การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

โดย

พลตำรวจตรี กิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์
รองจเรตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นักศึกษาวิทยาป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562-2563

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์” ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ พลตำรวจตรี กิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562-2563

พลโท

(พิสัณห์ ปฐมเอม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย พลตำรวจตรี กิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 62

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางหลัก เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้อย่างแท้จริง โดยได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และ 3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมจำนวน 28 คน

ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีในทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีในทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความมั่นใจในตนเอง สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ ตามลำดับ และปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการปราบปรามการค้ามนุษย์ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการค้ามนุษย์ การขาดความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าที่ตำรวจขาดความต่อเนื่องในการขยายผลการจับกุม การบูรณาการในการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องให้ความสำคัญของระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ การคัดเลือก สรรหา การแต่งตั้งโยกย้าย การประเมินการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งจะนำมาการรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการดำเนินการดังนี้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ควรจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงาน โดยให้ข้าราชการตำรวจแต่ละระดับและแต่ละสายงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะเพื่อให้เกิดการยอมรับ

2. ควรกำชับให้หน่วยงานในสังกัดนำแนวทางการปฏิบัติของตัวแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละสายงานไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และใช้เป็นกลไกในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3. ควรนำระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เนื่องจากสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

1. ควรพัฒนาสมรรถนะและยกระดับหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสามารถเป็นต้นแบบที่สามารถให้ความรู้และคำแนะนำ รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยร่วมปฏิบัติในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. ควรประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับในระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

3. การดำเนินการกำหนดสมรรถนะของหน่วยงานในแต่ละสายงานโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสายงานมีส่วนร่วมกำหนดสมรรถนะของแต่ละสายงานและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. นำหลักพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะแต่งตั้ง สร้างระบบจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยเข้าร่วมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยมีเงื่อนไขการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษหากสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้

5. พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้โดยการจัดการองค์ความรู้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้เป็นระบบ และจัดทำคู่มือในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติ (Standard Operating Procedure) ในงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์

6. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เชื่อมโยงกับปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มากที่สุด

Abstract

Title : The development of performance in the performance of Anti Trafficking in Persons Division
Filed : Social Psychology
Name : Pol.Maj.General Kitisak Durongkavibul **Coues** NDC **Class** 62

This research study uses a qualitative research method as the main guideline. To gain access to information From key information providers (Key Informant) truly By using in-depth interview techniques with the objective of studying the performance of current police officers under the Suppression of Trafficking in Persons. Study the problems and obstacles in the performance of police officers under the Suppression of Human Trafficking Division. The key informants are classified into 3 groups : 1. Academic or judicial experts with experience in human trafficking 2. qualified police officers with experience in the prevention and suppression of human trafficking and 3. 28 police officers working under the Suppression of Anti Trafficking in Persons Division.

The results of the study showed that the core competencies in performance were good in all aspects. The police are the first priority of good service competency. Followed by a team of competencies. Competencies in ethics and ethics Performance - oriented competencies And self-development competencies, respectively. Overall performance in the job performance was at a good level in all aspects. Police officers put the first priority on the competencies of understanding, followed by the self-confidence. Leadership Competencies Self-control competencies

Analytical thinking competencies And competency in knowledge and competence in tactical police, respectively And the major obstacle in combating human trafficking is the transformation of human trafficking models. Lack of accuracy in law enforcement by the police. Lack of continuity in expanding arrest results. There is little integration in the practice of related agencies. Therefore, the Royal Thai Police must focus on the competency system used in the human resource management process from the selection, recruitment, appointment, transfer. Official performance assessment As well as human resource development So that the police can perform their duties according to the law. This will be effective in maintaining order in life and property of the people. The researcher therefore recommends the following actions :

The Royal Thai Police

1. A committee should be established to develop a model for the competency of each police officer. By engaging police officers at each level and department in the development of competency models to create acceptance.

2. The agency should be instructed to take the practice guidelines of the competency model for each bureaucratic performance to be vigorously implemented. And used as a mechanism for improving efficiency in the work of the agency.

3. The performance system should be used in consideration of the appointment and transfer because competence is an important factor that drives the development and operation of the police officers in Position effectively.

Anti Trafficking in Persons Division

1. The competency should be developed and elevated to a specialized agency in the prevention and suppression of human trafficking of the Royal Thai Police. They can be a model that can provide knowledge and advice. Including supporting the operations of the Joint Action Unit under the Royal Thai Police To have practice in the same way.

2. should publicize to create understanding. See the value and benefits of the development of performance in order to create the acceptance of the performance system.

3. The implementation of the competency determination of the departments in each line by allowing the participation of police officers in each department. Determine the competencies of each line and provide additional comments.

4. Apply the principles of performance consideration to the evaluation of the candidate qualifications. Create a system to incentivize police officers in the unit to join and develop their performance in terms of appointment and Transfer. Promote Or giving a salary in a special case.

5. Develop knowledge competencies by systematically managing the knowledge in human trafficking prevention and suppression work. And prepared a manual on the part of the Standard Operating Procedure for work on combating human trafficking.

6. Conduct monitoring and evaluation of performance according to the performance performance system. To revise and improve the connection with the police officers' work in combating human trafficking as possible.

คำนำ

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากสังคมไทย

พลตำรวจตรี

(กิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62
ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี หากไม่ได้รับการความกรุณาอย่างสูงจากพลตรี เทพชาตรี ฝั่งสระ ที่ปรึกษาหลัก, นาวาอากาศเอก ศราวุฒ ฤทธาคณานนท์, และพันเอกหญิง จิราพร ชั้นประดับ อาจารย์ประจำกองการเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและแนวทางการทำงานที่มีคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยทุกขั้นตอนตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากศาลอาญา แผนกคดีค้ามนุษย์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนวทางการพัฒนาในการปราบปรามการค้ามนุษย์

และขอขอบคุณข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย อันนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากสังคมไทย

พลตำรวจตรี

(กิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62
ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ก
Abstract ค
คำนำ จ
กิตติกรรมประกาศ ฉ
สารบัญ ช
สารบัญตาราง ฌ
สารบัญแผนภาพ ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3
ขอบเขตของการวิจัย 4
วิธีดำเนินการวิจัย 4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 7
คำจำกัดความ 8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ 34
สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย 43
แนวทางและการดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของไทย 44
การดำเนินความร่วมมือระหว่างประเทศในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 47
นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย 50
ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ 53
มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 55
แนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ 57
เอกสาร บทความ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ 59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ 63
กรอบแนวคิดของการวิจัย 66
สรุป 67

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 การปราบปรามการค้ามนุษย์ **68**
สถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย 68
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 69
กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 76
ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญในการปราบปรามการค้ามนุษย์ 82
สรุป 84
บทที่ 4 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ **86**
สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน 86
ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 89
ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 94
สรุป **98**
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ **108**
สรุป 108
ข้อเสนอแนะ 116
บรรณานุกรม **118**
ภาคผนวก **123**
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 124
ผนวก ข แบบสัมภาษณ์สำหรับนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม 130
ประวัติย่อผู้วิจัย **133**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

2-1	จำนวนสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหา จำแนกตามประเภทการพิจารณาดำเนินการของพนักงานอัยการ	52
2-2	จำนวนจำเลยคดีค้ามนุษย์ที่เข้าสู่การพิจารณาของศาล	52
3-1	สถานภาพกำลังพลของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์	76
3-2	สถิติการปราบปรามการค้ามนุษย์	78

ญ

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่

2-1	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง Iceberg Model	12
2-2	การกำหนดสมรรถนะ	18
2-3	Performance Management System	19
2-4	แสดงสมรรถนะของตนเอง	20
2-5	การประยุกต์ใช้ competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	33
2-6	กรอบแนวคิดของการวิจัย	66
3-1	โครงสร้างศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัวและป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	73
3-2	โครงสร้างการจัดการของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์	74
3-3	แผนที่แบ่งส่วนเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์	75

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การค้ามนุษย์ในเด็ก สตรี และแรงงาน เป็นปัญหาที่หลายประเทศกำลังเผชิญอยู่และมีแนวโน้มว่าจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยจนกลายเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน ปัญหาการค้ามนุษย์ ถือเป็นภัยคุกคามด้านความมั่นคงรูปแบบใหม่ (Non-Traditional Security) และกำลังเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการกระทำที่ลดทอนศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นต้นเหตุนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การลักลอบเข้าเมือง การค้าประเวณี (วารสารไทยคู่ฟ้า, 2558 : 9)

รายงานข้อมูลของสหประชาชาติระบุว่า การค้ามนุษย์สามารถสร้างรายได้ให้กับองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติสูงเป็นลำดับสามรองจากการค้ายาเสพติดและค้าอาวุธ โดยในปี พ.ศ.2543 ประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติได้เห็นชอบอนุสัญญาเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (United Nations Convention Against Transnational Organized Crime) โดยประเทศไทยได้ร่วมลงนามในอนุสัญญาดังกล่าว เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2543 และได้ร่วมลงนามในพิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2544 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ประกาศใช้ The Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA) ในปี พ.ศ.2543 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำจัดการค้ามนุษย์ ลงโทษผู้เกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์ และการปกป้องสิทธิของเหยื่อการค้ามนุษย์ ซึ่งในกฎหมายนี้มีการเพิ่มบทลงโทษผู้กระทำความผิดและปกป้องสิทธิสตรีและเด็กที่ถูกล่วงละเมิดสิทธิและได้กำหนดให้ประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านหรือประเทศปลายทางของการค้ามนุษย์ต้องดำเนินมาตรการเพื่อกำจัดการค้ามนุษย์โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของมาตรการที่ประเทศต่างๆ ต้องดำเนินการไว้ด้วย ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดลำดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ไว้ 3 ระดับ (Tiers) คือ

ระดับที่ 1 (Tier 1) : ประเทศซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย TVPA โดยสมบูรณ์

ระดับที่ 2 (Tier 2) : ประเทศซึ่งรัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย TVPA โดยสมบูรณ์แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น

ระดับที่ 2 ที่ถูกจับตามอง (Tier 2 Watch List) : ประเทศที่รัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย TVPA โดยสมบูรณ์แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น และจำนวนสุทธิของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของรูปแบบที่รุนแรงของการค้ามนุษย์มีจำนวนมากหรือกำลังเพิ่มขึ้นมาก หรือไม่สามารถแสดงหลักฐานว่ามีความพยายามเพิ่มขึ้นที่จะต่อสู้กับรูปแบบที่รุนแรงของการค้ามนุษย์จากปีที่ผ่านมา หรือ การตัดสินว่าประเทศนั้นกำลังใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ มาจากการให้คำมั่นสัญญาของประเทศนั้นว่าจะดำเนินมาตรการเพิ่มเติมในปีถัดมา

ระดับที่ 3 (Tier 3) : ประเทศต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำโดยสมบูรณ์และไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่จะดำเนินการดังกล่าว

คณะทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย (TATIP) รายงานสถิติการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ณ วันที่ 19 ก.ย. 2562 ระบุว่า สถิติคดีค้ามนุษย์ รวมคดีเกิดใหม่ปี พ.ศ.2562 จำนวน 195 คดี โดยแบ่งเป็นประเภทคดี ดังนี้ ประเภทที่ 1 ทางเพศ (ค้าประเวณี, สื่อลามก, ทางเพศรูปแบบอื่น) จานวน 105 คดี ประเภทที่ 2 แรงงานและขูดรีด (แรงงาน, ประมง, ขูดรีด, ทาส) จำนวน 84 คดี ประเภท 3 ขอทาน จำนวน 6 คดี

รายงานการค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (Trafficking in Person Report : TIP Report) เป็นรายงานประจำปีที่กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ มีหน้าที่ต้องจัดทำตามกฎหมาย Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA) เพื่อเสนอต่อสภาสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 รายงานการค้ามนุษย์ดังกล่าวระบุปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยว่าเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่าน สำหรับการค้าผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กเพื่อการแสวงประโยชน์ทางเพศและแรงงานบังคับไปยังประเทศต่างๆ รวมทั้งการบังคับใช้แรงงานในภาคต่าง ๆ เช่น การก่อสร้าง การเกษตร อุตสาหกรรม ประมง โรงงาน แรงงานตามบ้าน ค้าประเวณี และขอทาน ฯลฯ ในปี พ.ศ.2551 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้เสนอแนะให้ประเทศไทยเพิ่มความพยายามในการสอบสวนและดำเนินคดีกับผู้ค้ามนุษย์เพื่อบังคับใช้แรงงาน ขณะที่รัฐบาลไทยประกาศใช้ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่สมบูรณ์ในเดือนมิถุนายน อย่างไรก็ตามแม้ในปี พ.ศ.2552 รัฐบาลไทยพยายามใช้มาตรการอย่างเข้มงวดในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบก็ตาม แต่ก็ยังคงมีการจับกุมดำเนินคดีจำนวนมากแต่ก็ยังไม่มีความคืบหน้ามากนัก ทำให้ ปี พ.ศ. 2553-2555 ประเทศไทยจึงถูกจัดอันดับอยู่ใน Tier 2 บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องถูกจับตามอง (Tier 2 Watch List) และถูกปรับลดอันดับให้อยู่ให้ Tier 3 ในปี พ.ศ.2556-2558 ซึ่งถือว่าประเทศไทยอยู่ในว่าสถานการณ์การค้ามนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันกับประเทศที่มีสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เลวร้ายที่สุด รัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับปัญหาการค้ามนุษย์ และถือว่าเป็นวาระแห่งชาติที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการป้องกันการดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหาย การพัฒนากลไกและขับเคลื่อนในเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นเดินหน้าพัฒนากรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของทุกวันราชการที่รับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อขจัดการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบและปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมที่ไทยยึดถือมาโดยตลอดส่งผลให้ในปี พ.ศ.2559 - 2560 ประเทศไทยได้รับการเลื่อนอันดับให้อยู่ในระดับ 2 (Tier 2 Watch List) บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง (กระทรวงแรงงาน, ออนไลน์, 2562) และ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2561 - 2563 จากรายงาน (Trafficking In Persons Report 2020) ของสหรัฐอเมริกา ระบุว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับเลื่อนขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้นให้อยู่ใน Tier 2 กลุ่มประเทศที่มีความพยายามในการแก้ไขและตรวจสอบการลักลอบค้ามนุษย์อย่างจริงจัง และประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 รัฐบาลไทยไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเต็มที่ในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ แต่มีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว

จากรายงานการค้ามนุษย์ในข้างต้นเห็นว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่ม 2 เป็นเวลา 3 ปี สะท้อนให้เห็นว่าการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ที่รัฐบาลไทยดำเนินมาอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมาจากการค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางในการติดต่อเพื่อการค้าประเวณีหรือเป็นเครื่องมือในการล่อล่วงให้มีการขายบริการทางเพศ โดยเหยื่อส่วนใหญ่จะเป็นเด็กหรือเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการมีพฤติกรรมเลียนแบบ และการมีค่านิยมที่ไม่เหมาะสม อาทิ การบริโภคหรือใช้สินค้าฟุ่มเฟือย การแข่งขันรถจักรยานยนต์ในทางสาธารณะ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ทำให้เด็กและเยาวชนต้องแสวงหาหนทางเพื่อให้มีเงินหรือรายได้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ทำให้ขบวนการค้ามนุษย์ใช้จุดอ่อนนี้ถูกล่อลวงให้พวกเขานำถ่ายภาพนิ่ง คลิปวีดีโอที่โชว์รูปร่างหรือท่าทางในเชิงอนาจารของตัวเองเพื่อนำไปแลกกับเงิน สิ่งของยาเสพติด อันเข้าข่ายการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ซึ่งมีปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่ายและขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุมและอุปสรรคอีกส่วนหนึ่งมาจากปัญหาและข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่ว่าจะเป็น ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ความต่อเนื่องในการขยายผลการจับกุม ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่มีความซับซ้อนทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการดำเนินคดี ขาดประสบการณ์ในการสอบสวนทำให้สำนวนคดี ไม่มีความรัดกุมจนทำให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง รวมถึงมีการบรูณาการการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อย ซึ่งทำให้ไม่สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์และขยายผลจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายจะต้องแสวงหาแนวทางในการปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ที่ยกสถานะเป็นปัญหาระดับชาติ และต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน ทำให้ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย มีความสนใจที่ศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนำแนวทางดังกล่าวเสนอต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อนำไปสู่การแสวงหาแนวทางแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามการค้ามนุษย์

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ได้จากการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยพิจารณาจากการลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิด้านป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามการค้ามนุษย์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จะทำการศึกษาวิจัยในระหว่างเดือน มกราคม-กรกฎาคม 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร

(documentary research) และ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ดังนั้น แนวทางการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบที่ตอบสนองวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการวิจัยที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ

1. ประชากรในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม รวมจำนวน 28 คน ดังนี้

1.1 นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ จำนวน 3 คน

1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 3 คน

1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สำหรับนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นในการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปรากฏในภาคผนวก ก)

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นในการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ปรากฏในภาคผนวก ก)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางหลัก เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้อย่างแท้จริง โดยได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านนี้ ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) และ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย ตลอดจนงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์โดยจะกำหนดข้อคำถามเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม และเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยในการเก็บข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนเพื่อขออนุญาตเข้าไปสัมภาษณ์พร้อมกับส่งแบบสัมภาษณ์ให้ก่อนเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้มีการเตรียมข้อมูลให้พร้อม หลังจากที่ได้ทำการนัดหมายแล้วก็จะเข้าไปสัมภาษณ์โดยขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลดิบในการวิจัยต่อไป

ภายใต้ข้อจำกัดของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งอยู่ในห้วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า (Covid-19) ผู้วิจัยต้องปฏิบัติตามแนวการการเว้นระยะห่างจากบุคคลอื่นอย่างน้อย 2 เมตร (Social Distancing) เพื่อลดโอกาสการแพร่ระบาดและติดเชื้อ ทำให้การดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านผู้วิจัยจำเป็นต้องดำเนินการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์แบบเห็นภาพ (Video Call) เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์

4. การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล เมื่อผู้ให้ข้อมูลเกิดความไว้วางใจและยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย โดยผู้วิจัยแนะนำตัวตามข้อความในใบพิทักษ์สิทธิ์ ให้คำอธิบายถึงวัตถุประสงค์ขั้นตอนต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไม่ปิดบัง บอกข้อมูลถึงลักษณะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขออนุญาตในการจดบันทึก ให้เวลาในการคิดและการถามคำถามต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเข้าร่วมวิจัยแจ้งให้ทราบว่าผลของการตัดสินใจของผู้ให้ข้อมูลจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ให้ข้อมูล นอกจากนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อหรือตัวตนของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใดหากไม่ได้รับการอนุญาตจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลดิบและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้คือ

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

5.2 การจัดวางระเบียบข้อมูลให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยให้สอดคล้องและตรงกับกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้สะดวกต่อการนำข้อมูลดิบมาสังเคราะห์และแปลผล ตลอดจนหาข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเริ่มตั้งแต่การถอดเทป การตรวจสอบการจัดเก็บและการจัดระเบียบข้อมูล

5.3 ทำการลดทอนข้อมูล โดยการพิจารณาการจัดหมวดหมู่ข้อมูลแยกเป็นประเด็นหลัก ประเด็นย่อย และตัดประเด็นที่ซ้ำซ้อนกันก็จะคัดออกไป เพื่อหาข้อสรุปตามความเป็นจริงที่ปรากฏ และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษา

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เพื่อค้นหาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

5.5 การนำเสนอข้อมูล โดยนำข้อมูลจากวิเคราะห์ในข้างต้นมาสรุป และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลในการสร้างองค์ความรู้ อันไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

2. ทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อไป

คำจำกัดความ

สมรรถนะ	หมายถึง	ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สมรรถนะหลัก	หมายถึง	สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ในการปฏิบัติงานสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
สมรรถนะตามสายงาน	หมายถึง	สมรรถนะด้านคิดวิเคราะห์ สมรรถนะด้านการควบคุมตนเองที่ปฏิบัติ สมรรถนะด้านความเข้าใจผู้อื่น สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจสมรรถนะด้านความมั่นใจในตนเอง และสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ
ปัญหาและอุปสรรค	หมายถึง	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในด้านโครงสร้างในการปฏิบัติงานการบังคับบัญชา ด้านทักษะ/ยุทธวิธีตำรวจ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับใช้กฎหมาย

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้วิจัย ได้ทบทวน แนวคิด ทฤษฎีเอกสารทางวิชาการระเบียบข้อบังคับ และข้อกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษาวิจัยให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์
3. สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย
4. แนวทางและการดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของไทย
5. การดำเนินความร่วมมือระหว่างประเทศในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
6. นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย
7. ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์
8. มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
9. ขั้นตอน และแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์
10. เอกสาร บทความ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
12. กรอบแนวคิดของการวิจัย
13. สรุป

ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมาย ดังนี้

David C. McClelland (1993) ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay Mcber และเป็นผู้ริเริ่มใช้คำว่า Competency ในการเขียนบทความเรื่อง Testing for Competency Rather than for Intelligence ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สำหรับ Boyatzis (1982 : 21) Boam and Sparrow (1992 : 47 - 48) และ Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ

พื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self - concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือ ปัจจัยเชิงสาเหตุให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิงหรือเป้าหมายที่กำหนด และ Blancero, Boroski and Dyer (1996) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติอื่นที่มีเพื่อให้ได้พฤติกรรมที่ต้องการในอนาคต

Kirschner, V. et al. (1997) อ้างถึงใน Spencer and Spencer (1993) ได้ให้นิยามคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้และทักษะทั้งปวงที่บุคคลมีอยู่ในตน และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายแน่นอนอย่างหนึ่งในบริบทหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย หรือสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผลในสถานการณ์ เฉพาะอย่างหนึ่ง ซึ่งการที่จะกระทำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลในสถานการณ์นั้นต้องใช้ วิจารณญาณ ค่านิยม และความเชื่อมั่นในตนเองด้วย ดังนั้น สมรรถนะ (C) จึงเป็นฟังก์ชั่นของความรู้ (K) ทักษะ (Sk) และสถานการณ์ (S) นั่นคือ C = f (K, Sk, S) ส่วน Ledford (1995) อ้างถึงใน Ledford and Heneman (1998) ได้นิยามสมรรถนะว่า หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการกระทำนอกจากนี้ยังมีลักษณะอื่นๆ ที่ประกอบเป็นสมรรถนะ ได้แก่ แรงจูงใจ เจต คติ ค่านิยม และการตระหนักรู้ในตนเอง Dubiois and Rothwell (2004 : 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่ง คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจน รูปแบบความคิดและวิธีคิด ความรู้สึกและการกระทำ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2525 (2539) อธิบายว่าสมรรถนะตรงกับภาษาอังกฤษ Competency หรือ Competence หมายถึง คุณลักษณะที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพหรือผลงานที่ดีเยี่ยมได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กำหนดนิยามของ“สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร เช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทนชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548 :22 -23) กล่าวว่า Competency หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า "ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)" มากกว่าการตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้า งานคาดหวังหรือต้องการ (What)" ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือ Competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม / สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

1.2 ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อ ฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา

1.3 พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้เป็น เช่น ความใฝ่รู้ ความ ซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543) เสนอไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่ง ๆ เราต้องรู้และเมื่อความรู้หรือข้อมูลแล้วเรา ต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้ อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551) ได้แปลชื่อเรียกของ Competency ว่า “ความสามารถ, ศักยภาพหรือ สมรรถนะ” และสรุปความหมายของ Competency ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เจตคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลที่สามารถวัด และสังเกตเห็นได้

จากการทบทวนความเป็นมาและความหมายที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติ ที่บูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ(ทำให้เกิดทักษะ Skills) ในส่วนนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self - concept (เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน ตัวบุคคล ส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า "Soft Skills" แนวคิดดังกล่าวอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็น

ได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ซึ่ง David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

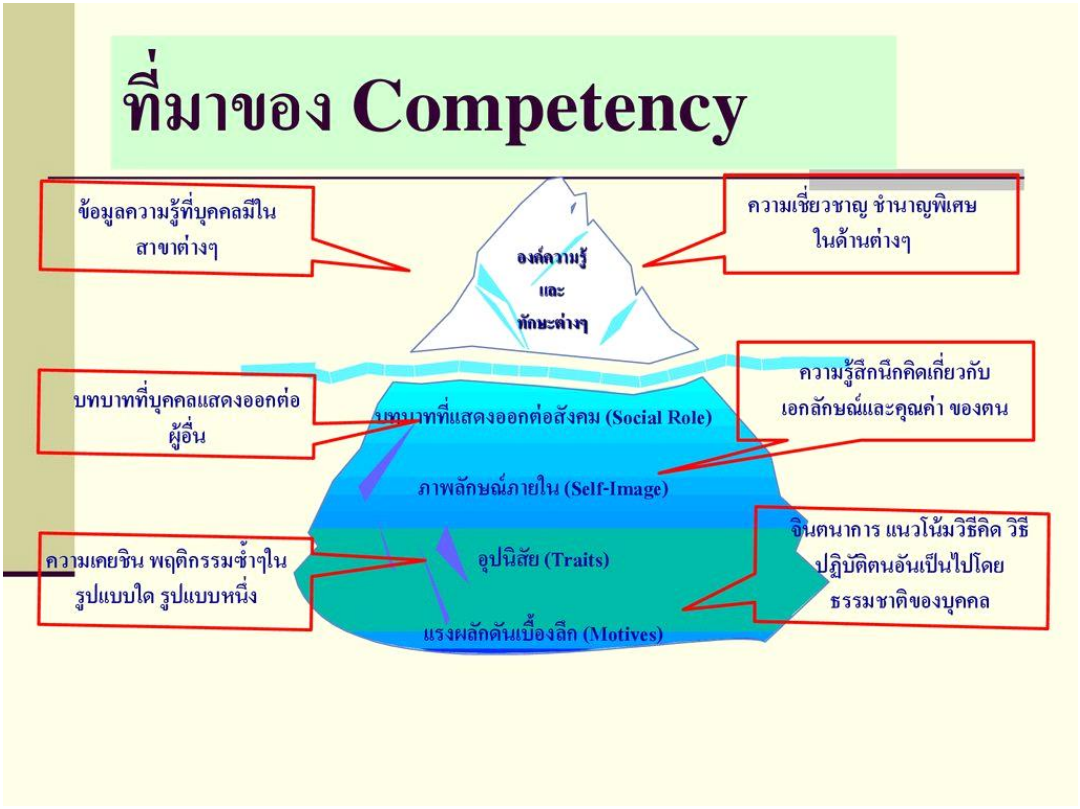
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

แผนภาพที่ 2-1 : โมเดลภูเขาน้ำแข็ง Iceberg Model



ที่มา : David C. McClelland, 1993

Boyatzis (1982 : 229 - 234) มีความเห็นสอดคล้องกับ McClelland องค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์โดยปรากฏใน รูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3. ภาพลักษณ์ (Self - image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจคำจำกัด ความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามี บทบาทต่อสังคมอย่างไร เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม

5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุ เป้าหมายการทำงาน

ธาดา รัชกิจ (2563) กล่าวไว้ในการเสริมสร้างสมรรถนะให้บุคลากรส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ความรู้ (Knowleade) : คือความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ก็ได้

2. ทักษะ (Skill) : คือความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจากพรสวรรค์ ตลอดจนการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ

3. แนวความคิดส่วนบุคคล (Self Concept) : คือกรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล

4. คุณสมบัติประจำตัว (Traits) : คือคุณสมบัติส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ตลอดจนการกระทำต่างๆ ที่ทำจนเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลนั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่างๆ ของบุคคลนั้นด้วย

5. ทัศนคติ (Attitude) : คือการตีความความคิดเห็นตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่งๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูด และพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

6. แรงจูงใจ (Motivation) : คือสิ่งที่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ

และมีนักวิชาการบางท่านที่มีความเห็นว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนั้นแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ อาทิ

Kaplan and Norton (2004 : 231 -232) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำรู้เรื่องลูกค้า

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3. ค่านิยม (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างค่านิยมให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

Scott Parry (1998) อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2004 : 5) ว่า สมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

จากการทบทวนองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้น พอสรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะแยกออกเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ 2. ด้าน ทักษะ (Skill) คือ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ 4. ด้านบทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไร เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม 5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

3. ประเภทของสมรรถนะ

David C. McClelland (1993) อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 17-19) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคล จำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่ม ถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiation Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำ ให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไปซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศ ในงานอีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมาก

ให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น สถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะ Differentiation Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายความแตกต่างของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจ/เจตคติ กับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบ ดังนี้

2.1 Competency กับ Knowledge : Competency หมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้นดังนั้น ความรู้ (Knowledge) อย่างเดียวจึงไม่ถือเป็น Competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

2.2 Competency กับ Skills : Competency เกี่ยวข้องกับ ทักษะ (Skills) แต่หมายถึง เฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน จึงจะเป็น Competency

2.3 Competency กับ Motive/Attitude : Competency ไม่ใช่แรงจูงใจหรือเจตคติ (Motive / Attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา หรือ เป้าหมายขององค์กร จึงจะถือเป็น Competency

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550 : 29 - 30) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือหากจะเลียนแบบต้องมี ความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิด คำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การ นั้น เท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้อง ทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะในการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะในการปราบปราม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 9-13) ได้จัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยทุกคน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

1.4 จริยธรรม (Integrity)

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมี ทั้งหมด 20 สมรรถนะ ด้วยกัน คือ

2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)

2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

2.14 สภาวะสภาวะผู้นำ (Leadership)

2.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)

2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)

2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

2.19 การควบคุมตนเอง (Self Control)

2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others

งานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจะมีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันไม่ว่าจะในตำแหน่งใดควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน ดังนี้ 1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support) 2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support) 3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory) 4. กลุ่มงานบริหาร (Executive) 5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning) 6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research) 7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation) 8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design) 9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations) 10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) 11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion) 12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development) 13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services) 14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services) 15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services) 16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record) 17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance) 18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

ณรงวิทย์ แสนทอง (2547 : 37) ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

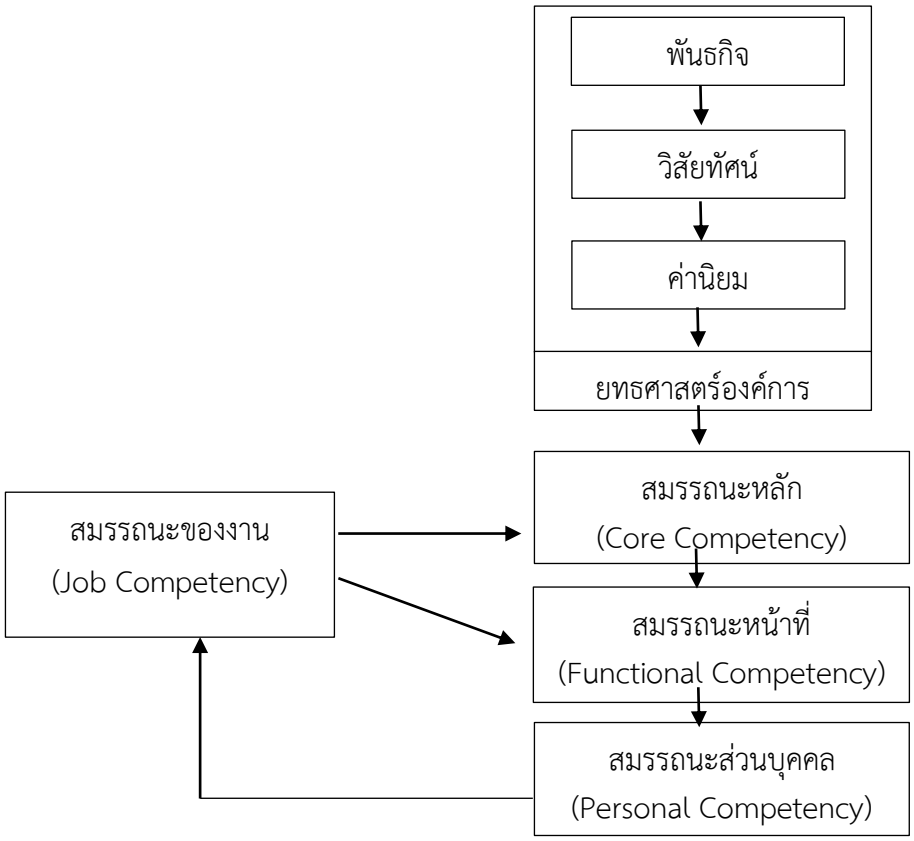
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น ความสามารถของคนหนึ่งที่อาศัยอยู่กับแมงป่องหรืองูที่มีพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จากการจำแนกประเภทของสมรรถนะหลากหลายองค์ความรู้ในข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ ณรงวิทย์ แสนทอง โดยจำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน (Core Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency)

4. การกำหนดสมรรถนะ

วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู และ สุขอังคณา แถลงกัณฑ์ (2539) กล่าวไว้ในแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าการกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (competency model) จะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังแผนภาพที่ 2-2

แผนภาพที่ 2-2 : การกำหนดสมรรถนะ



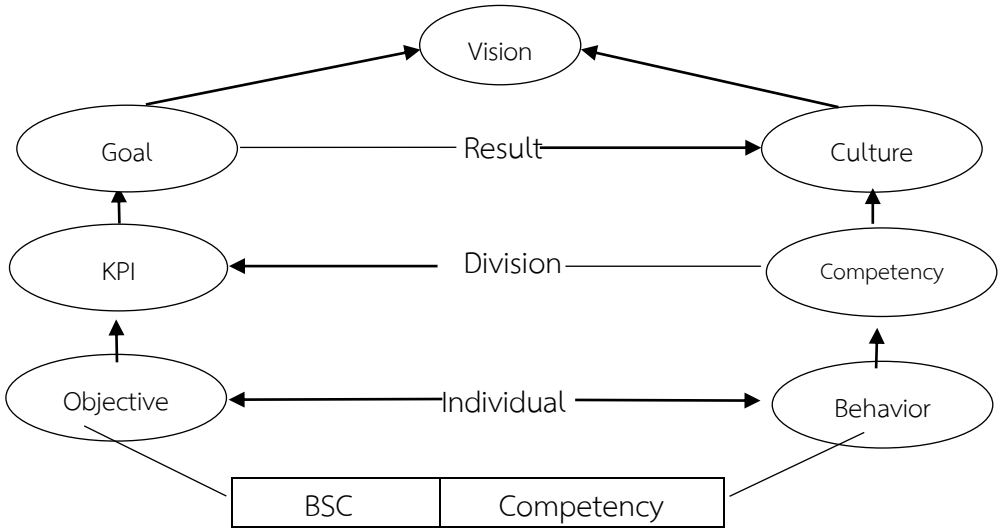
ที่มา : ดร.วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู และ ผศ.ดร.สุขอังคณา แถลงกัณฑ์, 2539

จากแผนภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์การมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีอะไรบ้างจะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกันงานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดังความสัมพันธ์ในระบบบริหาร ในแผนภาพที่ 2-3

แผนภาพที่ 2-3 : Performance Management System



ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

2. อาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่มองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเองเป็นต้น

จากการทบทวนการกำหนดสมรรถนะ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องว่า ในการกำหนดสมรรถนะต้องเริ่มจากการพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือองค์กรก่อน เพื่อนำไปสู่การกำหนดสมรรถนะหลักขององค์การซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนในองค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

