



# โครงการวิจัย



แนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม.  
ให้เป็นแกนนำชุมชน  
ในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3  
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## คำนำ

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 ได้จัดทำโครงการวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ จุดมุ่งเน้นของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ ที่มีสถิติคดีการค้ามนุษย์มากที่สุด คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ มีแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงมีเครือข่ายในการทำงานการป้องกันและปราบปรามปัญหาการค้ามนุษย์เพิ่มมากขึ้น

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับความร่วมมือและการอนุเคราะห์ข้อมูลจากหลายหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้แทนกองต่อต้านการค้ามนุษย์ ผู้แทนกองกิจการอาสาสมัครและประชาสังคม ผู้แทนตำรวจ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนด้านการศึกษา อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงาน ทีม One home จังหวัดชลบุรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เข้าร่วมประชุมวางแผนการดำเนินงาน ถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัคร พม. ลงพื้นที่เก็บข้อมูล วิเคราะห์ผลข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานของอาสาสมัคร พม. เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งทางคณะผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณทุกหน่วยงานและทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัยมุ่งหวังว่างานวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและผู้สนใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หากงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ทางคณะผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

คณะผู้วิจัย

กุมภาพันธ์ 2563

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	56
บทที่ 4 ผลการศึกษา	67
บทที่ 5 บทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	107
แบบสอบถามเชิงปริมาณ	
แบบสอบถามเชิงคุณภาพ	
ภาพกิจกรรม	
รายชื่อวิทยากร	

## บทสรุปผู้บริหาร

### โครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชน ในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

ปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ เป็นปัญหาที่ต้องยอมรับและตระหนักร่วมกันว่าเป็นอาชญากรรมข้ามชาติที่ทำลายคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ปัจจุบันปัญหาดังกล่าวได้ขยายวงกว้างทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์เป็นจำนวนมากในภูมิภาคเอเชีย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหามาตรการในการป้องกันปราบปรามและคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ ซึ่งหลายหน่วยงานต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชน องค์กรของชุมชน ประชาชนจะมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเฝ้าระวังปัญหาและดูแลเหยื่อการค้ามนุษย์ที่กลับคืนสู่ชุมชนเพื่อการเริ่มต้นชีวิตใหม่

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (นิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ) การท่องเที่ยว การเกษตรกรรม และการบริการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย จึงทำให้จังหวัดชลบุรี เป็นทั้งต้นทาง ปลายทาง และทางผ่าน สำหรับปัญหาการค้ามนุษย์ จึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่ต้องเร่งการแก้ปัญหการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ปัญหการค้ามนุษย์ลดลง โดยมีสถิติคดีค้ามนุษย์ในจังหวัดชลบุรีที่ทำการสอบสวน จำนวน 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2558 – พ.ศ.2562) พบว่า ส่วนใหญ่สถิติคดีค้ามนุษย์ในจังหวัดชลบุรีจะอยู่ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จำนวน 2 เรื่อง คือ โครงการวิจัยและพัฒนาการสื่อสารเพื่อยุติปัญหาการขอทาน มีข้อเสนอแนะการวิจัยคือ ควรปรับรูปแบบการจัดระเบียบขอทาน โดยเน้นการรณรงค์เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบจากการขอทาน และโครงการวิจัยการสร้างและพัฒนาระบบการทำงานเครือข่ายแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ที่เหยื่อเป็นเด็กและสตรีในประเทศไทย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้เป็นแกนนำชุมชนในการให้ความรู้ ช่วยเฝ้าระวัง รับแจ้งเหตุ และช่วยประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมุ่งเน้น “เข้าใจพื้นที่ เข้าถึงปัญหา พัฒนางองค์กร” โดยเข้าใจพื้นที่ มีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาในระดับพื้นที่ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อค้นหาและดูแลช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง การพัฒนาทีม พม.วันโฮม และภาคีเครือข่ายในพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งเป็นกลไกของชุมชนและสนับสนุนภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 2 วัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ 2. เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

ขอบเขตศึกษาค้นคว้าดำเนินการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งส่วนใหญ่มีสถิติคดีค้ำมนุษย์มาก จำนวน 4 อำเภอในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ เช่น กองต่อต้านการค้ำมนุษย์ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดชลบุรี ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดชลบุรี ศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ ครบ 36 พรรษา และสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 หน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องและเป็นภาคีเครือข่ายกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมืองพัทยา เทศบาลเมืองหนองปรือ องค์การบริหารส่วนตำบลพลูดาวหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และตัวแทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 4 อำเภอ

ในด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณ รูปแบบการทำงานด้านปัญหาสังคม รูปแบบการทำงานด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ และแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยการใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาถึงสถานการณ์ปัญหาค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ในประเด็นสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์จังหวัดชลบุรี ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาต่อการค้ำมนุษย์ จาก อพม. รวมไปถึงถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของ อพม. รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในปัจจุบัน รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งใช้ศึกษาหลายวิธีการ อาทิเช่น การศึกษาเอกสาร ทั้งเอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมการสนทนา กลุ่มเป้าหมายจาก อพม. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

**วัตถุประสงค์การศึกษาที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้ว และสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และภารกิจ คือ ชี้นำ-เฝ้าระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน

โดยบทบาทหน้าที่การทำงานในฐานะ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้มีการดำเนินการประสานงาน การติดตามด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ ในพื้นที่ชุมชน สามารถสรุปการถอดบทเรียนตามบทบาทหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ (อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ) ได้ดังนี้

### **ชี้เป้า-เฝ้าระวัง**

1. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นผู้แจ้งเบาะแส - เฝ้าระวัง และเป็นแกนนำเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ เช่น อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้เข้าไปสอบถามหากพบเจอเด็กขอลาน จะต้องถามว่าเด็กมาจากไหน มากับใคร ไม่สนับสนุนให้เด็กมาขอลาน รวมทั้งแจ้งคนในชุมชน หรือลูกหลาน หากพบเห็นขอลานจะต้องแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

2. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นผู้แจ้งเบาะแสด่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาบริหารจัดการปัญหาทางสังคมในชุมชน

3. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ บางครั้งต้องทำตัวเป็นสายลับ เมื่อพบเจอเหตุการณ์ที่ไหนต้องเข้าไปสอบถามเบื้องต้น หรือคอยเก็บรวบรวมข้อมูล เฝ้าสังเกต และคอยชี้เป้า-เฝ้าระวัง ให้กับทางเจ้าหน้าที่ของเทศบาลหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันเป็นสหวิชาชีพ โดยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทั้งตำรวจ เทศกิจ โรงพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ซึ่งเป็นเครือข่ายที่จะคอยรับเรื่องและรับปัญหาต่อจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และเมื่อพบเห็นเหตุการณ์ จะแอบดำเนินการบันทึกภาพเหตุการณ์ไว้ ไม่ให้ผู้ที่ทำผิดรับรู้ เพื่อความปลอดภัยของตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เอง

### **เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่**

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน ซึ่งเป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นอย่างดี

### **ร่วมใจทำแผนพัฒนาชุมชน**

แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ การเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชน ร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิดเห็น เพื่อจัดทำแผนชุมชน ซึ่งในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีได้ดำเนินการ

ตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจัดทำแผน  
ข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแผนบริหารชุมชน ระยะเวลา 3 ปี และแผนด้านสังคมอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างให้ครอบครัว และชุมชนร่วมกันตระหนักถึงปัญหาสังคมต่าง ๆ ในชุมชน และ  
ร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้สำรวจความคิดเห็นผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จำนวน 242 ชุด  
โดยสรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม โดยใช้ค่าร้อยละ พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม. ควรได้รับการพัฒนา  
ศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือเป็น  
เครือข่ายในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่าย  
ในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชน อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ชี้เป้า-  
เฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน และ อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่  
กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน เป็นต้น

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์  
โดยใช้ค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม.  
ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือ  
จิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำและ  
ถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน และ อพม. ควรเป็นแกนนำ  
ในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ำมนุษย์ เพื่อส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
ดำเนินการต่อไป เป็นต้น

**วัตถุประสงค์การศึกษาที่ 2 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง  
ของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์**

บทบาทหน้าที่รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้เป็น  
แกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยสรุปคือ

### **1. เสริมสร้างด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills)**

1.1) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)  
รวมถึงควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ เพื่อให้เห็นกรณีศึกษาว่า  
รูปแบบไหนคือการค้าประเวณี รูปแบบไหนคือการค้ำมนุษย์ เพื่อจะได้เข้าใจในเรื่องของการค้ำมนุษย์ได้ง่ายขึ้น  
วิธีการช่วยเหลือเบื้องต้น ลำดับขั้นตอนการดำเนินงานในสถานที่จริงเป็นอย่างไร

1.2) ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการค้ำมนุษย์ให้อาสาสมัครพัฒนาสังคม  
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ประชาชนในชุมชน และสังคมให้ได้เข้าใจง่าย เพื่อร่วมเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์  
ได้เบื้องต้น

## 2. เสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกของชุมชน (Attitude)

2.1) อพม. มีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาสังคมได้โดยการรณรงค์ไม่สนับสนุน และไม่ซื้อของจากเด็กที่มาขอทานในชุมชนอย่างจริงจัง

2.2) อพม. มีการให้ความรู้เครือข่ายที่ทำงานด้านป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน รวมทั้งมีส่วนสนับสนุนเผยแพร่แผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เกิดทัศนคติและร่วมด้วยช่วยกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

## 3. เสริมสร้างภาคีเครือข่าย

3.1) เสริมสร้างการบูรณาการทำงานของหน่วยงานหลักในพื้นที่คือ ตำรวจ, ทหารเรือ, องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น, ผู้นำชุมชน, ผู้ใหญ่บ้าน, กำนัน, โรงพยาบาล สถานีอนามัย อาสาสมัครและมีภาคีเครือข่าย เช่น องค์กรพัฒนาสตรี, เครือข่ายอาสาสมัคร, ทีมสหวิชาชีพ พม.

3.2) เสริมสร้างทีมสหวิชาชีพ เพื่อช่วยหรือแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มีการแยกแยะคัดกรองว่ารูปแบบไหนเป็นค้ามนุษย์ รูปแบบไหนเป็นค้าประเวณี เพื่อจะแจ้งการช่วยเหลือได้ถูกต้อง

## 4. ปัญหาอุปสรรค และมีแนวทางแก้ไข

### ปัญหาอุปสรรค :

(1) คนในชุมชนบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ / ไม่มีกิจกรรมอะไรที่เกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

(2) บางท่านไม่มีบัตรแสดงความเป็นตัวตนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) / บางท่านทำบัตรแล้วได้ช้า

(3) ไม่มีค่าพาหนะในการเดินทาง เนื่องจากเวลาทำงานต้องใช้ยานพาหนะส่วนตัว

(4) ไม่มีค่าใช้จ่ายในการซื้อของเยี่ยมเคสที่เป็นผู้ป่วยติดเตียง ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ (เครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ของใช้ส่วนตัว แพมเพิส)

(5) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ยังไม่ทราบว่ารูปแบบไหนที่เรียกว่า ค้ามนุษย์ รูปแบบไหนเรียกว่าค้าประเวณี

(6) การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ สำหรับบางท่านที่ไม่มีอินเทอร์เน็ต ทำให้ไม่สะดวกในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ

(7) ความเสี่ยงอันตราย / ความไม่ปลอดภัย เนื่องจากมีการดำเนินการเป็นขบวนการอาจเป็นผู้มีอิทธิพล ที่จะก่อทำให้เราเกิดความไม่ปลอดภัยในตัวของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เอง และครอบครัว เพราะฉะนั้นสิ่งที่ทำได้คือ คอยดูสังเกตการณ์ แล้วชี้เป้าบอกกับกลุ่มทีมงาน

### แนวทางแก้ไขปัญหา :

(1) ให้คิดว่าพวกเราต้องช่วยกัน เพราะเราเป็นจิตอาสา รวมถึงควรมีการลงพื้นที่เพื่อให้เป็นที่รู้จักของคนในชุมชน



(2) ควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายต่าง ๆ สิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้ สิ่งใดทำแล้วผิดกฎหมาย เช่น เมื่อพบเจอคนขอทาน อพม. สามารถทำอะไรได้บ้าง จะควบคุมตัวเลยได้หรือไม่ มีหน้าที่หรือไม่ มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานของ อพม. ว่ามีหน้าที่ใดบ้างที่สามารถทำได้ มีการให้ความรู้ด้านการค้ามนุษย์ สิ่งใดที่เรียกว่าการค้ามนุษย์หรือไม่ค้ามนุษย์

(3) เวลาลงพื้นที่ไม่ควรไปคนเดียว ควรทำงานเป็นทีม เมื่อเจอเหตุการณ์ให้นำโทรศัพท์มาแอบถ่ายเป็นวิดีโอไว้เพื่อไว้ใช้เป็นหลักฐาน

(4) หลังจากอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมแล้วจะนำไปถ่ายทอดให้กับเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) และจะคอยสอดส่องดูแลกัน โดยในองค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง อำเภอสัตหีบจะเป็นตำบลต้นแบบเกือบทุกเรื่อง เพราะในพื้นที่มีเครือข่ายการเฝ้าระวัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเด็ก สตรี มีการทำงานร่วมกันหลายเครือข่าย เพราะฉะนั้นจะมีช่องทางมากมายในการสอดส่องดูแล

## 5. แนวทางการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่อย่างยั่งยืน

(1) มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน โดยมีการบูรณาการร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

(2) มีการเชิญชวนกันประชุมกันให้มาสมัครเป็นสมัครอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) เพื่อให้มีเครือข่ายทำงานในชุมชนเพิ่มขึ้น

(3) มีการอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.)ในเรื่องบทบาทหน้าที่และความรู้ด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

(4) เสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่เด็กเยาวชน และทุกคนให้ตระหนักถึงปัญหาการค้ามนุษย์

(5) การที่ประชาชนได้ร่วมกันแจ้งสายด่วน 1300 แจ้งเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อร่วมเฝ้าระวังสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชนของตนเอง

(6) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) ทุกคนต้องช่วยกันสอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของคนในชุมชน ว่าใครเป็นอะไร มีความเป็นอยู่อย่างไร ไปพูดคุยกับเขา หากคนในชุมชนมีปัญหาเดือดร้อนที่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) พอลจะช่วยเหลือได้ก็ให้ความช่วยเหลือ แต่หากไม่สามารถช่วยเหลือได้ให้แจ้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือ

(7) การสร้างอาชีพให้คนในชุมชนมีงานทำ มีอาชีพ โดยอาจให้ทางหน่วยงานราชการที่มีงบประมาณจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพในกลุ่มที่ต้องการ

(8) ส่งเสริมความเข้มแข็งในครอบครัว เพราะครอบครัวเราจะเป็นตัวอย่างให้กับครอบครัวอื่นได้ ถ้าหากครอบครัวเราแตกแยกและให้ครอบครัวอื่นสำนึกกัน อาจจะได้คำแย้งกลับมาว่า ครอบครัวของคุณเองยังไม่เรียบร้อยเลย คุณยังมาสอนฉันอีก ดังนั้นครอบครัวของเราเองต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งด้วย

(9) ควรมีทีมสหวิชาชีพในการช่วยคัดกรอง แยกแยะรูปแบบค้ามนุษย์ เพื่อแจ้งไปยังช่องทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(10) สำหรับหน่วยงานที่จะแจ้งประสานเพื่อให้ประชาชนรู้จัก สามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับประชาชนได้ เป็นแหล่งตัวกลางในการประสานงานในการช่วยเหลือ และเมื่อเกิดปัญหาหรือพบเหตุสำคัญอะไรสามารถแจ้งไปที่เบอร์สายด่วน 1300 , 191 หรือ แจ้ง อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่ เป็นการทำงานที่ให้แสดงตัวในพื้นที่ชุมชน เพื่อให้ประชาชนรู้ว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ ด้าน มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ ในเบื้องต้น รวมถึงควรมีฐานข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่เกิดจนตาย นอกจากนี้ ยังมีช่องทางแจ้งข่าวสารผ่านทาง Line , Facebook หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น เทศบาล ตำรวจ เทศกิจ

(11) มีการสอดส่องดูแลดูแลความเคลื่อนไหวของคนในชุมชน

(12) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมแจ้งสายด่วน 1300 เพื่อร่วมกันเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยมีช่องทางแจ้งข่าวสารและแจ้งเหตุการณ์ค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน เช่น ไลน์กลุ่ม อพม.จังหวัด , อพม.อำเภอ , อพม.ตำบล การแจ้งสายด่วน 1300, 191 และเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้สำรวจความคิดเห็นผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จำนวน 242 ชุด โดยสรุประดับความสำคัญหน่วยงานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ พบว่า ควรมีประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ให้ อพม. ทราบอย่างสม่ำเสมอ ควรณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์แก่ อพม. และส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึงแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับการเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีช่องทางเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์ Mobile Application : Protect-U สำหรับการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ให้ อพม. และประชาชนได้เข้าถึง เพื่อเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ เป็นปัญหาที่ต้องยอมรับและตระหนักร่วมกันว่าเป็นอาชญากรรมข้ามชาติ ที่ทำลายคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ปัจจุบันปัญหาดังกล่าวได้ขยายวงกว้างทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์เป็นจำนวนมากในภูมิภาคเอเชีย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหา มาตรการในการป้องกันปราบปรามและคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ ซึ่งหลายหน่วยงานต้องร่วมมือกันอย่าง จริงจังโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชน องค์กรของชุมชน ประชาชนจะมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเฝ้าระวังปัญหาและ ดูแลเหยื่อการค้ามนุษย์ที่กลับคืนสู่ชุมชนเพื่อการเริ่มต้นชีวิตใหม่

ดังนั้น ผู้นำท้องถิ่นที่มีข้อมูลพื้นฐานในชุมชน จะพบเห็นและป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อยกระดับแก้ไขปัญหาการรายงานข้อมูลสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวง ต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา ที่ยังคงสถานะให้ประเทศไทยอยู่ในระดับเทียร์ 2 หรือประเทศที่ต้องจับตามอง ในสถานะที่เป็นประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทางของการค้ามนุษย์ จำเป็นที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความ ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง ปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาของหญิงไทยที่ถูกแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีในต่างประเทศ ยังเป็นปัญหาที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัญหาที่กระทบต่อโครงสร้างของครอบครัวและชุมชน รัฐบาลโดยเฉพาะกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยใช้ยุทธศาสตร์การทำงานแบบ มีส่วนร่วมและยุทธศาสตร์สังคมไม่ทอดทิ้งกันในชุมชนต้นทางด้วยการรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจปัญหาการ ค้ามนุษย์ เพื่อร่วมกันเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ของชุมชน และดูแลช่วยเหลือผู้เสียหายที่ กลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน การส่งเสริมศักยภาพให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเกิดแนวคิดและมีทักษะ ในการจัดการปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน ทั้งในด้านการป้องกันและช่วยเหลือเหยื่อการค้ามนุษย์ที่กลับคืนสู่ ครอบครัว ชุมชน โดยระดมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการทำงานเรื่องนี้ว่าจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่เป็น รูปธรรม และยั่งยืนต่อไป

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (นิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ) การท่องเที่ยว การเกษตรกรรม และการบริการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย จึงทำให้ จังหวัดชลบุรี เป็นทั้งต้นทาง ปลายทาง และทางผ่าน สำหรับปัญหาการค้ามนุษย์ ทำให้มีการอพยพ เคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรจากทุกภูมิภาคทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเข้ามาในจังหวัดชลบุรี จำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดประชากรแฝงแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ไร้สัญชาติ) ผู้เสียหายจากการ ค้ามนุษย์ (แรงงานประมง) ที่ทำเรือแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี นอกจากนี้ เมืองพัทยาซึ่งเป็นแหล่ง ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง มักจะมีเด็กเร่ร่อน ขอดทาน ผู้ถูกแสวงหาผลประโยชน์จากการค้ามนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นคนไทยและต่างด้าว รวมไปถึงการแสวงหาผลประโยชน์จากการผลิตหรือเผยแพร่สื่อลามกและ

การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี พบว่า ยังมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ซึ่งพบว่าเป็นเด็กชายมากขึ้น) ซึ่งผู้เสียหายจากการค้าประเวณี ยังปฏิเสธการให้ข้อเท็จจริงและให้การเข้าข้างผู้กระทำผิดโดยไม่คิดว่าตนเองตกเป็น “ผู้เสียหาย” จึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่ต้องเร่งการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ปัญหาการค้ามนุษย์ลดลง โดยมีสถิติคดีค้ามนุษย์ในจังหวัดชลบุรีที่ทำการสอบสวน จำนวน 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2558 – พ.ศ.2562) โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 1.1** สรุปจากรายงานระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) เมื่อวันที่ 11/10/2562

ปี (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)	จำนวนคดี(คดี)	จำนวนผู้ต้องหา(คน)	จำนวนผู้เสียหาย(คน)
2558	15	22	30
2559	16	23	17
2560	22	31	26
2561	14	34	23
2562	9	14	12
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>76 คดี</b>	<b>124 คน</b>	<b>108</b>

ซึ่งส่วนใหญ่สถิติคดีค้ามนุษย์ในจังหวัดชลบุรีจะอยู่ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จำนวน 2 เรื่อง คือ โครงการวิจัยและพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อยุติปัญหาการขอทาน มีข้อเสนอแนะการวิจัยคือ ควรปรับปรุงแบบการจัดระเบียบขอทาน โดยเน้นการรณรงค์เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบจากการขอทาน และโครงการวิจัยการสร้างและพัฒนากระบวนการทำงานเครือข่ายแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่เหยื่อเป็นเด็กและสตรีในประเทศไทย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อเป็นแกนนำชุมชนในการให้ความรู้ ช่วยเฝ้าระวัง รับแจ้งเหตุ และช่วยประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมุ่งเน้น “เข้าใจพื้นที่ เข้าถึงปัญหา พัฒนาองค์กร” โดยเข้าใจพื้นที่ มีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาในระดับพื้นที่ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อค้นหาและดูแลช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง การพัฒนาทีม พม.วันโฮม และภาคีเครือข่ายในพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งเป็นกลไกของชุมชนและสนับสนุนภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2) เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

## 1.3 โจทย์การศึกษาวิจัย

- 1) รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีควรเป็นอย่างไร
- 2) แนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีควรเป็นอย่างไร

## 1.4 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1) การค้ามนุษย์ หมายถึง การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นธุรกิจจัดหา ซื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจ ครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ เป็นธุรกิจจัดหา ซื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้ที่กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และการแสวงหาประโยชน์จากการค้าบริการทางเพศ การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทานการตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม โดยการบังคับใช้แรงงานหรือบริการเป็นการข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่ง เช่น (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น (2) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ (3) ใช้กำลังประทุษร้าย (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ (5) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

2) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) หมายถึง Social Development and human security volunteer (SDHV) บุคคลที่ทำประโยชน์เพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กรุงเทพมหานคร อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อื่น ๆ ตามที่กระทรวงมีประกาศกำหนด

ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ ที่มีสถิติคดีการค้ำมนุษย์มากที่สุด คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

3) แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนา การฝึกอบรม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เกิดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจผลักดันภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามท้องที่ที่กำหนด เป็นสำคัญ

4) แกนนำชุมชน หมายถึง บุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ ทั้งที่เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการ หรือตั้งโดยประชาชนในพื้นที่ อาจให้การยอมรับทั้งความคิดเห็น การชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการ ในชุมชน เป็นผู้ที่ชาวบ้านให้การยอมรับและเชื่อฟัง

5) นักวิจัยชุมชน หมายถึง อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ที่สนใจเข้าร่วมการศึกษาวิจัย และได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของโครงการ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะผู้วิจัยกับ กลุ่มเป้าหมาย และร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

## 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการ ป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์
- 2) มีแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์
- 3) มีเครือข่ายในการทำงานการป้องกันและปราบปรามปัญหาการค้ำมนุษย์เพิ่มมากขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์” เป็นการศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
  - 2.3.1 ความรู้ว่าด้วยเรื่อง อพม. (ระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วย อพม. พ.ศ.2557)
  - 2.3.2 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
- 2.4 การค้ามนุษย์
  - 2.4.1 ความหมายของการค้ามนุษย์
  - 2.4.2 นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 - 2564
  - 2.4.3 รายงานการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ.2562
  - 2.4.4 สถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี (ปี พ.ศ.2558 – 2562)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูล ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อ้างถึงใน ธาดา เคี่ยมทองคำ. 2560-2561 : 18-30) โดยสรุปดังนี้

##### ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

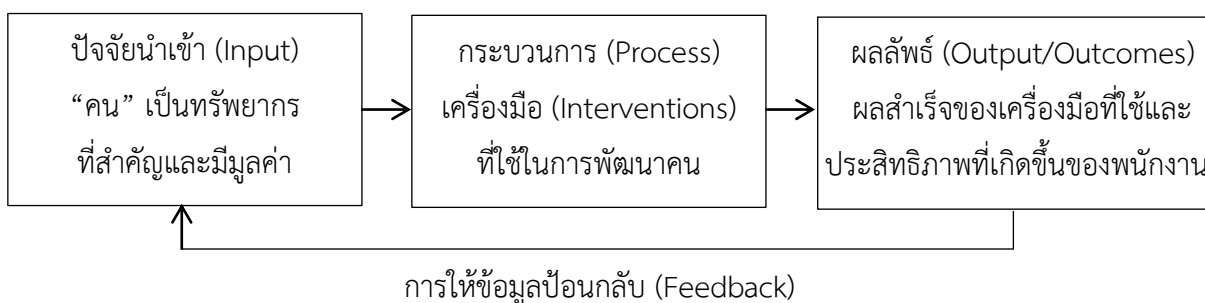
Goulet (1971 : 23) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ไว้ว่าเป็นกระบวนการทำให้ผู้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งหมายถึงการบรรลุคุณค่าของการพัฒนา (Core Values of Development) ประกอบด้วย การทำให้เข้าถึง 3 สถานะ คือ 1) การทำให้มนุษย์ถึงซึ่งสถานะที่สามารถมีและครอบครองสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีพ (a State of Sustenance) เช่น ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่พักอาศัย 2) การทำให้มนุษย์เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกเป็นตัวตนอย่างแท้จริงและมีตัวตนอยู่อย่างมีค่าเท่าเทียม เสมอภาคกันในสังคม (a State of Having Their Self-

Esteem) และ 3) การทำให้มนุษย์ถึงซึ่งสภาวะแห่งศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีเสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ (a State of Having Freedom from Servitude)

Nadler and Nadler (1987 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าอนุกรมของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนด เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมมนุษย์ (HRD is series of organized activities conducted within a specific time and design to produce behavioral change)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551 : 19-20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่ามีองค์ประกอบของคำสองคำที่มารวมกัน ได้แก่ การพัฒนา (Development) และทรัพยากรมนุษย์ (Human) โดยนำแนวคิดของทฤษฎีระบบเปิด (Open System) ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output/Outcomes) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มาใช้อธิบาย ซึ่งในแง่มุมมองของปัจจัยนำเข้า ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า การพัฒนา ความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต่างพยายามแสวงหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรขึ้น และไม่มีเครื่องมือใดที่เหมาะสมกับทุก ๆ องค์กร โดยไม่มีการนำมาปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมและความพร้อมองค์กร การนำเครื่องมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ไม่จำเป็นจะต้องลอกเลียนแบบจากบริษัทชั้นนำที่ได้ชื่อว่าเป็น Best Practices ทั้งนี้ ประเด็นที่น่าพิจารณาสำหรับผู้ที่จะเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นก็คือ การคัดเลือกเครื่องมือให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละแห่ง และพบว่าเครื่องมือหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับองค์กรแห่งหนึ่งแต่ไม่เหมาะสมกับองค์กรอีกแห่งหนึ่งได้เช่นกัน เมื่อมีปัจจัยเรื่องคนและกระบวนการในการพัฒนาคนแล้ว สิ่งที่ขาดไม่ได้เลย คือ การวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคน นั่นก็คือเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งจากตัวบุคคล และตัวเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ด้วยการพยายามหาคำตอบจากคำถามที่ว่า 1) คนในองค์กรมีความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นมากน้อยแค่ไหน 2) ความสามารถของพนักงานที่เพิ่มขึ้นนั้นสามารถ ส่งผลต่อไปยังผลสำเร็จของทีมงาน หน่วยงาน และองค์กรบ้างหรือไม่ 3) เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้นั้นดี และเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่และถ้ายังไม่ดี องค์กรควรจะเลือกใช้เครื่องมือใด เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพนักงานให้ดีขึ้น (ภาพที่ 2.1)

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบเปิด (Open System)



ที่มา : อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551 : 19

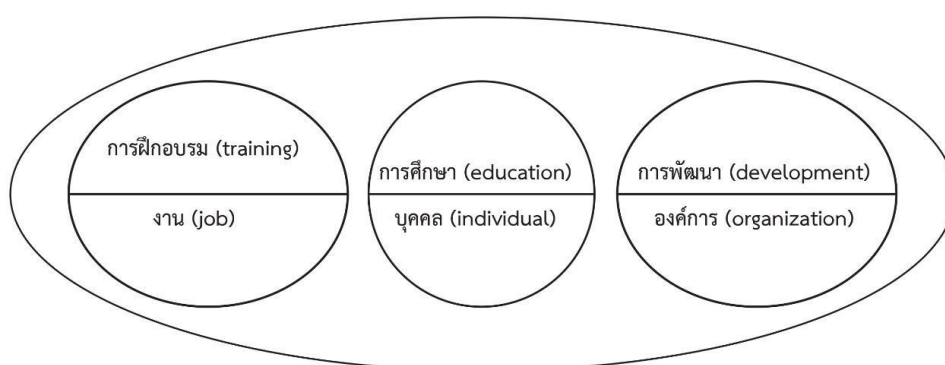


โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559 : 14) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระทำเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพ (Potentials) ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนดเลอร์ (Nadler) เป็นนักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย George Washington ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย โดยแนดเลอร์ได้เสนอกรอบ แนวคิดหรือตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ (ภาพที่ 2.2)

ภาพที่ 2.2 ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแนดเลอร์



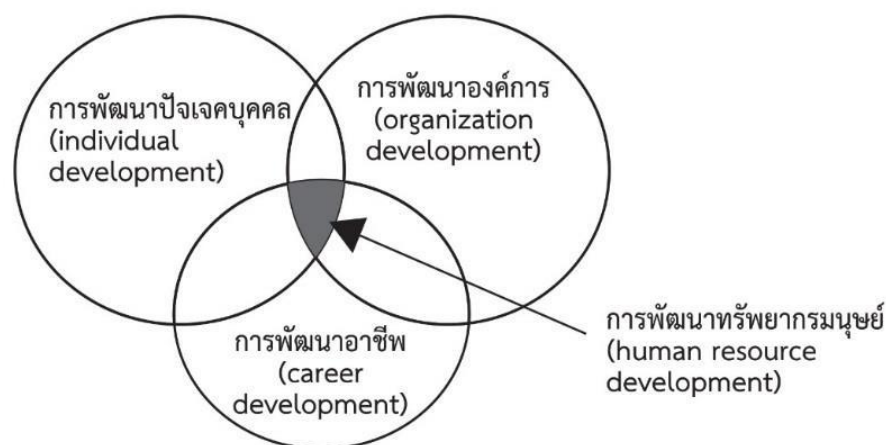
ที่มา : Nadler's Concept of HRD Model, 1970

รูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ 1) การพัฒนางาน (Job Development) หมายถึง งานในปัจจุบัน (Current or Present Job of the Individual) ที่บุคลากรทำอยู่ การพัฒนางานถูกจัดไว้คู่ กับกิจกรรมการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการทำงาน ด้วยวิธีการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำงาน (on-the-job Training) หรือด้วยการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การศึกษา (Education) คือ การสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมาย เส้นทางการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (Future but Identified Job of the Individual) เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการไปทำงานหรือดำรงตำแหน่งงานในอนาคต 3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้ดีขึ้น การทำให้เติบโตอย่างยั่งยืน การพัฒนาตามแนวคิดของแนดเลอร์เน้นไปที่องค์กร เพื่อให้องค์กรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ แนดเลอร์ใช้คำว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ในภาพใหญ่ และใช้คำว่า การพัฒนา (Development) ความหมายแคบโดยมุ่งไปที่การพัฒนาปัจเจกบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมและการศึกษา เนื่องจากการพัฒนาบุคคลที่มีได้เน้นงาน

ในปัจจุบันและงานในอนาคต คือการเรียนรู้เพื่อความเติบโตก้าวหน้าทั่ว ๆ ไป เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ช่วยเสริมให้มีความชาญฉลาด รอบรู้ มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น

ใน ค.ศ.1989 กิลลีย์, เอ็กแลนด์ และเมย์คูนิช (Gilley, Eggland and Maycunich) ได้เสนอกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้โดยมีส่วนที่คาบเกี่ยวกัน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ 1) การพัฒนาเน้นที่ตัวบุคคล (Individual Development) ซึ่งครอบคลุมแนวคิดของแนดเลอร์ในส่วนของการพัฒนาผ่านกระบวนการจัดการศึกษา (Education) ผ่านกระบวนการฝึกอบรม (Training) และ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Self Learning) 2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เน้นการดูแลพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพในระยะยาว และ 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาและสร้างการปรับตัวขององค์การให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (ภาพที่ 2.3)

ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกิลลีย์และคณะ

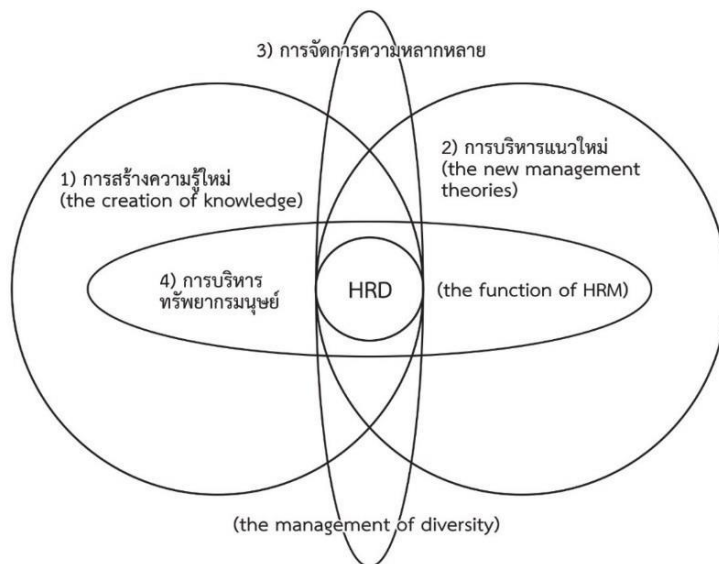


ที่มา : Gilley and others, 1989

ใน ค.ศ. 2000 ดีลาฮาเย (Delahaye) ได้ตีพิมพ์หนังสือ “Human Resource Development : Theory to Practice” โดยเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้อย่างกว้าง ๆ (The Wider Theoretical Context of HRD) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ใหม่ (The Creation of Knowledge) เป็นกระบวนการที่จะช่วยทำให้เกิดความรู้ใหม่โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ผ่านเชกิโมเดล (SECI Model : Socialization, Externalization, Combination, Internalization) 2) ทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ (The New Management Theories) แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเสนอแนะว่าในการบริหารควรมีระบบเงาหรือระบบสำรอง (Shadow System) เพื่อรองรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือวิกฤตที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งการบริหารระบบเดิมไม่สามารถรับมือได้ 3) การจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) เป็นการดึงเอาศักยภาพที่หลากหลายของคนซึ่งทำงานร่วมกันมาใช้ประโยชน์สูงสุด และ 4) หน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Functions of HRM) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ไม่สามารถแยกจากกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดกันมากที่สุด (ภาพที่ 2.4)

ภาพที่ 2.4 ตัวแบบเชิงทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของดีลาฮาเย ค.ศ.2000



ที่มา : Delahaye, 2000 : 17

ต่อมาใน ค.ศ.2002 แนวคิดและวิธีการพัฒนางานที่มุ่งเน้นทั่วทั้งองค์กร ทำให้เกิดแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรเกิดประสิทธิภาพโดยรวม ทั้งระบบตลอดเวลา กิลลีย์และคณะจึงเพิ่มบทบาทและการปฏิบัติที่ ครอบคลุมผลงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร ทำให้บทบาท และหน้าที่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็น 4 มิติ เพิ่มจากองค์ประกอบที่ได้เสนอไว้ใน ค.ศ.1989 (ภาพที่ 2.5)

