

**แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสหวิชาชีพในการดำเนินงานด้าน
การป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ
Development of multi-disciplinary team for human
trafficking: sexual exploitation prevention**

สุนิษา ราชภัณฑ¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการ แสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทีมนสหวิชาชีพ โดยเน้นการศึกษาในประเด็น ทรัพยากรบุคคล (Human resource) เป็นสำคัญ และดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key informant) เป็นทีมนสหวิชาชีพ จำนวน 5 สายวิชาชีพที่ดำเนินงาน ด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในเขต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย พนักงานอัยการ 3 ท่าน เจ้าหน้าที่ตำรวจ 5 ท่าน นักสังคมสงเคราะห์ 5 ท่าน นักจิตวิทยา 2 ท่าน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสม 5 ท่าน รวมทั้งสิ้น 20 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลอย่าง เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการ ป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทีมนสหวิชาชีพ คือทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1. ด้านการมีทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ 2. ด้าน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ e-mail address: sunisa.ratchaphan@gmail.com

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ และ 3. มีการโอนย้ายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบ่อย ดังนั้นจึงควรมีแนวทางการพัฒนาและแก้ไขคือ 1. ด้านกำลังพลไม่เพียงพอควรขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น และมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านอัตราากำลังพลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่รับผิดชอบและขนาดขององค์กร 2. ด้านบุคลากรไม่มีคุณภาพ ควรพิจารณารับบุคลากรเข้าทำงานให้มีวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงตามสายงานที่จะรับผิดชอบ และควรให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการตีความความหมายของผู้เสียหายจากการถูกค้ามนุษย์ในรูปแบบถูกบังคับค้าประเวณี รูปแบบถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ รูปแบบถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น และการค้าประเวณี และ 3. ด้านการโยกย้าย โอนย้ายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบ่อย ควรมีการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยการเพิ่มอัตราเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการจูงใจรักษา (Maintaining) ผู้มีความรู้ความสามารถที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กรให้อยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

คำสำคัญ : สหวิชาชีพ/การดำเนินงานป้องกันค้ามนุษย์/การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

Abstract

The objective of this qualitative research was to study the problems, obstacles and solutions in the implementation of the prevention of human trafficking and sexual exploitation enforced by multi-disciplinary team. The study focused on human resource issues. A structured interview was used for collecting data from a

sample of 20 multi-disciplinarians : 3 prosecutors, 5 police officers, 5 social workers, 2 psychologists and 5 sexual exploitation victims. Selected through a Purposive sampling.

The research findings revealed that there are 3 problems and obstacles of implementation of the prevention of human trafficking and sexual exploitation enforced by the multi-disciplinary team : 1. Lack of manpower 2. Personal qualities and 3. High turnover rate. In relation to the 3 problems and obstacles, the following suggestions were made 1. Relevant staff should request for additional manpower from relevant agencies and for a long term solution, the human resource plan should be well prepared and managed, employee ratio should be suitable and proportionally to employee's work load and organization's size. 2. At the recruiting process level, administrators should consider the candidates' qualification based on specific functional competency, relevant certification and experience before accepting or hiring them. Furthermore, training should be provided to increase and strengthen the multi-disciplinarians' competency and understanding especially about discourses on definition of many forms of human trafficking: forced prostitution, sexual exploitation, other forms of sexual exploitation and prostitution. 3. Increasing employee's morale by approving a pay raise and promotion in order to retain high potential employee and keep the turnover low.

Keywords : muti-disciplinary/human trafficking prevention/sexual exploitation

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2557 องค์การสหประชาชาติว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรม (United Nations on Drugs and crime, 2014 : 9) ระบุว่าพบผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศมากที่สุดหรือคิดเป็นกว่า 53 เปอร์เซ็นต์ มากยิ่งกว่านั้นยังพบว่าเหยื่อจากการถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศเป็นเพศหญิงถึง 98 เปอร์เซ็นต์ (ILO Special Action Programme to combat Forced Labour (SAP-FL), 2012) อนึ่งในส่วนของประเทศไทย พบว่า มีคดีค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในปี 2557 มากที่สุด คือจำนวน 520 คดี หรือคิดเป็น 77.15 เปอร์เซ็นต์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557: 32) มากยิ่งกว่านั้นประเทศไทยยังคงมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการค้ามนุษย์อยู่ 3 สถานะ คือประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง (สุริยา เกษมสิริสวัสดิ์, 2550 : 1) ทั้งนี้ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ออกกฎหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นความพยายามในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของทั่วโลกเรียกว่า Trafficking in Victims Protection Act's (TVPA) of 2000 และได้ประกาศใช้ The Trafficking Victims Protection Act of 2000 ในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งได้แบ่งระดับชั้น (Tier) เป็น 3 ระดับ ตามลักษณะของการตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ดังนี้