5.1 แนวคิดเรื่องปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ

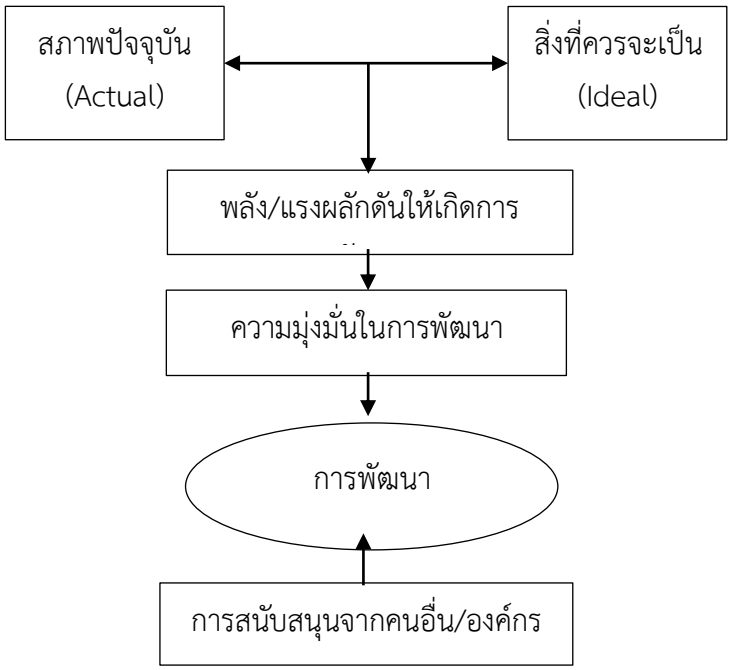
สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2555) ได้เสนอไว้ในกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 ว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย

ปัจจัยที่ 1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ (Aware) ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องมีความเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

ปัจจัยที่ 2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาต้องสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด (Focus) เนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัวการเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติ/แสดงซ้ำ ก็จะเป็นไปได้ยากขึ้นด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัย Albert Bandura (1977) ซึ่งกล่าวว่าผู้รับการพัฒนาจะเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงจากการประมวลผลของเหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ 3 ผู้รับการพัฒนาด้านความสามารถประเมินตัวเองได้ว่ามีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด (Self – Assessment) ทฤษฎีในการจูงใจกล่าวว่าผู้รับการพัฒนา หากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน (Self – Motivation) ซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้ว พบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะของตนเองมีอยู่ นำไปสู่การพัฒนาโดยองค์กรมีหน้าที่ในการสนับสนุนเท่านั้น ปรากฏตามแผนภาพที่ 2-4

แผนภาพที่ 2-4 : แสดงสมรรถนะของตนเอง



ที่มา : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553

จากหลักการดังกล่าวนี้ ทำให้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะหลัก เน้นการจัดทำแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Develoment Plan – IDP) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีโอกาสในการเลือกแนวทางพัฒนาตนเอง

ปัจจัยที่ 4 ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัย (Practice) เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาและปรับปรุงไม่ควรทำเป็นครั้งคราวเหมือนกับ “การกระโดด” แล้วสุดท้ายก็กลับสู่ที่เดิม แต่ควรเป็นการปรับปรุงการพัฒนาที่ถาวร และเป็นขั้นเป็นตอนเหมือนกับ “การขึ้นบันได” บุคคลและองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการจัดการประเมินและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการสร้างมาตรฐาน (หรือการสร้างขั้นบันได) อย่างถาวร ว่าได้สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเติบโตไปในทิศทางใด ด้วยกระบวนการใด อย่างไรก็ตาม มาตรฐานที่ดีจะเกิดขึ้นได้จากการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผสมผสานกับการมีการติดตาม ทบทวน และประเมินผลเพื่อพัฒนา และการปรับปรุงสร้างมาตรฐานที่ดีขึ้นต่อไปอย่างสม่ำเสมอ (เปรียบเสมือนการสร้างขั้นบันไดที่สูงขึ้นอีกหนึ่งขั้น) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)”

ปัจจัยที่ 5 จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback) อย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยความคิดเห็น หรือข้อติชมที่มีประโยชน์

ปัจจัยที่ 6 การสอนงาน (Coaching) การสอนงาน จะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน กล่าวคือ 1. ทำให้ความรู้คมขึ้นเนื่องจากการสอนอื่นทำให้มีการสังเคราะห์และสรุปความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และในที่สุดก็จะเป็นการสร้างความเชี่ยวชาญในความรู้นั้น ๆ ที่เพิ่มขึ้น 2. ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการเรียนรู้ของคนอื่น โดยทั่วไปผู้รับการสอนมักมีคำถามหรือข้อสงสัยที่ทำให้ต้องพยายามหาคำตอบที่หลากหลายกับบุคคลหลากหลายรูปแบบ ซึ่งผลลัพธ์ก็คือผู้สอนก็สามารถเพิ่มประสบการณ์ในการประยุกต์ความรู้ของตนเองมากขึ้น 3. เพิ่มการเรียนรู้จากสไตล์การเรียนรู้ของผู้อื่น กล่าวคือ การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะทำให้มุมมองในการเรียนรู้ของผู้สอนขยายมากขึ้นได้

จากการทบทวนแนวคิดปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยที่ความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่ 1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ ปัจจัยที่ 2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาต้องสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด ปัจจัยที่ 3 ผู้รับการพัฒนาด้านความสามารถประเมินตัวเองได้ว่ามีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด ปัจจัยที่ 4 ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัย ปัจจัยที่ 5 จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่นและ ปัจจัยที่ 6 การสอนงาน (Coaching) การสอนงาน จะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน

5.2 แนวคิดเรื่องวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

Kolb, Rubin, & Osland (1991) อ้างถึงใน เสวภา วิชาดี (2553) กล่าวว่า บุคคลมีกระบวนการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามวิธีการเรียนรู้ (Learning Styles) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จึงควรปรับให้เหมาะสม และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดย Kolb, Rubin, & Osland ได้นำมาจำแนกผู้เรียนเป็น 4 แบบ ได้แก่

5.2.1 แบบคิดอเนกนัย หรือ Divergers หมายถึง รูปแบบการเรียนที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 เป็นแบบที่ผู้ เรียนมีความสามารถในการรับรู้และการสร้างจินตนาการต่างๆ ขึ้นเอง สามารถไตร่ตรองจนมองเห็นภาพโดยส่วนรวม ผู้เรียนที่ มีรูปแบบการเรียนแบบนี้จะทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องการ ความคิดหลากหลาย เช่น การระดมสมอง

5.2.2 แบบดูดซึม หรือ Assimilators หมายถึง รูปแบบการเรียนที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 เป็นรูปแบบการ เรียนที่ผู้เรียนมีความสามารถในการสรุปหลักการหรือกฎเกณฑ์ผู้ เรียนที่มีรูปแบบการเรียนแบบนี้มักสนใจในหลักการที่เป็นนามธรรม มากกว่าแต่ไม่ชอบการลงมือปฏิบัติและมักไม่คำนึงถึงการนำทฤษฎี ไปประยุกต์ใช้

5.2.3 แบบคิดเอกนัย หรือ Convergers หมายถึง รูปแบบการเรียนที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 เป็นรูปแบบ การเรียนที่ผู้เรียนมีความสามารถในการนำแนวคิดที่เป็นนามธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนแบบนี้สามารถสรุป วิธีที่ถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียวที่จะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ได้ไม่ชอบใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาแต่ใช้เหตุผล ชอบทำงานกับวัตถุมากกว่าทำงานกับบุคคล มักมีความสนใจที่เฉพาะเจาะจงใน สิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความเชี่ยวชาญในสิ่งนั้น

5.2.4 แบบปรับปรุง หรือ Accommodators หมายถึง รูป แบบการเรียนที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่4 และขั้นที่1 ผู้เรียนที่ มีรูปแบบการเรียนแบบนี้จะชอบลงมือปฏิบัติชอบทดลอง และจะทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องใช้การปรับตัว มีแนวโน้มจะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่ตนนึกคิดขึ้นเองในลักษณะที่ชอบลอง ผิดลองถูก และชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

Malcolm Knowles (1980) อ้างถึงใน วรสุดา วัฒนวงค์ (2560) เสนอแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) โดยกล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก Malcolm Knowles ยังได้กำหนดสมมุติฐาน 6 ประการในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ

1. ผู้ใหญ่มีความต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ ก่อนที่จะใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ดังนั้นวิทยากรจึงต้องเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เรียนทราบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน

2. ผู้ใหญ่เข้าสู่สถานการณ์ของการเรียนรู้ด้วยภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองการขยายความรู้และรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นวิทยากรต้องช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความต้องการที่แท้จริงของการเรียนรู้

3. ผู้ใหญ่เข้าสู่การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีค่าและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นวิทยากรจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อสามารถระบุวิธีการหรือแนวทางที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและคุ้มค่ามากที่สุด

4. ผู้ใหญ่มีความพร้อมอย่างมากในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถจัดการกับกิจวัตรและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวิทยากรต้องสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์โดยตรงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องประสบเข้าสู่กระบวนการของการเรียนรู้ได้

5. ผู้ใหญ่มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ เมื่อพวกเขาเชื่อว่าการเรียนรู้สิ่งเหล่านั้นจะช่วยให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวิทยาต้องค้นหาและระบุความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้ง

ต้องพัฒนาเนื้อหาที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ซึ่งมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

6. ผู้ใหญ่จะมีแรงตอบสนองอย่างมากต่อแรงจูงใจภายใน เช่น การเพิ่มความเคารพตนเองและความภูมิใจในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น การเพิ่มอัตราเงินเดือน เป็นต้น ดังนั้นวิทยากรต้องแน่ใจว่าแรงจูงใจภายในเหล่านั้นต้องไม่ขัดขวางภาพลักษณ์ภายในหรือการรับรู้ความรู้สึกภายในหรือข้อจำกัดเรื่องเวลา โดยการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Bloom's Taxonomy (1956) อ้างถึงใน ชินกฤต อุดทา (2562) ได้จำแนกการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยในแต่ละด้านจะมีการจำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด เช่น ด้านพุทธิพิสัย เริ่มจากความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมิน นอกจากนั้น Bloom ยังได้แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ 1. ความรู้ที่เกิดจากความจำ (knowledge) ซึ่งเป็นระดับล่างสุด 2. ความเข้าใจ (Comprehend) 3. การประยุกต์ (Application) 4. การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้ 5. การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ได้ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่ และ 6. การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิด ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

ในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากระดับง่ายก่อนเสมอ เช่น ความรู้ (Knowledge) จะเกิดขึ้นก่อนความเข้าใจ (Comprehension) และความเข้าใจ (Comprehension) จะเกิดขึ้นก่อนการประยุกต์ (Application) และการประยุกต์จะเกิดขึ้นก่อนการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นต้น โดยในแต่ละระดับของการเรียนรู้ต้องสามารถระบุพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน และสามารถวัดผลลัพธ์ได้

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2549 : 20-26) ได้อธิบายความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกทางหนึ่ง ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรไปสู่การกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ ในการวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน การพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553 : 56-59) อธิบายว่า Competency หรือความสามารถเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานนั้นสามารถนำมาใช้ประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลงาน ที่ได้จากการประเมินความสามารถได้นำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน : มีหลายองค์กรที่นำผลจากการประเมินความสามารถของพนักงานอย่างเดียวมาใช้ปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี และการให้โบนัสแก่พนักงาน ถือได้ว่าเป็นรางวัลตอบแทนการทำงานของพนักงานในช่วงปีที่ผ่านมา โดยการนำผลการประเมินจากปัจจัยความสามารถหรือพฤติกรรมทุกข้อของพนักงานมาคำนวณเพื่อหาผลรวมของการทำงานของ พนักงาน พบว่า องค์กรหลายแห่งจะกำหนดปัจจัยเรื่องพฤติกรรมเป็นปัจจัยผลงานของพนักงาน เช่น การวางแผน ความเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ จิตนึกบริการ เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยด้านความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้น 100 % ปัญหาที่พบจากการประเมินพฤติกรรม คือ ผู้ประเมินเกิดอคติการประเมินพฤติกรรมเพียงยังคงใช้ความรู้สึกส่วนตัว

2. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน : การนำจุดอ่อนของพนักงานมาพัฒนาปรับปรุงก่อน ซึ่งถือเป็นความสามารถในปัจจุบันที่พนักงานทำได้น้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เช่น คาดหวังว่าพนักงานจะต้องมีจิตสำนึกการบริการ แต่พนักงานไม่มีข้อนี้ ถือว่าเป็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำจุดอ่อนมาใช้เป็นเกณฑ์ที่ต้องพัฒนาพนักงานคนนั้นก่อน โดยเลือกจุดอ่อนไม่เกิน 3 ข้อ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ต่อไป ซึ่งพนักงานจะมีจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นก่อน กรณีที่ไม่มีจุดอ่อนกับไม่พัฒนาจุดแข็งของพนักงาน ว่าอะไรจะมีผลกระทบกับประสิทธิภาพของงานมากกว่ากัน และผลกระทบของการละเลยที่จะไม่พัฒนาจุดอ่อนจะมีผลกระทบต่องานปัจจุบันมากกว่าการไม่พัฒนาจุดแข็ง เนื่องจากจุดอ่อนที่พนักงานไม่มีจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กรมากกว่า

3. การโอนย้าย : การพัฒนาความสามารถของพนักงานผู้บริหารควรจำกัดระยะเวลา ในการพัฒนาพนักงานแต่ละตนไม่ควรเกิน 3 ปี และเมื่อพบว่าพนักงานคนนั้นไม่สามารถพัฒนา จุดอ่อนได้แล้ว วิธีถัดมาควรนำจุดแข็งที่ได้จากการประเมินช่องว่างความสามารถของพนักงานมาพิจารณา โดยการโอนย้ายงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่เป็นจุดแข็งของพนักงาน ทั้งนี้ ก่อนการโอนย้ายผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบก่อนว่างานใดที่เหมาะสมกับพนักงานคนนั้น โดยการโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงาน (Job Group) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งการโอนย้ายถือว่าเป็นการจัด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน

4. การเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงาน : เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประกอบด้วยเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแนวนอนเป็นการโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแนวตั้ง เป็นการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงาน ทั้งนี้ ในแง่มุมของการ

เลื่อน ระดับ/ตำแหน่งงานนั้น หมายถึง การที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานในอดีตที่ดีหรือดีมาก รวมถึงมีศักยภาพพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พบว่าองค์กรหลายแห่งได้พิจารณาการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงานให้กับพนักงานจากเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการนำผลการประเมินความสามารถเหนือพฤติกรรมไปใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานของพนักงานเพราะนอกจากการประเมินความสามารถของพนักงานจะบ่งบอกถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบันแล้ว ยังสามารถนำเกณฑ์ดังกล่าวนี้ไปใช้วิเคราะห์ศักยภาพในการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย

5. การบริหารคนเก่ง/คนดี : ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่สำคัญในการนำมาใช้ระบุหาบุคคลที่ได้เชื่อว่าเป็นคนเก่งและคนดีในองค์กร หรือที่เรียกว่าพนักงานดาวเด่น (Star/ Talented People) พบว่า แนวคิดการบริหารคนเก่งคนดี ย่อมมีความสำคัญมาก ผู้บริหารในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทราบว่าใคร คือ บุคคลที่เป็นคนเก่ง และคนดีในองค์กรบ้าง เพราะการที่องค์กรละเลยไม่ใส่ใจในการบริหารและพัฒนาบุคคลเหล่านี้ไว้ให้ดีที่สุดการสูญเสียบุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นง่าย ดังนั้น ก่อนที่องค์กรจะหาวิธีการจูงใจรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดีในองค์กรไว้ให้ได้นั้น ขั้นตอนเริ่มต้นก็คือการประเมินหรือสรรหาคัดเลือก บุคคลเหล่านี้ก่อน ซึ่งปัจจัยหลักที่นำมาใช้ในการคัดเลือกคนเก่งและคนดีก็คือ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผลงานในอดีตที่เกิดขึ้นของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่องค์กรมักจะนำมาใช้ในการประเมินผลงาน คือ Competency หรือขีดความสามารถของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดเรื่องการเรียนรู้สมรรถนะ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องว่าการเรียนรู้สมรรถนะสามารถแยกพฤติกรรมเป็น 3 ประเภท คือ 1. พฤติกรรมทางด้านความรู้และความคิด (Cognitive) 2. พฤติกรรมทางด้านทักษะทางกาย (Psychomotor) และ 3. พฤติกรรมทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) นอกจากนั้นการเรียนรู้สมรรถนะยังต้องเกิดจากระดับง่ายก่อน เช่น ความรู้ (Knowledge) จะเกิดขึ้นก่อนความเข้าใจ (Comprehension) และความเข้าใจ (Comprehension) จะเกิดขึ้นก่อนการประยุกต์ (Application) และการประยุกต์จะเกิดขึ้นก่อนการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นต้น โดยในแต่ละระดับของการเรียนรู้ต้องสามารถระบุพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน และสามารถวัดผลลัพธ์ได้

6. การวัดและการประเมินสมรรถนะ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2549 : 55-50) ได้อธิบายการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะ ควรมีลักษณะ ดังนี้

6.1 ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)

6.2 มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)

6.3 เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)

6.4 เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

6.5 ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ในการประเมินสมรรถนะองค์กรต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

ผู้ที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ ประกอบด้วย 1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Immediate supervisor) 2. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) 3. เพื่อนร่วมงาน (Peers) 4. ประเมินตนเอง (Self-assessment) 5. ประเมินโดยลูกค้า (Customer assessment) 6. ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

การประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบ และพัฒนาบุคลากร
4. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงาน

การประเมิน ระบบสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากรเปรียบเทียบกับ ระดับของสมรรถนะที่องค์การคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมินระบบสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

5.1 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ให้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดและต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

5.2 การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่ายประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัดคือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไข คือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบ ในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอนดังนี้

5.2.1 ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง

5.2.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.3 ปรึกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

5.2.5 ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเองผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะ ของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึก พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกัน และนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.6 การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น แบบปรนัย เลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมา เพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

5.2.7 การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลัก ๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าสูงหรือต่ำกว่า

5.2.8 การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมิน เขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่า ตนใช้ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ ละตัวอยู่ระดับใด

5.2.9 การประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ทำการ สัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามาก ต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

5.2.10 การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะ ที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมสามารถสร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

5.2.11 การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้น ๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วง ตามแนวดิ่งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

5.2.12 การประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมิน โดยบุคคลคนเดียว ข้อจำกัดคือมีภาระเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่าความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5.2.13 การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้ เทคนิคหลาย ๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของ การประเมินแบบนี้คือผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธี ร่วมกันใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงใช้เวลามาก เป็นต้น

Scarpello, Ledvinka & Bergman (1995 อ้างถึงใน เพียรพันธ์ กิจพาณิชเจริญ, 2552) ได้เรียบเรียงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation Against Common Performance Standands) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐานตามเกณฑ์ หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มีวิธี คือ
   - 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน
   - 1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน (Mixed Standards Scale)
   - 1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ
   - 1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ
2. การประเมินโดยยึดหลักวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal Oriented)
   - 2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Goal Oriedted)
   - 2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output Oriedted)

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2545) กล่าวไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานและแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลเป็นสำคัญ 5 วิธี

1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic Rating Scale)

1.2 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ (Checklists Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบถ่วงน้ำหนัก และแบบบังคับให้เลือก

1.3 วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee Comparison System) แบ่งออกเป็น การจัดลำดับที่การเปรียบเทียบรายบุคคล (Man to Man Comparison) การจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison) แบบกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced Distribution or Grading on the Curve)

1.4 วิธีแบ่งชั้น (Grading)

1.5 วิธีประเมินตามคะแนน (Point Rating)

2. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Apporach) แบ่งเป็น 12 วิธี คือ

2.1 วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)

2.2 วิธีการบรรยายความ (Free Form Essay, Free Written Evaluation, Essay Desciption, Essay Approach หรือ Narrative Method)

2.3 วิธีการประเมินตามแบบพรอสต์ (Proust Rating Plan)

2.4 วิธีการประเมินผลโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Multiple Rating, Multiple หรือ Group Rating)

2.5 วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual Rating)

2.6 วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating)

2.7 วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self Appraisal หรือ Self Rating)

2.8 วิธีการสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress Interview)

2.9 วิธีการประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ (Field Interview Method)

2.10 วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Centers)

2.11 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Rating Scale)

2.12 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์ โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Apporoad) แบ่งออกเป็น 7 วิธี คือ

3.1 วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result)

3.2 วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง (The Direct Index)

3.3 วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard or Performance)

3.4 วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Performance Record)

3.5 วิธีจดบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Appraisal by Result)

3.6 วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test)

3.7 วิธีการวิเคราะห์หน้าที่ และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Function and Responsibilities)

4. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Approach/ Hybrid Systems) ฝ่ายมาตรการ สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปวิธีการประเมินผลงานบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

4.1 วิธีจดบันทึกปริมาณงานที่ทำตามแบบแผน ทำซ้ำๆ กัน โดยผู้ปฏิบัตินับจำนวนงานของคนที่ทำหรือต่อสัปดาห์ หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้เมื่อประเมินจะนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดให้

4.2 วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นลำดับความมากน้อย อาจให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

4.3 วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบันทึกเครื่องหมายในช่องที่เตรียมไว้แล้วไม่มาก ผู้ประเมินจะเปรียบคนทำงานรายคู่ ในเรื่องของการวัดและประเมิน Compency แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม คือ

4.3.1 Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานแบบบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ อาทิ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบวัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability

4.3.2 Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน

4.3.3 Self Report แบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ

ส่วนการวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ใน 5 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนั้นการวัดและการประเมินผลที่สอดคล้องที่สุด การสังเกตพฤติกรรมในการสังเกตนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการ คือ

1. ผู้สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา
2. ผู้สังเกตและประเมินใกล้ชิดเพียงพอกับผู้ประเมิน ซึ่งผู้สังเกตและประเมินต้องทำความเข้าใจความหมายและระดับของสมรรถนะที่จะประเมิน และประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ๆ ของบุคลากร

จากการทบทวนแนวคิดการวัดและการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ คัดเลือกสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น ๆ ดังนั้น ข้อสำคัญของวัดและประเมินสมรรถนะ คือ ผู้ที่ดำเนินการประเมินสมรรถนะจะต้องมีความเป็นกลางในการประเมิน ศึกษาและทำความเข้าใจพันธกิจและวิสัยทัศน์ของที่จะทำการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินสมรรถนะตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

7. การนำสมรรถนะ (Competency) ไปประยุกต์ใช้

7.1 การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู และสุขอังคณา แถลงกัณฑ์ (2561) ได้กล่าวไว้ในแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้ ดังนี้

7.1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ

7.1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่น วิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

7.1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการ competency ไว้แล้วการสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ competency ตรงกับตำแหน่งงาน

7.1.4 การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึง competency ของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

7.1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

7.1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี competency อะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไรและตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหาร เป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7.1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบ competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้างและการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

7.1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง competency ของแต่ละคนวางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจาก competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

แผนภาพที่ 2-5 : การประยุกต์ใช้ competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : www.thailandindustry.com

7.2 การประยุกต์ competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรแนวทางในการประยุกต์ competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการดังนี้

7.2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่าคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา Core Competency และ Core Products

7.2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional Analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

7.2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical Incident Technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

7.2.4 การกำหนด Core Competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์การในการกำหนด core competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ competency

7.2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับ competency และนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

7.2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก competency เป็นหลัก

7.2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

จากการทบทวนการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ จะเห็นได้ว่าแนวคิดสมรรถนะเป็นกลไกสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากร การกำหนดตำแหน่ง ค่าตอบแทน รวมถึงใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

1. ความหมายของการค้ามนุษย์

การค้ามนุษย์ หรือในระดับสากลใช้คำว่า Trafficking in persons หรือTrafficking in human beings ยังไม่มีการให้คำจำกัดความไว้ชัดเจน แต่ความหมายของการค้ามนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในระดับสากล คือความหมายที่กำหนดไว้ในพิธีสารว่าด้วยการป้องกันปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะต่อสตรีและเด็ก (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children) ซึ่งเป็นบทบัญญัติเพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติในลักษณะองค์กร (United Nations Convention against Transnational Organized Crime) ไว้ในข้อ 3 ว่า

1.1 การค้ามนุษย์ หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ ควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึงการแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่นหรือการแสวงประโยชน์ ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

1.2 ให้ถือว่าไม่สามารถยกความยินยอมของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ให้กับการแสวงประโยชน์ โดยเจตนาดังกล่าวที่ระบุในวรรค (ก) ของข้อนี้มาเป็นข้ออ้างในกรณีที่มีการใช้วิธีการใดๆ ที่ระบุในวรรค (1.1)

1.3 ให้ถือว่าการจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งเด็กเพื่อความประสงค์ในการแสวงประโยชน์เป็น “การค้ามนุษย์” แม้ว่าจะไม่มีการใช้วิธีการใด ๆ ที่ระบุไว้ในวรรค (1.1) ของข้อนี้

1.4 เด็ก หมายถึงบุคคลใดที่มีอายุต่อกว่า 18 ปี (ศูนย์สิทธิมนุษยชน กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, ออนไลน์, 2562)

ความหมายของการค้ามนุษย์ในประเทศไทยนั้นได้นำคำนิยามของการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบที่ปรากฏใน มาตรา 6 แห่ง พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 และ แก้ไขเพิ่มเติมตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2560 มาปรับใช้ ซึ่งล่าสุดตามในปี 2562 พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 ประกาศ ณ วันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2562 ซึ่งในมาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 6” ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ 1. เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจ โดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือ ผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ 2. เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จาก การค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม”

“มาตรา 5” ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 6/1 และมาตรา 6/2 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

“มาตรา 6/1” ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ 1. ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล นั้นเองหรือของผู้อื่น 2. ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ 3. กำลังประทุษร้าย 4. ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ 5. นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ 6. ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ

“มาตรา 6/2” บทบัญญัติในมาตรา 6/1 ไม่ใช้บังคับกับ 1. งานหรือบริการซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารสำหรับงานในหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะ 2. งานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย 3. งานหรือบริการอันเป็นผลมาจากคำพิพากษาของศาลหรือที่ต้องทำในระหว่างการต้องโทษ ตามคำพิพากษาของศาล 4. งานหรือบริการเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในกรณีที่มีการประกาศ สถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในขณะที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ”

จากการทบทวนนิยามในข้างต้น สรุปได้ว่าการค้ามนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดหา การซื้อ-ขาย การขนส่ง การส่งต่อ การกักขังหน่วงเหนี่ยว การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับบุคคลไว้ด้วย การขู่เข็ญ การใช้กำลัง การบีบบังคับในรูปแบบ การลักพาตัว การหลอกลวงด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ โดยมีการให้ หรือการรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล รวมถึง การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี รวมถึงการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือเป็นทาส หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

2. ประเภทของการค้ามนุษย์

กรมสอบสวนคดีพิเศษ (2549) นำเสนอว่า การค้ามนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การค้าภายในประเทศ ซึ่งหมายถึงการค้ามนุษย์จากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่อื่นของประเทศ และการค้าระหว่างประเทศประกอบด้วยการค้าคนไทยไปต่างประเทศ และการค้าคนต่างชาติเข้าประเทศไทยโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง คือ พม่า จีน ลาว กัมพูชา และเวียดนาม

2.1 การค้าภายในประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการค้าเพื่อธุรกิจทางเพศ ซึ่งใช้รูปแบบและวิธีการล่อลวงเหมือในอดีตคือ มีผู้จัดหา คัดเลือกผู้เสียหายอาจจะเป็นคนคุ้นเคยในหมู่บ้านติดต่อพ่อแม่ของเด็กโดยจูงใจยอมให้ลูกไปทำงานในเมืองอาจทำทีเป็นเจ้าของผู้แทน เจ้าของกิจการ แต่ในปัจจุบันการทำงานของนักค้ามนุษย์มีความซับซ้อนเป็นเครือข่ายและมีวิธีการล่อลวงโดยใช้กำลังบังคับ หรืออ้างเรื่องหนี้สิน โดยแทบไม่พบการลักพาตัว แต่การค้ามนุษย์แบบนี้ได้ลดระดับความรุนแรงลงเนื่องจากมีการรณรงค์ป้องกันและขยายโอกาสทางการศึกษาและการเติบโตภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ของไทย แม้ว่าจะมีความพยายามในการแก้ปัญหาการค้าหญิงและเด็กภายในประเทศและผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ภายในประเทศจะมาจากพื้นที่ชนบทยากจน และบางส่วนยังเป็นชนกลุ่มน้อยทางภาคเหนือไม่มีสัญชาติซึ่งเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์อย่างง่ายดาย

2.2 การค้าระหว่างประเทศ ทั้งการค้าคนไทยไปต่างประเทศ และการค้าคนต่างชาติเข้าประเทศไทย พบว่าปัจจุบันมีความรุนแรงมากกว่าในอดีต

ประภาศรี สาริกา และคณะ (2560) กล่าวไว้ในการศึกษาประชาคมอาเซียนสู่การค้ามนุษย์ข้ามชาติ ว่าการค้ามนุษย์ข้ามชาติรูปแบบที่พบเห็นเป็นประจำ เช่น ค้ามนุษย์เพื่อบริการทางการเพศ พบเห็นบ่อยมากเหยื่ออาจอยู่ในภาระจำยอมหรือถูกบังคับ ขู่เข็ญให้ขายบริการทางเพศ พบว่า สามารถแบ่งเป็นประเภท ได้ดังนี้

1. ค้ามนุษย์เพื่อในแรงงานเยี่ยงทาส เหยื่อจำนวนมากทีทำงาน ในสวน ฟาร์ม บ้าน โรงงาน ต้องทำงานหนัก พักผ่อนไม่เพียงพอ ได้ค่าจ้างถูกหรือไม่ได้เลย ถูกทารุณ ฯลฯ

2. ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน ปรากฏในรูปแบบของการจัดหาคู่เพื่อการรับจ้างแต่งงาน มีนายหน้าสืบเสาะหาหญิงเพื่อแต่งงานกับชายไม่รู้จัก หลังจากแต่งงานหญิงจำนวนหนึ่งกลายเป็นเมียทาสอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายในเรื่องเพศ ถูกบังคับ ให้ขายบริการทางเพศ

3. ค้ามนุษย์เพื่อการขอทาน เป็นรูปแบบที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยนายหน้าติดต่อพาเด็ก คนชรา คนพิการ เดินทางออกจากบ้านเกิดไปขอทานในเมืองใหญ่ ทั้งในและต่างประเทศ เหยื่อจะถูกบังคับให้ขอทาน ไม่สามารถเดินทางไหนมาไหนได้

4. ค้ามนุษย์เพื่อการทำผิดกฎหมาย เหยื่อมักเป็นเด็ก ที่พบเห็นคือการนำเด็กเป็นเครื่องมือในการส่งยาเสพติดให้กับผู้ค้ารายย่อย

แสงจันทร์ มาน้อย (2557) เสนอไว้ในบทความวิชาการ “การดำเนินงานของประเทศไทยในการต่อต้านการค้ามนุษย์” สามารถแบ่งประเภทของการค้ามนุษย์ ได้ดังต่อไปนี้

1. ค้ามนุษย์รูปแบบที่พบเห็นเป็นประจำ เช่น การค้าบริการทางเพศ ซึ่งพบเห็นบ่อยมาก เหยื่ออาจอยู่ในภาระจำยอมหรือถูกบังคับขู่เข็ญให้ขายบริการทางเพศ

2. ค้ามนุษย์เพื่อใช้แรงงานเยี่ยงทาส เหยื่อจำนวนมากที่ทำงานในสวน ฟาร์ม บ้าน โรงงาน ต้องทำงานหนัก ไม่ได้รับการพักผ่อน ถูกทารุณ ฯลฯ

3. ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน ปรากฏในรูปแบบของการจัดหาคู่เพื่อการรับจ้างแต่งงาน มีนายหน้าสืบเสาะหาหญิงเพื่อแต่งงานกับชายที่ไม่รู้จัก หลังจากแต่งงานหญิงจำนวนหนึ่งกลายเป็นเมียทาส อยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายในเรื่องเพศ ถูกบังคับให้ขายบริการทางเพศ

4. ค้ามนุษย์เพื่อการขอทาน ซึ่งเป็นรูปแบบที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยนายหน้าติดต่อพาเด็ก คนชรา คนพิการ เดินทางออกจากบ้านเกิดไปขอทานในเมืองใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเหยื่อจะถูก บังคับให้ขอทาน

5. ค้ามนุษย์เพื่อการทำผิดกฎหมาย ซึ่งเหยื่อมักเป็นเด็กที่พบเห็น คือ การนำเด็กไปเป็นเครื่องมือในการส่งยาเสพติดให้กับผู้ค้ารายย่อย

จากการทบทวนแนวคิดประเภทของการค้ามนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า การค้ามนุษย์แยกประเภทได้ดังนี้ 1. การค้าภายในประเทศ และ 2. การค้าระหว่างประเทศ ซึ่งมีรูปแบบของการค้ามนุษย์ที่ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกัน อาทิ ค้ามนุษย์เพื่อการขอทาน การค้าบริการทางเพศ ค้ามนุษย์เพื่อการทำผิดกฎหมาย ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน เป็นต้น

3. รูปแบบของการค้ามนุษย์

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทยเกิดขึ้นมานานและทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นด้วยความก้าวหน้าทางด้านการคมนาคม เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่ารูปแบบของการค้ามนุษย์ที่พบเห็นเป็นประจำ เช่น การบริการทางเพศการใช้แรงงานเยี่ยงทาส การรับจ้างแต่งงาน การขอทาน การตัดอวัยวะออกจากร่างกาย งานบ้านขายสินค้า ก่อสร้าง ขายพวงมาลัย เลี้ยงสัตว์ตัวอย่างเช่น พ่อแม่ผู้ปกครอง นำลูกมาขายลักษณะรับเงินล่วงหน้า การล่อลวงเด็กเพื่อให้มีอาชีพอื่นก่อน แล้วบังคับหรือนำมาค้าบริการทางเพศ นำไปใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย นำไปเร่ร่อน ขอทาน ดังจะเห็นได้จากข้อมูลทางภาครัฐเอกชนและสื่อมวลชนทั้งในและต่างประเทศ ได้นำเสนอเรื่องราวเป็นระยะๆ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีความเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ ใน 3 ลักษณะคือ

3.1 ประเทศต้นทาง คือ ประเทศที่นำพาผู้เสียหายไปค้ายังต่างประเทศ

3.2 ประเทศทางผ่าน คือประเทศที่ใช้เป็นเส้นทางผ่านของการนำผู้เสียหายไปค้ายังประเทศอื่นๆ โดยมากผู้เสียหายที่ใช้ประเทศไทยเป็นทางผ่านจะถูกขายไปทำงานค้าประเวณีหรือเป็นแรงงานถูกในต่างประเทศ

3.3 ประเทศปลายทาง คือ ประเทศที่มีการนำผู้เสียหายเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์หรือมีการล่วงละเมิดสิทธิ เนื่องจากความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจระหว่างอนุภูมิภาคทำให้เกิดแรงผลักดันแรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย โดยเฉพาะลาว พม่าและกัมพูชา (International Labor Organization, 2005) ซึ่งจะถูกลักลอบนำตัวเข้ามาเพื่อทำงานที่คนไทยไม่ต้องการทำ ซึ่งเป็นงานที่ยากลำบาก สกปรกและอันตราย เช่น งานรับใช้บ้านเรือน งานก่อสร้าง งานประมงหรืองานอื่นๆในสถานค้าประเวณีหรือร้านอาหารที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าคนงานไทยหรือไม่ได้รับเลย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีหนี้สินมากที่ต้องจ่ายให้กับนักค้ามนุษย์เนื่องจากเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายขาดเอกสารประจำตัวหรือถูกข่มขู่จะส่งกลับหรือจับเข้าคุก (Awatsaya Pannam & Khaing Mar Kyaw Zaw, 2004) เป็นต้น

สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและอาชญากรรมของสหประชาชาติ (UNODC) Trafficking in Persons : Global Patterns เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2549 (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2549) ระบุว่า

1. ไทยเป็นประเทศต้นทาง โดยมีการค้าคนไทย เป็นจำนวนมากคือไปประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ไต้หวัน สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา ส่วนความรุนแรงในระดับปานกลาง คือไปแคนาดา ฝรั่งเศส เยอรมณี เนเธอร์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ แอฟริกาใต้ มาเลเซีย สิงคโปร์และนิวซีแลนด์และ ในระดับน้อย คือไปออสเตรีย เบลเยี่ยม เดนมาร์ก ไซปรัส กรีซ นอร์เวย์ สวีเดน มาลาวี ฮ่องกง จีน บรูไน กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม ซาอุดิอาระเบียและ ศรีลังกา

2. ไทยเป็นประเทศทางผ่าน พบว่าใช้ประเทศไทยเป็นเส้นทางลำเลียงผู้เสียหายจาก จีน ลาว พม่า ฟิลิปปินส์และรัสเซีย ไปญี่ปุ่น และผู้เสียหายจากจีนไปไต้หวันสิงคโปร์ มาเลเซีย สหรัฐอเมริกา และยุโรปตะวันตก

3. ไทยเป็นประเทศปลายทาง พบว่า ผู้เสียหายจากกัมพูชา จีน ลาว พม่า และเวียดนาม มายังไทยมีความรุนแรงมาก และผู้เสียหายจากรัสเซียมาไทย อยู่ระดับปานกลาง และผู้เสียหายจากสาธารณรัฐเชค เอธิโอเปีย อินเดีย เคนย่า มัลดีฟส์ เนปาล ปากีสถาน โปแลนด์เซเนกัล เซอร์เบีย และ มอนเตเนโกร สโลวาเกีย ศรีลังกา ยูกันดา แทนซาเนีย ยูเครน อุซเบกีสถานและแซมเบีย อยู่ระดับต่ำ

จากการทบทวนรูปแบบการค้ามนุษย์ การย้ายถิ่นเป็นปัญหาหนึ่งที่เป็นผลพวงมาจากการพัฒนาและกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เด็กหญิงตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เนื่องจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้หญิงและเด็กต้องอพยพโยกย้ายเพียงเพื่อหางานทำเพื่อแสวงหาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็มีกลุ่มคนบางกลุ่มที่ใช้ช่องทางของความได้เปรียบหรืออำนาจเหนือกว่าแสวงหาผลประโยชน์จากหญิงและเด็กเหล่านี้ โดยการล่อลวง ข่มขู่หรือบังคับใช้แรงงาน บังคับค้าประเวณีหรือบังคับให้เป็นขอทาน โดยได้กระทำกันอย่างเป็นกระบวนการ

4. สาเหตุของการค้ามนุษย์

ปัญหาพื้นฐานที่เป็นสาเหตุของการค้ามนุษย์มาจากปัญหาความยากจน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้ขาดโอกาสทางการศึกษา ความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานะของบุคคล ปัญหาการเมือง และปัญหาภัยธรรมชาติ Hart (2009 : 15) และ Mishra (2013 : 227-228) คนกลุ่มนี้พยายามย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย เพื่อให้มีรายดี และสภาพชีวิตที่ดีกว่า รวมทั้งมีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้คนกลุ่มนี้ตกเหยื่อการค้าของการมนุษย์ โดยผ่านช่องทางข้อมูลข่าวสารของสื่อทางสังคมโซเชียลในการโฆษณาที่กลุ่มมิชฉาชีพใช้เป็นเครื่องมือในการล่อลวงให้เหยื่อเข้ามากระบวนการค้ามนุษย์อย่างง่ายดาย (Palmiotto, 2015 : 66-67) และ (Dixon, 2013) ส่วนในปัจจัยที่มีเป็นสาเหตุสำคัญที่ในการค้ามนุษย์มาจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยที่ผลักดัน ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความยากจน รวมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น การขาดโอกาสได้รับการศึกษา การเข้าไม่ถึงบริการของรัฐ การขาดทักษะอาชีพหรือความไม่รู้โดยเฉพาะ ความไม่รู้เท่าทันถึงวิธีการหลอกลวงตั้งแต่หลอกลวงเรื่องค่าจ้าง ลักษณะงาน ความไม่รู้เรื่อง หนี้สิน อันเกิดจากนายจ้างและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ไปจนถึงวิธีการปลอมแปลงเอกสารสำคัญต่างๆ นอกจากนี้ สภาพความเลวร้ายในครอบครัวก็มีส่วนผลักดันให้หญิงและเด็กต้องแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า โดยไม่ทันคำนึงถึงอันตรายต่างๆ 2. ปัจจัยที่ดึงดูด คือ ความต้องการเงินเพื่อยังชีพ ส่งให้บิดามารดาหรือซื้อของที่ต้องการ อันเนื่องมาจากค่านิยมเชื่อมโยงกับบริโภคนิยมและวัตถุนิยม 4 และ 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและค่านิยม ได้แก่ การมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการ มองว่าผู้หญิงและเด็กมีความด้อยด้านเพศและอายุ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกหลอกลวงและถูกบังคับ ได้ง่าย (แสงจันทร์ มาน้อย และคณะ (2557))

จากการทบทวน พบว่าสาเหตุหลักของการค้ามนุษย์มีพื้นฐานมาจากปัญหาเศรษฐกิจ การขาดโอกาสทางสังคมและการศึกษา ความแตกต่างของเชื้อชาติ ภาษา ถิ่นกำเนิด และปัญหาภัยธรรมชาติ ซึ่งทำให้พลเมืองกลุ่มนี้จะที่อยู่ในสถานะที่ด้อยกว่าพลเมืองคนกลุ่มใหญ่ในสังคม พวกเขาจึงพยายามแสวงหาวิธีการทั้งถูกและผิดกฎหมายรวมถึงผิดจริยธรรม ให้มีรายได้ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ให้สามารถยกสถานะของตนให้เทียบเท่าคนกลุ่มหรือพลเมืองกลุ่มใหญ่สังคมได้ ทำให้คนกลุ่มนี้ถูกล่อหลวง บังคับ ขู่เข็ญ โดยอาศัยความเจริญก้าวหน้าของสื่อโซเชียลหรือความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้เข้าไปสู่กระบวนการค้ามนุษย์อย่างง่ายดาย

5. ผลกระทบที่เกิดจากการค้ามนุษย์

จากสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยที่ถูกลดระดับจาก Tier 2 ลงมา Tier 3 ย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศไทย 3 ประการ (โชติกา ชุ่มมี, 2558)

ประการแรก ภาพรวมการค้าระหว่างไทยกับสหรัฐฯ โดยเฉพาะการส่งออกสินค้าประมง เช่นกุ้ง และทูน่า การถูกจัดให้อยู่ในกลุ่ม Tier 3 เป็นการเปิดทางไปสู่การใช้มาตรการการคว่ำบาตรทางการค้าจากรัฐบาลสหรัฐ ฯ โดยสหรัฐฯ จะทำการพิจารณาเกี่ยวกับการคว่ำบาตรไทยภายใน 90 วัน นับจากวันที่ถูกลดอันดับ ซึ่งหากไทยถูกคว่ำบาตรจริงก็จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมอาหารแช่แข็งและอุตสาหกรรมกุ้งค่อนข้างมาก เนื่องจากสหรัฐฯ เป็นตลาดส่งออกหลักของสินค้ากุ้งและทูน่า จากไทยไปขยายผลเพื่อโจมตีอุตสาหกรรมการการค้ามนุษย์ใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับต่อไป

ประการที่สอง เป็นสิ่งที่ทำลายภาพพจน์ของไทยในเวทีโลกและอาจมีผลกระทบต่อแนวโน้มการลงทุน และระงับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แม้ว่าปัจจุบันสหรัฐฯ จะยังไม่มีมาตรการคว่ำบาตรทางการค้ากับกลุ่มประเทศที่ถูกจัดให้อยู่ในอันดับต่ำสุดก็ตาม แต่นัยสำคัญของข่าวสารที่ได้ถูกระจายออกไปแล้ว ได้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของไทยในเวทีโลก และอาจทำให้บริษัทข้ามชาติบางแห่งทบทวนนโยบายการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ถูกกล่าวหาว่ามีการค้ามนุษย์ ยังอาจสูญเสียความช่วยเหลือจากสหรัฐที่ไม่เกี่ยวข้องกับการค้า และไม่เกี่ยวข้องกับมนุษยธรรม รวมทั้งอาจถูกสหรัฐฯคัดค้านไม่ให้ได้รับความช่วยจากสถาบันระหว่างประเทศ เช่น กองทุน IMF และธนาคารโลก เป็นต้น

ประการที่สาม ส่งผลต่อความมั่นคงของประทศและปัญหาสังคม เนื่องจากประเทศไทยถูกมองจากนานาประเทศโดยเฉพาะสหรัฐฯ ว่าเป็นประเทศที่มีการค้ามนุษย์ครั้ง 3 สถานะ คือ เป็นทั้งประเทศต้นทางของการค้ามนุษย์ เป็นประเทศทางผ่านของการค้ามนุษย์ และเป็นประเทศที่มีการค้ามนุษย์ทำให้มีผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ รวมทั้งกลุ่มขบวนการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นคนหลายชาติพันธุ์ แอบแฝงทำงานในประทศไทยและส่วนใหญ่จะทำงานในลักษณะที่ผิดกฎมาย และก่ออาชญากรรมทำให้ยากต่อการตรวจสอบและควบคุม

อำนาจ เนตยสุภา (2552) นำเสนอไว้ในบทความวิชาการ “แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์” ว่าผลกระทบที่เกิดจากปัญหาการค้ามนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลกระทบที่เกิดหรืออาจเกิดต่อเหยื่อการค้ามนุษย์ (Risks or potential health consequences of trafficked victim)

1.1 ผลกระทบต่อร่างกาย (Physical Health) เมื่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อได้เข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ไม่ว่าจะเป็นไปเพื่อการค้าประเวณีหรือเพื่อการแสวงหาประโยชน์ในด้านอื่น ๆ มักจะประสบกับการถูกทารุณกรรม ตาย บาดเจ็บรุนแรงหรือเรื้อรัง พิการ ขากสารอาหาร มีโรคติดต่อ โรคผิวหนังเรื้อรังมีพัฒนาการทางร่างกายล่าช้า

1.2 ผลกระทบต่อระบบสืบพันธุ์และอวัยวะที่เกี่ยวกับการเจริญพันธุ์ (Sexual and Reproductive) ผู้หญิงหรือเด็กผู้หญิงที่ถูกค้าหรือถูกบังคับให้ค้าประเวณี มักจำทำงานในระดับล่างของอุตสาหกรรมทางเพศ หญิงเหล่านี้จะถูกควบคุมอย่างเข้มงวดโดยแทบจะไม่มีสิทธิเหนือร่างกายและอำนาจการต่อรองกับลูกค้า จึงย่อมเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงสูงต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอชไอวี เอดส์ ไม่สามารถตั้งครรภ์ได้ตามปกติ

1.3 ผลกระทบต่อสภาพจิตใจ (Mental health) หญิงและเด็กที่ถูกนำเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ มักจะประสบปัญหาการถูกทารุณกรรมหรือการเอาเปรียบเทียบซึ่งส่งผลให้กระทบต่อสภาพจิตใจซึ่งได้แก่ มีความเครียดอย่างรุนแรง อยากฆ่าหรือพยายามฆ่าตัวตาย ความจำเสื่อม เหม่อลอย ไร้การตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่ไว้วางใจเจ้าหน้าที่และคนรอบข้าง อารมณ์ปรวนแปร

1.4 ผลกระทบด้านครอบครัวและชุมชนการค้าหญิงหรือเด็กได้ส่งผลกระทบต่อเหยื่อที่เคยเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และได้รับการช่วยเหลือแล้วพบว่าในหลายครั้งเมื่อกลับคืนสู่ครอบครัวหรือสภาพแวดล้อมเดิม ก็อาจได้รับการติดตามและถูกทำร้ายจนในที่สุดก็ต้องตกมาเป็นเหยื่อ

1.5 กลายเป็นคนติดยาหรือสารเสพติดหรือสุรา อันอาจนำไปสู่การยอมมีเพศสัมพันธ์ในสภาพเสี่ยง เช่น ไม่ใช้ถุงยางอนามัย การเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมประเภทอื่น

1.6 ไม่ได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตจึงไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ

2. ผลกระทบต่อสังคม (Herms to society) นอกจากการค้ามนุษย์จะเป็นอาชญากรรมที่กระทำและส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิในร่างกายอนามัยและเสรีภาพของเหยื่อแล้ว เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าการค้ามนุษย์ยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม ดังนี้คือ

2.1 การค้ามนุษย์เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Violating Human Rights) ตามหลักสิทธิมนุษยชนอันเป็นการสากลสิทธิในชีวิต เสรีภาพ สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้เป็นทาสหรือมีฐานะคล้ายทาสทุกรูปแบบได้รับรองคุ้มครองแต่ผู้ค้ามนุษย์หรือขบวนการค้ามนุษย์ นอกจากจะไม่สนใจเคารพในสิทธิเหล่านี้แล้ว การกระทำจึงถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดสิทธิของเหยื่ออย่างร้ายแรงนอกจากนั้น ในกรณีที่เหยื่อการค้ามนุษย์เป็นเด็ก ถือได้ว่าการค้ามนุษย์ได้ล่วงละเมิดสิทธิที่จะได้รับการศึกษาอบรม สิทธิที่จะไม่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในทุกรูปแบบของเด็กด้วย

2.2 การค้ามนุษย์ทำให้สังคมแตกแยก (Causing Social Breakdown) และขัดขวางกระบวนการพัฒนาสังคมและชุมชน การค้ามนุษย์ ถือเป็นตัวบ่อนทำลายโครงสร้างทางสังคมที่ร้ายแรงอย่างหนึ่ง เหยื่อการค้ามนุษย์ได้ถูกตัดขาดจากการสนับสนุนหรือสานสัมพันธ์ของครอบครัว เด็กที่ต้องตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ขาดโอกาสในการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอนจากบิดามารดา และบางคนอาจมีพัฒนาการทางร่างกายเสื่อมถอยเนื่องจากได้รับการดูแลไม่เหมาะสมระหว่างที่ถูกแสวงหาประโยชน์ การค้ามนุษย์ยังก่อให้เกิดค่านิยมที่ผิด ๆ ในบางชุมชน ทำให้ถูกมองว่าการค้ามนุษย์สามารถสร้างรายได้ให้แก่นักค้ามนุษย์เป็นอย่างดีและหลายคนเชื่อว่าสามารถทำได้ง่าย เนื่องจากเหยื่อและนักค้ามักเป็นคนที่รู้จัก เป็นคนใกล้ชิดหรือมีอยู่ในชุมชนเดียวกันซึ่งทำให้เกิดนักค้ามนุษย์รายใหม่เพิ่มมากขึ้น ความพยายามในการทำให้ชุมชนตระหนักถึงพิษของการค้ามนุษย์แม้จะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นก็ตาม แต่การกระทำดังกล่าวบางครั้งได้ทำให้เหยื่อบางคนเกิดความหวาดกลัวมากจนกระทั่งไม่สามารถใช้ชีวิตตามปกติได้ เช่น ไม่กล้าไปโรงเรียน ดังนั้น นอกจากการรณรงค์ให้เห็นพิษภัยของการค้ามนุษย์แล้ว ควรสร้างความมั่นใจแก่ประชาชนกลุ่มเสี่ยงด้วยว่ารัฐสามารถให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้ได้

2.3 การค้ามนุษย์มีส่วนส่งเสริมการดำเนินการขององค์กรอาชญากรรม (Fueling Organized Crime) กำไรหรือผลประโยชน์จากการค้ามนุษย์มีส่วนในการกระตุ้นหรือส่งเสริมทำให้เกิดการประกอบอาชญากรรมประเภทอื่น โดยมีข้อมูลจากองค์การสหประชาชาติว่าการค้ามนุษย์เป็นอาชญากรรมข้ามชาติที่มีผลประโยชน์มูลค่าปีละกว่า 7,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี สร้างผลกำไรมากเป็นอันดับสามแก่ผู้ประกอบอาชญากรรมประเภทนี้ รองจากการค้ายาเสพติดและค้าอาวุธ นอกจากนี้ยังปรากฏข้อมูลให้เห็นว่า การค้ามนุษย์มีความเชื่อมดยงกับขบวนการฟอกเงิน การค้ายาเสพติด การปลอมแปลงเอกสาร และการลักลอบขนคนข้ามประเทศ

2.4 การค้ามนุษย์เป็นการบั่นทอนทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (Depriving Countries Of Human Capital) การค้ามนุษย์ลดทอนและบั่นทอนกำลังการผลิตของประเทศเนื่องจากประชากรบางส่วนถูกแสวงหาประโยชน์นอกระบบแรงงานบางส่วนถูกแสวงหาประโยชน์

นอกระบบแรงงานและการจ้างตามปกติ ผู้ประกอบการบางส่วนนิยมใช้แรงงานผิดกฎหมายเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้คนที่ต้องการเข้าระบบแรงงานปกติไม่สามารถหางานทำได้นอกจากนี้เด็กที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เมื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ก็จะกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือและด้อยคุณภาพเนื่องจากด้อยโอกาสทางการศึกษาและฝึกอาชีพตั้งแต่ครั้งเยาว์วัย

2.5 การค้ามนุษย์บั่นทอนการสาธารณสุขของชุมชน (Undermining Public Health) เหยื่อการค้ามนุษย์ส่วนใหญ่ต้องตกอยู่ในสภาพทุกข์ทรมานทั้งร่างกายและจิตใจบางคนเป็นโรคติดต่อทางเพศ บางคนมีอาการทางจิตติดตัว เป็นโรคเครียดหวาดระแวงไม่สามารถคบหาสมาคมกับคนอื่นเช่นคนปกติ บุคคลที่อยู่ในระหว่างที่ตกเป็นเหยื่อต้องเผชิญกับการทุบตี ทำร้ายหรืออยู่ในสภาพถูกบีบคั้นทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อขบวนการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งกระบวนการนำเหยื่อนั้นกลับคืนมาสู่สังคม

2.6 การค้ามนุษย์เป็นการสั่นคลอนและบ่อนทำลายอำนาจรัฐ (Subvert Government Authority) การแพร่ระบาดของขบวนการค้ามนุษย์ทำให้ประชาชนกลุ่มเสี่ยงเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยและไม่ไว้วางใจหรือเชื่อมั่นในศักยภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าจะสามารถปกป้องดูแลผู้หญิงและเด็กที่กำลังตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ขบวนการค้ามนุษย์มักจะใช้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเครื่องมือโดยตอบแทนด้วยการจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งการกระทำดังกล่าวล้วนเป็นตัวการสำคัญในการบ่อนทำลายกระบวนการบังคับใช้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

สรรสิริ ภรินทนันท์ และคณะ (ออนไลน์, 2562) นำเสนอบทความผลกระทบจากปัญหาการค้ามนุษย์ 3 มิติ คือในมิติของรัฐ มิติของผู้ประกอบการ และมิติของประชาชน แยกเป็น

1. ผลกระทบในมิติของรัฐ

1.1 ด้านของภาพลักษณ์ประเทศไทยในเวทีโลก ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในระดับ Tier 2 Watch List มีความเสี่ยงในการส่งออกสินค้าไปยัง ตลาดสหรัฐอเมริกา และเสี่ยงต่อการสูญเสียความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา

1.2 ด้านทรัพยากร รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนมากในการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว รวมถึงงบประมาณในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

1.3 ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ ของประเทศ การค้ามนุษย์นำไปสู่ปัญหาแรงงานประมง ปัญหาแรงงานเด็ก ปัญหาการค้าประเวณี ปัญหาขอทาน เป็นต้น

2. ผลกระทบในมิติของผู้ประกอบการ

ประเทศไทยมีความเสี่ยงในการส่งออกสินค้าไปยังตลาดสหรัฐอเมริกา มาตรการทางกฎหมายบางประการส่งผลกระทบให้ผู้ประกอบการบางรายได้รับความเสียหายในอุตสาหกรรมการประมง เนื่องจากผู้ประกอบการบางรายยังไม่สามารถยอมรับและปรับตัวได้ทัน

3. ผลกระทบในมิติของประชาชน

3.1 ด้านการมีงานทำและรายได้ ประชาชนที่เป็นเหยื่อไม่มีความสุขในงานที่ทำและขาดรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3.2 ด้านสุขภาพอนามัย ไม่ได้รับการดูและและคุ้มครองให้มีความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ

3.3 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนที่เป็นเหยื่อถูกล่อลวง ถูกบังคับ หรือข่มขู่ ถูกแสวงหาผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ทำให้ขาดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.4 ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ประชาชนที่เป็นเหยื่อถูกละเมิด ไม่ได้รับความเป็นธรรม และขาดหลักประกันและการคุ้มครองด้านสิทธิ

จากการทบทวนแนวคิดการค้ามนุษย์ อาจสรุปได้ว่าการค้ามนุษย์เป็นรูปแบบหนึ่งของการค้าทาส โดยมีการปฏิบัติต่อเหยื่อไม่แตกต่างไปจากสินค้าชิ้นหนึ่งเท่านั้น ที่จะถูกเคลื่อนย้าย ถูกซื้อขายเพื่อให้ได้มาซึ่งกำไรสูงสุด ถือว่าเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Fundamental human rights) ที่ได้รับการรับรองในระดับสากลเกี่ยวกับสิทธิการมีชีวิต เสรีภาพ และความปลอดภัยของบุคคล สิทธิที่จะไม่ถูกปฏิบัติโดยการเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาสและสิทธิที่จะเป็นอิสระจากการถูกปฏิบัติอย่างทารุณและโหดร้าย

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

รายงานการค้ามนุษย์ (Trafficking in Person Report : TIP REPORT) เป็นรายงานประจำปี ที่กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ เพื่อเสนอต่อสภาสหรัฐเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยในปี 2014 (พ.ศ.2557) และ 2015 (พ.ศ.2558) ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในระดับ 3 (Tier 3) : ประเทศต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำโดยสมบูรณ์และไม่ได้ใช้ความพยายาม อย่างมีนัยสำคัญที่จะดำเนินการดังกล่าวถือว่าเป็นอันดับย่ำแย่ที่สุด ซึ่งอาจถูกมาตรการลงโทษบางอย่างจากสหรัฐฯ อาจระงับความช่วยเหลือ ซึ่งไม่ใช่ด้านมนุษยธรรมและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการค้า ประเทศซึ่งไม่ได้รับการช่วยเหลือดังกล่าวจะถูกปฏิเสธหรือระงับเงินสำหรับการเข้าร่วมในโครงการแลกเปลี่ยนทางด้านการศึกษาและวัฒนธรรม เป็นต้น

ประเทศไทยถือว่าปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหาย การพัฒนากลไกและขับเคลื่อนในเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นเดินหน้าพัฒนากรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของทุกส่วนราชการที่รับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อขจัดการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบและปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมที่ไทยยึดถือมาโดยตลอด ผลจากความพยายามจากการแก้ไขปัญหาทำให้ในปี 2559-2560 ประเทศไทยได้รับการเลื่อนอันดับให้อยู่ในระดับ 2 (Tier 2 Watch List) บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง ซึ่งการคงระดับของไทยให้อยู่ใน Tier 2 สะท้อนว่า สหรัฐฯ ตระหนักถึงความมุ่งมั่นพยายามของไทย ตลอดจนความคืบหน้าที่รัฐบาลไทยและภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมกันสร้างขึ้นในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ โดยในปีที่ผ่านมา ไทยมีพัฒนาการสำคัญทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด การคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย และการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ ไทยยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในประเทศทั้งภาคประชาสังคมและภาคเอกชน ตลอดจนภาคส่วนในต่างประเทศ ทั้งองค์การระหว่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศอื่น ๆ ที่สนใจซึ่งรวมถึงสหรัฐฯ เพื่อให้การดำเนินการของไทยเกิดผล

สำเร็จในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นและอย่างต่อเนื่องต่อไป (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, ออนไลน์, 2562)

รัฐบาลได้ดำเนินการป้องกันการค้ามนุษย์ โดยการจัดสรรงบประมาณสำหรับบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและดำเนินงานต่อต้านการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2560 คณะรัฐมนตรี ได้อนุมัตินโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560-2564 และจัดโครงการรณรงค์ผ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสังคมออนไลน์ ป้ายโฆษณาและเอกสารแจกจ่าย เพื่อสร้างเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์แก่ประชาชนทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม อัตราการรู้หนังสือที่ต่ำและความหลากหลายทางภาษาของประชากรกลุ่มเสี่ยงทำให้ประชาชนกลุ่มเปราะบางที่ไม่พูดภาษาไทยหลายคนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้ รัฐบาลและภาคประชาสังคมได้เปิดศูนย์บริการชาวประมงเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ การฝึกอบรมทักษะ การตรวจคัดกรองสุขภาพ และข้อมูลอื่น ๆ แก่ชาวประมง รวมถึงการดำเนินการเพื่อลดความต้องการซื้อขายบริการทางเพศ ซึ่งรวมถึงการสอบสวนและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานซื้อบริการทางเพศจากเด็ก โดยจัดทำและเผยแพร่วิดีโอบนเครื่องบินที่เดินทางมายังประเทศไทยเพื่อลดการท่องเที่ยวเพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็ก และจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้กับข้าราชการ แรงงานภาคการท่องเที่ยว นักเรียน นิสิต นักศึกษา เยาวชน และเจ้าหน้าที่จากองค์กรประชาสังคม และเมื่อ 7 เมษายน 2562 ได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 กำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการและกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันและขจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

จากการทบทวนสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทยสะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งในประเทศ องค์การระหว่างประเทศ และนานาประเทศ รวมถึงประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อผลักดันให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมในอนาคตอันใกล้

แนวทางและการดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของไทย

ประเทศไทยหยิบยกปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 โดยมี พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (The Anti-Trafficking in Persons Act 2008) และกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (พ.ศ. 2554-2559) ที่ให้ความสำคัญ 5 ด้านคือ การป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือ การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการพัฒนา และการบริหารข้อมูล

1. กลไกการดำเนินงานในประเทศไทย

กลไกการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ประกอบด้วยคณะกรรมการระดับชาติ 2 คณะ ได้แก่ 1. คณะกรรมการป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และ 2. คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ เพื่อผลักดันนโยบายระดับชาติ นอกจากนี้ พรบ.ฯ ดังกล่าวยังได้มีการกำหนดให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีการใช้เงินทุนในสองส่วน ได้แก่ การช่วยเหลือผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และการดำเนินโครงการเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนสามารถเสนอโครงการเพื่อขอใช้งบประมาณกองทุนฯ โดยเลขาธิการของกลไกระดับชาติ รวมทั้งการบริหารกองทุนฯ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

ในระดับจังหวัดมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ระดับจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และในระดับหน่วยงานหลายหน่วยงานได้จัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีภารกิจเฉพาะ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปราม เช่น กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้นทั้งนี้ รัฐบาลเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกลไกทั้งในระดับชาติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาสังคมเป็นกรรมการในคณะกรรมการระดับชาติ และระดับจังหวัด โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญในกระบวนการคัดแยกเหยื่อด้วย

2. การนำนโยบายยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ไปปฏิบัติ

การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ไปปฏิบัติเป็นอำนาจโดยตรงของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นผู้กำกับการดูแลให้นโยบายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ชุมชน และประชาสังคมให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2.1 จัดทำและกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและแผนประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ชุมชน และประชาสังคมให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2.2 จัดทำและกำกับการดำเนินการตามแผนงานและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2.3 จัดให้มีการกำกับการดำเนินการตามโครงการรณรงค์และการใช้การศึกษากับประชาชนทั่วไปเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2.4 จัดให้มีการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์มาตรการ และการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเสนอต่อคณะกรรมการ

2.5 ติดตามและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ การให้ความร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เสนอต่อคณะกรรมการ

3. แนวทางการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทย

ประเทศไทยอยู่ในสถานะประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทางของการค้ามนุษย์ นโยบายเพื่อแก้ไข ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ของไทย ให้ความสำคัญกับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เป็นหลัก (Victim-Centered) และมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการแสวงประโยชน์หรือการบังคับใช้แรงงาน การปราบปรามและดำเนินคดีขบวนการค้ามนุษย์ รวมถึงการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งนโยบายที่ไทยกำลังให้ความสำคัญในปัจจุบัน มีดังนี้

การดำเนินงานเกี่ยวกับผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่เหมาะสมของไทย เมื่อเดือนกันยายน 2556 นายกรัฐมนตรีได้เป็นประธานการประชุมหารือในประเด็นดังกล่าว โดยเน้นการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนและประสงค์ให้แรงงานต่างด้าวทั้งหมดได้รับการจดทะเบียนและพิสูจน์ สัญชาติให้เรียบร้อย เพื่อให้สามารถอยู่ทำงานในไทยได้อย่างถูกต้องและได้รับสิทธิ/การคุ้มครองทางสังคม ต่าง ๆ โดยรัฐบาลกำลังพิจารณาเรื่อง การปรับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลแรงงานต่างด้าวจากเดิมที่มีอยู่ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อรองรับการเตรียมตัวเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง ซึ่งมีการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ 1. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองซึ่งลักลอบทำงานบนเรือประมง ปีละ 2 เดือน 2. จัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงใน 7 จังหวัดนำร่อง 3. การประกาศใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้ง และอาหารทะเลในประเทศไทย (Good Labor Practices Guidelines for Primary Processing Workplaces in the Shrimp and Seafood Industry of Thailand - GLP/PPW) เมื่อเดือนกันยายน 2556 ซึ่งเน้นการขจัดการใช้แรงงาน บังคับใช้แรงงานเด็ก เสรีภาพ ในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าชดเชยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ และ 4. การเพิ่มความเข้มข้นในการตรวจแรงงานประมง การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยเน้นการดำเนินงาน ที่ให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดย 1. อนุญาตให้อยู่ในต่างประเทศได้ชั่วคราว เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการฝึกอาชีพและทักษะ 2. การอนุญาตให้ผู้เสียหาย สามารถออกไปทำงานนอกบ้านพักเมื่อมีความพร้อม 3. การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมให้กับ ผู้เสียหายจากภาครัฐและจากผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์

จากการทบทวนแนวทางและการดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ทราบว่าประเทศไทยมีการดำเนินการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์มาโดยตลอด มีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ และออกกฎหมายบังคับใช้ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์โดยตรง การดำเนินการตามมาตรการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของรัฐบาล แต่ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นปัญหาที่ยากแก่การแก้ไขโดยลำพัง ทำให้ภาครัฐต้องแสวงหาความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน NGOs ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ลงไปถึงระดับท้องถิ่น ที่เข้ามามีบทบาทในการ

แก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำงานในลักษณะของเครือข่าย ประสานความร่วมมือกัน รวมถึงสร้างความตระหนักให้กับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในหมดไปจากประเทศไทย

การดำเนินความร่วมมือระหว่างประเทศในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

1. การเสนอแนวทางการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาต่อสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

จากรายงานของสถานทูตสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ.2563 ได้เสนอข้อแนะนำที่สำคัญต่อการดำเนินงานของประเทศไทยในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังนี้

1.1 พัฒนาศักยภาพของผู้บังคับใช้กฎหมาย เพื่อดำเนินการเชิงรุกในการดำเนินคดีและตัดสินลงโทษผู้ค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

1.2 สอบสวนและดำเนินคดีในเชิงรุกกับเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ตัดสินและลงโทษผู้กระทำผิดด้วยบทลงโทษที่เหมาะสม

1.3 สร้างความเชื่อมั่นว่า สถานคุ้มครองของรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนจะดูแลผู้เสียหายโดยคำนึงถึงผลกระทบจากบาดแผลทางจิตใจอย่างเหมาะสม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย และการเยียวยาสภาพจิตใจ นอกจากนี้ให้เพิ่มจำนวนล่ามและนักจิตวิทยาที่ปฏิบัติงานประจำในสถานคุ้มครอง

1.4 เพิ่มความสมารถของผู้เสียหาย โดยเพาะกลุ่มผู้ใหญ่ที่จะเดินทางเข้าออกสถานคุ้มครองและเข้าถึงเครื่องมือสื่อสารได้โดยอิสระ และทบทวนระยะเวลาที่อยู่ในสถานคุ้มครองเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เสียหายจะไม่อยู่ในสถานคุ้มครองนานเกินความจำเป็น

1.5 พัฒนาการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน ตำรวจภูธรและตำรวจท้องที่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคมเพื่อดำเนินการเชิงรุกในการคัดแยกเสียหายจากการค้ามนุษย์ในประชากรกลุ่มเสี่ยง กลุ่มผู้ใหญ่และเด็กในธุรกิจทางเพศ กลุ่มเด็กที่เกี่ยวข้องกับการขอทานและการขายของตามท้องถนน แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรมการผลิต ประมง การแปรรูปอาหารทะเล งานก่อสร้าง และอุตสาหกรรมการบริการในประเทศ รวมทั้งกลุ่มคนงานชาวเกาหลีเหนือ

1.6 ขยายระยะเวลาสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการคัดแยกบุคคลที่อาจจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ เพื่อให้ผู้เสียหายได้รับบริการจากรัฐฟื้นฟูจากการถูกแสวงหาประโยชน์และให้ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่

1.7 ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เสียหายและการเข้ารับบริการเป็นไปตามความสมัครใจของผู้เสียหายที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

1.8 สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เสียหายตามมาตรา 6 และ มาตรา 6/1 ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จะได้รับสิทธิและเข้าถึงบริการเช่นเดียวกัน

1.9 เพิ่มความพยายามให้นายจ้างจัดหาสำนาเอกสารสัญญาจ้างงานแก่ลูกจ้างในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ

1.10 สนับสนุนให้ผู้พิพากษาคดีค้ามนุษย์ใช้แนวทางที่ยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง

1.11 เพิ่มการประสานความร่วมมือระหว่างภาคประชาสังคมท้องถิ่นในศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ศูนย์แรกรับ และสถานคุ้มครองของรัฐ รวมถึงการจัดการบริการให้กับผู้เสียหาย

1.12 เพิ่มความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เสียหายจะได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนตามคำพิพากษาจากผู้กระทำผิด

1.13 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรายงานอาชญากรมการค้ามนุษย์โดยปราศจากความหวาดกลัวที่จะถูกดำเนินคดีทางอาญา รวมถึงการฟ้องร้องที่เป็นเท็จตอบโต้โดยฝ่ายนายจ้าง

1.14 ให้การสนับสนุนทางการเงินและทางวิชาการแก่สถานคุ้มครองเอกชนให้สามารถช่วยเหลือผู้เสียหายได้มากขึ้น

1.15 เพิ่มความร่วมมือของภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการละเมิดแรงงานและการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อบ่งชี้ของแรงงานบังคับจะได้รับการสอบสวนในคดีค้ามนุษย์

1.16 บังคับให้มีการจ่ายค่าแรงตามปกติ มีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานให้กับแรงงานต่างด้าว และให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการครอบครองเอกสารประจำตัวและเอกสารทางการเงินของตนเอง

2. การดำเนินความร่วมมือในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ

กระทรวงการต่างประเทศมีภารกิจที่เกี่ยวข้องในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายชาวไทยในต่างประเทศผ่านการดำเนินงานของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลทั่วโลก มีส่วนในกระบวนการกำหนดนโยบายโดยคณะกรรมการระดับชาติ และการดำเนินความร่วมมือในประเด็นการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคีและระดับพหุภาคีซึ่งการดำเนินงานระดับระหว่างประเทศที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 ระดับทวิภาคี