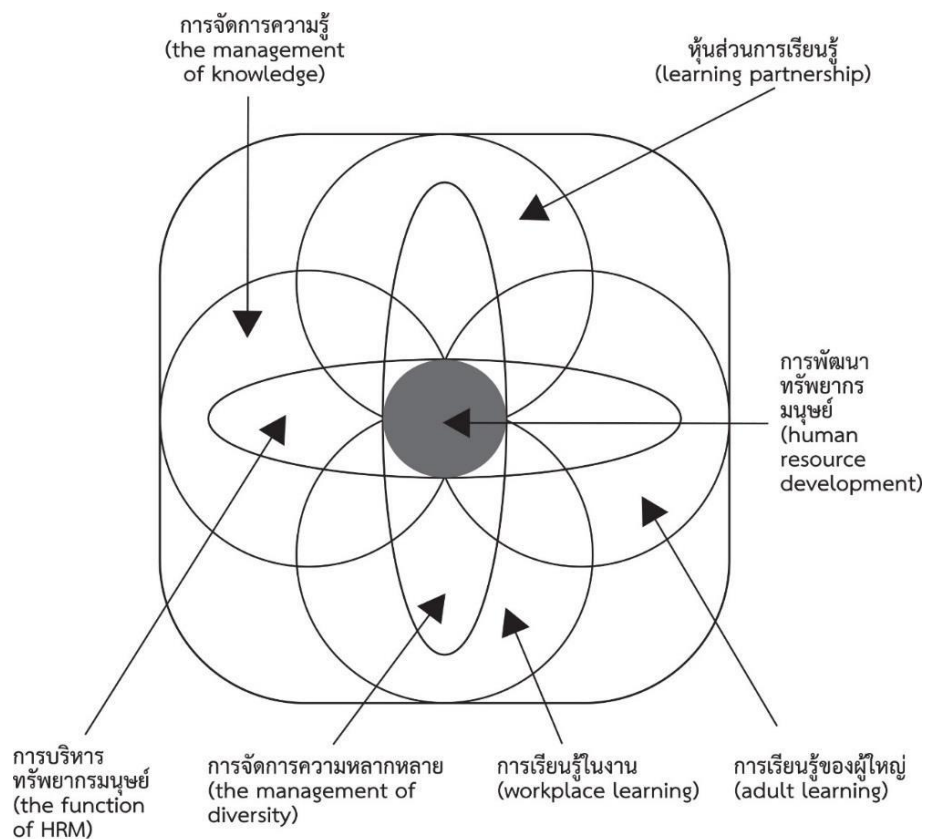
ภาพที่ 2.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของกิลลีย์และคณะ



ที่มา : Gilley and others, 2002

ต่อมาใน ค.ศ.2005 ดีลาฮาเย (Delahaye) ได้ตีพิมพ์หนังสือ “Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management” และได้เสนอรูปแบบของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มจากตัวแบบใน ค.ศ.2000 โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ส่วน คือ 1) การสร้างความรู้ใหม่ (The Creation of Knowledge) 2) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) 3) การเรียนรู้ในสถานที่ปฏิบัติงาน (Workplace Learning) เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้จากชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Functions of HRMX 5) การจัดการความหลากหลาย (The Management of Diversity) และ 6) หุ้นส่วนการเรียนรู้ (Learning Partnership) ซึ่งเป็นการแสวงหา เครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรผ่านสถาบันต่าง ๆ ภายนอกองค์กร เพื่อเสริมความ พร้อมโดยไม่ต้อง ลงทุนสร้างการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการจัดประสบการณ์ โดยองค์การการสร้าง หุ้นส่วนการเรียนรู้มีข้อดีหลายประการ เช่น ประหยัดเวลา กระทำได้คราวละจำนวนมาก และช่วยสร้างเครือข่าย ขยายแนวร่วมการพัฒนาบุคลากรและองค์กร (ภาพที่ 2.6)

ภาพที่ 2.6 ตัวแบบเชิงทฤษฎีในบริบทที่กว้างขวางขึ้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ที่มา : Delahaye, 2005 : 25

สวอนสัน และฮอลตัน (Swanson and Holton) ได้เสนอตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหนังสือ “Foundations of Human Resource Development” เป็นการแสดงภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยระบุนิยาม องค์ประกอบการประยุกต์ใช้และบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยใช้สามเหลี่ยมหน้าจั่ว ฐานล่างหมายถึงการประยุกต์ในรูปแบบต่าง ๆ (Applications of HRD) ซึ่งมีหลายบริบท (Contexts) พื้นที่ส่วนกลางแสดงพื้นฐาน ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Primary Components of HRD) และยอดของ สามเหลี่ยมแสดงนิยามหรือความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Defined) (ภาพที่ 2.7 และ ภาพที่ 2.8)

ภาพที่ 2.7 Human Resource Development : Definitions, Components, Applications and Contexts



ที่มา : Swanson, 2009 : 5

ภาพที่ 2.8 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบ การประยุกต์ และบริบทต่าง ๆ



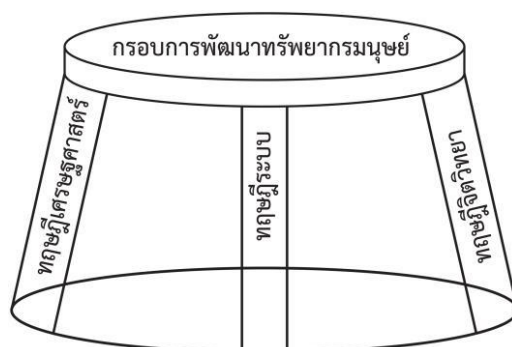
ที่มา : Swanson, 2009 : 5

นียมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่สวอนสัน (Swanson) ได้ให้ไว้เมื่อ ค.ศ.2008 คือ กระบวนการในการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความสามารถเพื่อปรับปรุงผลงานทั้งใน ระดับบุคคล กลุ่ม กระบวนการ และทุกระบบขององค์กร ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาองค์การที่ประยุกต์ใช้ ภายใต้บริบทต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นทั้งทางตรง และด้วยการแฝงอยู่กับส่วนอื่น ทั้งในระดับองค์การ ขยายออกไปสู่ระดับชาติ และระดับสากลในรูปแบบต่าง ๆ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559 : 147-153)

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สวอนสัน และฮอลตัน (Swanson and Holton) ได้กล่าวว่า องค์ความรู้หรือศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการนำทฤษฎีและแนวคิดของศาสตร์ 3 แขนงมาบูรณาการร่วมกัน ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ได้แก่ 1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) 2) ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ 3) ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ซึ่งกรอบของหลักปรัชญา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการทางทฤษฎี และมีใช้อธิบายได้ เพียงแค่ทฤษฎีเดียว หลักทฤษฎีที่นำมาใช้สนับสนุนกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สามารถอธิบายได้ด้วย (ภาพที่ 2.9)

ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ที่มา : อารณ ภู่วิทยพันธ์, 2551 : 96

**1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)** ในแง่มุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงแนวคิดด้านจิตวิทยา ที่มุ่งเน้นถึงความเข้าใจในหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร รวมถึงทฤษฎี ระบบ โดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าการกล่าวถึงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ต่อมาภายหลังมีคำถามจากองค์กรว่า ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มผลประกอบการขององค์กร (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็องค์กร รายได้ ยอดขาย นั่นคือ ความพยายามวัด ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return on Investment : ROI เป็นเหตุให้นักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้น ศึกษาถึงต้นทุน ที่ได้ลงทุนไปแล้วสำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้และเข้าใจความต้องการ ขององค์กร นั่นคือ กำไร รายได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับ ขณะเดียวกัน ต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตัวบุคคลย่อมต้องลดน้อยลง ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับนักพัฒนา

บุคลากร จึงมีใช้เพียงแค่กำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายธุรกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ภาระหน้าที่หลักอีกเรื่องหนึ่งคือ การวัดผลสำเร็จจากกลยุทธ์ที่ออกแบบว่าสามารถช่วยให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ดีขึ้นต้องทำอะไรต่อไป การศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จะทำให้ นักพัฒนาบุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจถึงการกำหนดกรอบแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น พุดถึงแนวคิดด้านทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มีนักพัฒนาบุคลากรหลายคนยังไม่เข้าใจหรือไม่อยากทำความเข้าใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องยาก ต้องยุ่งเกี่ยวกับตัวเลข การคิดคำนวณ ใช้สูตรสถิติ การวิจัยประมวลผล และแปลงผลการวิจัย แต่คนชอบตัวเลขหรือเรียนมาทางด้านเศรษฐศาสตร์ จะมองว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นไม่ยาก สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1.1 ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด : Scarce Resource Theory ทฤษฎีนี้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่น ๆ พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่าการเลือกใช้ ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

1.2 ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน : Sustainable Resource Theory ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับมองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นการลงทุนที่เกิดขึ้น จึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

1.3 ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ : Human Capital Theory แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ไม่ใช่หลักการบริหารจัดการแนวทางใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น แต่เป็นคำที่เกิดขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Adam Smith ต่อมา Gary Becker ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกกันว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันนำมาซึ่งผลประกอบการและผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร ต่อมาแนวคิดและทฤษฎีด้านทุนมนุษย์นั้นได้มีนักวิชาการและผู้รู้ต่าง ๆ ต่างให้คำนิยามของทุนมนุษย์ไว้แตกต่างกันไป โดย William R. Tracey ผู้เขียนหนังสือเรื่อง The Human Resources Glossary นิยามคำว่าทุนมนุษย์ไว้ว่า ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร พบว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องเท่ากับหรือมากกว่าการลงทุนในเครื่องจักรและการลงทุนในเรื่องการวิจัยและพัฒนา

**2. ทฤษฎีระบบ (System Theory)** หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่ง (A Small Body of Knowledge) ที่กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิด เครื่องมือ และวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่น ๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน ทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (General System Theory) นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจกับระบบใหญ่และระบบย่อย ๆ ที่มีอยู่ในองค์การ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับระบบใหญ่ พบว่า ลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของทฤษฎีระบบ ได้แก่ 1) ระบบจะต้องถูกออกแบบขึ้นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด 2) องค์ประกอบย่อยของระบบนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามมา 3) มุ่งเน้นให้เกิดความสัมพันธ์ภายในตัวบุคคลที่อยู่ในระบบนั้น ๆ 4) องค์ประกอบพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นระบบหรือการเคลื่อนไหวของข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบนั้น 5) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การมีความสำคัญมาก มากกว่าเป้าหมายของระบบย่อย ๆ ดังนั้น การบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องเข้าใจถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของระบบโดยเฉพาะการทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ การออกแบบระบบให้เกิดประสิทธิภาพ ระบบนั้นควรถูกกำหนดขึ้นเป็นระบบเปิด (Open System) มากกว่าระบบปิด (Closed System)

2.2 ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่การต่อต้าน (Resistance) เป็นความรู้สึกของความเห็นด้วยการปฏิเสธหรือการไม่ยอมรับอันนำไปสู่การแสดงออกหรือการมีพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุน การไม่มีส่วนร่วม การชักจูงให้ผู้อื่นปฏิเสธหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น ดังนั้น โครงการหรือกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ผู้ออกแบบโปรแกรมต่าง ๆ นี้ จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าวนี้ได้ ตามแนวคิดของทฤษฎีความโกลาหลที่เกิดขึ้นในองค์การ หากนักพัฒนาบุคลากรเข้าใจถึงแก่นหรือหลักความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ย่อมทำให้พวกเขาเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเสมอที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคที่พร้อมจะเกิดขึ้นได้ จากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ พบว่า องค์การที่มักจะเผชิญกับความโกลาหลซึ่งเป็นความรู้สึกต่อต้านของพนักงานที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ โดยส่วนใหญ่มักจะ เป็นองค์การที่มีคนรุ่นเก่าหรือเป็นลูกหม้อทำงานกับองค์การนั้น ๆ มานานแล้ว เป็นบุคคลที่ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันเนื่องจากความเคยชินกับระบบและวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ พวกเขา มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องยุ่งยาก มีความเชื่อว่าระบบงานเดิมที่เคยปฏิบัติอยู่แล้วไม่เห็นจำเป็นต้องเปลี่ยน ดีไม่ดีคนกลุ่มนี้จะเป็นผู้จุดประกาย ทำให้พนักงานคนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามไปด้วย ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องยับยั้งและมีจุดยืนของตนเอง มิใช่ว่าจะมีความคิดเห็นคล้อยตามกับกลุ่มคนที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่มีองค์การใดที่ไม่เผชิญกับปัญหาหรือความวุ่นวายเมื่อมีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือการนำโปรแกรม/โครงการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ ความท้าทายของนักพัฒนาบุคลากรก็คือ จะทำอย่างไร



ให้สถานการณ์ความโกลาหลที่เกิดขึ้นจากการต่อต้านของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น เห็นด้วย มีส่วนร่วม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้

2.3 ทฤษฎีมุ่งสู่นาคต (Future Theory) ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตกับแนวความคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น พบว่านักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรม หรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้ มิใช่มองเพียงแค่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์โดยการมองไปข้างหน้า ทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตจึงมุ่งเน้นไปทางการวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้อยู่บนเงื่อนไขของความไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรสามารถเผชิญกับสถานการณ์ของความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคตได้เสมอ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตข้างหน้า สิ่งที่จะต้องพิจารณาจะต้องตระหนักเสมอคือ จะทำอย่างไรให้องค์กรพร้อมที่จะเผชิญปัญหา เหล่านี้ได้ จะทำอย่างไรให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันที่อาจจะทวีความรุนแรงขึ้นไปในอนาคตได้ นักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้ม หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เช่นเดียวกัน กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนแนวทาง แผนงาน และทิศทาง เพื่อให้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนา บุคลากรไม่เพียงแต่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้แล้ว การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จะต้องนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน

3. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยาถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการหรือสภาวะการณ์ เปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยา ได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเองและกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันและ/หรือต่างหน่วยงานกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากแนวคิดด้านจิตวิทยาที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้อง ทำความเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งการออกแบบโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อการปรับเปลี่ยนการรับรู้อารมณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้าน ทักษะคนคิด โดยมีเป้าหมายก็คือ พฤติกรรม การแสดงออกที่เกินกว่าหรือเป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวัง ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยน ผลการดำเนินงานย่อมได้รับการ ปรับปรุงและการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาในองค์กรนั้น พบว่า ทฤษฎีดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย ทฤษฎีย่อย ๆ อีก 3 ทฤษฎี ได้แก่

3.1 ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology) คำว่า “เกสตัลท์” เป็นคำที่มาจากภาษาเยอรมัน หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดหรือโครงสร้างทั้งหมด (Totality/Configuration) โดยกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ ประกอบกันขึ้นให้มองเป็นภาพรวมใหญ่ไม่มองแยกเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคูณค่า/มูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้น ต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็น ทีละเรื่องไม่ได้เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดขึ้นจาก

การผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมการรับรู้ของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้ คนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้การเรียนรู้และการแสดงออกแตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งควรจะเน้นไปที่ภาพรวมของเรื่องที่จะศึกษาก่อนแล้วจึงค่อยศึกษาเนื้อหาย่อยในแต่ละเรื่องทีละส่วนต่อไป ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจถึงทฤษฎีเกสตัลท์ เนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมของการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน พนักงานจะเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างใดอย่างหนึ่ง พวกเขาจะต้องทำความเข้าใจถึงการเชื่อมโยงถึงเป้าหมายหรือผลงานของพนักงานกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

3.2 ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology) ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์สามารถสังเกตเห็นได้ การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามา และในทางกลับกันมนุษย์จะหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการเสริมแรงโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และ 2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) การทำความเข้าใจถึงแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์นี้จะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาปรับใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมได้ โดยพิจารณาว่าควรจะใช้การเสริมแรงทางบวกหรือทางลบเพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการ เช่น หากคนในองค์กรไม่ชอบวิธีการโอน ย้าย/หมุนเวียนงาน (เงื่อนไชน่า) คนส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงและปฏิเสธที่จะโอนย้ายงาน (พฤติกรรม) เป็นเหตุให้ในองค์กรไม่มีการโอนย้าย/หมุนเวียนงานเกิดขึ้น (ผลกรรม) ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้การเสริมแรงทางบวก โดยการกำหนดให้การโอนย้าย/หมุนเวียนงานเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน

3.3 ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) การรับรู้ (Cognition) มาจากภาษาลาติน แปลว่า การรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อน การรับรู้ที่ถูกต้องจะนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิดความเข้าใจ การรับรู้สิ่งเร้า ที่มากระตุ้นผสมผสานกับประสบการณ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีต จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญา เข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพยายามหาวิธีการเพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นภาพรวม ภาพใหญ่ ให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และเมื่อพนักงานมีการรับรู้ที่ชัดเจนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว จะนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นด้วย สนับสนุน ไม่ต่อต้าน หรือปฏิเสธในการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมหรืองานโครงการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดขึ้นมา (อาภรณ์ ภูวพิชญ์, 2551 : 95-120)

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูล ความหมายของภาวะผู้นำ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์. 2557) โดยสรุปดังนี้

### ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985 อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์. 2557 : 9) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ และอื่น ๆ ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะระของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์. 2557 : 11) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

### 1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Theit Theories ของ Gardner ได้แก่

1) The Tasks Of Leadership : กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

## 2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

เนื่องจากว่าการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ตามแนวความคิดของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำข้างต้น ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดแนวทางการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การศึกษาความเป็นผู้นำตามแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำ มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่แบบพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาใช้ปฏิบัติหรือแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งตามหลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้จะมีพฤติกรรมของผู้นำอยู่ 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน กับ พฤติกรรมแบบมุ่งคนหรือมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานจะยึดถืองานเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด มุ่งหวังผลการทำงาน และผลผลิตสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่จะมีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งที่คนหรือมุ่งความสัมพันธ์ จะยึดถือจิตใจ ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ เน้นในความเห็นอกเห็นใจ ความนับถือ และความอบอุ่น ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขอกกล่าวถึงทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan studies) นักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งได้ข้อสรุป 3 ประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 437)

1. พฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่ง หรือเน้นที่ผลผลิต หรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น นักวิชาการ กลุ่มนี้มีความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลผลิต หรืองานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า เพราะคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น ผลผลิตสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองานจะมีผลตรงข้าม คือ จะไม่ได้รับ การทุ่มเททำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชานัก ผลผลิตจึงต่ำกว่าตารางการจัดการของ Blake and Mouton เป็นการใช้อีตารางเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งได้ถูกพัฒนาโดย Blake and Mouton พฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว มี 2 ลักษณะ ดังนี้ การมุ่งที่คน หมายถึง การเอาใจใส่ทุกข์สุข ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมุ่งที่งานหรือการผลิต หมายถึง การมุ่งเน้น หรือ การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคน ไม่ชอบการมอบหมายงานหรือกระจายอำนาจ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) ได้มีการรวบรวม ผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ เมื่อประมาณปลายปี 1940 พฤติกรรมผู้นำมี 2 ลักษณะ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 437)

1. ผู้นำที่มุ่งงาน หรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งการกำหนดความต้องการในงาน และการทำให้โปรแกรมการทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มักจะกำหนดบทบาทตนเอง และบทบาทพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มักจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ดังจะเห็นได้จากการพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้นำเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับ ความรู้สึกของพนักงาน และพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรม ที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิด ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวมีท่าทีของความ เป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

### 3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

#### 1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

William J.Reddin (1970) เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบ ภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ Reddin ยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 .0 แบบ ดังตารางที่ 2.1 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1.แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวัน ๆ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
2.แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ Dedicated	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3.แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4.แบบประนีประนอม (Compromiser) คือผู้นำจะประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

ที่มา : กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษานาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม” (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554 : 18-19)

## 2) แนวคิดทฤษฎีวิวงจรชีวิต Life-Cycle Theory

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (1988) ได้เสนอทฤษฎีวิวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

- (1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
- (2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
- (3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้

ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถแล้วเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3) แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness)

ฟิดเลอร์ (1967) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

- (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ
- (2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลงแต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น
- (3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler (1967) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

#### 4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

Burn (1978) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burn (1978) เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burn (1978) จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ Burn (1978) เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบันคือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

Burn (1978) สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้ถูกเสนอ โดยนักวิจัยหลายท่านเพื่ออธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางในองค์กรได้อย่างไร แนวความคิดนี้ถูกพัฒนาครั้งแรก โดย Burns (Burns , 1978 อ้างถึงในธัญญามาส โจนานนท์. 2557 : 17) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะใช้พฤติกรรมที่ซับซ้อนมากกว่าโครงสร้างที่มีมาแต่แรกเริ่ม (Nahavandi, อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์. 2557 : 17)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ซึ่งกระตุ้นพนักงานให้ทำงาน และจัดการรางวัลเป็นผลตอบแทนการใช้ความพยายามพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีแนะนำ และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปในทิศทางที่เป้าหมายถูกสร้างไว้ด้วยการอธิบายกฎเกณฑ์ และความต้องการงานอย่างชัดเจน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ , 2542 อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์. 2557 : 17) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนยังให้แนวความคิดที่ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ ๆ นั้น มุ่งไปที่การแลกเปลี่ยน และการติดต่อระหว่างผู้นำ และผู้ตาม

3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูง และยังเป็นประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำ และผู้ตาม (Nahavandi, 1997 อ้างถึงใน ธัญญามาส โจนานนท์. 2557 : 17-18)

## 2.3 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

### 2.3.1 ความรู้ด้วยเรื่อง อพม. (ระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วย อพม. พ.ศ.2557)

#### บทบาทหน้าที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชนทั้งประเทศ

#### อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือใคร ?

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีชื่อย่อว่า “อพม.” และมีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “Social Development and Human Security Volunteer” และมีชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า “SDHS” หมายถึง บุคคลที่ทำประโยชน์เพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ ได้แก่ อพม. จังหวัด อพม.กรุงเทพมหานคร และ อพม. อื่นๆ ตามที่กระทรวงมีประกาศกำหนด โดยผู้ที่จะเป็นอพม. ได้ต้องผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และจะได้รับวุฒิบัตรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



บัตรประจำตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**คุณสมบัติของบุคคลที่อาจได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย**

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- (3) มีชื่อในทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่ในจังหวัดที่ประสงค์จะเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่น้อยกว่าหกเดือน
- (4) มีความรู้ในขั้นสามารถอ่านออกเขียนได้
- (5) เป็นบุคคลที่สมัครใจเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้วยความเต็มใจ

(6) มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและมีความประพฤติดี

(7) ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง

(8) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(9) เป็นผู้ที่มีเวลาให้กับการทำงานในบทบาทอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**ผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมเป็น อพม.**

(1) ในกรุงเทพมหานคร ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นผู้ดำเนินการ

(2) ในจังหวัดอื่น ให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ

**สิ่งที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะได้รับ คือ**

(1) วุฒิบัตรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(2) บัตรประจำตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (มีอายุ 5 ปี นับแต่วันที่

ออกบัตร)

(3) การขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ อพม.**

(1) ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวง

(2) ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางสังคม ประสานการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน

ให้บริการ และดำเนินงานเพื่อพิทักษ์คุ้มครองสิทธิกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของกระทรวง ระเบียบ หรือ บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(3) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูคุณภาพชีวิต

(4) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม

(5) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาสังคม และ

ส่งเสริม การเข้าถึงสิทธิของประชาชนกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของกระทรวง

(6) ศึกษา พัฒนาตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงจัด และหรือส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน

#### **การสิ้นสภาพความเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

(1) ตาย  
 (2) ลาออก  
 (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ  
 (4) กอพม. จังหวัด หรือ กอพม.กทม. แล้วแต่กรณี มีคำสั่งให้พ้นสภาพ (ตามระเบียบ กระทรวงฯ ว่าด้วย อพม. พ.ศ. 2557 ข้อ 31) อันเกิดจากการมีพฤติกรรมไม่รักษาจรรยาบรรณของ อพม. หรือ มีความประพฤติเสียหายที่อาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียศักดิ์ศรีของ อพม.

(5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่กระทำโดย ประมาท

#### **สิทธิประโยชน์ของ อพม. ผู้ที่เป็น อพม. อาจได้รับการพิจารณาให้ได้รับ**

(1) ประกาศเกียรติคุณ โล่ประกาศเกียรติคุณ หรือเข็มเชิดชูเกียรติ ตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน หรือวิธีการที่ กอพม. ประกาศกำหนด (ระเบียบฯ ข้อ 32)

(2) การเสนอชื่อเพื่อขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามหลักเกณฑ์การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่ สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์)

(3) การพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อยกระดับเป็นอาสาสมัครที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ตามระเบียบข้อ 24) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและศักยภาพของ อพม.

(4) การสนับสนุนงบประมาณและหรือการเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามระเบียบนี้ และตามประกาศกระทรวง โดยความเห็นชอบของกรมบัญชีกลาง

(5) สิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามที่กระทรวงหรือหน่วยงานอื่นจะได้กำหนด

#### **ประชาชนทั่วไปกับการเป็น อพม. ได้ในกรณีพิเศษ**

บุคคลที่ประกอบคุณงามความดี คุณประโยชน์ และเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ด้านการพัฒนา สังคม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้เป็น “อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์กิตติมศักดิ์” มีสิทธิได้รับวุฒิบัตรกิตติมศักดิ์และเข็มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์กิตติมศักดิ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ กอพม. กำหนด (ระเบียบฯ ข้อ 34)

#### **จรรยาบรรณอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

อพม. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาจรรยาบรรณอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความศรัทธาโดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเป็นธรรม เสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีมนุษยธรรมต่อเพื่อนมนุษย์ มีจิตมุ่งบริการประชาชนกลุ่มเป้าหมายด้วยความเต็มใจ เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริตตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(2) รักษาความลับของผู้รับบริการ เว้นแต่กรณีที่ข้อมูลนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ กระบวนการให้บริการ และหรือได้รับอนุญาตจากผู้รับบริการเพื่อเป็นข้อมูลทางสังคม และหรือเพื่อเป็น วิทยาทาน โดยไม่มีเจตนาให้ร้ายต่อผู้รับบริการ

(3) ประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ของประชาชน

(4) ไม่เรียกร้อยหรือแสวงหาประโยชน์ส่วนตนโดยอาศัยตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่

(5) รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

**คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กอพม.) คืออะไร**

กอพม. คือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอนโยบายส่งเสริมศักยภาพ การกำหนดบทบาทและการสนับสนุนสวัสดิการให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อรัฐมนตรี

(2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(3) ให้ความเห็นชอบและกำหนดหลักสูตรอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และเห็นชอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(4) ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุนกิจกรรมตามมาตรฐานสมรรถนะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(5) ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมกลุ่มในการทำงานเป็นเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(6) ให้คำแนะนำแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการตามระเบียบนี้

(7) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

(8) พิจารณาหรือดำเนินการในเรื่องอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ระเบียบนี้กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของ กอพม.

**ประเภทของ กอพม. มีอะไรบ้าง ?**

(1) กอพม. ระดับประเทศ

(2) กอพม. ระดับจังหวัด

(3) กอพม. กรุงเทพมหานคร

**กอพม. ระดับจังหวัด มีหน้าที่อะไร ?**

(1) ดำเนินการตามนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนสวัสดิการแก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(2) ส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการรวมกลุ่มในการทำงาน เป็นเครือข่ายพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(3) พิจารณาตรวจสอบกรณีมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(4) ออกคำสั่งให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พ้นสภาพตามระเบียบข้อ 30

(5) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

(6) พิจารณาหรือดำเนินการในเรื่องอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีหรือ กอพม. ระดับประเทศ มอบหมาย

(7) รายงานผลการดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานประจำปีให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและ กอพม. ระดับประเทศทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

#### กอพม. ระดับจังหวัดประกอบไปด้วยใครบ้าง ?

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นที่ปรึกษา

(2) รองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(3) ผู้แทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกกันเองจากผู้แทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามระเบียบข้อ (9) เป็นรองประธาน กรรมการ

(4) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ

(5) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นกรรมการ

(6) พัฒนาการจังหวัด เป็นกรรมการ

(7) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ

(8) หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัด ไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

(9) ผู้แทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเลือกกันเองในจังหวัด จำนวนแปดคนเป็นกรรมการ

(10) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

(11) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่รับผิดชอบงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนหนึ่งคน ซึ่งพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมอบหมายเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

(12) ผู้แทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกกันเองจากผู้แทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตาม (9) เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ รองประธานกรรมการ กรรมการ และกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ตาม (3) (8) (9) และ (12) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

## บทเฉพาะกาล

เพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีอยู่ก่อนหน้าระเบียบฯ นี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงมีข้อกำหนด ดังนี้

(1) อพม. ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อนระเบียบ ปี 2557 ถือเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามระเบียบนี้

(2) บัตรประจำตัว อพม. ซึ่งออกก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะมีการออกบัตรใหม่ทดแทน

(3) บรรดาประกาศ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดที่ออกตามระเบียบ อพม. พศ.2558 ที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอพม. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ อพม. การศึกษาจรรยาบรรณของ อพม. ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้ บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปจนกว่าจะมีประกาศ ข้อบังคับหรือคำสั่งตามระเบียบนี้ใช้บังคับ

ที่มา : คู่มือการฝึกอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พุทธศักราช 2558.

### 2.3.2 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

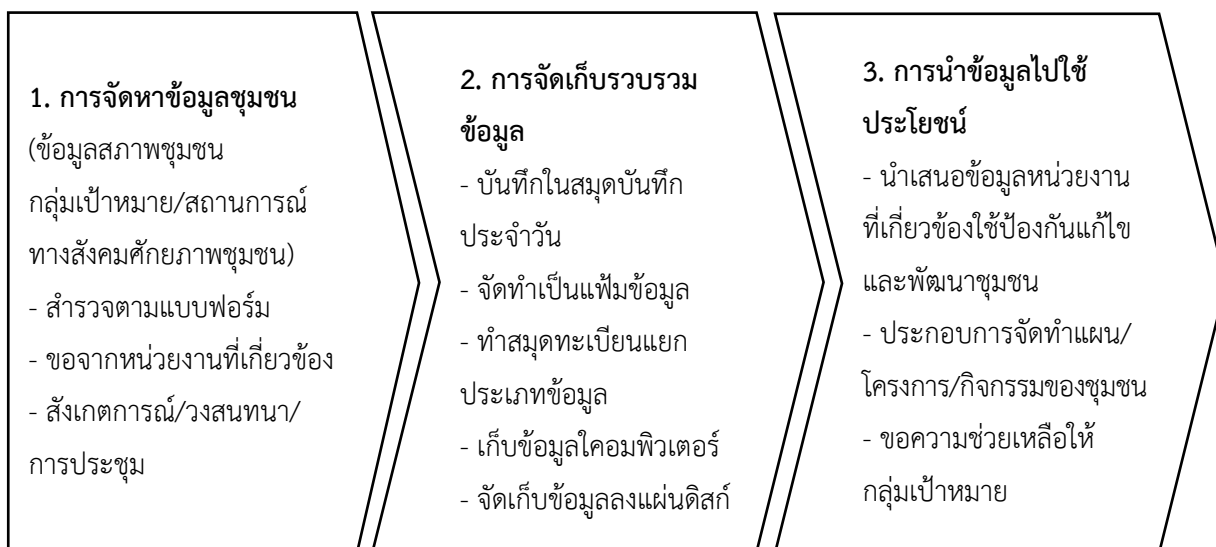
#### บทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม.

