เอกสารวิชาการ

เรื่อง

แผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

โดย

นางวันเพ็ญ ขุนทอง

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

รายงานส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินคดีของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 –2570) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสานักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สานักงานอัยการสูงสุด โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตามกรอบ McKinsey 7's Framework และ PESTEL Analysis จากนั้นวิเคราะห์และประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ โดยใช้ SWOT analysis และใช้เทคนิคจับคู่ด้วย TOWS Matrix ได้กลยุทธ์ทางเลือก มีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ ไม่เอื้อแต่แข็งองค์กรจึงต้องมุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เชิงป้องกัน โดยนำจุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคต่อการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด สรุปได้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัด 4 กลยุทธ์

การศึกษานี้ มีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ ดังนี้ 1) การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูงให้พนักงานอัยการเล็งเห็นและให้ความสำคัญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ 2) ความร่วมมือจากหน่วยงานภายในสร้างความร่วมมือในหน่วยงานทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัดในการขับเคลื่อนการดำเนินคดีค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างความเข้าใจของ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการฯ อย่างต่อเนื่อง 4) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ประชาชน ในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของสำนักคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ภายใต้กฎระเบียบของสำนักงานอัยการสูงสุด 5) การทบทวนแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ 6) ควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานอัยการและบุคลากรในหน่วยงาน ให้พนักงานอัยการมีความเชี่ยวชาญ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อลดความผิดพลาดในการดำเนินการ โดยเฉพาะในเรื่องของดำเนินคดีค้ามนุษย์และคุ้มครองผู้เสียหายให้เป็นที่ยอมรับอย่างยั่งยืน

คำนำ

สำนักงานคดีค้ามนุษย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีภารกิจหลักในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ และคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านความมั่นคงและการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ความมั่นคงประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม,แผนปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย,แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรม,นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ,นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563-2566 เพื่อกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์รวมถึงกลยุทธ์ในการจะดำเนินคดีค้ามนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ ของสำนักคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายตามหัวข้อของการศึกษา

การจัดทำเอกสารประกอบการศึกษาฉบับนี้ ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และจากคณาจารย์ประจำหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ทุกท่าน ทำให้เอกสารวิชาการฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประกอบการศึกษาฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานอัยการและบุคคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์และผู้เกี่ยวข้องในการใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาป้องกันประเทศ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และโอกาสในการจัดทำ “แผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ ของสำนักคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้ขึ้น มา ณ โอกาสนี้

นางวันเพ็ญ ขุนทอง
นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15
6 พฤษภาคม 2565

สารบัญ

บทคัดย่อ ก
คำนำ ข
สารบัญ ค
สารบัญตาราง จ
สารบัญแผนภาพ ฉ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา 3
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา 4
1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา 4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4
บทที่ 2 การตรวจสอบสภาวะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ 5
2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก 5
2.2 สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 12
2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับสำนักงานคดีค้า(SWOT Analysis) 21
2.4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analys 28
2.5 การประเมินสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ 31
2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 39
2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร 41
บทที่ 3 แผนขององค์กร 48
3.1 แผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ 48
ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)
3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (ENDS) 48
3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) 49
3.4 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) 52

สารบัญ (ต่อ)

3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) 53

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์ 55

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ 55

บรรณานุกรม 57

ประวัติย่อผู้ศึกษา 58

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานคดีค้ามนุษย์โดยใช้ 7S Framework 23

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ด้วย PESTEL analysis 25

ตารางที่ 2.3 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน 32

ตารางที่ 2.4 แสดงค่าน้ำหนักรายการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL 32

ตารางที่ 2.5 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S Framework 33

ตารางที่ 2.6 แสดงการให้คะแนนต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL 37

ตารางที่ 2.7 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน 40

ตารางที่ 2.8 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก 41

ตารางที่ 2.9 การวิเคราะห์ TOWS Matrix 45

ตารางที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและอุปสรรค และการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน 49

ตารางที่ 3.2 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ 50

ตารางที่ 3.3 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 51

ตารางที่ 3.4 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 51

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 2.1 สรุปความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ 6

แผนภาพที่ 2.2 หลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) 6

แผนภาพที่ 2.3 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 7

แผนภาพที่ 2.4 โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด 17

แผนภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักงานคดีค้ามนุษย์ 21

แผนภาพที่ 2.6 ภาพ SWOT 28

แผนภาพที่ 2.7 ภาพแสดงสถานการณ์ยุทธศาสตร์ 42

แผนภาพที่ 2.8 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ 43

แผนภาพที่ 2.9 TOWS Matrix 43

แผนภาพที่ 3.1 กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ 54

ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การค้ามนุษย์เป็นปัญหาอาชญากรรมที่กระทบกับความมั่นคงทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยว ตลอดจนบั่นทอนและทำลายซึ่งสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง กล่าวคือ เป็นการกระทำเพื่อแสวงหาหรือให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง โดยไม่ตระหนักหรือคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อาทิ การกระทำเพื่อการตัดเอาอวัยวะเพื่อการค้า การเอาคนลงเป็นทาส การบังคับแรงงานหรือบังคับบริการ และการ ค้าประเวณีเป็นต้น ซึ่งหลายประเทศทั่วโลกต่างเผชิญกับปัญหานี้ โดยเห็นได้จากการจัดประชุมใน ระดับต่าง ๆ เพื่อหารือแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดังกล่าว

ประเทศไทยโดยรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญแก้ไขป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นอย่างมาก โดยได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 กำหนดให้การค้ามนุษย์เป็นปัญหาที่ต้องป้องกันปราบปรามและแก้ไขอย่างจริงจัง และต่อมาในวันที่ 3 เมษายน 2558 ได้ประกาศให้การป้องกัน ปราบปรามการค้ามนุษย์ให้เป็นวาระแห่งชาติ และเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ได้แถลงในนโยบายหลัก 12 ด้าน ข้อที่ 4 การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก ยังได้เน้นย้ำในการให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อรับมือกับภัยความมั่นคงในรูปแบบใหม่ อาทิ ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์อาชญากรรมข้ามชาติ ความมั่นคงปลอดภัยทางทะเล การโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ และปัญหาข้ามชาติที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนไทยและความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security)

ประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ในปัจจุบันประเทศไทยได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืนคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้จำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ แผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 ได้แก่ 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 2)แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ 4) นโยบายแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พศ.2563-2566 แผนระดับ 3 คือ แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรมและรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ เมื่อปี พ.ศ.2558 จึงได้จัดตั้งสำนักงานคดีค้ามนุษย์ขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การ แบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 16) (2558) เพื่อให้การดำเนินภารกิจมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดให้สำนักงานคดีค้ามนุษย์มีภารกิจหลักในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ รวมทั้งป้องกันและต่อต้านการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ การจัดทำฐานข้อมูลคดีค้ามนุษย์ ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับ องค์การระหว่างประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องการค้ามนุษย์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินคดีค้ามนุษย์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กร มองเห็นถึงความสำคัญของการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ โดยยึดโยงถึงแผนสำคัญระดับต่าง ๆ ของประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2562-2565) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558 - 2564 และนโยบายของรัฐบาล(พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563 - 2566 เพื่อมุ่งหวังให้มีการขับเคลื่อนกลไกการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะทำให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินคดีของสำนักงานคดีค้ามนุษย์สำนักงานอัยการสูงสุด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินคดีของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเอกสารและประชากร

3.1.1 การวิเคราะห์เอกสารที่น่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ข้อมูล ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2562-2565) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558-2564 และนโยบายของรัฐบาล(พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) รวมถึงแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563-2566

3.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด

3.1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา จะศึกษาเฉพาะใน สำนักงานคดีค้ามนุษย์

3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

3.2.1 ใช้เวลาในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลในห้วงเวลาระหว่างเวลา 3 เดือน (มีนาคม-พฤษภาคม 2565)

4. ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) โดยใช้ McKinsey 7's Framework และปัจจัยภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) โดยใช้ PESTEL Analysis แล้วนำปัจจัยภายนอกและภายในมาวิเคราะห์หาประเด็นที่มีความสำคัญด้วย SWOT analysis จากนั้นจะรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในมาวิเคราะห์ เพื่อระบุประเด็น ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

5. ข้อจำกัดของการวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษามีจำกัด ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถตรวจสอบสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคดีค้ามนุษย์ ได้ครบถ้วนชัดเจนเท่าที่ควร และอยู่ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) อาจส่งผลต่อการจัดเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ การสอบถาม

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของ สำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด

6.2 ได้แผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติในการกำหนดนโยบายในระดับปฏิบัติการ และกรอบการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด

บทที่ 2

การตรวจสอบสภาวะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

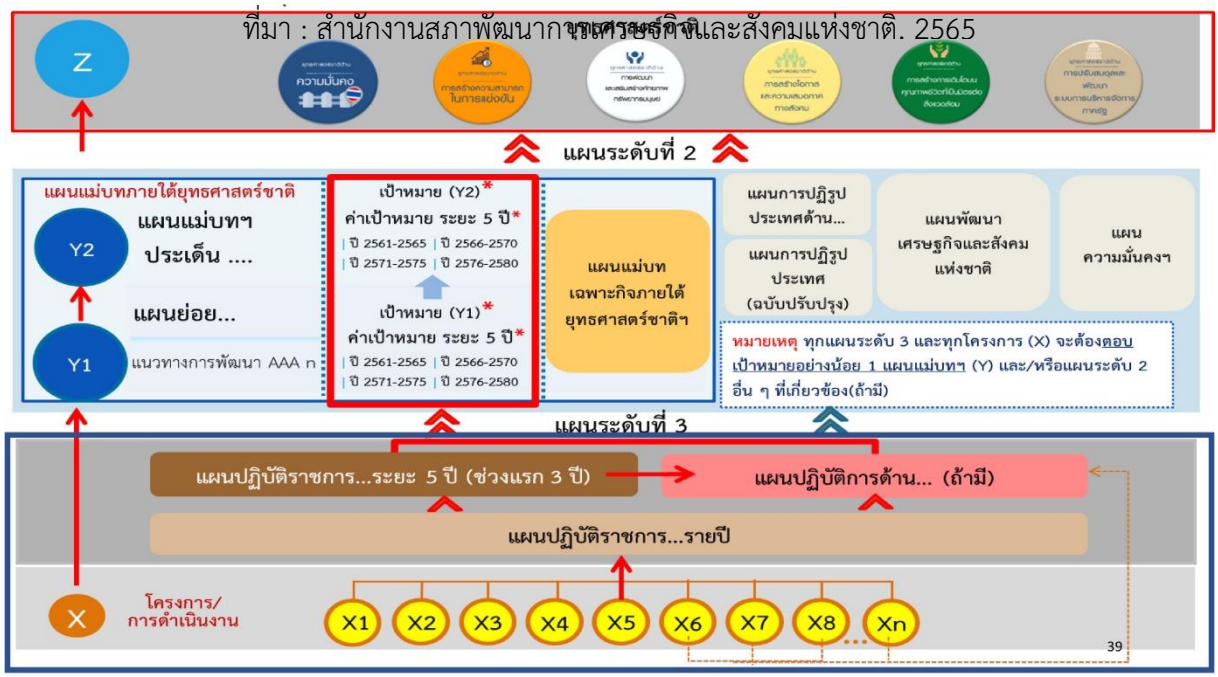
2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ต่อมาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้จัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 23 แผนแม่บท ซึ่งมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** นอกจากนี้มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ได้เห็นชอบให้จำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

- แผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ
- แผนระดับที่ 3 ได้แก่ แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานที่สอดคล้องกันตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) โดยแผนระดับที่ 3 ประกอบด้วย 2 แผนหลัก ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติการด้าน... และ (2) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี และรายปี

แผนภาพที่ 2.1 สรุปความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565



แผนภาพที่ 2.2 หลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ)

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565

2.1.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวฉบับแรกของประเทศไทย ที่ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนภาพที่ 2.3 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564

โดยสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการส่วนสุดมีส่วนเกี่ยวข้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในด้าน

1) ยุทธศาสตร์ความมั่นคง

4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

4.1.2 การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน

6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

4.1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็วโปร่งใน

2.1.2 แผนระดับที่ 2 : แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีทั้งสิ้น 23 แผนแม่บท โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่ง สำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุดมีภารกิจที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นดังนี้

แผนแม่บทฯ (1) ประเด็น ความมั่นคง ส่วนที่ 3 แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธ์ศาสตร์ชาติประเด็นความมั่งคง 3.2 แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง 3.2.1แนวทางการพัฒนาส่วนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและการพัฒนาประเทศ 3) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ 7) การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ

2) แผนแม่บทฯ (22) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นทั้งเป้าหมายและเครื่องมือกลไกใน การรองรับการขับเคลื่อนของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ดังนั้นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐจึงมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 ที่สามารถ

ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

3) แผนแม่บทฯ (22) ประเด็น กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติกำหนดให้ กฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายหลักให้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมจึงถูกจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกลไกสำคัญตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้วยการมุ่งเน้นให้ กฎหมายมีความเป็นพลวัตที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน และมีกระบวนการยุติธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและสร้างการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใสและพลวัตให้กับการพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมมีโอกาสได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และทั่วถึง ประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ได้แก่

การพัฒนากฎหมาย โดยเน้นการดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ยกเลิกกฎหมายให้มีเท่าที่จำเป็นและสอดคล้องบริบทและไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศจากนำเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมทางกฎหมายมาประยุกต์ใช้ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม รวมทั้งบูรณาการเชื่อมโยงกฎหมายทุกลำดับชั้นให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเอกภาพ ไม่ขัดกัน มีการนำกฎหมายไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะนำกระบวนการยุติธรรมปราศจากความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียม

การพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยอำนวยความยุติธรรมให้เป็นไปอย่างเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ทั่วถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้ดำเนินงานสอดประสานกันอย่างเป็นองคาพยพเพื่อให้สามารถจัดการกับข้อขัดแย้ง กรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 แผนระดับที่ 2 : แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

แผนการปฏิรูปประเทศ เป็นแผนระดับที่ 2 ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ซึ่งทุกหน่วยงานต้องดำเนินการตามกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship: XYZ) เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติของแต่ละช่วงเวลา 5 ปี โดยแผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 จะดำเนินการคู่ขนานไปกับเล่มแผนการปฏิรูปประเทศฉบับเดิมที่ประกาศใช้เมื่อเดือนเมษายน 2561 ที่เป็นกิจกรรมในลักษณะภารกิจปกติของหน่วยงาน โดยแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 13 ด้าน สำนักงานอัยการสูงสุด มีภารกิจที่เกี่ยวข้องสอดคล้องโดยตรงกับ**แผนการปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน** ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินมีการทบทวน โดยได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และ

รองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูปฯ ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย

(1) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(2) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

(3) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

(4) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

(5) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็วคุ้มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต

แผนการปฏิรูปด้านการบริหารราชแผ่นดิน (ปรับปรับปรุง) มีกิจกรรมทั้งสิ้น 5 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมปฏิรูปที่ 1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล โดยดำเนินการเร่งรัดพัฒนาข้อมูลภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ จัดให้มีแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการ และบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Platform) ที่มีคุณภาพ ตรงตามความจำเป็นทั้งในสภาวการณ์ปกติและฉุกเฉินเร่งด่วน และสอดคล้องความต้องการพื้นฐานที่แท้จริงของประชาชน ชุมชน และภาคธุรกิจเอกชน เร่งพัฒนาระบบกลางและแอพพลิเคชั่นสนับสนุน (Shared Application Enabling Services) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีการเริ่มต้นใช้งานจริง ส่งเสริมการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐ และการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัล จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมปฏิรูปที่ 2 จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ โดยดำเนินการทบทวนบทบาทและภารกิจของภาครัฐ การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันรองรับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม โดยดำเนินการเปลี่ยนระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อการสรรหาคนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญได้ทันการณ์ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

กิจกรรมปฏิรูปที่ 4 สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการทบทวนบทบาทภารกิจและระบบการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค โดยสร้างและพัฒนากลไกการทำงานที่เน้นการบูรณาการ/เชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานในพื้นที่ พัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในจังหวัดที่มีความคล่องตัว ในระบบงาน ระบบแผน ระบบงบประมาณ และระบบบริหารงานบุคคลให้มีการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

กิจกรรมปฏิรูปที่ 5 ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ้มค่า โปร่งใส ปราศจากการทุจริต

2.1.5 แผนระดับที่ 2 : ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศไทยในระยะ 5 ปี ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีหนึ่งในหมุดหมายสำคัญของแผนพัฒนาฯ คือ “หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน” ที่มุ่งเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

2.1.6 แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 - 2566

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 – 2566 นี้ เป็นการกำหนดทิศทางของสำนักงานอัยการสูงสุดระหว่างปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2566 จัดทำโดยสำนักงานอัยการสูงสุดร่วมกับคณะที่ปรึกษาจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งยุทธศาสตร์ในระดับประเทศและระดับหน่วยงาน เพื่อทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ประเด็นสำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคดีค้ามนุษย์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การยกระดับคุณภาพ ความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ในการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมและตอบสนองนโยบายรัฐบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.2 สภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับองค์กร

2.2.1 สภาวะแวดล้อมของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุดนั้น แต่เดิมนั้นคำว่า “อัยการ” เรียกว่า พนักงานรักษาพระอัยการยกกระบัตร หรือ ยกกบัตร มีอำนาจหน้าที่ไปประจำตามหัวเมืองเพื่อสอดส่องการพิพากษาอรรถคดีของตุลาการให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ซึ่งแต่เดิมราษฎรต้องดำเนินคดีอาญาด้วยตนเอง พนักงานอัยการยังไม่มีการบทบาทในการฟ้องคดีอาญาแผ่นดินแต่อย่างใด จนกระทั่งภายหลังจากเหตุการณ์ที่ประเทศไทยเสียสิทธิสภาพนอกอาณาเขต จึงได้มีการปฏิรูปการศาลและกฎหมาย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงให้มีกรมอัยการเป็นเจ้าพนักงาน สำหรับเป็นโจทก์เป็นทนายในคดีความแผ่นดินและต่อมาในปี พ.ศ.2434 จึงได้มีการจัดตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้นและได้มีการจัดตั้งเจ้าพนักงานทำหน้าที่ดำเนินคดีอาญาในนามของแผ่นดินขึ้น เรียกว่า “กรมอัยการ” มีขุนหลวงพระยาไกรสี เป็นอธิบดีกรมอัยการคนแรก โดยตั้งขึ้นในกระทรวงยุติธรรมซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2436 อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการจัดตั้งกรมอัยการแล้ว แต่พนักงานอัยการก็มิได้รวมอยู่ในกรมอัยการ หากแต่พนักงานอัยการแยกสังกัดในกระทรวงยุติธรรม กระทรวงนครบาล และกระทรวงมหาดไทย จนกระทั่งต่อมาในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯให้โอนกรมอัยการจากกระทรวงยุติธรรมมาขึ้นในกระทรวงมหาดไทย กระทั่งเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2534 ได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 ให้แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานราชการอิสระ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงใด โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” มีฐานะเป็นหน่วยราชการอิสระไม่สังกัดกระทรวง และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีและมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งเป็นการปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมให้อัยการมีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและไม่ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงต่อการพิจารณาสั่งคดีหรือการดำเนินคดีซึ่งจะอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ตลอดจนการดำเนินคดีแพ่ง และการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ทั้งมีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายเฉพาะกำหนดไว้ ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญได้เกิดขึ้นอีกครั้ง โดยเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรพุทธศักราช พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญประเภท “องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ” โดยให้พนักงานอัยการมีอิสระในการสั่งคดีและพิจารณาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม

ซึ่งปัจจุบัน “สำนักงานอัยการสูงสุด” เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญตามมาตรา 248 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งกำหนดให้การดำเนินการขององค์กรอัยการมีความอิสระ เพื่อรับรอง

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรอัยการและเพื่อให้พนักงานอัยการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเต็มที่ ปราศจากการขัดกันแห่งผลประโยชน์และแทรกแซงทางการเมือง มีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เที่ยงธรรมและปราศจากอคติทั้งปวง เพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนตามกฎหมาย โดยได้กำหนดให้องค์กรอัยการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดาเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ

3) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ตามที่เห็นสมควร

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับดาเนินคดีให้

5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดาเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่หรืออาจทาให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอานวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

ซึ่งองค์กรอัยการนั้น ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการอัยการ 2) อัยการสูงสุด และ 3) พนักงานอัยการอื่น โดยมีสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยธุรการ และกำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรอัยการต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและหลักนิติธรรม โดยคณะกรรมการอัยการ หรือเรียกโดยย่อว่า “ก.อ.” ประกอบด้วย

(1) ประธาน ก.อ. ซึ่งข้าราชการอัยการเว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอัยการผู้ช่วยเป็นผู้เลือกจากผู้รับบำเหน็จหรือบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเคยรับราชการเป็นข้าราชการอัยการมาแล้วในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีอัยการหรืออธิบดีอัยการภาคหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ทั้งนี้ ต้องไม่เคยเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองในระยะสิบปีก่อนได้รับเลือก

(2) อัยการสูงสุดเป็นรองประธาน ก.อ.