2.1.1 บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการขจัดการค้าเด็กและสตรี และการช่วยเหลือเหยื่อของการค้ามนุษย์ (MOU on Bilateral Cooperation for Eliminating Trafficking in Children and Women and Assisting Victims of Trafficking) ซึ่งไทยได้มีความตกลงกับกัมพูชา (ปี พ.ศ.2546) ลาว (ปี พ.ศ.2548) เวียดนาม (ปี พ.ศ.2551) และเมียนมาร์ (ปี พ.ศ.2552) โดยกำลังมีความริเริ่มปรับเนื้อหาของ MOU เพื่อให้เป็นปัจจุบันเพื่อสามารถรองรับสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปและอยู่ระหว่างการหารือเพื่อจัดทำกรอบความร่วมมือกับอีกหลายประเทศที่มีความเป็นไปได้มากกว่าจะเป็นต้นทางของผู้เสียหายในประเทศไทย และ/หรือปลายทางของคนไทยที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

2.1.2 การจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่างไทยกับญี่ปุ่นว่าด้วยการแลกเปลี่ยนข่าวสารสำหรับการป้องกันและต่อต้านการค้ามนุษย์ (Memorandum of Cooperation between the Government of Japan and Thailand concerning the Exchange of Information for the Purpose of Preventing and Combating Trafficking in Persons) เพื่อประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวนผู้ต้องสงสัยในคดีค้ามนุษย์ ขยายผลการจับกุมและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดทั้งในไทยและญี่ปุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนความร่วมมือทางกฎหมายระหว่างไทยกับญี่ปุ่น

2.13 การจัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงของการค้ามนุษย์ในภาคแรงงาน โดยเฝ้าระวังการแสวงผลประโยชน์โดยมิชอบจากการผลักดันแรงงานอพยพไปทำงานในประเทศปลายทาง ซึ่งในปัจจุบันไทยมีความตกลงในลักษณะนี้กับอิสราเอลและกำลังอยู่พิจารณาร่างความตกลงกับบังกลาเทศ

2.2 ระดับภูมิภาค และระหว่างประเทศ

2.2.1 กระบวนการบาหลี (Regional Ministerial Conference on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime - Bali Process) เป็นการประชุมระดับรัฐมนตรีของประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเกี่ยวกับการลักลอบ ขนคนเข้าเมือง การค้ามนุษย์และอาชญากรรมข้ามชาติที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสมาชิก 46 ประเทศ และองค์การระหว่างประเทศและประเทศผู้สังเกตการณ์ 19 ประเทศมี Steering Group ซึ่งไทยเป็นสมาชิกสนับสนุนการทำงานของออสเตรเลีย และอินโดนีเซียในฐานะประธานร่วม โดยได้จัดตั้งสำนักงาน สนับสนุนระดับภูมิภาค (Regional Support Office – RSO) ที่กรุงเทพฯ เพื่ออนุวัติกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค (Regional Co-operation Framework – RCF) ซึ่งเปิดทำการ เมื่อเดือนกันยายน 2555 ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบาหลี ดังนี้ 1. มีผู้แทนไทย (ดร.ชัชชม อรรฆภิญญ์, สำนักงานอัยการสูงสุด) เป็นผู้ประสานงานคณะทำงานนโยบาย กรอบกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย (Coordinator of Bali Process activities on Policy and Law Enforcement Response) 2. ให้เงินอุดหนุนการดำเนินงานของ RSO และกระบวนการบาหลีระหว่างปี พ.ศ. 2555-2557 เป็นจำนวนเงิน 30,000 ดอลลาร์สหรัฐ 3. ริเริ่มกิจกรรมในกรอบกระบวนการบาลี เช่น ร่วมกับออสเตรเลีย เพื่อจัดประชุมปฏิบัติการในหัวข้อการให้สัตยาบันและการดำเนินงานตามพันธกรณีของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (UNTOC) เมื่อปลายปี พ.ศ.2555 ซึ่งจะได้มีการต่อยอดกิจกรรมดังกล่าวในช่วงปี พ.ศ.2557

2.2.2 อาเซียน กลไกในกรอบอาเซียนเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ไทยเป็นภาคี ได้แก่ ASEAN Declaration Against Trafficking in Persons Particularly Women and Children ปี พ.ศ.2557 ซึ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมาย การคัดแยกเหยื่อออกจากผู้กระทำผิด และการกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงแก่ผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์และสนธิสัญญาว่าด้วยความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องทางอาญาของภูมิภาคอาเซียน (The Treaty on Mutual Legal Assistance in Criminal Matters among Like-Minded ASEAN Member Countries) ไทย ได้ให้สัตยาบันสนธิสัญญาฯ เมื่อ 31 มกราคม 2556 ซึ่งจะทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ความร่วมมือในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในอาเซียนได้อีกทางหนึ่ง

2.2.3 กลไกหลักในกรอบอาเซียนที่กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาจัดทำ ได้แก่ Regional Plan of Action to Combat Trafficking in Persons ซึ่งไทยและสิงคโปร์ได้เริ่มผลักดันในการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านอาชญากรรมข้ามชาติ (SOMTC) ครั้งที่ 12 ในเดือนกันยายน 2555 ที่กรุงเทพฯ ให้สอดคล้องและสะท้อนความพยายามระดับภูมิภาคเพื่อสนับสนุนแผนระดับโลก UN Global Plan of Action to Combat Trafficking in Personsและการจัดทำอนุสัญญาอาเซียนว่าด้วยการค้ามนุษย์ (ASEAN Convention on Trafficking in Persons) ซึ่งในระหว่างการประชุม AMMTC เมื่อเดือนกันยายน 2556 ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาปรับแก้ร่างเอกสารทั้งสองฉบับ ทั้งนี้ โดยเป็นการเสริมความร่วมมือที่มีอยู่ในกรอบ Coordinated Mekong Ministerial Initiative against Trafficking (COMMIT)

2.3 การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในกรอบสหประชาชาติ

2.3.1 อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (United Nations Convention against Transnational Organized Crime–UNTOC) ไทยลงนาม UNTOC เมื่อเดือนธันวาคม 2553 รวมทั้งลงนามพิธีสารว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก(Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children) และพิธีสารว่าด้วยการต่อต้านการลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐานโดยทางบก ทะเล และอากาศ (Protocol Againstthe Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air) เมื่อเดือนธันวาคม 2544 ทั้งนี้ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฯ และพิธีสารว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ฯตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2556 (กองการสังคม กรมองค์การระหว่างประเทศ, 2558)

จากการทบทวนแนวคิดการดำเนินความร่วมมือระหว่างประเทศในการป้องกันและปราบปรามการค้าแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยโดยกำหนดเป็นวาระแห่งชาติและเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ ปี 2557 โดยมี พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551และกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยประสานความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและภายนอกประเทศตลอดจนดำเนินความร่วมมือในประเด็นการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและระดับพหุ ในรูปแบบการเข้าร่วมสัตยาบันในปฏิญญาสากล อนุสัญญา บันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในระดับนานาชาติเพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลได้พยายามแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง ที่สำคัญ มาตรการ "5P" ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ มาตรการ “5P” เป็นการผสมผสานกันระหว่างการปราบปรามผ่านกระบวนการทางยุติธรรมกับการปกป้องคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนและยังรวมถึง

วิธีการป้องกันระงับยับยั้งมิให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นอีก เพราะการปราบปรามผ่านกระบวนการทางยุติธรรมเพียงอย่างเดียวโดยปราศจากการปกป้องคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนก็ไม่อาจแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้ หรือ การป้องกันระงับยับยั้งเพียงอย่างเดียวโดยปราศจากการปราบปรามผ่านกระบวนการทางยุติธรรมก็ไม่อาจที่จะแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้เช่นกัน ดังนั้น มาตรการ “5P” 1. นโยบายและการประสานงาน (Policy and Coordination) 2. การป้องกัน (Pervention) 3. การดำเนินคดี (Prosecution) 4. การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การส่งกลับประเทศและการคืนสู่สังคม (Protection) และ 5. การมีส่วนร่วม (Partnership) นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างประสบผลสำเร็จสูงสุด

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอโดยเห็นชอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 - 2564 โดยให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 - 2564 เพื่อขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ และให้สำนักงบประมาณ (สงป.) พิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560-2564 ไปสู่การปฏิบัติซึ่งนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 – 2564 โดยนำมาตรการ 5P มากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ได้แก่ ส่งเสริมกลไกทุกระดับสร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่ ส่งเสริมบทบาทศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการฯ ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ สร้างงานวิจัย บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งในและระหว่างประเทศ พัฒนากลไกและข้อมูลการเฝ้าระวัง และการแจ้งเบาะแส

2. ด้านดำเนินคดี ได้แก่ สร้างความปลอดภัยในสังคม ดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ บูรณาการและแบ่งปันข้อมูล พัฒนาระบบเครือข่ายด้านกฎหมาย มีระบบคุ้มครองช่วยเหลือพยานและผู้เสียหาย สร้างกลไกการแจ้งเหตุจากประชาชนและเครือข่าย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินคดี

หน่วยงานหลักในกระบวนการดำเนินคดีของไทยประกอบด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งรับผิดชอบในการสืบสวน สอบสวน สำนักงานอัยการสูงสุดรับผิดชอบเรื่องการฟ้องคดีต่อศาล และศาลซึ่งทำหน้าที่พิจารณาคดีและพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิด ซึ่งแต่ละหน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจ หน้าที่ และดุลพินิจเป็นเอกเทศไม่สามารถก้าวก่ายหรือชี้นำกันได้ ดังนั้น แต่ละคดีค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นแม้ว่าตำรวจจะมั่นใจในพยานหลักฐานและมีความเห็นสั่งฟ้องผู้ต้องหาในการนำเสนอ พนักงานอัยการ แต่มิได้หมายความว่าพนักงานอัยการจะเห็นควรสั่งฟ้องผู้ต้องหาในคดีตามความเห็น ของพนักงานสอบสวนที่นำเสนอ พนักงานอัยการอาจพิจารณาสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาในในฐานความผิดนั้น ๆ ได้กรณีที่เห็นว่าพยานหลักฐานไม่เพียงพอ หรือแม้พนักงานอัยการ

จะฟ้องผู้ต้องหาแต่ศาลก็สามารถมีดุลพินิจ ในการพิจารณาลงโทษหรือยกฟ้องจำเลยในความผิดต่าง ๆ ได้เช่นกัน รายละเอียดผลการดำเนินคดี ในขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งในชั้นสอบสวน อัยการ และศาล

ตารางที่ 2-1 : จำนวนสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหา จำแนกตามประเภทการพิจารณาดำเนินการของพนักงานอัยการ

ปี	จำนวนสำนวนที่รับ	การดำเนินการชั้นพนักงานอัยการ		
		สั่งฟ้อง(ร้อยละ)	สั่งไม่ฟ้อง (ร้อยละ)	อยู่ระหว่างพิจารณา(ร้อยละ)
2559	446	438 (98.20%)	7 (1.57%)	-
2560	396	385 (97.22%)	11 (2.78%)	-
2561	331	294 (88.82%)	31 (9.37%)	2 (0.60%) ระหว่างรออัยการสูงสุดชี้ขาด
2562	343	268 (78.13%)	62 (18.08%)	7 (2.04%)

ที่มา : กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562

ตารางที่ 2-2 : จำนวนจำเลยคดีค้ามนุษย์ที่เข้าสู่การพิจารณาของศาล

ปี	จำเลยที่เข้าสู่การพิจารณาของศาล			
	จำนวน (คน)	พิพากษาลงโทษ	พิพากษายกฟ้อง	จำหน่ายคดี
2559	493	366 (74.24%)	69 (14%)	58 (11.76%)
2560	638	466 (73.04%)	154 (24.14%)	18 (2.82%)
2561	438	316 (72.15%)	57 (13.01%)	65 (14.84%)
2562	386	304 (78.76%)	27 (6.99%)	55 (14.25%)

ที่มา : กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562

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 ขยายความร่วมมือระดับภูมิภาคและนานาชาติ ประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ ประเทศไทยมุ่งมั่นแก้ไขและขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นปัญหาสากลและสั่งสมมายาวนาน เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของทั้งชาวไทยและแรงงานต่างชาติ โดยการดำเนินการดังกล่าวยังสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของรัฐบาลที่มุ่งสร้างสรรค์ประเทศไทยให้มีความมั่นคง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เสริมสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม และปรับปรุงระบบบริหารราชการของภาครัฐ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (ยึดหลัก 5P เดินหน้าสางปมค้ามนุษย์, ออนไลน์, 2562)

จากการทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยในข้างต้นที่นำเอาแนวทางการดำเนินตามมาตรการ "5P" แนวทางการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่นานาประเทศและสากลรวมถึงสหรัฐอเมริกาบังคับใช้ในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์แล้วเกิดผลสำเร็จมาปรับใช้กับประเทศไทย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวทางในป้องกัน ปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทยให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากสังคมไทยอย่างแท้จริง

ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง พ.ศ. 2471 ถือว่าเป็นกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ฉบับแรกของไทย เมื่อใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดปัญหาในการใช้บังคับคือ ยังมีขอบเขตที่จำกัดทั้งในแง่ของฐานความผิด และมาตรการที่กำหนดไว้เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด เช่น มาตรการเกี่ยวกับการตรวจตราสอดส่องเพื่อช่วยเหลือหรือกักตัวหญิงหรือเด็กเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด หรือมาตรการในการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์แก่หญิงและเด็กที่ถูกกระทำยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับปรากฏมีการกระทำความผิดโดยการซื้อขาย จำหน่าย ชักพา หรือจัดหาบุคคลไปด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความใคร่แก่ตนเองหรือผู้อื่น เพื่อการอนาจาร หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นอันมิชอบ ด้วยวิธีการอันเป็นการคุกคาม และกระทบกระเทือนต่อสวัสดิภาพของบุคคล นอกจากนั้นในส่วนของผู้กระทำผิดยังมีพฤติการณ์ที่กระทำ ในรูปของการตระเตรียมสมคบกันเป็นขบวนการเชื่อมโยงทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งเป็น พฤติการณ์ที่เป็นอันตรายต่อสังคมอีกด้วย จึงได้ปรับปรุงมาตรการในการป้องกันปราบปรามและ เพิ่มเติมมาตรการในการเยียวยาช่วยเหลือหญิงและเด็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการประกาศใช้ พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540

นับจากวันใช้บังคับพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา พบว่าลักษณะของการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลมิได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กเท่านั้น พร้อมทั้งกระทำด้วยวิธีการที่หลายหลายมากขึ้น

เช่น การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขอทาน บังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น ซึ่งได้กระทำในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยได้ลงนามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรและพิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่นำมาบังคับใช้ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ได้แก่

1. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551
2. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558
3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560
4. ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499
5. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539
6. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
7. พระราชบัญญัติภาพยนตร์และวิดีทัศน์ พ.ศ. 2551
8. พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509
9. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522
10. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
11. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
12. พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559
13. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554
14. พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551
15. พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550
16. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542
17. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556
18. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550
19. พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546
20. พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558

จากการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกับป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ในที่กล่าวไว้จำนวนมากในข้างต้นอาจดูเหมือนว่าสามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างครอบคลุม แต่สถานการณ์การค้ามนุษย์ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นรูปแบบขบวน

การค้ามนุษย์ และขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ทำให้ต้องหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรหันมาสนใจกับและทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีความครอบคลุม และสามารถบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตามนโยบายของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้ประกาศให้นโยบาย“การต่อต้านการค้ามนุษย์” เป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ 3 เม.ย.2558 โดยมอบหมายให้ พล.อ.ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งมอบหมายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดย ผบ.ตร. เป็นผู้รับผิดชอบหลักในด้านการดำเนินคดีและบังคับใช้กฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนและจัดทำรายงาน ด้านการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามมาตรา 40 แห่ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานหลักมีหน้าที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในด้านการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด และรัฐบาลได้หยิบยกปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติที่ต้องแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนจริงจัง โดยได้กำหนดเป็นนโยบาย และมาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2554-2559 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564) โดยการดำเนินการสกัดกั้น คนต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในพื้นที่ตลอดแนวชายแดน และอาณาเขตทางทะเล การแนะนำให้ความรู้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อไม่ให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการปราบปรามโดยตรวจค้น จับกุมดำเนินคดี ผู้กระทำความผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เน้นการดำเนินคดีกับผู้ประกอบการที่กระทำผิดกฎหมาย พร้อมทั้งสืบสวนขยายผลการจับกุมเครือข่ายขบวนการค้ามนุษย์ให้ครบทั้งขบวนการ ตั้งแต่ ผู้นำพา ผู้ค้า ผู้ให้ที่พักพิง นายจ้าง นายหน้า นายทุน ผู้ให้การสนับสนุน และผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ประกอบการทำการตรวจสอบ เร่งรัดผลการสอบสวนและผลการพิจารณาคดีค้ามนุษย์ทั้งในชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาลยุติธรรม เพื่อความยุติธรรม รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินคดีค้ามนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงดำเนินการจัดตั้งศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมอบหมายให้ พล.ต.ท. จารุวัฒน์ ไวศยะ ผู้ช่วย ผบ.ตร. เป็นผู้อำนวยการศูนย์โดยมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแล และกำหนดแผน มาตรการ วางระบบการข่าว และระบบฐานข้อมูลในงานพิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ และมีชุดปฏิบัติการ ประกอบด้วยชุดปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย (Thailand Anti Trafficking in Person Task Force (TATIP)) และชุดปฏิบัติการปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต (Thailand Internet Crimes Against Children Task Force (TICAC)) โดยมีกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ทำหน้าที่เลขานุการ ศพดส.ตร. ร่วมกับกองบังคับการแผนงานอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เพื่อมีส่วนร่วมในการเสนอ

แนวทางการกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยนำรูปแบบการทำงานแบบ Inter-Agency Task force ที่เป็นการบูรณาการรวมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ตำรวจ อัยการ และองค์กรภาคเอกชน มาปรับใช้อย่างจริงจังในการสืบสวน สอบสวนเพื่อดำเนินคดีกับผู้ต้องหา การคุ้มครองเหยื่อ และการสร้างความตระหนักรู้ให้กับกลุ่มเสี่ยง ทำให้การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบกับใช้มาตรการลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยมาตรการทางการบริหารในการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2558 ตามนโยบายของรัฐบาลทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ลดลงอย่างชัดเจน สามารถสรุปผลการดำเนินงานในการต่อต้านการค้ามนุษย์ในปี 2562โดยสถิติการดำเนินคดีค้ามนุษย์ ปี 2562 ดำเนินคดีไปแล้ว 286 คดี มีจำนวนผู้กระทำความผิด 552 คน จำนวนผู้เสียหายหรือเหยื่อ 1,818 คน ซึ่งสถิติการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ในรูปแบบการค้าประเวณีซึ่งเป็นรูปแบบส่วนใหญ่ของการค้ามนุษย์ในประเทศไทยลดลง จาก 251 คดีในปี 2561 เป็น 157 คดี ส่วนสถิติการกระทำความผิดฐานการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานการเอาคนลงเป็นทาสและการขูดรีด เพิ่มสูงขึ้นจาก 32 คดีในปี 2561 เป็น 89 คดีในปี 2562 เนื่องจากมีมาตรการสืบสวนจับกุม ดำเนินคดีอย่างจริงจังกับขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวไปแสวงหา ประโยชน์ในประเทศที่สาม แม้จะมีความยากในการรวบรวมพยานหลักฐาน เนื่องจากข้อมูลมีความเกี่ยวข้องกับประเทศต้นทางและประเทศปลายทางแต่บางคดีสามารถรวบรวมพยานหลักฐาน สืบสวนขยายผล ให้เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ ส่งผลให้ประเทศไทยได้รับการปลดสถานะใบเหลืองของภาคประมงจาก EU อันเป็นผลมาจากการที่ สามารถควบคุมและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายได้ รวมถึงการลดปัญหาการค้ามนุษย์ในรูปแบบการ บังคับใช้แรงงานภาคประมงได้สำเร็จด้วยมาตรการการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดด้านการบังคับใช้แรงงานภาค ประมงแบบครบวงจร ตั้งแต่ท่าเทียบเรือ แพปลา และการตรวจจับทางทะเล (อาชญากรรม-กระบวนการยุติธรรม, ออนไลน์, 2562)

รวมทั้ง เพื่อให้การดำเนินการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศพดส.ตร. จึงได้จัดทำร่างแนวทางการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ สำหรับใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ และจัดทำร่างคู่มือในการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ โดยร่วมมือกับโครงการ AAPTIP ซึ่งเป็นโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในภูมิภาคเอเชีย โดยใช้แนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกันกับประเทศอังกฤษและออสเตรเลีย มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของประเทศไทย และเชิญผู้มีประสบการณ์ในการสืบสวนสอบสวน คดีค้ามนุษย์รายสำคัญในปี 2558-2560 ร่วมประชุมสัมมนาทีมปฏิบัติการ (workshop) ที่ อ.บางละมุง เมื่อต้นปี 2561 ที่ผ่านมาเพื่อถอดบทเรียนจากข้อผิดพลาด นำแผนประทุษกรรมคนร้ายในด้านคดีทางเพศและแรงงานอันนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการป้องกัน ปราบปราม และสอบสวนดำเนินคดี ตลอดจนวิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ร่างแนวทางการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ และร่างคู่มือการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำไปใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานในคดีค้ามนุษย์อันเป็นมาตรฐานเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงาน

ร่วมกับหน่วยงานข้างเคียงและสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตำรวจระดมสมองทำคู่มือปราบค้ามนุษย์ฉบับแรก, ออนไลน์, 2562)

จากการทบทวนวรรณกรรมการดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยยึดแนวทางการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย NGO และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานสากลตามที่ประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินป้องกันปราบปราม และขยายผลการจับกุมยังนายทุนซึ่งเป็นตัวการในการค้ามนุษย์ได้เพิ่มมากขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานทุกภาคส่วนรวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความพยายามในการแก้ไขและตรวจสอบการลักลอบค้ามนุษย์อย่างจริงจัง

แนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์

สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานหลักมีหน้าที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในด้านการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดและได้มอบหมายให้กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง รับผิดชอบในการ ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สืบสวนสอบสวน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยมีการบริหารราชการและการปฏิบัติราชการของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

2. การบริหารราชการของบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

อำนาจหน้าที่

2.1 รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ทั่วราชอาณาจักร

2.2 ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ รวมทั้งความผิดเกี่ยวกับแรงงานและการจัดระเบียบสังคมและความผิดอื่นที่เกี่ยวเนื่อง

2.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

2.3.1 ฝ่ายอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานกฎหมาย งานคดี งานวินัย การนโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ งานการเงิน การส่งกำลังบำรุง งานสวัสดิการ งานฝึกอบรม เป็นต้น

2.3.2 กองกำกับการ 1-6 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สืบสวนสอบสวน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นทางอาญาเกี่ยวกับ

แรงงานและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวเนื่องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.3 กลุ่มงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สืบสวนสอบสวนการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ รวมทั้งความผิดเกี่ยวกับแรงงานทั่วราชอาณาจักร หรือการกระทำผิดทางอาญาตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวเนื่องทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. แนวทางการปฏิบัติ

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ แสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ตามสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยให้ความสำคัญในการผลักดันคดีมาตรการป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือ และการพัฒนากลไกเชิงนโยบาย การขับเคลื่อน และการพัฒนา รวมถึงการบริหารข้อมูลอย่างมีประสิทธิผล ตามมาตรการ 5P และนำผลการดำเนินการไปใช้ประโยชน์ประกอบการไปใช้ประโยชน์ประกอบการชี้แจงรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 การป้องกัน (Prevention)

3.1.1 มาตรการสกัดกั้น เป็นมาตรการเพื่อการป้องกันกลุ่มเสี่ยงที่อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยการคัดกรองการเดินทางเข้ามาในประเทศของคนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตลอดจนแนวชายแดนและอาณาเขตทางทะเล โดยแนะนำและให้ความรู้คนต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อไม่ให้ตกเป็นเป็นเสียหายจากการค้ามนุษย์ เช่น แจกจ่ายเอกสารคู่มือสิทธิประโยชน์ และช่องทางในการแจ้งข้อมูลเบาะแส

3.1.2 มาตรการการตรวจพื้นที่ การประชาสัมพันธ์ และการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เป็นมาตรการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้มีการค้ามนุษย์เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายหลักได้แก่ สถานบริการ สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เรือประมง สถานประกอบการอุตสาหกรรมต่อเนื่องในภาคประมง สถานที่พักอาศัยของแรงงานประเภทต่างๆ และบริษัทจัดหางาน เป็นต้น

3.2 การดำเนินคดี (Prosecution)

3.2.1 มาตรการปราบปราม มีวัตถุประสงค์เพื่อปราบปราม จับกุม ผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางดังนี้

3.2.1.1 ตรวจค้นและจับกุมดำเนินคดีตามกฎมายที่เกี่ยวข้องทุกฉบับอย่างเคร่งครัด เน้นการดำเนินคดีกับผู้ประกอบการที่กระทำผิดกฎหมายโดยเฉพาะสถานบริการ สถานประกอบการ ร้านอาหาร ร้านคาราโอเกะ เรือประมง และอุตสาหกรรมในภาคประมง ทั้งนี้ให้มีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

3.2.1.2 ใช้มาตรการทางปกครอง และหรือการดำเนินการทางวินัยและอาญากับข้าราชการตำรวจที่ปล่อยปละละเลย ไม่เอาใจใส่ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำผิด

3.3 มาตรการสืบสวนขยายผล มีวัตถุประสงค์เพื่อสืบสวนขยายผลการจับกุมเครือข่ายขบวนการค้ามนุษย์ให้ครบทั้งขบวนการได้แก่ ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง นายจ้าง นายหน้า นายทุน ผู้ให้การสนับสนุน และผู้ที่อยู่เบื้องหลัง โดยมีแนวทางดังนี้

3.3.1 ดำเนินการสืบสวน จับกุมเครือข่าย ขบวนการค้ามนุษย์ โดยจัดชุดปฏิบัติการสืบสวนลงพื้นที่เพื่อสืบสวน จับกุมอย่างต่อเนื่อง และประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด

3.3.2 จัดทำฐานข้อมูลการสืบสวนบุคคล สถานที่ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร ฯลฯ ที่มีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับค้ามนุษย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการสืบสวนติดตามจับกุมตามกฎหมาย และลิดรอนการสนับสนุนด้านการเงินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สามารถสรุปได้ว่ากองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในส่วนของงานด้านปฏิบัติการได้มีการดำเนินการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างจริงจังมาโดยตลอด มีการแสวงหาแนวทางและมาตรการใหม่ในการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบตามสถานการณ์ปัจจุบัน ในส่วนของงานด้านกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแนวทางการปราบปรามการค้ามนุษย์โดยจัดตั้งศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.) เพื่อที่เป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ตำรวจ อัยการ และองค์กรภาคเอกชน มาปรับใช้อย่างจริงจังในการสืบสวน สอบสวนเพื่อดำเนินคดีกับผู้ต้องหา การคุ้มครองเหยื่อ และการสร้างความตระหนักรู้ให้กับกลุ่มเสี่ยงทำให้การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีชุดปฏิบัติการ ประกอบด้วยชุดปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย (Thailand Anti Trafficking in Person Task Force (TATIP)) และชุดปฏิบัติการปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต (Thailand Internet Crimes Against Children Task Force (TICAC)) โดยมีกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ทำหน้าที่เลขานุการ ศพดส.ตร. ร่วมกับ กองบังคับการแผนงานอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดนโยบาย รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสาร บทความ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.2 การอำนวยความยุติธรรม พัฒนาระบบงานสอบสวนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

กลยุทธ์

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา

2. พัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์และนิติเวชให้เข้าระบบมาตรฐานสากลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถงานในส่วนภูมิภาค รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลนิติวิทยาศาสตร์ ตลอดจนบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. พัฒนาระบบงานสอบสวน งานกฎหมายและงานพิสูจน์หลักฐาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในกระบวนการยุติธรรม

2. โครงการพัฒนาการตรวจสถานที่เกิดเหตุ และตรวจพิสูจน์เพื่อรองรับการปฏิรูปงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ

3. โครงการพัฒนาศักยภาพเพิ่มองค์ความรู้เพื่อก้าวสู่มาตรฐานสากล

4. โครงการคู่มือพนักงานสอบสวนในการเก็บและส่งตรวจวัตถุพยานทางนิติเวช

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.3 การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

กลยุทธ์

1. ยกระดับมาตรฐานการให้บริการของสถานีตำรวจและหน่วยบริการประชาชน

1.1 สร้างเสริมบุคลิกภาพ พฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรให้มีความเป็นมิตรและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

1.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

1.3 จัดให้มีกระบวนการและช่องทางการสื่อสารกับประชาชนในรูปแบบที่หลากหลายพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของประชาชน

1.4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน (Service Mind) มีทัศนคติและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสมฤทธิ์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

2. สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

2.1 บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านตรวจคนเข้าเมือง

2.2 พัฒนาระบบการบริการจัดการ หน่วยงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

2.3 รักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

3. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนในบริเวณพื้นที่ชายแดน

4. บริการด้านสุขภาพให้กับประชาชน ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

5. ระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบังคับกฎหมายและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งเชื่อมโยงระบบข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

2. ฝึกอบรม/ประชุม/ชี้แจง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของข้าราชการตำรวจ

3. พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจในการให้บริการประชาชน

4. ฝึกอบรม/ประชุม/ชี้แจงข้าราชการตำรวจทุกระดับให้มีจิตใจการให้บริการประชาชน (Service Mind)

5. เพิ่มประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกด้านการตรวจคนเข้าเมืองให้กับคนต่างด้าว ผู้ประกอบการและนักลงทุน

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรอบมาตรฐาน ขั้นตอน กระบวนงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้นักท่องเที่ยว ภาคประชาชน องค์กรเอกชน ธุรกิจการท่องเที่ยว

7. โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

8. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

9. ตรวจและให้บริการทางด้านสุขภาพประชาชน ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

2. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 การปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองกระบวนทัศน์ใหม่

กลยุทธ์

1. สร้างเส้นทางการเจริญเติบโต (Career Path) และสร้างความต่อเนื่องในการดำรงชีวิตที่ชัดเจน รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทุกสายงานให้เหมาะสม

2. เสนอให้มีการยกร่างแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริม จูงใจ และรักษาคนดี คนเก่ง ผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในองค์กร

4. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

5. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการกีฬาและร่างกายให้แก่ข้าราชการตำรวจ

6. เสริมสร้างและพัฒนา ปรับปรุง สวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว และส่งเสริมสนับสนุนการดำรงชีพตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. แผนงานปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและเส้นทางการเจริญเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)

2. แผนงานการแก้ไขกฎ ก.ตร. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการตำรวจหรือการบรรจุแต่งตั้งพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2557

3. แผนกงานการแก้ไขกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการโอนข้าราชการตำรวจซึ่งไม่ใช่ข้าราชการตำรวจหรือการโอนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ

4. ประเมินผลการคัดเลือกข้าราชการตำรวจเข้ารับการอบรมหลักสูตร และโครงการต่างๆ นอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. โครงการทบทวนปรับปรุงการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคล

6. จัดการแข่งขันกีฬาภายในสำนำงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการกีฬาและร่างการให้แก่ข้าราชการตำรวจ

7. จัดสรรห้องพักของข้าราชการตำรวจให้เพียงพอสำหรับผู้มีสิทธิและดูแลปรับปรุงความเรียบร้อยทั้งห้องพักและสภาพแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.3 การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน การฝึกอบรม ให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์และสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

3. จัดระบบการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้คลอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง และสายงาน ต่อเนื่องตลอดการรับราชการให้มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย

4. ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการสัมมนาเพื่อปรับปรุงตำราเรียน หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

2. โครงการสัมมนาเพื่อปรับปรุงตำราเรียน หลักสูตร การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565

3. โครงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอย่างต่อเนื่องทุกปี

4. โครงการพัฒนา ครู อาจารย์ บุคลากร ทางการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

5. โครงการพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากร ต้นแบบด้านการสอนสมัยใหม่

6. จัดตั้งศูนย์องค์ความรู้ (Knowledge Management Center (KM))

7. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาของข้าราชการตำรวจ (Training Road map) เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง อาทิ ระดับสารวัตร-ระดับผู้บัญชาการ, ผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ, กลุ่มงานอำนวยการ และสนับสนุนและกลุ่มงานเทคนิค

8. โครงการสร้างความร่วมมือทางวิชาการ กับสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านวิชาการ

9. ร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถด้านการศึกษาวิชาการ การวิจัย การฝึกอบรม และกิจกรรมวิชาการอื่น ๆ

10. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การสร้างองค์ความรู้ การสร้างเครือข่ายและนวัตกรรมต่างๆ

เพื่อให้หน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อไป

จากการทบทวนเอกสาร บทความ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้ทราบว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์โดยให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ดังกล่าว และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นกำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2 ยุทธศาสตร์ คือยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง และ โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปีลมันน์ (2554) ตัวแบบสมรรถนะด้านการปราบปรามของตำรวจนครบาล พบว่า สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับตำรวจนครบาล ได้แก่ 1. การควบคุมตัวเอง 2. การคิดวิเคราะห์ 3. ความมุ่งมั่นในการให้บริการ 4. จริยธรรมตำรวจ 5. ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ 6. จิตสำนึกของการเป็นตำรวจ 7. ความเข้าใจและเข้าถึงผู้อื่น 8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยใช้ระบบแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะ

เป็นประจำทุกปี การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยง หรือระบบคู่หู เพื่อให้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะขณะปฏิบัติหน้าที่ในภาคสนาม และการพัฒนาโดยผ่านระบบสื่อสารต่างๆ เช่น ประกาศ ณ สถานที่ทำงาน ระบบอินเตอร์เน็ต ฯลฯ โดยแนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านการปราบปรามของตำรวจนครบาล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ตลอดจนการนำเสนอสมรรถนะมาใช้ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้สามารถนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

อุดมพร บางท่าไม้ (2556) เสนอไว้ในการศึกษาวิจัยสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ว่าสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ประกอบไปด้วย 7 สมรรถนะหลักดังนี้ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2.การบริการที่ดี (Service Mind) 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4.ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 6. สมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศ (Foreign Language) และ 7. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประชาชนในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Inter-cultural) จากการสำรวจระดับสมรรถนะของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน พบว่าสมรรถนะที่โดดเด่นที่สุดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพตามลำดับ ในขณะที่สมรรถนะด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี เป็นสมรรถนะที่มีระดับความเชี่ยวชาญน้อยที่สุด

ชัยวุฒิ เกียรติก้องกำจาย (2557) ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยพบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนหญิงให้เพียงพอกับการบริการประชาชน มีการกำกับดูแล และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักปฏิบัติดีต้องได้รับผลตอบแทน และผู้ปฏิบัติหย่อนยานต้องพิจารณาข้อบกพร่อง โดยควรนำเทคโนโลยีมาสร้างกลไกในการบริหารงานด้านการสอบสวนเน้นการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ในการขับเคลื่อน และประสานความร่วมมือเพื่อเชื่อมข้อมูลในระบบ เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงในการบังคับใช้กฎหมายและป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การพัฒนาระบบการให้บริการให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรมแก่ประชาชน พัฒนาความรู้ด้านกฎหมายของพนักงานสอบสวนแต่ละสถานี และหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทางและปรับปรุงกระบวนงานของสำนวนสอบสวนเพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา ปริมาณ และนำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กองวิจัย (2559) ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะต่อตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม ใน 3 ประเด็นได้แก่ 1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการจัดระบบพี่เลี้ยงหรือระบบคู่หูเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ยังขาดประสบการณ์สามารถเรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะขณะปฏิบัติหน้าที่ในภาคสนาม อีกสิ่งหนึ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามพัฒนาได้ คือ 2. การใช้ระบบแรงจูงใจ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม

สามารถพัฒนาสมรรถนะจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และประเด็นต่อมาคือ 3. การพัฒนาโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะเป็นประจำทุกปี ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม อาจจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานต่อบุคคลอายุของตัวผู้ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในงานป้องกันปราบปราม และตลอดจนระดับการศึกษาของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปรามเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการแสดงออกซึ่งเป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม

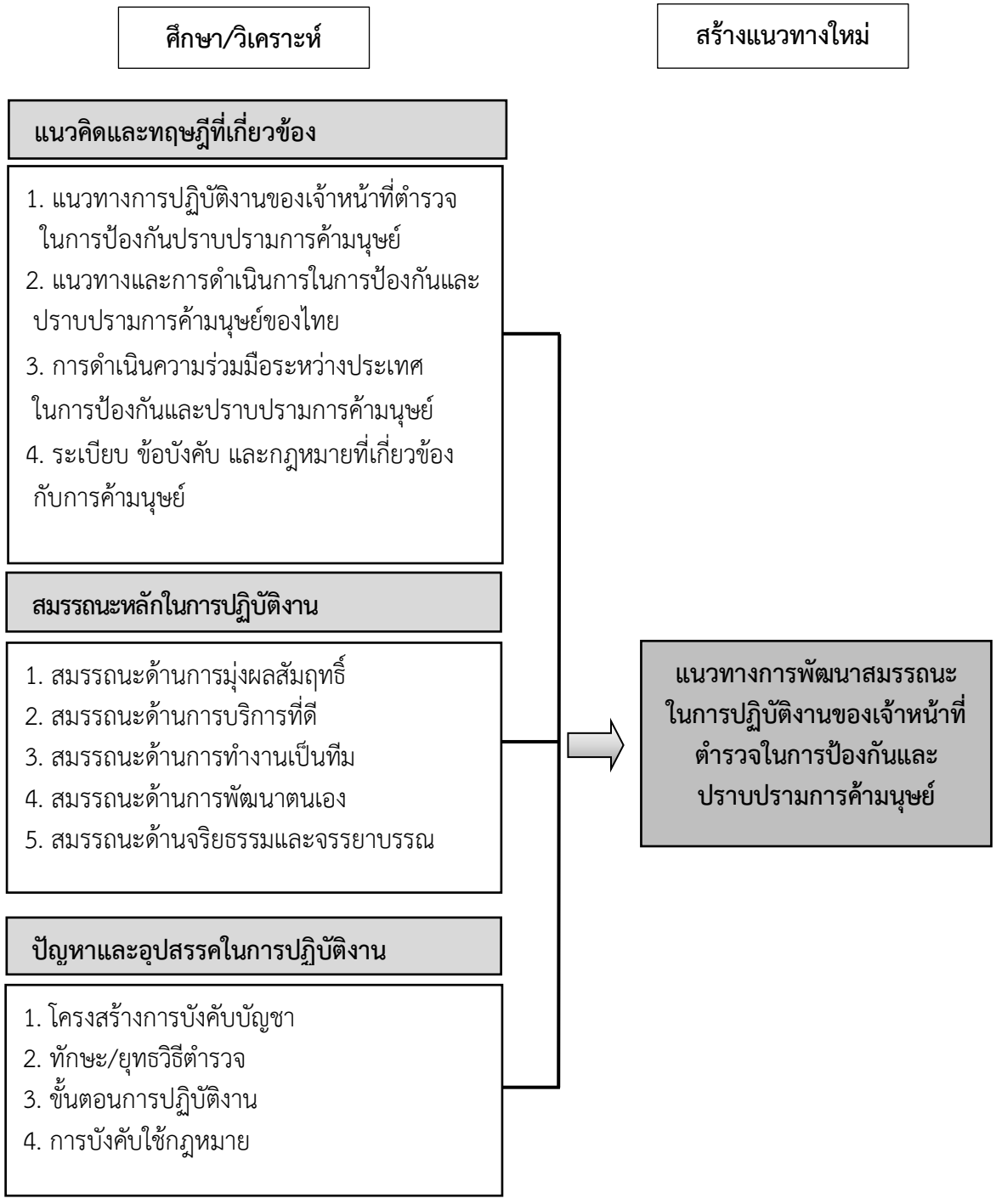
กองวิจัย (2562) ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานสืบสวนสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมาย การเตรียมความพร้อม การวางแผนการปฏิบัติการ ตลอดขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และขั้นตอนการปฏิบัติในคดีค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังพบปัญหาความไม่ต่อเนื่องในขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ หรือในขั้นตอนการส่งตัวผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ไปสู่กระบวนการฟื้นฟูเยียวยา มีข้อจำกัดในทางปฏิบัติและมีความต้องการให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในคดีค้ามนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ 1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อปรับทัศนคติ สร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์ตลอดจนเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานอื่นเพื่อให้มีการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน 2. ควรให้ความสำคัญเรื่องการสนับสนุนด้านงบประมาณ ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบงานงบประมาณให้แก่ผู้ปฏิบัติทราบในรายละเอียดให้เข้าใจได้ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและขอรับการสนับสนุนได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้รวมถึงการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3. ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (SOP : Standard Operating Procedure) สำหรับงานสืบสวนสอบสวนเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระบบงานและกระบวนการอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินคดีค้ามนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยดำเนินการวิจัยตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสายงาน ซึ่งผู้วิจัยจะนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามแผนภาพที่ 2-8

แผนภาพที่ 2-6 : กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมายต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ พิจารณาจาก สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ

2. ดำเนินการศึกษาสมรรถนะตามสายงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ พิจารณาจากการคิดวิเคราะห์ การควบคุมตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ ความมั่นใจในตนเอง และสภาวะผู้นำ

3. ดำเนินการปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก ปัญหาและอุปสรรคด้านโครงสร้างการบังคับบัญชา ปัญหาและอุปสรรคด้านทักษะ/ยุทธวิธีตำรวจ ปัญหาและอุปสรรคด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน และปัญหาและอุปสรรคด้านการบังคับใช้กฎหมาย

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแล้วนำมาสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลในการสร้างองค์ความรู้ อันไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3
การปราบปรามการค้ามนุษย์

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อันนำไปสู่การการแสวงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีลำดับการศึกษาดังนี้

1. สถานการณ์การปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์
3. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับปราบปรามการค้ามนุษย์
4. การดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ผ่านมา
5. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปราบปรามการค้ามนุษย์
6. สรุป

สถานการณ์การปราบปรามค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

ประเทศไทยถือว่าปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน และจริงจัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหาย การพัฒนากลไกและขับเคลื่อนในเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นเดินหน้าพัฒนากรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของทุกส่วนราชการที่รับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อขจัดการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ และปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมที่ไทยยึดถือมาโดยตลอด ผลจากความพยายามจากการแก้ไขปัญหาทำให้ในปี 2559-2560 ประเทศไทยได้รับการเลื่อนอันดับให้อยู่ในระดับ 2 (Tier 2 Watch List) บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง ซึ่งการคงระดับของไทยให้อยู่ในTier 2 สะท้อนว่า สหรัฐฯ ตระหนักถึงความมุ่งมั่นพยายามของไทย ตลอดจนความคืบหน้าที่รัฐบาลไทยและภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมกันสร้างขึ้นในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ โดยในปีที่ผ่านมา ไทยมีพัฒนาการสำคัญทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด การคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย และการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ ไทยยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในประเทศทั้งภาคประชาสังคมและภาคเอกชน ตลอดจนภาคส่วนในต่างประเทศ ทั้งองค์การระหว่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศอื่น ๆ ที่สนใจ ซึ่งรวมถึงสหรัฐฯ เพื่อให้การดำเนินการของไทยเกิดผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นและอย่างต่อเนื่องต่อไป

รัฐบาลได้ดำเนินการป้องกันการค้ามนุษย์ โดยการจัดสรรงบประมาณสำหรับบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและดำเนินงานต่อต้านการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2560 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัตินโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560-2564 และจัดโครงการรณรงค์ผ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสังคมออนไลน์ ป้ายโฆษณาและเอกสารแจกจ่าย เพื่อสร้างเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์แก่ประชาชนทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม อัตราการรู้หนังสือที่ต่ำและความหลากหลายทางภาษาของประชากรกลุ่มเสี่ยงทำให้ประชาชนกลุ่มเปราะบางที่ไม่พูดภาษาไทยหลายคนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้ รัฐบาลและภาคประชาสังคมได้เปิดศูนย์บริการชาวประมงเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ การฝึกอบรมทักษะ การตรวจคัดกรองสุขภาพ และข้อมูลอื่น ๆ แก่ชาวประมง รวมถึงการดำเนินการเพื่อลดความต้องการซื้อขายบริการทางเพศ ซึ่งรวมถึงการสอบสวนและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานซื้อบริการทางเพศจากเด็กโดยจัดทำและเผยแพร่วิดีโอบนเครื่องบินที่เดินทางมายังประเทศไทย เพื่อลดการท่องเที่ยวเพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็ก และจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้กับข้าราชการ แรงงานภาคการท่องเที่ยว นักเรียน นิสิต นักศึกษาเยาวชน และเจ้าหน้าที่จากองค์กรประชาสังคม และเมื่อ 7 เมษายน 2562 ได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 กำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันและขจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์สะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลไทย มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งในประเทศ องค์การระหว่างประเทศ และนานาประเทศ รวมถึงประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อผลักดันให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมในอนาคตอันใกล้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปราบปรามการค้ามนุษย์

กลไกการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ประกอบด้วยคณะกรรมการระดับชาติ 2 คณะ ได้แก่ 1. คณะกรรมการป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และ 2. คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ เพื่อผลักดันนโยบายระดับชาติ นอกจากนี้ พ.ร.บ.ฯ ดังกล่าวยังได้มีการกำหนดให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีการใช้เงินทุนในสองส่วน ได้แก่ การช่วยเหลือผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และการดำเนินโครงการเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนสามารถเสนอโครงการเพื่อขอใช้งบประมาณกองทุนฯ โดยเลขาธิการของกลไกระดับชาติ รวมทั้งการบริหารกองทุนฯ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

ในระดับจังหวัดมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ระดับจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และในระดับหน่วยงานหลายหน่วยงานได้จัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีภารกิจเฉพาะ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปราม เช่น กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้นทั้งนี้ รัฐบาลเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกลไกทั้งในระดับชาติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาสังคม เป็นกรรมการในคณะกรรมการระดับชาติ และระดับจังหวัด โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญในกระบวนการคัดแยกเหยื่อด้วย และในการปราบปรามค้ามนุษย์ยังต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ (Partnership) โดยการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เน้นความร่วมมือด้านการค้ามนุษย์ของหน่วยงาน ต่างๆ ภายในกระบวนการยุติธรรม

และในส่วนของหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายโดยตรงอย่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักมีหน้าที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ในด้านการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด จึงได้มอบหมายให้ **กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์** ผิดชอบในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สืบสวนสอบสวน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยมีการบริหารราชการและการปฏิบัติราชการของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ และเพื่อให้การดำเนินคดีค้ามนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงดำเนินการจัดตั้งศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแล และกำหนดแผน มาตรการวางระบบการข่าว และระบบฐานข้อมูลในงานพิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งมีชุดปฏิบัติการ ประกอบด้วยชุดปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย (Thailand Anti Trafficking in Person Task Force (TATIP)) และชุดปฏิบัติการปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต (Thailand Internet Crimes Against Children Task Force (TICAC)) โดยนำรูปแบบการทำงานแบบ Inter-Agency Task force ที่เป็นการบูรณาการการปฏิบัติร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ตำรวจ อัยการ และองค์กรภาคเอกชน มาปรับใช้ในการสืบสวน สอบสวนเพื่อดำเนินคดีกับผู้ต้องหา การคุ้มครองเหยื่อ และการสร้างความตระหนักรู้ให้กับกลุ่มเสี่ยง ทำให้การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงใช้มาตรการลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตามมาตรการทางการบริหารในการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ พ.ศ.2558 ตามนโยบายของรัฐบาลทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ลดลงอย่างชัดเจน โดยมีกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ทำหน้าที่เลขานุการ ศพดส.ตร. ร่วมกับ กองบังคับการแผนงานอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดนโยบาย รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแผน และมาตรการในการปฏิบัติงานพิทักษ์เด็กสตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยให้มีการ

บูรณาการแผนการปฏิบัติร่วมกับทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

1. **กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

ชื่อย่อหน่วยงาน : บก.ปคม.
ชื่อภาษาอังกฤษ : ANTI TRAFFICKING IN PERSONS DIVISION
สายด่วน HOTLINE : 1191
อีเมล : atpdpolice@gmail.com

ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน

ผู้บังคับการ	พล.ต.ต.วรวัฒน์ วัฒน์นครบัญชา
รองผู้บังคับการ	พ.ต.อ.ภูมินทร์ พุ่มพันธุ์ม่วง
	พ.ต.อ.อภิรักษ์ เวชกาญจนา
	พ.ต.อ.มานะ กลีบสัตบุศย์
	พ.ต.อ.ฐากูร นิ่มสมบุญ
	พ.ต.อ.ณรงค์ เทศวิบูลย์
	พ.ต.อ.จิรเดช พระสว่าง
ผู้กำกับการอำนวยการ	พ.ต.อ.ชณพล วันขวัญ
ผู้กำกับการ 1	พ.ต.อ.มารุต กาญจนขันธกุล
ผู้กำกับการ 2	พ.ต.อ.ดำรงศักดิ์ อ่อนตา
ผู้กำกับการ 3	พ.ต.อ.ณัฏฐ์ สุวรรณวัฒนะ
ผู้กำกับการ 4	พ.ต.อ.อัครเดช เกตุเอี่ยม
ผู้กำกับการ 5	พ.ต.อ.อภิสัณฐ์ ไชยรัตน์
ผู้กำกับการ 6	พ.ต.อ.กึกก้อง ดิศวัฒน์
ผู้กำกับการ (สอบสวน)	พ.ต.อ.ชูศักดิ์ อภัยภักดิ์

2. การบริหารราชการ

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ สังกัดของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง แบ่งการบริหารราชการออกเป็น

2.1 ฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ งานธุรการและกำลังพล งานแผน ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ และงานการเงินและพลาธิการ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณงานบริหารงานบุคคล งานกฎหมาย งานคดี งานวินัย การนโยบายและแผนงานยุทธศาสตร์ งานการเงิน การส่งกำลังบำรุง งานสวัสดิการ งานฝึกอบรม เป็นต้น

2.2 ฝ่ายปฏิบัติ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สืบสวนสอบสวน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นทางอาญาเกี่ยวกับแรงงานและตามกฎหมาย

อื่นที่เกี่ยวเนื่องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแยกการปฏิบัติดังนี้

กองบังคับการ 1 รับผิดชอบพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (พื้นที่กรุงเทพมหานคร)

กองบังคับการ 2 รับผิดชอบพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 1 และตำรวจภูธรภาค 2

ตำรวจภูธรภาค 1 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ, ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี, ตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ตำรวจภูธรจังหวัดอ่างทอง, ตำรวจภูธรจังหวัดสิงห์บุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดชัยนาท, ตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี

ตำรวจภูธรภาค 2 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา, ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดตราด, ตำรวจภูธรจังหวัดนครนายก, ตำรวจภูธรจังหวัดปราจีนบุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดระยอง และตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

กองบังคับการ 3 รับผิดชอบพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 3 และตำรวจภูธรภาค 4

ตำรวจภูธรภาค 3 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ, ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา, ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์, ตำรวจภูธรจังหวัดยโสธร, ตำรวจภูธรจังหวัดศรีสะเกษ, ตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์, ตำรวจภูธรจังหวัดอำนาจเจริญ และ ตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

ตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์, ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น, ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม, ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร, ตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด, ตำรวจภูธรจังหวัดเลย ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร, ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย และตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี

กองบังคับการ 4 รับผิดชอบพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 5 และตำรวจภูธรภาค 6

ตำรวจภูธรภาค 5 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงราย, ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, ตำรวจภูธรจังหวัดน่าน, ตำรวจภูธรจังหวัดพะเยา, ตำรวจภูธรจังหวัดแพร่, ตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน, ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง และ ตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

ตำรวจภูธรภาค 6 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร, ตำรวจภูธรจังหวัดตาก, ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์, ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร, ตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก, ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบูรณ์, ตำรวจภูธรจังหวัดสุโขทัย, ตำรวจภูธรจังหวัดอุตรดิตถ์ และ ตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี

กองบังคับการ 5 รับผิดชอบพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 7 และตำรวจภูธรภาค 8

ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม, ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี, ตำรวจภูธรจังหวัดราชบุรี,ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสงคราม, ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสาคร และ ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

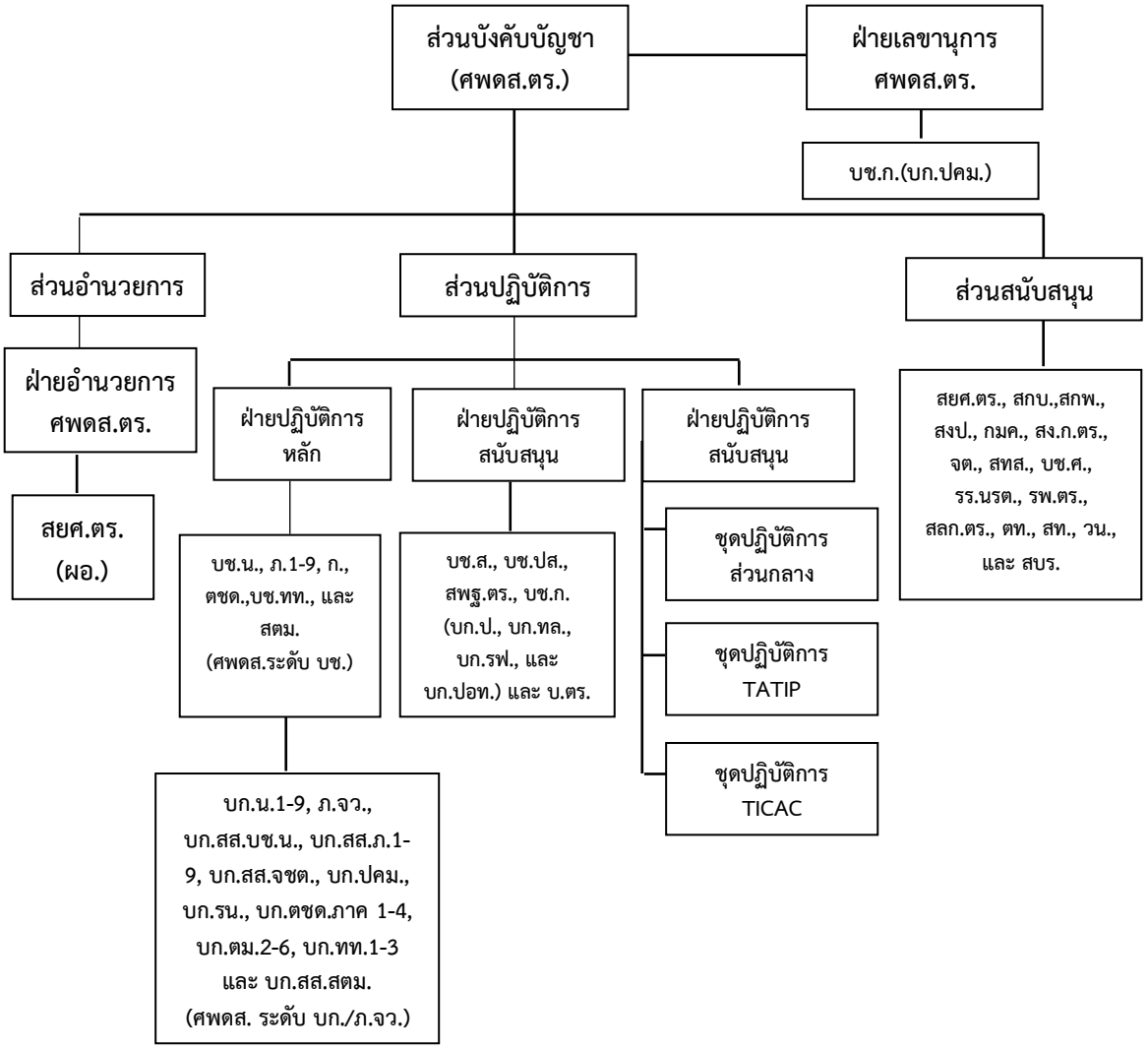
ตำรวจภูธรภาค 8 ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี,ตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช, ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต, ตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่, ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร, ตำรวจภูธรจังหวัดพังงา และ ตำรวจภูธรจังหวัดระนอง

กองบังคับการ 6 รับผิดชอบพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 9

ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา, ตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง, ตำรวจภูธรจังหวัดสตูล, ตำรวจภูธรจังหวัดตรัง, ตำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส, ตำรวจภูธรจังหวัดยะลา และตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี

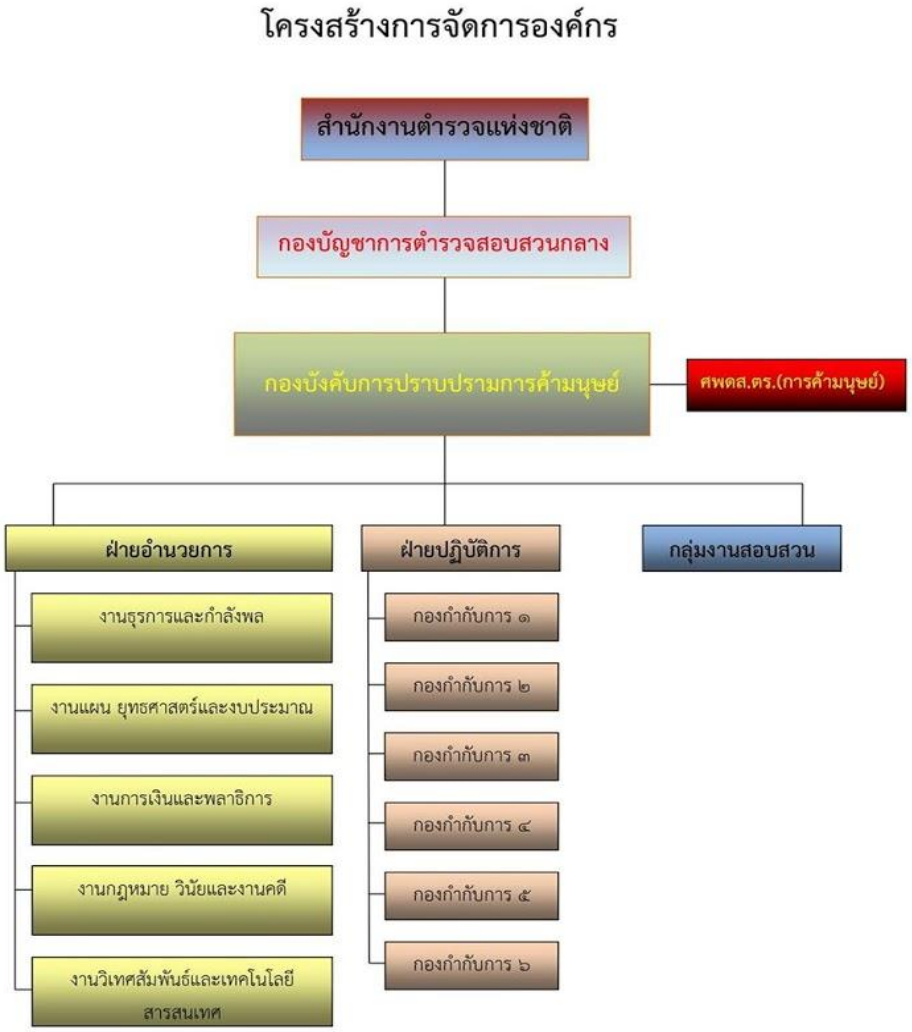
2.3 กลุ่มงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สืบสวนสอบสวนการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ รวมทั้งความผิดเกี่ยวกับแรงงานทั่วราชอาณาจักร หรือการกระทำผิดทางอาญาตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวเนื่องทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนภาพที่ 3-1 : โครงสร้างศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



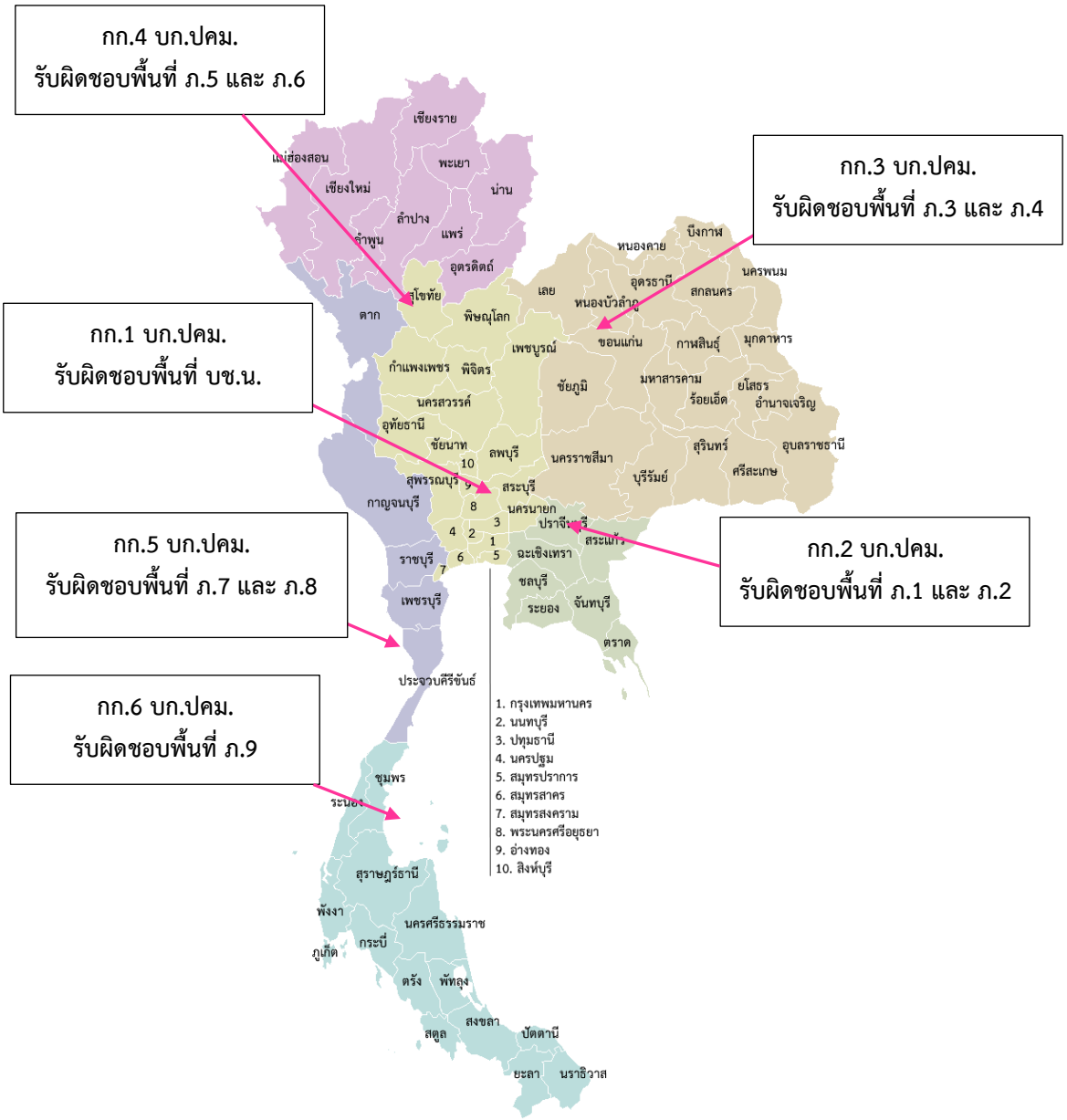
ที่มา : คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 580/2562 ลงวันที่ 16 ต.ค. 2562

แผนภาพที่ 3-2 : โครงสร้างการจัดการของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์



ที่มา : กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์, 2557

แผนภาพที่ 3-3 : แผนที่แบ่งส่วนเขตพื้นที่รับผิดชอบของ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์



ที่มา : กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์, 2557

3. สถานภาพกำลังพลของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ข้อมูลสถานภาพกำลังพลของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ณ 30 มิถุนายน 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 472 นาย มีกำลังพลที่ปฏิบัติราชการอยู่จริง จำนวน 445 นาย (รวมกำลังพลที่ช่วยราชการในกลุ่มงานสอบสวน) คิดเป็นร้อยละ 94.28 ในภาพรวมถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติราชการตามอัตราที่กำหนดทุกฝ่าย แต่ในส่วนของฝ่ายอำ

นายการมีกำลังพลที่ปฏิบัติราชการเพียง 27 นายจากกรอบอัตรากำลัง 47 นาย รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 : สถานภาพกำลังพลของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

กองกำกับการ	กรอบอัตรา	คนครอง	ว่าง
ฝ่ายอำนวยการ	47	27	20
กองกำกับการ 1	80	76	4
กองกำกับการ 2	67	67	0
กองกำกับการ 3	69	69	0
กองกำกับการ 4	66	66	0
กองกำกับการ 5	67	67	0
กองกำกับการ 6	66	61	5
กลุ่มงานสอบสวน	7	12	0
รวม	**472**	**445**	**29**

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 30 มิถุนายน 2563

กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง พ.ศ. 2471 ถือว่าเป็นกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ฉบับแรกของไทย เมื่อใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดปัญหาในการใช้บังคับคือ ยังมีขอบเขตที่จำกัดทั้งในแง่ของฐานความผิด และมาตรการที่กำหนดไว้เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด เช่น มาตรการเกี่ยวกับการตรวจตราสอดส่องเพื่อช่วยเหลือหรือกักตัวหญิงหรือเด็กเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด หรือมาตรการในการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์แก่หญิงและเด็กที่ถูกกระทำยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับปรากฏมีการกระทำความผิดโดยการซื้อขายจำหน่าย ชักพาหรือจัดหาบุคคลไปด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความใคร่แก่ตนเองหรือผู้อื่น เพื่อการอนาจาร หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นอันมิชอบ ด้วยวิธีการอันเป็นการคุกคามและกระทบกระเทือนต่อสวัสดิภาพของบุคคล นอกจากนั้นในส่วนของผู้กระทำผิดยังมีพฤติการณ์ที่กระทำในรูปของการตระเตรียมสมคบกันเป็นขบวนการเชื่อมโยงทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งเป็น พฤติการณ์ที่เป็นอันตรายต่อสังคมอีกด้วย จึงได้ปรับปรุงมาตรการในการป้องกันปราบปรามและเพิ่มเติมมาตรการในการเยียวยาช่วยเหลือหญิงและเด็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยการประกาศใช้ พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ.2540

นับจากวันใช้บังคับพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา พบว่าลักษณะของการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลมิได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กเท่านั้น พร้อมทั้งกระทำด้วยวิธีการที่หลายหลายมากขึ้น เช่น

การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขอทาน บังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น ซึ่งได้กระทำในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น รัฐบาลจึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ.2540 และประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ.2551 เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่นำมาบังคับใช้ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ได้แก่

1. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551
2. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558
3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560
4. ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499
5. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539
6. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546
7. พระราชบัญญัติภาพยนตร์และวิดีทัศน์ พ.ศ.2551
8. พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509
9. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522
10. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551
11. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
12. พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559
13. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
14. พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551
15. พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550
16. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542
17. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ.2556
18. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2550
19. พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546
20. พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558

ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกับป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ในที่กล่าวไว้จำนวนมากในข้างต้นอาจดูเหมือนว่าสามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างครอบคลุม แต่สถานการณ์การค้ามนุษย์ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นรูปแบบขบวนการค้ามนุษย์และขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ทำให้ต้องหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรหันมาสนใจกับและทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีความครอบคลุม และสามารถบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. การดำเนินงานปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ผ่านมา

ข้อมูลสถิติการดำเนินการปราบปรามคดีค้ามนุษย์ทั่วประเทศตั้งแต่ วันที่ 1 ม.ค. 2562 ถึง วันที่ 30 มิถุนายน 2563 รวมคดีเกิดทั้งหมด จำนวน 1,041 คดี จับกุมได้ จำนวน 611 คดี จำนวนผู้เสียหายหรือเหยื่อ 2,430 คน แยกเป็นปี 2562 คดีเกิดทั้งหมด จำนวน 403 คดี จับกุมได้ จำนวน 407 คดี จำนวนผู้เสียหายหรือเหยื่อ 1,646 คน และสถิติ ณ 30 มิถุนายน 2563 คดีเกิดทั้งหมด จำนวน 334 คดี จับกุมได้ จำนวน 194 คดี จำนวนผู้เสียหายหรือเหยื่อ 784 คน รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพที่ 3-5

แผนภาพที่ 3-2 : สถิติการปราบปรามการค้ามนุษย์ ตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม 2562- วันที่ 30 มิถุนายน 2563

บช./ภ.	**2562**			**2563**		
	จำนวนคดีทั้งหมด	จำนวนคดีที่จับกุมได้	จำนวนคน	จำนวนคดีทั้งหมด	จำนวนคดีที่จับกุมได้	จำนวนคน
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง	59	29	232	64	20	167
กองบัญชาการการตำรวจนครบาล	79	28	174	26	10	53
ตำรวจภูธรภาค 1	34	26	24	27	20	57
ตำรวจภูธรภาค 2	26	16	57	16	10	28
ตำรวจภูธรภาค 3	110	71	298	53	41	117
ตำรวจภูธรภาค 4	125	79	292	49	46	156
ตำรวจภูธรภาค 5	61	32	156	27	11	59
ตำรวจภูธรภาค 6	105	72	176	31	15	69
ตำรวจภูธรภาค 7	30	18	67	18	6	30
ตำรวจภูธรภาค 8	30	20	79	14	11	28
ตำรวจภูธรภาค 9	19	12	77	8	3	16
กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง	4	4	14	1	1	4
รวม	**682**	**407**	**1,646**	**334**	**194**	**784**

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 30 มิถุนายน 2563

2. ผลงานการปฏิบัติด้านป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่สำคัญในปี 2563

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สืบสวนสอบสวน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยที่ผ่านมีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านการป้องกันและการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ด้านป้องกัน

2.1.1 ตำรวจ ปคม. ลงพื้นที่อบรมนักเรียนในจังหวัดเชียงราย ให้รู้เท่าทันสื่อโซเชียลลามก เพื่อป้องกันไม่ให้เยาวชนตกเป็นเหยื่อคดีอนาจาร คดีข่มขืน และคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ หรือ ปคม. ลงพื้นที่อบรมโครงการ “สิบแปดต้องห้าม” ให้กับนักเรียนในจังหวัดเชียงราย จำนวน 200 คน ที่โรงเรียนเชียงรายวิทยาคม อำเภอเมืองเชียงราย เพราะปัจจุบันมีเยาวชนที่ติดตามสื่อทางโซเชียลตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากสื่อลามกอนาจาร เนื่องจากทุกวันนี้สื่อโซเชียลกลายเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดคดีอนาจาร คดีล่วงละเมิดทางเพศ และคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในกลุ่มเยาวชนในปัจจุบันเยาวชนสามารถเข้าถึงสื่อโซเชียลได้ง่าย และมีเยาวชนชาย-หญิงจำนวนมากตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกล่อลวงให้ถ่ายภาพ หรือคลิปวิดีโอโชว์อนาจาร จนเป็นต้นเหตุให้เกิดคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และคดีอนาจาร คดีล่วงละเมิดทางเพศ ดังนั้น เยาวชนจึงมีความจำเป็นต้องรู้เท่าทันสื่อโซเชียล เพื่อป้องกันการถูกชักจูงจนตกเป็นผู้เสียหาย