(1) ชี้เป้า-เฝ้าระวัง หมายถึง การเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาข้อมูลด้านสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้เป้า-เฝ้าระวัง คือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

(2) เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ อพม. จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน เป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสานงาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

(3) ร่วมใจทำแผนชุมชน แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ภารกิจของ อพม. คือการเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิด เพื่อจัดทำแผนของชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

ภาพที่ 2.10 การชี้เป้า-เผ่าระวัง



แผนผังแนวทางปฏิบัติการกิจชี้เป้า-เผ่าระวัง

### 1. การจัดหาข้อมูลของชุมชน

1.1 ข้อมูลสภาพชุมชน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน เช่น ที่ตั้ง เนื้อที่ ภูมิประเทศ อาณาเขต ประชากร สภาพทางเศรษฐกิจ สถานการณ์สังคมและบริการพื้นฐานต่างๆ ซึ่งจะทำให้คนในชุมชนเห็นสภาพที่แท้จริงของชุมชนชัดเจนและตรงกัน และคนภายนอกเห็นสภาพและเข้าใจชุมชน

- สํารวจข้อมูลตามแบบสํารวจที่หน่วยราชการจัดให้ เช่น แบบสํารวจผู้ประสบปัญหาทางสังคมของ พม. หรือทำแบบสํารวจเองตามประเด็นที่ต้องการทราบ โดยออกเดินสํารวจเองหรือหาคนช่วยสํารวจ

- ขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลชุมชน ข้อมูลศักยภาพชุมชนจาก อบต. กำนันผู้ใหญ่บ้าน พัฒนาชุมชนอำเภอ หรือข้อมูล กลุ่มเป้าหมายจาก อบต. พมจ. สาธารณสุขอำเภอ/จังหวัด ซึ่งสามารถประสานขอได้ ทั้งแบบทำหนังสือติดต่อเป็นทางการและการเข้าไปขอโดยตรง

1.2 ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้อมูลผู้ด้อยโอกาสและผู้ต้องการความช่วยเหลือทุกประเภท เช่น เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กยากจน เด็กที่พ่อแม่เสียชีวิตจากโรคเอดส์ วัยรุ่นที่มีปัญหาความประพฤติ ผู้สูงอายุ คนพิการ สตรีหม้าย ครอบครัวยากจน ผู้ติดสุราเรื้อรัง ผู้ติดยาเสพติด เป็นต้น เนื้อหาของข้อมูล ควรประกอบด้วย ชื่อ-สกุล และบัตรประจำตัวประชาชน วันเดือนปีเกิด อายุ บ้านเลขที่ สภาพความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ ปัญหาและความต้องการ การช่วยเหลือที่ได้รับและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ ทราบสภาพปัญหา สาเหตุ ความเดือดร้อนของผู้ประสบปัญหา และแนวโน้มของปัญหา เพื่อการดำเนินงาน วางแผนป้องกันและแก้ไข

- สังเกตสถานการณ์ชุมชนโดยการเดินเยี่ยมเยียนตามบ้าน การนั่งเฝ้าดูและรับฟังการพูดคุยของชาวบ้านในชุมชน เช่น ศูนย์กลางของชุมชน ร้านค้า ร้านอาหาร วัด สถานที่ที่มีการจัดงานต่างๆ ซึ่งจะมีการพูดคุยถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน

- ร่วมเวทีประชาคมของชุมชนหรือร่วมวงสนทนาหรือการประชุมของกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ของชุมชน ซึ่งจะมีการนำเสนอและพูดคุยข้อมูลต่างๆ ของชุมชน

1.3 ข้อมูลสถานการณ์ทางสังคมและปัญหาของชุมชน ได้แก่ ข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่อชุมชน เช่น ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของวัยรุ่น การตั้งครุฑในวัยเรียน การติดยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน การมีร้านเกมส์ สถานบันเทิงต่างๆ ในชุมชน

1.4 ข้อมูลศักยภาพของชุมชน ได้แก่ ข้อมูลสิ่งดีที่มีอยู่ในชุมชน เช่น คนดี คนที่มีความรู้ ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ ผู้นำ/แกนนำต่าง ๆ หน่วยงาน กลุ่ม/องค์กร/สถาบัน ที่จะช่วยเหลือ รวมทั้งภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณี และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนที่จะนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคน ตลอดจน การพัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ข้อมูลศักยภาพของชุมชน ทำให้ทราบถึงความสามารถของชุมชน ในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหา นอกจากนี้ จะต้องมีการจัดหาข้อมูลที่เป็นจุดอ่อนของชุมชนที่จะเป็นอุปสรรคหรือ ข้อจำกัดในการพัฒนาชุมชนด้วย เช่น สภาพภูมิประเทศที่ไม่เอื้อต่อการทำหากิน การติดต่อสื่อสารกับภายนอก ที่ยากลำบาก การแตกความสามัคคีของ ชุมชน เป็นต้น

## 2. การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ข้อมูลชุมชน แนวทางการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลชุมชนสามารถดำเนินการได้หลายวิธีเช่น

- บันทึกข้อมูลชุมชนที่หาได้โดยวิธีการต่างๆ ในสมุดบันทึกประจำวัน (Diary)
- จัดทำเป็นแฟ้มโดยนำเอกสารข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาจัดเข้าแฟ้ม หรือคัดลอกข้อประเด็นเนื้อหา ที่ต้องการ โดยการเขียนหรือการพิมพ์ แล้วจัดเข้าแฟ้ม ทั้งนี้ ให้ทำใบปะหน้าแฟ้มว่าภายในแฟ้ม มีข้อมูลอะไร ของใครบ้าง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการสำรวจเอง
- ทำสมุดทะเบียน ลงข้อมูลชุมชนต่างๆ ที่จำเป็น โดยออกแบบตารางสมุดทะเบียน ตามประเด็นหัวข้อ ข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ
- ทำระบบข้อมูลในคอมพิวเตอร์ประเด็นหัวข้อข้อมูลอาจเช่นเดียวกับสมุดทะเบียน หรืออาจสแกนภาพ เอกสารข้อมูลต่างๆ ลงเครื่องคอมพิวเตอร์
- จัดเก็บข้อมูลไว้ในแผ่นดิสก์เพื่อสะดวกต่อการพกพาข้อมูลไปร่วมประชุมชี้แจง หรือประสานงาน กับหน่วยงาน รวมทั้งเผยแพร่หน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2 ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย

แนวทางการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

- บันทึกข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ได้สำรวจ พบเห็นหรือดำเนินการช่วยเหลือในสมุดบันทึกประจำวัน (Diary) ของตนเอง
- ทำสมุดทะเบียนกลุ่มเป้าหมายโดยแยกกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภท เช่น สมุดทะเบียน กลุ่มเป้าหมาย เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ สตรีหม้าย หรือบันทึกไว้ในสมุดเล่มเดียว แต่แบ่งหน้ากระดาษลงแต่ละ กลุ่มเป้าหมาย
- จัดแฟ้มเก็บแบบบันทึกประวัติของผู้รับบริการแต่ละรายแยกแฟ้มตามประเภทของกลุ่มเป้าหมาย (การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภทจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน ผู้ที่ต้องดำเนินการช่วยเหลือและจะต้องมีการบันทึกข้อมูลการติดตามผลการช่วยเหลือด้วย)

## 2.3 ข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม-ปัญหาของชุมชน

แนวทางการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม

- ปัญหาของชุมชน สถานการณ์ดำเนินการได้หลายวิธี เช่น
- บันทึกข้อมูลสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นแนวโน้มที่จะทำให้เกิดปัญหา หรือมีผลกระทบต่อชุมชน ตลอดจนปัญหาต่างๆ ของชุมชนที่พบเห็น จากการสำรวจ การออกเดินเยี่ยมเยียน การสังเกต รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ลงในสมุดบันทึกประจำวัน (Diary) ของตนเอง
- จัดแฟ้มบันทึกข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม
- ปัญหาของชุมชน แยกแฟ้มตามประเด็นของสถานการณ์หรือประเด็นปัญหา ระบุช่วงเวลา การเกิดสถานการณ์ทางสังคมหรือปัญหาของชุมชนให้ชัดเจน รวมทั้งการจัดการป้องกันแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วย
- จัดเก็บข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม-ปัญหาของชุมชนลงในคอมพิวเตอร์

## 2.4 ข้อมูลศักยภาพของชุมชน

แนวทางการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลศักยภาพของชุมชนสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

- ทำสมุดทะเบียนศักยภาพของชุมชนแยกเป็นประเภท ได้แก่
  - ทูมนุชย์ (แกนนำ ปราชญ์ คนเก่ง คนมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ คนที่ชุมชนเคารพ เชื่อถือให้การยอมรับ ยกย่อง)
  - ทุนองค์กร/สถาบัน/กลุ่มชมรมต่าง ๆ ในชุมชน กองทุนต่างๆ วัด โรงเรียน ฯลฯ อบต.
  - ทุนภูมิปัญญา วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ
  - ทุนทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งของคนในชุมชนใช้ประโยชน์ร่วมกันและช่วยกันดูแล (แหล่งน้ำ ป่าชุมชน ต้นไม้ พืชผลต่างๆ)
  - จุดอ่อนของชุมชน เช่น สภาพภูมิประเทศที่ไม่เอื้อต่อการทำมาหากิน การติดต่อสื่อสารกับภายนอกที่ยากลำบาก การแตกความสามัคคีของชุมชน เป็นต้น
- จัดเก็บข้อมูลศักยภาพชุมชนลงในคอมพิวเตอร์ โดยแยกไฟล์ข้อมูลตามข้อมูลศักยภาพชุมชน
- จัดเก็บข้อมูลศักยภาพชุมชนไว้ในแฟ้ม โดยแยกข้อมูลเป็นกลุ่ม ๆ ตามประเภทของศักยภาพของชุมชน

## 3. การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

3.1 ข้อมูลชุมชน กลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม-ปัญหาของชุมชนและข้อมูลศักยภาพของชุมชน อพม. สามารถนำเสนอเพื่อไปสู่การใช้ประโยชน์เพื่อการชี้เป้า-ฝ้าระวัง โดยการแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือทำหนังสือ แจ้งข้อมูลพร้อมระบุความต้องการช่วยเหลือ หรือนำเสนอข้อมูลในที่ประชุม ของกลุ่มชมรมองค์กรชุมชน หรือต่อเวทีประชาคม หรือนำเสนอข้อมูลในการจัดทำแผนชุมชนหรือการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของชุมชน

- นำเสนอสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน เพื่อให้หน่วยงาน/องค์กร/บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ นำไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาเด็กวัยรุ่นประพฤตินไม่เหมาะสม



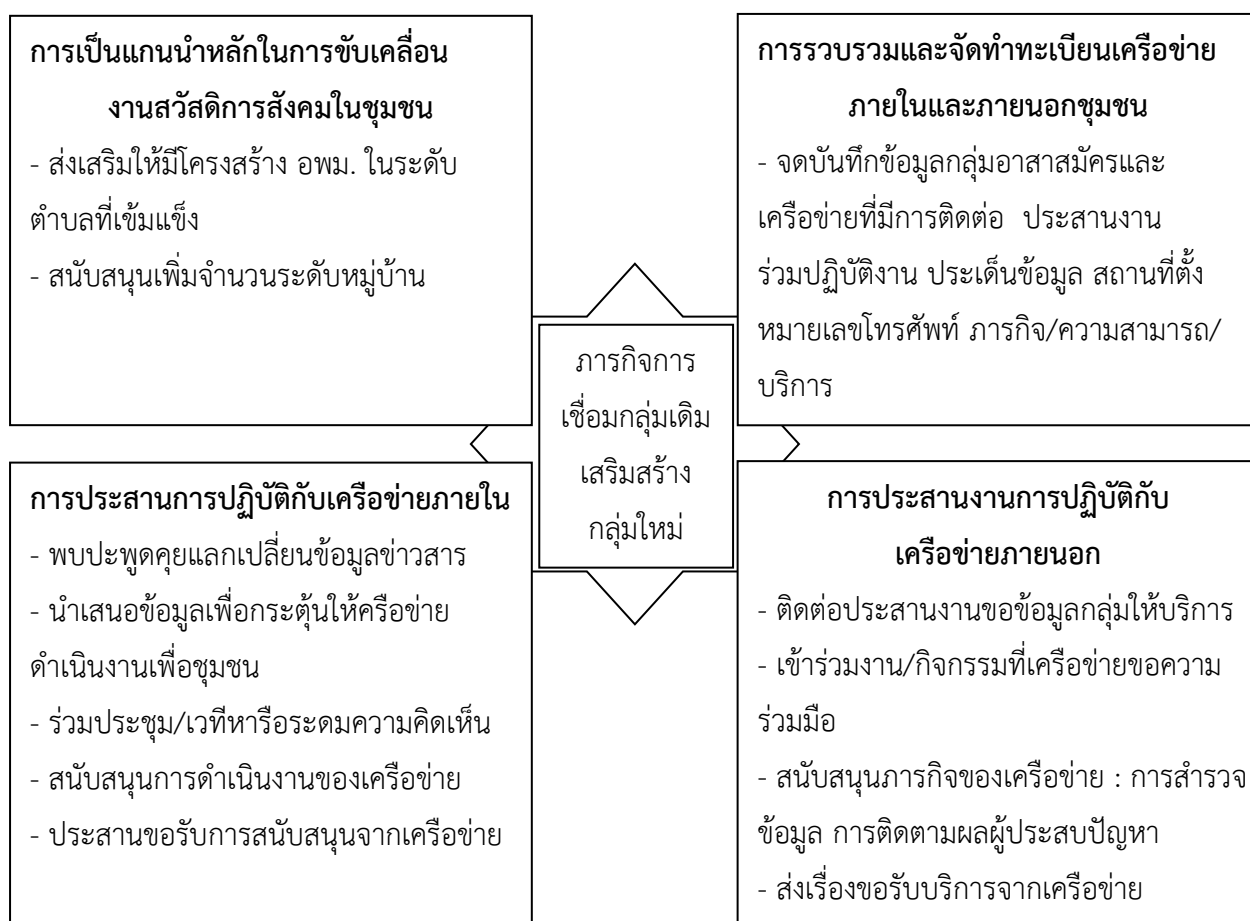
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียน ตำรวจ องค์กรท้องถิ่น และฝ่ายปกครองจะได้ร่วมกันหาแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหา

- นำเสนอข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและข้อมูลปัญหาของชุมชน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปช่วยเหลือ เช่น ข้อมูลผู้พิการผู้สูงอายุที่จำเป็นต้องเร่งให้การช่วยเหลือ เรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน

- นำเสนอข้อมูลปัญหาความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ การจัดทำ แผนชุมชน เพื่อผลักดันให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ข้อมูลชุมชน ข้อมูล ศักยภาพ ชุมชนเพื่อประกอบการจัดทำโครงการ/กิจกรรมด้วย

- ใช้ข้อมูลกลุ่มเป้าหมายเพื่อการออกเยี่ยมเยียน ให้การช่วยเหลือ ส่งเรื่องขอความช่วยเหลือจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการติดตามผลการช่วยเหลือ

### ภาพที่ 2.11 การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ (การประสานงาน)



### แนวทางปฏิบัติ เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่

#### 1. การเป็นแกนนำหลักในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการสังคมในชุมชน

- ร่วมส่งเสริมให้มีโครงสร้าง อพม.ที่เข้มแข็งในระดับตำบล เช่น มีการจัดตั้งชมรม อพม.ในระดับตำบล
- ร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มจำนวน อพม.ระดับหมู่บ้านอย่างน้อยหมู่บ้านละ 3-5 คน

## 2. การรวบรวมข้อมูลและจัดทำทะเบียนเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน

เพื่อให้มีข้อมูลเครือข่ายที่สามารถประสานขอความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือ เข้าร่วมปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- จัดบันทึกข้อมูลกลุ่มอาสาสมัครและกลุ่มเครือข่ายทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชนที่มีการติดต่อประสานงานการร่วมปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมด้วย เพื่อเป็นทะเบียนเครือข่าย การดำเนินงาน การพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม ประเด็นข้อมูลประกอบด้วยชื่อบุคคล/หน่วยงาน สถานที่ติดต่อ หมายเลข โทรศัพท์ ตำแหน่ง/ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบความสามารถ/บริการ (กรณีเป็นกลุ่ม/ องค์กร/หน่วยงานให้มีข้อมูลชื่อผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย)

3. การประสานการปฏิบัติกับเครือข่ายภายใน เพื่อขอรับการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของ อพม. หรือ อพม. เข้าไปมีส่วนร่วมในภารกิจกิจกรรมของเครือข่าย หรือเป็นการร่วมกันดำเนินงาน เพื่อประชาชนและชุมชน เรื่องที่ประสาน เช่น เรื่องข้อมูลชุมชน สถานการณ์ปัญหาสังคม หาแนวทางการแก้ปัญหา การทำแผนชุมชน การประสานให้เกิดการนำไปปฏิบัติ เป็นต้น

- พบปะ พูดคุย สร้างความคุ้นเคยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร  
- นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจของเครือข่ายเพื่อกระตุ้นให้มีการดำเนินงานเพื่อชุมชน  
- ร่วมจัดประชุม/เวทีหารือ ระดมความคิดเห็นเพื่อดำเนินการแก้ไข ป้องกันปัญหา และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

- สนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย เช่น การเข้าร่วมประชุม/เวทีหารือ ระดมความคิดเห็น การให้ข้อมูลที่เครือข่ายมอบหมาย เช่น การสำรวจข้อมูลการเยี่ยมเยียนติดตามผล

- ประสานขอรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. เช่น การขอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเรื่องผู้ประสบปัญหาขอรับความช่วยเหลือจาก อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อปท. เป็นต้น สามารถทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ คือ พาผู้ประสบปัญหาไปติดต่อด้วยตนเอง

4. การประสานการปฏิบัติกับเครือข่ายภายนอก เพื่อขอรับการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ อพม. เช่น ข้อมูลงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร บริการช่วยเหลือและบริการที่ดีแก่ผู้ประสบปัญหา หรือ อพม. เข้าไปมีส่วนร่วมในภารกิจ/กิจกรรมของเครือข่าย หรือเป็นการร่วมกันดำเนินงานเพื่อประชาชนและชุมชน

- เข้าไปติดต่อประสานงาน สอบถามข้อมูลการให้บริการทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้อง สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

- เข้าร่วมงานกิจกรรมที่เครือข่ายภายนอกเชิญขอความร่วมมือ เช่น การประชุม สัมมนา อบรม เป็นต้น

- สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายภายนอก เช่น การสอบข้อเท็จจริงผู้ประสบปัญหา การติดตามผลการสำรวจข้อมูล การประสานกับเครือข่ายภายในชุมชน เป็นต้น

- การส่งเรื่องขอรับบริการจากเครือข่ายภายนอก สามารถประสานงานได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่ใช่เป็นทางการ อาจสอบถาม ขอคำแนะนำทางโทรศัพท์ในประเด็นที่จะขอรับความช่วยเหลือจะทำไ้แบบไหนอย่างไร หรือควรจะต้องขอรับบริการจากหน่วยงานไหน โดย อพม. ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสานระหว่างผู้ขอรับบริการกับเครือข่ายที่มีบริการช่วยเหลือกรณีนี้ อพม. ไม่ทราบว่าจะติดต่อขอรับบริการ ช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย

ได้จากหน่วยงานไหน ให้ขอคำแนะนำจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทั้งนี้ หน่วยงานภายนอกที่ อพม. ติดต่อบริการเป็นประจำ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (สนง.พมจ.)

- 1) สอบประวัติผู้ขอรับบริการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด
- 2) ส่งเรื่องผ่าน อบต. ไปยัง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือแนะนำให้ไปติดต่อด้านตนเองที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือ อพม. พาไปเอง
- 3) เมื่อสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด อนุมัติช่วยเหลือ อพม.แจ้งผู้ขอรับบริการให้ไปติดต่อบริการช่วยเหลือที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือที่ อบต.
- 4) อพม.ออกติดตามเยี่ยมเยียนผู้ขอรับความช่วยเหลือเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม เพื่อช่วยเหลือเพิ่มเติมเมื่อจำเป็น

**สรุปภารกิจของ อพม. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

### 1. พรบ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แก้ไขเพิ่มเติม

อพม. มีบทบาทในการส่งเสริมให้กลุ่ม/องค์กรในชุมชนขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ ตาม พรบ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งองค์กรที่ขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์จะได้รับการสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ดังนี้คือ

- (1) เงินอุดหนุนจากกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (2) การช่วยเหลือจากสำนักงานในด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (3) การช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

### 2. พรบ. คุ้มครองเด็ก

อพม. มีบทบาทในการสำรวจข้อมูลและเฝ้าระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชน (ซีเป่า-เฝ้าระวัง) ตาม พรบ. คุ้มครองเด็ก เช่น เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กถูกรุกละเมิดทำทารุณกรรม เด็กเร่ร่อนหรือเด็กกำพร้า เด็กพิการ และเด็กที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด และมีบทบาทในการประสานเครือข่ายเพื่อส่งต่อกลุ่มเป้าหมาย (เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่) ให้ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองสวัสดิภาพตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. พรบ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

อพม. มีบทบาทในการสำรวจข้อมูลและเฝ้าระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเด็กและสตรี (ซีเป่า-เฝ้าระวัง) ตาม พรบ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เช่น ให้การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

### 4. พรบ. คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

อพม. มีบทบาทในการสำรวจข้อมูลและเฝ้าระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเด็กและสตรี หรือบุคคลในครอบครัว (คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินฉันสามีภรรยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตร บุตรบุญธรรม สมาชิกในครอบครัว รวมทั้งบุคคลใดๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน) ตาม พรบ. คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งถูกกระทำให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ

## 5. พรบ. ผู้สูงอายุ

อพม. มีบทบาทในการสำรวจข้อมูลและเฝ้าระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุตาม พรบ. ผู้สูงอายุ และทำการประสานงานเพื่อส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น

- (1) การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข
- (2) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม
- (3) การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง
- (4) การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง
- (5) การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี

## 6. พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

อพม. มีบทบาทในการสำรวจข้อมูลและเฝ้าระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับคนพิการตาม พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และทำการประสานงานเพื่อส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ เช่น

- (1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ประกาศกำหนด
- (2) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด
- (3) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ
- (4) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ที่มา : คู่มือการฝึกอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พุทธศักราช 2558.

## 2.4 การค้ำมนุษย์

### 2.4.1 ความหมายของการค้ำมนุษย์

ในพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปราม และลงโทษการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ ระบุความหมายของ “การค้ำมนุษย์” ไว้ว่า

“การค้ำมนุษย์ หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคล ด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบ อื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสียหายจากการค้ำมนุษย์

โดยมิชอบ หรือมิการให้ หรือรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ ควบคุม บุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ การแสวงหาประโยชน์ อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึงการแสวงหา ประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ได้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย ให้ถือว่าการจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ ซึ่งเด็กเพื่อความมุ่งประสงค์ ในการแสวงหาประโยชน์ เป็นการค้ำมนุษย์ แม้ว่าจะไม่มีการใช้วิธีการใด ๆ ที่ระบุไว้”

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายในมาตรา 4 ดังนี้

“แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิต หรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคน มาขอทาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอัน เป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เชิญ ด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้.

ในมาตรา 6 ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

ในมาตรา 7 ผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(1) สนับสนุนการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(2) อุปการะโดยให้ทรัพย์สิน จัดหาที่ประชุมหรือที่พักให้แก่ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(3) ช่วยเหลือด้วยประการใดเพื่อให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์พ้นจากการถูกจับกุม

(4) เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์เพื่อมิให้

ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ถูกลงโทษ

(5) ชักชวน ชี้แนะ หรือติดต่อบุคคลให้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมเพื่อประโยชน์ในการ กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

## ประเภทการค้ามนุษย์

อันดับหนึ่งของธุรกิจ "การค้ามนุษย์" ร้อยละ 79 เป็นการใช้ประโยชน์ทางเพศ ซึ่งเหยื่อส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และเด็กหญิง ซึ่งรูปแบบที่พบเห็นเป็นประจำ เช่น การบริการทางเพศ (การค้าบริการทางเพศ) การใช้แรงงาน เยี่ยงทาส(การค้าทาส) การรับจ้างแต่งงาน การขอราน การตัดอวัยวะออกจากร่างกาย เป็นต้น

## สาเหตุของปัญหาการค้ามนุษย์

ปัจจุบันปัญหาการค้ามนุษย์ ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ โดยมีสาเหตุจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดภาวะโลกรั่วพรหมแดน ความเจริญก้าวหน้าของเส้นทางคมนาคมและเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร เกิดเครือข่ายธุรกิจผิดกฎหมาย และกระบวนการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จนกลายเป็นองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ

## สาเหตุของการเข้าสู่ขบวนการค้ามนุษย์ มี 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่ผลักดัน ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เมื่อ 10-20 ปี ที่ผ่านมา ความยากจนอาจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้หญิงและเด็กตกอยู่ในสภาพถูกค้า แต่ภายหลังพบว่า ความยากจนโดยตัวของมันเองไม่ได้เป็นเงื่อนไขให้เกิดการค้าหญิง แต่มักจะเป็นความยากจนร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น การขาดโอกาสได้รับการศึกษา การเข้าไม่ถึงบริการของรัฐ การขาดทักษะอาชีพหรือความรู้ โดยเฉพาะความรู้เท่าทันถึงวิธีการหลอกลวง ตั้งแต่หลอกลวงเรื่องค่าจ้างลักษณะงาน ความไม่รู้เรื่อง หนี้สิน อันเกิดจากนายจ้างและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ไปจนถึงวิธีการปลอมแปลงเอกสารสำคัญต่าง ๆ

นอกจากนี้ สภาพความเลวร้ายในครอบครัวก็มีส่วนผลักดันให้หญิงและเด็กต้องแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า โดยไม่ทันคำนึงถึงอันตรายต่าง ๆ

2. ปัจจัยที่ดึงดูด คือความต้องการเงินเพื่อยังชีพ ส่งให้บิดามารดาหรือชื่อของที่ต้องการอันเนื่องมาจากค่านิยมเชื่อมโยงกับบริโภคนิยมและวัตถุนิยม

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและค่านิยม ได้แก่ การมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการมองว่าผู้หญิงและเด็กมีความด้อยด้านเพศและอายุ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกหลอกลวงและถูกบังคับได้ง่าย

## เด็กและหญิงที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. เด็กและหญิงไทยที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์
2. เด็กและหญิงต่างด้าวที่เข้าประเทศไทย ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์
3. เด็กและหญิงต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยถูกต้องตามกฎหมายแต่ภายหลังตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์
4. เด็กและหญิงที่มีได้มีสัญชาติไทย แต่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

ที่มา : “<https://humantraffickingv3.blogspot.com/2014/07/blog-post.html#>”

## 2.4.2 นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2560 – 2564 มีประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ได้แก่ ส่งเสริมกลไกทุกระดับ สร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่ ส่งเสริมบทบาทศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการฯ ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ สร้างงานวิจัย บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งในและระหว่างประเทศ พัฒนากลไกและข้อมูลการเฝ้าระวัง และการแจ้งเบาะแส

2. ด้านดำเนินคดี ได้แก่ สร้างความปลอดภัยในสังคม ดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ บูรณาการและแบ่งปันข้อมูล พัฒนาระบบเครือข่าย ด้านกฎหมาย มีระบบคุ้มครองช่วยเหลือพยานและผู้เสียหาย สร้างกลไกการแจ้งเหตุจากประชาชน และเครือข่าย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินคดี

3. ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหาย พัฒนาคู่มือการดำเนินงาน ปรับปรุงมาตรฐานสถานคุ้มครอง พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่/องค์กร ส่งเสริมหน่วยงานแบบครบวงจร จัดตั้งสถานคุ้มครองของภาคเอกชน ส่งเสริมเครือข่ายในต่างประเทศ ส่งเสริมให้ชุมชนดูแลผู้เสียหายหลังส่งกลับ พัฒนาระบบบริการล่ามสร้างความปลอดภัยเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้เสียหายให้ความร่วมมือทางคดีผ่านกระบวนการคุ้มครอง

4. ด้านป้องกัน ได้แก่ ลดปัจจัยเสี่ยง สร้างความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย สร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวัง พัฒนาระบบจัดการแรงงานข้ามชาติ เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจประชากรกลุ่มเสี่ยง ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วม และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

5. ด้านพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ได้แก่ สร้างความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศ ปรับแก้ไขกฎระเบียบ ขยายความร่วมมือระดับภูมิภาคและ นานาชาติ ประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน

## 2.4.3 รายงานการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2562

ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 ซึ่งมีความพยายามในเรื่องการระบุงผู้เสียหายมากขึ้น การพิพากษานักค้ามนุษย์ กับภาคประชาสังคมเพื่อกำหนดมาตรฐานการฝึกอบรมและนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นครั้งแรกที่พนักงานตรวจแรงงานระบุและส่งตัวผู้ที่อาจเป็นผู้เสียหายต่อไปยังคณะทำงานสหวิชาชีพ ส่งผลให้มีการระบุงผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในหลายเรื่องหลัก มีการดำเนินคดีและพิพากษาลงโทษนักค้ามนุษย์น้อยรายลง และสืบสวนสอบสวนคดีการค้าแรงงานเพียง 43 คดีเท่านั้น รัฐบาลจำกัดการเดินทางและการสื่อสารของผู้เสียหายที่พักอาศัยอยู่ในสถานพักพิงของรัฐ การที่เจ้าหน้าที่รัฐมีส่วนสมรู้ร่วมคิดยังคงเป็นอุปสรรคต่อการปราบปรามการค้ามนุษย์ และเจ้าหน้าที่ไม่ได้ระบุงคดีการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

## ข้อเสนอแนะสำคัญ

ประเทศไทยควรพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย เพื่อดำเนินคดีและพิพากษาลงโทษ นักค้ามนุษย์ด้านแรงงานในเชิงรุก และระบุผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไทย ควรสืบสวนสอบสวน ในเชิงรุกและดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนสมรู้ร่วมคิดในการค้ามนุษย์ และดำเนินการพิพากษา และลงโทษผู้ที่พบว่ามีความผิดจริงอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ไทยควรดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าสถานพักพิง ที่ดำเนินการโดยรัฐและองค์กรนอกภาครัฐปฏิบัติต่อผู้เสียหายโดยคำนึงถึงบาดแผลทางใจอย่างเพียงพอ รวมทั้ง ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและการดูแลทางจิตใจด้วย ไทยควรอนุญาตให้ผู้เสียหาย โดยเฉพาะผู้ใหญ่สามารถ เดินทางเข้าออกสถานพักพิง และเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสารได้โดยเสรีมากขึ้น ไทยควรส่งเสริมให้ผู้พิพากษาในคดี การค้ามนุษย์ใช้แนวทางที่ให้ความสำคัญกับผู้เสียหายเป็นหลักและคำนึงถึงบาดแผลทางใจของผู้เสียหายด้วย

นอกจากนี้ ยังควรยกระดับความร่วมมือกับองค์การภาคประชาสังคมในประเทศเกี่ยวกับศูนย์ ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ศูนย์แรกรับเข้าทำงาน และสถานพักพิงของรัฐ รวมถึงการให้บริการต่างๆ กับผู้เสียหายด้วย ประเทศไทยควรเพิ่มความพยายามในการดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างจัดทำสำเนาของ สัญญาเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ ประเทศไทยควรเพิ่มการให้ค่าสินไหมทดแทนและเงินชดเชยแก่ผู้เสียหาย อีกทั้งเพิ่มการเข้าถึงบริการของภาครัฐก่อนที่ผู้ที่เป็นผู้เสียหายได้รับการยืนยันว่าเป็นผู้เสียหายจากคณะทำงาน สหวิชาชีพ ประเทศไทยควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำสายด่วนและสถานพักพิงของรัฐพร้อมล่ามอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรายงานอาชญากรรมการค้ามนุษย์ โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการ ถูกดำเนินคดี รวมทั้งการถูกนายจ้างกล่าวหาเท็จเพื่อแก้แค้น ไทยควรตรวจสอบว่ามีการค้ามนุษย์หรือไม่ในสถาน ประกอบการในพื้นที่ชายแดน ซึ่งมีแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้การว่าจ้างแรงงานตามแนวชายแดน นอกจากนี้ ไทยควรบังคับให้มีการจ่ายค่าแรงอย่างสม่ำเสมอ มีข้อกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมนัด จัดงานให้กับแรงงานต่างด้าว และให้มีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการถือครองเอกสารประจำตัวและเอกสาร ทางการเงินของตนเอง

## การดำเนินคดี

รัฐบาลยังคงพยายามบังคับใช้กฎหมาย พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ระบุว่าการค้ามนุษย์ทางเพศและแรงงานเป็นความผิดอาญา และกำหนดโทษจำคุก ตั้งแต่ 4-12 ปี และปรับตั้งแต่ 400,000-1,200,000 บาท (12,360-37,090 เหรียญสหรัฐ) สำหรับการกระทำความผิดต่อผู้เสียหายที่เป็นผู้ใหญ่ และกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 6-20 ปี และปรับตั้งแต่ 600,000-2,000,000 บาท (18,550-61,820 เหรียญสหรัฐ) สำหรับการกระทำความผิดต่อผู้เสียหายที่เป็นเด็ก บทลงโทษที่กำหนดดังกล่าวเข้มงวดเพียงพอ และสำหรับกรณีการค้ามนุษย์ทางเพศ บทลงโทษนี้เทียบเท่าได้กับบทลงโทษสำหรับ ความผิดอาชญากรรมร้ายแรงอื่นๆ เช่น การข่มขืน รัฐบาลรายงานว่ามีคดีค้ามนุษย์ 304 คดี (เทียบกับ 302 คดีในปี 2560) ดำเนินคดีกับผู้ต้องสงสัยค้ามนุษย์ 438 ราย (เทียบกับ 638 รายในปี 2560) และพิพากษาลงโทษนักค้ามนุษย์ 316 ราย (เทียบกับ 466 รายในปี 2560) นอกจากนี้ ได้รายงานว่ามี การสืบสวนคดีบังคับใช้แรงงานเพียง 43 คดี (เทียบกับ 47 คดีในปี 2560 และ 83 ปีในปี 2559) ในจำนวนนี้ มีคดี ค้ามนุษย์ในภาคการประมง 6 คดี ร้อยละ 58 ของนักค้ามนุษย์ที่ถูกตัดสินว่ามีความผิดรับโทษจำคุก 5 ปีขึ้นไป



รัฐบาลรายงานว่า เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายจับกุมเครือข่ายนักค้ามนุษย์ทางเพศและแรงงานรายใหญ่ได้จำนวนหนึ่ง เจ้าหน้าที่รัฐบาลไทยจัดให้มีการประชุมทวิภาคีร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและรวบรวมหลักฐานในคดีค้ามนุษย์ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายยังร่วมมือกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายต่างประเทศเพื่อสืบสวนสอบสวนนักค้ามนุษย์ชาวไทยที่อยู่ต่างประเทศและผู้ต้องสงสัยต่างชาติในประเทศไทย ความพยายามเหล่านี้ส่งผลให้มีการจับกุมผู้ต้องสงสัยค้ามนุษย์ได้ในประเทศกัมพูชา มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา

การทุจริตและการสมรู้ร่วมคิดของเจ้าหน้าที่รัฐทำให้การค้ามนุษย์สะดวกมากขึ้น และยังคงบ่อนทำลายความพยายามในการปราบปรามการค้ามนุษย์ องค์การนอกภาครัฐบางแห่งทราบถึงการทุจริตที่มีอยู่มากมาย จึงล้มเลิกที่จะร่วมงานกับรัฐบาลหรือหน่วยงานบางหน่วยงานในบางคดี แม้ว่าเจ้าหน้าที่จะดำเนินคดีกับได้กับางรายในปีก่อน ๆ แต่ผู้สังเกตการณ์ยังคงรายงานว่าเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายบางรายล้มเลิกที่จะสอบสวนได้กัที่เข้าใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับนักการเมือง ในปี 2561 รัฐบาลพิพากษาลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่สมรู้ร่วมคิดในอาชญากรรมค้ามนุษย์ 16 คน (เทียบกับ 12 คนในปี 2560) โดยได้ลงโทษจำคุกเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5-50 ปี ในจำนวนนี้มี 10 คนรับโทษจำคุกมากกว่า 15 ปี สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐได้ส่งเรื่องดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่รัฐ 7 คนให้กับพนักงานอัยการ ในจำนวนนี้ ทางการได้เริ่มดำเนินคดีไปแล้ว 4 คดี รัฐบาลใช้การลงโทษทางปกครองต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องสงสัยว่าสมรู้ร่วมคิดบางราย เช่น สั่งพักราชการหรือโยกย้ายให้ไปรับตำแหน่งใหม่ แทนที่จะดำเนินคดีทางอาญา รัฐบาลได้ให้เจ้าหน้าที่รัฐ 7 คนที่ต้องสงสัยว่าสมรู้ร่วมคิดออกจากราชการในปี 2561 แต่รายงานว่าได้เริ่มดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่รัฐดังกล่าวเพียง 3 รายเท่านั้น รัฐบาลยังคงสอบสวนเจ้าหน้าที่รัฐ 20 คนที่ต้องสงสัยว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ที่ล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กในคดีที่เริ่มดำเนินการไปแล้วระหว่างช่วงการรายงานก่อนหน้านี้ ทางการไม่ได้รายงานว่ามีการสอบสวนหรือดำเนินคดีอย่างหนักหน่วงต่อเจ้าหน้าที่ที่ตรวจคนเข้าเมืองที่อำนวยความสะดวกในการค้ามนุษย์โดยการรับสินบนที่จุดผ่านแดน

ในปี 2561 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) ออกคำสั่งยึดและอายัดทรัพย์สินมูลค่ากว่า 509 ล้านบาท (15.73 ล้านเหรียญสหรัฐ) ในคดีค้ามนุษย์ เทียบกับ 14 ล้านบาท (432,770 เหรียญสหรัฐ) ในปี 2560 รัฐบาลดำเนินงานแผนกคดีค้ามนุษย์เป็นการเฉพาะในศาลอาญากรุงเทพฯ สำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดให้พนักงานอัยการทุกคนเร่งยื่นคดีค้ามนุษย์ให้กับศาลยุติธรรม คณะทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย (TATIP) ซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสืบสวนสอบสวนคดีที่มีความซับซ้อน และประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย นักสังคมสงเคราะห์ และองค์การนอกภาครัฐ ได้สอบสวนคดีการค้ามนุษย์ 29 คดีในปี 2561 ส่งผลให้มีการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด 69 ราย นอกจากนี้ คณะทำงานปราบปรามอาชญากรรมทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กและเยาวชน (TICAC) สืบสวนการค้ามนุษย์ที่ล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต 19 คดี (เทียบกับ 18 คดีในปี 2560) รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจำนวน 3.6 ล้านบาท (111,280 เหรียญสหรัฐ) ให้กับ TATIP และ 11.84 ล้านบาท (366,000 เหรียญสหรัฐ) ให้กับ TICAC เทียบกับ 9 ล้านบาท (278,210 เหรียญสหรัฐ) ที่จัดสรรให้กับ TICAC ในปี 2560 ในช่วงการรายงานนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศว่าจะ

ไม่เปิดรับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงอีกต่อไป ซึ่งอาจส่งผลให้ความหลากหลายทางเพศในกองกำลังตำรวจลดน้อยลง และส่งผลกระทบต่อความพยายามในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ทั้งนี้ ผู้เสียหายบางรายยังคงลังเลที่จะมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินคดีเพราะกลัวถูกกักตัวและต้องอยู่ในสถานพักพิงเป็นเวลานาน กลัวถูกนักค้ามนุษย์แก้แค้น และมีอุปสรรคทางด้านภาษา ในความพยายามที่จะช่วยให้ผู้เสียหายเต็มใจที่จะเป็นพยานให้การมากยิ่งขึ้น ศาลยอมให้นำคำให้การล่วงหน้าที่อยู่ในรูปแบบวิดีโอมาใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาคดี ศาลดำเนินการไต่สวนพยานล่วงหน้า 24 ครั้งในปี 2561 ในจำนวนนั้นเป็นการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ 4 ครั้ง ในคดีหนึ่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติร่วมกับเจ้าหน้าที่ทางการกัมพูชานำผู้เสียหายชาวกัมพูชาที่ถูกส่งกลับประเทศไปแล้ว 15 คนมายังศาลจังหวัดชายแดนไทยเพื่อให้การทางวิดีโอ นอกจากนี้ พนักงานอัยการยังทำงานกับองค์การนอกภาครัฐในการเตรียมตัวผู้เสียหายเพื่อให้การเป็นพยาน และศาลอนุญาตให้ทนายขององค์การนอกภาครัฐเป็นโจทก์ร่วมในบางคดีเพื่อช่วยเหลือผู้เสียหายในด้านกฎหมาย รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจำนวน 2.4 ล้านบาท (74,190 เหรียญสหรัฐ) ในการให้บริการคุ้มครองพยาน 15 ราย ในคดีค้ามนุษย์ในปี 2561 เทียบกับ 4.3 ล้านบาท (132,920 เหรียญสหรัฐ) สำหรับพยาน 52 ราย ในปี 2560

รัฐบาลทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ และองค์การนอกภาครัฐจัดทำคู่มือและแนวทางเพื่อให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ที่เป็นทางการและได้มาตรฐาน ซึ่งรวมไปถึงคู่มือแนะแนวการสืบสวนสอบสวนและการดำเนินคดีค้ามนุษย์สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และพนักงานอัยการ นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ออกแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินคดีบุคคลที่ละเมิดกฎหมายที่คุ้มครองชาวประมง โดยแนวทางดังกล่าวช่วยให้พนักงานตรวจแรงงานมีขั้นตอนปฏิบัติงานมาตรฐานในการยื่นฟ้องคดีแรงงานกับตำรวจ รัฐบาลจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวนมากสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานอัยการ และผู้พิพากษา รวมทั้งการฝึกอบรมที่เน้นกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การพัฒนาประสิทธิภาพการสืบสวนสอบสวน การดำเนินคดีค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการระบุผู้เสียหาย นอกจากนี้ สำนักงานศาลยุติธรรมยังได้จัดให้มีการสัมมนาลำดับที่ทำงานในคดีค้ามนุษย์ในศาลต่าง ๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม บางครั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการชุดแรก พนักงานอัยการ และผู้พิพากษา ไม่ได้แปลความหรือใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พนักงานอัยการมักจะมองหาหลักฐานการถูกทำร้ายร่างกายในคดีค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แม้ว่าในเมืองใหญ่ การประสานงานกันระหว่างหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพ แต่ในบางจังหวัด ผู้สังเกตการณ์รายงานว่าการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานและประชาสังคม

### การคุ้มครอง

รัฐบาลเพิ่มความพยายามมากขึ้นในการคุ้มครองผู้เสียหาย โดยได้ระบุจำนวนผู้เสียหาย 631 คนในปี 2561 (เทียบกับ 455 คนในปี 2560) ซึ่งในจำนวนนี้มีผู้เสียหาย 401 คนที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รายงานว่าให้การช่วยเหลือที่สถานพักพิงของรัฐ (เทียบกับ 360 คนในปี 2560) กระทรวง พม. ได้ระบุตัวและช่วยเหลือผู้เสียหายชาวไทย 152 คน ผู้เสียหายต่างด้าว 249 คน ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ทางเพศ 186 คน และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 66 คน ทั้งนี้ ยังไม่แน่ชัดว่า

ผู้เสียหายอีก 149 คนถูกแสวงประโยชน์ในรูปแบบใด โดยการช่วยส่งตัวผู้เสียหายต่างด้าวที่ถูกแสวงประโยชน์ ในไทยให้กลับประเทศ จำนวน 201 คน (เทียบกับ 111 คนในปี 2560) และช่วยเหลือชาวไทยที่ถูกแสวง ประโยชน์ในต่างประเทศ 103 คนให้เดินทางกลับประเทศ (เทียบกับ 45 คนในปี 2560) โดยให้ค่าเดินทาง ช่วยเหลือด้านกฎหมาย จัดหางาน และช่วยให้ผู้เสียหายสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้ องค์การนอกภาครัฐ รายงานว่า รัฐบาลไม่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างคงเส้นคงวาในการส่งตัวผู้เสียหายกลับประเทศ ในกรณีที่ ผู้เสียหายปฏิเสธที่จะร่วมมือในการสืบสวนของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย รัฐบาลไทยได้ร่วมกับรัฐบาล ต่างประเทศตีพิมพ์คู่มือสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้กระบวนการกลับคืนสังคมของผู้เสียหายชาวไทย เป็นไปอย่างราบรื่น กระทรวง พม. รายงานว่า ได้มอบหมายให้นักสังคมสงเคราะห์คงการติดต่อกับผู้เสียหายไว้ อย่างน้อย 1 ปีหลังจากพวกเขากลับมาใช้ชีวิตในสังคม รัฐบาลจัดอบรมแก่เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย พนักงาน ตรวจแรงงาน ล่าม และเจ้าหน้าที่กระทรวง พม. เกี่ยวกับเทคนิคการระบุตัวและสัมภาษณ์ผู้เสียหาย รวมทั้งการ ดูแลโดยคำนึงถึงบาดแผลทางใจของผู้เสียหาย โดยบางครั้งดำเนินการร่วมกับองค์การนอกภาครัฐ ทั้งนี้ กระทรวง พม. ได้ประสานงานกับ TATIP ในการฝึกอบรมคณะทำงานสหวิชาชีพในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการคัดแยก ผู้เสียหาย เพื่อยกระดับการระบุผู้เสียหายและการเก็บรวบรวมหลักฐาน กลุ่มสนับสนุนผู้เสียหายรายงาน ว่า รัฐบาลควรต้องจัดอบรมเพิ่มเติมแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงกับผู้เสียหาย เพื่อให้สามารถระบุผู้ที่ อาจเป็นผู้เสียหายได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้พิพากษาบางคนยังขาดความเข้าใจที่เพียงพอเกี่ยวกับการดูแลโดย คำนึงถึงบาดแผลทางใจของผู้เสียหาย อันส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย ต่อผู้เสียหายระหว่างการ ดำเนินคดีในศาล รัฐบาลเปิดศูนย์ช่วยเหลือเด็กแห่งใหม่อีก 2 แห่ง ซึ่งมีสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมกับเด็กและ เป็นสถานที่ที่เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย องค์การนอกภาครัฐ และนักสังคมสงเคราะห์ ใช้ถามปากคำเด็กที่ เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จึงทำให้มีศูนย์ช่วยเหลือเด็กทั้งหมด 5 แห่งด้วยกัน องค์การนอกภาครัฐ รายงานว่า การบังคับเด็กให้มาขอทานลดลงหลังจากที่มีการออกพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559 โดยพระราชบัญญัติกำหนดให้บริการด้านสุขภาพและด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ทำการขอทาน รวมทั้ง ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ รัฐบาลระบุและช่วยเหลือผู้ทำการขอทานจำนวน 334 คน แต่ในจำนวนนี้มีเพียง 2 คนเท่านั้นที่ถูกระบุว่าเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ องค์การนอกภาครัฐรายงานว่า ทาง การขาด ความพยายามในการช่วยเหลือเด็กที่ขายของตามถนนซึ่งเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์

รัฐบาลไม่ได้คัดกรองกรณีการละเมิดแรงงานเพื่อหาข้อบ่งชี้ของการค้ามนุษย์อย่างสม่ำเสมอ และ บางครั้งสนับสนุนให้แรงงานแก้ไขปัญหามานานายจ้างของตน คณะทำงานสหวิชาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐและองค์การนอกภาครัฐ ได้ใช้แนวทางการคัดกรองที่เป็นมาตรฐานในการระบุ ผู้เสียหายอย่างเป็นทางการและส่งตัวเข้ารับความช่วยเหลือ รัฐบาลสามารถให้ความช่วยเหลือชั่วคราวแก่ผู้ที่ อาจเป็นผู้เสียหายได้สูงสุดเพียง 8 วันเท่านั้น และคณะทำงานสหวิชาชีพจำเป็นต้องระบุว่า บุคคลนั้น ๆ เป็น ผู้เสียหายอย่างเป็นทางการ จึงจะได้รับสิทธิตามกฎหมายเพื่อรับความช่วยเหลือ ดังนั้น ก่อนที่ผู้เสียหายจะมี ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจสำหรับกระบวนการระบุผู้เสียหายของคณะทำงานสหวิชาชีพ ผู้เสียหายมัก เสาะหาความช่วยเหลือชั่วคราวจากองค์การนอกภาครัฐมากกว่าจากหน่วยงานรัฐ ผู้สังเกตการณ์รายงาน ว่า บางครั้งคณะทำงานสหวิชาชีพลังเลที่จะระบุผู้เสียหายหากการดำเนินคดีมีท่าทีว่าจะไม่ประสบผลสำเร็จ

คณะกรรมการสหวิชาชีพยังคงดำเนินกระบวนการระบุผู้เสียหายอย่างไม่คงเส้นคงวา โดยเฉพาะกรณีที่อยู่นอกเมืองใหญ่ พนักงานตรวจแรงงานคัดกรองการค้ำมนุษย์ในแรงงานต่างด้าวระหว่างการตรวจสอบ และจะต้องส่งต่อผู้ที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ให้คณะกรรมการสหวิชาชีพระบุสถานะอย่างเป็นทางการและส่งต่อเพื่อรับความช่วยเหลือ ผู้สังเกตการณ์รายงานว่า พนักงานตรวจแรงงานประจำจังหวัดบางคนสามารถระบุผู้เสียหายได้ดีขึ้น กระทรวงแรงงานได้ส่งต่อกรณีต้องสงสัยการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปยังคณะกรรมการสหวิชาชีพเป็นครั้งแรก ส่งผลให้สามารถระบุผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ได้ 6 รายในปี 2561 อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่รัฐยังคงดำเนินการไม่เพียงพอในการระบุผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ รายงานอย่างไม่เป็นทางการยังชี้ด้วยว่า เจ้าหน้าที่รัฐระดับจังหวัดบางรายลังเลที่จะระบุผู้เสียหายเนื่องจากกังวลว่า การค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นในจังหวัดของตนจะสร้างความอับอายต่อสาธารณะ นอกจากนี้ ตามกฎหมายของประเทศไทย พนักงานตรวจแรงงานอาจต้องรับผิดชอบส่วนตัวต่อข้อกล่าวหาว่าใช้อำนาจโดยมิชอบ ซึ่งอาจลดทอนความเต็มใจในการรายงานกรณีที่สงสัยว่าเกิดการแสวงประโยชน์ขึ้น เจ้าหน้าที่รัฐบางรายอาจมองข้ามกรณีการค้ำมนุษย์ที่ไม่ปรากฏการใช้กำลังหรือข้อบ่งชี้ว่ามีการบีบบังคับอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้พยายามอย่างสม่ำเสมอที่จะระบุผู้เสียหายซึ่งเต็มใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยในแรกเริ่ม แต่กลับถูกแสวงประโยชน์ระหว่างการทำงานในภายหลัง ทั้งนี้ ทางการเพิ่มความพยายามคัดกรองผู้อพยพเพื่อตรวจหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งรวมไปถึงผู้อพยพในสถานกักตัวคนต่างด้าว ส่งผลให้มีการระบุผู้เสียหาย 150 คน

รัฐบาลยังคงส่งต่อผู้เสียหายไปยังสถานพักพิงของรัฐ เพื่อรับบริการให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย การดูแลทางการแพทย์ การชดเชยค่าเสียหาย ความช่วยเหลือทางการเงิน การคุ้มครองพยาน การศึกษาหรือการฝึกอาชีพ ตลอดจนการจ้างงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) บริหารจัดการสถานพักพิงระยะสั้น 76 แห่ง และสถานพักพิงระยะยาว 9 แห่งในภูมิภาคสำหรับกรณีการค้ำมนุษย์ ในจำนวนนี้ เป็นสถานพักพิงสำหรับผู้เสียหายชายและครอบครัว 4 แห่ง สถานพักพิงสำหรับผู้เสียหายหญิง 4 แห่ง และสถานพักพิงสำหรับผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กชาย 1 แห่ง รัฐบาลแจกจ่ายคู่มือเล่มใหม่ที่ตีพิมพ์เป็น 7 ภาษา มีเนื้อหาให้ความรู้ผู้เสียหายเกี่ยวกับสิทธิของตนภายใต้กฎหมายว่าด้วยการค้ำมนุษย์ ซึ่งรวมไปถึงการเข้าถึงบริการต่างๆ เฉพาะผู้เสียหายต่างด้าวที่มีวีซ่าหรือใบอนุญาตทำงานที่ยังไม่หมดอายุ ณ เวลาที่ระบุสถานะเท่านั้น จึงจะได้รับอนุญาตจากรัฐบาลให้พำนักนอกสถานพักพิงของรัฐได้ในระหว่างการดำเนินคดีกับนักค้ำมนุษย์ ผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ซึ่งเป็นต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนจะต้องอาศัยในสถานพักพิงระหว่างที่รัฐบาลดำเนินการออกใบอนุญาตให้พำนักและทำงานในไทย สถานพักพิงสำหรับผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ของกระทรวง พม. ไม่อนุญาตให้ผู้เสียหาย ซึ่งรวมไปถึงผู้เสียหายที่เป็นผู้ใหญ่ ออกนอกสถานพักพิงหรือพกพาเครื่องมือสื่อสารส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับอนุญาต เฉพาะผู้เสียหายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานนอกสถานพักพิงเท่านั้นจึงจะสามารถออกนอกสถานพักพิงเป็นประจำเพื่อทำงานได้ รัฐบาลอนุญาตให้ผู้เสียหาย 65 คนทำงานนอกสถานพักพิงได้ ซึ่งลดลงจากจำนวน 149 คนในปี 2560 และมีแนวโน้มอนุญาตให้ผู้เสียหายหญิงทำงานนอกสถานพักพิงน้อยกว่าผู้เสียหายชาย แม้ว่ารัฐบาลจะพยายามลดระยะเวลาดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้ระยะเวลาที่ผู้เสียหายต้องอาศัยในสถานพักพิงสั้นลง แต่ยังคงมีรายงานจากองค์การนอกภาครัฐว่า การกำหนดให้ผู้เสียหายต้องอาศัยในสถานพักพิงของรัฐ ในลักษณะดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

ในช่วงการรายงานนี้ รัฐบาลขึ้นทะเบียนสถานพักพิงขององค์การนอกภาครัฐ 3 แห่ง ซึ่งสามารถให้บริการต่างๆ กับผู้เสียหายภายใต้อำนาจรัฐได้ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพักพิงเหล่านี้ กฎหมายไทยอนุญาตให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และพยานซึ่งเป็นบุคคลต่างด้าว ฟานักและทำงาน ในไทยได้ถึง 2 ปีนับจากการสิ้นสุดการดำเนินคดีกับนักค้ามนุษย์ แต่รัฐบาลไม่ได้รายงานว่าผู้เสียหายได้รับสิทธิประโยชน์ข้อนี้หรือไม่ในช่วงการรายงานนี้

กระทรวง พม. จำนวน 251 คน แต่สถานพักพิงของรัฐยังคงขาดแคลนล่าม ซึ่งทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือผู้เสียหายได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพจิตใจ กระทรวง พม. จัดทำคู่มือล่ามเพื่อการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ องค์การนอกภาครัฐรายงานว่า การเข้าถึงผู้เสียหายที่องค์การได้ให้ความช่วยเหลือเป็นเรื่องยาก หลังพวกเขาเข้าอาศัยในสถานพักพิง ด้วยเหตุผลข้อนี้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่สถานพักพิงไม่ได้สื่อสารอย่างเพียงพอ ทำให้องค์การนอกภาครัฐถึงเลที่จะร่วมมือกับรัฐบาลมากขึ้นหรือส่งต่อผู้เสียหายให้เจ้าหน้าที่รัฐ ทางกรมไม่ได้พยายามระบุผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กชายอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เด็กบางคนถูกส่งตัวไปยังสถานกักตัวคนต่างด้าวหรือถูกปฏิบัติราวกับเป็นผู้ละเมิดกฎหมาย แทนที่จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้เสียหาย สถานพักพิงของกระทรวง พม. ไม่ให้ความช่วยเหลือเฉพาะทางแก่เด็กชายและผู้เสียหายที่มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่รัฐยังกำหนดให้ผู้เสียหายข้ามเพศต้องอาศัยในสถานพักพิงตามเพศกำเนิด องค์การนอกภาครัฐรายงานว่า ความช่วยเหลือในสถานพักพิงของกระทรวง พม. ไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้เสียหายที่มีพื้นเพนอกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลอนุญาตให้กลุ่มผู้เสียหายชาวแอฟริกาฟานักในสถานพักพิงนอกภาครัฐที่ขึ้นทะเบียนแห่งหนึ่งได้ โดยเป็นสถานพักพิงที่สามารถช่วยเหลือผู้เสียหายอย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรมของพวกเขาในช่วงการรายงานนี้ กระทรวง พม. เห็นชอบให้จ่ายค่าครองชีพรายวันจำนวน 200 บาท (6.18 เหรียญสหรัฐ) แก่ผู้เสียหายที่ทำงานในสถานพักพิงของกระทรวง พม. ผู้เสียหายที่ผ่านการอบรมทักษะการล่ามและทำหน้าที่เป็นล่ามระหว่างกิจกรรมสันติภาพหรือการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานพักพิง จะได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 100 บาท (3.09 เหรียญสหรัฐ) ทว่า ผู้สังเกตการณ์รายงานว่า สถานพักพิงยังมีตัวเลือกการฝึกอบรมวิชาชีพและงานไม่เพียงพอ

ในปี 2561 รัฐบาลให้เงินช่วยเหลือ 6.15 ล้านบาท (190,110 เหรียญสหรัฐ) กับผู้เสียหายผ่านกองทุนของรัฐเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เทียบกับจำนวน 5.6 ล้านบาท (173,110 เหรียญสหรัฐ) ในปี 2560 กฎหมายไทยกำหนดให้พนักงานอัยการต้องยื่นเรียกร้องค่าชดเชยให้กับผู้เสียหายกรณีผู้เสียหายแสดงความประสงค์ที่จะเรียกร้องค่าชดเชย พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ให้อำนาจผู้พิพากษาในการให้ค่าสินไหมทดแทนหรือค่าชดเชยแก่ผู้เสียหาย ซึ่งรวมถึงกรณีที่ผู้เสียหายไม่ได้ร้องขอให้มีการชดเชยด้วย ในปี 2561 พนักงานอัยการยื่นเรียกร้องค่าชดเชยให้กับผู้เสียหาย 116 ราย จำนวนรวม 77.56 ล้านบาท (2.4 ล้านเหรียญสหรัฐ) อย่างไรก็ตาม ไม่ได้รายงานว่า มีผู้เสียหายกี่คนที่ได้รับค่าชดเชยจริง กระทรวง พม. เริ่มใช้คำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงผลกระทบต่อผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (Victim impact statement) ในศาลเพื่อช่วยให้ได้ค่าสินไหมทดแทน และในปี 2561 มีผู้เสียหาย 6 รายที่ยื่นคำให้การดังกล่าว ต่อศาล ผู้สนับสนุนด้านกฎหมายและองค์การพัฒนาเอกชนรายงานว่า นักค้ามนุษย์ไม่ค่อยจ่ายค่าสินไหมทดแทนและค่าชดเชยแก่ผู้เสียหายตามคำสั่งศาล จึงทำให้ผู้เสียหายไม่มีแรงจูงใจที่จะให้ความร่วมมือในการ

ดำเนินคดี กระทรวง พม. ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและยื่นเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้กับผู้เสียหาย รวมทั้งพัฒนาคู่มือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการยื่นคำร้องดังกล่าว โดยผ่านหน่วยงานภายใต้กองต่อต้านการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ กระทรวง พม. ยังลงนามบันทึกความเข้าใจต่างๆ กับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการบังคับคดีให้ผู้กระทำความผิดจ่ายค่าสินไหมทดแทนและค่าชดเชยตามคำสั่งศาล

แม้กฎหมายคุ้มครองผู้เสียหายจากการถูกดำเนินคดีจากการกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากถูก นักค้ามนุษย์บังคับ แต่การระบุผู้เสียหายของรัฐบาลมีข้อบกพร่อง จึงเพิ่มความเสี่ยงให้ผู้เสียหาย ต้องถูกลงโทษจากข้อหาต่าง ๆ เช่น การค้าประเวณีและการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง นอกจากนี้ กฎหมายอาญาว่าด้วยข้อหาหมิ่นประมาทเปิดช่องให้บริษัทฟ้องคดีอาญาผู้ที่อาจเป็นผู้เสียหายและกลุ่ม สนับสนุนได้ในช่วงการรายงานนี้ และรัฐบาลไม่ได้รายงานว่ามี การสืบสวนเจ้าของบริษัทเหล่านี้ที่แสวง ประโยชน์กับแรงงานอีกด้วย มีรายงานว่า นายจ้างโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายตั้งข้อหาหลักทรัพย์ กับแรงงานที่ถูกแสวงประโยชน์ เมื่อพวกเขาพยายามลาออกหรือเปลี่ยนงาน ด้วยเหตุนี้ แรงงานและ ผู้สนับสนุนจึงไม่รายงานการกระทำผิดของนายจ้างกับเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ รัฐบาลแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในปี 2558 เพื่อคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการกระทำความผิด แต่รัฐบาลไม่ได้ รายงานว่าได้มีการนำบทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่นี้มาปฏิบัติใช้หรือไม่

### การป้องกัน

รัฐบาลเพิ่มความพยายามในการป้องกันการค้ามนุษย์มากขึ้น โดยนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมดูแล การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผ่านคณะกรรมการนโยบายแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และ การทำประมงผิดกฎหมาย สำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษาอาวุโสใหม่ 2 ตำแหน่งเพื่อกำกับกิจกรรม ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของรัฐ ทางกรยังคงติดตามความคืบหน้าในการปราบปรามการค้ามนุษย์ ด้วยการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานประจำปีต่างๆ เสนอต่อนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี รวมถึง รมรณรงค์ผ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสังคมออนไลน์ ป้ายโฆษณาและเอกสารแจกจ่าย เพื่อสร้างเสริม ความตระหนักรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ให้กับประชาชนทั่วประเทศ กระทรวง พม. และกระทรวงแรงงานได้ จัดบริการโทรศัพท์สายด่วน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่ใช้ภาษาต่างประเทศ 12 ภาษาได้อย่างคล่องแคล่วคอยรับสาย ในปี 2561 สายด่วนของกระทรวง พม. ได้รับโทรศัพท์ 161 สายที่เกี่ยวข้องกับกรณีซึ่งอาจเป็นการค้ามนุษย์ (เทียบกับ 172 สายในปี 2560 และ 269 สาย ในปี 2559) ในจำนวนดังกล่าวมีสายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้ แรงงานอย่างน้อย 18 สาย และทั้งหมดนำไปสู่การดำเนินคดีจำนวน 63 คดี (เทียบกับ 73 คดีในปี 2560) รัฐบาลจ้างผู้ประสานงานภาษาต่างๆ 84 คน (เทียบกับ 74 คนในปี 2560) และล่าม 69 คน (เทียบกับ 74 คน ในปี 2560) อย่างไรก็ตาม องค์การนอกภาครัฐรายงานว่า กระทรวง พม. ไม่ได้จัดหาล่ามประจำสายด่วน ให้เพียงพออย่างสม่ำเสมอ

กฎหมายไทยอนุญาตให้สำนักงานจัดหางานคิดค่าธรรมเนียมคนไทยสำหรับการหางานใน ต่างประเทศ แรงงานไทยบางคนยังต้องจ่ายค่าธรรมเนียมมากเกินไป ทำให้เสี่ยงต่อการเป็นแรงงานขี้ดหนี้ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ รัฐบาลได้ช่วยให้ชาวไทยจำนวน 28,820 คนมีงานทำในต่างประเทศ รวมถึงช่วย จัดหางานผ่านช่องทางโยกย้ายถิ่นฐานที่เป็นทางการระหว่างรัฐต่อรัฐในปี 2561 นอกจากนี้ สำนักงาน

จัดหางานประจำจังหวัด 14 แห่ง ยังจัด การฝึกอบรม เช่น ในหัวข้อความเสี่ยงต่อการถูกค้ามนุษย์ ให้กับ แรงงานไทย 4,624 คน ก่อนไปทำงานต่างประเทศ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานคัดกรองเอกสารเดินทางของ แรงงานไทยที่เดินทางออกนอกประเทศ ณ จุดผ่านแดน และห้ามมิให้เดินทางออกนอกประเทศหากพบว่า เอกสารมีลักษณะต้องสงสัย ในปี 2561 รัฐบาลตรวจสอบสำนักงานจัดหางาน 364 แห่งที่ช่วยให้คนไทยได้งาน และพบว่ามี 7 แห่งที่ปฏิบัติงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้ถูกระงับใบอนุญาตและยึดเงิน มีการดำเนินคดี กับนายหน้าที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานจำนวน 416 คน (เทียบกับ 287 คนในปี 2560) นอกจากนี้ รัฐบาลยังคงให้สัญชาติแก่คนไร้รัฐในปี 2561

จุดอ่อนในกฎหมายแรงงานไทยที่กีดกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานอาจมี ส่วนทำให้การแสวงประโยชน์เกิดขึ้น ทั้งนี้ ความเสี่ยงในการเกิดการค้ามนุษย์เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากยังไม่มีข้อบังคับ ให้จัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาแม่ของแรงงาน ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการนับจำนวนชั่วโมงทำงาน และชั่วโมงพักผ่อนของแรงงานบนเรือประมง และแรงงานมีอุปสรรคในการเปลี่ยนนายจ้าง นอกจากนี้ มีรายงาน จำนวนมากจากองค์การนอกภาครัฐและองค์การระหว่างประเทศว่า รัฐบาลไม่ได้บังคับใช้เกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำ อย่างเพียงพอ อีกทั้งขาดกฎหมายที่กำหนดให้บังคับใช้เกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีการว่าจ้าง แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เช่น การทำการเกษตรตามฤดูกาล รายงานขององค์การสหประชาชาติเผยว่า ค่ามัธยฐานของค่าจ้างรายเดือนสำหรับแรงงานเกษตรตามฤดูกาล คือ 6,000 บาท (185 เหรียญสหรัฐ) ต่ำกว่า เกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยซึ่งอยู่ที่ 8,008-8,580 บาท (248-265 เหรียญสหรัฐ) ต่อเดือน

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งมีผลบังคับใช้ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 กำหนดว่า นายจ้างจะต้องมอบสำเนาสัญญาจ้างให้ลูกจ้าง รวมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการนำ แรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยและส่งกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน เช่น ค่าธรรมเนียมจัดหา งานและค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง (ทั้งนี้ ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล เช่น ค่าธรรมเนียมการทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน) พระราชกำหนดนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างหักเงินเดือน ลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 10 สำหรับค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ค่าเดินทาง หรือค่าธรรมเนียมการทำเอกสารส่วนบุคคล อื่น ๆ หากนายจ้างฝ่าฝืนจะต้องโทษปรับตั้งแต่ 10,000-100,000 บาท (309-3,090 เหรียญสหรัฐ) และโทษ จำคุก ไม่เกิน 6 เดือน อย่างไรก็ตาม องค์การนอกภาครัฐรายงานว่า ไม่ได้มีการนิยามและบังคับใช้กฎหมายว่า ด้วยค่าธรรมเนียมจัดหางานนี้อย่างดีพอ และสำนักงานจัดหางาน รวมถึงนายหน้า ยังคงเรียกค่าธรรมเนียม จัดหางานและค่าเดินทางจากแรงงาน ทางกรมไม่ได้รายงานว่ามี การสืบสวนการหักค่าแรงที่ผิดกฎหมาย นอกจากนี้ แทบจะไม่มีนายจ้างคนใดทำสำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานเก็บไว้หรือทำสัญญาในภาษาแม่ของแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนสามารถขึ้นทะเบียนกับรัฐบาลได้ รัฐบาลจัดตั้ง ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ 12 แห่งในประเทศไทย โดยประสานงานกับรัฐบาลพม่า กัมพูชา และลาว เพื่อพิสูจน์ สัญชาติแรงงานต่างด้าว ช่วยให้แรงงานดังกล่าวได้รับเอกสารสำคัญประจำตัวโดยไม่ต้องออกจากประเทศไทย นอกจากนี้ ทางกรมได้ร่วมกับศูนย์บริการเหล่านี้ให้บริการตรวจสุขภาพ จัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลและข้อมูล ส่วนบุคคล รวมถึงออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงาน 1,187,803 คนในปี 2561 ด้วยลักษณะที่ซับซ้อน ของการขึ้นทะเบียนกับทางการประกอบกับอัตราการรู้หนังสือที่ต่ำในหลายกรณี ทำให้แรงงานพึ่งพานายหน้า

ซึ่งมักจะคิดค่าดำเนินการขอเอกสารมากเกินไป แรงงานจึงเผชิญความเสี่ยงมากขึ้นที่จะตกเป็นแรงงานขัดหนี้ ผู้สังเกตการณ์รายงานว่า นโยบายรัฐส่งเสริมให้เกิดการแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานตามชายแดนไทย รวมไปถึงแรงงานที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษที่กำลังพัฒนา 10 เขต ตัวอย่างเช่น รัฐบาลอนุญาตให้ผู้อพยพทำหนังสือผ่านแดนแบบ 30 วัน หรือ 90 วัน เพื่อเข้าประเทศมาทำการเกษตรนอกฤดูหรือทำงานในโรงงานได้ แต่ด้วยการจ้างงานชั่วคราวในลักษณะดังกล่าว ทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม องค์การนอกภาครัฐรายงานว่า นายจ้างสนับสนุนให้แรงงานใช้หนังสือผ่านแดนแบบดังกล่าวมากขึ้น

แม้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้บันทึกความเข้าใจแบบทวิภาคีจะเพิ่มขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายที่สูง ความยากลำบากในการทำเอกสารสำคัญประจำตัวที่ประเทศภูมิลำเนา และอุปสรรคทางการดำเนินงานเพื่อเปลี่ยนนายจ้าง ยังคงทำให้ไม่ได้ใช้งานปกติดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำหนดให้แรงงานที่ทำงานภายใต้บันทึกความเข้าใจยื่นเอกสารหลายฉบับเพื่อให้ได้รับการอนุมัติการเปลี่ยนงาน ซึ่งแรงงานมักจะไม่สามารถจัดหาเอกสารเหล่านี้ได้หากนายหน้าไม่ช่วย กฎหมายระบุว่า นายจ้างสามารถเรียกค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานต่างด้าวจากนายจ้างคนใหม่ได้ เมื่อแรงงานขอเปลี่ยนงานก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุด อย่างไรก็ตาม นายจ้างบางคนคิดค่าธรรมเนียมการจัดหาเอกสารกับลูกจ้างที่ต้องการเปลี่ยนงานเป็นจำนวน 20,000 บาท (618 เหรียญสหรัฐ) ทำให้ลูกจ้างมีแนวโน้มตกเป็นแรงงานขัดหนี้ทางการไม่ได้รายงานว่ามี การสืบสวนนายจ้างที่คิดค่าธรรมเนียมโดยผิดกฎหมายกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้ รัฐบาลได้เปิดศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างแห่งใหม่อีก 2 แห่ง (รวมเป็น 5 แห่ง) เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้าประเทศไทยผ่านกระบวนการตามบันทึกความเข้าใจ โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน วัฒนธรรมไทย สัญญาจ้าง ความตระหนักรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และกลไกการร้องเรียน ในปี 2561 ศูนย์เหล่านี้ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว 442,736 ราย อย่างไรก็ตาม ผู้สังเกตการณ์รายงานว่า เจ้าหน้าที่แรงงานของศูนย์แรกรับเข้าทำงานฯ สัมภาษณ์แรงงานในขณะที่นายจ้างและนายหน้าอยู่ด้วย ซึ่งอาจทำให้แรงงานไม่ประสงค์จะรายงานทางการหากตนถูกแสวงประโยชน์ กระทรวงแรงงานยังทำงานร่วมกับองค์การนอกภาครัฐเพื่อให้ความช่วยเหลือในศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว 10 แห่งด้วยเช่นกัน ทว่า ผู้สังเกตการณ์รายงานว่า ศูนย์เหล่านี้มีความพยายามน้อยมากที่จะช่วยเหลือแรงงานเพิ่มเติมหรือสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กรภาคประชาสังคมในท้องถิ่น จึงทำให้องค์การนอกภาครัฐมีแนวโน้มไม่ส่งต่อแรงงานที่ถูกแสวงประโยชน์ให้กับศูนย์เหล่านี้ รัฐบาลทำงานร่วมกับศูนย์ขององค์การนอกภาครัฐที่อยู่ใกล้กับตลาดปลาในการจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะ การคัดกรองด้านสุขภาพ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ในปี 2561 รัฐบาลตรวจสอบสำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าว 67 แห่ง (เทียบกับ 97 แห่งในปี 2560) และพบว่า 4 แห่งกระทำผิดกฎหมาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ซึ่งมีผลบังคับใช้ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 กำหนดให้เรือที่ทำการประมงนอกน่านน้ำไทยจัดให้มีอุปกรณ์หรือระบบการสื่อสารที่รองรับการส่งข้อความได้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถสื่อสารกับหน่วยงานรัฐและคนรู้จักได้ อีกทั้งกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ผ่านการฝากเงินเข้าบัญชีแบบอิเล็กทรอนิกส์ และให้เงินส่วนแบ่งกับลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ แม้ว่าระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์จะทำให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถ



ตรวจสอบยืนยันการจ่ายค่าจ้างได้ดีขึ้น แต่ผู้สังเกตการณ์กังวลว่า แรงงานบางคนอาจไม่สามารถเข้าถึงค่าแรงของตนได้ เนื่องจากบางท่าเรือไม่มีตู้เอทีเอ็มอยู่ใกล้ ๆ ไม่มีการฝึกอบรมเรื่องการใช้ระบบดังกล่าวแก่แรงงานหรือบัตรเอทีเอ็มและรหัสบัตรของแรงงานอาจถูกเจ้าของเรือ ใต้กั๋ง หรือนายหน้ายึดไว้

ศูนย์บัญชาการแก้ไขการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) นำโดยกองทัพเรือไทย บริหารจัดการศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (PIPO) และจุดตรวจเรือประมงส่วนหน้าเพิ่มเติมอีก 19 จุด ซึ่งตรวจสอบเพื่อรับรองว่าเรือประมงเดินเรืออย่างถูกกฎหมาย ศปมผ. ใช้ระบบตรวจสอบเรือตามการประเมินความเสี่ยงและรายงานว่า ระบบได้ตรวจสอบเรือประมงทุกลำที่จัดอยู่ในประเภท “ความเสี่ยงสูง” และเรือบางลำในประเภทความเสี่ยงปานกลางและความเสี่ยงต่ำ พนักงานตรวจแรงงานที่ทำงานในคณะควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมงตรวจสอบรายการลูกเรือโดยใช้ข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลและการสัมภาษณ์แรงงาน รัฐบาลกำหนดให้เรือประมงในเขตน่านน้ำไทยกลับเข้าเทียบท่าทุก ๆ 30 วัน และออกระเบียบบังคับมิให้เรือประมงประเภทไกลฝั่งที่ติดธงชาติไทยดำเนินกิจการในน่านน้ำสากลโดยเด็ดขาด ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมงได้ดำเนินการตรวจสอบ 78,623 ครั้ง ในปี 2561 และพบว่าเรือประมง 511 ลำที่ดำเนินกิจการโดยฝ่าฝืนกฎหมาย อย่างไรก็ตามได้มีการมีรายงานว่า มีการระบุผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในการตรวจสอบแรงงานด้วยหรือไม่ องค์กรภาคประชาสังคมระบุว่า วิธีการสัมภาษณ์ที่ไม่เหมือนกัน การตรวจสอบโดยไม่มีล่ามอยู่ด้วย และวิธีตรวจสอบที่ทำให้เจ้าของเรือใต้กั๋ง หรือนายหน้า สามารถระบุได้ว่า แรงงานคนใดเป็นผู้รายงานการแสวงประโยชน์กับพนักงานตรวจ ชัดขวางไม่ให้แรงงานเปิดเผยข้อมูล เนื่องจากเกรงว่าจะถูกแก้แค้น ภาคประชาสังคมและเจ้าหน้าที่รัฐแสดงความกังวลว่า ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก บังคับใช้กฎระเบียบโดยเคร่งครัดไม่เท่ากัน ทำให้ใต้กั๋งบางคนเลือกท่าเรือที่การตรวจสอบและการบังคับใช้กฎหมายหลวมกว่า

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสถานบันเทิง 7,497 แห่ง ในปี 2561 ส่งผลให้มีการดำเนินคดีค้ามนุษย์ 7 คดี และสั่งระงับใบอนุญาตของสถานบันเทิงจำนวน 97 แห่งเป็นเวลา 5 ปี ฐานฝ่าฝืนกฎหมายโดยมิได้ระบุข้อหาชัดเจน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตรวจสอบสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ไร่ฮ้อย โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า โรงงานแปรรูปกุ้งและปลา ฟาร์มสุกร และฟาร์มสัตว์ปีก รวม 1,906 ครั้งในปี 2561 พบว่าสถานประกอบการ 388 แห่งฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน และในปีเดียวกัน ทางกรมตรวจสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล 259 แห่ง และพบการละเมิดกฎหมายแรงงาน 88 กรณี รัฐบาลดำเนินการเพื่อลดความต้องการซื้อขายบริการทางเพศ นอกจากนี้ เพื่อลดการท่องเที่ยวเพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็ก ทางกรมได้ประสานงานกับรัฐบาลต่างประเทศปฏิเสธไม่ให้ผู้ที่ทราบว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางเพศเข้าประเทศ รวมถึงจัดทำและเผยแพร่วิดีโอเพื่อลดการท่องเที่ยวเพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็กในสนามบินและบนเครื่องบินของไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้จัดประชุมสัมมนาข้าราชการ นักธุรกิจ บุคลากรด้านการท่องเที่ยว และบุคคลอื่น ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