Tier 1 ประเทศที่ทำตามมาตรฐาน

Tier 2 ประเทศที่ยังไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำได้อย่างเต็มที่แต่กำลังพยายามอย่างมากเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

Tier 3 ประเทศที่ยังไม่มีมาตรการและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

ปัจจุบันประเทศไทย อยู่ในระดับ Tier 2 watch list โดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของไทย

(Trafficking in Persons Report–TIP Report 2016) ประจำปี 2559 ว่า ประเทศไทยยังเป็นประเทศที่ต้องจับตามอง (U.S. Department of State Publication Office of the Under Secretary for Civilian Security Democracy and Human Rights, 2016 : 56) ด้วยเหตุผลว่า ประเทศไทย ไม่ได้แสดงหลักฐานว่าได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อจัดการค้ามนุษย์ (U.S. Department of State Publication Office of the Under Secretary for Civilian Security Democracy and Human Rights, 2016 : 364) และการถูกลดอันดับดังกล่าวจะส่งผลให้ไทยถูกระงับความช่วยเหลือที่ไม่ใช่ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการค้าพาณิชย์ เช่น ความร่วมมือทางทหาร ความร่วมมือด้านการศึกษา และความร่วมมือเพื่อการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้สหภาพยุโรปยังมีการณรงคไม่ให้ซื้อสินค้าจากประเทศที่มีการค้ามนุษย์ อาจจะนำไปสู่การกีดกันสินค้าของไทย มากยิ่งกว่านั้นสถิติต่าง ๆ จะลงในหนังสือพิมพ์ นิตยสารหรือสื่อต่าง ๆ ได้โดยอัตโนมัติ จะนำไปสู่ความเสียหายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความน่าเชื่อถือและมนุษยธรรมของประเทศ ดังนั้น ปัญหาการค้ามนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในสตรีในประเทศไทยที่มีสถิติสูงจึงจัดเป็นปัญหาเร่งด่วนและสำคัญที่ต้องเร่งป้องกันแก้ไข

มากยิ่งกว่านั้นเจ้าหน้าที่ไทยยังถูกกล่าวหาในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ปี 2558 (Trafficking in persons report) (U.S. Department of state publication office of the undersecretary for civilian security democracy and human rights, 2015: 332-334) ถึงประเด็นต่างๆ อาทิ 1. ด้านศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและทีมสหวิชาชีพในการตีความความหมายของการค้ามนุษย์ 2. การโยกย้ายบ่อยครั้งของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย อัยการ และสมาชิกของทีมสหวิชาชีพ ทำให้เกิดข้อจำกัดต่อความสำเร็จในความพยายามป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

3. การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ ซึ่งประเด็นที่ถูกกล่าวหาเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นานาชาติประหลาดใจว่าประเทศไทยไม่มีความพยายามในขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ ดังนั้นในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง

ด้วยการดำเนินงานด้านการป้องกันเชิงรุกถือเป็นมาตรการสำคัญหนึ่งที่จะยับยั้งการเกิดสถิติเหยื่อการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะด้านการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องมีการดำเนินงานร่วมกัน ดังนั้นแนวคิดการทำงานเชิง “สหวิชาชีพ” จึงได้กำเนิดขึ้น เพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการต่อต้านและตอบรับต่อปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยเนื่องจากการดำเนินงานต่อต้านการค้ามนุษย์ให้สำเร็จไม่สามารถดำเนินงานได้โดยวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ “Workshop on MDT Approach in Protection of Trafficked Persons : Sharing Experiences with Mekong Regional Countries” ระหว่างวันที่ 23-25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 จัด ณ ประเทศไทย ซึ่งสาระสำคัญของการประชุมโดยสรุปว่า การทำงานเชิงสหวิชาชีพเป็นกลไกที่สำคัญในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เนื่องจากองค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากความร่วมมือจากองค์กรที่เกี่ยวข้องหน่วยงานอื่น ซึ่งรวมถึงความร่วมมือด้านการแพทย์ กฎหมายและสังคม ทั้งนี้ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นทีมสหวิชาชีพเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดการกับปัญหานี้ดังกล่าว ซึ่งที่ผ่านมาทีมสหวิชาชีพที่ดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เกี่ยวกับทางเพศประกอบไปด้วยนักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ตำรวจ บุคลากรทางการแพทย์ และอัยการ (Ko-lin Chin and James O. Finckenauer, 2012 : 211) ดังนั้น ทีมสหวิชาชีพจึงถือเป็นกำลังต้นทุนในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในทุก

รูปแบบ รวมถึงการค้ำนุชย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศที่ควรต้องให้ความสำคัญ

กล่าวได้ว่าการทำงานในรูปแบบทีมสหวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในแก้ไขปัญหาการค้ำนุชย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการป้องกัน เนื่องจากการป้องกันเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยระงับยับยั้งเหตุอาชญากรรมก่อนที่จะเกิดความเสียหาย (สุดสงวน สุธีสร 2554 : 95) หากการป้องกันหละหลวมก็จะนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อการแก้ไข ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลา ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณในการดำเนินการ และสามารถล้มเหลวได้ตามปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการดำเนินงานป้องกันการค้ำนุชย์ในรูปแบบทีมสหวิชาชีพของไทยยังไม่จริงจัง แม้ประเทศไทยจะมีกลไกในการป้องกันและปราบปรามการค้ำนุชย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำนุชย์ พ.ศ. 2551 แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จและไม่เป็นที่ประจักษ์นักมากยิ่งขึ้นปัญหการค้ำนุชย์ในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และมีการประสานงานกันมากขึ้นและแม่นยำขึ้น ซึ่งหากทีมสหวิชาชีพขาดแคลนต้นทุนที่เป็นทรัพยากรการดำเนินงานพื้นฐานอย่างเช่น งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ก็จะมีส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานไปให้ถึงเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและติดขัด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 18) กล่าวคือ การดำเนินงานของทีมสหวิชาชีพที่ขาดแคลนทรัพยากรดังกล่าวมีส่วนในการส่งผลต่อภาพลักษณ์ของไทย และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการบุคลากรของทีมสหวิชาชีพในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำนุชย์จากการถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ อันจะทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงด้านปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำนุชย์ของทีมสหวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนให้เกิดแนวทางที่ทำให้สถานการณ์การค้ำนุชย์ของ

ประเทศไทยหลุดพ้นจากระดับ Tier 2 ซึ่งต้องจับตามอง และสามารถแสดงหลักฐานความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐฯ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทีมสหวิชาชีพในประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อศึกษาถึงการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทีมสหวิชาชีพในประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย (Scope Research)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของทีมสหวิชาชีพในการดำเนินการด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในสตรีของทีมสหวิชาชีพ

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ศึกษาจากทีมสหวิชาชีพ จำนวน 5 สายวิชาชีพ ประกอบด้วย พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา และบุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน

ระเบียบวิธีวิจัย (Methology Research)

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทีมสหวิชาชีพในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) ได้แก่ การศึกษาข้อมูล หลักการ ทฤษฎี ตามเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ศึกษาจากเอกสารการประชุมและเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เช่น การประชุม คณะอนุกรรมการคุ้มครองแรงงานเพื่อการต่อต้านการค้ามนุษย์ (COMMIT) คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปกค.) และการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปคม.) เป็นต้น

3. ศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or Structured Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ทีมสหวิชาชีพ จำนวน 5 สายวิชาชีพ ประกอบด้วย พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา และบุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม ทั้งนี้เน้นการศึกษาในประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ

การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)

ผู้ศึกษาใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งหมด 20 ท่าน ดังนี้

1. พนักงานอัยการ จำนวน 3 คน โดยเป็นพนักงานอัยการที่มีประสบการณ์การดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ และ/หรือ รูปแบบการบังคับขายบริการหรือการค้าประเวณี จำนวน 2 ปีขึ้นไป

2. ตำรวจ จำนวน 3 คน จากกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 2 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ และ/หรือ รูปแบบการบังคับขายบริการหรือการค้าประเวณี จำนวน 2 ปีขึ้นไป

3. นักจิตวิทยา จำนวน 2 คน โดยเป็นนักจิตวิทยาที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และปฏิบัติงานในสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ และ/หรือ บ้านพักเด็กและครอบครัว ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป

4. นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 5 คน โดยเป็นนักสังคมสงเคราะห์ผู้มีความสามารถในการดำเนินงานด้านการป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือเหยื่อค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ และ/หรือ รูปแบบการบังคับขายบริการหรือการค้าประเวณี จำนวน 2 ปี ขึ้นไป

5. บุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้เสียหาย และ/หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายจากการถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or Structured Interview) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา ปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสกัดประเด็นการวิจัย ให้ครอบคลุม อีกทั้งได้นำส่งแก่ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องในขอบเขตเนื้อหาและความครอบคลุมในประเด็น และวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัย ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Filed Research) ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Standardized or Structured Interview) จากบุคลากร ในองค์กรของภาครัฐหรือภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในการป้องกันการค้ำมนุษย์ จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ ประกอบไปด้วย 5 สายวิชาชีพ ประกอบด้วย พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา และ บุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม ทั้ง 20 ท่าน เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตีความข้อมูลออกมาเป็นการวิจัย เชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เรียบ เรียงให้อยู่ในกรอบวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สรุปและอภิปรายผล (Discussion and Conclusion)

จากผลการวิเคราะห์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสหวิชาชีพ ในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ ทางเพศ” ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้าน การป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทีม สหวิชาชีพ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการ ป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทีมสหวิชาชีพ ด้านทรัพยากรบุคคลสามารถแยกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงพอ กล่าวคือในการลงตรวจพื้นที่ เสี่ยงตามแหล่งสถานบันเทิงต่าง ๆ คาราโอเกะ โรงแรม โรงงานที่ไม่ได้ขึ้น

ทะเบียนอย่างถูกกฎหมาย ชุมชนแออัด อาบอบนวด ซ่อง และอื่น ๆ โดยทีมสหวิชาชีพนั้น จัดเป็นกิจกรรมสำคัญและเป็นการป้องกันการค้ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง เนื่องจากการตรวจตราเป็นการป้องปรามผู้ที่คิดจะกระผิดให้เกรงกลัว ซึ่งสอดคล้องกับซี. เรย์ เจฟเฟอร์รี (สุดสงวน สุธีสร, 2554 : 101-102) ได้อธิบายว่าการป้องกันอาชญากรรมจะดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีการวางแผนใช้กำลังคนตามสภาพของอาชญากรรมในชุมชน เช่น ในแหล่งชุมชนแออัดที่มีปัญหาการถูกหลอกลวงไปแสวงหาผลประโยชน์ขี้โดยมิชอบ ควรวางแผนจัดกำลังสายตรวจให้เหมาะสม เพิ่มขีดความสามารถในด้านการป้องกันและจับกุม ดังนั้นการออกตรวจตราจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นในงานด้านนี้แต่หากกำลังคนที่ทำงานด้านนี้น้อยหรือไม่เพียงพอ จะส่งผลให้ผู้คิดกระทำความผิดมีโอกาสในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรมโดยชนะทิต แก้วอัมพร (2538) ได้อธิบายว่าอาชญากรรมจะไม่เกิดหากผู้ที่คิดกระทำความผิดเห็นตำรวจอยู่ในระยะสายตา จึงสามารถกล่าวได้ว่าตำรวจมีผลต่อการระงับยับยั้งพฤติกรรมอาชญากร หรือทำให้สถิติอาชญากรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อีกทั้ง ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2537) ได้สรุปว่า การระงับเหตุก่อนเกิดความเสียหายต่อผู้อื่นนี้เราเรียกว่าเป็นการป้องกันอาชญากรรม เช่นนี้แล้วอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับงานตรวจตราถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานด้านการป้องกัน กำลังพลที่ไม่เพียงพอควรจะต้องมีการเสริมกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน กล่าวคือ ควรมีการขอรับการสนับสนุนกำลังพลจากหน่วยงานอื่นมาเสริมกำลังของหน่วยงานที่กำลังขาดแคลน และลดภาระหน้าที่ที่ไม่จำเป็นลง ซึ่งสอดคล้องกับ Gulick Luther and Lundall (1937) ที่ได้อธิบายว่าการจัดกำลังคน (S-Staffing) ให้มีจำนวนสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานกำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบจะเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 18)

ที่ได้สรุปว่า ควรจัดให้มีบุคลากร (Man) ในปริมาณพอเพียงเพื่อผลให้การปฏิบัติงานจะได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้เสนอว่าควรมีการจัดทำแผนงบประมาณในการจัดจ้างอัตรากำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและหน่วยงาน อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้

2. ด้านทรัพยากรบุคคลขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ กล่าวคือ อัยการขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการกำหนดตัวชีวิตการติดตามและประเมินผล ภายหลังจากปรับใช้แผนงานด้านการป้องกันผู้สังคมไม่มีความเชี่ยวชาญในการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าไปให้ความรู้ในนิติการป้องกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจและนักสังคมสงเคราะห์ขาดความรู้ความเข้าใจในประเด็นลักษณะที่แตกต่างของการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การบังคับค้าประเวณี การแสวงหาผลประโยชน์จากการค้าประเวณี การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่นและการค้าประเวณี เหล่านี้ล้วนส่งผลให้การดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ให้เกิดความผิดพลาด โดยเฉพาะด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อเข้าตรวจตราและสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับภัยค้ามนุษย์ซึ่งจัดเป็นกิจกรรมหลักของการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ ดังนั้นควรมีการจัดการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปกรณศรีตอนไผ่ (2523 : 201) ที่ได้อธิบายทฤษฎีการบริหารไว้ว่าควรมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญโดยเชื่อว่าการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงสายงานที่รับผิดชอบจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และ Gulick Luther and Lundall (1937) ที่ได้อธิบายว่าการจัดกำลังคน (S-Staffing) การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม กล่าวคือ ต้องคัดเลือกผู้ปฏิบัติ

งานที่มีประสบการณ์และวุฒิการศึกษาให้ตรงกับเนื้องานที่จะทำตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 18) ได้สรุปว่า บุคลากร (Man) ที่มีคุณภาพพอเพียงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการคัดเลือกบุคคลที่ตรงสายเข้าทำงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในงาน อีกทั้งต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นอันจะนำมาสู่ประสิทธิภาพของการทำงานและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาบุคลากรของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2543 : 96) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะช่วยพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถจึงสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาได้ต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพยอม วงศ์สารศรี (2528 : 6) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะช่วยส่งเสริมระบบ และวิธีการปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรได้รับความรู้ก็จะนำความรู้ไปใช้ในงาน ไปแก้ไขข้ออ่อนด้อยของตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม และพัฒนาตัวเองและองค์กรได้ในที่สุด อีกทั้งยังให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้เสนอว่าควรมีการจัดทำคู่มือ การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของทีมสหวิชาชีพ โดยเฉพาะเน้นการผลิตเนื้อหาด้านความแตกต่างระหว่างการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น มีลักษณะแตกต่างจากการบังคับค้าประเวณี และการค้าประเวณีอย่างไร

3. มีอัตราการโยกย้าย โอนย้าย ผู้ปฏิบัติงานบ่อย กล่าวคือ การโอนย้าย โยกย้ายผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และสั่งสมศักยภาพในการดำเนินงานด้านการป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศมานาน จะส่งผลให้หน่วยงานสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง และ

ไม่ต่อเนื่องในงาน ดังนั้นควรจะมีการพิจารณาให้เพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่คิดจะโอนย้ายไปสังกัดอื่น

ซึ่งสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 14) ได้อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป และหากความต้องการนั้นถูกตอบสนองมนุษย์ก็จะเกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในที่สุด และการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน ถือเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และยังเป็นการรักษา (Maintaining) ผู้มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทมิฬหิชาชีพ

ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศที่พบ คือด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงพอ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการศึกษาบทบาทของชุมชนที่พึงประสงค์ในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะกรณีการค้าหญิงและเด็ก และพบว่าในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์สำหรับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสมาชิกในชุมชน ขาดแคลนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับใช้ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ขาดสภาพคล่องในการดำเนินงาน

สุรชาติ หวังจิตต์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทของตำรวจชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ศึกษากรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล 8” พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานประเด็นหนึ่งคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ กล่าวคือเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 1 นายต้องรับผิดชอบประชาชน 668.10 คน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ที่ได้สรุปว่าการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ และบุคลากร (Man) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ดีจัดว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการดำเนินงาน เพราะการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีปริมาณเพียงพอ อาจกล่าวได้ว่าหากมีบุคลากรในการดำเนินงานไม่เพียงพอจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

สมคิด บางโม (2545) ได้อธิบายว่า คน เป็นทรัพยากรในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จำเป็น หากไม่มีคนหรือมีไม่เพียงพอก็จะมีผลสำเร็จของงาน ดังนั้นการมีจำนวนคนปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะทำให้ผลของงานไม่ติดขัด

2. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ส่งผลให้การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักกิจกรรมหนึ่งภายใต้การดำเนินงานป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ เกิดความผิดพลาด ผู้รับสารมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการทำงานที่ไม่เป็นไปในทางเดียวกันหรือไม่สอดคล้องกันเพราะมีความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวต่างกัน ตลอดจนไม่สามารถชี้ชัดถึงกลุ่มเสี่ยงของปัญหาการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศได้ ส่งผลให้รัฐสูญเสีย

งบประมาณในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ แก่กลุ่มเสี่ยงที่ไม่สามารถยืนยันได้แน่ชัดว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงโดยไม่ จำเป็นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

ฐานวัฒน์ พรนิธิตลวัฒน์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงาน ตามบทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับสหวิชาชีพ และ ปัญหาอุปสรรค” พบว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกับมีวิชาชีพที่ขาดความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง คือ อัยการ/นักกฎหมาย, แพทย์/จิตแพทย์, เจ้าหน้าที่ NGO และนักสังคมสงเคราะห์

ปานทอง ศรีทวงศ์ (2551) ได้ระบุว่าศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ กล่าว คือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ดำเนินงานไม่ เพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบรรลุการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์

สุรชาติ หวังจิตต์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทของตำรวจ ชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาอาชญากรรม ศึกษากรณี กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 8” พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานประเด็นหนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 18) ที่ได้สรุปว่า การบริหาร จัดการหรือการดำเนินงานทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากร ทางการบริหารจัดการที่สำคัญ และบุคลากร (Man) เป็นปัจจัยหนึ่งthatจัดว่าเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการดำเนินงาน เพราะการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอ แต่หาก บุคลากรไม่มีคุณภาพก็จะกระทบกับความสำเร็จของงาน

ไกรยุทธ อีรติยาสินันท์ (2531 : 1-2) ได้อธิบายว่า องค์การจะเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเจริญก้าวหน้ามากกว่าองค์การที่มีบุคลากรด้อยประสิทธิภาพ

3. การมีอัตราโยกย้าย โอนย้าย ผู้ปฏิบัติงานบ่อย จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศไม่ต่อเนื่องและการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอจะส่งผลให้ปัญหาการค้ำมนุษย์ในประเทศไทยมีสถานการณ์ที่ตึ้ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานที่ดำเนินงานด้านนี้มานานย่อมสะสมเพิ่มพูนประสบการณ์และได้รับการพัฒนาศักยภาพในสายงานที่รับผิดชอบจนเกิดความเชี่ยวชาญแล้ว แต่หากมีการโอนย้ายบุคลากรกลุ่มนี้ย่อมส่งผลให้หน่วยงานสูญเสียกำลังพลที่มีความรู้ความชำนาญ และเกิดความไม่ต่อเนื่องและติดขัดในงานได้

ซึ่งสอดคล้องกับ สุณัน เลาหนันท์ (2531 อ้างถึงใน วิรัช อุดมทรัพย์ ปัญญา, 2554 : 6) ที่ได้อธิบายว่า การที่องค์กรใด ๆ มีอัตราการเข้า ออกโยกย้ายของบุคลากรบ่อยจะไม่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การและงานที่ท่า

เชาว์ โรจนแสง (2554 : 9-19) ที่ได้อธิบายว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคือปัญหาการอ้างรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพเอาไว้ กล่าวคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมักจะมีน้อยและบางกรณีมีแล้วแต่บุคลากรนั้น ๆ มักจะมองว่างานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทมิฬวิชาชีพคือด้านทรัพยากรบุคคลที่มีกำลังไม่เพียงพอ ไม่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ และการมีอัตราการโยกย้าย โอนย้าย ผู้ปฏิบัติงานบ่อย ส่งผลต่อความสำเร็จในงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จาก

การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ ดังจะเห็นได้จากสถิติเกี่ยวกับการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของไทยยังคงมีสถิติที่สูง เพราะหากงานด้านการป้องกันดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบจะไม่เกิด และอันดับในสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยก็จะดีขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักแล้ว พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทมิฬหวิหวิหวิห เกิดจาก 1. ทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 2. ด้านศักยภาพบุคลากรมีคุณภาพไม่เพียงพอ และ 3. อัตราการโยกย้าย โอนย้ายของผู้ปฏิบัติงานบ่อย จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันการการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศมีการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ สามารถส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยได้ในท้ายที่สุด ดังนั้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงต้องมุ่งแก้ไขไปที่บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ได้ร่วมให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และขอนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัญหาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ สามารถแยกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1) ระยะสั้นควรจะดำเนินการเพื่อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานขับเคลื่อนไปได้ก่อน โดยการดำเนินการขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมสอบสวนคดีพิเศษก็ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยปฏิบัติการพิเศษ สำนักงานคดีพิเศษฝ่ายคดีค้ามนุษย์ก็ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น ทั้งนี้ควรจะมีเงื่อนไขในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาช่วยงานด้วย กล่าวคือผู้ที่จะมาช่วยงานด้านการป้องกันการการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในระยะสั้นหรือเฉพาะใน

ช่วงเร่งด่วนควรจะมีหน้าที่หรือมีประสบการณ์การทำงานด้านที่เกี่ยวข้องมาก่อนแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และ

2) ระยะเวลาควรมีการวางแผนกำลังพลหรือวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมโดยมีการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในส่วนของการจัดจ้างบุคลากรสำหรับสนับสนุนงานทั้งในช่วงเร่งด่วนและการดำเนินการขอเพิ่มหรือเปิดรับเจ้าหน้าที่ในอัตรากำลังที่เหมาะสมกับหน่วยงาน โดยควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้ครบถ้วน ครอบคลุมและตรงกับสายงานให้มากที่สุด และในด้านของจำนวนอัตรากำลังคนของทีมสหวิชาชีพที่เหมาะสมผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละสาขาวิชาชีพเสนอแนะเป็นดังนี้

(1) ตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ทั้ง 6 กองกับกำการมีกำลังพล 1,200 นาย โดยหนึ่งกองกับการควรจะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำการจำนวน 200 นาย

(2) เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่วนป้องกันและปราบปราม 1 ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักคดีอาญาพิเศษ กระทรวงยุติธรรม มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จำนวน 20 คน

(3) พนักงานอัยการ สำนักอัยการพิเศษฝ่ายคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด มีอัตรากำลังพลประจำสำนักงาน อย่างน้อยประมาณ 10 คน

(4) นักสังคมสงเคราะห์ ในส่วนงานศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ และศูนย์ประชาบดี (OSCC) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอัตราพนักงานข้าราชการที่ดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศจำนวนอย่างน้อยประมาณ 15 คน ต่อหนึ่งกอง

(5) นักจิตวิทยาอย่างน้อย จำนวน 3 อัตรา ต่อการประจำสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพต่าง ๆ

2. ด้านทรัพยากรบุคคลขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ควรจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาและเครื่องมือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะที่แตกต่างของการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น และการบังคับค้าประเวณี อาทิ การมีงานฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การมีงานสัมมนา และการมีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์สำหรับการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศไว้ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาด้วยตนเองได้ภายหลังจบการฝึกอบรม และการจัดการฝึกอบรมดังกล่าวควรเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นทีมสหวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ ซึ่งกระจายอยู่ทั่วราชอาณาจักร รวมถึงควรมีการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศและบรรจุกิจกรรมที่เกี่ยวข้องลงในแผนพร้อมงบประมาณที่ประมาณการไว้ว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณหน้าอย่างครบถ้วน และยืดหยุ่นเมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉิน งบประมาณที่ขอไปควรจะต้องครอบคลุมถึงค่าเบ็ดเตล็ดต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวของงานด้วย และเพื่อการแก้ไขปัญหาในระยะยาวควรมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานโดยกำหนดให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่ตรงตามสายงาน

3. ด้านการโยกย้าย โอนย้าย ผู้ปฏิบัติงานบ่อย

3.1) ระยะสั้น ควรมีการเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบโล่รางวัล การให้ใบประกาศเกียรติคุณชมเชยแก่

ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี เพื่ออำนวยการไว้ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร

3.2) ระยะยาว การควรมีแผนการปรับสมดุลคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับฐานเงินเดือน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในรายได้หรือมีรายได้เลี้ยงชีพเพียงพอในชีวิตส่วนตัวก็จะส่งผลต่อศักยภาพการทำงานและภาคีต่อองค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารังต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นการพัฒนาปัจจัยด้านงบประมาณของสหวิชาชีพในการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญปัจจัยด้านงบประมาณซึ่งถือเป็นต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของทมิสหวิชาชีพเพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และระบบการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในบริบทของประเทศไทยทั้งระบบ และทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอันจะสามารถนำไปสู่การแก้ไขสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยได้อย่างแท้จริงในอนาคต

3. ควรศึกษาวิธีการดำเนินงานด้านการป้องกันการการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของทมิสหวิชาชีพของประเทศไทยอื่น ๆ ที่มีลำดับสถานการณ์การค้ามนุษย์อยู่ใน Tier 1 เช่น ประเทศไทยไต้หวัน เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศของไทยให้มีประสิทธิภาพ

4. ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านงานป้องกันการค้ามนุษย์จากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศที่ซึ่งมีชื่อเสียงและมีประสบการณ์การดำเนินงานด้านการป้องกันที่ประสบผลสำเร็จมาแล้วมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้แก่ทีมสหวิชาชีพของไทย อาทิ Ms. Nicole Suyin Popack จากสหราชอาณาจักร, London School of Hygiene and Tropical Medicine-Higher Education, และ Ms. Corinne Dettmeijer-Vermeulen จากประเทศ Netherland, Trafficking in Human Being and Sexual Violence against children

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์. (2557). รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี 2557.

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. (2531). แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยศึกษา และฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนะทิศ แก้วอัมพร. (2538). ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในกรุงเทพมหานคร ที่เอื้ออำนวยให้เกิดคดีอาชญากรรม : กรณีศึกษาเขตสถานีตำรวจนครบาลพญาไท. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชาว์ โรจน์แสง. (2554). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7, พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ฐานวัฒน์ พรนิธิตวัฒน์. (2552). ลักษณะการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับสหวิชาชีพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานของบ้านพักเด็กและครอบครัวทั่วประเทศ. สารนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปานทอง ศรีทวงค์. (2551). ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปรามการกระทำความผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2537). อาชญาวិทยา : สหวิทยาการว่าด้วยปัญหาอาชญากรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2528). องค์การและการจัดการ (Organization & management). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟร์เพช.
- วิรัช อุดมทรัพย์ปัญญา. (2554). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2545). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). **หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว.
- สุดสงวน สุธีสร. (2554). **อาชญวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรชาติ หวังจิตต์. (2546). **บทบาทของตำรวจชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ศึกษากรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล 8**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยา เกษมสิริสวัสดิ์. (2550). **ผลการปฏิบัติงานของทิสสหวิชาชีพในการช่วยเหลือหญิงและเด็กที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ภายใต้ข้อตกลงร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขต 9 จังหวัดภาคเหนือ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Gulick Luther and Urwich Lundall. (1937). **Paper on the Science of Administration**. Institute of public Administration. New York.
- ILO, S. (-F. (2012). **ILO 2012 Global Estimate of Forced Labour**. Switzerland : ILO. Retrieved 2016.

Ko-lin Chin and James O. Finckenauer. (2012). **Selling Sex Oversea : Chinese women and the realities of prostitution and global sex trafficking.** New York University Press, United State of America

United Nations Office on Drugs and Crime. (2014). **Global report on trafficking in persons 2014.** United Nations New York. E.14.V.10. Retrieved 2016, from www.unodc.org : [https : // www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP_2014_full_report.pdf](https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP_2014_full_report.pdf)

U.S. Department of State Publication Office of the Under Secretary for Civilian Security Democracy and Human Rights. (2016). **Trafficking in Persons Report 2016.** A/AIS/GPS