2.1.2 ปคม. จัดอบรมโครงการ 18 ต้องห้าม ณ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง อ.ท่าม่วง **จ.กาญจนบุรี**

วันที่ 21 มิถุนายน 2562 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (กก.5 บก.ปคม.) และตัวแทนจากกลุ่มภาคีเครือข่าย ได้แก่ 1.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จว.กาญจนบุรี 2. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกาญจนบุรี 3.บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดกาญจนบุรี 4. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดกาญจนบุรี ได้ดำเนินการจัดอบรมโครงการ 18 ต้องห้าม ณ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี โดยมีคณะครูอาจารย์ และนักเรียนให้ความสนใจเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 330 คน ผลการปฏิบัติได้รับความสนใจจาก ผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างดียิ่ง และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยได้มอบของร่ม ประทับตราโลโก้ บก.ปคม. เป็นที่ระลึกให้กับผู้เข้าร่วมฟังการอบรม

2.2 กิจกรรมตรวจเยี่ยมพื้นที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

เจ้าหน้าที่ตำรวจ กก.6 บก.ปคม. พร้อมกำลัง ออกตรวจเยี่ยมพื้นที่ จ.นราธิวาส โดยได้มอบสิ่งของกับประชาชน และข้าราชการตำรวจในพื้นที่ ดังนี้

2.2.1 มอบจักรยาน จำนวน 5 คัน ให้เด็กนักเรียน ณ ศูนย์ตาดีกา ดารุสสาลาม อ.ระแงะ

2.2.2 มอบจักรยาน จำนวน 5 คัน ให้เด็กนักเรียน ณ โรงเรียนบ้านบือนังกือเปาะ อ.ระแงะ

2.2.3 มอบหน้ากากอนามัยแก่ข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,000 ชิ้น ณ สภ.ระแงะ อ.ระแงะ

2.2.4 มอบถุงยังชีพ ตรวจเยี่ยมบ้านผู้เสียหาย

2.2.5 เข้าพบและถวายสังฆทานแด่ท่านเจ้าอาวาส ณ วัดบางขุนทอง (บาวง) อ.ตากใบ

2.3 ด้านปราบปราม

2.3.1 คดีพ่อเลี้ยงหื่น ล่วงละเมิดลูกเลี้ยงตั้งแต่ยังอายุ 14 มาครึ่งปี แม่รู้ความจริงถึงกับเป็นลมหมดสติ

วันที่ 17 มิ.ย. 63 เจ้าหน้าที่ตำรวจ บก.ปคม. สนธิกำลังร่วมกับ สภ.ท่าศาลา เข้าจับกุมตัว นายเอก (นามสมมุติ) อายุ 38 ปีในความผิดฐาน “เสพยาเสพติดให้โทษประเภท 1 (ยาไอซ์) โดยผิดกฎหมาย”

สืบเนื่องจาก ย่า (ขอสงวนนาม) ได้ร้องขอความช่วยเหลือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ กก.5 ปคม. ให้ดำเนินการช่วยเหลือ ด.ญ.เอ (นามสมมติ) หลานสาว อายุ 15 ปี ถูกพ่อเลี้ยงล่วงละเมิดทางเพศต่อเนื่องจากการประสานการปฏิบัติร่วมกับ สภ.ท่าศาลา พบว่าพ่อเลี้ยงดังกล่าวมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วย จึงร่วมกันเข้าดำเนินการตรวจสอบบ้านที่พักอาศัย ในพื้นที่ จ.นครศรีธรรมราช เมื่อไปถึงพบพ่อเลี้ยง กับ ด.ญ.เอ (นามสมมติ) อายุ 15 ปี และน้องสาว อายุ 4 ปี อยู่ภายในบ้านด้วยกัน จากการตรวจปัสสาสะของพ่อเลี้ยง พบว่าผลการตรวจเป็นสีม่วง สอบถามฯ รับว่าเสพยาไอซ์ จึงได้ทำการควบคุมตัว ไปดำเนินคดีที่ สภ.ท่าศาลา พร้อมทั้งช่วยเหลือ ด.ญ.เอ เพื่อทำการตรวจสอบในประเด็นที่ได้รับการร้องเรียน

2.3.2 ปคม. ร่วมจับกุมคดีร่วมกันข่มขืนและทำร้ายร่างกายหญิง

บก.ปคม. สนธิกำลังร่วมกับ ตำรวจรถไฟอยุธยา จับกุมตัวนายธานินทร์ อายุ 31 ปี ตามหมายจับศาลจังหวัดพิษณุโลก ที่ 3/2563 ลง 3 ม.ค. 63 ในความผิดฐาน“ร่วมกันข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่นโดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆโดยใช้กำลังประทุษร้ายโดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้และทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ” ควบคุมตัวส่งพนักงานสอบสวน สภ.พรหมพิราม จ.พิษณุโลก ดำเนินคดีตามกฎหมาย

2.3.3 รวบ หัวหน้า"แก๊งแฝด" หนีคดีฆ่าคู่อริ บริเวณ ริมถนนสุขาภิบาลอ.ศรีราชา ชลบุรี หลังหนีคดีไปทำงานร้านอาหาร ที่สมุทรปราการ มา 16 ปี คิดว่ารอดแล้ว

วันที่ 8 มิ.ย.63 บก.ปคม.นำกำลังจับกุม นายภานุพงษ์ ชัยเกียรติไพศาล อายุ 35 ปี ตามหมายจับของศาลจังหวัดชลบุรี ที่ 1963/2546 ลงวันที่ 16 ธ.ค. 2546 ในข้อหาร่วมกันฆ่าผู้อื่น จับได้ที่บริเวณร้านอาหาร ริมถนนสุขาภิบาล 8 ต.ศรีราชา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี โดยเหตุเกิดเมื่อวันที่ 24 ต.ค. 2546 ขณะนั้นผู้ต้องหามีอายุเพียง 19 ปี ตั้งตัวเป็นหัวหน้า “แก๊งแฝด” แก๊งวัยรุ่นชื่อดังของอำเภอศรีราชาในเวลานั้น ด้วยความคึกคะนอง ได้นัดพรรคพวกรวมตัวกันในกลุ่มเกือบ 50 คน ใช้รถจักรยานยนต์ ขี่ไปรุมถล่มกลุ่มวัยรุ่นคู่อริที่มีกันอยู่ประมาณ 20 คน เหตุเกิดบริเวณสำนักสงฆ์ใน อ.ศรีราชา ระหว่างรุมทำร้ายกันอยู่หนึ่งในกลุ่มของผู้ต้องหาได้ใช้ปืนยิงคู่อริเสียชีวิต 1 คน ก่อนจะรีบแยกย้ายกันหลบหนี ต่อมาตำรวจได้ขอศาลออกหมายจับไว้

2.3.4 ตร.บก.ปคม.เข้าช่วย 3 เด็กสาวไม่ถึง 18 ปี

เมื่อวันที่ 17 มิ.ย. 63 ปคม.เข้าช่วย 3 เด็กสาวไม่ถึง 18 ปี สืบพบ ถูกคาราโอเกะนำมาขายบริการ ก่อนจะจับกุม 2 ผู้ต้องหา มีสาววัย 26 ปีเป็นเจ้าของส่วนกะเทยวัย 18 ปี เป็นคนดูแลร้าน ส่งตัวให้ สภ.บ่อผุด อ.เกาะสมุย จ. สุราษฎร์ธานี

สืบเนื่องจาก บก.ปคม. ได้รับการร้องเรียนจากชาวบ้านในพื้นที่ว่าร้านคาราโอเกะดังกล่าว นำเด็กสาวอายุไม่ถึง 18 ปี มาขายบริการ จึงวางแผนทำทีว่าเป็นลูกค้าเข้าไปใช้บริการ เบื้องต้นแจ้งข้อหา สมคบโดยการตกลงกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อกระทำความผิดการค้ามนุษย์โดยแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการค้าประเวณีเด็ก ร่วมกันเป็นธุระจัดหาให้บุคคลอายุเกินกว่า 15 ปี แต่ยังไม่เกิน 15 ปี เพื่อค้าประเวณี ร่วมกันพรากผู้เยาว์ ร่วมกันยุยง ส่งเสริมให้เด็กประพฤติตนไม่สมควรนำตัวส่ง สภ.บ่อผุด ดำเนินคดีต่อไป

2.3.5 ทลายแก๊งค้ากามเด็ก ผ่านออนไลน์บุกช่วย “เหยื่อ” ออกมาได้ 7 คน

ตำรวจ บก.ปคม. เปิดปฏิบัติการทลาย 6 เครือข่ายค้ากามเด็กหญิงผ่านออนไลน์ ในพื้นที่ จ.กาญจนบุรี จ.ราชบุรี สามารถช่วยเหลือเด็กหญิงอายุต่ำกว่า 18 ปีได้ 6 คน เผยแต่ละเครือข่ายมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนเด็กหญิงให้ดูเป็นของใหม่ รวมทั้งถ่ายรูปในชุดนักเรียนลงแค็ตตาล็อกเพื่ออัปค่าตัว ส่วนเด็กอายุ 13-14 ปี เก็บไว้ให้ลูกค้าขาประจำ พนักงานสอบสวน กก.5 บก.ปคม. อยู่ระหว่างขยายผลเอาผิดกับกลุ่มลูกค้า

สืบเนื่องจากชุดสืบสวน บก.ปคม.รับแจ้งเบาะแสทางเพจเฟซบุ๊ก บก.ปคม. ว่ามีขบวนการลักลอบการค้าประเวณีออนไลน์ในพื้นที่ จ.กาญจนบุรี จ.ราชบุรี ติดต่อซื้อขายผ่านทางเฟซบุ๊กและแอปพลิเคชันไลน์ หลังทราบข้อมูลชุดจับกุมจึงวางแผนล่อซื้อ สามารถช่วยเหลือเด็กหญิง 3 ราย อายุระหว่าง 14-17 ปี ก่อนนำเข้าสู่ขั้นตอนการคัดแยกและสอบสวนร่วมกับสหวิชาชีพเพื่อส่งตัวเข้ารับการคุ้มครอง ก่อนขยายผลจนสามารถขอศาลออกหมายจับผู้ต้องหาทั้งพ่อเล้า-แม่เล้า เครือข่ายส่งเด็กหญิงค้าประเวณีทางออนไลน์รายใหญ่ในพื้นที่

2.3.6 บุกจับแม่เล้า ค้ากามเด็ก รายใหญ่เมืองราชบุรี รับทำมานานกว่า 10 ปี

เมื่อวันที่ 9-11มิ.ย.63 ตำรวจ ปคม. เปิดปฏิบัติการบุกทลายเครือข่ายค้าประเวณีเด็กรายใหญ่ ในจังหวัดกาญจนบุรี และราชบุรี จับกุมผู้ต้องหาเป็นนายหน้าผู้ค้าประเวณีรายใหญ่ในพื้นที่ได้ 6 คน ทั้งหมดถูกดำเนินคดีในความผิดฐานค้ามนุษย์โดยแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการค้าประเวณีเด็กฯ

ต่อมาเจ้าหน้าที่ได้สืบสวนขยายผลการจับกุม น.ส.ศศิรัตน์ ได้ หลังพบความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มของผู้ต้องหาและเด็กที่ถูกนำมาค้าประเวณี จากพยานหลักฐานพบว่า น.ส.ศศิรัตน์ เป็นนายหน้าค้าประเวณีเด็กให้กับลูกค้าใน จ.ราชบุรี หากเด็กที่มาจากต่างจังหวัดจะมาพักอาศัยอยู่กับผู้ต้องหา และยังพบด้วยว่าทำมานานกว่า 10 ปีแล้ว เจ้าหน้าที่จึงรวบรวมหลักฐานขออำนาจศาลออกหมายจับ ก่อนจะตามจับกุมได้ เบื้องต้นสอบสวน น.ส.ศศิรัตน์ ให้การรับสารภาพ นำตัวส่งพนักงานสอบสวน กก.5 บก.ปคม. ดำเนินคดีต่อไป

2.3.7 ปคม.จับครูวงโยฯ ชำเราเด็ก ม.2 แฟนจับได้ตามคุกคามบังคับเหยื่อกราบเท้า

บก.ปคม. ร่วมกันจับกุมตัว นายโกศล หรือบอย อายุ 38 ปี ผู้ต้องหาตามหมายจับศาลจังหวัดยะลา ที่ ค.211/63 ลงวันที่ 30 มิ.ย. 63 ในความผิดฐาน " กระทำชำเราเด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี ซึ่งมิใช่ภริยาตน โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม, พรากผู้เยาว์อายุกว่าสิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปี ไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล เพื่อการอนาจาร โดยผู้เยาว์นั้นเต็มใจไปด้วย"

สืบเนื่องจาก ผบก.ปคม. สั่งให้ กก.6 ปคม. สืบสวนกรณี "เพจแหม่มโพธิ์ดำ" ออกมาแฉครูดนตรีโรงเรียนแห่งหนึ่งใน จ.ยะลา ล่อล่วงเด็กมัธยมต้นมากระทำชำเรา เมื่อแฟนของครูจับได้ เหยื่อก็ยังถูกตามคุกคามบังคับกราบเท้า รวมทั้งหากมีใครวิจารณ์ก็ยังตามไปด่าถึงบ้านอีกด้วย ต่อมาเจ้าหน้าที่ชุดจับกุมเข้าสอบปากคำ น.ส.เอ (นามสมมุติ) ผู้เสียหาย และผู้ปกครองเบื้องต้นทราบว่า นายโกศลเป็นครูสอนดนตรีวงโยธวาทิตของโรงเรียนแห่งหนึ่งใน จ.ยะลา เมื่อช่วงปี 2559 โดยน.ส.เอ เข้าเรียน ม.1 และเข้าวงโยธวาทิต จนมารู้จักกับครูบอย เพราะเป็นครูสอนดนตรีโดยตรง

ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญในการปราบปรามการค้ามนุษย์

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทยเกิดขึ้นมานานและทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นด้วยความก้าวหน้าทางด้านการคมนาคม เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่ารูปแบบของการค้ามนุษย์ รวมถึงมีการดำเนินการในรูปแบบเป็นขบวนการ องค์กรอาชญากรรมแบ่งหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบ มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปกปิดวิธีดำเนินการ การปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่ายและขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุมและอุปสรรคอีกส่วนหนึ่งมาจากปัญหาและข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การขาดความต่อเนื่องในการขยายผลการจับกุม ปัญหาในด้านการบังคับใช้กฎหมายที่มีความซับซ้อนทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการดำเนินคดี บางส่วนขาดประสบการณ์ในการสอบสวนทำให้สำนวนคดีไม่มีความรัดกุมจนทำให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์และขยายผลจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการค้ามนุษย์

จากการค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งมี การใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางในการติดต่อเพื่อการค้าประเวณีหรือเป็นเครื่องมือในการล่อล่วงให้มีการขายบริการทางเพศ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปกปิดวิธีดำเนินการ ปกปิดตัวตน(บัญชีผู้ใช้ปลอม) หลีกเลี่ยงการตรวจสอบ มีการโอนเงินทางอิเลคทรอนิคการดำเนินการเฉพาะกลุ่มใต้ดินไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ การปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่ายและขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุม

ถือว่าเป็นอุปสรรคในปราบปรามการค้ามนุษย์ที่หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงองค์กรอิสระต้องบรูณาการการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปสังคมไทยอย่างยั่งยืน

2. การขาดความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมาย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้ามนุษย์เป็นขบวนการ และดำเนินการผ่านเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดการค้ามนุษย์ในรูปแบบใหม่ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ต้องมีการบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบเพิ่มเติมเกือบทุกปีเพื่อบังคับใช้ในรูปแบบการค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เมื่อมีการตรวจค้นจับกุมหรือมีการดำเนินการสอบสวน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายอาจมีการบังคับใช้กฎหมายไม่ถูกต้องหรือไม่ครอบคลุมทุกข้อหา ส่งผลให้เกิดปัญหาการร้องเรียนในภายหลัง และยังส่งผลกระทบในการดำเนินคดีอีกด้วยดังจะเห็นได้จากกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างในความเห็นสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญระหว่างปี 2561 กับปี 2562

3. ขาดความต่อเนื่องในการขยายผลการจับกุม

การปรับเปลี่ยนรูปแบบในการค้ามนุษย์เป็นการดำเนินการในรูปแบบขบวนการหรือองค์กรค้ามนุษย์ข้ามชาติ ซึ่งมีเครือข่ายฝังตัวอยู่ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้เมื่อมีการจับกุมผู้ต้องหาค้ามนุษย์ในกลุ่มหนึ่งได้ เครือข่ายการค้ามนุษย์ก็จะปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการไปเรื่อยๆ เพื่อหลบหนี้การจับกุม ซึ่งเป็นอุปสรรคหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถขยายผลจับกุมตัวการสำคัญ ได้อย่างครอบคลุม และอีกส่วนหนึ่งมาจากปัญหาคดีการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความซ้ำซ้อนและส่งผลต่อเนื่องไปสู่คดีอื่น อาทิ คดีฟอกเงิน คดีลักทรัพย์ คดีทำร้ายร่างกาย เป็นต้น รวมถึงคดีรูปแบบใหม่ที่เพิ่งจะเกิดขึ้น ประกอบกับห้วงเวลาในการสอบสวนมีเวลาจำกัด ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีการขยายผลการจับกุมได้ทุกกรณี

4. การบูรณาการในการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย

การสร้างเครือข่ายและ ความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเน้นความร่วมมือด้านการค้ามนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ภายในกระบวนการยุติธรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบังคับใช้กฎหมายของไทยร่วมมือกับหน่วยงานบังคับใช้ กฎหมายต่างประเทศเพื่อสืบสวนบุคคลต่างด้าวที่เกี่ยวพันกับการค้าเด็กเพื่อธุรกิจทางเพศและผู้เสียหายจาก การค้ามนุษย์เพื่อค้าประเวณีสัญชาติไทยที่อยู่ต่างประเทศ ถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในด้านการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับพนักงานอัยการ และในคณะทำงานผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ยังมีข้อจำกัดอยู่ตลอด จนมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในฝ่ายบังคับใช้กฎหมาย อัยการ และกลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นประจำทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินคดีที่ไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร

สรุป

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทยเกิดขึ้นมานานและทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ด้วยความก้าวหน้าทางด้านการคมนาคม เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่ารูปแบบของการค้ามนุษย์ รวมถึงมีการดำเนินการในรูปแบบเป็นขบวนการ องค์กรอาชญากรรมแบ่งหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบ มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปกปิดวิธีดำเนินการ การปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่าย และขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์

กลไกการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษยของไทยประกอบด้วยคณะกรรมการระดับชาติ 2 คณะ ได้แก่ 1. คณะกรรมการป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และ 2. คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ เพื่อผลักดันนโยบายระดับชาติ นอกจากนี้ พ.ร.บ.ฯ ดังกล่าวยังได้มีการกำหนดให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีการใช้เงินทุนในสองส่วน ได้แก่ การช่วยเหลือผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และการดำเนินโครงการเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนสามารถเสนอโครงการเพื่อขอใช้งบประมาณกองทุนฯ โดยเลขาธิการของกลไกระดับชาติ รวมทั้งการบริหารกองทุนฯ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

และในระดับจังหวัดมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และในระดับหน่วยงานหลายหน่วยงานได้จัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีภารกิจเฉพาะ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปราม เช่น กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น ทั้งนี้ รัฐบาลเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกลไกทั้งในระดับชาติ โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญในกระบวนการคัดแยกเหยื่อด้วย และในการปราบปรามค้ามนุษย์ยังต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ (Partnership) โดยการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เน้นความร่วมมือด้านการค้ามนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ภายในกระบวนการยุติธรรม

โดยมีพระราชบัญญัติว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง พ.ศ. 2471 ถือว่าเป็นกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ฉบับแรกของไทย เมื่อใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดปัญหาในการใช้บังคับ คือ ยังมีขอบเขตที่จำกัดทั้งในแง่ของฐานความผิด และมาตรการที่กำหนดไว้เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด จึงได้ปรับปรุงมาตรการในการป้องกันปราบปรามและเพิ่มเติมมาตรการในการเยียวยาช่วยเหลือหญิงและเด็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และพบว่าลักษณะของการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลมิได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กเท่านั้น พร้อมทั้งกระทำด้วยวิธีการที่หลายหลายมากขึ้น รัฐบาลจึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติมาตรการ

ในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบ เพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้ร่วมจัดทำระบบฐานข้อมูลของประเทศไทยด้านการดำเนินคดีและการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2561 กับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อแก้ไขแบบการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่าง หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) มาปรับใช้อย่างจริงจังในการสืบสวน สอบสวน เพื่อดำเนินคดีกับผู้ต้องหา การคุ้มครองเหยื่อ และการสร้างความตระหนักรู้ให้กับกลุ่มเสี่ยงทำให้การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพ อันเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของประเทศ เพื่อแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

บทที่ 4
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยแยกผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน
2. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์
3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์
4. สรุป

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ในส่วนนี้คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 25 คน จำแนกเป็น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปราม จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอำนวยการ จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน จำนวน 6 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน จำนวน 6 คน โดยปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 29 ปี

2. ข้อมูลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

การดำเนินการศึกษาข้อมูลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

2.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกได้ดังนี้

2.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

2.1.2 ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

2.1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2.1.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ **ดี** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ **“ดี”** ทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นในด้านการบริการที่ดี เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมา คือ ในด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านการมุ่งผลสมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2.2 สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อระดับสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกได้ดังนี้

2.2.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2.2.2 ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

2.2.3 ด้านการเข้าใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

2.2.4 ด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2.2.5 ด้านความมั่นใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.2.6 ด้านสภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อระดับสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ **“ดี”** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ **“ดี”** ทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นในด้านความเข้าใจผู้อื่น เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมา คือ ด้านมั่นใจในตนเองและด้านสภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยในด้านการคิดวิเคราะห์และด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

3. สมรรถนะที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ความเห็นของบุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูล โดยแยกการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 สรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ความเห็นของบุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากระบวนการยุติธรรมต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

3.1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง

ความเห็นที่ 1 เนื่องจากการค้ามนุษย์เป็นกฎหมายและภารกิจที่ซับซ้อนยาก และเกี่ยวข้องกับกฎหมายอื่นหลายฉบับ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีความพร้อม หมั่นศึกษาหาความรู้ และมีความรู้ความเข้าใจให้เท่าทันกับกฎหมายและกลไกรองรับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 2 ต้องมีความพร้อมในด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สามารถให้คำแนะนำได้ในทุกสถานการณ์ ตลอดจนเป็นที่พึ่งในยามที่ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่พลเรือนต้องการความช่วยเหลือ

3.1.2 การบริการที่ดี

ความเห็นที่ 1 มีความมุ่งมั่นตั้งใจด้วยท่าทีที่เป็นมิตร มีความสุภาพอ่อนโยน ทำให้ผู้ที่ติดต่อมีความอุ่นใจ และเกิดความไว้วางใจในการที่จะถ่ายทอดข้อมูลทุกประการเพื่อผลสัมฤทธิ์แห่งงานของการป้องกันการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 2 มีการครองตนให้ถูกต้องเหมาะสม ไม่ปฏิบัติในทุกภารกิจเพื่อตอบสนองตามความต้องการที่มิใช่แนวทางการป้องปรามการค้ามนุษย์ที่ถูกต้อง

3.1.3 จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ความเห็นที่ 1 เนื่องจากวงจรการค้ามนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และรายได้จำนวนมาก เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องครองตนและประพฤติปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน โดยเฉพาะผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมสหวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการคัดแยกผู้เสียหาย และงานในมิติของการคุ้มครองช่วยเหลือ นอกจากเหนืองานด้านการบังคับใช้กฎหมาย หากมีการทำงานเป็นทีม มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย จะช่วยให้การทำงานราบรื่น และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรรถนะตามสายงาน

3.2 สรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

ความเห็นของบุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากระบวนการยุติธรรมต่อสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

3.2.1 ความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธีตำรวจและกฎหมาย

ความเห็นที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่โดยความสุจริต ไม่คำนึงต่อผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา มุ่งมั่นต่อการปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เสียหายตามหลักการที่ถูกต้อง

ความเห็นที่ 2 การมีความรู้ความสามารถด้านนี้ และกฎหมายจะช่วยให้การวินิจฉัยความเป็นผู้เสียหายเที่ยงตรง แม่นยำ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมได้

3.2.2 การควบคุมตนเอง

ความเห็นที่ 1 มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี หรือวิเคราะห์สถานการณ์ทีละขั้นตอน รวมทั้งสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจเช่นเดียวกันมีการระงับอารมณ์และไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่เกิดจากการยั่วยุต่าง ๆ

ความเห็นที่ 2 เนื่องจากกลยุทธ์ของกลุ่มเป้าหมายนอกจากมีการปรับเปลี่ยนแล้วยังจะอาศัยการศึกษาจุดอ่อนของทีมงานเจ้าหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม มีทีมหนึ่งทีมสองทีมหลักทีมรอง มีแผนหลายขั้นหลายตอน จนบางครั้งผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นฝ่ายตั้งรับซึ่งอยู่ในที่แจ้ง อาจจะไม่ทันต่อผู้กระทำที่อยู่ในที่ลับ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันที่หลากหลาย

3.2.3 มีความมั่นใจในตนเอง

ความเห็นที่ 1 มีความมั่นใจต่อความสามารถที่ตนพึงมีในตำแหน่งหน้าที่ มีการเตรียมพร้อมและฝึกฝนพร้อมรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ ทั้งยังควรต้องศึกษาวิธีการแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนกลวิธีอยู่บ่อยครั้ง

3.2.4 ความเข้าใจผู้อื่น

ความเห็นที่ 1 เพราะต้องเผชิญหน้ากับบุคคลอื่นที่หลากหลาย ทั้งทีมสหวิชาชีพ ผู้เสียหาย หรือผู้ที่อาจตกเป็นผู้เสียหาย การเข้าใจจะช่วยทำให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นและพร้อมที่จะให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ด้วยสถานการณ์อาชญากรรมการค้ามนุษย์ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นขบวนการ องค์กรอาชญากรรม แบ่งหน้าที่กันทำอย่าง มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดียและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปกปิดวิธีดำเนินการ ปกปิดตัวตน (บัญชีผู้ใช้ปลอม) หลีกเลี่ยงการตรวจสอบ มีการโอนเงินทางอิเลคทรอนิค มีการดำเนินการเฉพาะกลุ่มใต้ดินไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจับกุม แต่สาเหตุดังกล่าวถือได้ว่าเป็นอุปสรรคภายนอกหน่วย แต่การปราบปรามการค้ามนุษย์จะดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจากภายในหน่วยงานควบคู่กันไปด้วย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจ

ทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราบการค้ามนุษย์ และกลุ่มนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราบการค้ามนุษย์ต่อปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนี้

1.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์ความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในด้านโครงสร้างการบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ได้ดังนี้

ความเห็นที่ 1 โครงสร้างการบังคับบัญชา และการกำหนดนโยบายข้อสั่งการถูกกำหนดจากส่วนบังคับบัญชามายังส่วนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นรูปแบบการสื่อสารทางเดียว (One way) จากบนลงล่าง ซึ่งบางครั้งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ความเห็นที่ 2-7 การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันถือว่าดีแล้ว ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

ความเห็นที่ 8 หน่วยงานยังมีการสั่งการที่ไม่มีความชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามสั่งการหรือมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเห็นที่ 9 หน่วยงานไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 10 มีการสั่งการหลายขั้นตอน และบางคดีต้องรอการสั่งการตามลำดับชั้นจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงมาสู่ผู้ปฏิบัติแต่ละสายงานซึ่งต้องใช้เวลานานกว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่อสถานการณ์หรือคดี ส่งผลให้บางคดีไม่สามารถช่วยเหลือหรือจับกุมผู้ต้องหาได้

ความเห็นที่ 11 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการโยกย้ายหรือแต่งตั้งเข้ามาในหน่วยบางนายไม่ขนขวายในการเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้มีอุปสรรคเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกันผู้อื่น

ความเห็นที่ 12 หน่วยงานกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งมีภารกิจที่รับผิดชอบมากอยู่แล้ว แต่ในบางสถานการณ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยอื่น อาทิ การปิดล้อมตรวจค้นการลักลอบการเปิดบ่อนพนัน ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักที่รับผิดชอบ

1.2 ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ

จากการสัมภาษณ์ความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในด้านทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ สามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

ความเห็นที่ 1-4 ภารกิจและความรับผิดชอบของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยจำเป็นต้องมีทักษะและเทคนิคเฉพาะด้านในการปฏิบัติซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเข้ามาต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

ความเห็นที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายไม่มีทักษะในการปฏิบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ การคัดแยกเหยื่อการค้ามนุษย์ การสอบสวน พยาน และการรวบรวมหลักฐานในคดี เป็นต้น

ความเห็นที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ส่งผลกระทบและเกิดปัญหาการถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากปัจจุบันมีระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่บัญญัติเพิ่มเติมใหม่เพื่อให้ครอบคลุมกับการเปลี่ยนแปลงของรูปในการค้ามนุษย์อยู่ตลอดเวลา

ความเห็นที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยบางนายไม่ปฏิบัติตามทักษะและยุทธวิธีตำรวจที่ได้รับการฝึกอบรม ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเห็นที่ 8 ทักษะและยุทธวิธีตำรวจในการปฏิบัติงานในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์บางกรณีไม่รองรับกับการปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 9 ไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์

1.3 ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากการสัมภาษณ์ความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ สามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

สายงานอำนวยการ

ความเห็นที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานอำนวยการบางนายขาดความรู้และไม่เข้าใจภารกิจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานสายปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนข้อมูล แนวทางการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ เป็นต้น

ความเห็นที่ 2 การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติการมีการดำเนินการล่าช้า บางครั้งได้รับของในปริมาณที่น้อยกว่าที่การเบิก

ความเห็นที่ 3-4 การปฏิบัติงานในด้านเอกสารหรืองานวิชาต่าง ๆ ขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ไม่มีการตรวจสอบหนังสือหรือข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา ทำให้ในบางกรณีมีการสั่งการที่ซ้ำซ้อน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติความล่าช้า บางครั้งทำผลให้เกิดความล่าช้าในสั่งการ

ความเห็นที่ 5 ไม่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนกันในกรณีการลาหรือไม่ได้อยู่ ณ ที่ทำการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการติดต่อประสานงาน และบางครั้งต้องกลับมาติดต่อประสานงานใหม่

สายงานป้องกันปราบปราม

ความเห็นที่ 1-3 จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติ เนื่องจากมีหน้าที่และพื้นที่ในความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

ความเห็นที่ 4 การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายยังขาดความแม่นยำ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

ความเห็นที่ 5-6 เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันปราบปราม เช่น อายุเกิน สมรรถภาพของร่างกายไม่มีความพร้อม เป็นต้น

ความเห็นที่ 7 สถานการณ์การค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีความซับซ้อนและมีรูปแบบการค้ามนุษย์ เปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นการค้ามนุษย์ในระบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ยากต่อการป้องกันปราบปราม

ความเห็นที่ 8 การแต่งตั้งโยกย้ายของกำลังพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวม ส่วนหนึ่งมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงกำลังพลไม่มีความรักและหวงแหนในหน่วยงานที่ตนสังกัด

สายงานสืบสวน

ความเห็นที่ 1-2 งบประมาณในการปฏิบัติงานในการการสืบสวนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากบางคดีต้องใช้เวลาในการสืบสวนหลายวัน หรือต้องสืบสวนในพื้นที่ต่างจังหวัด

ความเห็นที่ 3 หน่วยงานภายนอกบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการสืบสวนคดี เนื่องจากกลัวว่าจะทบถึงภาพลักษณ์ของหน่วย

ความเห็นที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนหลายนายยังใช้เทคนิคการสืบสวน ในรูปแบบเดิมๆ ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน

ความเห็นที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายและไม่ค่อยมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนดเพิ่มเติม

ความเห็นที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและขาดความกระตือรือร้นในการสืบสวน ทำให้เมื่อถึงวาระก็มักจะมีแต่งตั้งโยกย้ายออกไปนอกหน่วยเป็นจำนวนมาก

สายงานสอบสวน

ความเห็นที่ 1-2 ประสบปัญหาในการติดต่อประสานงานในการทำงานกับสหวิชาชีพซึ่งบางครั้งไม่ส่งเจ้าหน้าที่มาร่วมดำเนินการสอบสวน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการสอบสวน

ความเห็นที่ 3-4 การแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการมอบหมายสั่งการ ในสายงานยังมีความซ้ำซ้อน ทำให้บางคนมีคดีในความรับผิดชอบมาก ส่งผลให้ประสบปัญหาสอบสวนไม่ทันตามเวลาที่กำหนด

ความเห็นที่ 5 พนักงานสอบสวนขาดแคลนผู้ช่วยในการปฏิบัติงานสอบสวน เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้ความชำนาญและความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติ

ความเห็นที่ 6 ประสบปัญหาในการสอบสวนในกรณีเกิดคดีการค้ามนุษย์ที่มีความซ้ำซ้อน หรือคดีรูปแบบใหม่ และไม่ค่อยได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์

ความเห็นที่ 7 มีการจัดเก็บข้อมูลเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้เสียเวลาเมื่อต้องการใช้ในการอ้างอิงหรือเปรียบเทียบ

ความเห็นที่ 8 ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (การเพิ่มเงินค่าตอบแทน เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น สวัสดิการอื่น) ส่งผลให้มีการแต่งตั้งโยกย้ายออกจากหน่วยจำนวนมากทำให้ขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่

1.4 การบังคับใช้กฎหมาย

จากการสัมภาษณ์ความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในด้านการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ สามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

ความเห็นที่ 1-4 การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ บก.ปคม. ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติหน้าที่แยกเป็นการเฉพาะและมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้สามารถบังคับใช้กฎหมายถูกต้องและมีผลสัมฤทธิ์

ความเห็นที่ 5 การปฏิบัติหน้าที่ในบางคดี ยังมีการมองในด้านการดำเนินคดีแต่เพียงอย่างเดียว ไม่นำแผนประทุษกรรมของคนร้าย รูปแบบองค์กรอาชญากรรม เทคโนโลยีที่คนร้ายใช้ ทำให้ไม่สามารถไม่ครอบคลุมการปฏิบัติ

ความเห็นที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายปฏิบัติบางส่วนมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายเนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บัญญัติเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก

ความเห็นที่ 7 ในสถานการณ์ที่อาชญากรรมการค้ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้ามนุษย์เป็นขบวนการ และดำเนินการผ่านเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดการค้ามนุษย์ในรูปแบบใหม่ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเรื่อยๆ

2. กลุ่มนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรมในประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้ดังนี้

2.1 การดำเนินการในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในบางขั้นตอนมีความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมขบวนการค้ามนุษย์สามารถหลบหนีได้ทัน

2.2 ขบวนการค้ามนุษย์มีความเหิมเกริม ไม่เกรงกลัวอำนาจของรัฐเนื่องจากมีผู้มีอิทธิพลและมีหลักทรัพย์ ทำให้แสดงอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างชัดเจน

2.3 ผลประโยชน์มหาศาลจากวงจรหรือขบวนการค้ามนุษย์ อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่บกพร่องในเรื่อง ของจริยธรรมและจรรยาบรรณ และอาจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดได้