### ประวัติข้อมูลการค้ามนุษย์

เป็นเวลากว่า 5 ปีที่ผ่านมา นักค้ามนุษย์แสวงประโยชน์จากผู้เสียหายชาวไทยและต่างชาติในประเทศไทย และจากผู้เสียหายชาวไทยในต่างประเทศ นักค้ามนุษย์บังคับผู้เสียหายชาวไทยให้ใช้แรงงานและค้าประเวณีในประเทศไทยและในประเทศอื่น ๆ ในทวีปอเมริกาเหนือ ยุโรป แอฟริกา เอเชีย และตะวันออกกลาง ชนกลุ่มน้อย

ชาวเขา และบุคคลไร้สัญชาติในประเทศไทยประสบกับการถูกกระทำมิชอบหลายอย่างที่บ่งชี้ว่าเป็นการค้ามนุษย์ นักค้ามนุษย์เพื่อการบังคับใช้แรงงานและการบังคับค้าประเวณีแสวงประโยชน์จากผู้หญิง ผู้ชาย บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และเด็กจากประเทศไทย ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อื่น ๆ ศรีลังกา รัสเซีย อุซเบกิสถาน และประเทศในทวีปแอฟริกาบางประเทศ นักค้ามนุษย์ใช้ประเทศไทยเป็นทางผ่านของผู้เสียหายจากจีน เกาหลีเหนือ เวียดนาม บังคลาเทศ อินเดีย และพม่า ซึ่งถูกบังคับให้ค้าประเวณีและใช้แรงงานในประเทศอื่น เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย สิงคโปร์ รัสเซีย เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรปตะวันตก เด็กจากประเทศไทย พม่า ลาว และกัมพูชาเป็นผู้เสียหายจากการค้าประเวณีในสถานค้าประเวณี สถานอาบอบนวด บาร์ ร้านอาหารโอเค โรงแรม และบ้านพักส่วนบุคคล นักค้ามนุษย์ชักจูงเด็กหญิงและเด็กชายชาวไทยให้แสดงกิจกรรมทางเพศผ่านทางวิดีโอและภาพถ่ายบนอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ บางครั้งโดยการขู่ว่าจะเผยแพร่ภาพลามกของเด็กเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กกำพร้าเสี่ยงต่อการถูกค้ามนุษย์ บิดามารดาหรือนายหน้าบางรายจัดหาแรงงานบังคับเด็กชาวไทย กัมพูชา และพม่าให้ขายดอกไม้ ขอทาน หรือทำงานรับใช้ตามบ้านในเขตตัวเมือง เมื่อปี 2558 มีรายงานว่า กลุ่มแบ่งแยกดินแดนในภาคใต้ของประเทศไทยเกณฑ์และใช้เด็กมาร่วมปฏิบัติการลอบวางเพลิงหรือทำหน้าที่สอดแนม มีรายงานว่าไม่ได้รับการยืนยันว่า กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบอาจฝึกเด็กกัมพูชาจำนวนหนึ่งในโรงเรียนในภาคใต้ของประเทศไทยให้เป็นนักสู้ อย่างไรก็ตาม แฉลงการณ์เบื้องต้นของเจ้าหน้าที่ทางการไทยปฏิเสธว่ามีหลักฐานเชื่อมโยงกับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ

นักค้ามนุษย์ด้านแรงงานแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวในภาคประมงพาณิชย์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรมสัตว์ปีก อุตสาหกรรมการผลิต ภาคการเกษตร งานรับใช้ตามบ้าน และการขอตานตามถนน บ่อยครั้งนักค้ามนุษย์แสวงประโยชน์จากผู้อพยพบางคนในการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการบีบบังคับเพราะผู้อพยพติดหนี้อยู่ และสัญญาหลอกหลวงว่าจะให้งานที่มีค่าจ้างดี นายหน้าและสำนักงานจัดหางานอื่นๆ บังคับให้แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียมจำนวนมากเกินควรก่อนที่จะเดินทางถึงประเทศไทย นายหน้าและนายจ้างที่อยู่ในประเทศไทยคิดค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมหลังจากแรงงานเดินทางถึงประเทศไทย ในบางกรณีทำให้พวกเขาต้องกลายเป็นแรงงานชดหนี้ ผู้อพยพบางคนถูกนักค้ามนุษย์ลักพาตัวและจับตัวไว้เรียกค่าไถ่ และบางคนถูกบังคับให้ต้องให้บริการทางเพศหรือบังคับใช้แรงงาน นักค้ามนุษย์บังคับให้ชายและเด็กชายชาวไทย พม่า กัมพูชา และอินโดนีเซียใช้แรงงานบนเรือจับปลาที่มีคนไทยและต่างชาติเป็นเจ้าของ บางคนได้รับค่าจ้างเพียงเล็กน้อยหรือได้รับไม่สม่ำเสมอ เป็นหนี้สินนายหน้าและนายจ้าง ทำงานมากถึง 18-20 ชั่วโมงต่อวันตลอดทั้งสัปดาห์ และไม่มีอาหาร น้ำ หรือยาที่เพียงพอ ได้กับางคนข่มขู่ เชื้อยนต์ และผสมยาในอาหารให้กับชาวประมงเพื่อให้ทำงานได้หลายชั่วโมงมากขึ้น ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์บางรายในภาคประมงประสบปัญหาในการเดินทางกลับบ้านเกิดเนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกล ไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่มีเอกสารประจำตัวที่ถูกกฎหมาย หรือไม่มีวิธีเดินทางกลับบ้านของตนได้อย่างปลอดภัย

การทุจริตยังคงเป็นเหตุบ่อนทำลายความพยายามในการปราบปรามการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่รัฐบางรายมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับอาชญากรรมการค้ามนุษย์ ซึ่งรวมถึงการรับสินบนหรือกั้มเงินจากเจ้าของกิจการและสถานค้าประเวณีที่ซึ่งผู้เสียหายถูกแสวงประโยชน์ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ทุจริตอนุญาตให้มีการค้ามนุษย์โดยรับสินบนจากนายหน้าและผู้ลักลอบนำบุคคลต่างด้าวเข้าประเทศตามแนวชายแดนไทย

มีรายงานที่น่าเชื่อถือระบุว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่ฉ้อฉลบางรายปกป้องสถานค้าประเวณี สถานบริการทางเพศอื่น ๆ และเจ้าของเรือประมงจากการบุกตรวจค้นและการตรวจสอบ อีกทั้งยังสมรู้ร่วมคิดกับนักค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่รัฐบางรายได้รับประโยชน์จากสินบนและจากการมีส่วนร่วมพัวพันโดยตรงในการแสวงหาประโยชน์จากผู้อพยพ

ที่มา : <https://th.usembassy.gov/th/our-relationship-th/official-reports-th/2019-trafficking-persons-report-thailand-th/>

#### 2.4.4 สถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี

จากสถิติคดีค้ามนุษย์ที่ทำการสอบสวน จำนวน 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2558 – พ.ศ.2562) ที่รายงานผ่านระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) พบว่า ในปี 2558 มีจำนวน 15 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 22 คน ผู้เสียหาย 30 คน ในปี 2559 มีจำนวน 16 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 23 คน ผู้เสียหาย 17 คน ในปี 2560 มีจำนวน 22 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 31 คน ผู้เสียหาย 26 คน ในปี 2561 มีจำนวน 14 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 34 คน ผู้เสียหาย 23 คน และปี 2562 มีจำนวน 9 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 14 คน และผู้เสียหาย 12 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ตารางที่ 2.2 สถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี

ปี (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)	จำนวนคดี(คดี)	จำนวนผู้ต้องหา(คน)	จำนวนผู้เสียหาย(คน)
2558	15	22	30
2559	16	23	17
2560	22	31	26
2561	14	34	23
2562	9	14	12
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>76 คดี</b>	<b>124 คน</b>	<b>108</b>

สรุปจากรายงานระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) เมื่อวันที่ 11/10/2562

#### สรุปสถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี (ระหว่าง พ.ศ.2558 – พ.ศ.2562)

#### ตารางที่ 2.3 สรุปสถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี ปี 2558 (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูกแสวงหาประโยชน์
อำเภอเมือง	สภ.ดอนหัวฬ่อ	2	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
	สภ.แสนสุข	3	(6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน ผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูก แสวงหาประโยชน์
	สภ.เสมีด	4	(6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
อำเภอศรีราชา	สภ.ศรีราชา	6	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี (6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
อำเภอบางละมุง	สภ.หนองปรือ	3	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
	สภ.เมืองพัทยา	9	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี (3) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ในรูปแบบอื่น (6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
	สภ.บางละมุง	2	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
อำเภอสัตหีบ	สภ.สัตหีบ	1	(6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
รวมจำนวนผู้เสียหายปี 2558		30	

ตารางที่ 2.4 สรุปสถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี ปี 2559 (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน ผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูก แสวงหาประโยชน์
อำเภอเมือง	สภ.แสนสุข	4	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
อำเภอศรีราชา	สภ.ศรีราชา	3	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
อำเภอบางละมุง	สภ.บางละมุง	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน ผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูก แสวงหาประโยชน์
	สภ.เมืองพัทธยา	9	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี (6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
รวมจำนวนผู้เสียหายปี 2559		17	

ตารางที่ 2.5 สรุปสถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี ปี 2560 (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน ผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูก แสวงหาประโยชน์
อำเภอบางละมุง	สภ.บางละมุง	4	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี (5) นำคนมาขอตาน
	สภ.เมืองพัทธยา	17	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี (3) การแสวงหาประโยชน์ ทางเพศในรูปแบบอื่น (5) นำคนมาขอตาน (6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
	สภ.หนองปรือ	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
อำเภอสัตหีบ	สภ.สัตหีบ	2	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
อำเภอบ้านบึง	สภ.บ้านบึง	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
อำเภอพนัสนิคม	สภ.พนัสนิคม	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
รวมจำนวนผู้เสียหายปี 2560		26	

ตารางที่ 2.6 สรุปสถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูกแสวงหาประโยชน์
อำเภอเมือง	สภ.แสนสุข	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
อำเภอศรีราชา	สภ.ศรีราชา	2	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
	สภ.แหลมฉบัง	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
อำเภอบางละมุง	สภ.เมืองพัทยา	5	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
	สภ.หนองปรือ	7	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี (2) ผลิตหรือเผยแพร่วัตถุ หรือสื่อลามก
	สภ.บางละมุง	1	(5) นำคนมาขอตาน
อำเภอสัตหีบ	สภ.สัตหีบ	5	(6.1) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ไม่เกี่ยวกับประมง)
	สภ.นาจอมเทียน	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
รวมจำนวนผู้เสียหายปี 2561		23	

ตารางที่ 2.7 สรุปสถิติคดีค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี ปี 2562 (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูกแสวงหาประโยชน์
อำเภอเมือง	สภ.เมืองชลบุรี	3	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี
อำเภอบางละมุง	สภ.เมืองพัทยา	7	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี (5) นำคนมาขอตาน
	สภ.หนองปรือ	1	(3) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น

อำเภอ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน ผู้เสียหาย (คน)	ประเภทการถูก แสวงหาประโยชน์
	สภ.บางละมุง	1	(1) แสวงหาประโยชน์ จากการ ค้าประเวณี
รวมจำนวนผู้เสียหายปี 2562		12	

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12, (2560). “การศึกษาวิจัยการสร้างและพัฒนาระบบการทำงานเครือข่ายแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่เหยื่อเป็นเด็กและสตรีในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบกระบวนการทำงานเครือข่ายในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และเพื่อศึกษาเครือข่ายการประสานการดำเนินงานทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาการค้าเด็กและสตรีในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กระบวนการทำงานเครือข่ายในการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มีรูปแบบกระบวนการทำงานเครือข่ายครอบคลุม ทั้ง 5 ด้าน ตามหลักมาตรฐานการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์สากล คือ ด้านนโยบาย ด้านการป้องกัน ด้านการดำเนินคดี ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ และด้านความร่วมมือ อยู่ใน 3 ระดับ คือ 1) ระดับนานาชาติ/ระหว่างประเทศ (โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดน หรือการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในรูปแบบการค้าแรงงาน) 2) ระดับชาติ และ 3) ระดับจังหวัด โดยกระบวนการทำงานของเครือข่ายในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่เกิดจาก คณะอนุกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จังหวัด 76 จังหวัด ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนอำนวยความสะดวกและดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ภายในจังหวัด โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ให้กระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ควรพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อเป็นแกนนำชุมชนในการให้ความรู้ ช่วยเฝ้าระวัง รับแจ้งเหตุ และช่วยประสานงานในการป้องกัน ปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12, (2561). “การวิจัยและพัฒนาระบบสื่อสารเพื่อยุติปัญหาการขูดรีด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร เพื่อศึกษากระบวนการยุติปัญหาขูดรีด เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร และเพื่อศึกษาผลของการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเพื่อยุติปัญหาการขูดรีด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสื่อสารทางสังคมที่นำไปสู่การยุติปัญหาการขูดรีด ด้วยเหตุผลว่าปัญหาการขูดรีดในสังคมไทยปัจจุบันเป็นปัญหาสังคมที่มีความสลับซับซ้อน มีลักษณะปัญหาเรื้อรังต่อเนื่องมาอย่างยาวนานนับแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวได้สร้างผลกระทบของปัญหาในด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่สำคัญปัญหาดังกล่าวสร้างผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์และความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากขูดรีดในปัจจุบันมิได้เป็นเพียงคนไทยที่ประสบปัญหาความยากลำบาก แต่ขูดรีด

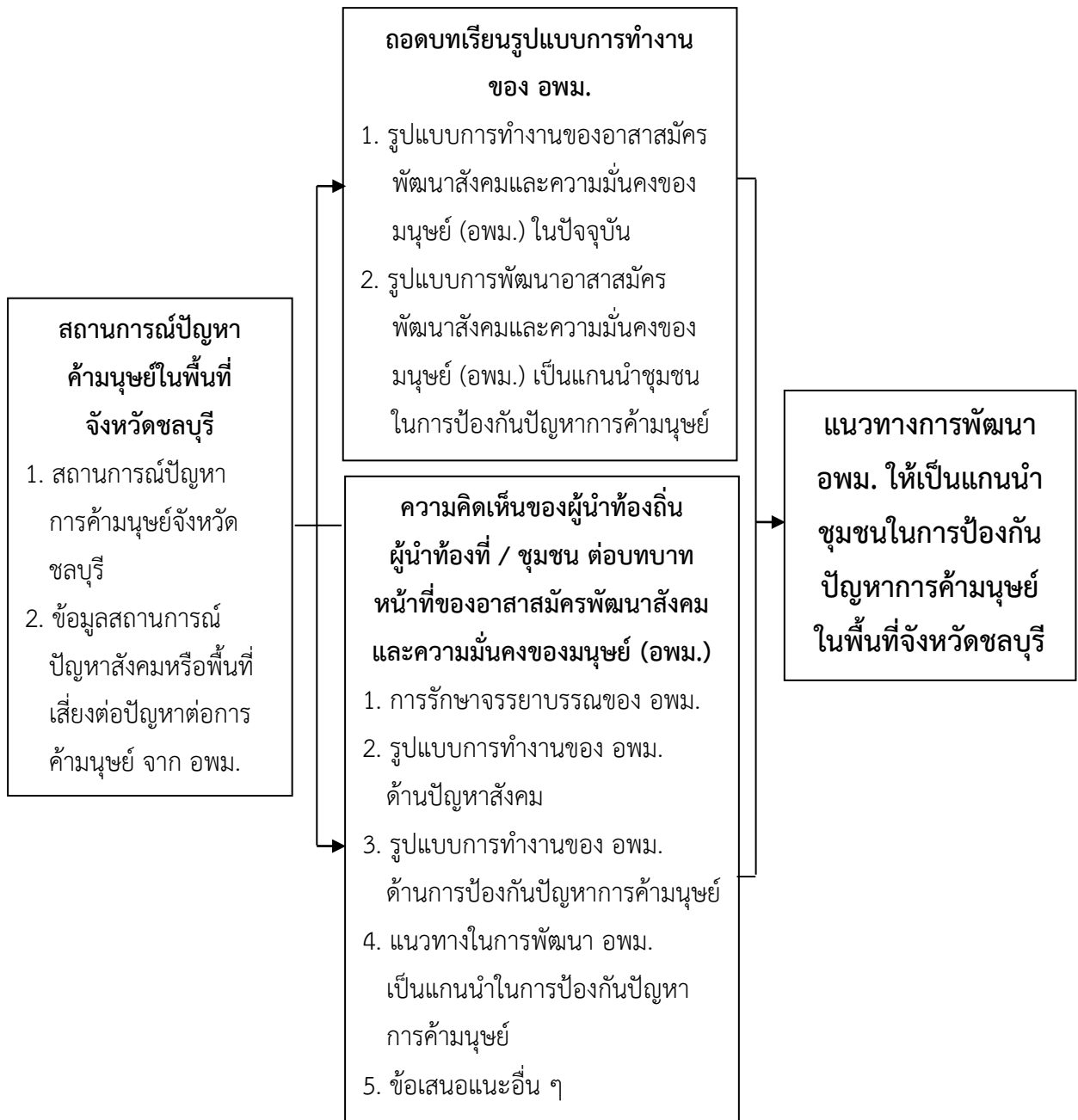
ส่วนหนึ่งเป็นคนต่างชาติ/ คนต่างด้าวที่เข้ามากระทำการขอทานซ้ำๆ ในประเทศไทย ทำให้แนวทางการจัดการปัญหาต้องใช้หลายมาตรการและแนวทางที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการขอทานไม่สามารถดำเนินการได้แค่เพียงในกลุ่มผู้ขอหรือขบวนการเครือข่ายขอทานเท่านั้น การให้ความสำคัญและความสนใจไปยังกลุ่มผู้ให้ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ปัญหาขอทานและพฤติกรรมขอทานยังคงเกิดขึ้นและดำรงอยู่ โดยเน้นไปยังการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ให้ในการงดให้เงินขอทาน ด้วยเหตุผลสำคัญที่ว่าผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส สามารถเข้าถึงการจัดสวัสดิการและบริการสังคมตามลักษณะกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานภายใต้การทำงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่รองรับความต้องการจำเป็นเฉพาะของทุกกลุ่มเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้น การให้เงินขอทานจึงไม่ได้นำไปสู่การจัดการปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็น อีกทั้งขอทานในสังคมไทยในปัจจุบันมิได้เป็นเพียงขอทานคนไทยเท่านั้น หากแต่เป็นขอทานต่างชาติที่อาจเข้ามาหาประโยชน์จากคนไทยที่มีลักษณะใจดี เอื้ออาทรต่อผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน ลักษณะดังกล่าวจึงอาจเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์และการกระทำที่เข้าข่ายการขอทานที่ละเมิดต่อพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ.2559 โดยมีข้อเสนอแนะการวิจัย คือ การปรับรูปแบบการจัดระเบียบการขอทาน โดยเป็นการรณรงค์เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบจากการขอทาน

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยคณะผู้วิจัยมีความเชื่อว่าแนวทางการพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ด้านสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี (สถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรี และข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาต่อการค้ามนุษย์ จาก อพม.) ด้านถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของ อพม. (รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในปัจจุบัน รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์) และด้านความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ / ชุมชน ต่อบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) (การรักษาจรรยาบรรณของ อพม. รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ แนวทางการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และข้อเสนอแนะอื่นๆ) เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ดังนั้น สรุปจากแนวคิดและผลการวิจัย สามารถกำหนดกรอบได้ดังนี้



ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์” เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกระบวนการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เชิงปริมาณ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณ รูปแบบการทำงานด้านปัญหาสังคม รูปแบบการทำงานด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ และแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยการใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาถึงสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ในประเด็นสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์จังหวัดชลบุรี ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาต่อการค้ำมนุษย์ จาก อพม. รวมไปถึงถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของ อพม. รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในปัจจุบัน รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งใช้ศึกษาหลายวิธีการ อาทิเช่น การศึกษาเอกสาร ทั้งเอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมายจาก อพม. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

#### 3.2 การคัดเลือกพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยคัดเลือกจากพื้นที่ที่มีสถิติคดีค้ำมนุษย์ในจังหวัดชลบุรี 4 อันดับแรก จากฐานข้อมูลของกองต่อต้านการค้ำมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สรุปรายงานระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) ปี 2558 – 2562 จำนวน 4 อำเภอ จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

#### 3.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.3.1 ประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ และข้อสรุปต่าง ๆ มีการใช้แบบสอบถามเป็น

เครื่องมือที่มีความเป็นปรนัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยค้นหาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงประชากร การรักษา จรรยาบรรณ รูปแบบการทำงาน ด้านปัญหาสังคม รูปแบบการทำงานด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ และแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ข้อมูลที่ได้มีการนำมาวิเคราะห์ สรุปลผล และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแนวทางในการเป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนที่เก็บแบบสอบถาม		
		เจ้าหน้าที่ อปท.	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ ผู้นำชุมชน	รวม (ชุด)
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	5	-	5
2	เมืองพัทยา	5	-	5
	<b>รวม</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>10</b>
	<b>อำเภอเมืองชลบุรี</b>			
1	เทศบาลเมืองชลบุรี	5	1	6
2	เทศบาลเมืองบ้านสวน	5	1	6
3	เทศบาลเมืองแสนสุข	5	-	5
4	เทศบาลเมืองอ่างศิลา	5	1	6
5	เทศบาลตำบลบางทราย	5	1	6
6	เทศบาลตำบลคลองตำหรุ	5	1	6
7	เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	5	1	6
8	เทศบาลตำบลเสม็ด	5	1	6
9	เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	5	1	6
10	เทศบาลตำบลหนองไม้แดง	5	1	6
11	เทศบาลตำบลนาป่า	5	1	6
12	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตำหรุ	5	-	5
13	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขี้คอก	5	1	6
14	องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก	5	1	6
15	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี	5	1	6
16	เทศบาลตำบลเหมือง	5	1	6
17	ตำบลบ้านปึก	-	1	1
	<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>95</b>

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนที่เก็บแบบสอบถาม		
		เจ้าหน้าที่ อปท.	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ ผู้นำชุมชน	รวม (ชุด)
	<b>อำเภอศรีราชา</b>			
1	เทศบาลเมืองศรีราชา	5	1	6
2	เทศบาลนครแหลมฉบัง	5	-	5
3	เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์	5	1	6
4	เทศบาลตำบลบางพระ	5	1	6
5	องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ	5	-	5
6	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง	5	1	6
7	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม	5	1	6
8	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อวิน	5	1	6
9	ตำบลทุ่งสุขลา	-	1	1
10	ตำบลบึง	-	1	1
	<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>48</b>
	<b>อำเภอบางละมุง</b>			
1	เทศบาลเมืองหนองปรือ	5	1	6
2	เทศบาลตำบลบางละมุง	5	1	6
3	เทศบาลตำบลห้วยใหญ่	5	1	6
4	เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย	5	1	6
5	เทศบาลตำบลโปัง	5	1	6
6	เทศบาลตำบลหนองปลาไหล	5	1	6
7	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว	5	1	6
8	ตำบลนาเกลือ	-	1	1
	<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>43</b>
	<b>อำเภอสัตหีบ</b>			
1	เทศบาลเมืองสัตหีบ	5	1	6
2	เทศบาลตำบลบางเสร่	5	1	6
3	เทศบาลตำบลนาจอมเทียน	5	1	6
4	เทศบาลตำบลเขตอุดมศักดิ์	5	-	5
5	เทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว	5	-	5
6	เทศบาลตำบลเขาชีจรรย์	5	-	5

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนที่เก็บแบบสอบถาม		
		เจ้าหน้าที่ อปท.	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ ผู้นำชุมชน	รวม (ชุด)
7	องค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง	5	1	6
8	องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร	5	1	6
9	ตำบลนาจอมเทียน	-	1	1
	<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>46</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				<b>242</b>

### 3.3.2 ประชากรในการศึกษาเชิงคุณภาพ

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ รวมทั้งสิ้น 65 คน ประกอบด้วย

- หน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดชลบุรี เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดชลบุรี ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดชลบุรี ศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ ครบ 36 พรรษา และสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

- หน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องและเป็นภาคีเครือข่ายกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมืองพัทยา เทศบาลเมืองหนองปรือ องค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

- หน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เช่น กองต่อต้านการค้ามนุษย์ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

- ตัวแทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 4 อำเภอ

## 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1) ประสานงานเพื่อคัดเลือก ตัวแทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่เป้าหมาย 4 อำเภอ เพื่อทำหน้าที่เป็นนักวิจัยชุมชนและเป็นช่องทางในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

2) จัดประชุมนักวิจัยชุมชนเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของโครงการวิจัยฯ เครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) แจกจ่ายแบบสอบถามให้นักวิจัยชุมชนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) นักวิจัยชุมชนตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ก่อนส่งแบบสอบถาม กลับคืนคณะผู้วิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการศึกษาคืบต่อไป

#### 3.4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการโดยคณะผู้วิจัยร่วมกับนักวิจัยชุมชน

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.5.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

การวิจัยมีการใช้แบบสอบถาม ซึ่งออกแบบโดยนำข้อมูลที่ได้จากการใช้ข้อมูลทุติยภูมิจาก เอกสาร รายงาน หรือหนังสือที่ได้มีการตีพิมพ์ เช่น วารสาร บทความ และสิ่งตีพิมพ์อื่น ๆ เป็นต้น นำมา วิเคราะห์เพื่อออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูล สามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณของ อพม. เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ และแบบเติมคำ (Completion) จำนวน 6 ข้อ

#### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร รายงาน หรือหนังสือซึ่งได้มีการตีพิมพ์ และงานวิจัยต่าง ๆ
2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม เนื้อหา (Content Validity) โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

2.1 นายรัชพล มณีเหล็ก ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ กองต่อต้านการค้ามนุษย์

2.2 นายอิศรา ชติยวรา นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ กองต่อต้านการค้ามนุษย์

2.3 นางเพชรดา ธัญญศักดิ์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ กองกิจการอาสาสมัคร และภาคประชาสังคม

2.4 นางสาวศิริราณี ศรีพิณีจ นักพัฒนาสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.5 นางรุ่งทิพา สุดแดน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Pre Test) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามจำนวน 65 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามไปจัดเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

6. การประชุมนิเทศนักวิจัยชุมชน ในขั้นตอนของการใช้เครื่องมือ รายละเอียดเนื้อหาของเครื่องมือ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำเครื่องมือไปใช้ในแต่ละพื้นที่

#### การเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนักวิจัยชุมชน คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 242 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ศึกษาวิจัย จำนวน 4 อำเภอ ในจังหวัดชลบุรี

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติในการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในองค์กร และสถานที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณของ อพม.

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

โดยส่วนที่ 2 – 4 มีการให้คะแนนสำหรับการประมาณค่าแบบ Likert Scale แก่คำตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนให้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 1.00 - 1.80 = \text{ระดับน้อยที่สุด}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 1.81 - 2.60 = \text{ระดับน้อย}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 2.61 - 3.40 = \text{ระดับปานกลาง}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 3.41 - 4.20 = \text{ระดับมาก}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 4.21 - 5.00 = \text{ระดับมากที่สุด}$$

**ส่วนที่ 5** ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการศึกษารายละเอียดของคำตอบในแต่ละบุคคล ก่อนการจำแนกประเภท ซึ่งจะพิจารณาคำตอบของทุกราย และนำคำตอบเหล่านั้นมาจัดกลุ่มหรือหมวดหมู่ ด้วยการพิจารณาจากความถี่ของแต่ละกลุ่ม โดยผู้วิจัยจะยึดคำตอบที่มีความถี่สูงมาใช้เป็นประเด็นในการอภิปราย หรือถือเป็นประเด็นที่สำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 3.5.1 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

การจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีสนทนากลุ่ม ซึ่งมีการใช้แบบสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือสำหรับจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเครื่องมือเป็นลักษณะคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

1) จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในพื้นที่ EEC มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก รวมทั้งประชากรที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดชลบุรีเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพ จึงทำให้มีปัญหาสังคมที่หลากหลาย ซับซ้อน รวมทั้งปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งจังหวัดชลบุรีเป็นทั้งพื้นที่ต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง

- ท่านคิดว่าในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่หรือใกล้เคียง มีสถานการณ์ปัญหาสังคมอะไรบ้าง หรือมีพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาการค้ามนุษย์บ้างหรือไม่ มีรูปแบบเป็นอย่างไร

- มีหน่วยงานใดบ้างที่ได้ร่วมดำเนินการ และดำเนินการอย่างไรบ้าง

2) บทบาทหน้าที่การทำงานของท่านในฐานะ อพม. ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ท่านได้ดำเนินการประสานงาน การติดตามด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชนของท่านอย่างไรบ้าง



3) ในความคิดเห็นของท่าน การพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ ควรเลือกรูปแบบการพัฒนาอย่างไร และหน่วยงานใดในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ที่เป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน

4) ปัญหาอุปสรรคของ อพม. ในการเป็นแกนนำชุมชนเพื่อการป้องกันปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์มีหรือไม่ และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

5) ในความคิดเห็นของท่าน ควรทำอย่างไรให้ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชนจังหวัดชลบุรีและประเทศหมดไปหรือลดลงอย่างต่อเนื่อง

6) ขอให้ท่านเสนอแนะช่องทางการแจ้งข่าวสารและแจ้งเหตุการณ์ค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชนว่ามีช่องทางใดบ้าง

#### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร รายงาน หรือหนังสือซึ่งได้มีการตีพิมพ์ และงานวิจัยต่าง ๆ

2) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

2.1) นายรัชพล มณีเหล็ก ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ กองต่อต้านการค้ำมนุษย์

2.2) นายอิสรา ขัตติยวรา นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ กองต่อต้านการค้ำมนุษย์

2.3) นางเพชรลดา ธนัญศักดิ์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม

2.4) นางสาวศิริภาณี ศรีพิณีจ นักพัฒนาสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.5) นางรุ่งทิพา สุดแดน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4) นำแบบสอบถามไปจัดเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

5) การปฐมนิเทศน์วิจัยสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 ในขั้นตอนของการใช้เครื่องมือ รายละเอียดเนื้อหาของเครื่องมือ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

#### การเก็บข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูลดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 โดยแบ่งการสนทนากลุ่มเป็นจำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ซึ่งได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการสนทนากลุ่มทั้ง 4 อำเภอ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมจำนวนทั้งสิ้น 65 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พรรณนารายละเอียดตีความ

### 3.5 การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอแบบพจนานุกรมการวิเคราะห์ โดยนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุน แบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็น 5 บท ประกอบด้วย

- บทที่ 1 บทนำ
- บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย
- บทที่ 4 ผลการศึกษา
- บทที่ 5 บทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2562 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2563

### 3.7 กระบวนการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 3.2 กระบวนการดำเนินการวิจัย

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
1	วางแผนการดำเนินงานและคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดในพื้นที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสร้างแนวคำถามเชิงคุณภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี	- ประชุมคณะผู้วิจัย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	- แผนการดำเนินงาน - กลุ่มเป้าหมายที่จัดเก็บ - แนวคำถามเชิงคุณภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี
2	ถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยวิธีสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งสร้างแนว	- ถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ	- ข้อมูลเชิงคุณภาพรูปแบบการทำงานของอาสาสมัคร

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
	<p>คำถามเพื่อเติมเต็มข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</p>	<p>มนุษย์ในปัจจุบัน ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ จำนวน 65 คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างเครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อเติมเต็มข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</li> </ul>	<p>พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แนวคำถามเพื่อเติมเต็มข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</li> </ul>
3	<p>ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเชิงปริมาณ กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน จำนวน 242 ชุด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลเชิงปริมาณแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</li> </ul>
4	<p>ถอดบทเรียนและวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ถอดบทเรียนและวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการถอดบทเรียนและผลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชน</li> </ul>

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
			ในการป้องกัน ปัญหาการค้ามนุษย์ ในพื้นที่จังหวัด ชลบุรี
5	สรุปผลข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานของ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนา อาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	- จัดทำร่างโครงการวิจัยแนว ทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนใน การป้องกันปัญหาการค้า มนุษย์	- ร่างโครงการวิจัย แนวทางการพัฒนา อาสาสมัคร พม. ให้ เป็นแกนนำชุมชน ในการป้องกัน ปัญหาการค้ามนุษย์
6	การจัดทำรูปเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์	- จัดทำเล่มรายงานวิจัยแนว ทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนใน การป้องกันปัญหาการค้า มนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ฉบับสมบูรณ์	- เล่มรายงานวิจัย แนวทางการพัฒนา อาสาสมัคร พม. ให้ เป็นแกนนำชุมชน ในการป้องกัน ปัญหาการค้ามนุษย์ ในพื้นที่จังหวัด ชลบุรี ฉบับสมบูรณ์
7	เวทีคืนข้อมูลผลการศึกษาวิจัยในพื้นที่	- คืนข้อมูลผลการศึกษาวิจัย ในพื้นที่ เพื่อการรับรู้เพื่อ วางแผนต่อยอดแนวทางการ พัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้ เป็นแกนนำชุมชนในการ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ใน พื้นที่จังหวัดชลบุรี	- ผลการรับรู้เพื่อ วางแผนต่อยอด แนวทางการพัฒนา อาสาสมัคร พม. ให้ เป็นแกนนำชุมชน ในการป้องกัน ปัญหาการค้ามนุษย์ ในพื้นที่จังหวัด ชลบุรี

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

โครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยมีพื้นที่การศึกษาวิจัยในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ประเด็นที่ 2 ถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่/ชุมชน ต่อบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

#### 4.1 สถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยขอนำเสนอสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน สามารถสรุปได้ดังนี้

##### 4.1.1 สถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์จังหวัดชลบุรี

สถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในจังหวัดชลบุรีจากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยผู้เข้าร่วมประชุมจาก ผู้แทนกองต่อต้านการค้ำมนุษย์ ผู้แทนกองกิจการอาสาสมัครและประชาสังคม ผู้แทนตำรวจ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนด้านการศึกษา อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานทีม One home จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในจังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

1) จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก Eastern Economic Corridor : EEC มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก รวมทั้งประชากรที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดชลบุรีเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพ จึงทำให้มีปัญหาสังคมที่หลากหลาย ซับซ้อน รวมทั้งปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งจังหวัดชลบุรีเป็นทั้งพื้นที่ต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง จึงมีสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาการค้ำมนุษย์ เนื่องจากจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทยหรือริมฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทย มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงหลายแห่งตั้งอยู่ เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจสำคัญของภาคตะวันออกอย่างมาก ทั้งในด้านพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศแห่งหนึ่ง ส่งผลให้จังหวัดสามารถพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การพาณิชย์ การท่องเที่ยว และการคมนาคมที่สะดวกสบาย

2) รูปแบบการคุ้มครองในพื้นที่จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาพบว่า ก่อนมีพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 ทหารอเมริกันมาตั้งฐานทัพที่สตัดท์ทำให้มีผู้หญิงไทยเข้ามาเป็นเมียเช่าฝรั่ง สถานการณ์ตกเขียวทำให้เด็กเข้ามาค้าประเวณีในพื้นที่มากขึ้น เช่น การค้าประเวณีเด็กในสถานประกอบการ ทั้งเด็กไทยและต่างด้าว นักท่องเที่ยวจากหลายประเทศเข้ามาซื้อบริการโดยไม่คำนึงว่าเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ การขอทานเด็ก มีทั้งสมัครใจและถูกบังคับ การใช้แรงงานเด็ก เช่น ชายกระดาศ ชายนกรกระจิบ แต่ภายหลังมีพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 รูปแบบการคุ้มครองเปลี่ยนไปจากเดิม มีการบังคับค้าประเวณี การบังคับเพื่อธุรกิจทางเพศ การบังคับใช้แรงงาน (ประมง) และการบังคับขอทาน ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนารูปแบบให้มีความซับซ้อนมากกว่าเดิม มีการหลีกเลี่ยงการจับกุมโดยการเปลี่ยนวิธีการระดมการแต่จำนวนเหยื่อกลับมีมากขึ้นเพราะแฝงใน social media การมีบทลงโทษที่รุนแรงทำให้รูปแบบการค้ามนุษย์เปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การซื้อบริการเด็กจะจ่ายโดยตรงโดยไม่ผ่านนายหน้า หรือสถานประกอบการ แยกจะจ่ายตรงให้กับเด็กแล้วเด็กจะจ่ายให้กับสถานประกอบการที่หลัง การค้าแรงงานเด็ก มีการขายผลไม้และดอกไม้ บางรายมีการใส่ชุดนักเรียนเพื่อมาขายของ รวมทั้งมีการขายบริการผ่าน social media มากขึ้น