(3) รองอัยการสูงสุดตามลำดับอาวุโสจำนวนห้าคนเป็นกรรมการอัยการ

(4) กรรมการอัยการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งข้าราชการอัยการเว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอัยการผู้ช่วยเป็นผู้เลือกจาก

(ก) ข้าราชการอัยการชั้น 5 ขึ้นไป ซึ่งมิได้เป็นกรรมการอัยการโดยตำแหน่งอยู่แล้วจำนวนสี่คน

(ข) ผู้รับบำเหน็จหรือบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการอัยการมาแล้วจำนวนสองคน

(5) กรรมการอัยการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน ซึ่งข้าราชการอัยการเว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอัยการผู้ช่วยเป็นผู้เลือกจากผู้ซึ่งไม่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการอัยการมาก่อน และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการงบประมาณ ด้านการพัฒนาองค์กร หรือด้านการบริหารจัดการให้อธิบดีอัยการ สำนักงานคณะกรรมการอัยการ เป็นเลขานุการ ก.อ. ซึ่งคณะกรรมการอัยการ หรือ ก.อ. มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากาลังและกำหนดตำแหน่งข้าราชการฝ่ายอัยการ

2) เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

3) ออกระเบียบเกี่ยวกับการจัดระบบ การแก้ไข และการรักษาทะเบียนประวัติและควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการฝ่ายอัยการ

4) ออกระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์อื่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว และเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ

5) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการอัยการ

6) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรักษาราชการแทน การปฏิบัติราชการแทนและการรักษาการ ในตำแหน่งของข้าราชการฝ่ายอัยการ

7) ออกระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการฝ่ายอัยการ

8) พิจารณาเกี่ยวกับการดาเนินการทางวินัยข้าราชการฝ่ายอัยการ และการสั่งให้ข้าราชการฝ่ายอัยการออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

9) ออกระเบียบเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การรับเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การรักษาจริยธรรม การออกจากราชการ การคุ้มครองระบบคุณธรรม และการจัดระเบียบข้าราชการธุรการ

10) แต่งตั้งอนุกรรมการ บุคคล หรือคณะบุคคลเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการอัยการมอบหมาย

11) ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อกำหนดการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายอัยการ

อำนาจหน้าที่ของอัยการสูงสุดนั้นได้ถูกกำหนดไว้ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

(2) ควบคุมดูแล และรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและประเพณีปฏิบัติของทางราชการ

(3) บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่ง อัยการสูงสุดอาจมอบอำนาจให้รองอัยการสูงสุดหรือข้าราชการฝ่ายอัยการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทนได้ให้อัยการสูงสุดโดยความเห็นชอบของ ก.อ. มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (1) และ (2) ให้อัยการสูงสุดมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งอันจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ หรือประกาศที่ ก.อ. กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนั้นในส่วนของอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการนั้น พระราชบัญญัติองค์กรอัยการได้กำหนดให้พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) อำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

2) ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

3) ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดาเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวง กับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

4) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทาไปตามหน้าที่ก็ดี หรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทาตามคาสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งกระทาการในหน้าที่ราชการก็ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้

5) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดาเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมิได้กล่าวใน (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมิใช่กรณี ที่เป็นข้อพิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้

6) ในคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจเป็นโจทก์ได้

7) ดำเนินการตามที่เห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคาพิพากษา ในการนี้มิให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

8) ในกรณีที่มีการผิดสัญญาประกันจาเลย หรือประกันรับสิ่งของไปดูแลรักษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดาเนินคดีในการบังคับให้เป็นไปตามสัญญานั้น ในการนี้ มิให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

9) อำนาจและหน้าที่อื่นตามที่ ก.อ. ประกาศกำหนดหรือเห็นชอบเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรี

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ

11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดตามที่ได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พนักงานอัยการจะออกคำสั่งเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคาก็ได้ แต่จะเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคาโดยคู่ความฝ่ายนั้นไม่ยินยอมไม่ได้

พนักงานอัยการตำแหน่งใดมีอำนาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้เพียงใดให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.อ.

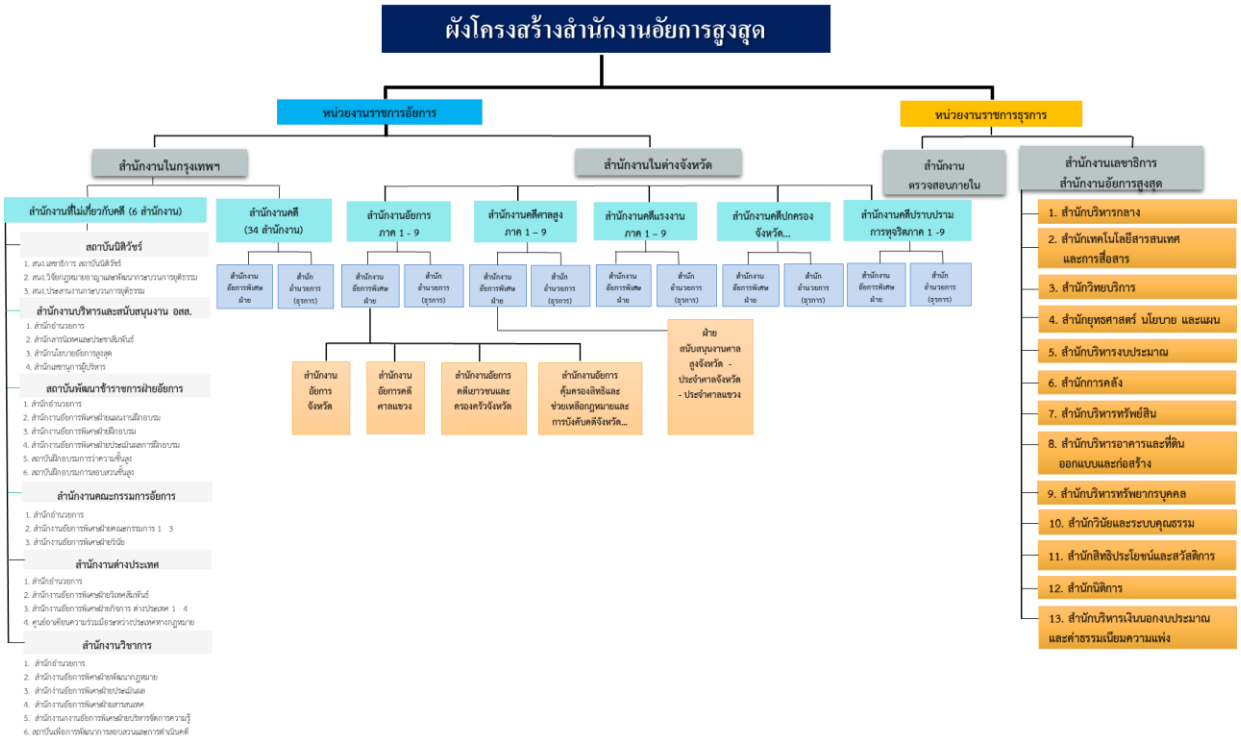
2.2.2 โครงสร้างของสำนักงานอัยการสูงสุด

<u>โครงสร้างของสำนักงานอัยการสูงสุด</u>

สำนักงานอัยการสูงสุดมีการจัดระเบียบโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ซึ่งประกอบด้วย

1) หน่วยงานราชการอัยการ

2) หน่วยงานราชการธุรการ



แผนภาพที่ 2.4 โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด

ที่มา : สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565

2.2.4 สภาวะแวดล้อมของสำนักงานคดีค้ามนุษย์

สืบเนื่องมาจากในช่วงปี พ.ศ.2557ประเทศไทย ได้ถูกปรับลดอันดับด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ตามรายงานการค้ามนุษย์ (Trafficking in Persos Report-TIP Report) ที่จัดทำโดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา โดยระบุปรับลดระดับประเทศไยจากกลุ่มที่ 2 (Tier 2) ลงมาอยู่ที่ระดับต่ำสุดบัญชีรายชื่อกลุ่มที่ 3 (Tier 3) โดยมีข้อเสนอแนะว่า “ไทยควรจัดตั้งแผนกศาลที่ดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ หรือกำหนดมาตรการอื่นที่จะเร่งกระบวนการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ด้วย” รัฐบาลจึงได้วางแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และกำหนดให้มีการจัดตั้งส่วนราชการ/หน่วยงานภายในที่มีอำนาจหน้าที่ในคดีค้ามนุษย์ไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้หน่วยงานราชการทั้งหลายที่

เกี่ยวข้องต้องตื่นตัวและพยายามยกระดับมาตรการในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรมและรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคดีค้ามนุษย์ ขึ้นในเดือนตุลาคม 2558 ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 16) (๒๕๔๘) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบทบาทพนักงานอัยการเกี่ยวกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์ให้มีความคล่องตัวสูงเป็นการเร่งด่วน โดยให้มีภารกิจหลักในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ รวมทั้งป้องกันและต่อต้านการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ การจัดทำฐานข้อมูลคดีค้ามนุษย์ ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ และต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563 ได้มีการแบ่งส่วนราชการ กำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ซึ่งสำนักงานคดีค้ามนุษย์เป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดให้สำนักงานคดีค้ามนุษย์ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

(ก) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ ทิศทาง และติดตามประเมินผลสถานการณ์ความคืบหน้าเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เสนอแนะและจัดทำนโยบายแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(ข) รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ภายในสำนักงานอัยการสูงสุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ สานักงานอัยการสูงสุด และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านหรือการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

(ค) รับผิดชอบงานต่อต้านการค้ามนุษย์ ติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องการค้ามนุษย์ที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ง) รับผิดชอบงานประชุม เจรจา และให้ความเห็นเกี่ยวกับอนุสัญญา สนธิสัญญาและความตกลงระหว่างประเทศ งานจัดทำรายงานตามพันธกรณีของประเทศไทยภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านหรือการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ งานตอบข้อหารือและให้ข้อมูลตามที่ต่างประเทศร้องขอและงานจัดการประชุมระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(จ) งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดาเนินคดีค้ามนุษย์ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการ แผนพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรด้านวิชาการเกี่ยวกับการดาเนินคดีค้ามนุษย์

(ฉ) เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาขัดข้องในการดาเนินคดีค้ามนุษย์

(ช) รับผิดชอบงานสอบสวนและการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาสั่งคดีของอัยการสูงสุดในคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ที่มีโทษตามกฎหมายไทยซึ่งได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และเกี่ยวพันกับความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทน

(ซ) รับผิดชอบงานร่วมสอบสวน การดำเนินคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และความผิดข้อหาอื่นที่รวมอยู่ในสำนวนการสอบสวนเดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ

(ฌ) รับผิดชอบงานดำเนินคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และความผิดข้อหาอื่นที่รวมอยู่ในสำนวนการสอบสวนเดียวกันซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอาญาหรือที่โอนมาดำเนินคดีที่ศาลอาญา

(ญ) เป็นที่ปรึกษาหรือเข้าร่วมการสอบสวนคดีค้ามนุษย์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในท้องที่จังหวัดอื่นตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

(ฎ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายและได้กำหนดให้มีหน่วยงานราชการในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(ก) สำนักอำนวยการ มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1) รับผิดชอบงานสนับสนุนงานพนักงานอัยการ งานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุและยานพาหนะของสำนักงานคดีค้ามนุษย์

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายยุทธศาสตร์และฐานข้อมูลคดีค้ามนุษย์ มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ ทิศทาง และติดตามประเมินผลสถานการณ์ความคืบหน้าเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เสนอแนะและจัดทำนโยบายแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการของสานักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2) รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ภายในสานักงานอัยการสูงสุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างสานักงานตำรวจแห่งชาติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ สานักงานอัยการสูงสุด และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านหรือการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

3) รับผิดชอบงานต่อต้านการค้ามนุษย์ ติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องการค้ามนุษย์ที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

4) รับผิดชอบงานประชุม เจรจา และให้ความเห็นเกี่ยวกับอนุสัญญา สนธิสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศ งานจัดทำรายงานตามพันธกรณีของประเทศไทยภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านหรือการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ งานตอบข้อหารือและให้ข้อมูลตามที่ต่างประเทศร้องขอและงานจัดการประชุมระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

5) งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการ แผนพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรด้านวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์

6) เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องในการดาเนินคดีค้ามนุษย์

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีค้ามนุษย์ ๑ – ๔ (ปัจจุบันมีเพียง ๑- ๓)

มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1) รับผิดชอบงานสอบสวนและการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาสั่งคดีของอัยการสูงสุดในคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ที่มีโทษตามกฎหมายไทยซึ่งได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และเกี่ยวพันกับความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทน

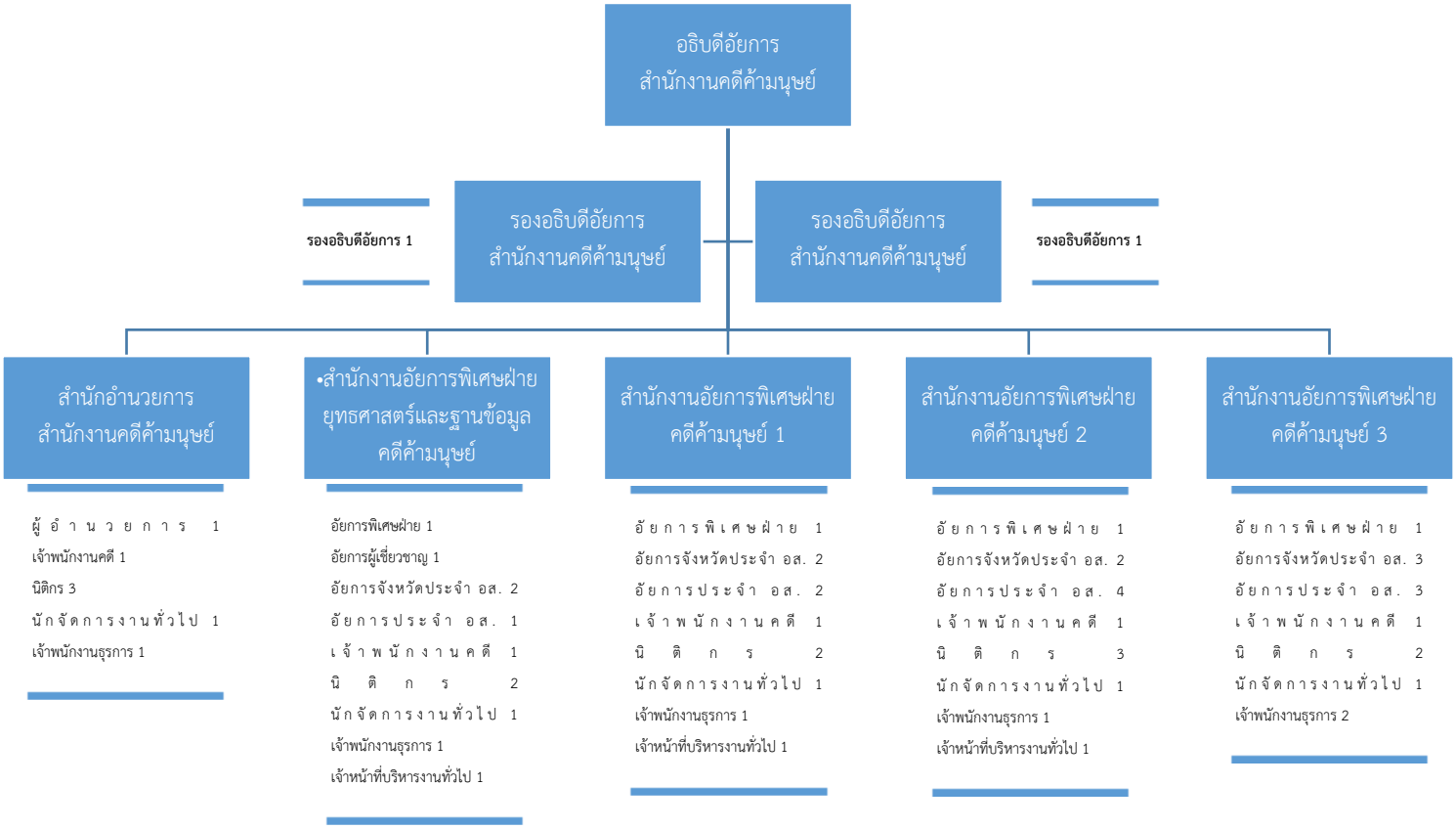
2) รับผิดชอบงานร่วมสอบสวน การดำเนินคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และความผิดข้อหาอื่นที่รวมอยู่ในสำนวนการสอบสวนเดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ

3) รับผิดชอบงานดำเนินคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และความผิดข้อหาอื่นที่รวมอยู่ในสานวนการสอบสวนเดียวกันซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอาญาหรือที่โอนมาดำเนินคดีที่ศาลอาญา

4) เป็นที่ปรึกษาหรือเข้าร่วมการสอบสวนคดีค้ามนุษย์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในท้องที่จังหวัดอื่นตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานคดีค้ามนุษย์และบุคลากร



แผนภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักงานคดีค้ามนุษย์

2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับสำนักงานคดีค้า(SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานคดีค้ามนุษย์(SWOT Analysis) เป็นการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัยจัยเหล่านี้แต่ละอย่าง จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์อย่างไร จุดแข็งของสำนักงานคดีค้ามนุษย์จะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนของสำนักงานคดีค้ามนุษย์จะเป็น คุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้เกิดการเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.1 <u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ โดยใช้ McKinney 7-S Framework</u>

กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจะใช้การวิเคราะห์ด้วยคุณลักษณะ ๗ ประการของ McKinney (McKinney 7-S Framework) ซึ่งเป็นปัจจัยมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ มีดังนี้

S 1. โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะขององค์กรมีประโยชน์ต่อการจัดทำ กลยุทธ์ขององค์กร วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ได้ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่งหน่วยงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายงานการบังคับบัญชา เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

S 2. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการสร้างกลยุทธ์ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรนั้นจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้นๆ (Structure Follows Strategy)

S 3. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) หรือการดำเนินงานภายในองค์กร ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ระบบการวางแผน ระบบด้านงบประมาณ ระบบในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน เหล่านี้ซึ่งจะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่างๆขององค์กร

S 4. แบบแผนในการบริหารจัดการ (Style) ในการบริหารของผู้บริหารระดับสูง รวมถึงบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและคุณธรรม เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลากรภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จพร้อมด้วยคุณธรรม

S 5. บุคลากรในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรทั้งในเรื่องจำนวนบุคลากรมีเพียงพอรวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่างๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กรเช่นการมอบหมายให้ฝ่ายอำนวยการเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการบุคคลกรทั้งหมด หรือ การที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาบุคลากร

S 6. ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skill) ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความรู้ในงานสารบรรณ ,ความรู้ภาษาต่างประเทศ,ความรู้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

S 7. ค่านิยมร่วมกัน (Shared values) ได้แก่ แนวคิดรวมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กร สิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรมีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมรวมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานคดีค้ามนุษย์โดยใช้ 7S Framework

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โครงสร้างองค์กร (Structure)	1.เป็นระบบราชการที่มีศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายไปยังส่วนภูมิภาค 2. มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	1. ระดับชั้นการบังคับบัญชามากทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารและการตัดสินใจ 2. โครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนไป
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและของสำนักงานอัยการสูงสุด 2. เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและผลักดันนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรม	1. หน่วยงานมีภารกิจเชิงนโยบายเร่งด่วนมาก และมีข้อจำกัดด้านเวลาจึงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ 2. แนวนโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง 3 ขาดการจัดการความรู้และการนำไปถ่ายทอดต่อ
ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)	1. มีการกำหนดระบบการทำงานชัดเจน มีระเบียบ และคู่มือในการปฏิบัติงาน 2. มีระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	1. หลักเกณฑ์การประเมินและวิเคราะห์อัตรากำลังยังไม่มีประสิทธิผล 2.ขาดศูนย์กลางการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว ทำให้เกิดปัญหาข้อมูลมีความซ้ำซ้อน (redundant) มีความขัดแย้ง (consistency)
แบบแผนในการบริหารจัดการ (Style)	1. มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผ่านหลากหลายช่องทาง สามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย ทำให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์	1. การบริหารยึดหลักระบบราชการมากเกินไปทำให้ไม่เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางองค์กร

	ร่วมกัน 2. ผู้บริหารมีแนวคิดการปฏิรูปองค์กรให้มีความทันสมัยยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนถ่ายไปสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต	
บุคลากรในองค์กร (Staff)	1 บุคลากรมีความรู้ มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานและมีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน	1. การจำกัดอัตรากำลังข้าราชการทำให้ขาดแรงจูงใจ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรเกิดปัญหาเรื่อง การยอมรับ การตัดสินใจ และความต่อเนื่องในแนวนโยบาย 2. จำนวนบุคลากรน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังทำให้ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและกรอบภารกิจที่กำหนด 3.บุคลากรขาดทักษะการใช้ระบบสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ
ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skill)	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในกาทำงานด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยเป็นการสร้างสมความรู้เป็นเวลานาน จนที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ 2. เป็นองค์กรหลักในการฝึกอบรม ทักษะความชำนาญ ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน 3.ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์	1. การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน เช่น คนเก่าที่กำลังย้ายออกไปกับคนใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานยังไม่ราบรื่นและเป็นระบบ 2. ขาดการพัฒนาบุคคลากรอย่างต่อเนื่อง 3. ในอนาคตอาจจะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการลดอัตรากำลัง
ค่านิยมร่วมกัน (Shared values)	1. มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน 2.มีทัศนคติที่ดีต่อการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	1 วัฒนธรรมองค์กรยังยึดติดกับกรอบทัศนคติการทำงานของระบบราชการทำให้กระบวนการทำงานมีความล่าช้า

2.3.2 การวิเคราะห์สภาพภายนอกของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ ด้วยเครื่องมือ PESTLE Analysis

สภาพแวดล้อมจะถูกวิเคราะห์หาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ ด้วยเครื่องมือ PESTLE เพื่อหาโอกาสและอุปสรรคซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านการเมือง (Political : P) วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ กฎหมาย นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ต้นสังกัด กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงาน

2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E) วิเคราะห์สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจที่จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน

3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors: S) วิเคราะห์การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ แนวคิด สภาพทางสังคมและชุมชน ความต้องการของสังคม ปัญหาสังคม เครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

4. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors: T) วิเคราะห์ในเรื่องความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร การเข้าถึงระบบเครือข่ายฯ

5 ด้านสิ่งแวดล้อม(Environmental :E) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอื่นประกอบอีก เช่น สภาพภูมิอากาศ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศของโลก การชดเชยด้านสิ่งแวดล้อมของแต่ละประเทศ

6 .ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L) ปัจจัยทางด้านกฎหมายเกี่ยวข้องกับมาตราที่กฎหมายระบุไว้ เป็นสิ่งที่กำหนดว่าสามารถทำได้หรือไม่สามารถทำได้

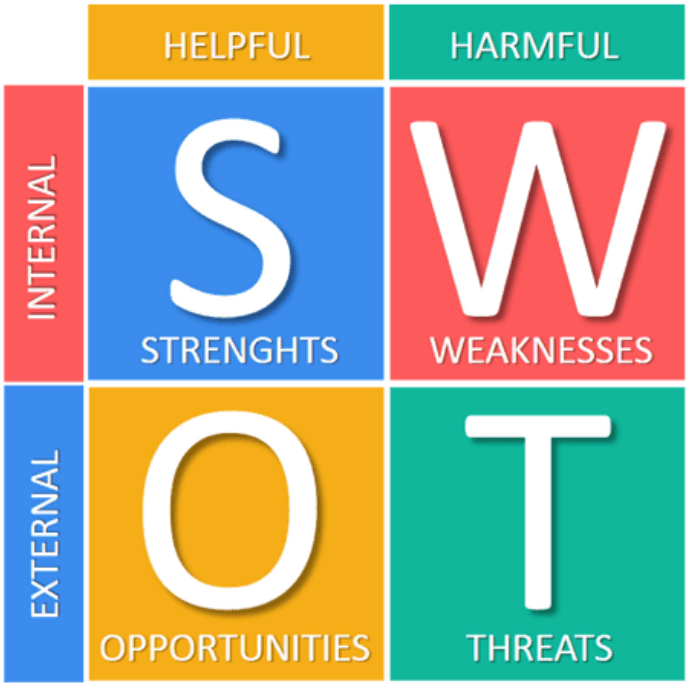
ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ด้วย PESTEL analysis