2.4 ผู้บังคับบัญชา ต้องไม่ออกนโยบายที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน หรือทำงานไม่ได้เป็นไปตามข้อ กฎหมายหรือข้อเท็จจริง

2.5 กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจที่เป็นปัจจุบัน

2.6 ขาดการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานของผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.7 ชุมชนไม่มีความไว้วางใจในการเปิดเผยข้อมูล แจ้งเบาะแสของผู้ต้องหา ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงไม่สามารถขยายผลจังกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 การรับฟังและการแก้ไขปัญหาที่ต้องร่วมกันระหว่างองค์กรที่ร่วมปฏิบัติงานยังขาดความเป็นเอกภาพที่มองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งกลุ่มได้ร่วมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราบการค้ามนุษย์ได้ร่วมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังนี้

1.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในด้านโครงสร้างการบังคับบัญชา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ได้ดังนี้

ความเห็นที่ 1-4 ควรพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการบังคับบัญชาให้เหมาะกับสถานการณ์ในการรับข้อมูลข่าวสารจากผู้ปฏิบัติ ไปส่วนบังคับบัญชาในรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two way) เพื่อนำข้อมูลพัฒนาการสถานการณ์อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในรูปแบบใหม่ๆ ไปกำหนดนโยบาย (Policy) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ

ความเห็นที่ 5 ควรให้ บก.ปคม. ซึ่งเป็นหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเชิงรุก

ความเห็นที่ 6 ควรจัดตั้งหน่วยงานระดับกองกำกับการ ทำหน้าที่ วิเคราะห์สถานการณ์รูปแบบอาชญากรรม สถิติ กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และสืบสวนสอบสวนคดีสำคัญให้กับ ศพดส.ตร. เพื่อกำหนดนโยบายให้กับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปยังหน่วยปฏิบัติต่อไป

ความเห็นที่ 7 ควรนำนโยบาย(Policy) ที่ได้ปฏิบัติผ่านมาแล้ว มาทำการประเมินผล (Evaluation) ภายหลังการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อพิจารณาว่ายังคงดำเนินการตามนโยบายต่อไป หรือยกเลิกนโยบายนั้นเสียหรือดำเนินการตามนโยบาย(Policy) ต่อไปแต่ปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความเห็นที่ 8-9 ผู้บังคับบัญชาควรมีการสั่งการให้มีความชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถดำเนินการได้ตามมอบหมาย

ความเห็นที่ 10-11 ควรลดขั้นตอนในการสั่งการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง (เฉพาะบางคดี)

ความเห็นที่ 12 หน่วยงานควรปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่ ไม่ควรปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการ

1.2 ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในด้านทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ได้ดังนี้

ความเห็นที่ 1-3 ควรเสริมสร้างทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านที่มีเกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ การคัดแยกเหยื่อจากการค้ามนุษย์ การสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีค้ามนุษย์โดยอาศัยหลักจิตวิทยา

ความเห็นที่ 4-6 ควรฝึกทบทวนทางยุทธวิธีตำรวจทั่วไป และเทคนิคเฉพาะทางในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับกำลังพล เพื่อประโยชน์ในการตรวจค้น จับกุม ติดตามผู้ต้องหาในคดี และพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

ความเห็นที่ 7-9 ควรจัดการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ทางด้านกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ เพื่อป้องกันการถูกฟ้องร้องในภายหลัง การฝึกทบทวนทักษะและเทคนิคการตรวจค้นในรูปแบบใหม่ๆ

ความเห็นที่ 10 ควรปรับรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานในเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป อาทิ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ การแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน

1.3 ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในด้านขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ได้ดังนี้

สายงานอำนวยการ

ความเห็นที่ 1 ควรอบรมความรู้ด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความเห็นที่ 2-3 ควรปรับปรุงระบบจัดเก็บข้อมูล เอกสาร ให้สามารถสืบค้นอ้างอิง ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมถึงควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานในส่วนของงานเอกสารทั่วไป เพื่อลดการใช้กระดาษ และช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วย

ความเห็นที่ 4 ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน

ความเห็นที่ 5 ควรตรวจสอบรายละเอียดในข้อสั่งการ เพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และไม่ทับซ้อนกัน

ความเห็นที่ 6 ควรจัดอบรมความรู้ในสายงานอำนวยการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานและเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 7 ควรดำเนินการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้เพียงพอสำหรับชุดปฏิบัติการในสายงานต่าง ๆ

ความเห็นที่ 8 ควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้

สายงานป้องกันปราบปราม

ความเห็นที่ 1 ควรนำสถานการณ์การค้ามนุษย์ในแต่ละพื้นที่เป็นตัวตั้งประกอบข้อมูลท้องถิ่น มาวิเคราะห์หาแนวทางการป้องกันปราบปราม การตัดโอกาส การขัดขวางขบวนการ วงรอบการตรวจ เพื่อสกัดยับยั้งการก่อเหตุในการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 2-4 ควรอบรมความรู้ในด้านระเบียบ ข้อบังคับ พ.ร.บ. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินได้อย่างถูกต้องและป้องกันการถูกร้องเรียนในภายหลัง รวมถึงควรนำคดีการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อน หรือมีรูปแบบใหม่ มาให้กำลังพลศึกษาเพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

ความเห็นที่ 5 ควรทดสอบสมรรถภาพร่างกายของกำลังพลทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ความเห็นที่ 6 ควรฝึกทบทวนทางยุทธวิธีตำรวจ เพื่อให้กำลังพลมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

ความเห็นที่ 7 ควรเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้กับกำลังพล มีความรักและหวงแหนองค์กรที่ตนสังกัด

สายงานสืบสวน

ความเห็นที่ 1 ควรเพิ่มการบูรณาการความร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ ผู้เสียหาย เหยื่อกลุ่มเครือข่ายอาชญากรรม หรือแหล่งข่าว แนวโน้มทิศทางสถานการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ความเห็นที่ 2-4 ควรจัดให้มีอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ทางด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบการปฏิบัติที่กำหนดขึ้นใหม่ รวมถึงการอบรมความรู้ทางด้านการสื่อสารสนเทศ การติดตาม การจัดเก็บ สืบค้นข้อมูลจากสื่ออินเตอร์เน็ตและสังคมออนไลน์ เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเห็นที่ 3-5 ควรเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน อาทิ พิจารณาค่าน้ำมันเชื้อเพลิงแยกตามขนาดของพื้นที่ที่รับผิดชอบ เนื่องจากบางทีมต้องรับผิดชอบพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ

ความเห็นที่ 6 ควรสร้างแรงผลักดันและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสืบสวน เพื่อประโยชน์ในการติดตามจับกุมผู้ต้องหา และช่วยเหลือเหยื่อได้ทัน

สายงานสอบสวน

ความเห็นที่ 1-2 ควรจัดตั้งทีมหรือคณะทำงานในการปฏิบัติงานสอบสวน และควรมีผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ควรร่วมให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาในคดีมีความสำคัญหรือคดีที่มีความซับซ้อน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเห็นที่ 3-6 ควรเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน อาทิ เพิ่มเบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง หรือสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ

ความเห็นที่ 7 ควรแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสอบสวนให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการสอบสวนได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ความเห็นที่ 8 ควรเพิ่มการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนและดำเนินคดี

ความเห็นที่ 9 ควรจัดเก็บข้อมูลแผนประทุษกรรมของคนร้ายอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานการค้ามนุษย์ต่อไป

ความเห็นที่ 10 จัดอบรมสัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติในสายงานสอบสวน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการค้ามนุษย์ และสร้างสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4 การบังคับใช้กฎหมาย

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ได้ดังนี้

ความเห็นที่ 1 ควรเชิญวิทยากรจากภายนอกหน่วยที่มีความชำนาญการหรือมีประสบการณ์ มาอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางด้านการบังคับใช้กฎหมายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นที่ 2 ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีเข้มงวดและเป็นธรรม

ความเห็นที่ 3 ควรนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ดำเนินการไปแล้วมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อาทิ รูปแบบขององค์กรอาชญากรรม เทคโนโลยีที่คนร้ายใช้ปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินการ เป็นต้น

สรุป

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ในส่วนนี้คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 25 คน จำแนกเป็น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปราม จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอำนวยการ จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน จำนวน 6 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน จำนวน 6 คน โดยปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 29 ปี

1.2 ข้อมูลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

ข้อมูลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

1.2.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ **ดี** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1.2.1.1 ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48
1.2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43
1.2.1.3 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35
1.2.1.4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17
1.2.1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

1.2.2 สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

ความเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อระดับสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ **“ดี”** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1.2.2.1 ด้านการเข้าใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

1.2.2.2 ด้านความมั่นใจในตนเอง และด้านสภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

1.2.2.3 ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

1.2.2.4 ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

1.3 สมรรถนะที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ความเห็นของบุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูล โดยแยกการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.3.1 สรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ความเห็นของบุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการยุติธรรมต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1.3.1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง

1.3.1.2 การบริการที่ดี

1.3.1.3 จริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.3.2 สรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

ความเห็นของบุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการยุติธรรมต่อสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1.3.2.1 ความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธีตำรวจและกฎหมาย

1.3.2.2 การควบคุมตนเอง

1.3.2.3 มีความมั่นใจในตนเอง

1.3.2.4 ความเข้าใจผู้อื่น

2. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราบการค้ามนุษย์ และกลุ่มนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ความเห็นของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังนี้

2.1.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา

2.1.1.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา และการกำหนดนโยบายข้อสั่งการถูกกำหนดจากส่วนบังคับบัญชามายังส่วนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นรูปแบบการสื่อสารทางเดียว (One way Communication) จากบนลงล่าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.1.2 หน่วยงานยังมีการสั่งการที่ไม่มีความชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามสั่งการหรือมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1.3 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ไม่นำเสนอหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในระดับที่สามารถกระทำได้

2.1.1.4 ขาดความชัดเจนในการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา กล่าวคือ มีการสั่งการหลายขั้นตอน และบางคดีต้องรอการสั่งการตามลำดับชั้นจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงมาสู่ผู้ปฏิบัติแต่ละสายงานซึ่งต้องใช้เวลานานกว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่อสถานการณ์หรือคดี ส่งผลให้การดำเนินคดีไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.1.1.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการโยกย้ายหรือแต่งตั้งเข้ามาในหน่วยบางนายไม่ขนขวายในการเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้มีอุปสรรคเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกันผู้อื่น

2.1.1.6 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งมีภารกิจที่รับผิดชอบมากอยู่แล้ว แต่ในบางสถานการณ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยอื่น อาทิ การปิดล้อมตรวจค้นการลักลอบการเปิดบ่อนพนัน ฯลฯ ทำให้ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักที่รับผิดชอบ

2.1.2 ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ

2.1.2.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ตลอดทั้งกระบวนการ ส่งผลกระทบและเกิดปัญหาการถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากปัจจุบันมีระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่บัญญัติเพิ่มเติมใหม่เพื่อให้ครอบคลุมกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบในการค้ามนุษย์อยู่ตลอดเวลา

2.1.2.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยบางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติและยุทธวิธีตำรวจโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะ ในลักษณะที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2.3 ขาดการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์

2.1.2.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายไม่มีทักษะในการปฏิบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ การคัดแยกเหยื่อการค้ามนุษย์ การสอบสวนพยาน และการรวบรวมหลักฐานในคดี เป็นต้น

2.1.2.5 ความเข้าใจในการใช้ทักษะและยุทธวิธีตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร

2.1.3 ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.1.3.1 สายงานอำนวยการ

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานอำนวยการบางนายขาดความรู้และไม่เข้าใจภารกิจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานสายปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนข้อมูล แนวทางการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ เป็นต้น

2. การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติการมีการดำเนินการล่าช้า บางครั้งได้รับของในปริมาณที่น้อยกว่าที่การเบิก

3. การปฏิบัติงานในด้านเอกสารหรืองานวิชาต่าง ๆ ขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ไม่มีการตรวจสอบหนังสือหรือข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา ทำให้ในบางกรณีมีการสั่งการที่ซ้ำซ้อน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติความล่าช้า บางครั้งทำผลให้เกิดความล่าช้าในสั่งการ

4. ไม่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนกันในกรณีการลาหรือไม่ได้อยู่ ณ ที่ทำการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการติดต่อประสานงาน และบางครั้งต้องกลับมาติดต่อประสานงานใหม่

2.1.3.2 สายงานป้องกันปราบปราม

1. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติ เนื่องจากมีหน้าที่และพื้นที่ในความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

2. การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนยังขาดความแม่นยำ และขาดความเข้าใจในกระบวนการ ตลอดทั้งระบบของการดำเนินการ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

3. เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันปราบปราม เช่น อายุเกิน สมรรถภาพของร่างกายไม่มีความพร้อม เป็นต้น

4. สถานการณ์การค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีความซับซ้อนและมีรูปแบบการค้ามนุษย์ เปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นการค้ามนุษย์ในระบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ยากต่อการป้องกันปราบปราม

5. การแต่งตั้งโยกย้ายของกำลังพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวม ส่วนหนึ่งมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงกำลังพลไม่มีความรักและหวงแหนในหน่วยงานที่ตนสังกัด

2.1.3.3 สายงานสืบสวน

1. งบประมาณในการปฏิบัติงานในการการสืบสวนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากบางคดีต้องใช้เวลาในการสืบสวนหลายวัน หรือต้องสืบสวนในพื้นที่ต่างจังหวัด

2. หน่วยงานภายนอกบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการสืบสวนคดี เนื่องจากกลัวว่าจะทบถึงภาพลักษณ์ของหน่วย

3. เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนหลายนายยังใช้เทคนิคการสืบสวนในรูปแบบเดิมๆ ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน

4. เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายและไม่ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนขาดความมั่นคงในสายงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่องจึงไม่มีความกระตือรือร้นในการสืบสวน สาเหตุอันเนื่องมาจากเมื่อถึงวาระก็มักจะมีแต่งตั้งโยกย้ายออกไปนอกหน่วย

2.1.3.4 สายงานสอบสวน

1. ปัญหาในการติดต่อประสานงานในการทำงานกับสหวิชาชีพซึ่งบางครั้งไม่ส่งเจ้าหน้าที่มาร่วมดำเนินการสอบสวน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการสอบสวน

2. การแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการมอบหมายสั่งการในสายงานมีความซ้ำซ้อน ทำให้บางคนมีคดีในความรับผิดชอบมาก ส่งผลให้ประสบปัญหาสอบสวนไม่ทันตามเวลาที่กำหนด

3. พนักงานสอบสวนขาดแคลนผู้ช่วยในการปฏิบัติงานสอบสวน เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้ความชำนาญและความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติ

4. ประสบปัญหาในการสอบสวนในกรณีเกิดคดีการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อน หรือคดีรูปแบบใหม่ และไม่ค่อยได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์

5. การจัดเก็บข้อมูลเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้เสียเวลาเมื่อต้องการใช้ในการอ้างอิงหรือเปรียบเทียบ

6. ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (การเพิ่มเงินค่าตอบแทน เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น สวัสดิการอื่น) ส่งผลให้มีการแต่งตั้งโยกย้ายออกจากหน่วยจำนวนมากทำให้ขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่

2.1.4 การบังคับใช้กฎหมาย

2.1.1.4 การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ บก.ปคม. ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติหน้าที่แยกเป็นการเฉพาะและมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้สามารถบังคับใช้กฎหมายถูกต้องและมีผลสัมฤทธิ์

2.1.1.2 การปฏิบัติหน้าที่ในบางคดี ยังมีการมองในด้านการดำเนินคดีแต่เพียงอย่างเดียว ไม่นำแผนประทุษกรรมของคนร้าย รูปแบบองค์กรอาชญากรรม เทคโนโลยีที่คนร้ายใช้ ทำให้ไม่สามารถไม่ครอบคลุมการปฏิบัติ

2.1.1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายปฏิบัติบางส่วนมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายเนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บัญญัติเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก

2.1.1.4 ในสถานการณ์ที่อาชญากรรมการค้ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้ามนุษย์เป็นขบวนการ และดำเนินการผ่านเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดการค้ามนุษย์ในรูปแบบใหม่ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเรื่อยๆ

2.2 กลุ่มนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม

2.2.1 การดำเนินการในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในบางขั้นตอนมีความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมขบวนการค้ามนุษย์สามารถหลบหนีได้ทัน

2.2.2 ขบวนการค้ามนุษย์มีความเหิมเกริม ไม่เกรงกลัวอำนาจของรัฐเนื่องจากมีผู้มีอิทธิพลและมีหลักทรัพย์ ทำให้แสดงอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างชัดเจน

2.2.3 ผลประโยชน์มหาศาลจากวงจรหรือขบวนการค้ามนุษย์ อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่บกพร่องในเรื่อง ของจริยธรรมและจรรยาบรรณ และอาจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดได้

2.2.4 ผู้บังคับบัญชา ต้องไม่ออกนโยบายที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน หรือทำงานไม่ได้เป็นไปตามข้อ กฎหมายหรือข้อเท็จจริง

2.2.5 กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีแก้ไขเพิ่มเติมบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจที่เป็นปัจจุบัน

2.2.6 ขาดการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานของผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.7 ชุมชนไม่มีความไว้วางใจในการเปิดเผยข้อมูล แจ้งเบาะแสของผู้ต้องหา ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงไม่สามารถขยายผลจังกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.8 การรับฟังและการแก้ไขปัญหาที่ต้องร่วมกันระหว่างองค์กรที่ร่วมปฏิบัติงานยังขาดความเป็นเอกภาพที่มองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ร่วมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังนี้

3.1 ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราบ

3.1.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา

3.1.1.1 ควรพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการบังคับบัญชาให้เหมาะกับสถานการณ์ในการรับข้อมูลข่าวสารจากผู้ปฏิบัติ ไปส่วนบังคับบัญชาในรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) เพื่อนำข้อมูลพัฒนาการสถานการณ์อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในรูปแบบใหม่ๆไปกำหนดนโยบาย (Policy) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ และรู้เท่าทันอาชญากร โดยในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1.1.2 ควรให้ บก.ปคม. ซึ่งเป็นหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเชิงรุก

3.1.1.3 ควรนำนโยบาย(Policy) ที่ได้ปฏิบัติผ่านมาแล้ว มาทำการประเมินผล (Evaluation) เพื่อพิจารณาว่ายังคงดำเนินการตามนโยบายต่อไป หรือยกเลิกนโยบายนั้นเสียหรือ ดำเนินการตามนโยบาย(Policy) ต่อไปแต่ปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.1.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีการสั่งการให้มีความชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถดำเนินการได้ตามมอบหมาย

3.1.1.5 ควรลดขั้นตอนในการสั่งการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง (เฉพาะบางคดี)

3.1.1.6 หน่วยงานควรปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่ ไม่ควรปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการ

3.1.2 ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ

3.1.2.1 ควรเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีเกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ การคัดแยกเหยื่อจากการค้ามนุษย์ การสอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีค้ามนุษย์โดยอาศัยหลักจิตวิทยา

3.1.2.2 ควรฝึกทบทวนทางยุทธวิธีตำรวจทั่วไป และเทคนิคเฉพาะทางในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับกำลังพล เพื่อประโยชน์ในการตรวจค้น จับกุม ติดตามผู้ต้องหาในคดี และพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2.3 ควรจัดการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ทางด้านกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ เพื่อป้องกันการถูกฟ้องร้องในภายหลัง การฝึกทบทวนทักษะและเทคนิคการตรวจค้นในรูปแบบใหม่ๆ

3.1.2.4 ควรปรับรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานในเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป อาทิ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ การแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน

3.1.3 ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในด้านขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ได้ดังนี้

3.1.3.1 สายงานอำนวยการ

1. ควรอบรมความรู้ด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. ควรปรับปรุงระบบจัดเก็บข้อมูล เอกสาร ให้สามารถสืบค้นอ้างอิงได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมถึงควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานในส่วนของงานเอกสารทั่วไป เพื่อลดการใช้กระดาษ และช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วย

3. ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และ ควรตรวจสอบรายละเอียดในข้อสั่งการ เพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และไม่ทับซ้อนกัน

4. ควรจัดอบรมความรู้ในสายงานอำนวยการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานและเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์

5. ควรดำเนินการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้เพียงพอสำหรับชุดปฏิบัติการในสายงานต่าง ๆ

6. ควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติให้มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้

3.1.3.2 สายงานป้องกันปราบปราม

1. ควรนำสถานการณ์การค้ามนุษย์ในแต่ละพื้นที่เป็นตัวตั้งประกอบข้อมูลท้องถิ่น มาวิเคราะห์หาแนวทางการป้องกันปราบปราม การตัดโอกาส การขัดขวางขบวนการ วงรอบการตรวจ เพื่อสกัดยับยั้งการก่อเหตุในการค้ามนุษย์

2. ควรอบรมความรู้ในด้านระเบียบ ข้อบังคับ พ.ร.บ. และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและป้องกันการถูกร้องเรียนในภายหลัง รวมถึงควรนำคดีการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อนหรือมีรูปแบบใหม่ มาให้กำลังพลศึกษาเพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

3. ควรทดสอบสมรรถภาพร่างกายของกำลังพลทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และควรฝึกทบทวนทางยุทธวิธีตำรวจ เพื่อให้กำลังพลมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

4. ควรเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้กับกำลังพลมีความรักและหวงแหนองค์กรที่ตนสังกัด

3.1.3.3 สายงานสืบสวน

1. ควรเพิ่มการบูรณาการณ์ความร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ ผู้เสียหาย เหยื่อ กลุ่มเครือข่ายอาชญากรรม หรือแหล่งข่าว แนวโน้มทิศทางสถานการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ควรจัดให้มีอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ทางด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบการปฏิบัติที่กำหนดขึ้นใหม่ รวมถึงการอบรมความรู้ทางด้านการสื่อสารสนเทศ การติดตาม สืบค้นข้อมูลจากสื่ออินเตอร์เน็ตและสังคมออนไลน์ เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน อาทิ พิจารณาค่าน้ำมันเชื้อเพลิงแยกตามขนาดของพื้นที่ที่รับผิดชอบ เนื่องจากบางทีมต้องรับผิดชอบพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ

4. ควรสร้างแรงผลักดันและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสืบสวน เพื่อประโยชน์ในการติดตามจับกุมผู้ต้องหา และช่วยเหลือเหยื่อได้ทัน

3.1.3.4 สายงานสอบสวน

1. ควรจัดตั้งทีมหรือคณะทำงานในการปฏิบัติงานสอบสวน และควรมีผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ควรร่วมให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาในคดีมีความสำคัญหรือคดีที่มีความซับซ้อน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน อาทิ เพิ่มเบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง หรือสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ

3. ควรแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสอบสวนให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการสอบสวนได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

4. ควรเพิ่มการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนและดำเนินคดี

5. ควรจัดเก็บข้อมูลแผนประทุษกรรมของคนร้ายอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานการค้ามนุษย์ต่อไป

6. ควรจัดอบรมสัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติในสายงานสอบสวน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการค้ามนุษย์ และสร้างสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3.1.4 การบังคับใช้กฎหมาย

3.1.4.1 ควรเชิญวิทยากรจากภายนอกหน่วยที่มีความชำนาญการหรือมีประสบการณ์ มาอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางด้านการบังคับใช้กฎหมาย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

3.1.4.2 ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีเข้มงวดและเป็นธรรม

3.1.4.3 ควรนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ดำเนินการไปแล้ว มากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อาทิ รูปแบบขององค์กรอาชญากรรม เทคโนโลยีที่คนร้ายใช้ปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินการ เป็นต้น

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นอภิปรายผลการศึกษา เพื่อนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตลอดจนข้อเสนอแนะของการศึกษาทั้งในเชิงนโยบายและการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

สรุป

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 25 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปราม จำนวน 3 คน และ 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจในฝ่ายปฏิบัติการในสายงาน อันได้แก่ สายงานอำนายการ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานสอบสวน จำนวน 6 คน โดยกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 29 ปี

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

1.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีความเห็นว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีในทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญในการในการบริการที่ดีให้กับประชาชน โดยการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมภายในสายงานเดียวกันภายในหน่วยงานเดียวกัน รวมไปถึงการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปราบปรามค้ามนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเพื่อให้การบริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน โดยกำหนดให้มีการวางระบบการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บริการด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การพัฒนาระบบและมาตรฐานในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน การพัฒนาระบบโปรแกรมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการด้วย

ความรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานข้าราชการพลเรือน เมื่อปี พ.ศ. 2548 ที่กำหนดให้สมรรถนะทั้งสี่ด้านเป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการทุกคน (สำนักงาน ก.พ., 2548) และสอดคล้องกับการศึกษาวิ**จัย**ของสมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง และ โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปีลมันน์ (2554) พบว่า สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับตำรวจนครบาล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1. การให้บริการแก่ประชาชน 2. การควบคุมตนเอง 3. จริยธรรมตำรวจ 4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5. ความเข้าใจและเข้าถึงผู้อื่น 6. การคิดวิเคราะห์ 7.ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ และ 8. ความร่วมแรงร่วมใจ ส่วนในการศึกษาวิจัยของอุดมพร บางท่าไม้ (2556) พบว่า สมรรถนะที่โดดเด่นที่สุดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพตามลำดับ ในขณะที่สมรรถนะด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี เป็นสมรรถนะที่มีระดับความเชี่ยวชาญน้อย ซึ่งสมรรถนะหลักที่โดดเด่นหรือสำคัญของแต่ละหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันนั้นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของแต่ละหน่วย โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการยุติธรรมเสนอความเห็นสมรรถนะด้านพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณตำรวจ จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในทัศนะของผู้วิจัยมองว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ในที่นี้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นจะต้องคำนึงว่าเป็นหน่วยงานที่ประสานการปฏิบัติ ซึ่งต้องมีความเข้าใจในการบูรณาการกับหน่วยร่วมปฏิบัติในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดี ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่จะต้องร่วมกันคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การดำเนินคดีกับตัวผู้กระทำความผิด รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสอดคล้องกับแนวนโยบายของทางรัฐบาล ซึ่งในปัจจุบันสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวมนั้น ยังคงต้องเพิ่มความเข้มแข็งในการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในส่วนของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จากรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2562 : 10) ประเด็นยุทธศาสตร์ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านการดำเนินคดี กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ถือเป็นตัวแทนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในกระบวนการดำเนินคดี ข้อมูลจากจำนวนสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหา จำแนกตามประเภทการพิจารณาดำเนินการของพนักงานอัยการ เปรียบเทียบระหว่างปี 2561 กับปี 2562 พบว่า การดำเนินคดีชี้นพนักงานอัยการมีความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหาในปี 2561 คิดเป็นร้อยละ 9.37 % และปี 2562 คิดเป็นร้อยละ 18.08 % ซึ่งมีความแตกต่างในความเห็นสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์จึงต้องนำมาพิจารณาการดำเนินการและแนวนโยบาย

ที่กำหนดโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติในขณะนั้นมีความบกพร่องในส่วนของการดำเนินคดี เพราะเหตุใด ซึ่งส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและการบรรลุผลในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศ

กรณีสมรรถนะด้านพัฒนาตนเองนั้น ผู้วิจัยมองว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ควรต้องเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ และคุณลักษณะในการดำเนินงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญอาชญากรรมเฉพาะทาง และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติ หรือให้คำแนะนำให้แก่หน่วยร่วมหน่วยร่วมปฏิบัติในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างแท้จริง

1.2 สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีความเห็นว่าสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีในทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความมั่นใจในตนเอง สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ ตามลำดับ จากการให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นลำดับแรกมีความสอดคล้องกับความเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานปราบปราบการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องมีการบรูณาการการทำงานร่วมกัน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานร่วมกันในทีมจะต้องมีความเอาใจใส่และมีความเข้าใจผู้อื่น ร่วมกันคิดวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งบางครั้งอาจต้องสามารถควบคุมตนเองเพื่อยอมรับหรือรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง ตลอดจนสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองเมื่อได้การตำหนิจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าถึงแม้ระดับความเห็นของแต่ละด้านจะอยู่ในระดับดี แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งที่สมรรถนะดังกล่าวน่าจะอยู่ในลำดับแรกๆ แต่ในทางกลับกันบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการยุติธรรมกลับให้ความสำคัญต่อสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธีตำรวจและกฎหมายหมายเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง สมรรถนะด้านความมั่นใจในตนเอง และสมรรถนะด้านความเข้าใจผู้อื่นเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมุมมองที่แตกต่างกันของสมรรถนะตามสายงานอาจเกิดจากความเชื่อ และทัศนคติของกำลังพลในองค์กร สอดคล้องกับ ณรงวิทย์ แสนทอง (2547 : 37) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

ในมุมมองของผู้วิจัยมองว่า สมรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จะต้องมีองค์ความรู้ ทักษะทางยุทธวิธีตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งจะสอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในส่วนของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ต้องเพิ่มขีดความสามารถทางยุทธวิธีตำรวจ

โดยสามารถสนับสนุนการปฏิบัติ หรือเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยร่วมปฏิบัติในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ด้วยสถานการณ์อาชญากรรมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นขบวนการองค์กรอาชญากรรม แบ่งหน้าที่กันทำอย่าง มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปกปิดวิธีดำเนินการ ปกปิดตัวตน(บัญชีผู้ใช้ปลอม) หลีกเลี่ยงการตรวจสอบ มีการโอนเงินทางอิเลคทรอนิค มีการดำเนินการเฉพาะกลุ่มใต้ดินไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ การปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่ายและขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุม และอุปสรรคอีกส่วนหนึ่งมาจากปัญหาและข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน การขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การขาดความต่อเนื่องในการขยายผลการจับกุม ปัญหาในด้านการบังคับใช้กฎหมายที่มีความซับซ้อนทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการดำเนินคดี บางส่วนขาดประสบการณ์ในการสอบสวนทำให้สำนวนคดีไม่มีความรัดกุมจนทำให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์และขยายผลจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ ได้ดังนี้

2.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา

โครงสร้างการบังคับบัญชา และการกำหนดนโยบายข้อสั่งการถูกกำหนดจากส่วนบังคับบัญชามายังส่วนปฏิบัติการของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นรูปแบบการสื่อสารทางเดียว (One way communication) จากบนลงล่าง ในขณะที่กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ทำหน้าที่เลขานุการศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.) ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 580/2562 ณ 16 ต.ค. 2562 อีกส่วนหนึ่ง แต่ไม่ปรากฏการนำเสนอหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตามที่ควรจะเป็น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานจากการสั่งการที่ไม่มีความชัดเจน ประกอบหน่วยงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางราชการทำให้ต้องมีการสั่งการหลายขั้นตอน ส่งผลให้บางคดีต้องรอการสั่งการตามลำดับชั้นจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงมาสู่ผู้ปฏิบัติแต่ละสายงานซึ่งต้องใช้เวลานาน ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่อสถานการณ์หรือคดี ส่งผลให้บางคดีไม่สามารถช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ หรือจับกุมผู้ต้องหาได้ทันท่วงที ซึ่งรวมถึงบางสถานการณ์กำลังพลต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับภารกิจของหน่วยอื่น อาทิ การปิดล้อมตรวจค้นการลักลอบการเปิดบ่อนพนัน ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักที่รับผิดชอบ

2.2 ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ

ความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์และความพร้อมในการแนวทางปฏิบัติและยุทธวิธีตำรวจ ถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของกำลังพลในหน่วยงาน ซึ่งพบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ส่งผลกระทบและเกิดปัญหาการถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่บางส่วนไม่ปฏิบัติตามทักษะและยุทธวิธีตำรวจที่ได้รับการฝึกอบรม รวมถึงทักษะและยุทธวิธีตำรวจในการปฏิบัติงานบางกรณีไม่รองรับกับการปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ ประกอบกับบางส่วนไม่มีทักษะในการปฏิบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ การคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การสอบสวนพยาน และการรวบรวมหลักฐานในคดี เป็นต้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากขาดการจัดการองค์ความรู้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้เป็นระบบอีกทั้งไม่มีการจัดทำคู่มือในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติ (Standard Operating Procedure) ในงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์

2.3 ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.3.1 สายงานอำนวยการ

การปฏิบัติงานในด้านเอกสารหรืองานวิชาการต่าง ๆ ขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ไม่มีการตรวจสอบหนังสือหรือข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา ทำให้ในบางกรณีมีการสั่งการที่ซ้ำซ้อนและล่าช้า บางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานสายปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนข้อมูล แนวทางการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ เป็นต้น รวมถึงในบางกรณีไม่มีการมอบหมาย ปฏิบัติงานแทนกันในกรณีการลาหรือไม่ได้อยู่ ณ ที่ทำการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการติดต่อประสานงาน และบางครั้งต้องกลับมาติดต่อประสานงานใหม่

2.3.2 สายงานป้องกันปราบปราม

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีความซับซ้อนและมีรูปแบบการค้ามนุษย์ เปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นการค้ามนุษย์จากการแสวงหาประโยชน์ในระบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ยากต่อการป้องกันปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันปราบปราม เช่น อายุมากเกิน สมรรถภาพของร่างกายไม่มีความพร้อม เป็นต้น โดยยังมีการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนยังขาดความแม่นยำและขาดความเข้าใจในกระบวนการตลอดทั้งระบบ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ยังพบปัญหาจำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติ เนื่องจากมีหน้าที่และพื้นที่ในความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และการแต่งตั้งโยกย้ายของกำลังพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวม ส่วนหนึ่งมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึง กำลังพลไม่มีความรักและหวงแหนในหน่วยงานที่ตนสังกัด

2.3.3 สายงานสืบสวน

ปัญหาด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานยังคงเป็นอุปสรรคในการสืบสวนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากบางคดีต้องใช้เวลาในการสืบสวนหลายวัน หรือต้องสืบสวนในพื้นที่ต่างจังหวัด ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนขาดความมั่นคงในสายงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง จึงไม่มีความกระตือรือร้นในการสืบสวน สาเหตุอันเนื่องมาจากเมื่อถึงวาระก็มักจะมีแต่งตั้งโยกย้ายออกไปนอกหน่วย เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมาย และไม่ค่อยมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดเพิ่มเติม โดยบางส่วนยังใช้เทคนิคการสืบสวนในรูปแบบเดิมๆ ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงยังพบปัญหาความร่วมมือกับกับหน่วยงานภายนอกในการให้ความร่วมมือในการสืบสวนคดี

2.3.4 สายงานสอบสวน

ปัญหาหลักที่มักจะพบบ่อยในการติดต่อประสานงานในการทำงานกับสหวิชาชีพ ซึ่งบางครั้งไม่ส่งเจ้าหน้าที่มาร่วมดำเนินการสอบสวน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการสอบสวน และขาดความเข้าใจในกระบวนการดำเนินคดีตลอดทั้งระบบ การขาดแคลนผู้ช่วยในการปฏิบัติงานสอบสวน เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้ความชำนาญและความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติ ซึ่งสืบเนื่องมาจากการแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการมอบหมายสั่งการยังมีความซ้ำซ้อน ทำให้บางคนมีคดีในความรับผิดชอบมาก ส่งผลสอบสวนไม่ทันตามเวลาที่กำหนด โดยในกรณีเกิดคดีการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อน หรือคดีรูปแบบใหม่ อีกทั้งไม่ค่อยได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ ทำให้พนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานสอบสวนไม่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีการแต่งตั้งโยกย้ายออกจากหน่วยจำนวนมากทำให้ขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่