3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการค้ามนุษย์ในพื้นที่ ส่วนหนึ่งเป็นผู้โยกย้ายเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในแต่ละปีจังหวัดชลบุรีมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาประมาณ 11 ล้านคน เฉพาะเมืองพัทยาแห่งเดียวมีจำนวนนักท่องเที่ยวมากถึง 9 ล้านคน ซึ่งเมืองพัทยาก็เป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก มีนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลกเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวและประกอบกิจการต่าง ๆ มากมาย เช่น กิจการโรงแรม บริษัทนำเที่ยว ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ มีผู้คนสัญจรไปมาอย่างพลุกพล่านและมีชุมชนอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก ส่วนการใช้ชีวิตก็เป็นแบบต่างตนต่างอยู่ โดยเฉพาะบริเวณที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจการประมง และสถานบันเทิง ซึ่งบางกลุ่ม ก็ไม่สามารถหางานทำได้ ทำให้ในพื้นที่มีประชากรแออัดจำนวนมาก ไม่สามารถตรวจสอบ เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิ ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

4) สาเหตุสถิติการค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรีในช่วงจำนวน 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2558 – พ.ศ.2562) ที่รายงานผ่านระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ปี (ตามวันที่ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ)	จำนวนคดี (คดี)	จำนวนผู้ต้องหา (คน)	จำนวนผู้เสียหาย (คน)
2558	15	22	30
2559	16	23	17
2560	22	31	26
2561	14	34	23
2562	9	14	12
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>76 คดี</b>	<b>124 คน</b>	<b>108</b>

ตารางที่ 4.1 สรุปจากรายงานระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) เมื่อวันที่ 11/10/2562

จากสถิติคดีความทุกข์ของจังหวัดชลบุรีที่ทำการสอบสวน จำนวน 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2558 - พ.ศ.2562) ที่รายงานผ่านระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) พบว่า ในปี 2558 มีจำนวน 15 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 22 คน ผู้เสียหาย 30 คน ในปี 2559 มีจำนวน 16 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 23 คน ผู้เสียหาย 17 คน ในปี 2560 มีจำนวน 22 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 31 คน ผู้เสียหาย 26 คน ในปี 2561 มีจำนวน 14 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 34 คน ผู้เสียหาย 23 คน และปี 2562 มีจำนวน 9 คดี มีจำนวนผู้ต้องหา 14 คน และผู้เสียหาย 12 คน

ซึ่งในเรื่องนี้มีผลการวิเคราะห์ของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนการดำเนินงานและคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดในพื้นที่รับผิดชอบพร้อมทั้งสร้างแนวคำถามเชิงคุณภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2562 ณ ห้องประชุมมุกบูรพา สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 ได้มีการวิเคราะห์โดยสรุป คือ การที่สถิติคดีการค้ามนุษย์จังหวัดชลบุรีลดลง อาจเกิดได้จาก 2 ประเด็น คือ มีปัญหาด้านการค้ามนุษย์ลดลง หรือเกิดจากการหลบเลี่ยงได้มากขึ้น ซึ่งหากมองในแง่บวก คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานหนัก และจังหวัดชลบุรี เป็น 1 ใน 10 จังหวัดที่เป็นพื้นที่ค้ามนุษย์ที่มีความรุนแรง (สีแดง) และเป็น 1 ใน 22 จังหวัดที่ติดทะเล ที่มีปัญหาการค้ามนุษย์จำนวนมาก แต่จังหวัดชลบุรี มีจุดแข็ง เพราะมีทีมตำรวจและอัยการ รวมทั้งทีมสหวิชาชีพ ซึ่งเป็นทีมสำคัญที่ค่อนข้างจะเข้มแข็งในการทำงานค้ามนุษย์ และทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น รวมทั้งมี NGO เป็นหน่วยงานที่ประสานงานกันได้ง่าย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีที่อาจเป็นการจัดการปัญหาแบบครบวงจรทุกมิติ รวมทั้งจังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ที่เศรษฐกิจค่อนข้างดีในระดับประเทศ ทำให้เป็นจังหวัดที่น่าร่อง มีความเข้มแข็งในการทำงานมากกว่าที่อื่น

#### 5) ตัวอย่างสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ในบางพื้นที่จังหวัดชลบุรี เช่น

5.1) บริเวณเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีสถิติผู้หญิงอายุ 50 ปีขึ้นไป มาค้าบริการทางเพศ เพราะสามารถทำมาหาเลี้ยงชีพได้ง่าย ซึ่งอาจทำให้เสียภาพพจน์เมืองไทย

5.2) บริเวณหน้าศาลากลาง หน้าศาลตรงวงเวียนปลาฉลามในจังหวัดชลบุรี จะมีผู้หญิงค้าบริการทางเพศ โดยเคยมีการจับได้จำนวน 23 คน ซึ่งจำนวน 3 คน เป็นคนจังหวัดชลบุรี และที่บัตรประชาชนมีอายุถึง 60 ปี เป็นชาวจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ 1 คน ที่เหลืออีก 19 คน เป็นคนจากภาคอีสานกับภาคเหนือ

5.3) สถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์กรณีหนึ่งที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอบ้านบึงที่เป็นเด็กอายุ 11 ปีเศษ ที่แม่ไปขายให้กับผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นแห่งหนึ่งและได้โอนเงินเข้าบัญชีแม่ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ได้ร่วมช่วยเหลือกัน โดยแยกเด็กไปอยู่บ้านเกร็ดตระการจังหวัดนนทบุรี มีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้เด็ก สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นติดคุก 468 ปี ส่วนแม่เด็กเสียชีวิต เพราะวันนั้นไปขายบริการที่โรงแรมแห่งหนึ่ง แล้วได้ขับรถออกมากับลูกค้ามีรถบีกอ์พจนเสียชีวิต

5.4) สถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์กรณีหนึ่งที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชลบุรี คือ สามเณรโดนกระทำในทางที่ผิดจากเจ้าอาวาสทุกวัน ในทุกเช้า แต่ผู้ปกครองของสามเณรทุกคนตอนแรกมาร่วมเอาผิดด้วย แต่หลังจากได้รับเงินเข้าบัญชี ผู้ปกครองทุกคนยุติหมดและกลับคำให้การ ทั้งที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ แต่ทุกอย่างก็ต้องจบลงอย่างง่ายตาย

6) ด้านสถานการณ์และการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในสถานศึกษา โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของ บวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน ที่ต้องเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายให้กับโรงเรียนและคุณครูที่อยู่ในพื้นที่ กรณีมีเด็ก กลุ่มเสี่ยง เด็กที่ต้องเฝ้าระวัง จะได้มีการประสานและเชื่อมโยงกันในการทำงาน มีการป้องกันเด็ก สื่อออนไลน์ มีการอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะชีวิต โดยมีตัวอย่างสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ เช่น กรณีผู้อำนวยการโรงเรียน ได้ย้ายมาจากที่อื่น แล้วได้มีการจับครูใหม่ในโรงเรียน 2-3 คน และเด็ก 7-8 คน ได้โดนกระทำมีตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา ที่ 5 ชั้นประถมศึกษาที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 และ ม.2) บางคนโดนครูหอมแก้ม กอด หรือโอบ เอามือมาแตะด้านข้าง ทุกคนรู้ว่าตัวเองโดนล่วงละเมิด ซึ่งได้มีการนัดสอบโดยละเอียด แต่มีเด็กคนหนึ่งปกป้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนมาก ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกนั้นต่างคนต่างเปิดเผยความลับว่าโดนกระทำ อะไรบ้าง แต่ด้วยความที่ถูกผู้มีอิทธิพลแทรกแซงจึงสามารถทำได้แค่ย้ายผู้อำนวยการโรงเรียนออกจากพื้นที่

7) ด้านสถานการณ์และการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล ตำบลหนองปรือ จะเน้นเรื่องการใช้เครือข่ายโดยอาสาสมัครที่มีอยู่แล้ววางแผนการทำงานในปีงบประมาณ 2563 คือ จะจัดการอบรม “วินอาสาตาสับปะรด” ซึ่งอบรมเกี่ยวกับการเชื่อมเจ้าหน้าที่ตำรวจกับเจ้าหน้าที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่คนขับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง ให้รู้เรื่องการช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้น เรื่องการแจ้ง เบาะแสการค้ำมนุษย์ การแจ้งเบอร์สายด่วน 1300 แจ้งเหตุเจ็บไข้และป่วย เพื่อให้มีความรู้หลาย ๆ ประเด็น เนื่องจากวินมอเตอร์ไซด์จะมีเวลาและอยู่ใกล้ชิดกับชาวบ้านมากที่สุด โดยเชื่อมโยงกับสถานีตำรวจหนองปรือ ให้มาร่วมเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับบริษัทมิตินด์ที่ขายมอเตอร์ไซด์ และทำ CSR ให้มาบริการถ่ายน้ำมันเครื่อง ให้ฟรี เช็คสภาพเครื่องมอเตอร์ไซด์ มีใบขับขี่รถถูกต้องหรือไม่อาจจะเชื่อมโยงกับขนส่งจังหวัด ช่างตัดผม จูฬามาตมา ตัดบริการให้ฟรี หรืออาจจะเชื่อมโยงประกันสังคมมาตรา 40 จากบุคคลที่ไม่มีนายจ้าง ให้มา จดทะเบียนมาทำประกันสังคม เชื่อมโยงกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ทำบัตรทองให้กับผู้ที่อยู่ต่างจังหวัด เพราะ คนขับมอเตอร์ไซด์รับจ้างส่วนใหญ่ คือ คนต่างจังหวัด ทำให้เกิดบูรณาการทำงานร่วมกัน ต้องวินวิน (win win) ด้วยกัน ต้องได้ความรู้ ได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และเป็นเครือข่ายร่วมเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม ร่วมกันในชุมชนได้เป็นรูปธรรม

8) สรุปรูปแบบปัญหาการค้ำมนุษย์กับสถานการณ์การค้ำมนุษย์ในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ หลักการสำคัญคือ ถ้าต่ำกว่า 18 ปี ยินยอมหรือไม่ ยินยอมถือเป็นค้ำมนุษย์ อันนี้ก็เป็นที่รู้กัน ในส่วนที่นำไปใช้แรงงานไม่เกี่ยว เช่น เด็กเสิร์ฟในร้านก๋วยเตี๋ยว

รูปแบบที่ 2 การบังคับคนขอทาน ที่จังหวัดชลบุรี จะมีเมื่อประมาณปี พ.ศ.2558-2559 ซึ่งเป็นคดีที่แม่ชาวเขมร นำลูกมาขอทาน 2-3 คน เป็นคดีแรกที่ลงโทษในฐานะที่บังคับให้ขอทาน ซึ่งต่อมาได้มี เขียนท้ายกฎหมายว่า กรณีถ้าเป็นแม่ลูกกันให้ศาลใช้ดุลยพินิจอาจจะไม่ลงโทษก็ได้ ซึ่งก็เป็นผลสืบเนื่อง จึงเป็น คดีสุดท้ายที่ลงโทษแม่ต้องขังอยู่ที่ทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในส่วนลูกก็อยู่บ้านพักเด็กกับ NGO ก่อนส่งเด็กกลับ ต่างประเทศ

รูปแบบที่ 3 แรงงานลักษณะเป็นทาสคล้าย ๆ นำไปขังไว้แล้วขมขู่ ในหลายเรื่อง แล้วทำร้าย ร่างกาย ซึ่งหลายเรื่องก็เป็นเรื่องของแรงงาน

รูปแบบที่ 4 การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น เรื่องการโชว์ลามก เต็มอาโกโก้

รูปแบบที่ 5 เรื่องการบังคับตัดอวัยวะ ยังไม่มีคดีรูปแบบนี้ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี



#### 4.1.2 ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาการค้ามนุษย์ ที่ได้จากการระดมความคิดเห็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยวิธีสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งสร้างแนวคำถามเพื่อเติมเต็มข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 20 – 21 พฤศจิกายน 2562 ณ ห้องประชุมณพเก้า สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาการค้ามนุษย์ ที่ได้จากการระดมความคิดเห็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่ 4 อำเภอ จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

1) **อำเภอเมือง** เป็นอำเภอที่มีขนาดใหญ่และมีสถานการณ์ที่ชาวต่างด้าว เช่น ชาวพม่า ชาวกัมพูชา ชาวลาว ส่วนมากจะเป็นเด็ก ๆ ซึ่งจะไม่ใช่เป็นขอทานเลยทีเดียว จะใช้วิธีบังคับให้เด็กขายลูกอม ขายขนม ขายดอกไม้ ทำตัวให้หน้าสงสาร ส่วนที่เป็นขอทานจริง ๆ ก็มีจำนวนมากเหมือนกัน ในตลาดทั่ว ๆ ไป ตลาดไต้รุ่ง หรือชายทะเล โดยจะเข้ามาขอทานและทำตัวให้หน้าสงสาร

2) **อำเภอสัตร์ราชา** เป็นอำเภอที่หน้าอาศัยเมืองหนึ่ง เพราะมีปัญหาทางสังคมน้อยมาก ส่วนราชการหลาย ๆ หน่วยงาน อยู่ในอำเภอสัตร์ราชา โดยสถานการณ์ปัญหาสังคมปัจจุบัน เช่น

ประเด็นปัญหาเสพติด แต่ก็มีไม่มากนัก ส่วนมากจะเป็นคนภายนอกลักลอบเข้ามาจำหน่าย มีแอบนำมาขายกันที่สวนสุขภาพ/ชายทะเล หรือตามเส้นทางหมู่บ้านต่าง ๆ

ประเด็นปัญหาต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติ มีแรงงาน 3 ประเทศเข้ามาแอบแฝง ได้แก่ ประเทศลาว กัมพูชา พม่า มาทำงาน มาขายของในตลาดนัด และเป็นเจ้าของกิจการบางแห่งในอำเภอสัตร์ราชา

ประเด็นการขายบริการทางเพศ มีบ้างเล็กน้อยซึ่งไม่มากนัก กระทำด้วยความสมัครใจ ส่วนมากมีอายุ 30 ปี ขึ้นไป ที่บริเวณสวนสุขภาพ (เกาะลอย) ในช่วงกลางคืน

ประเด็นปัญหาการว่างงาน ส่วนมากมีอายุระหว่าง 35-40 ปี ซึ่งมีผลกระทบจากเศรษฐกิจ/โรงงานปิด ซึ่งในอำเภอสัตร์ราชามีจำนวนน้อย เนื่องจากคนอำเภอสัตร์ราชา ที่ไม่ใช่ประชากรแฝงส่วนมากจะเป็นคนมีฐานะ ลูกเรียนหนังสือและทำงานกันหมด ปัญหาการว่างงานเกิดจากผลกระทบสำหรับผู้ที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรม บางโรงงานต้องปิดกิจการไป เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ เช่น ประเทศลาว กัมพูชา จีน ซึ่งค่าจ้างแรงงานจะถูกมาก

ประเด็นปัญหาเด็กแว้น มีบ้างเล็กน้อย ส่วนมากมาจากท้องที่อื่น แล้วมารวมกลุ่มกันในท้องที่ถนนสุขุมวิทในช่วงดึก ๆ ประมาณตี 2 ถึงตี 3 ซึ่งตำรวจได้มีการตั้งด่านสกัดอยู่เป็นประจำ

ประเด็นการมั่วสุมของวัยรุ่น เวลากลางคืนมีบ้างเล็กน้อย โดยมีจุดนัดพบคือปั้มน้ำมันสวนสาธารณะ ร้านเกมส์ในอำเภอสัตร์ราชามีไม่มาก

3) **อำเภอบางละมุง** เป็นเขตพื้นที่มีการเคลื่อนย้ายของประชาชนที่เป็นประชากรแฝงเข้ามาอยู่ร่วมกับประชาชนพื้นที่อำเภอบางละมุง ทำให้เกิดสภาวะปัญหาหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาที่อยู่อาศัยแออัด ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาเด็กแว้น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการค้าประเวณีตามบาร์และคาราโอเกะ และปัญหาการขอทานตามตลาดนัดทั่วไป

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในพื้นที่อำเภอบางละมุงยังมีอยู่ แต่ด้วยการทำงานส่วนหนึ่งของเป็นทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) บางละมุง และภาคีที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบปัญหาได้มีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นไปหลายเรื่อง

#### 4) **อำเภอสัตหีบ** สถานการณ์ปัญหาทางสังคม ส่วนใหญ่ที่พบมากที่สุด คือ

ประเด็นปัญหาขอทาน โดยจะมีมากที่ตามตลาดนัด ซึ่งอำเภอสัตหีบมีตลาดนัดทุกวัน คนขอทานจะมาเป็นประจำ และเป็นคนหน้าเดิม ๆ 3-4 คนนี้ทุกนัด ซึ่งก็ไม่ทราบรู้ว่าเป็นการค้ามนุษย์หรือไม่ เพราะไม่มีความรู้เพียงพอ ในช่วงตอนกลางคืนจะเป็นเด็กประถมศึกษา-มัธยมศึกษา เวลาประมาณ 20.00 น - 21.00 น. มาเดินขายนมเปรี้ยว ขายพวงมาลัย เหมือนโดนมาบังคับขาย ขอความเห็นใจ ให้สงสารและให้ช่วยซื้อ โดยบางวันมีแม่มาส่งบ้าง บางวันมีป้ามาส่ง ซึ่งเคยสอบถามแล้วเขาจะไม่ตอบ ถ้าถามมากเด็กก็จะเดินหนีไปทันที

ประเด็นคนเร่ร่อน ในตำบลพลูตาหลวงจะมี 2-3 เคส ที่มีสภาพจิตใจไม่ค่อยปกติเท่าไร ตรงนี้ไม่เข้าสู่กระบวนการเพราะเขาไม่ยอมมา เคยไปสอบถามทางบ้านว่าจะนำเข้ากระบวนการหรือไม่จะได้นำส่งให้ บางที่มาขอเงินบ้าง บางที่เดินข้างถนนก็จะทำให้ประสบอุบัติเหตุ ถ้าเป็นผู้หญิงต้องดูเรื่องการถูกข่มขืนด้วย จึงต้องมีการเฝ้าระวังเป็นพิเศษ

ประเด็นคุณแม่วัยใส ตอนนี้มีจำนวนมาก ที่ทำงานอยู่จะติดต่อกับทางโรงพยาบาล ทางสถานีตำรวจ เมื่อมีกรณีของคุณแม่วัยใสเข้ามา ทางตำบลพลูตาหลวงจะมีทีมสหวิชาชีพ โดยทางโรงพยาบาลจะโทรมาแจ้งเช่น มีคุณแม่วัยใสอายุ 13 ปี มาคลอดบุตร ให้ทางตำบลพลูตาหลวงลงไปช่วย บางคนไม่ยอมแจ้งว่าพ่อเด็กเป็นใคร ไม่ยอมบอกหมอ ตำบลพลูตาหลวงจะร่วมกับโรงพยาบาล สืบหาว่า เด็กอยู่กับพ่อเลี้ยง หรือว่ามีแฟนหรือไม่ พอมีเคสประเภทนี้ จะมีทีมสหวิชาชีพลงไปถึงที่บ้าน

ประเด็นความรุนแรงในครอบครัว ตรงนี้มีการรณรงค์อยู่เป็นประจำ เพราะมีเครือข่ายเป็นองค์กรพัฒนาสตรีตำบลพลูตาหลวง ซึ่งจะดูแลเรื่องความรุนแรงในครอบครัว และวันที่ 25 พฤศจิกายน เป็นวันยุติความรุนแรงต่อสตรีสากล ซึ่งทางองค์กรพัฒนาสตรีได้รณรงค์ยุติความรุนแรง มีการรณรงค์ช่วงเช้า และมีการจัดอบรมให้ความรู้ปัญหาภายในครอบครัว ซึ่งจะนำความรู้เรื่องการค้ามนุษย์เข้าไปเติมเต็มด้วย ซึ่งตรงนี้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) ไม่เคยทราบว่าค้ามนุษย์คืออะไร ทราบเพียงว่า ค้ามนุษย์ คือการค้าประเวณี รูปแบบอื่นไม่ทราบ โดยจะนำความรู้กลับไปถ่ายทอดให้กับองค์กรต่าง ๆ เครือข่ายต่าง ๆ ในตำบลพลูตาหลวงต่อไป

#### 4.2 **ถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)**

โครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ได้มีการประชุมถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) แบ่งออกได้ 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในปัจจุบัน และส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 4.2.1 รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในปัจจุบัน

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาสมัครที่มีอยู่อย่างหลากหลายในชุมชนและหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เนื่องจากได้พิจารณาว่าภารกิจด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชากรทุกกลุ่ม ซึ่งในที่นี่ได้พิจารณาจากกลุ่มอาสาสมัครที่มีอยู่ในชุมชนเป็นลำดับแรก ปัจจุบันอาสาสมัครที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่นมีหลายประเภท และปฏิบัติงานหลากหลายด้าน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครต่อต้านยาเสพติด อาสาสมัครคุมประพฤติ ฯลฯ ซึ่งอาสาสมัครเหล่านี้ล้วนปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งสิ้น การส่งเสริมให้กลุ่มอาสาสมัครเหล่านี้ได้เข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เรียนรู้ถึงบทบาท หน้าที่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมในท้องถิ่นของตนเองและเป็นอาสาสมัครเพื่อพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในหมู่บ้านและชุมชนของตน จะทำให้เกิดเครือข่ายการทำงาน ในระดับพื้นที่ที่จะเป็นพื้นฐานพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมไปสู่สังคมแห่งสันติสุข เอื้ออาทร น่ายุติและยั่งยืน

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้ว และสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ ชี้เป้า-เฝ้าระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน โดยบทบาทหน้าที่การทำงานในฐานะ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้มีการดำเนินการประสานงาน การติดตาม ด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชน สามารถสรุปการถอดบทเรียนตามบทบาทหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ (อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ) ได้ดังนี้

1) **ชี้เป้า-เฝ้าระวัง** หมายถึง การเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลสถานการณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้เป้า-เฝ้าระวัง คือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

จากการถอดบทเรียนบทบาทหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยมีตัวอย่าง คือ

1.1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นผู้แจ้งเบาะแส - เฝ้าระวัง และเป็นแกนนำเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ เช่น อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้เข้าไปสอบถามหากพบเจอเด็กขอลาน จะต้องถามว่าเด็กมาจากไหน มากับใคร ไม่สนับสนุนให้เด็กมาขอลาน รวมทั้งแจ้งคนในชุมชน หรือลูกหลาน หากพบเห็นขอลานจะต้องแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

1.2) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นผู้แจ้งเบาะแสต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาบริหารจัดการปัญหาทางสังคมในชุมชน

1.3) บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ บางครั้งต้องทำตัวเป็นสายลับ เมื่อพบเจอเหตุการณ์ที่เห็นต้องเข้าไปสอบถามเบื้องต้น หรือคอยเก็บรวบรวมข้อมูล เฝ้าสังเกต และคอยชี้เป้า-เฝ้าระวัง ให้กับทางเจ้าหน้าที่ของเทศบาลหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันเป็นสหวิชาชีพ โดยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทั้งตำรวจ เทศกิจ โรงพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ซึ่งเป็นเครือข่ายที่จะคอยรับเรื่องและรับปัญหาต่อจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และเมื่อพบเห็นเหตุการณ์ จะเฝ้าดำเนินการบันทึกภาพเหตุการณ์ไว้ ไม่ให้ผู้ที่ทำผิดรับรู้ เพื่อความปลอดภัยของตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เอง

**2) เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่** อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน เป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสานการส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

จากการถอดบทเรียนบทบาทหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยมีตัวอย่าง คือ

2.1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่เป็นแกนนำได้ไปทำงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และไปในนามของโรงพยาบาลสุภาพตาบลในการไปเยี่ยมดูแลผู้ป่วย เป็นกำลังใจในการดูแลผู้สูงอายุหรือว่าเด็กที่ป่วยพ่อแม่ไม่มีเงิน ซึ่งเป็นการทำด้วยใจ การได้ไปเยี่ยมในหลาย ๆ บ้าน ทำให้ทราบว่าสถานการณ์ปัญหาในชุมชนเป็นอย่างไรบ้าง

2.2) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นแกนนำในการอบรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมให้แก่เด็กเยาวชนเรื่องยาเสพติดร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ อบรมเรื่องเพศ (ท้องวัยรุ่น) อบรม CG ดูแลผู้ป่วยติดเตียง และรณรงค์ให้ความรู้ตามโรงเรียนต่าง ๆ

2.3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีบทบาทร่วมกับภาคีต่าง ๆ เช่น บทบาทในการใกล้ชิดกับประชาชนร่วมกับยุติธรรมจังหวัด

**3) ร่วมใจทำแผนพัฒนาชุมชน** แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ การเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชน ร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิดเห็น เพื่อจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

จากการถอดบทเรียนบทบาทหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจัดทำแผนข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแผนบริหารชุมชน ระยะเวลา 3 ปี และแผนด้านสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างให้ครอบครัว และชุมชนร่วมกันตระหนักถึงปัญหาสังคมต่าง ๆ ในชุมชน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง

#### 4.2.2 รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

จากการถอดบทเรียนบทบาทหน้าที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ในบทบาทรูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยสรุปคือ

##### 1) เสริมสร้างด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills)

1.1) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) รวมถึงควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ เพื่อให้เห็นกรณีศึกษาว่ารูปแบบไหนคือการค้าประเวณี รูปแบบไหนคือการค้ำมนุษย์ เพื่อจะได้เข้าใจในเรื่องของการค้ำมนุษย์ได้ง่ายขึ้น วิธีการช่วยเหลือเบื้องต้น ลำดับขั้นตอนการดำเนินงานในสถานที่จริงเป็นอย่างไร

1.2) ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการค้ำมนุษย์ให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ประชาชนในชุมชน และสังคมให้ได้เข้าใจง่าย เพื่อร่วมเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ได้เบื้องต้น

##### 2) เสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกของชุมชน (Attitude)

2.1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาสังคมได้โดยการรณรงค์ไม่สนับสนุน และไม่ซื้อของจากเด็กที่มาขอทานในชุมชนอย่างจริงจัง

2.2) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการให้ความรู้เครือข่ายที่ทำงานด้านป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน รวมทั้งมีส่วนสนับสนุนการเผยแพร่แผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เกิดทัศนคติและร่วมด้วยช่วยกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์

##### 3) เสริมสร้างภาคีเครือข่าย

3.1) เสริมสร้างการบูรณาการทำงานของหน่วยงานหลักในพื้นที่คือ ตำรวจ, ทหารเรือ, องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น, ผู้นำชุมชน, ผู้ใหญ่บ้าน, กำนัน, โรงพยาบาล, สถานีนามัย, อาสาสมัครและมีภาคีเครือข่าย เช่น องค์กรพัฒนาสตรี, เครือข่ายอาสาสมัคร, ทีมสหวิชาชีพ พม.

3.2) เสริมสร้างทีมสหวิชาชีพ เพื่อช่วยหรือแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ มีการแยกแยะ คัดกรองว่ารูปแบบไหนเป็นค้ำมนุษย์ รูปแบบไหนเป็นค้าประเวณี เพื่อจะแจ้งการช่วยเหลือได้ถูกต้อง

#### 4) ปัญหาอุปสรรค และมีแนวทางแก้ไข

##### อำเภอเมือง

##### ปัญหาอุปสรรค :

(1) คนในชุมชนบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ / ไม่มีกิจกรรมอะไรที่เกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

(2) บางท่านไม่มีบัตรแสดงความเป็นตัวตนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) / บางท่านทำบัตรแล้วได้ช้า

(3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ยังไม่ทราบว่ารูปแบบไหนที่เรียกว่า ค้ำมนุษย์ รูปแบบไหนเรียกว่าคำประเวณี

แนวทางแก้ไขปัญหา : ให้คิดว่าพวกเราต้องช่วยกัน เพราะเราเป็นจิตอาสา รวมถึงควรมีการลงพื้นที่เพื่อให้เป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

##### อำเภอศรีราชา

##### ปัญหาอุปสรรค :

(1) ไม่มีค่าพาหนะในการเดินทาง เนื่องจากเวลาทำงานต้องใช้นานพาหนะส่วนตัว

(2) ไม่มีค่าใช้จ่ายในการซื้อของเยี่ยมคนที่เป็นผู้ป่วยติดเตียง ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ (เครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ของใช้ส่วนตัว แอมป์)

(3) การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ สำหรับบางท่านที่ไม่มีอินเทอร์เน็ต ทำให้ไม่สะดวกในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ

แนวทางแก้ไขปัญหา : ควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายต่าง ๆ สิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้ สิ่งใดทำแล้วผิดกฎหมาย เช่น เมื่อพบเจอคนขอทาน อพม. สามารถทำอะไรได้บ้าง จะควบคุมตัวเลยได้หรือไม่ มีหน้าที่หรือไม่ มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานของ อพม. ว่ามีหน้าที่ใดบ้างที่สามารถทำได้ มีการให้ความรู้ด้านการค้ำมนุษย์ สิ่งใดที่เรียกว่าค้ำมนุษย์หรือไม่ค้ำมนุษย์

##### อำเภอบางละมุง

##### ปัญหาอุปสรรค :

(1) ความเสี่ยงอันตราย / ความไม่ปลอดภัย เนื่องจากมีการดำเนินการเป็นขบวนการอาจเป็นผู้มีอิทธิพล ที่จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เอง และครอบครัว เพราะฉะนั้นสิ่งที่ทำได้คือ คอยดูสังเกตการณ์ แล้วชี้เป้าบอกกับกลุ่มทีมงาน

(2) ตอนนี้ในเขตพื้นที่ของอำเภอบางละมุงมีศูนย์พิทักษ์เด็กและสตรีในพื้นที่ สามารถที่จะประสานงาน แจ้งข่าวสารกับหน่วยงานนี้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องดีในการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อำเภอบางละมุง

แนวทางแก้ไขปัญหา : เวลาลงพื้นที่ไม่ควรไปคนเดียว ควรทำงานเป็นทีม เมื่อเจอเหตุการณ์ให้นำโทรศัพท์มาแอบถ่ายเป็นวิดีโอไว้เพื่อไว้ใช้เป็นหลักฐาน

### อำเภอสตึบ

**ปัญหาอุปสรรค :** เครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครอง รู้แต่เพียงว่าการค้าประเวณีเป็นการค้ามนุษย์ ซึ่งยังไม่ถูกต้อง

**แนวทางแก้ไขปัญหา :** หลังจากอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมแล้วจะนำไปถ่ายทอดให้กับเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และจะคอยสอดส่องดูแลกัน โดยในองค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง อำเภอสตึบจะเป็นตำบลต้นแบบเกือบทุกเรื่อง เพราะในพื้นที่มีเครือข่ายการเฝ้าระวัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเด็ก สตรี มีการทำงานร่วมกันหลายเครือข่าย เพราะฉะนั้นจะมีช่องทางมากมายในการสอดส่องดูแล

### 5) แนวทางการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่อย่างยั่งยืน

#### อำเภอเมือง

(1) มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน โดยมีการบูรณาการร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

(2) มีการเชิญชวนกันประชุมกันให้มาสมัครเป็นสมาชิกรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) เพื่อให้มีเครือข่ายทำงานในชุมชนเพิ่มขึ้น

(3) มีการอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.)ในเรื่องบทบาทหน้าที่และความรู้ด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

(4) เสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่เด็กเยาวชน และทุกคนให้ตระหนักถึงปัญหาการค้ามนุษย์

(5) การที่ประชาชนได้ร่วมกันแจ้งสายด่วน 1300 แจ้งเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน, กำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อร่วมเฝ้าระวังสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชนของตนเอง

#### อำเภอศรีราชา

(1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) ทุกคนต้องช่วยกันสอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของคนในชุมชน ว่าใครเป็นอะไร มีความเป็นอยู่อย่างไร ไปพูดคุยกับเขา หากคนในชุมชนมีปัญหาเดือดร้อนที่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) พอดีจะช่วยเหลือได้ก็ให้ความช่วยเหลือ แต่หากไม่สามารถช่วยเหลือได้ให้แจ้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือ

(2) การสร้างอาชีพให้คนในชุมชนมีงานทำ มีอาชีพ โดยอาจให้ทางหน่วยงานราชการที่มีงบประมาณจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพในกลุ่มที่ต้องการ

(3) ส่งเสริมความเข้มแข็งในครอบครัว เพราะครอบครัวเราจะเป็นตัวอย่างให้กับครอบครัวอื่นได้ ถ้าหากครอบครัวเราแตกแยกและให้ครอบครัวอื่นสำนึกกัน อาจจะได้คำแย้งกลับมาว่า ครอบครัวของคุณเองยังไม่เรียบร้อยเลย คุณยังมาสอนฉันอีก ดังนั้นครอบครัวของเราเองต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งด้วย

#### อำเภอบางละมุง

(1) ควรมีทีมสหวิชาชีพในการช่วยคัดกรอง แยกแยะรูปแบบค้ามนุษย์ เพื่อแจ้งไปยังช่องทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2) สำหรับหน่วยงานที่จะแจ้งประสานเพื่อให้ประชาชนรู้จัก สามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับประชาชนได้ เป็นแหล่งตัวกลางในการประสานงานในการช่วยเหลือ และเมื่อเกิดปัญหาหรือพบเหตุสำคัญอะไรสามารถ แจ้งไปที่เบอร์สายด่วน 1300 , 191 หรือ แจ้ง อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่ เป็นการทำงานที่ให้แสดงตัวในพื้นที่ชุมชน เพื่อให้ประชาชนรู้ว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ ด้าน มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ ในเบื้องต้น รวมถึง ควรมีฐานข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่เกิดจนตาย นอกจากนี้ ยังมีช่องทางการแจ้งข่าวสารผ่านทาง Line , Facebook หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น เทศบาล ตำรวจ เทศกิจ

### อำเภอสีตหีบ

(1) มีการสอดส่องดูแลดูแลความเคลื่อนไหวของคนในชุมชน

(2) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมแจ้งสายด่วน 1300 เพื่อร่วมกันเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยมีช่องทางการแจ้งข่าวสารและแจ้งเหตุการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน เช่น ไลน์กลุ่ม อพม. จังหวัด , อพม.อำเภอ , อพม.ตำบล การแจ้งสายด่วน 1300, 191 และเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ จากการถอดบทเรียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในพื้นที่เป้าหมาย 4 อำเภอ (อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสีตหีบ) แล้ว พบประเด็นสำคัญ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่บางส่วนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ทราบว่า อพม. คือใคร บทบาทหน้าที่ อพม. เป็นอย่างไร ซึ่งยังไม่เป็นที่รู้จักของชาวบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่ อพม. จะมาจากการเป็น อสม. มาก่อน

2) อพม. จะรู้จักกับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี จึงสามารถใช้เครือข่ายในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้สะดวก

3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมาก ควรมีการสมัคร อพม. รุ่นใหม่ เพิ่มขึ้น

4) การลงพื้นที่ของ อพม. ควรมีชุดเครื่องแบบและบัตรที่ชัดเจน เพื่อสะดวกในการประสานงาน

5) ผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยของผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ส่วนใหญ่ไม่รู้จักว่า การค้ำมนุษย์ คืออะไร มีรูปแบบอย่างไร

6) แต่ก่อนปัญหาการค้ำมนุษย์ การค้าประเวณี ไม่ค่อยพบเห็นมากนัก แต่ปัจจุบันปัญหาดังกล่าวได้กลับมาอีกครั้งผ่านทางแม่ค้า และมีกระบวนการเปลี่ยนไป

7) ควรมีการจัดอบรมอาสาสมัคร อพม. ให้เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ให้ได้มากที่สุด

8) ในส่วนเมืองพัทยาต้องการให้อาสาสมัคร อพม. มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพราะการทำงานด้านค้ำมนุษย์มีความละเอียดอ่อนเนื่องจากมีชาวต่างชาติจำนวนมาก จึงเห็นให้ควรมีการอบรมเพิ่มมากขึ้น

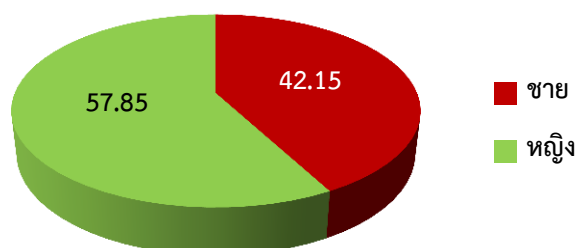


### 4.3 ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ / ชุมชน ต่อบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

จากผลการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ เกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี แบ่งออกได้ 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 การรักษาจรรยาบรรณของ อพม. ส่วนที่ 3 รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม ส่วนที่ 4 รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

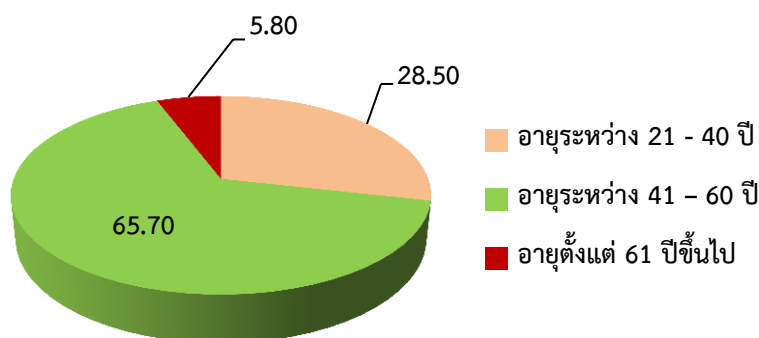
#### 4.3.1 ข้อมูลทั่วไป

แผนภูมิที่ 4.1 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกเพศ



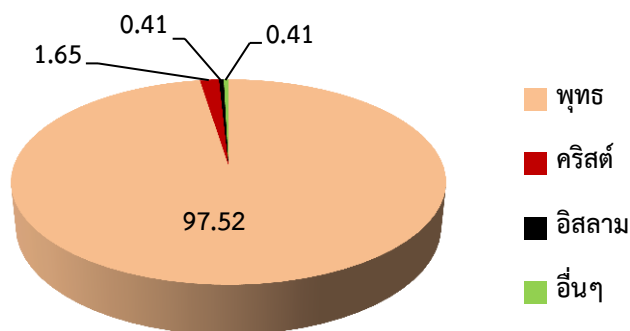
จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกเพศ จำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 57.85 และเป็นเพศชาย 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.15 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.1)

แผนภูมิที่ 4.2 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกอายุ



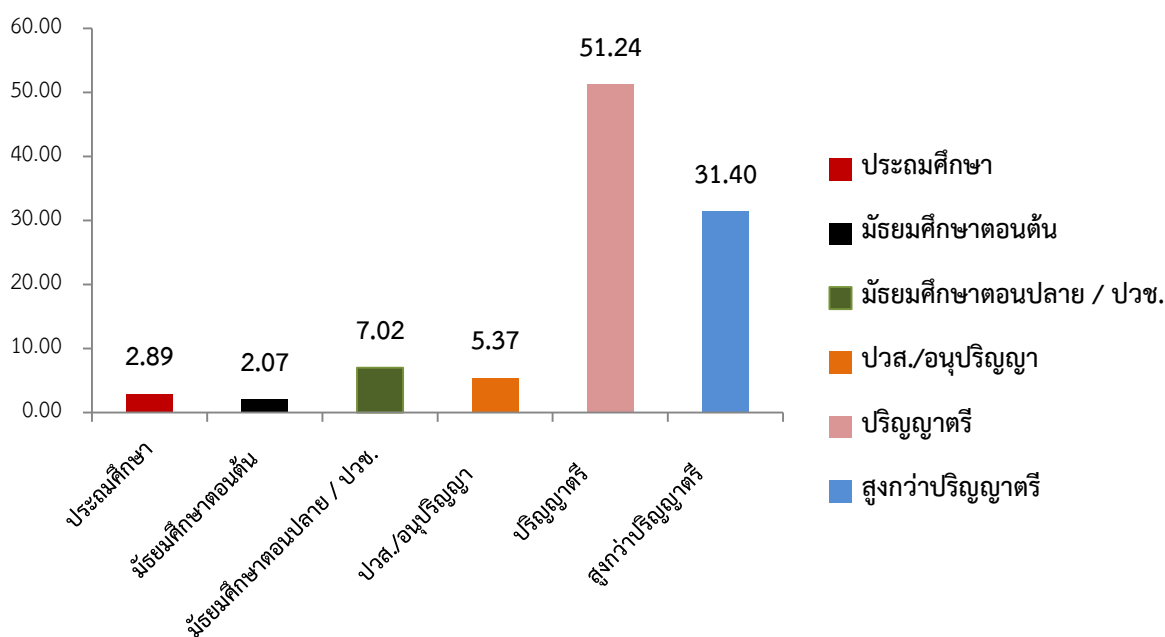
จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกอายุ จำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาอายุระหว่าง 21 - 40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.2)

แผนภูมิที่ 4.3 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกศาสนา



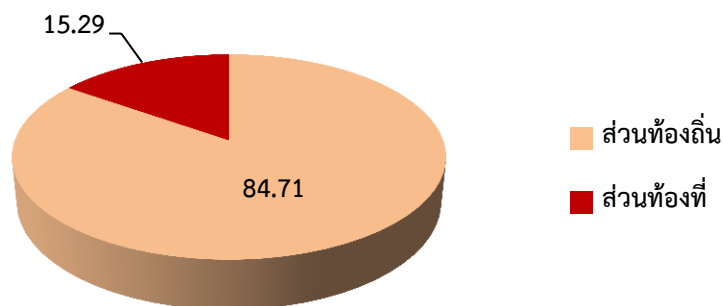
จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกศาสนา จำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 97.52 รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.65 นับถือศาสนาอิสลาม และอื่น ๆ คือ ไม่นับถือศาสนาใด ๆ ในสัดส่วนเท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.41 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.3)

แผนภูมิที่ 4.4 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกระดับการศึกษาสูงสุด



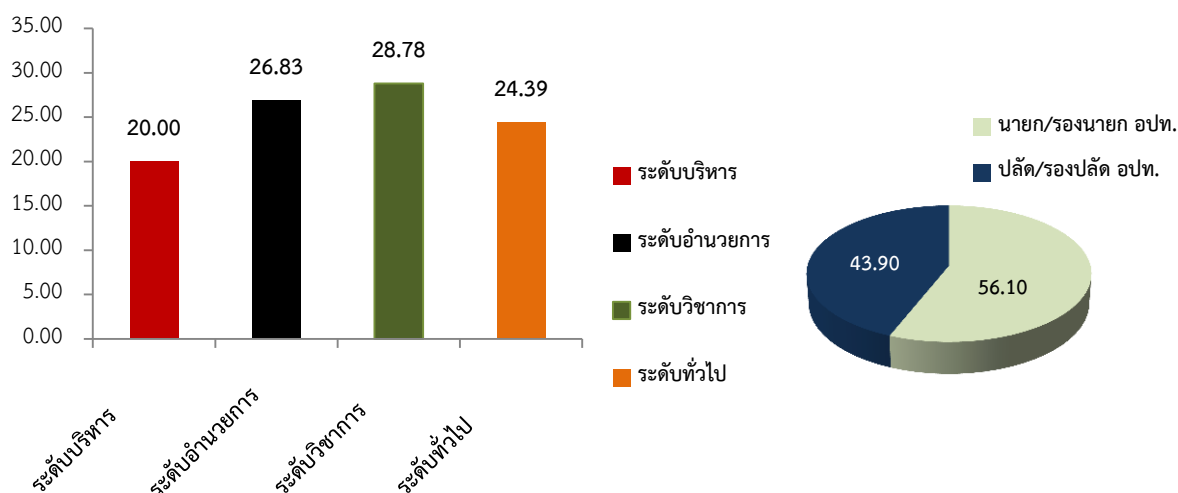
จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกระดับการศึกษาสูงสุด จำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 รองลงมาจบสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 จบมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.02 จบ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 จบประถมศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 และจบมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.4)

#### แผนภูมิที่ 4.5 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน



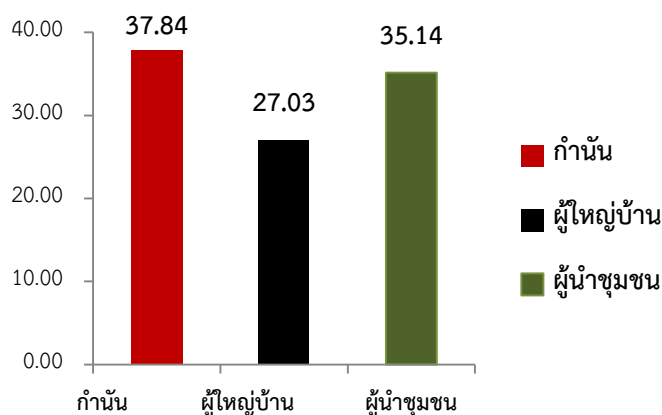
จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในส่วนท้องถิ่น จำนวน 205 คิดเป็นร้อยละ 84.71 และมีตำแหน่งในส่วนท้องที่ จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 15.29 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.5)

#### แผนภูมิที่ 4.6 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตำแหน่งในส่วนท้องถิ่น



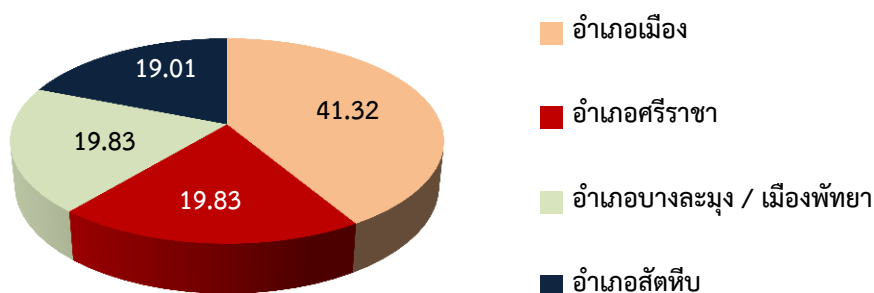
จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกตำแหน่งในส่วนท้องถิ่น จำนวน 205 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78 รองลงมามีตำแหน่งในระดับอำนาจการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 มีตำแหน่งในระดับทั่วไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 และมีตำแหน่งในระดับบริหาร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 โดยแบ่งเป็นระดับ นายก อปท./รองนายก อปท. จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 และระดับปลัด อปท./รองปลัด อปท. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.6)

แผนภูมิที่ 4.7 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตำแหน่งในส่วนท้องถิ่น



จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกตำแหน่งในส่วนท้องถิ่น จำนวน 37 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกำนัน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมาเป็นผู้นำชุมชน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 และเป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.7)

แผนภูมิที่ 4.8 แสดงร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกสถานที่ปฏิบัติงาน



จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำแนกสถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่อำเภอเมือง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.32 รองลงมาปฏิบัติงานที่อำเภอศรีราชาและอำเภอบางละมุง/เมืองพัทยา ในสัดส่วนเท่ากัน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.83 และอำเภอสัตหีบ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.01 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4.8)

#### 4.3.2 การรักษากรรยาบรรณของ อพม.

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษากรรยาบรรณของ อพม.

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(1) อพม. ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความศรัทธาคำมั่นถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ	0.00	1.24	7.85	33.88	57.02	4.47	0.69	มากที่สุด
(2) อพม. ควรรักษาความลับของผู้รับบริการ เว้นแต่กรณีที่มีข้อมูลนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการกระบวนการให้บริการ และหรือได้รับอนุญาตจากผู้รับบริการเพื่อเป็นข้อมูลทางสังคม และหรือเพื่อเป็นวิทยาทาน โดยไม่มีเจตนาให้ร้ายต่อผู้รับบริการ	0.41	1.24	6.61	33.88	57.85	4.48	0.71	มากที่สุด
(3) อพม. ควรประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม และปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน	0.00	0.83	6.20	35.54	57.44	4.50	0.65	มากที่สุด
(4) อพม. ไม่ควรอาศัยตำแหน่งของตนเองในการแสวงหาผลประโยชน์	0.83	1.24	4.96	23.14	69.83	4.60	0.72	มากที่สุด
(5) อพม. ควรรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.00	0.83	5.79	30.17	63.22	4.56	0.64	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.52</b>	<b>0.68</b>	<b>มากที่สุด</b>

การพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษากรรยาบรรณของ อพม.

(1) อพม. ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความศรัทธาคำมั่นถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ ร้อยละ 57.02 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 33.88 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 7.85 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.47 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(2) อพม. ควรรักษาความลับของผู้รับบริการ เว้นแต่กรณีที่มีข้อมูลนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ กระบวนการให้บริการ และหรือได้รับอนุญาตจากผู้รับบริการเพื่อเป็นข้อมูลทางสังคม และหรือเพื่อเป็นวิทยาทาน โดยไม่มีเจตนาให้ร้ายต่อผู้รับบริการ ร้อยละ 57.85 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 33.88 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 6.61 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.48 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(3) อพม. ควรประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม และปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน ร้อยละ 57.44 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 35.54 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 6.20 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(4) อพม. ไม่ควรอาศัยตำแหน่งของตนเองในการแสวงหาผลประโยชน์ ร้อยละ 69.83 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.14 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 4.96 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(5) อพม. ควรรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร้อยละ 63.22 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.17 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 5.79 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.56 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจริยบรรณของ อพม. โดยใช้ค่าร้อยละ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม. ไม่ควรอาศัยตำแหน่งของตนเองในการแสวงหาผลประโยชน์ อพม. ควรรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ อพม. ควรประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม และปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน เป็นต้น (ตารางที่ 4.2)

#### 4.3.3 รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(1) อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ชี้เป้า-ฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน	0.00	1.24	8.26	44.63	45.87	4.35	0.69	มากที่สุด
(2) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.00	0.41	10.74	44.21	44.63	4.33	0.68	มากที่สุด
(3) อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชน	0.00	0.83	9.92	40.91	48.35	4.37	0.69	มากที่สุด
(4) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการ	0.00	0.83	9.92	47.93	41.32	4.30	0.68	มากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น								
(5) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.41	1.24	11.98	44.21	42.15	4.26	0.75	มากที่สุด
(6) อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน	0.00	0.83	9.09	41.74	48.35	4.38	0.68	มากที่สุด
(7) อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน	0.00	0.83	8.68	45.04	45.45	4.35	0.67	มากที่สุด
(8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าของภาพข้อมูลเฝ้าระวังปัญหาสังคมในชุมชนเบื้องต้น โดยมี อพม. เป็นผู้สำรวจและรวบรวมข้อมูล	0.83	2.48	14.05	44.21	38.43	4.17	0.82	มาก
(9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. มีเวทีให้ความรู้ การชี้เป้า-เฝ้าระวัง การประสานงานและการมีส่วนร่วมจัดทำแผนด้านปัญหาสังคมในชุมชน	0.83	1.65	17.36	43.39	36.78	4.14	0.82	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.29</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>

การพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม

(1) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ชี้เป้า-เฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน ร้อยละ 45.87 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 44.63 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 8.26 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.35 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(2) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 44.63 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 44.21 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 10.74 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.33 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(3) อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชน ร้อยละ 48.35 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 40.91 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 9.92 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.37 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(4) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 47.93 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 41.32 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.92 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.30 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(5) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 44.21 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 42.15 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 11.98 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.26 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(6) อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน ร้อยละ 48.35 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 41.74 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 9.09 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.38 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(7) อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน ร้อยละ 45.45 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 45.04 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 8.68 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.35 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพข้อมูลเฝ้าระวังปัญหาสังคมในชุมชนเบื้องต้น โดยมี อพม. เป็นผู้สำรวจและรวบรวมข้อมูล ร้อยละ 44.21 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 38.43 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 14.05 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.17 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

(9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. มีเวทีให้ความรู้ การชี้เป้า-เฝ้าระวัง การประสานงานและการมีส่วนร่วมจัดทำแผนด้านปัญหาสังคมในชุมชน ร้อยละ 43.39 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.78 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 17.36 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.14 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม โดยใช้ค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชน อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ชี้เป้า-เฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน และ อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน เป็นต้น (ตารางที่ 4.3)



4.3.4 รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์  
 ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ  
 อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(1) อพม. ควรมีบทบาทในการสำรวจรวบรวมข้อมูลปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน	0.00	2.89	14.88	46.69	35.54	4.15	0.77	มาก
(2) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.00	0.83	13.64	48.76	36.78	4.21	0.70	มากที่สุด
(3) อพม. ควรมีบทบาทประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชนนอกชุมชน เพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน	0.41	0.83	10.33	50.00	38.43	4.25	0.70	มากที่สุด
(4) อพม. ควรมีส่วนร่วมผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.00	2.07	9.92	48.76	39.26	4.25	0.72	มากที่สุด
(5) อพม. ควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00	12.81	47.11	40.08	4.27	0.68	มากที่สุด
(6) อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน	0.00	0.00	11.98	40.50	47.52	4.36	0.69	มากที่สุด
(7) อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน	0.00	0.00	9.92	47.11	42.98	4.33	0.65	มากที่สุด
(8) อพม. ควรเป็นแกนนำในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ำมนุษย์ เพื่อส่งต่อไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป	0.00	0.41	11.57	45.87	42.15	4.30	0.68	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.27</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>

การพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

(1) อพม. ควรมีบทบาทในการสำรวจรวบรวมข้อมูลปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน ร้อยละ 46.69 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.54 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 14.88 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.15 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

(2) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 48.76 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.78 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 13.64 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.21 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(3) อพม. ควรมีบทบาทประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน ร้อยละ 50.00 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 38.43 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 10.33 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.25 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(4) อพม. ควรมีส่วนร่วมผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 48.76 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.26 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.92 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.25 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(5) อพม. ควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 47.11 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.08 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 12.81 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.27 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(6) อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน ร้อยละ 47.52 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 40.50 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 11.98 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.36 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(7) อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน ร้อยละ 47.11 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 42.98 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.92 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.33 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

(8) อพม. ควรเป็นแกนนำในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ำมนุษย์ เพื่อส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ร้อยละ 45.87 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 42.15 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 11.57 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.30 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยใช้ค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำ และถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน และ อพม. ควรเป็นแกนนำในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ามนุษย์ เพื่อส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป เป็นต้น (ตารางที่ 4.4)

#### 4.3.5 แนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละและการจัดอันดับความสำคัญหน่วยงานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

วิธีการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	หน่วยงานได้รับผิดชอบ				
	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาคเอกชน	หน่วยงานภาค NGOs	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รวม (ร้อยละ)
(1) ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ให้ อพม. ทราบอย่างสม่ำเสมอ	184 (34.78)	92 (17.39)	85 (16.07)	168 (31.76)	529 (100.00)
(2) รมรณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์แก่ อพม.	193 (36.76)	89 (16.95)	88 (16.76)	155 (29.52)	525 (100.00)
(3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยการมอบโล่ หรือใบประกาศเกียรติคุณให้กับ อพม. ที่เป็นแกนนำที่ดีในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	200 (44.25)	65 (14.38)	62 (13.72)	125 (27.65)	452 (100.00)
(4) ควรมีหลักสูตรอบรม อพม. เพื่อเป็นแกนนำในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน	197 (45.18)	62 (14.22)	57 (13.07)	120 (27.52)	436 (100.00)
(5) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. ที่ผ่านหลักสูตรการอบรมการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน มีเวทีให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนและกลุ่มเสี่ยง	193 (40.63)	69 (14.53)	67 (14.11)	146 (30.74)	475 (100.00)
(6) พัฒนา อพม. โดยให้มีเวทีถ่ายทอดและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน	182 (37.53)	74 (15.26)	75 (15.46)	154 (31.75)	485 (100.00)
(7) ส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึงแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับการเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน	197 (39.09)	89 (17.66)	85 (16.87)	133 (26.39)	504 (100.00)

การพิจารณาจากค่าร้อยละและการจัดอันดับความสำคัญหน่วยงานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

(1) ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ให้ อพม. ทราบอย่างสม่ำเสมอ โดยอันดับแรกร้อยละ 34.78 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 31.76 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 17.39 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และอันดับสี่ร้อยละ 16.07 เป็นหน่วยงานภาค NGOs ตามลำดับ

(2) รมรณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์แก่ อพม. โดยอันดับแรกร้อยละ 36.76 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 29.52 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 16.95 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และอันดับสี่ร้อยละ 16.76 เป็นหน่วยงานภาค NGOs ตามลำดับ

(3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยการมอบโล่ หรือใบประกาศเกียรติคุณให้กับ อพม. ที่เป็นแกนนำที่ดีในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยอันดับแรกร้อยละ 44.25 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 27.65 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 14.38 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และอันดับสี่ร้อยละ 13.72 เป็นหน่วยงานภาค NGOs ตามลำดับ

(4) ควรมีหลักสูตรอบรม อพม. เพื่อเป็นแกนนำในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน โดยอันดับแรกร้อยละ 45.18 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 27.52 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 14.22 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และอันดับสี่ร้อยละ 13.07 เป็นหน่วยงานภาค NGOs ตามลำดับ

(5) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. ที่ผ่านหลักสูตรการอบรมการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน มีเวทีให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนและกลุ่มเสี่ยง โดยอันดับแรกร้อยละ 40.63 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 30.74 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 14.53 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และอันดับสี่ร้อยละ 14.11 เป็นหน่วยงานภาค NGOs ตามลำดับ

(6) พัฒนา อพม. โดยให้มีเวทีถ่ายทอดและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน โดยอันดับแรกร้อยละ 37.53 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 31.75 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 15.46 เป็นหน่วยงานภาค NGOs และอันดับสี่ร้อยละ 15.26 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน ตามลำดับ

(7) ส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึงแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับการเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน โดยอันดับแรกร้อยละ 39.09 เป็นหน่วยงานภาครัฐ อันดับสองร้อยละ 26.39 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันดับสามร้อยละ 17.66 เป็นหน่วยงานภาคเอกชน และอันดับสี่ร้อยละ 16.87 เป็นหน่วยงานภาค NGOs ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญหน่วยงานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ พบว่า ควรมีประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ให้ อพม. ทราบอย่างสม่ำเสมอ ควรมีรณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์แก่ อพม. และส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึงแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับการเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน เป็นต้น (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.6 แสดงหน่วยงานในการเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

หน่วยงาน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง
ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3</li> <li>- กระทรวงมหาดไทย เช่น กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน ที่ว่าการอำเภอ</li> <li>- กระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด</li> <li>- กระทรวงสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</li> <li>- สำนักงานอัยการสูงสุด</li> <li>- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ</li> <li>- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์</li> <li>- สถานศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา , อาชีวศึกษา</li> <li>- พนักงานเจ้าหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ที่ผ่านการอบรมและมีบัตร</li> </ul>
ภาคเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริษัทเอกชนต่าง ๆ หรือห้างร้านที่มีลูกจ้าง/แรงงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>● บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)</li> <li>● บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (ศรีราชา)</li> <li>● บริษัท สหโคเจน (ชลบุรี) จำกัด (มหาชน)</li> <li>● บริษัท ศรีราชา แพคเกจจิ้ง จำกัด</li> <li>● บริษัท พลาสติกบูรพา 1999 จำกัด</li> <li>● บริษัท ไทยออยล์ ทูล แมชีนเนอรี เซอร์วิสเซส จำกัด (TOMS)</li> <li>● บริษัท โสภณเคเบิลทีวีและการสื่อสารพทยา จำกัด</li> <li>● บริษัท ทิพย์มณี มีเดีย เน็ตเวิร์ค จำกัด</li> </ul> </li> <li>- การไฟฟ้า</li> <li>- การท่าเรือ</li> <li>- การปิโตรเลียม</li> <li>- สถาบันเทิง</li> <li>- แหล่งท่องเที่ยวชุมชน</li> <li>- ปรธานองค์กรต่าง ๆ , ผู้ประกอบการต่าง ๆ</li> <li>- หน่วยประกอบธุรกิจเพื่อสังคม สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</li> <li>- เครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม</li> <li>- กลุ่มรักบ้านเหมือง</li> </ul>

หน่วยงาน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง
ภาค NGOs	<p>- เครือข่ายปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ ANTI-HUMAN TRAFFICKING NETWORK (ATN) 5 องค์กร ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มูลนิธิพิทักษ์สตรี (AAT)</li> <li>● มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)</li> <li>● มูลนิธิเพื่อนหญิง (FOW)</li> <li>● มูลนิธิกระจกเงา</li> <li>● มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)</li> </ul> <p>- มูลนิธิต่าง ๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มูลนิธิที่เกี่ยวข้องกับเด็ก สตรี และเยาวชน</li> <li>● มูลนิธิไอเจเอ็ม</li> <li>● มูลนิธิปลาดาว</li> <li>● มูลนิธิสายชล</li> <li>● มูลนิธิเอ-ทเวนตีวัน</li> <li>● มูลนิธิปวีณา</li> <li>● มูลนิธิกระจกเงา</li> <li>● มูลนิธิบ้านจริงใจ</li> <li>● มูลนิธิพระมหาไถ่ หรือ มูลนิธิคุณพ่อเรย์</li> <li>● มูลนิธิศูนย์ฮาร์ตชีวิต</li> <li>● มูลนิธิ Hand to Hand</li> <li>● มูลนิธิสว่างประทีป ศรีราชา</li> <li>● มูลนิธิสว่างบริบูรณ์</li> </ul> <p>- องค์กรต่าง ๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● องค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่ทำงานด้านนี้</li> <li>● องค์กรเอกชนเพื่อมุ่งบริการสาธารณประโยชน์ ไม่แสวงหาผลกำไร ด้านสังคมสงเคราะห์</li> <li>● องค์กรด้านสังคม</li> <li>● องค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งประเทศไทย หรือ ยูนิเซฟ</li> <li>● ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์และเด็กถูกล่วงละเมิด (บ้านครูจ๋า)</li> </ul>

หน่วยงาน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชมรม สมาคมต่าง ๆ ได้แก่               <ul style="list-style-type: none"> <li>● ชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน</li> <li>● ชมรม To Be Number One</li> <li>● พุทธสมาคมเพียวเหยียงใต้ศรีราชา</li> <li>● ประธานกลุ่มต่าง ๆ</li> </ul> </li> </ul>
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ตั้งแต่ระดับจังหวัดถึงท้องถิ่น ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)</li> <li>- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)</li> <li>- เทศบาลนคร (ทน.)</li> <li>- เทศบาลเมือง (ทม.)</li> <li>- เทศบาลตำบล (ทต.)</li> <li>- องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)</li> <li>- เมืองพัทยา</li> </ul>
อื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำชุมชน (กำนันและผู้ใหญ่บ้าน) , ผู้นำท้องถิ่น</li> <li>- ประชาชน</li> <li>- อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดชลบุรี</li> </ul>

#### 4.3.6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

##### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานราชการ

##### ด้านการพัฒนาศักยภาพ การอบรม

1) หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพให้กับ อพม. อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ อพม. มีบทบาทในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับ อพม. ในด้านต่าง ๆ ของสังคมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

3) ควรมีการอบรมชี้แจงและแนะนำกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ เจ้าหน้าที่ระดับตำบล และประชาชนทั่วไป เพื่อให้เห็นบทบาทความสำคัญของ อพม.

4) ควรมีการเพิ่มจำนวน อพม. เพื่อช่วยเหลือสอดส่องดูแลให้ครอบคลุมมากขึ้น และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ

5) ควรจัดประชุมอบรมให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เข้าใจในวัตถุประสงค์การดำเนินงาน กิจกรรม เพื่อนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

6) ควรมีการให้ความรู้ อพม. อย่างต่อเนื่องและมีงบประมาณสนับสนุนให้ อพม. สืบหาข้อมูลในชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลถึงปัญหาที่เป็นจริงของชุมชนตำบล

### ด้านสวัสดิการ

1) ควรมีสวัสดิการ ค่าตอบแทนหรือค่าพาหนะในการเดินทางเพื่อให้อาสาสมัครมีกำลังใจและมีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เพราะอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกลุ่มอาสาสมัครที่อยู่ในพื้นที่เข้าถึงปัญหาและสามารถแจ้งเหตุ ได้รวดเร็ว

2) เห็นควรเพิ่มงบประมาณหรือสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### ด้านการบูรณาการ

1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทุกงานควรมีการบูรณาการร่วมกัน , มีการสร้างเครือข่ายกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2) ภาครัฐควรดำเนินคดีตามกฎหมายกับผู้ที่ทำให้ความผิดเกี่ยวกับคดีค้ำมนุษย์อย่างจริงจัง

3) ควรมีสุนัขกลางการทำงานที่ระดับอำเภอ โดยมีหน่วยงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับอำเภอ และมีเจ้าหน้าที่ขับเคลื่น

4) การดำเนินการระหว่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอให้มีการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เช่น งานพัฒนาชุมชน / งานสวัสดิการ / เพื่อบูรณาการร่วมกัน

### ด้านการประชาสัมพันธ์ และเทคโนโลยี

1) ควรมีการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อความสะดวกในการใช้งาน

2) ควรมีการประชุมเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างต่อเนื่อง และมีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นให้สาธารณชนได้รับทราบ รวมถึงมอบเกียรติบัตรให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ดีเด่น ในแต่ละปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) เน้นการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ และควรสนับสนุนคู่มือ / โปสเตอร์ / วีดีโอ / แผ่นพับ / สิ่งพิมพ์ / สื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับค้ำมนุษย์ เพื่อแจกจ่ายและเป็นเครื่องมือในการอบรม รวมทั้งฝ่ายประชาสัมพันธ์ควรมีการรณรงค์เผยแพร่ด้วย

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ต้องสามารถให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้ และประชาชนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

2) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ควรเก็บข้อมูลของประชาชนไว้เป็นความลับ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพราะเมื่ออาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้ชี้เป้าหรือเบาะแสแล้ว อาจกระทบกับผู้เสียผลประโยชน์ เพราะฉะนั้นควรคำนึงถึงความปลอดภัยของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้วย

3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ควรมีความขยันขันแข็ง เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)



### ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานเกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรประสานงานหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและให้เกิดการทำงานที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

2) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องเข้าถึงชุมชนเพิ่มมากขึ้น เพราะบางชุมชนไม่ทราบว่า พม. คือใคร

3) กรณีที่กองต่อต้านการค้ามนุษย์ ได้มีการจัดทำ Application สำหรับช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์นั้น สำหรับประชาชนบางคน ที่ไม่มี smartphone ที่ทันสมัย อาจจะทำให้ไม่เข้าถึงเทคโนโลยีได้

## บทที่ 5

### บทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเชิงปริมาณเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณ รูปแบบการทำงานด้านปัญหาสังคม รูปแบบการทำงานด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ และแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยการใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาลงถึงสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ในประเด็นสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์จังหวัดชลบุรี ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมหรือพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาต่อการค้ำมนุษย์ จาก อพม. รวมถึงถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของ อพม. รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในปัจจุบัน รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งใช้ศึกษาหลายวิธีการ อาทิเช่น การศึกษาเอกสาร ทั้งเอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมการสนทนา กลุ่มเป้าหมายจาก อพม. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 วัตถุประสงค์การศึกษาที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้ว และสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และภารกิจ คือ ชี้นำ-เฝ้าระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน โดยบทบาทหน้าที่การทำงานในฐานะ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้มีการดำเนินการประสานงาน การติดตามด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ ในพื้นที่ชุมชน สามารถสรุปการถอดบทเรียนตามบทบาทหน้าที่ที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ ได้ดังนี้

##### ชี้นำ-เฝ้าระวัง

(1) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นผู้แจ้งเบาะแส - เฝ้าระวัง และเป็นแกนนำเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ เช่น อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้เข้าไปสอบถามหากพบเจอเด็กขอทาน จะต้องถามว่าเด็กมาจากไหน

มากับใคร ไม่สนับสนุนให้เด็กมาขอทาน รวมทั้งแจ้งคนในชุมชน หรือลูกหลาน หากพบเห็นขอทานจะต้องแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

(2) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นผู้แจ้งเบาะแสต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาบริหารจัดการปัญหาทางสังคมในชุมชน

(3) บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ บางครั้งต้องทำตัวเป็นสายลับ เมื่อพบเจอเหตุการณ์ที่เฝ้าต้องเข้าไปสอบถามเบื้องต้น หรือคอยเก็บรวบรวมข้อมูล เฝ้าสังเกต และคอยชี้เป้า-เฝ้าระวัง ให้กับทางเจ้าหน้าที่ของเทศบาลหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันเป็นสหวิชาชีพ โดยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทั้งตำรวจ เทศกิจ โรงพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ซึ่งเป็นเครือข่ายที่จะคอยรับเรื่องและรับปัญหาต่อจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และเมื่อพบเห็นเหตุการณ์ จะแอบดำเนินการบันทึกภาพเหตุการณ์ไว้ ไม่ให้ผู้ที่ทำผิดรับรู้ เพื่อความปลอดภัยของตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เอง

### เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน ซึ่งเป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นอย่างดี

### ร่วมใจทำแผนพัฒนาชุมชน

แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ การเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชน ร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิดเห็น เพื่อจัดทำแผนชุมชน ซึ่งในบทบาทหน้าที่ข้อนี้ พบว่า ทีมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจัดทำแผนข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแผนบริหารชุมชน ระยะเวลา 3 ปี และแผนด้านสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างให้ครอบครัว และชุมชนร่วมกันตระหนักถึงปัญหาสังคมต่าง ๆ ในชุมชน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้สำรวจความคิดเห็นผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จำนวน 242 ชุด โดยสรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม โดยใช้ค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือเป็น

เครือข่ายในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชน อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ชี้เป้า-ฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน และ อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน เป็นต้น

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยใช้คำร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน และ อพม. ควรเป็นแกนนำในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ามนุษย์ เพื่อส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป เป็นต้น

### 5.1.2 วัตถุประสงค์การศึกษาที่ 2 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

บทบาทหน้าที่รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยสรุปคือ

#### 1) เสริมสร้างด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills)

1.1) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) รวมถึงควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ เพื่อให้เห็นกรณีศึกษาว่ารูปแบบไหนคือการค้าประเวณี รูปแบบไหนคือการค้ามนุษย์ เพื่อจะได้เข้าใจในเรื่องของการค้ามนุษย์ได้ง่ายขึ้น วิธีการช่วยเหลือเบื้องต้น ลำดับขั้นตอนการดำเนินงานในสถานที่จริงเป็นอย่างไร

1.2) ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการค้ามนุษย์ให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ประชาชนในชุมชน และสังคมให้ได้เข้าใจง่าย เพื่อร่วมเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ได้เบื้องต้น

#### 2) เสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกของชุมชน (Attitude)

2.1) อพม. มีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาสังคมได้โดยการรณรงค์ไม่สนับสนุน และไม่ซื้อของจากเด็กที่มาขอทานในชุมชนอย่างจริงจัง

2.2) อพม. มีการให้ความรู้เครือข่ายที่ทำงานด้านป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน รวมทั้งมีส่วนสนับสนุนเผยแพร่แผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เกิดทัศนคติและร่วมด้วยช่วยกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

#### 3) เสริมสร้างภาคีเครือข่าย

3.1) เสริมสร้างการบูรณาการทำงานของหน่วยงานหลักในพื้นที่คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ, ทหารเรือ, องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น, ผู้นำชุมชน, ผู้ใหญ่บ้าน, กำนัน, โรงพยาบาล, สถานีอนามัย, อาสาสมัครและมีภาคีเครือข่าย เช่น องค์กรพัฒนาสตรี, เครือข่ายอาสาสมัคร, ทีมสหวิชาชีพ พม.

3.2) เสริมสร้างทีมสหวิชาชีพ เพื่อช่วยหรือแก้ไขปัญหาคำมนุษย์ มีการแยกแยะ คัดกรองว่ารูปแบบไหนเป็นคำมนุษย์ รูปแบบไหนเป็นคำประเวณี เพื่อจะแจ้งการช่วยเหลือได้ถูกต้อง

#### 4) ปัญหาอุปสรรค และมีแนวทางแก้ไข

##### ปัญหาอุปสรรค :

(1) คนในชุมชนบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ / ไม่มีกิจกรรมอะไรที่เกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

(2) บางท่านไม่มีบัตรแสดงความเป็นตัวตนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) / บางท่านทำบัตรแล้วได้ช้า

(3) ไม่มีค่าพาหนะในการเดินทาง เนื่องจากเวลาทำงานต้องใช้นานพาหนะส่วนตัว

(4) ไม่มีค่าใช้จ่ายในการซื้อของเยี่ยมคนที่เป็นผู้ป่วยติดเตียง ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ (เครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ของใช้ส่วนตัว แอมป์)

(5) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ยังไม่ทราบว่ารูปแบบไหนที่เรียกว่า คำมนุษย์ รูปแบบไหนเรียกว่าคำประเวณี

(6) การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ สำหรับบางท่านที่ไม่มีอินเทอร์เน็ต ทำให้ไม่สะดวกในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ

(7) ความเสี่ยงอันตราย / ความไม่ปลอดภัย เนื่องจากมีการดำเนินการเป็นขบวนการอาจเป็นผู้มีอิทธิพล ที่จะก่อทำให้เราเกิดความไม่ปลอดภัยในตัวของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เอง และครอบครัว เพราะฉะนั้นสิ่งที่ทำได้คือ คอยดูสังเกตการณ์ แล้วเข้าไปบอกกับกลุ่มทีมงาน

##### แนวทางแก้ไขปัญหา :

(1) ให้คิดว่าพวกเราต้องช่วยกัน เพราะเราเป็นจิตอาสา รวมถึงควรมีการลงพื้นที่เพื่อให้เป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

(2) ควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายต่าง ๆ สิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้ สิ่งใดทำแล้วผิดกฎหมาย เช่น เมื่อพบเจอคนขอทาน อพม. สามารถทำอะไรได้บ้าง จะควบคุมตัวเลยได้หรือไม่ มีหน้าที่หรือไม่ มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานของ อพม. ว่ามีหน้าที่ใดบ้างที่สามารถทำได้ มีการให้ความรู้ด้านการคำมนุษย์ สิ่งใดที่เรียกว่าคำมนุษย์หรือไม่คำมนุษย์

(3) เวลาลงพื้นที่ไม่ควรไปคนเดียว ควรทำงานเป็นทีม เมื่อเจอเหตุการณ์ให้นำโทรศัพท์มาแอบถ่ายเป็นวิดีโอไว้เพื่อไว้ใช้เป็นหลักฐาน

(4) หลังจากอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมแล้วจะนำไปถ่ายทอดให้กับเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) และจะคอยสอดส่องดูแลกัน โดยในองค์การบริหารส่วนตำบล พลุตาหลวง อำเภอสัตหีบจะเป็นตำบลต้นแบบเกือบทุกเรื่อง เพราะในพื้นที่มีเครือข่ายการเฝ้าระวัง ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องเด็ก สตรี มีการทำงานร่วมกันหลายเครือข่าย เพราะฉะนั้นจะมีช่องทางมากมายในการสอดส่องดูแล

### 5) แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่อย่างยั่งยืน

- (1) มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน โดยมีการบูรณาการร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม
- (2) มีการเชิญชวนกันประชุมกันให้มาสมัครเป็นสมาชิกรอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) เพื่อให้มีเครือข่ายทำงานในชุมชนเพิ่มขึ้น
- (3) มีการอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.)ในเรื่องบทบาทหน้าที่และความรู้ด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
- (4) เสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่เด็กเยาวชน และทุกคนให้ตระหนักถึงปัญหาการค้ำมนุษย์
- (5) การที่ประชาชนได้ร่วมกันแจ้งสายด่วน 1300 แจ้งเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อร่วมเฝ้าระวังสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชนของตนเอง
- (6) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) ทุกคนต้องช่วยกันสอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของคนในชุมชน ว่าใครเป็นอะไร มีความเป็นอยู่อย่างไร ไปพูดคุยกับเขา หากคนในชุมชนมีปัญหาเดือดร้อนที่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) พอดีจะช่วยเหลือได้ก็ให้ความช่วยเหลือ แต่หากไม่สามารถช่วยเหลือได้ให้แจ้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือ
- (7) การสร้างอาชีพให้คนในชุมชนมีงานทำ มีอาชีพ โดยอาจให้ทางหน่วยงานราชการที่มีงบประมาณจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพในกลุ่มที่ต้องการ
- (8) ส่งเสริมความเข้มแข็งในครอบครัว เพราะครอบครัวเราจะเป็นตัวอย่างให้กับครอบครัวอื่นได้ ถ้าหากครอบครัวเราแตกแยกและให้ครอบครัวอื่นสามัคคีกัน อาจจะได้คำแย้งกลับมาว่า ครอบครัวของคุณเองยังไม่เรียบร้อยเลย คุณยังมาสอนฉันอีก ดังนั้นครอบครัวของเราเองต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งด้วย
- (9) ควรมีทีมสหวิชาชีพในการช่วยคัดกรอง แยกแยะรูปแบบค้ำมนุษย์ เพื่อแจ้งไปยังช่องทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (10) สำหรับหน่วยงานที่จะแจ้งประสานเพื่อให้ประชาชนรู้จัก สามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับประชาชนได้ เป็นแหล่งตัวกลางในการประสานงานในการช่วยเหลือ และเมื่อเกิดปัญหาหรือพบเหตุสำคัญอะไรสามารถ แจ้งไปที่เบอร์สายด่วน 1300 , 191 หรือ แจ้ง อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(อพม.) ในพื้นที่ เป็นการทำงานที่ให้แสดงตัวในพื้นที่ชุมชน เพื่อให้ประชาชนรู้ว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ ด้าน มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ ในเบื้องต้นรวมถึง ควรมีฐานข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่เกิดจนตาย นอกจากนี้ ยังมีช่องทางการแจ้งข่าวสารผ่านทาง Line , Facebook หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น เทศบาล ตำรวจ เทศกิจ
- (11) มีการสอดส่องดูแลดูแลความเคลื่อนไหวของคนในชุมชน
- (12) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมแจ้งสายด่วน 1300 เพื่อร่วมกันเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยมีช่องทางการแจ้งข่าวสารและแจ้งเหตุการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน เช่น ไลน์กลุ่ม

อพม.จังหวัด , อพม.อำเภอ , อพม.ตำบล การแจ้งสายด่วน 1300, 191 และเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้สำรวจความคิดเห็นผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จำนวน 242 ชุด โดยสรุประดับความสำคัญหน่วยงานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ พบว่า ควรมีประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ให้ อพม. ทราบอย่างสม่ำเสมอ ควรรณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์แก่ อพม. และส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึงแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับการเฝ้าระวังปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน เป็นต้น

## 5.2 การอภิปรายผล

### 5.2.1 รูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้ว และสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ ชี้เป้า-เฝ้าระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าในภาพรวมของบทบาทหน้าที่ของ อพม. จากเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณผู้นำท้องที่ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 242 คน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ พบว่า

**มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านสังคม** เห็นด้วยมากที่สุด ในแต่ละด้าน คือ (1) อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ชี้เป้า-เฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน (2) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในชุมชน (4) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (5) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (6) อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน (7) อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน (8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าของข้อมูลเฝ้าระวังปัญหาสังคมในชุมชนเบื้องต้น โดยมี อพม. เป็นผู้สำรวจและรวบรวมข้อมูล(9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. มีเวทีให้ความรู้ การชี้เป้า-เฝ้าระวัง การประสานงานและการมีส่วนร่วมจัดทำแผนด้านปัญหาสังคมในชุมชน

สำหรับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด 7 ด้าน คือ

(1) อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) อพม. ควรมีบทบาทประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน

(3) อพม. ควรมีส่วนร่วมผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) อพม. ควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน

(6) อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน

(7) อพม. ควรเป็นแกนนำในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ำมนุษย์ เพื่อส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

และเห็นด้วยมาก จำนวน 1 ด้าน คือ อพม. ควรมีบทบาทในการสำรวจรวบรวมข้อมูลปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน

กล่าวได้ว่า ผู้นำท้องที่ผู้ท้องถิ่นเห็นความสำคัญในบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในการทำงานในการป้องกัน แก้ไข และพัฒนาร่วมกันทั้งทางด้านปัญหาสังคมและปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน

ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ 1) ชี้เป้า-เฝ้าระวัง หมายถึง การเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานป้องกัน แก้ไขปัญหา 2) เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน เป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น 3) ร่วมใจทำแผนพัฒนาชุมชน แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ การเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชน ร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิดเห็น เพื่อจัดทำแผนชุมชน

นอกจากนี้ สอดรับงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิชาการสร้างและพัฒนากระบวนการทำงานเครือข่ายแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เหยื่อเป็นเด็กและสตรีในประเทศไทย” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการทำงาน



เครือข่ายในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และเพื่อศึกษาเครือข่ายการประสานงาน ดำเนินงานทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ โดยผลการศึกษาวิจัยหนึ่งมีข้อเสนอที่สำคัญคือ ให้กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ให้เป็นแกนนำชุมชนในการให้ความรู้ ช่วยเฝ้าระวัง รับแจ้งเหตุ และช่วยประสานงานในการป้องกันปราบปราม การค้ามนุษย์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 5.2.2 แนวทางในการพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

#### 1) ด้านเสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ของ อพม.

(1) ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ให้ อพม. รับทราบแล้ว เข้าใจง่าย เพื่อร่วมเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ได้เบื้องต้น

(2) ควรมีหลักสูตรอบรม อพม. เพื่อเป็นแกนนำในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ ในชุมชน รวมถึงควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

(3) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. ที่ผ่านหลักสูตรการอบรมการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหา การค้ามนุษย์ในชุมชน มีเวทีให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนและกลุ่มเสี่ยง

(4) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. มีเวทีถ่ายทอดและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ในชุมชน

(5) ส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึงแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับการเฝ้าระวังปัญหาสังคมและ ปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน

(6) ควรมีการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวกในการใช้งานเพื่อ การพัฒนาความรู้ ทักษะของ อพม. อย่างต่อเนื่อง

(7) ควรมีการประชุมเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างต่อเนื่อง และมีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นให้สาธารณชนได้รับทราบ

(8) รมณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์แก่ อพม.

(9) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยการมอบโล่ หรือใบประกาศเกียรติคุณให้กับ อพม. ที่เป็นแกนนำที่ดีในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

(10) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ควรเก็บข้อมูลของประชาชน ไว้เป็นความลับ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของตัวอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพราะเมื่อ ได้ชี้เป้าหรือเบาะแสแล้ว อาจกระทบกับผู้เสียหายประโยชน์ เพราะฉะนั้นควรคำนึงถึงความ ปลอดภัยของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้วย

(11) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ควรมีความขยันขันแข็ง เพื่อให้ เหมาะสมกับการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

(12) การลงพื้นที่ของ อพม. ควรมีชุดเครื่องแบบและบัตรที่ชัดเจน เพื่อสะดวกในการประสานงาน

## 2) ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกในชุมชนให้มีส่วนร่วม กับ อพม. ในการเฝ้าระวังปัญหาการ ค้ำมนุษย์

(1) เน้นการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ และควรสนับสนุนคู่มือ / โปสเตอร์ / วีดีโอ / แผ่นพับ / สิ่งพิมพ์ / สื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับค้ำมนุษย์ เพื่อแจกจ่ายและเป็นเครื่องมือในการอบรม

(2) ควรเพิ่มช่องทางในการร่วมเฝ้าระวังสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชนของตนเอง เช่นไลน์กลุ่ม อพม.จังหวัด , อพม.อำเภอ , อพม.ตำบล การแจ้งสายด่วน 1300, 191 และเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3) ควรมีทีมสหวิชาชีพในชุมชนในการช่วยคัดกรอง แยกแยะรูปแบบค้ำมนุษย์ เพื่อแจ้งไปยังช่องทางของหน่วยงาน

(4) ควรมีการป้องกันปัญหาสังคมได้โดยการรณรงค์ไม่สนับสนุน และไม่ซื้อของจากเด็กที่มาขอทานในชุมชนอย่างจริงจัง เพื่อลดการเข้าสู่กระบวนการค้ำมนุษย์

(5) ควรมีการพัฒนาเด็กเยาวชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

(6) ส่งเสริมความเข้มแข็งในครอบครัว เพราะครอบครัวเราจะเป็นตัวอย่างให้กับครอบครัวอื่นได้ ถ้าหากครอบครัวเราแตกแยกและให้ครอบครัวอื่นสามัคคีกัน อาจจะได้คำแย้งกลับมาว่า ครอบครัวของคุณเองยังไม่เรียบร้อยเลย คุณยังมาสอนฉันอีก ดังนั้นครอบครัวของเราเองต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งด้วย

## 3) ด้านการมีนโยบาย มาตรการและกลไกที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม.สามารถ ดำเนินงานได้

(1) ควรมีการอบรมชี้แจงและแนะนำกับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ เจ้าหน้าที่ระดับตำบล และประชาชนทั่วไป เพื่อให้เห็นบทบาทความสำคัญของ อพม.

(2) ควรมีการเพิ่มจำนวน อพม. เพื่อช่วยเหลือสอดส่องดูแลให้ครอบคลุมมากขึ้นในแต่ละชุมชน

(3) เห็นควรเพิ่มงบประมาณหรือสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(4) ควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ อพม. สืบหาข้อมูลในชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลถึงปัญหาที่เป็นจริงของชุมชน

(5) ควรมีสวัสดิการ ค่าตอบแทนหรือค่าพาหนะในการเดินทางเพื่อให้อาสาสมัครมีกำลังใจ และมีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เพราะอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกลุ่มอาสาสมัครที่อยู่ในพื้นที่เข้าถึงปัญหาและสามารถแจ้งเหตุ ได้รวดเร็ว

(6) ควรมีศูนย์กลางการทำงานที่ระดับอำเภอ โดยมีหน่วยงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับอำเภอ และมีเจ้าหน้าที่ขับเคลื่อน

(7) การดำเนินการระหว่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอให้มีการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เช่น งานพัฒนาชุมชน / งานสวัสดิการ / เพื่อบูรณาการร่วมกัน

(8) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานเกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรประสานงานหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายในชุมชน เพื่อให้การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ซึ่งผลการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ดังกล่าวสอดคล้องนโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการพัฒนา อพม. ในแผนการดำเนินงาน ปี 2563 มีดังนี้

- 1) มีการอบรม อพม. ใหม่ รวม 12,600 คน (กทม. เขตละ 100 คน และจังหวัด ๆ ละ 100 คน)
- 2) ปรับปรุงหลักสูตร อพม. ในรูปแบบ Online และ E-learning
- 3) พัฒนาศักยภาพ อพม. รายเดิม ในการดูแลคนไร้ที่พึ่ง ขอดาน และเชิดชูเกียรติ อพม. ที่มีผลงานดีเด่น
- 4) ส่งเสริมสภาเด็กและคนรุ่นใหม่เป็น อพม.
- 5) จัดอบรม อพม. ในต่างประเทศ จำนวน 230 คน (เยอรมนี 100 คน มาเลเซีย 50 คน ญี่ปุ่น 30 คน และในฟินแลนด์ 50 คน) โดยมีการจัดทำฐานข้อมูล อพม. ดังนี้

5.1) พัฒนาระบบฐานข้อมูล อพม. (ข้อมูล อพม. รายบุคคล เช่น การศึกษา ความเชี่ยวชาญ และการออกรายงานผลข้อมูล)

5.2) จัดทำฐานข้อมูลศูนย์ประสานงาน อพม. (สปง.อพม.) ซึ่งแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

5.2.1) จัดทำทำเนียบ อพม.

5.2.2) Mapping อพม.

5.2.3) จัดทำ Application อพม. (ข้อมูล อพม. รายบุคคล , รายงานผลการปฏิบัติงาน เสริมองค์ความรู้ในการทำงาน)

5.2.4) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ อพม. ให้ทำงานผ่าน Smartphone

(ที่มา : งานแถลงผลงานโครงการ “เสริมสร้าง อพม. สานต่อการพัฒนาสังคม” เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562)

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างเป็นรูปธรรม

2) ควรมีช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ Mobile Application : Protect-U สำหรับการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ อพม. และประชาชนได้เข้าถึง เพื่อเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน

## บรรณานุกรม

- กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม. (2557). **ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557.**
- กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม (2558). **คู่มือการฝึกอบรมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พุทธศักราช 2558.**
- กองต่อต้านการค้ามนุษย์. นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560-2564 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กองต่อต้านการค้ามนุษย์. รายงานระบบฐานข้อมูลป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ (E-AHT) กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- การค้ามนุษย์ (ความหมาย ประเภท สาเหตุของการค้ามนุษย์).** สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://humantraffickingv3.blogspot.com/2014/07/blog-post.html#>
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธาดา เคี่ยมทองคำ. (2560-2561). **แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ.**
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด.**
- สถานทูตสหรัฐฯ และสถานกงสุลในประเทศไทย. รายงานการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ.2562 สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://th.usembassy.gov/th/our-relationship-th/official-reports-th/2019-trafficking-persons-report-thailand-th/>
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12. (2560). **การศึกษาวิจัยการสร้างและพัฒนากระบวนการทำงานเครือข่ายแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่เหยื่อเป็นเด็กและสตรีในประเทศไทย.**
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12. (2561). **การวิจัยและพัฒนาการสื่อสารเพื่อยุติปัญหาการขบวนการ.**
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

ภาคผนวก

..... / .....

อำเภอ ลำดับที่

### แบบสอบถามโครงการศึกษาวิจัย

แนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

#### คำชี้แจง

โครงการศึกษาวิจัย “แนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และเพื่อให้ได้แนวทางในการเป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้แทนในการตอบแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง ข้อมูลที่ได้จากท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา โดยการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการกระทบต่อท่านแต่อย่างใด คณะผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบไว้เป็นความลับโดยจะเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น และขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัยสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณของ อพม.

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือเติมข้อความตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

- (1) อายุไม่เกิน 20 ปี                       (2) อายุระหว่าง 21 - 40 ปี  
 (3) อายุระหว่าง 41 - 60 ปี                       (4) อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป

3. ศาสนา

- (1) พุทธ     (2) คริสต์     (3) อิสลาม     (4) อื่นๆ ระบุ.....

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- (1) ไม่ได้เรียน/เรียนแต่ไม่จบประถมศึกษา                       (2) ประถมศึกษา  
 (3) มัธยมศึกษาตอนต้น                       (4) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.  
 (5) ปวส./อนุปริญญา                       (6)ปริญญาตรี  
 (7) สูงกว่าปริญญาตรี                       (8) อื่นๆ (ระบุ).....

5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งอะไร

- (1) ส่วนท้องถิ่น  
     (1.1) ระดับบริหาร  
         (1.1.1) นายก อบท. / รองนายก อบท.  
         (1.1.2) ปลัด อบท. / รองปลัด อบท.  
 (1.2) ระดับอำนวยการ (หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก กอง ฝ่าย ตำแหน่งที่เรียกชื่อ  
        อย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด)  
 (1.3) ระดับวิชาการ (ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา  
        ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด)  
 (1.4) ระดับทั่วไป (ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
        และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ  
        หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด)
- (2) ส่วนท้องที่  
     (2.1) กำนัน  
     (2.2) ผู้ใหญ่บ้าน  
     (2.3) ผู้นำชุมชน

6. สถานที่ปฏิบัติงาน

- (1) อำเภอเมือง
- (2) อำเภอศรีราชา
- (3) อำเภอบางละมุง / เมืองพัทยา
- (4) อำเภอสัตหีบ

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณของ อพม.**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณของ อพม. อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดของท่าน

ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ การรักษาจรรยาบรรณของ อพม.	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. อพม. ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความศรัทธาคำมั่นถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ					
2. อพม. ควรรักษาความลับของผู้รับบริการ เว้นแต่กรณีข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการกระบวนการให้บริการ และหรือได้รับอนุญาตจากผู้รับบริการเพื่อเป็นข้อมูลทางสังคม และหรือเพื่อเป็นวิทยาทานโดยไม่มีเจตนาให้ร้ายต่อผู้รับบริการ					



ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ การรักษาจรรยาบรรณของ อพม.	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
3. อพม. ควรประพฤติตนให้อยู่ในกรอบ แห่งศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม และ ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน					
4. อพม. ไม่ควรอาศัยตำแหน่งของตนเอง ในการแสวงหาผลประโยชน์					
5. อพม. ควรรักษาและเสริมสร้าง ความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคมอย่างไร โปรดทำ  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดของท่าน

ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ ชี้เป้า-เฝ้าระวัง ปัญหาสังคมในชุมชน					
2. อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสังคม ที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
3. อพม. ควรมีบทบาทหน้าที่ประสาน การดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน เพื่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาสังคมในชุมชน					
4. อพม. ควรมีส่วนร่วมในการผลักดันหรือ กระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อป้องกัน ปัญหาสังคมร่วมกับชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
5. อพม. ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการป้องกันปัญหาสังคมร่วมกับชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
6. อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่าย ในการป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน					
7. อพม. ควรเป็นแกนนำในการให้ คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหาสังคมในชุมชน					
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพ ข้อมูลเฝ้าระวังปัญหาสังคมในชุมชน เบื้องต้น โดยมี อพม. เป็นผู้สำรวจ และรวบรวมข้อมูล					

ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านปัญหาสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. มีเวทีให้ความรู้ การชี้เป้า-เฝ้าระวัง การประสานงานและการมีส่วนร่วมจัดทำแผนด้านปัญหาสังคมในชุมชน					

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นรูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดของท่าน


ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. อพม. ควรมีบทบาทในการสำรวจรวบรวมข้อมูลปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ชุมชน					
2. อพม. ควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นในการประชุมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานของ อพม. ด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
3. อพม. ควรมีบทบาทประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชนนอกชุมชน เพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน					
4. อพม. ควรมีส่วนร่วมผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
5. อพม. ควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ ร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
6. อพม. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจประชาชนให้มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะหรือเป็นเครือข่ายในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน					
7. อพม. ควรสามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นแก่กลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน					
8. อพม. ควรเป็นแกนนำในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงจากการค้ำมนุษย์ เพื่อส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป					

**ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บุคคลหรือหน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดของท่าน

วิธีการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	หน่วยงานได้รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 หน่วยงาน)				
	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาคเอกชน	หน่วยงานภาค NGOs	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อื่นๆ (ระบุ)
1. ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ให้ อพม. ทราบอย่างสม่ำเสมอ					
2. รณรงค์สร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์แก่ อพม.					
3. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยการมอบโล่หรือใบประกาศเกียรติคุณให้กับ อพม. ที่เป็นแกนนำที่ดีในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์					
4. ควรมีหลักสูตรอบรม อพม. เพื่อเป็นแกนนำในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในชุมชน					

วิธีการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำ ในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์	หน่วยงานได้รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 หน่วยงาน)				
	หน่วยงาน ภาครัฐ	หน่วยงาน ภาคเอกชน	หน่วยงาน ภาค NGOs	องค์กร ปกครอง ส่วน ท้องถิ่น	อื่นๆ (ระบุ)
5. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. ที่ผ่านหลักสูตรการอบรม การป้องกันและเฝ้าระวังปัญหา การค้ำมนุษย์ในชุมชน มีเวที ให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน และกลุ่มเสี่ยง					
6. พัฒนา อพม. โดยให้มีเวที ถ่ายทอดและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการป้องกันปัญหา การค้ำมนุษย์ในชุมชน					
7. ส่งเสริม อพม. ให้เข้าถึง แอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำหรับ การเฝ้าระวังปัญหาสังคมและ ปัญหาการค้ำมนุษย์ในชุมชน  ATIP PROTECT-U					
8. อื่นๆ ..... ..... ..... .....					

9. โปรดระบุบุคคลหรือหน่วยงานในการเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา อพม. เป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- (1) หน่วยงานภาครัฐ (ระบุ) .....
- (2) หน่วยงานภาคเอกชน (ระบุ) .....
- (3) หน่วยงานภาค NGOs (ระบุ) .....
- (4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระบุ) .....
- (5) อื่นๆ (ระบุ) .....

10. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 (สสว.3)

## คำนิยามแบบสอบถาม

โครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

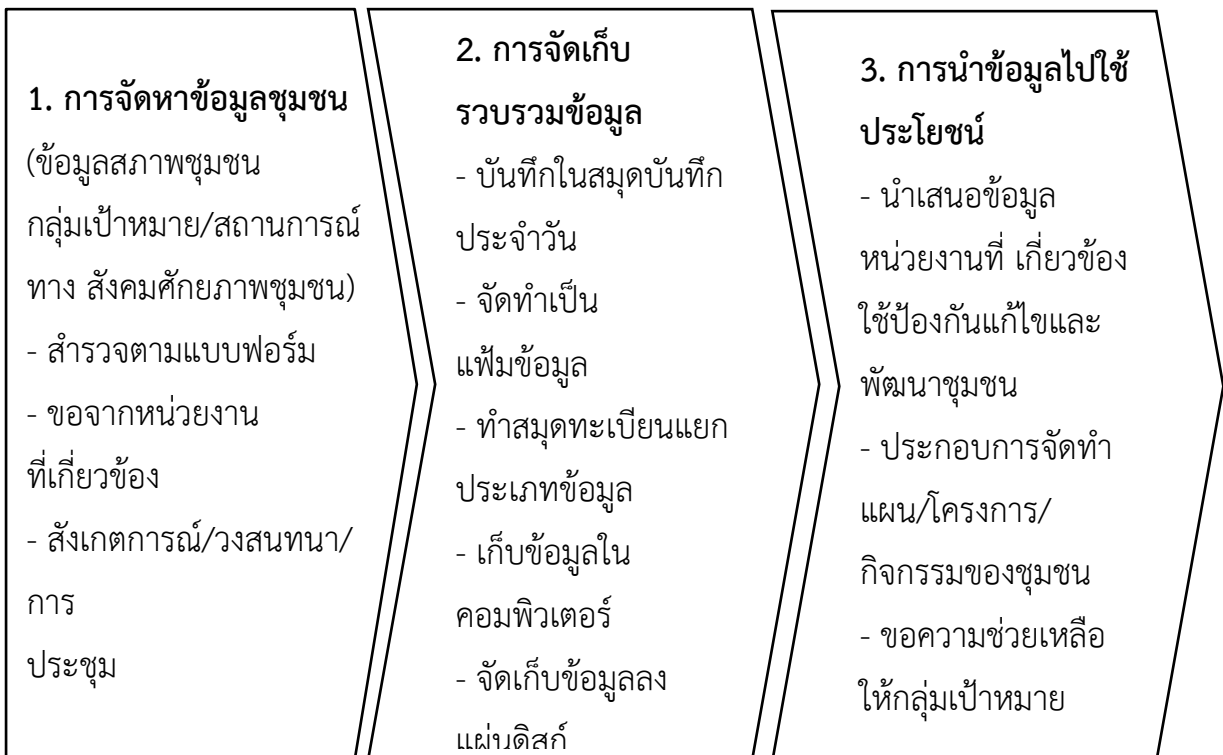
### บทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม.

1) ชี้เป้า-เฝ้าระวัง หมายถึง การเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาข้อมูลด้านสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้เป้า-เฝ้าระวังคือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวังการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

2) เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ อพม. จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน เป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสานงาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและ สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3) ร่วมใจทำแผนชุมชน แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ภารกิจของ อพม. คือการเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิด เพื่อจัดทำแผนของชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

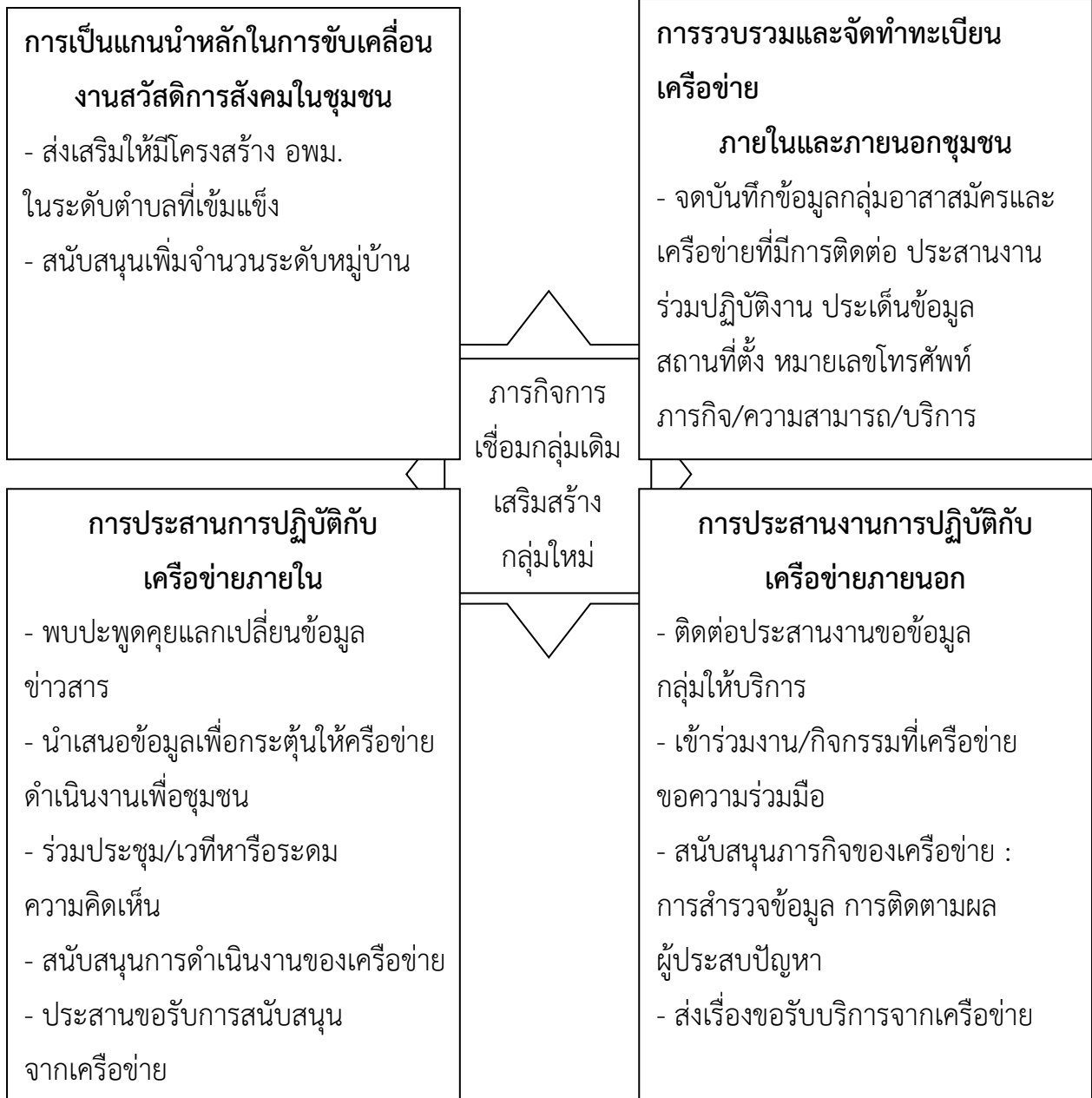
### การชี้เป้า-เฝ้าระวัง



แผนผังแนวทางปฏิบัติการชี้เป้า-เฝ้าระวัง



## การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ (การประสานงาน)



## แนวทางปฏิบัติ เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่

## หัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์คือ การทราบความหมายของการค้ำมนุษย์อย่างถูกต้อง

ตามความหมายในมาตรา 6 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2558  
และฉบับที่ 3 พ.ศ.2560

**การค้ำมนุษย์** หมายถึง ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่ง อย่างไม่ดี ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขยาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หนองเหนียวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมาย โดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขยาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หนองเหนียวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์

**เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ** หมายถึง การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

**การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ** หมายถึง การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่ง อย่างไม่ดี ดังต่อไปนี้

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(2) ขู่เข็ญด้วยประการใดๆ

(3) ใช้กำลังประทุษร้าย

(4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้น หรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(5) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

**ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)**  
**โครงการศึกษาวิจัย “แนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชน**  
**ในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์”**

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อให้ได้แนวทางในการเป็นแกนนำในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

**กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน 65 คน)**

1. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กองต่อต้านการค้ามนุษย์ , กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม , สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
3. ทีมสหวิชาชีพ เช่น พมจ. เมืองพัทยา ตำรวจ เทศบาลเมืองหนองปรือ องค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง
4. ผอ.สสว.3 และผู้ประสานงานจังหวัด 4 จังหวัด
5. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

**ประเด็นคำถามเชิงคุณภาพ**

1. จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในพื้นที่ EEC มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก รวมทั้งประชากรที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดชลบุรีเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพ จึงทำให้มีปัญหาด้านสังคมที่หลากหลาย ซับซ้อน รวมทั้งปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งจังหวัดชลบุรีเป็นทั้งพื้นที่ต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง
  - ท่านคิดว่าในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่หรือใกล้เคียง มีสถานการณ์ปัญหาสังคมอะไรบ้าง หรือมีพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาการค้ามนุษย์บ้างหรือไม่ มีรูปแบบเป็นอย่างไร
  - มีหน่วยงานใดบ้างที่ได้ร่วมดำเนินการ และดำเนินการอย่างไรบ้าง
2. บทบาทหน้าที่การทำงานของท่านในฐานะ อพม. ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ท่านได้ดำเนินการประสานงานการติดตามด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชนของท่านอย่างไรบ้าง
3. ในความคิดเห็นของท่าน การพัฒนา อพม. ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ ควรจะมีรูปแบบการพัฒนาอย่างไร และหน่วยงานใดในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ที่เป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน
4. ปัญหาอุปสรรคของ อพม. ในการเป็นแกนนำชุมชนเพื่อการป้องกันปัญหาสังคมและปัญหาการค้ามนุษย์ มีหรือไม่ และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
5. ในความคิดเห็นของท่าน ควรทำอย่างไรให้ปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชนจังหวัดชลบุรีและประเทศหมดไปหรือลดลงอย่างต่อเนื่อง
6. ขอให้ท่านเสนอแนะช่องทางการแจ้งข่าวสารและแจ้งเหตุการณ์การค้ามนุษย์ในพื้นที่ชุมชนว่ามีช่องทางใดบ้าง

\*\*\*\*\*

ภาพกิจกรรมโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม.

ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

วิทยากร



นางรุ่งทิวา สุดแดน  
ผู้อำนวยการ  
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3



นางสาวจันจิรา ไทยบัณฑิตย์  
นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี



นายณรงค์สรรค์ ศิลป์ประกอบ  
สว.กก.สส.ภ.จว.ปราจีนบุรี  
ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี



นางปีตมา ชาญเขียว  
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
เทศบาลเมืองหนองปรือ



นายสำรวม ไวยวาสา  
นักพัฒนาสังคม  
กองต่อต้านการค้ามนุษย์



นางสาวสุทธิรัตน์ โทชนบท  
ผู้อำนวยการ  
ศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุจังหวัดชลบุรี



นางเพชรลดา ธนุญศักดิ์  
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ  
กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม



นายไพบุลย์ นาคเจือ  
นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

## ภาพการจัดประชุมและลงพื้นที่

ประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนการดำเนินงานและคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดในพื้นที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสร้างแนวคำถามเชิงคุณภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ในวันที่ 30 ตุลาคม 2562

ณ ห้องประชุมมุกบูรพา สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดชลบุรี



ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยวิธีสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งสร้างแนวคำถามเพื่อเติมเต็มข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม.ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ในวันที่ 20 - 21 พฤศจิกายน 2562

ณ ห้องประชุมพแก้ว สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดชลบุรี



ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม. ให้เป็นแกนนำชุมชน  
ในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี



ประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนและวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม.  
ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ระหว่างวันที่ 29 - 30 มกราคม 2563

ณ ห้องประชุมพวงทอง ชั้น 3 ศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุจังหวัดชลบุรี



รายชื่อนักวิจัยโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาอาสาสมัคร พม.  
ให้เป็นแกนนำชุมชนในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์



นางรุ่งทิwa สุดแดน

ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3  
(ที่ปรึกษาโครงการวิจัย)



นายไพบุลย์ นาคเจือ

หัวหน้ากลุ่ม  
การวิจัยและการพัฒนาระบบเครือข่าย  
(นักวิจัย)



นางนิตานาด ศรีสังวร

นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ  
(นักวิจัย)



นางสาวพนิดา แน่นอุดร

นักพัฒนาสังคม  
(นักวิจัย)

ผู้ช่วยนักวิจัย

อพม. อำเภอมะเอนก	จำนวน 17 คน
อพม. อำเภอศรีราชา	จำนวน 15 คน
อพม. อำเภอบางละมุง	จำนวน 20 คน
อพม. อำเภอสัตหีบ	จำนวน 8 คน



**สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3**

**สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

**ที่อยู่ 172/9 หมู่ที่ 4 ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150**

**โทร.038 - 240938-9 โทรสาร 038-240939**

**E-mail : [tpso3@hotmail.com](mailto:tpso3@hotmail.com), [tpso3.m-society.go.th](mailto:tpso3.m-society.go.th)**

**[https : tpso3.m-society.go.th](https://tpso3.m-society.go.th)**