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Threats)
ด้านการเมือง (Political : P)	1. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา 3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใน	1. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและรัฐบาล ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในบางโครงการ 2. มีขั้นตอนการพิจารณาหลาย

	กระบวนการยุติธรรมทางอาญา 4. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย	ระดับ ทำให้การพัฒนาโครงการมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง 3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนงานด้านต่างๆ 4. มีการเปลี่ยนแปลงแผนงานเนื่องจากนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ทำให้มีผลกระทบกับแผนงานตามแผนแม่บทที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E)	1.การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้ไทยกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการลงทุน ซึ่งรวมถึงการเข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมักจะเติบโตคู่ไปกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้มีพันธมิตรในการทำงานเพิ่มขึ้น	1. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง 2. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่กำหนดในแผนแม่บท
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors: S)	1. มีภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานภาคประชาชนทุกระดับ ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายได้ครอบคลุมและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น 2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบงานระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศผ่านระบบเทคโนโลยีได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากขึ้น	1 สังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำของสังคม ทำให้เกิดการค้ามนุษย์รูปแบบใหม่
ด้านเทคโนโลยี (Technological factors: T)	1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วและทั่วถึงทำให้สามารถส่งข่าวสารกับกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและสะดวกขึ้น	1. เทคโนโลยีการสื่อสารและโซเชียลมีเดียที่ส่งผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียงองค์กรได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีข้อร้องเรียน

	2. สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่ทนสมัย สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการได้เช่น ระบบการแจ้งเหตุ หรือสืบค้นข้อมูลออนไลน์ เป็นต้น 5. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental :E)	1.มีพันธมิตรในการปฏิบัติงานหลายองค์กร	1เกิดการรั่วไหลของข้อมูล
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	1.มีนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรองรับการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานได้ง่ายและเป็นไปทิศทางเดียวกัน	1มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติบ่อย ทำให้บางคนไม่เข้าใจในลักษณะงาน เจตนารมณ์ของกฎหมาย และบทบาทของหน่วยงาน และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2.4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)



แผนภาพที่ 2.6 ภาพ SWOT

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strenghts)

S1.เป็นระบบราชการที่มีศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายไปยังส่วนภูมิภาค

S 2. มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

S 3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและของสำนักงานอัยการสูงสุด

S 4. เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและผลักดันนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

S 5 มีการกำหนดระบบการทำงานชัดเจน มีระเบียบ และคู่มือในการปฏิบัติงาน

S 6. มีระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

S 7. มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผ่านหลากหลายช่องทาง สามาถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย ทำให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

S 8 ผู้บริหารมีแนวคิดการปฏิรูปองค์กรให้มีความทันสมัยยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนถ่ายไปสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต

S 9 บุคลากรมีความรู้ มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานและมีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน

S 10. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในกาทำงานด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยเป็นการสร้างสมความรู้เป็นเวลานาน จนที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

S 11. เป็นองค์กรหลักในการฝึกอบรม ทักษะ ความชำนาญ ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

S 12 .ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์

S 13. มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน

S 14 .มีทัศนคติที่ดีต่อการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

จุดอ่อน (Weakness)

W 1. ระดับชั้นการบังคับบัญชามากทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารและการตัดสินใจ

W 2. โครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนไป

W 3 หน่วยงานมีภารกิจเชิงนโยบายเร่งด่วนมาก และมีข้อจำกัดด้านเวลาจึงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

W4. แนวนโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง

W5 ขาดการจัดการความรู้และการนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้

W6 หลักเกณฑ์การประเมินและวิเคราะห์อัตรากำลังยังไม่มีประสิทธิผล

W 7.ขาดศูนย์กลางการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว ทำให้เกิดปัญหาข้อมูลมีความซ้ำซ้อน (redundant) มีความขัดแย้ง (consistency)

W8 การบริหารยึดหลักระบบราชการมากเกินไปทำให้ไม่เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางองค์กร

W9 การจำกัดอัตรากำลังข้าราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรเกิดปัญหาเรื่อง การยอมรับ การตัดสินใจ และความต่อเนื่องในแนวนโยบาย

W10. จำนวนบุคลากรน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังทำให้ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและกรอบภารกิจที่กำหนด

W11. การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน เช่น คนเก่าที่กำลังย้ายออกไปกับคนใหม่ที่เพิ่งเข้ษทำงานยังไม่ราบรื่นและเป็นระบบ

W12. ขาดทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ

W13 บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

W14. ในอนาคตอาจจะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการลดอัตรากำลัง

W15 วัฒนธรรมองค์กรยังยึดติดกับกรอบทัศนคติการทำงานของระบบราชการทำให้กระบวนการทำงานมีความล่าช้า

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

O1. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

O2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

O3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

O4. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย

O5.การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้ไทยกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการลงทุน ซึ่งรวมถึงการเข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมักจะเติบโตคู่ไปกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้มีพันธมิตรในการทำงานเพิ่มขึ้น

O6. มีภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานภาคประชาชนทุกระดับ ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายได้ครอบคลุมและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

O7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบงานระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศผ่านระบบเทคโนโลยีได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากขึ้น

O8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วและทั่วถึงทำให้สามารถส่งข่าวสารกับกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและสะดวกขึ้น

O9. สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

O10. เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่ทนสมัย สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการได้เช่น ระบบการแจ้งเหตุ หรือสืบค้นข้อมูลออนไลน์ เป็นต้น

O11. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

O12.มีพันธมิตรในการปฏิบัติงานหลายองค์กร

O13 มีนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรองรับการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำงาน ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานได้ง่ายและเป็นไปทิศทางเดียวกัน

<u>อุปสรรค (Threats)</u>

T1การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและรัฐบาล ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงานไม่สอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในบางโครงการ

T2. มีขั้นตอนการพิจารณาหลายระดับ ทำให้การพัฒนาโครงการมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง

T3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนงานด้านต่างๆ

T4. มีการเปลี่ยนแปลงแผนงานเนื่องจากนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ทำให้มีผลกระทบกับแผนงานตามแผนแม่บทที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

T5. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

T6. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่กำหนดในแผนแม่บท

T 7 สังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำของสังคม ทำให้เกิดการค้ามนุษย์รูปแบบใหม่

T 8. เทคโนโลยีการสื่อสารและโซเชียลมีเดียที่ส่งผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียงองค์กรได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีข้อร้องเรียน

T9.เกิดการรั่วไหลของข้อมูล

T10. มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติบ่อย ทำให้บางคนไม่เข้าใจในลักษณะงาน เจตนารมณ์ของกฎหมาย และบทบาทของหน่วยงาน และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2.5 การประเมินสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.5.1 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยให้พิจารณาตามหลักการและความสำคัญว่าปัจจัยด้านใดเป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรมาก ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรน้อย โดยให้คะแนนรวมของทุกข้อรวมกันเป็น 1 น้ำหนักในแต่ละด้าน ได้ผลดังตารางนี้

ตารางที่ 2.3 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน

คนที่ / ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน	1	2	3	4	5	เฉลี่ย
โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.20	0.20	0.20	0.30	0.20	0.22
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.10	0.10	0.20	0.10	0.20	0.14
ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)	0.10	0.20	0.10	0.10	0.10	0.12
แบบแผนในการบริหารจัดการ (Style)	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
บุคลากรในองค์กร (Staff)	0.30	0.20	0.20	0.20	0.20	0.22
ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skill)	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
ค่านิยมร่วมกัน (Shared values)	0.10	0.1	0.10	0.10	0.10	0.10
น้ำหนักคะแนนรวม	1	1	1	1	1	1

จากตารางข้างต้น พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ สำนักงานคดีค้ามนุษย์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้) โครงสร้างองค์กร (Structure) บุคลากรในองค์กร (Staff) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบการปฏิบัติงานขององค์กร (System) แบบแผนในการบริหารจัดการ (Style) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) ค่านิยมขององค์กร (Shared Values)

ตารางที่ 2.4 แสดงค่าน้ำหนักรายการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL

กลุ่มตัวอย่างคนที่ / รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก	1	2	3	4	5	เฉลี่ย
ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P)	0.20	0.15	0.20	0.20	0.20	0.19
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	0.15	0.15	0.20	0.15	0.10	0.15
ปัจจัยด้านสังคม (Social : S)	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.14
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T)	0.20	0.20	0.10	0.20	0.20	0.18
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)	0.10	0.10	0.10	0.20	0.10	0.10
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	0.15	0.15	0.20	0.15	0.15	0.16
น้ำหนักคะแนนรวม	**1.00**	**1.00**	**1.00**	**1.00**	**1.00**	**1.00**

จากตารางข้างต้น พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factor) ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factor) ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural Factor) และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)

2.5.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน พิจารณาประเด็น และวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์มากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์มาก
3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์น้อย
1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีค้ามนุษย์น้อยที่สุด

ตารางที่ 2.5 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S Framework

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	คะแนนเฉลี่ย	จุดอ่อน (Weaknesses)	คะแนนเฉลี่ย
โครงสร้างองค์กร (Structure)	S 1.เป็นระบบราชการที่มีศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายไปยังส่วนภูมิภาค S 2. มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.60 4.40	W 1. ระดับชั้นการบังคับบัญชามากทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารและการตัดสินใจ W 2. โครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนไป	4.20 3.80
	ค่าเฉลี่ย	4.50		4
กลยุทธ์ขององค์กร	S 3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่	3.80	W 3. หน่วยงานมีภารกิจเชิงนโยบายเร่งด่วนมาก และมีข้อจำกัดด้านเวลาจึง	4.20

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	คะแนนเฉลี่ย	จุดอ่อน (Weaknesses)	คะแนนเฉลี่ย
(Strategy)	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและของสำนักงานอัยการสูงสุด S 4. เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและผลักดันนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรม	3.60	ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ W 4. แนวนโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง W 5 ขาดการจัดการความรู้และการนำไปถ่ายทอดต่อ	3 3.20
	ค่าเฉลี่ย	3.70		3.46
ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)	S 5. มีการกำหนดระบบการทำงานชัดเจน มีระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงาน S 6 มีระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	4.20 4	W 6. หลักเกณฑ์การประเมินและวิเคราะห์อัตรากำลังยังไม่มีประสิทธิผล W 7.ขาดศูนย์กลางการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว ทำให้เกิดปัญหาข้อมูลมีความซ้ำซ้อน (redundant) มีความขัดแย้ง (consistency)	3.80 3.20
	ค่าเฉลี่ย	4.10		3.50
แบบแผนในการบริหารจัดการ (Style)	S 7. มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผ่านหลากหลายช่องทาง	3.80	W 8. การบริหารยึดหลักระบบราชการมากเกินไปทำให้ไม่เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางองค์กร	4

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	คะแนนเฉลี่ย	จุดอ่อน (Weaknesses)	คะแนนเฉลี่ย
	สามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย ทำให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน S 8. ผู้บริหารมีแนวคิดการปฏิรูปองค์กรให้มีความทันสมัยยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนถ่ายไปสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต	4.20		
	ค่าเฉลี่ย	4		4
บุคลากรในองค์กร (Staff)	S 9 บุคลากรมีความรู้ มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานและมีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน	4.20	W 9. การจำกัดอัตรากำลังข้าราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรเกิดปัญหาเรื่อง การยอมรับ การตัดสินใจ และความต่อเนื่องในแนวนโยบาย W 10. จำนวนบุคลากรน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังทำให้ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและกรอบภารกิจที่กำหนด W 11ขาดทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ	4 4 4
	ค่าเฉลี่ย	4.20		4
ความรู้ความสามารถ	S 10. บุคลากรมีความรู้	4.60	W 12. การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน เช่น คนเก่าที่กำลังย้ายออกไปกับคนใหม่ที่	4

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	คะแนนเฉลี่ย	จุดอ่อน (Weaknesses)	คะแนนเฉลี่ย
ขององค์กร (Skill)	ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยเป็นการสร้างสมความรู้เป็นเวลานาน จนที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ S 11. เป็นองค์กรหลักในการฝึกอบรม ทักษะความชำนาญ ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน S 12.ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์	4.60 4.20	เพิ่งเข้าทำงานยังไม่ราบรื่นและเป็นระบบ W 13. ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง W 14. ในอนาคตอาจจะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการลดอัตรากำลัง	4.20 4.40
	ค่าเฉลี่ย	4.46		4.20
ค่านิยมร่วมกัน (Shared values)	S 13. มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน S 14.มีทัศนคติที่ดีต่อการคุ้มครองสิทธิ	4.80 4.80	W 15 วัฒนธรรมองค์กรยังยึดติดกับกรอบทัศนคติการทำงานของระบบราชการทำให้กระบวนการทำงานมีความล่าช้า	3.80

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	คะแนนเฉลี่ย	จุดอ่อน (Weaknesses)	คะแนนเฉลี่ย
	ของผู้เสียหาย และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น			
	ค่าเฉลี่ย	4.80		3.80

ตารางที่ 2.6 แสดงการให้คะแนนต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	คะแนนเฉลี่ย	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Threats)	คะแนนเฉลี่ย
ด้านการเมือง (Political : P)	O 1. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	4.60	T 1. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและรัฐบาล ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในบางโครงการ	3.80
	O 2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา	4.60	T 2. มีขั้นตอนการพิจารณาหลายระดับ ทำให้การพัฒนาโครงการมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง	4.20
	O 3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา	3.20	T3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนงานด้านต่างๆ	4
	O 4. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย	3.60	T 4. มีการเปลี่ยนแปลงแผนงานเนื่องจากนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลทำให้มีผลกระทบกับแผนงานตามแผนแม่บทที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า	3.60

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	คะแนนเฉลี่ย	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Threats)	คะแนนเฉลี่ย
	ค่าเฉลี่ย	4		3.90
ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E)	O 5.การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้ไทยกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการลงทุน ซึ่งรวมถึงการเข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมักจะเติบโตคู่ไปกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้มีพันธมิตรในการทำงานเพิ่มขึ้น	4	T 5. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง T 6. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่กำหนดในแผนแม่บท	4.20 4.20
	ค่าเฉลี่ย	4		4.20
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors: S)	O 6. มีภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานภาคประชาชนทุกระดับ ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายได้ครอบคลุมและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น O 7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบงานระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศผ่านระบบเทคโนโลยีได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากขึ้น	4 3.80	T 7 สังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำของสังคม ทำให้เกิดการค้ามนุษย์รูปแบบใหม่	4
	ค่าเฉลี่ย	3.90		4
ด้านเทคโนโลยี (Technological factors: T)	O 8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วและทั่วถึงทำให้สามารถส่งข่าวสารกับกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและสะดวกขึ้น O 9. สามารถนำเอาเทคโนโลยี	3.80	T 8. เทคโนโลยีการสื่อสารและโซเชียลมีเดียที่ส่งผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียงองค์กรได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีข้อร้องเรียน	4.40

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	คะแนนเฉลี่ย	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Threats)	คะแนนเฉลี่ย
	มาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น O 10 เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่ทนสมัย สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการได้เช่น ระบบการแจ้งเหตุ หรือสืบค้นข้อมูลออนไลน์ เป็นต้น O 11. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4 3.80 3.60		
	ค่าเฉลี่ย	3.80		4.40
ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental :E)	O 12.มีพันธมิตรในการปฏิบัติงานหลายองค์กร	4	T 9เกิดการรั่วไหลของข้อมูล	3.80
	ค่าเฉลี่ย	4		3.80
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	O 13.มีนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรองรับการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำงาน ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานได้ง่ายและเป็นไปทิศทางเดียวกัน	3.20	T 10 มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติบ่อย ทำให้บางคนไม่เข้าใจในลักษณะงานเจตนารมณ์ของกฎหมาย และบทบาทของหน่วยงาน และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน	4
	ค่าเฉลี่ย	3.20		4

2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยแจกแบบให้คะแนนให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จำนวนทั้งสิ้น 5 คน พิจารณาประเด็น และวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดมาก

3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดน้อย

1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดน้อยที่สุด

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ 7S ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่าปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อสำนักงานคดีค้ามนุษย์มากจะกำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อสำนักงานคดีค้ามนุษย์น้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

ตารางที่ 2.7 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน

กลุ่มตัวอย่างคนที่	**น้ำหนัก**	**คะแนนเฉลี่ย**		**คะแนนเฉลี่ย X น้ำหนัก**		**สรุปผล (จุดแข็ง-จุดอ่อน)**
รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน		**จุดแข็ง**	**จุดอ่อน**	**จุดแข็ง**	**จุดอ่อน**	
S1 โครงสร้างขององค์กร (Structure)	0.22	4.50	4	0.99	0.88	0.11
S2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.14	3.70	3.46	0.518	0.484	0.034
S3 ระบบการดำเนินการขององค์กร (Systems)	0.12	4.10	3.50	0.492	0.42	0.072
S4 ทักษะของบุคลากร (Skills)	0.10	4	4	0.4	0.4	0
S5 ลักษณะรูปแบบหรือพฤกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (Styles)	0.22	4.20	4	0.924	0.88	0.044
S6 บุคลากรในองค์กร (Staffs)	0.10	4.46	4.20	0.446	0.42	0.026
S7 ค่านิยมร่วมกัน (Shared value)	0.10	4.80	3.80	0.480	0.38	0.10
เฉลี่ยปัจจัยภายใน				**+4.25**	**-3.464**	
สรุปปัจจัยภายใน				**+0.786**		

ตารางที่ 2.8 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก

กลุ่มตัวอย่างคนที่	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย X น้ำหนัก		สรุปผล (โอกาส-อุปสรรค
รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P)	0.19	4.00	3.90	0.76	0.741	0.019
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	0.15	4.00	4.20	0.60	0.63	-0.03
ปัจจัยด้านสังคม (Social : S)	0.14	3.90	4.00	0.546	0.56	-0.014
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี(Technological : T)	0.18	3.38	4.40	0.608	0.72	-0.112
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)	0.10	4.00	3.80	0.40	0.38	0.02
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	0.16	3.20	4.00	0.512	0.64	-0.128
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				**+3.426**	**-3.671**	
สรุปปัจจัยภายนอก				**-0.245**		

2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

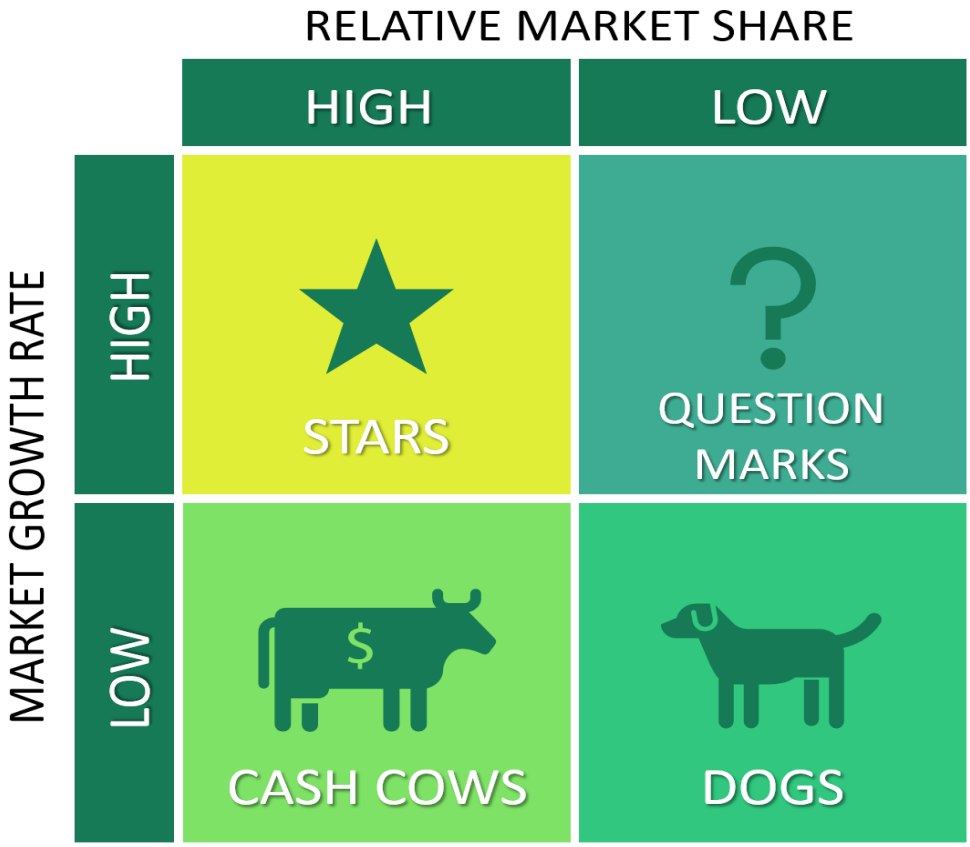
จากคะแนนข้างต้นจะนำไปสู่การจัดทำกราฟแสดงสถานภาพขององค์กร ซึ่งการแสดงสถานภาพขององค์กรจะบ่งบอกถึงสถานภาพ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. Stars (เอื้อและแข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส และมีปัจจัยภายในที่แข็ง เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมสูง เมื่อองค์กรมีสถานภาพเป็น Stars ให้กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอด

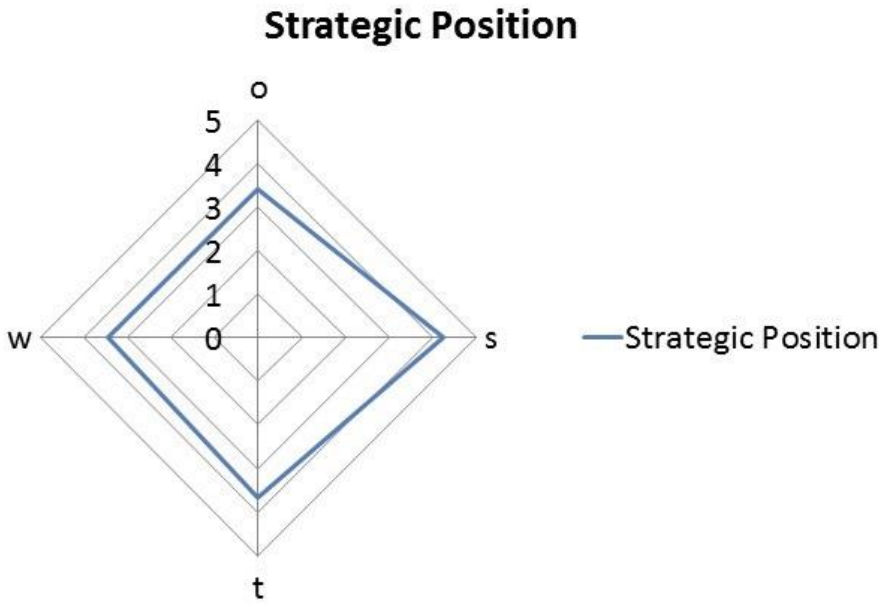
2. Question Marks (เอื้อแต่อ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกเอื้อ มีความพร้อมสูงให้การสนับสนุน แต่ปัจจัยภายในองค์กรอ่อน หากแก้ปัญหาจุดอ่อนขององค์กรได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กร (Turnaround)

3. Cash Cows (ไม่เอื้อแต่แข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรในภาพรวมส่วนใหญ่ ภายนอกองค์กรมีอุปสรรค มีปัญหา แต่ภายในหน่วยงานแข็ง มีความพร้อมมีความเข้มแข็ง หากรอให้ปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร หรือพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสก็จะสามารถพัฒนาองค์กรนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์ป้องกัน/แตกตัว (Defend/Diversify)

4. Dogs (ไม่เอื้อและอ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทั้งภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน มีปัญหาล่อแหลมต่อการประสบความล้มเหลวค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ว่าต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากดำเนินการต่อไป ปัญหาจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ อาจถึงขั้นแก้ไขไม่ได้ต้องยุบองค์กร ให้กำหนดกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment)



แผนภาพที่ 2.7 ภาพแสดงสถานการณ์ยุทธศาสตร์



แผนภาพที่ 2.8 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

จากกราฟภาพแสดงให้เห็นว่าสำนักงานคดีค้ามนุษย์ มีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในด้านจุดแข็งและอุปสรรค ซึ่งถือว่าเป็น Cash Cows (ไม่เอื้อแต่แข็ง) โดยภายในองค์กรมีความพร้อมมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันองค์กรก็พบว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดภายนอกที่องค์กรควบคุมไม่ได้ แต่สามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการป้องกันข้อจำกัดที่มาจากภายนอกได้

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค 5 อันดับแรก แล้วนำ TOWS Matrix มาใช้เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งได้ผลเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังแสดงตามตารางดังนี้

แผนภาพที่ 2.9 TOWS Matrix

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง 5 อันดับแรก

S 13. มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน

S 14 .มีทัศนคติที่ดีต่อการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

S 1. เป็นระบบราชการที่มีศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายไปยังส่วนภูมิภาค

S 10. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในกาทำงานด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยเป็นการสร้างสมความรู้เป็นเวลานาน จนที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

S 11. เป็นองค์กรหลักในการฝึกอบรม ทักษะ ความชำนาญ ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

จุดอ่อน (Weakness) 5 อันดับแรก

W14. ในอนาคตอาจจะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการลดอัตรากำลัง

W 1. ระดับชั้นการบังคับบัญชามากทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารและการตัดสินใจ

W 3 หน่วยงานมีภารกิจเชิงนโยบายเร่งด่วนมาก และมีข้อจำกัดด้านเวลาจึงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

W12. ขาดทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ

W13 บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities) 5 อันดับแรก

O1. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

O2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

O5.การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้ไทยกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการลงทุน ซึ่งรวมถึงการเข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมักจะเติบโตคู่ไปกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้มีพันธมิตรในการทำงานเพิ่มขึ้น

O6. มีภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานภาคประชาชนทุกระดับ ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายได้ครอบคลุมและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

O9. สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรค (Threats) 5 อันดับแรก

T 8. เทคโนโลยีการสื่อสารและโซเชียลมีเดียที่ส่งผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียงองค์กรได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีข้อร้องเรียน

T2. มีขั้นตอนการพิจารณาหลายระดับ ทำให้การพัฒนาโครงการมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง

T5. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

T6. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่กำหนดในแผนแม่บท

T3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนงานด้านต่างๆ

ตารางที่ 2.9 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	**จุดแข็ง (S)** S 13. มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน S 14 .มีทัศนคติที่ดีต่อการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น S1. เป็นระบบราชการที่มีศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายไปยังส่วนภูมิภาค S 10. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในกาทำงานด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยเป็นการสร้างสมความรู้เป็นเวลานาน จนที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ S 11. เป็นองค์กรหลักในการฝึกอบรม ทักษะความชำนาญ ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน	จุดอ่อน (W) W14. ในอนาคตอาจจะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการลดอัตรากำลัง W 1. ระดับชั้นการบังคับบัญชามากทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารและการตัดสินใจ W 3 หน่วยงานมีภารกิจเชิงนโยบายเร่งด่วนมากและมีข้อจำกัดด้านเวลาจึงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ W12. ขาดทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ W13 บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
โอกาส (O) O1. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ O2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา O5.การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้ไทยกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการลงทุน ซึ่งรวมถึงการเข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมักจะเติบโตคู่ไปกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้มีพันธมิตรในการ	**กลยุทธ์เชิงรุก (S-O Strategies) ใช้จุดแข็งร่วมกันกับวิธโอกาส** SO1 ยกระดับการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามนโยบายรัฐบาลเชิงรุก (S1+O1+O2) SO2 สร้างเครือข่ายการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกับภาคเอกชน/ประชาชนให้ครอบคลุมในทุกมิติ (S10+O5+O6) SO3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญด้านการป้องกัน	**กลยุทธ์เชิงแก้ไข (W-O Strategies) ใช้โอกาสลดจุดอ่อน** WO1 หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์โดยจัดอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (W14+O1+O2+O5) WO2 สร้างเครือข่ายการดำเนินงานภาคประชาชนเพื่อช่วยยกระดับการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (W3+O6)

ทำงานเพิ่มขึ้น O6. มีภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานภาคประชาชนทุกระดับ ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายได้ครอบคลุมและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น O9. สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	และปราบปรามการค้ามนุษย์แก่บุคลากรทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน (S11+O9)	WO3 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเท่ากันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (W2+W13+ O1+O2+O5) WO4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (W12+O9)
อุปสรรค (T) T 8. เทคโนโลยีการสื่อสารและโซเชียลมีเดียที่ส่งผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียงองค์กรได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีข้อร้องเรียน T2. มีขั้นตอนการพิจารณาหลายระดับ ทำให้การพัฒนาโครงการมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง T5. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง T6. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่กำหนดในแผนแม่บท T3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนงานด้านต่างๆ	**กลยุทธ์เชิงป้องกัน (S-T Strategies) ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค** ST1 ยกระดับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง (S10+T8) ST2 สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (S11 +T3+T5+T6) ST3 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกันพิจารณาการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วและมีความต่อเนื่อง พื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (S11+ T2)	**กลยุทธ์เชิงรับ (W-T Strategies) แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค** WT1 องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณโดยให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (W14+T5) WT2 เสริมสร้างทักษะความรู้ภาษาต่างประเทศและทักษะการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร (W3+W12+W13+T8) ปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้นภายใต้ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน (W13 +T2)

กลยุทธ์เชิงรุก (S-O Strategies) ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส

SO1 ยกระดับการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามนโยบายรัฐบาลเชิงรุก

SO2 สร้างเครือข่ายการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกับภาคเอกชน/ประชาชนให้ครอบคลุมในทุกมิติ

SO3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แก่บุคลากรทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (W-O Strategies) ใช้โอกาสลดจุดอ่อน

WO1 หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์โดยจัดอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

WO2 สร้างเครือข่ายการดำเนินงานภาคประชาชนเพื่อช่วยยกระดับการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

WO3 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเท่ากันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

WO4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (S-T Strategies) ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค

ST1 ยกระดับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร

ST2 ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับหน่วยงานบูรณาการด้านการค้ามนุษย์เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้ อยู่ภายใต้ระเบียบ กฎหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด

ST3 สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้กับบุคคลภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ST4 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกันพิจารณาการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วและมีความต่อเนื่อง พื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์เชิงรับ (W-T Strategies) แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค

WT1 องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณโดยให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้า

WT2 เสริมสร้างทักษะความรู้ภาษาต่างประเทศและทักษะการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้นภายใต้ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

บทที่ 3
แผนขององค์กร

3.1 ชื่อแผน

แผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)(วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรนำในการดำเนินคดีค้ามนุษย์และคุ้มครองผู้เสียหายอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การยอมรับอย่างยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2570”

พันธกิจ (Mission)

1. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจด้านการดำเนินคดีค้ามนุษย์ การต่อต้านตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ

2. พัฒนาความร่วมมือด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยการบูรณาการเครือข่ายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร

เป้าประสงค์

1.1 พนักงานอัยการทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัดมีศักยภาพสูงและมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ และการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย

1.2 องค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีภาพลักษณ์ที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

2.1 บูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์

2.2 มีเครือข่ายด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ครอบคลุมทุกมิติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

1. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) (ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์)

การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ หรือ WAYS จะได้จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อมาวิเคราะห์ทางเลือกชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ และจากการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ พบว่ามีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ภายนอกไม่เอื้อต่อการพัฒนางานด้านการดำเนินคดีค้ามนุษย์ แต่ศักยภาพภายในองค์กรมีความเข้มแข็ง ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน จึงมุ่งเน้น**กลยุทธ์เชิงป้องกัน** ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและอุปสรรค และการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน

ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและอุปสรรค	๑. กลยุทธ์เชิงป้องกัน
S10+T10)	- พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์ - ยกระดับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ผ่านโซเชียลมีเดียอย่างต่อเนื่อง
S11+ T2	บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
S11 +T3+T5+T6	พัฒนาทักษะด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์แก่หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ได้ดังตารางที่ 3-2,3.3และตารางที่ 3-4

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด และ 2 กลยุทธ์ รายละเอียดดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1) พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร	1.1 พนักงานอัยการทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัดมีศักยภาพสูงและมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ และการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย	1. ร้อยละของพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอบรมสร้างความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์	1. พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์
	1.2 องค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีภาพลักษณ์ที่ดี	2. จำนวนครั้งในการนำเสนอผลการดำเนินงานต่อเดือน	2. ยกระดับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ผ่านโซเชียลมีเดียอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด และ 1 กลยุทธ์ รายละเอียดดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ **ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
2) สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ	2.1 บูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์	1. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการป้องกันปราบปรามดำเนินคดีค้ามนุษย์และการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายเพิ่มขึ้นปีละ 1 เครือข่าย	บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
	2.2 มีเครือข่ายด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ครอบคลุมทุกมิติ	2. ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่จัดอบรมเครือข่ายต่อต้านการค้ามนุษย์ครั้งละ 50 คน	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด และ 1 กลยุทธ์ รายละเอียดดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
พัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี	ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรภายในหน่วยงาน	พัฒนาทักษะด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์แก่หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน
		2. ระดับความสำเร็จของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน	

3.4 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) (แผนงาน/โครงการ)

จากยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้จากข้อ 3.3 สามารถนำมาจัดทำแผนงาน/โครงการ ดังนี้

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการ เป้าหมายในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร								
เป้าประสงค์ที่ 1 พนักงานอัยการทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัดมีศักยภาพสูงและมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ และการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย								
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์								
แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. พัฒนาศักยภาพของพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์	1.ร้อยละของพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอบรมสร้างความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์	โครงการเสริมทักษะด้านการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดีค้ามนุษย์	80	80	85	85	90	สฝยฐ.

แผนงาน/โครงการ เป้าหมายในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร

เป้าประสงค์ที่ 1.2 องค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีภาพลักษณ์ที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ผ่านโซเชียลมีเดียอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. พัฒนาศักยภาพของพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์	จำนวนครั้งในการนำเสนอผลการดำเนินงานต่อเดือน	โครงการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ผ่านช่องทางโซเชียล	5/ด.	5/ด.	7/ด.	7/ด.	8/ด.	สฝยฐ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 บูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วย งานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์

กลยุทธ์ที่ 3 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
2. บูรณาการต่อต้านการค้ามนุษย์	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการป้องกันปราบปรามดำเนินคดีค้ามนุษย์และการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายเพิ่มขึ้นปีละ 1 เครือข่าย	โครงการความร่วมมือทางวิชาการว่าด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ด้านการดำเนินคดีค้ามนุษย์	✓	✓	✓	✓	✓	สฝยฐ.

แผนงาน/โครงการ เป้าหมายในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์ที่ 2.2 มีเครือข่ายด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ครอบคลุมทุกมิติ

กลยุทธ์ที่ 3 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
2. บูรณาการต่อต้านการค้ามนุษย์	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่จัดอบรมเครือข่ายต่อต้านการค้ามนุษย์ครั้งละ 50 คน	โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ในการต่อต้านการค้ามนุษย์	80	80	85	85	90	สฝยฐ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ที่ 3.1 ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

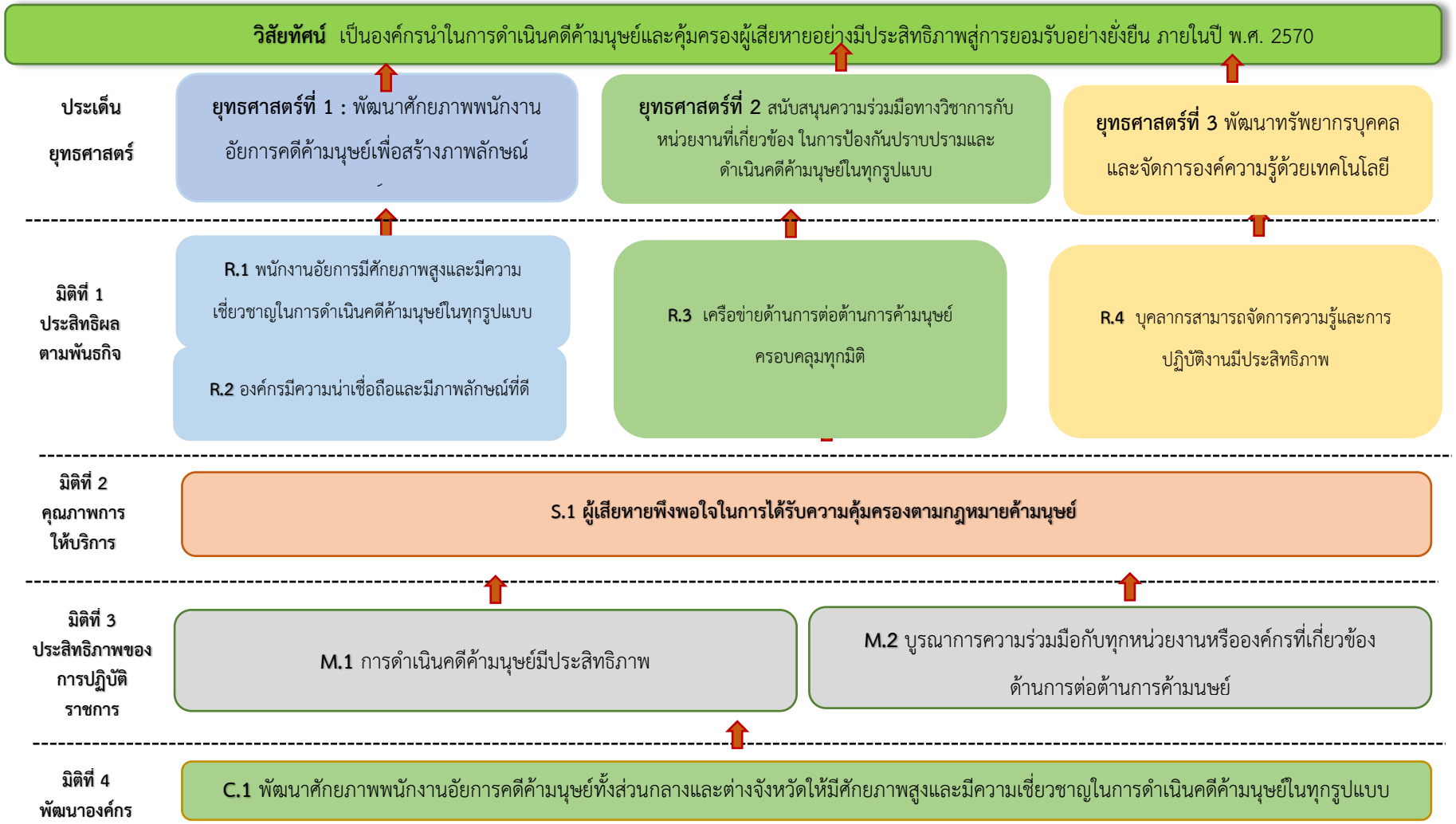
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์แก่หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
3. พัฒนาพนักงานอัยการและการจัดการความรู้ด้านคดีค้ามนุษย์ด้วยเทคโนโลยี	ร้อยละของพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน การฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่พนักงานอัยการ	80	80	85	85	90	สฝยฐ

แผนงาน/โครงการ เป้าหมายในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี								
เป้าประสงค์ที่ 3.1 ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาทักษะด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์แก่หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน								
แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
3. พัฒนาพนักงานอัยการและการจัดการความรู้ด้านคดีค้ามนุษย์ด้วยเทคโนโลยี	ระดับความสำเร็จของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน	โครงการจัดการองค์ความรู้คดีค้ามนุษย์ด้วยเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน	80	80	85	85	90	สฝยฐ

แผนภาพที่ 3-1 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) สำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด



แผนภาพที่ 3-2 กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรนำในการดำเนินคดีค้ามนุษย์และคุ้มครองผู้เสียหายอย่างมีประสิทธิภาพสู่การยอมรับอย่างยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	**ยุทธศาสตร์ที่ 1 :** พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร		**ยุทธศาสตร์ที่ 2** สนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ		**ยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดการองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี
เป้าประสงค์	G1 พนักงานอัยการทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัดมีศักยภาพสูงและมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ และการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย	G2 องค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีภาพลักษณ์ที่ดี	G3.บูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์	G4.มีเครือข่ายด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ครอบคลุมทุกมิติ	G5. . ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	พัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์	ยกระดับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ผ่าน	บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน		พัฒนาทักษะด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์แก่หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	1. แผนงานพัฒนาศักยภาพของพนักงานอัยการคดีค้ามนุษย์		2. แผนงานบูรณาการต่อต้านการค้ามนุษย์		3. แผนงานพัฒนาพนักงาน อัยการและการจัดการความรู้ด้านคดีค้ามนุษย์ด้วยเทคโนโลยี
	1) โครงการเสริมทักษะด้านการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดีค้ามนุษย์ 2) โครงการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ผ่านช่องทางโซเชียล		1. โครงการความร่วมมือทางวิชาการว่าด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ด้านการดำเนินคดีค้ามนุษย์ 2. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ในการต่อต้านการค้ามนุษย์		1. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโน โลยีสารสนเทศ แก่พนักงานอัยการ 2. โครงการจัดการองค์ความรู้คดีค้ามนุษย์ด้วยเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการต่อต้านการค้ามนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย แผนระดับ 1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง และ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง(22) ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม แผนปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย (10) มีกลไกส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งนโยบายรัฐบาล และแผนระดับ 3 ภายใต้กรอบพันธกิจและยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด (พ.ศ. 2563 – 2566) ตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยความสำเร็จในการนำแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สู่การปฏิบัติ ควรพิจารณาประเด็นต่างๆ เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

การขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูงโดยการส่งเสริมให้ พนักงานอัยการสำนักคดีค้ามนุษย์เล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินคดีค้ามนุษย์ด้วยการกำหนดนโยบายกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ และผู้บริหารระดับสูงควรติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิดผ่านกลไกคณะทำงาน

2) ความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน

สร้างความร่วมมือในหน่วยงานทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัดในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

3) การสร้างความเข้าใจของแผนปฏิบัติพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม

4) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ประชาชน

สำนักงานอัยการสูงสุดควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน/ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของสำนักคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบของสำนักงานอัยการสูงสุด

5) การทบทวนแผนอย่างต่อเนื่อง

ควรมีการทบทวนแผนปฏิบัติการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ ของสำนักงานคดีค้ามนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด ควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานอัยการและบุคลากรในหน่วยงาน ให้พนักงานอัยการมีความเชี่ยวชาญ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อลดความผิดพลาดในการดำเนินการ โดยเฉพาะในเรื่องของดำเนินคดีค้ามนุษย์และคุ้มครองผู้เสียหาย ให้เป็นที่ยอมรับอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แหล่งที่มา :

https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue

."วิวัฒนาการอัยการไทย"แหล่งที่มา ttps://www.imagecorporationthailand.com/content/4977/วิวัฒนาการอัยการไทย. Imagecorporationthailand. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2563.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2561). การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยและความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อิสเทอร์น, 12(ฉบับที่ 1), 235 - 236.

สานักงานอัยการสูงสุด. (2558). ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกาหนดอานาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสานักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 16) พ.ศ. 2558. (ประกาศลงวันที่ 4 กันยายน 2558). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สานักงานอัยการสูงสุด, สานักงานคดีค้ามนุษย์. (2562). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ สานักงานคดีค้ามนุษย์ ประจาปี พ.ศ. 2564 – 2568. ค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2563, จาก http://www.caht.ago.go.th/images/announcement/caht_strategie_plan_2020-2024_v.merge.pdf

สานักวิชาการ สานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ : วาระแห่งชาติ. Academy Focus เอกสารวิชาการ, 1 – 5.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	**นางวันเพ็ญ ขุนทอง**
วัน/เดือน/ปีเกิด	**15 กันยายน 2513**
ประวัติการศึกษา	**พ.ศ. 2535 นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง** **พ.ศ. 2549 เนติบัณฑิตไทย** **พ.ศ.2560 อบรมหลักสูตรอัยการจังหวัด รุ่นที่ 37**
ประวัติตำแหน่งการทำงาน	**พ.ศ 2561 อัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน จังหวัดกาฬสินธุ์** **พ.ศ.2562 อัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาฬสินธุ์** **พ.ศ.2563 อัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุพรรณบุรี**
ตำแหน่งปัจจุบัน	**อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายยุทธศาสตร์และฐานข้อมูลคดีค้ามนุษย์ สำนักงานคดีค้ามนุษย์**