2.4 การบังคับใช้กฎหมาย

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติหน้าที่แยกเป็นการเฉพาะ และมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในบางคดียังมีการมองในด้านการดำเนินคดีแต่เพียงอย่างเดียว ไม่นำแผนประทุษกรรมของคนร้าย รูปแบบองค์กรอาชญากรรม เทคโนโลยีที่คนร้ายใช้ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ครอบคลุม และในสถานการณ์ที่อาชญากรรมการค้ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้ามนุษย์เป็นขบวนการ และดำเนินการผ่านเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดการค้ามนุษย์ในรูปแบบใหม่ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเรื่อยๆ ยังผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บัญญัติเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาการร้องเรียนในภายหลัง และยังส่งผลกระทบในการดำเนินคดีอีกด้วยดังจะเห็นได้จากกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างในความเห็นสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญระหว่างปี 2561 กับปี 2562

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

สถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ที่เป็นปัญหาระดับชาติ ที่จำป็นจะต้องรับการแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน แต่จากรายงานการค้ามนุษย์ที่กล่าวมาแล้วสะท้อนให้เห็นว่าการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ที่รัฐบาลไทยดำเนินมาอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมาจากการค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งมี การใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางในการติดต่อเพื่อการค้าประเวณีหรือเป็นเครื่องมือในการล่อล่วงให้มีการขายบริการทางเพศ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปกปิดวิธีดำเนินการ ปกปิดตัวตน(บัญชีผู้ใช้ปลอม) หลีกเลี่ยงการตรวจสอบ มีการโอนเงินทางอิเลคทรอนิค การดำเนินการเฉพาะกลุ่มใต้ดินไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ การปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่ายและขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุม ถือว่าเป็นอุปสรรคในปราบปรามการค้ามนุษย์ที่หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงองค์กรอิสระต้องบรูณาการการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปสังคมไทยอย่างยั่งยืน

และยังมีอุปสรรคอีกส่วนหนึ่งมาจากปัญหาและข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานสอบสวน กำลังพลขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ไม่สามารถดำเนินการขยายผลการจับกุมไปถึงขบวนการใหญ่ ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ขาดความแม่นยำและส่งผลให้เกิดการร้องเรียนในภายหลัง การสอบสวนบางคดีมีความซับซ้อนทำให้สำนวนคดีไม่มีความรัดกุมจนทำให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ทำให้มีการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหมือนกัน โดยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการเข้าใจผู้อื่น ความมั่นใจในตนเอง สภาวะผู้นำ การควบคุมตนเอง การคิดวิเคราะห์ และด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ ตามลำดับ หากมองในมุมของระดับสมรรถนะก็อาจพิจารณาได้ว่ามีความพร้อมในทุกด้าน แต่เมื่อผู้วิจัยเชื่อมโยงปัญหาอุปสรรคที่ค้นพบก็อาจสรุปได้ว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพลยังมีจำกัดและรอการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของสมรรถนะดังกล่าว ทำให้เกิดการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ทั้งในฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการและกลุ่มงานสอบสวน ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ประกอบกับการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสมรรถนะแก่ข้าราชการตำรวจอย่างเร่งด่วน เมื่อเกิดความเข้าใจจึงจะเริ่มดำเนินการอย่างจริงจังต่อไป โดยแนวทางหรือวิธีการพัฒนาควรใช้เทคนิค ดังนี้

3.1 พัฒนาสมรรถนะและยกระดับหน่วยงานให้สามารถนำเสนอสภาพปัญหาในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นต้นแบบที่สามารถให้ความรู้และคำแนะนำ รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยร่วมปฏิบัติในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีทิศทางการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

3.2 การประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาของหน่วยงาน

3.3 ตั้งคณะทำงานในการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหน่วย โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกำหนดสมรรถของแต่ละสายงาน

3.4 นำหลักการพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายงานมาใช้ในการประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดเป็นหลักสูตรและมีการทดสอบความรู้เป็นการเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์

3.5 การสร้างระบบจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยพร้อมเข้าร่วมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หากสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้

3.6 ติดตามและประเมินผลระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เชื่อมโยงกับปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์

3.7 การจัดการองค์ความรู้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้เป็นระบบ และจัดทำคู่มือในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติ (Standard Operating Procedure) ในงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์

3.8 การอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในหลักสูตร เทคนิคพิเศษที่ใช้สำหรับการปฏิบัติตามสายงาน การฝึกทบทวนยุทธวิธีตำรวจในรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งอาจกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของหน่วย

3.9 ดำเนินการทดสอบสมรรถนะตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อเตรียมความในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วย

3.10 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้รองรับการสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นการค้ามนุษย์ผ่านระบบออนไลน์

3.11 ควรเพิ่มการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ ผู้เสียหาย เหยื่อ กลุ่มเครือข่ายอาชญากรรม หรือแหล่งข่าว แนวโน้มทิศทางสถานการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์” พบว่า แม้ว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะไม่ใช่เรื่องใหม่และถูกนำมาใช้ในสำหรับในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่แล้ว แต่ยังขาดการให้ความสำคัญและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องให้ความสำคัญของระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ การคัดเลือก สรรหา การแต่งตั้งโยกย้าย การประเมินการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งจะนำมา การรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการดำเนินการดังนี้

1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงาน โดยให้ข้าราชการตำรวจแต่ละระดับและแต่ละสายงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทั้งนี้สามารถนำตัวแบบสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นตัวแบบเพื่อเทียบเคียงในการพัฒนาสมรรถนะตำรวจสายงานอื่นด้วยก็ได้

1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำชับให้หน่วยงานในสังกัดนำแนวทางการปฏิบัติของตัวแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละสายงานไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและใช้เป็นกลไกในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรนำระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เนื่องจากสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ควรพัฒนาสมรรถนะและยกระดับหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสามารถเป็นต้นแบบที่สามารถให้ความรู้และคำแนะนำ รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยร่วมปฏิบัติในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีทิศทางการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ควรประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับในระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2.3 การดำเนินการกำหนดสมรรถนะของหน่วยงานในแต่ละสายงานโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสายงานมีส่วนร่วมกำหนดสมรรถนะของแต่ละสายงานและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.4 นำหลักการพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายงานมาใช้ในการประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดเป็นหลักสูตรและมีการทดสอบความรู้เป็นการเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์ สร้างระบบจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยพร้อมเข้าร่วมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หากสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้

2.5 พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้โดยการจัดการองค์ความรู้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้เป็นระบบ และจัดทำคู่มือในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติ (Standard Operating Procedure) ในงานด้านการปราบปรามการค้ามนุษย์

2.6 ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เชื่อมโยงกับปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยการนำระบบสมรรถนะมาทดลองใช้ร่วมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอาจทำการวิจัย เช่น ระดับกองบังคับการ หรือระดับสถานีตำรวจ ฯลฯ เพื่อนำมาผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานบริหารงานทรัพยากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. มารู้จัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2550.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. Competency – Based Human Resources Management. กรุงเทพฯ : HR Magazine, 2543.

เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. กรณีศึกษา Best Practices การบริหารกระบวนการ. กรุงเทพฯ : เรดเฟิร์น ครีเอชั่น, 2545.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท.จำกัด, 2539.

วรสุดา วัฒนวงศ์. การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้ประกอบธุรกิจสินค้าและของที่ระลึกในพื้นที่น้ำพุร้อนดอยสะเก็ด. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2560.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM. กรุงเทพฯ : : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2550.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. Competency Dictionary. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2548.

วารสาร และหนังสือพิมพ์

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. “การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์การ”, วารสารดำรงราชานุภาพ. ปีที่ 6 (ฉบับที่ 20), 2549, หน้า 20-50.

สรายุทธ ยหะกร. “การค้ามนุษย์ในประเทศไทย”, วารสารไทยคู่ฟ้า. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2), กรกฎาคม – ธันวาคม 2558.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, โปรดักทิวิตี้ เวิลด์. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 53), พฤศจิกายน-ธันวาคม 2547, หน้า 44-51.

แสงจันทร์ มาน้อย. “การดำเนินงานของประเทศไทยในการต่อต้านการค้ามนุษย์”, กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2557.

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”, สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2545.

อำนาจ เนตยสุภา. “แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์”, วารสารวิชาการนิติศาสตร์. ปีที่ 2, (ฉบับที่ 3). มกราคม – มิถุนายน 2552, หน้า 9-28.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ชัยวุฒิ เกียรติก้องกำจาย. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2557.

เพียรพันธ์ กิจพาณิชเจริญ. “สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม”. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.

วิจัย, กอง. “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานสืบสวนสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์”. กองวิจัย, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , 2562.

วิจัย, กอง. “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม”. กองวิจัย, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2559.

สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง และ โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปีลมันน์. “ตัวแบบสมรรถนะด้านการปราบปรามของตำรวจนครบาล”. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารงานยุติธรรมและสังคม, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2554.

อุดมพร บางท่าไม้. “การศึกษาวิจัยสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558”. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

กฎหมาย

“พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125, 22 กุมภาพันธ์ 2551.

“พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 96, 1 มีนาคม 2522.

“พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 133, 29 เมษายน 2559.

“พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.2551”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125, 13 กุมภาพันธ์ 2551 .

“พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128, 17 มกราคม 2554.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120, 2 ตุลาคม 2546.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ.2546”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120, 20 มิถุนายน 2546.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115, 20 กุมภาพันธ์ 2541.

“พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, 18 มิถุนายน 2550.

"พระราชบัญญัติประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 73, (ฉบับพิเศษ), 15 พฤศจิกายน 2499.

"พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ.2556", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130, 26 มิถุนายน 2556.

"พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539",ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 113, 22 ตุลาคม 2539

"พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125, 6 กุมภาพันธ 2551.

"พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2558", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132, (ฉบับที่ 2), 28 เมษายน 2558.

"พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2560", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134, (ฉบับที่ 3), 27 มกราคม 2560.

"พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116, 21 เมษายน 2542.

"พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 83, 2 ตุลาคม 2509.

"พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2550", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125, 14 มกราคม 2550.

"พระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ.2551", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125, 4 มีนาคม 2551.

"พระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558", ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132, 13 พฤศจิกายน 2558.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กองการสังคม, กรมองค์การระหว่างประเทศ. "การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในกรอบสหประชาชาติ". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.mfa.go.th/main/th, 2558.

กรุงเทพธุรกิจ. "ยึดหลัก 5P เดินหน้าสางปมค้ามนุษย์". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.bangkokbiznews.com/news, 2562

โชติกา ชุ่มมี. "ผลกระทบสหรัฐฯ ลดอันดับไทยสู่ระดับต่ำสุดการค้ามนุษย์ 2014". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.scbeic.com, 2547.

ไทยโพสต์. "ตำรวจระดมสมอง ทำคู่มือปราบค้ามนุษย์ฉบับแรก". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.thaipost.net, 2562.

ธาดา รัชกิจ. "การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.th.hrnote.asia/orgdevelopment, 2562.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. "สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.prachachat.net, 2562.

ประภาศรี สาริกา และคณะ. “ความรู้เท่าทันสารสนเทศ ประเด็นการศึกษาปัญหา : ประชาคมอาเซียนสู่การค้ามนุษย์ข้ามชาติ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.dearlove505.wixsite.com/, 2560.

ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและอาชญากรรมของสหประชาชาติ, สำนักงาน. “Trafficking in Persons : Global Patterns”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.unodc.org/, 2549.

มติชนออนไลน์. “มาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.matichon.co.th/local/crime, 2562.

แรงงาน, กระทรวง. “สถานการณ์การค้ามนุษย์ของไทย คงระดับเทียร์ 2”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.molgo.th/, 2562.

วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู และ สุขอังคณา แถลงกัณ. “แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.thailandindustry.com/, 2539.

สถานทูตสหรัฐและสถานกงสุลในประเทศ. “Trafficking in Person Report : TIP REPORT 2016-2020”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://th.usembassy.gov/th, 2563.

สรรสิริ ภรินทนันท์ และคณะ. “ผลกระทบจากปัญหาการค้ามนุษย์ในมิติของรัฐ ผู้ประกอบการประชาชน” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://lpnthailand.files.wordpress.com/, 2562.

เสาวภา วิชาดี. “รูปแบบการเรียนของผู้เรียนในมุมมองของทฤษฎีการเรียนรู้แบบประสบการณ์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.bu.ac.th, 2553.

ศูนย์สิทธิมนุษยชน, กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. “การค้ามนุษย์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.rlpd.go.th/, 2561.

ภาษาอังกฤษ

Blancero, D., Boroski, J and Dyer, L. Key Competency for a Transformed Human Resources Organization : Result of a Field Study. Human Resource Management, 1996.

Bloom, B.S. Taxonomy of Educational Objectives, the classification of educational goals – Handbook : Cognitive Domain. New York: McKay, 1956.

Boam, R and Sparrow, P. Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations. London : McGraw - Hill International (UK) Limited, 1992.

Boyatzis, R. E. The competent manager: A model of effective performance. New York : John Wiley and Sons Inc, 1982

Dixon, Herbert B. Human Trafficking and the Internet. (Online). Available : http://www.americanbar.org/publications/judges_journal/, 2013.

Dubiois, D.D. and Rothwell, W.J. Competency - Based Human Resource Management. Amberst, MA : Human Resource Development Press. 2004.

Hart, Joyce. Human Trafficking. New York : The Rosen Publishing Group. Inc, 2009.

International Labor Organization. Human Trsfficking And Forced Labour Exploitaton Guidelines for Legislation and Law Enforcement Special Action Programme to Combat Forced Labour, 2005.

Kaplan, R., & Norton, D. The Balanced Scorecard-Measures that Drive Performance. Harvard Business Review, 1992.

Knowles, Malcolm S. The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy. New York : Cambridge, The Adult Education Company, 1980.

Kolb,D.A.,Rubin, I.M.& Osliand,J. Organization behavior reader. Englewood Cliffs. New York : American, 1991.

Ledford, E.G and Heneman, L.R. Competency Pay for Professional and Manager in Business : A Review and Implication for Teachers. Journal of Personal Evaluation, 1998.

McClelland, David C. Testing for Competence rather than Intelligence. New Jersey : American Psychologist, 1973

Mishra, Veerendra. Human Trafficking : The Stakeholders' Perspective Thousand Oaks. California : SAGE Publications Inc, 2013.

Palmiotto, Michael J. Combating Human Trafficking : A Multidisciplinary Approach. Boca Raton: Florida : Taylor & Francis Group, 2015.

Scarpello, V. G.; Ledvinka, J. & Bergman, T. J. Human Resource Management : Environment and Function. Ohio: International Thomson, 1995.

Scott B. Parry. Evaluation the impact of Training Alexandria. Viginia : American, 1998.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. Competency at work: Models for Superior Performance. New York : John Wiley & Son, 1993.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบสัมภาษณ์

สำหรับเจ้าหน้าที่

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ส่วนหนึ่งในการศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงได้ดีต้องได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สายงานที่ปฏิบัติ .....
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานปัจจุบัน .....

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดระดับคะแนน ดังนี้

1 หมายถึง จำเป็นต้องพัฒนาอย่างยิ่ง คือ ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ได้

2 หมายถึง ต้องพัฒนา คือ แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดและเห็นได้ชัดว่ามีพฤติกรรมบางอย่างต้องพัฒนา

3 หมายถึง พอใช้ คือ แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดแม้จะมีจุดอ่อนในบางเรื่อง

4 หมายถึง ดี คือ แสดงพฤติกรรมที่ได้ตามคาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวาและไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด

5 หมายถึง ดีเยี่ยม คือ แสดงพฤติกรรมที่ได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกมาอย่างเด่นชัดจนถือได้ว่าเป็นจุดแข็ง

ส่วนที่ 1 ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน

1.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					คำอธิบายการแสดงพฤติกรรมเพิ่มเติม (ถ้ามี)
		1	2	3	4	5	
1	**การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง รวมถึงการร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่หากและท้าทาย						
2	**การบริการที่ดี** หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจและความพยายามของข้าราชการตำรวจในการบริการด้วยท่าทีที่เป็นมิตร มีความสุภาพอ่อนโยน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						
3	**การทำงานเป็นทีม** หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ						
4	**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง มีความพร้อมในด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมั่นศึกษาหาองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่เพิ่มเติม เพื่อไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และเป็นผู้นำในการปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

1.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					คำอธิบายการแสดงพฤติกรรมเพิ่มเติม (ถ้ามี)
		1	2	3	4	5	
5	**จริยธรรมและจรรยาบรรณ** หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตำรวจ โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการตำรวจ						

1.2 สมรรถนะตามสายงาน

	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					คำอธิบายการแสดงพฤติกรรมเพิ่มเติม (ถ้ามี)
		1	2	3	4	5	
1	**การคิดวิเคราะห์** หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดหลักทฤษฎี ฯลฯ โดยแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง						
2	**การควบคุมตนเอง** หมายถึง การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง						

1.2 สมรรถนะตามสายงาน

	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					คำอธิบายการแสดงพฤติกรรมเพิ่มเติม (ถ้ามี)
		1	2	3	4	5	
3	**ความเข้าใจผู้อื่น** หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรงและความหมายแฝงตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย						
4	**ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ** หมายถึง การมีความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธีตำรวจและกฎหมายตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายปราบปราม อีกทั้งยังรู้จักการพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์						
5	**ความมั่นใจในตนเอง** หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถศักยภาพตลอดจนวิจารณญาณการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง						
6	**สภาวะผู้นำ** หมายความถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มระสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ						

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

1. ท่านคิดว่า**โครงสร้างการบังคับบัญชา**ของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน **ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า**ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ**ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน **ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า**ขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสายงาน**ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน **ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่อย่างไร**

สายงานอำนวยการ.....

.....

.....

สายงานป้องกันปราบปราม.....

.....

.....

.....

สายงานสืบสวน.....

.....

.....

.....

สายงานสอบสวน.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน **ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุง**ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

1. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ตามที่กำหนดไว้ (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การทำงานเป็นทีม, การพัฒนาตนเอง, จริยธรรมและจรรยาบรรณ) **ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติม หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าสมรรถนะตามสายงานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ตามที่กำหนดไว้ (การคิดวิเคราะห์, การควบคุมตนเอง, ความเข้าใจผู้อื่น, ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ, ความมั่นใจในตนเอง, สภาวะผู้นำ) **ควรปรับปรุง หรือเพิ่มเติม** เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
ในกระบวนการยุติธรรม

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ส่วนหนึ่งในการศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงได้ดี ต้องได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

คำจำกัดความของสมรรถนะหลักและสมรรถนะสายงาน

สมรรถนะหลัก

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง รวมถึงการร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจและความพยายามของข้าราชการตำรวจในการบริการด้วยท่าทีที่เป็นมิตร มีความสุภาพอ่อนโยน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเอง หมายถึง มีความพร้อมในด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมั่นศึกษาหาองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่เพิ่มเติม เพื่อไปใช้ในการพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำในการปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตำรวจ โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการตำรวจ

สมรรถนะตามสายงาน

การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง

การควบคุมตนเอง หมายถึง การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรงและความหมายแฝง ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธีตำรวจและกฎหมาย ตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายปราบปราม อีกทั้งยังรู้จักการพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจารณญาณการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

สภาวะผู้นำ หมายความถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มระสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล .....
ตำแหน่ง .....
หน่วยงาน .....

1. ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ **ควรมีสมรรถนะด้านใดบ้าง ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น**

สรรถนะหลัก .....
.....
.....
.....
.....

สรรถนะตามสายงาน.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่า **ปัญหาและอุปสรรค**ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะ**แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ**ในการปราบปรามการค้ามนุษย์

.....
.....
.....
.....
.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....

ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ : พลตำรวจตรี กิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 5 กรกฎาคม 2509

การศึกษา : ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 42
: ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ จากสหรัฐอเมริกา
: หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ 44
: หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง รุ่นที่ 28
: หลักสูตรบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 6

ประวัติการทำงานโดยย่อ : สารวัตรสืบสวนสอบสวน สถานีตำรวจภูธรตำบลคูคต จังหวัด ปทุมธานี
: ผู้ช่วย นายเวร (สบ 3) รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
: รองผู้กำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
: ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
: ผู้กำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
: ผู้กำกับการ 3 กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็กเยาวชนและสตรี
: รองผู้บังคับการ ประจำสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
: รองผู้บังคับการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
: รองผู้บังคับการตำรวจน้ำ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
: ผู้บังคับการ กองโยธาธิการ สำนักงานส่งกำลังบำรุง
: ผู้บังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์
: ผู้บังคับการ กองตรวจราชการ 10 สำนักงานจเรตำรวจ

ตำแหน่งปัจจุบัน : รองจเรตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์
ผู้วิจัย พลตำรวจตรีกิติศักดิ์ ดุรงควิบูลย์ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 62
ตำแหน่ง รองจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยว่าเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่านสำหรับการค้าผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กเพื่อการแสวงประโยชน์ทางเพศและแรงงานบังคับ ไปยังประเทศต่าง ๆ รวมทั้งการบังคับใช้แรงงานในภาคต่าง ๆ เช่น การก่อสร้าง การเกษตร อุตสาหกรรม ประมง โรงงาน แรงงานตามบ้าน ค้าประเวณี และขอทาน ฯลฯ ในปี พ.ศ. 2551 สหรัฐฯ เสนอแนะให้ไทยเพิ่มความพยายามในการสอบสวนและดำเนินคดีกับผู้ค้ามนุษย์เพื่อบังคับใช้แรงงาน ในขณะที่รัฐบาลไทยประกาศใช้ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่สมบูรณ์ในเดือนมิถุนายน อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2552 แม้รัฐบาลไทยพยายามใช้มาตรการอย่างเข้มงวดในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบแต่ก็ยังคงมีการจับกุมดำเนินคดีจำนวนมากแต่ก็ยังไม่มีความคืบหน้ามากนัก ทำให้ ปี พ.ศ. 2553-2555 ประเทศไทยจึงถูกจัดอันดับอยู่ใน Tier 2 บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องถูกจับตามอง (Tier 2 Watch List) และถูกปรับลดอันดับให้อยู่ให้ Tier 3 ในปี พ.ศ.2556-2558 ซึ่งถือว่าประเทศไทยอยู่ในว่าสถานการณ์การค้ามนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันกับประเทศที่มีสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เลวร้ายที่สุด โดยรัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับปัญหาการค้ามนุษย์และถือว่าเป็นวาระแห่งชาติที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการป้องกันการดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหาย การพัฒนากลไกและขับเคลื่อนในเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นเดินหน้าพัฒนากรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อขจัดการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ และปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมที่ไทยยึดถือมาโดยตลอด ส่งผลให้ในปี พ.ศ.2559-2560 ประเทศไทยได้รับการเลื่อนอันดับให้อยู่ในระดับ 2 (Tier 2 Watch List) บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง และปี พ.ศ. 2561 สหรัฐฯ เผยรายงานการค้ามนุษย์ (Trafficking In Persons Report 2018) ฉบับล่าสุดที่สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์การค้ามนุษย์ใน 189 ประเทศทั่วโลก โดยในปีนี้ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ใน Tier 2 กลุ่มประเทศที่มีความพยายามในการแก้ไขและตรวจสอบการลักลอบค้ามนุษย์อย่างจริงจัง (กระทรวงแรงงาน, ออนไลน์, 2562)

จากรายงานการค้ามนุษย์ในข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ที่รัฐบาลไทยดำเนินมาอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมาจากการค้ามนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยมีการใช้โซเชียล

มีเดียเป็นช่องทางในการติดต่อเพื่อการค้าประเวณีหรือเป็นเครื่องมือในการล่อล่วงให้มีการขายบริการทางเพศ ซึ่งเหยื่อส่วนใหญ่จะเป็นเด็กหรือเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการมีพฤติกรรมเลียนแบบ และมีค่านิยมที่ไม่เหมาะสม อาทิ การบริโภคหรือใช้สินค้าฟุ่มเฟือย การแข่งขันรถจักรยานยนต์ในทางสาธารณะ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ทำให้เด็กและเยาวชนต้องแสวงหาหนทางเพื่อให้มีเงินหรือรายได้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ทำให้ขบวนการค้ามนุษย์ใช้จุดอ่อนนี้ถูกล่อลวงให้พวกเขานำถ่ายภาพนิ่ง คลิปวีดีโอที่โชว์รูปร่างหรือท่าทางในเชิงอนาจารของตัวเองเพื่อนำไปแลกกับเงิน สิ่งของ ยาเสพติด อันเข้าข่ายการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ซึ่งมีปรับเปลี่ยนรูปแบบในการล่อลวงหรือการขายบริการทางเพศได้โดยง่ายและขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการจับกุม และอุปสรรคอีกส่วนหนึ่งมาจากปัญหาและข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ขาดความต่อเนื่องในการขยายผลการจับกุม ปัญหาในด้านการบังคับใช้กฎหมายที่มีความซับซ้อนทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการดำเนินคดี ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์และขยายผลจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ที่เป็นปัญหาระดับชาติ และปัญหาอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน ทำให้ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน และปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย มีความสนใจที่ศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนำแนวทางดังกล่าวเสนอต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) และ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ดังนั้น แนวทาง

การศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบที่ตอบสนองวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการวิจัยที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม รวมจำนวน 28 คน จำแนกเป็น 1. นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม จำนวน 3 คน 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 3 คน และ 3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ชุดที่ 1 สำหรับนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

ชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย ตลอดจนงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์โดยจะกำหนดข้อคำถามเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม และเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยในการเก็บข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนเพื่อขออนุญาตเข้าไปสัมภาษณ์พร้อมกับส่งแบบสัมภาษณ์ให้ก่อนเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้มีการเตรียมข้อมูลให้พร้อม หลังจากที่ได้ทำการนัดหมายแล้วก็จะเข้าไปสัมภาษณ์โดยขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์

ภายใต้ข้อจำกัดของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งอยู่ในห้วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า (Covid-19) ผู้วิจัยต้องปฏิบัติตามแนวการการเว้นระยะห่างจากบุคคลอื่นอย่างน้อย 2 เมตร (Social Distancing) เพื่อลดโอกาสการแพร่ระบาดและติดเชื้อ ทำให้การดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านผู้วิจัยจำเป็นต้องดำเนินการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์แบบเห็นภาพ (Video Call) เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์

4. การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย โดยผู้วิจัยแนะนำตัวตามข้อความในใบพิทักษ์สิทธิ์ ให้คำอธิบายถึงวัตถุประสงค์ขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไม่ปิดบัง แจ้งลักษณะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขออนุญาตในการจดบันทึก ให้เวลาในการคิดและการถามคำถามต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเข้าร่วมวิจัย แจ้งให้ทราบว่าผลของการตัดสินใจของผู้ให้ข้อมูลจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ให้ข้อมูล นอกจากนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อหรือตัวตนของกลุ่มตัวอย่าง แต่อย่างใด หากไม่ได้รับการอนุญาตจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

5.1 หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลดิบและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบความถูกต้องและวางระเบียบข้อมูลให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยให้สอดคล้องและตรงกับกรอบแนวคิดในการวิจัย สังเคราะห์และแปลผลตลอดจนหาข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 ทำการลดทอนข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เพื่อค้นหาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

5.3 การนำเสนอข้อมูล โดยนำข้อมูลจากวิเคราะห์ในข้างต้นมาสรุป และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลในการสร้างองค์ความรู้ อันไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

1.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีความเห็นว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีในทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญในการในการบริการที่ดีให้กับประชาชน โดยการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมภายในสายงานเดียวกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน รวมไปถึงการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปราบปรามค้ามนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นไป

ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเพื่อให้การบริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน โดยกำหนดให้มีการวางระบบการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บริการด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การพัฒนาระบบและมาตรฐานในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน การพัฒนาระบบโปรแกรมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการด้วยความรวดเร็ว

1.2 สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีความเห็นว่าสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีในทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความมั่นใจในตนเอง สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานปราบปราบการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องมีการบรูณาการการทำงานร่วมกัน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานร่วมกันในทีมจะต้องมีความเอาใจใส่และมีความเข้าใจผู้อื่นร่วมกันคิดวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องสามารถควบคุมตนเองเพื่อยอมรับหรือรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง ตลอดจนสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองเมื่อได้การตำหนิจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าถึงแม้ระดับความเห็นของแต่ละด้านจะอยู่ในระดับดีแต่เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งที่สมรรถนะดังกล่าวน่าจะอยู่ในลำดับแรกๆ หรืออาจเป็นเพราะว่ากำลังในหน่วยงานมีความพร้อมในการปฏิบัติทางยุทธวิธีตำรวจในการปราบปรามอยู่แล้ว

2. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

2.1 โครงสร้างการบังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชา และการกำหนดนโยบายข้อสั่งการถูกกำหนดจากส่วนบังคับบัญชามายังส่วนปฏิบัติการของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นรูปแบบการสื่อสารทางเดียว (One way) จากบนลงล่าง ซึ่งบางครั้งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานจากการสั่งการที่ไม่มีความชัดเจน ประกอบหน่วยงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติของทางราชการทำให้ต้องมีการสั่งการหลายขั้นตอน ส่งผลให้บางคดีต้องรอการสั่งการตามลำดับชั้นจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงมาสู่ผู้ปฏิบัติแต่ละสายงานซึ่งต้องใช้เวลานานกว่าทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่อสถานการณ์หรือคดี ส่งผลให้บางคดีไม่สามารถช่วยเหลือหรือจับกุมผู้ต้องหาได้ ซึ่งรวมถึงบางสถานการณ์กำลังพลต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับภารกิจของหน่วยอื่น อาทิ การปิดล้อมตรวจค้นการลักลอบการเปิดบ่อนพนัน ฯลฯ

2.2 ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ ความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์ และความพร้อมในการแนวทางปฏิบัติและยุทธวิธีตำรวจ ถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของกำลังพลในหน่วยงาน ซึ่งพบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่งผลกระทบและเกิดปัญหาการถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ บางนายไม่ปฏิบัติตามทักษะและยุทธวิธีตำรวจที่ได้รับการฝึกอบรม รวมถึงทักษะและยุทธวิธีตำรวจในการปฏิบัติงานบางกรณีไม่รองรับกับการปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ และบางนายไม่มีทักษะในการปฏิบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ อาทิ การคัดแยกเหยื่อการค้ามนุษย์ การสอบสวนพยาน และการรวบรวมหลักฐานในคดี เป็นต้น

2.3 ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สายงานอำนวยการ การปฏิบัติงานในด้านเอกสารหรืองานวิชาต่างๆ มีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ทำให้บางกรณีไม่มีการตรวจสอบข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา ทำให้ในบางกรณีมีการสั่งการที่ซ้ำซ้อนและล่าช้า บางนายขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานสายปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงในบางกรณีไม่มีการมอบหมาย ปฏิบัติงานแทนกันในกรณีการลาหรือไม่ได้อยู่ณ ที่ทำการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการติดต่อประสานงาน และบางครั้งต้องกลับมาติดต่อประสานงานใหม่

สายงานป้องกันปราบปราม เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันปราบปราม เช่น อายุมากเกิน สมรรถภาพของร่างกายไม่มีความพร้อม เป็นต้น โดยยังมีการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายยังขาดความแม่นยำ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งโยกย้ายของกำลังพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาพรวม ส่วนหนึ่งมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงกำลังพลไม่มีความรักและหวงแหนในหน่วยงานที่ตนสังกัด

สายงานสืบสวน ปัญหาด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานยังคงเป็นอุปสรรคในการสืบสวนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากบางคดีต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างจังหวัดและต้องใช้เวลาในการสืบสวนหลายวัน ส่งผลไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขาดความกระตือรือร้นในการสืบสวน ทำให้เมื่อถึงวาระก็มักจะมีแต่งตั้งโยกย้ายออกไปนอกหน่วย ขาดความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมาย และไม่ค่อยมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนดขึ้นเพิ่มเติม บางนายยังใช้เทคนิคการสืบสวนรูปแบบเดิมๆ ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงยังพบปัญหาความร่วมมือกับกับหน่วยงานภายนอกในการให้ความร่วมมือในการสืบสวนคดี

สายงานสอบสวน ปัญหาการติดต่อประสานงานในการทำงานกับสหวิชาชีพซึ่งบางครั้งไม่ส่งเจ้าหน้าที่มาร่วมดำเนินการสอบสวน ทำให้เกิดความล่าช้าในการสอบสวน ขาดแคลนผู้ช่วยในการปฏิบัติงานสอบสวน เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมากใช้ความชำนาญและความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติซึ่งสืบเนื่องมาจากการแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการมอบหมายสั่งการยังมีความซ้ำซ้อน ทำให้บางนายมีคดีในความรับผิดชอบมาก รวมถึงปัญหาการสอบสวนคดีที่มีความซ้ำซ้อนหรือรูปแบบใหม่ ทำให้ไม่สามารถสอบสวนตามเวลาที่กำหนด รวมถึงได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์น้อย ทำให้ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้มีการแต่งตั้งโยกย้ายออกจากหน่วยจำนวนมากทำให้ขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่

2.4 การบังคับใช้กฎหมาย

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติหน้าที่แยกเป็นการเฉพาะ และมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในบางคดียังมีการมองในด้านการดำเนินคดีแต่เพียงอย่างเดียว ไม่นำแผนประทุษกรรมของคนร้าย รูปแบบองค์กรอาชญากรรม เทคโนโลยีที่คนร้ายใช้ ทำให้ไม่สามารถไม่ครอบคลุมการปฏิบัติ และในสถานการณ์ที่อาชญากรรมการค้ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้ามนุษย์เป็นขบวนการและดำเนินการผ่านเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดการค้ามนุษย์ในรูปแบบใหม่ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเรื่อยๆ ยังผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บัญญัติเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาการร้องเรียนในภายหลัง

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ประกอบกับการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสมรรถนะแก่ข้าราชการตำรวจอย่างเร่งด่วน เมื่อเกิดความเข้าใจจึงจะเริ่มดำเนินการอย่างจริงจังต่อไป โดยแนวทางหรือวิธีการพัฒนาควรใช้เทคนิค ดังนี้

3.1 การประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาของหน่วยงาน

3.2 ตั้งคณะทำงานในการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหน่วย โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกำหนดสมรรถของแต่ละสายงาน

3.3 การสร้างระบบจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยพร้อมเข้าร่วมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หากสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้

3.4 ติดตามและประเมินผลระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เชื่อมโยงกับปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์

3.5 การอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในหลักสูตร เทคนิคพิเศษที่ใช้สำหรับการปฏิบัติตามสายงาน การฝึกทบทวนยุทธวิธีตำรวจในรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งอาจกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของหน่วย

3.6 ดำเนินการทดสอบสมรรถนะตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อเตรียมความในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วย

3.7 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้รองรับการสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นการค้ามนุษย์ผ่านระบบออนไลน์

3.8 ควรเพิ่มการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงาน โดยข้าราชการตำรวจแต่ละระดับและแต่ละสายงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทั้งนี้อาจนำตัวแบบสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นตัวแบบเพื่อเทียบเคียงในการพัฒนาสมรรถนะตำรวจสายงานอื่นด้วยก็ได้

1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำชับให้หน่วยงานในสังกัดนำแนวทางการปฏิบัติของตัวแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละสายงานไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและใช้เป็นกลไกในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรนำระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เนื่องจากสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ควรประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับในระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2.2 การดำเนินการกำหนดสมรรถนะของหน่วยงานในแต่ละสายงานโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสายงานมีส่วนร่วมกำหนดสมรรถนะของแต่ละสายงานและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.3 สร้างระบบจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยพร้อมเข้าร่วมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขของการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หากสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้

2.4 ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เชื่อมโยงกับปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยการนำระบบสมรรถนะมาทดลองใช้ร่วมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอาจทำการวิจัย เช่น ระดับสถานีตำรวจ หรือกองบังคับการตำรวจ ฯลฯ เพื่อนำมาผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานบริหารงานทรัพยากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป