

ตอนที่ 1

โครงสร้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โดยสภาพข้อเท็จจริงในการบริหารงานส่วนราชการทุกส่วนราชการในระดับกรมจะกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ไว้ให้เป็นตามโครงสร้างขององค์การ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จำแนกกรอบภารกิจหน้าที่ในการบริหารราชการออกเป็น ดังนี้กล่าวคือ

การบริหารราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. อำนาจหน้าที่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 11 ตอนที่ 20 ก ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2537 ดังต่อไปนี้

- (1) คุ้มครองดูแลแรงงานทั่วไปและแรงงานเฉพาะกลุ่มที่ได้รับสิทธิและประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด
- (2) ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษาวิจัยเสริมสร้างและพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- (3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรวมทั้งการแรงงานสัมพันธ์
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (6) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบ ด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานแรงงานสัมพันธ์

- (7) ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น
- (8) พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการและมาตรฐานการจัดเก็บสถิติ และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงาน และประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- (9) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (10) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. การแบ่งส่วนราชการ

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ

1. สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของ กรมและราชการที่มีได้แยกให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ ดังกล่าวให้รวมถึง

- การปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการงาน เลขานุการและงานประชาสัมพันธ์ของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- ปฏิบัติงานกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง ช้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

- จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างของกรม
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

- ตรวจสอบแรงงานและความคุ้มครองแลสถานประกอบการต่าง ๆ นายจ้าง และลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดแนวทางมาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจแรงงานและวินิจฉัยคำร้องทุกข์
- ศึกษา วิเคราะห์สภาพการทำงาน และดำเนินการพัฒนา มาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- เป็นศูนย์ข้อมูลด้านสภาพการใช้แรงงานทั่วไป
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองตรวจความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่

- ตรวจสอบความปลอดภัยและความคุ้มครองแลสถานประกอบการต่าง ๆ นายจ้าง และลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจต่ักกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

- ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่งและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้าง
- พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยด้านคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองฝึกอบรมแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

- ฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง ข้าราชการและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ประสานการฝึกอบรมและให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือทางวิชาการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแก่หน่วยงานในสังกัดกรม รวมทั้งองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กองแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการรวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานด้านแรงงานสัมพันธ์
- ปฏิบัติงานร่วมกันกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กองแรงงานหญิงและเด็ก มีอำนาจหน้าที่

- คุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของแรงงานหญิงและเด็ก ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษา วิเคราะห์สภาพการใช้แรงงานหญิงและเด็ก และดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงและเด็ก
- เป็นศูนย์ข้อมูลด้านสภาพการณ์การใช้แรงงานหญิงและเด็กทั่วประเทศ
- กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก
- ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กองวิชาการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่

- เสนอแนะระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการด้านสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน
- จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรม ให้สอดคล้องกับ
นโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานในสังกัด
- ดำเนินการเกี่ยวกับการต่างประเทศด้านความช่วยเหลือ และความ
ร่วมมือทางด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ศึกษาวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงานจัดระบบการสำรวจการจัด
เก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกรม และบริหารงานศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของกรม
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

- ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานอย่าง
กว้างขวาง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับสุขศาสตร์ กายศาสตร์ เวชศาสตร์
และวิศวกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน
- ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยใน
การทำงาน และสุขภาพแรงงาน ทั้งในระดับชาติและระดับสถานประกอบการ

- ดำเนินการควบคุมและพัฒนาระบบป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยร้ายแรงและโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน รวมทั้งการควบคุมคุณภาพ การตรวจวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในการทำงานและตัวอย่างทางชีวภาค ตลอดจนให้บริการทางด้านวิชาการแก่สถานประกอบการ

- เป็นศูนย์สารสนเทศและอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพแรงงาน ตลอดจนการส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด 75 จังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม ในเขตพื้นที่จังหวัด

- รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรมได้มีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในนอกเหนือจากที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการฯ ในระดับกองขึ้นอีก 2 หน่วยงาน ดังนี้

1. กองคลัง มีหน้าที่แสดงความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานคลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่การวิเคราะห์จัดทำแผนงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ

2. กองวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการไปร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาอบรมและดูงานในต่างประเทศ ศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของกรม

3. กองคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน กำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน การสำรวจ การศึกษาวิจัย สภาพการทำงาน สภาพการจ้าง จัดทำสถิติข้อมูลและทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน พัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งเสริมสวัสดิการ คุณภาพชีวิต ตลอดจนพัฒนาทักษะการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในส่วนกลาง เพื่อให้การบริหารงานของกรมฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และมีความต่อเนื่อง ได้จัดตั้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 19 พื้นที่ ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครทั้ง 38 เขต นอกจากนี้ ยังได้จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน แต่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 12 แห่ง คือ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานภาค จังหวัดชลบุรี ราชบุรี ลำปาง สมุทรปราการ นครราชสีมา สงขลา และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู นวนคร มาบตาพุด ลำพูน สระบุรี และลาดกระบัง

ตารางที่ 1

**แสดงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบที่ 1)
ราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ**

ตำแหน่ง / ระดับ	จำนวนอัตรากำลัง				หมายเหตุ
	เดิม	ใหม่	ลด	เพิ่ม	
ตำแหน่งทางบริหารและปฏิบัติการ					
ระดับ 8	75	75	-	-	
ระดับ 7	81	111	-	30	
ระดับ 6	252	262	-	10	
ระดับ 5	1	1	-	-	
ระดับ 4	-	-	-	-	
ระดับ 3 - 5	160	129	31	-	
ระดับ 2 - 4	117	111	6	-	
ระดับ 1 - 3	64	61	3	-	
ระดับ 1 - 3 หรือ 4	40	40	-	-	
รวม	790	790	40	40	

สืบเนื่องจากมติ ค.ร.ม. เมื่อปี 2537 ดังได้กล่าวถึงของตอนที่ 2 และตารางที่แสดงจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่แท้จริง จำแนกตามระดับและหน่วยงานที่แสดงไว้ตารางที่ 1 และที่ 2 กรอบอัตรากำลังปี 2537 มีจำนวน 1,783 อัตรากำลังปฏิบัติงานจริงเพียง 1,250 อัตรากำลังและในปี 2540 มีกรอบอัตรากำลัง 2,437 อัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงเพียง 1,379 อัตรากำลัง และเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะเป็นปัญหาอย่างยิ่งที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย

ในกรอบอัตราดังกล่าวของปี 2537 และปี 2540 มีอัตราว่าง 219 และ 115 ตามลำดับและในปี 2537 มีอัตราว่างที่ไม่มีเงินถึง 27 อัตรา หากเมื่อพิจารณาถึงภาพรวมทั้งหมดถึงจำนวนสถานประกอบการต่ออัตราข้าราชการ 1 คน ที่จะต้องรับผิดชอบจำนวนสถานประกอบการจำนวน 291,931 แห่ง ทั้งนี้โดยไม่คำนึงถึงระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่คือ พิจารณาตั้งแต่ข้าราชการระดับ 10 ลงไปถึงข้าราชการระดับ 1 สัดส่วนที่ต้องรับผิดชอบ 1 คนต่อ 212 แห่ง ทั้งนี้ยังไม่รวมแรงงานในภาคเกษตร แรงงานในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home workers) และแรงงานประมง ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีตัวเลขที่แท้จริง

หากจะพิจารณาถึงเฉพาะข้าราชการในส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) ในปี 2537 และในปี 2540 จะมีเพียง 697 อัตราและ 739 อัตรา ตามลำดับ ในความเห็นของผู้เขียนน่าจะบอกได้ว่า เรื่องนี้จะเป็นปัญหาอย่างมากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกรอบอัตราที่เป็นจริงของแต่ละสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2

แสดงกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้

ขนาดของสำนักงาน	จำนวนอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่
1. สำนักงานฯ ขนาดใหญ่	14 - 15 คน
2. สำนักงานฯ ขนาดกลาง	12 - 13 คน
3. สำนักงานฯ ขนาดเล็ก	4 - 10 คน

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

ขนาดของสำนักงาน	จำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
1. สำนักงานฯ ขนาดใหญ่	15 คน
2. สำนักงานฯ ขนาดกลาง	8 คน
3. สำนักงานฯ ขนาดเล็ก	6 คน

ตามข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นแล้วในตารางที่ 2 และตารางที่ 3 การบรรจุข้าราชการให้ครบตามตำแหน่งในกรอบนั้น ในข้อเท็จจริงปรากฏว่ากรมไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้ครบตามกรอบที่กำหนดไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานฯ ในส่วนภูมิภาคที่เป็นขนาดกลางและขนาดเล็ก

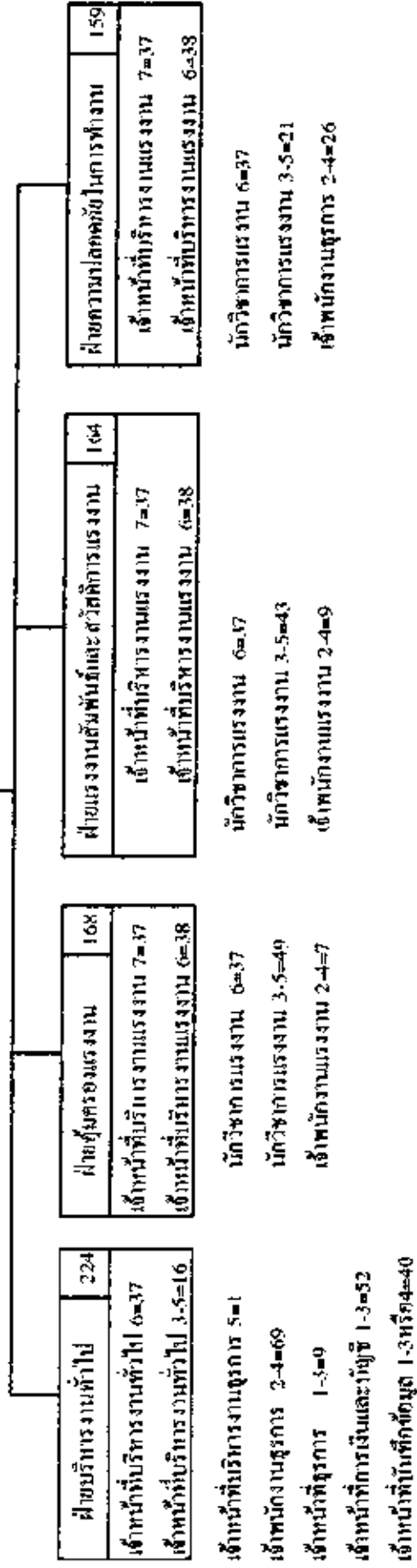
อนึ่ง สำหรับจังหวัดรอบกรุงเทพฯ 5 จังหวัดได้แก่ ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรสาครและสมุทรปราการ แม้ว่าจะมีจำนวนเจ้าหน้าที่มากกว่ากรอบที่กำหนดไว้ก็ยังไม่มีส่วนที่ تناسبกับปริมาณงานที่เป็นจริง และเมื่อพิจารณาตามโครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้ง 75 จังหวัด ได้แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายด้วยกัน กล่าวคือ

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
3. ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
4. ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน

ตามโครงสร้างที่จะกล่าวต่อไปนี้จะเห็นได้ว่าในแต่ละฝ่ายจะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติจริงเพียงไม่กี่คน

โครงสร้างและองค์กร ได้ตั้ง ตามแผนฯ.๑.๑ ปี (รอบที่ 1)
ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด	790
เจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน 8 = 75	



หากจะกล่าวโดยสรุปในเรื่องอัตราค่าจ้างคนในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จึงกลายเป็นปัญหาใหญ่ไม่สามารถแก้ไขได้ในภาวะขณะนี้ และในเรื่องนี้จะได้กล่าวถึงในตอนที 2 ต่อไป

ตอนที่ 2

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปีรอบที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 - 2542

ตามแนวนโยบายที่รัฐบาลได้ประกาศไว้เรื่องมาตรการกำหนดขนาดกำลังพลภาครัฐ เมื่อปี พ.ศ. 2537 ตามเอกสารคำอธิบายมติคณะรัฐมนตรี เรื่องมาตรการกำหนดขนาดกำลังพลภาครัฐ ที่จัดพิมพ์ขึ้นโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อเดือนเมษายน 2537 ข้อ 3.1.7 ความว่า

3.1.7 ให้ทุกส่วนราชการทบทวนบทบาท ภารกิจและวิธีการปฏิบัติงาน โดยให้จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ และให้ยุบเลิกงานที่มีความสำคัญต่ำสุดและเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำรวมกันประมาณร้อยละ 5 เพื่อนำตำแหน่งหรือกำลังคนในงานที่ยุบเลิกนั้นไปเกลี่ยเพิ่มให้กับงานอื่น ๆ ที่มีความสำคัญเร่งด่วนกว่า ทั้งนี้ให้จัดลำดับความสำคัญของงานดังนี้

3.1.7.1 งานที่เป็นหน้าที่พื้นฐานให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดย "หน้าที่พื้นฐาน" หมายถึง หน้าที่ซึ่งถูกกำหนดโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายเช่นพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา เป็นต้น

3.1.7.2 งานที่เป็นหน้าที่หลักให้มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นหน้าที่ที่กำหนดขึ้นจากการนิยามและขยายความของหน้าที่พื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะแจ่มแจ้งรายละเอียดขยายความจากหน้าที่พื้นฐานเพื่อให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ให้จัดลำดับความสำคัญของการนิยามและขยายความหน้าที่พื้นฐานตามแหล่งที่มาของการตีความลดหลั่นกัน ดังนี้

- (1) งานที่ระบบในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (2) งานที่กำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

- (3) งานที่กำหนดไว้เป็นนโยบายและแผนงานสำคัญของกระทรวง
ทบวง กรม นั้น
- (4) งานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ เช่น คณะรัฐมนตรี
เป็นต้น

โดยงานที่ขยายความตามข้อ (1) - (4) จะต้องสัมพันธ์และนำไปสู่การปฏิบัติตาม
หน้าที่พื้นฐาน

3.1.7.3 งานที่เป็นหน้าที่รองหรือหน้าที่ส่วนเกินให้มีความสำคัญต่ำสุด
โดยหน้าที่รองหรือหน้าที่ส่วนเกิน หมายถึงหน้าที่ซึ่งไม่อาจถูกตีความว่าเป็นส่วนจำเป็นต้องกระทำให้
เกิดผลตามขอบเขตของหน้าที่พื้นฐาน แต่เป็นหน้าที่ที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเองเพื่อให้ครบวงจรการ
ปฏิบัติหน้าที่หลักโดยไม่จำเป็นต้องส่งทอดให้ส่วนราชการอื่นและองค์กรท้องถิ่นรับไปดำเนินการตาม
ความชำนาญพิเศษของส่วนราชการอื่นหรือองค์กรท้องถิ่นเหล่านั้น

3.1.7.4 จัดลำดับความสำคัญของงาน หลังจากจัดกลุ่มงานในหน้าที่พื้น
ฐาน หน้าที่หลัก หน้าที่รองแล้ว ให้ส่วนราชการนำงานในกลุ่มเดียวกัน เช่น งานที่เป็นหน้าที่พื้น
ฐานหรือเป็นหน้าที่หลักที่มีแหล่งที่มาของการตีความในลำดับโดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น
จากสูงไปต่ำดังนี้

- (1) จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างยิ่ง มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหายอย่าง
ร้ายแรง ต่อประเทศชาติ ประชาชน หรือราชการ
- (2) จำเป็นต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหายต่อประเทศชาติ
ประชาชน หรือราชการ
- (2) ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง เพราะมีประโยชน์ต่อประเทศชาติ
ประชาชน หรือราชการ
- (4) ควรปฏิบัติ เพราะได้ดำเนินการต่อเนื่องมาแล้ว

ทั้งนี้ ในการจัดลำดับความเร่งด่วนของงานดังกล่าวควรกำหนดว่า งานใดเร่งด่วนและสำคัญมาก งานใดเร่งด่วนและสำคัญ และงานใดไม่เร่งด่วนและสำคัญน้อย และงานใดสำคัญแต่ไม่เร่งด่วนมากประกอบการพิจารณาด้วยเพื่อจัดลำดับงานให้เหมาะสมต่อไป

3.1.7.5 ยกเลิกงานที่มีความสำคัญต่ำสุด หลังจากจัดลำดับความสำคัญของงานตามข้อ 3.1.7.4 แล้ว ให้คำนวณงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานหรือกำลังคนประเภทร้อยละ 5 ของส่วนราชการนั้นเพื่อนำอัตราตำแหน่งหรือกำลังคนในส่วนนั้นไปเกลี่ยเพิ่มให้กับงานอื่น ๆ ที่มีความสำคัญเร่งด่วนมากกว่า ด้วยวิธีนี้ส่วนราชการจะสามารถมีอัตรากำลังเพิ่มในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนโดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังใหม่แต่ประการใด

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ 3.1.7 นี้ ควรดำเนินการโดยใช้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง แล้ว แต่กรณีเป็นกลไกและเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้แจ้งผลให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐ องค์การกลางบริหารงานบุคคลที่สังกัด กระทรวงการคลัง และสำนักงานประมงทราบต่อไป

ซึ่งเป็นผลให้การรับข้าราชการเข้ามาทำงานใหม่ถูกจำกัดลงจากเดิมและจากมติ ค.ร.ม. ดังกล่าว ทำให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังตามมติดังกล่าวด้วย ซึ่งเรื่องนี้ได้ถูกกำหนดไว้ในนโยบาย 100 วัน สานฝันให้เป็นจริง (ได้แล้ว) ซึ่งปรากฏในคำแถลงผลการดำเนินงานใน 100 วัน ณ ห้องประชุม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2537 ซึ่งความในตอนหนึ่งของคำแถลงการณ์นี้ความว่า....

ประการที่สอง เป็นเรื่องของการวางพื้นฐานด้านการบริหาร ให้กระทรวงนี้มีประสิทธิภาพและเป็นกระทรวงของประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง นั้น ขอเรียนว่าได้ดำเนินการใน 4 เรื่อง สำคัญ ดังนี้

(1) จัดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสม ยึดหลัก "จับแต่แจ่ว" โดยมีอัตราเจ้าหน้าที่เพียง 11,024 อัตรา (ส่วนกลาง 4,932 อัตรา และส่วนภูมิภาค 6,092 อัตรา) โดยในจำนวนดังกล่าวเป็นอัตราตั้งใหม่เพียง 936 อัตรา ทั้ง ๆ ที่มีการตั้งหน่วยงานระดับกรมใหม่ ถึง 3 หน่วยงาน คือสำนักงานงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมการจัดหางานและสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี

(2) นำระบบการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างกรมมาใช้เป็นครั้งแรก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยการเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ในแต่ละกรมไปให้สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อจัดตั้งสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดในส่วนภูมิภาค

จากแนวนโยบายดังกล่าว จึงมีผลให้กรอบอัตรากำลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถูกปรับกรอบอัตรากำลังไปด้วย เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่มาก เหมือนอย่างที่เป็นมาในอดีตเพื่อให้เข้าใจในเรื่องนี้ดีขึ้น ผู้เขียนขอเสนอโครงสร้างอัตรากำลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2537 และปี พ.ศ. 2539 มาเปรียบเทียบดังนี้

ในปีงบประมาณ 2537 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 1,783 อัตราประกอบด้วย

(1) ข้าราชการ 1,496 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริง 1,250 อัตรา อัตราว่างที่มีเงิน 219 อัตรา และอัตราว่างที่ไม่มีเงิน 27 อัตรา

(2) ลูกจ้างประจำ 228 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริง 219 อัตรา อัตราว่างที่มีเงิน 3 อัตรา และอัตราว่างที่ไม่มีเงิน 6 อัตรา

(3) ลูกจ้างชั่วคราว 59 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด

ตารางที่ 4

จำนวนข้าราชการปฏิบัติงานจริง จำแนกตามระดับและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ระดับ										
	รวม	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
รวม	1,250	1	3	30	175	296	127	236	272	62	48
ส่วนกลาง	553	1	3	18	69	107	83	107	124	25	16
ส่วนภูมิภาค	697	-	-	12	106	189	44	129	148	37	32

ในปัจจุบันปี 2540 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 2,437 อัตรากำลัง ประกอบด้วย

1. ข้าราชการ 1,494 อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง 1,379 อัตรากำลัง อัตรากำลังว่าง 115 อัตรากำลัง
2. ลูกจ้างประจำ 259 อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังในส่วนกลาง 226 อัตรากำลัง ส่วนภูมิภาค 33 อัตรากำลัง
3. ลูกจ้างชั่วคราว 684 อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังในส่วนกลาง 471 อัตรากำลัง ส่วนภูมิภาค 213 อัตรากำลัง

ตารางที่ 5

จำนวนข้าราชการปฏิบัติงานจริง จำแนกตามระดับและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ระดับ										
	รวม	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
รวม	1,378	1	3	97	220	375	107	302	132	77	64
ส่วนกลาง	639	1	3	22	109	162	64	136	79	23	44
ส่วนภูมิภาค	739	-	-	75	111	213	43	166	53	54	24

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง 1,379 อัตรากำลัง กับจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดซึ่งมีประมาณ 291,931 แห่ง ปรากฏว่าอัตรากำลังข้าราชการ 1 คน รับผิดชอบสถานประกอบการเป็นสัดส่วน = 1 : 212 ⁽¹⁾ ซึ่งจะชี้ให้เห็นได้ชัดเจนว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นปัญหาใหญ่ จะเป็นปัญหาหลัก

(1) (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2539)

ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนภูมิภาคจึงจำเป็นต้องมีการปรับกลยุทธ์ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ในเรื่องจะได้กล่าวถึงโดยละเอียดอีกครั้งในตอนที 3

ส่วนที่ 1

แนวทางในการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปีของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ด้วยเหตุผลและข้อจำกัดดังที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงแล้ว มาโดยลำดับเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาข้อจำกัดได้ในระยะแรก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขึ้นใหม่ เป็นแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยในรอบที่ 1 เป็นแผนช่วงปี 2539 - 2542 ซึ่งสาระสำคัญของแผนนี้ ผู้เขียนขอนำมากกว่าไว้ในที่นี้ เพื่อจะนำไปสู่บทวิเคราะห์ในตอนต่อไป ต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบที่ 1 (พ.ศ. 2539 - 2542)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. หลักการและเหตุผล

1.1 มติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0203/ว 245 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523 เรื่อง แนวทางการกำหนดส่วนราชการและอัตราค่าจ้างในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน ได้กำหนดหลักการ และมาตรการในการจัดส่วนราชการ และจัดอัตราค่าจ้างเพื่อป้องกันการจ้างงานซ้ำซ้อนให้มีการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระลอกการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างเพื่อประหยัดงบประมาณ โดยให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่พิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งใหม่ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการขออัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งใหม่ตามหลักการที่ได้กำหนดไว้

1.2 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วยกับมาตรการการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการที่สำนักงาน ก.พ. เสนอตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/6 (ต) 581 ลงวันที่ 10 มกราคม 2535 โดยกำหนดให้มีมาตรการควบคุมโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลได้ควบคุมดูแลการกำหนดตำแหน่งและใช้ประโยชน์ข้าราชการอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนให้มีการวางแผนกำลังคนในทุกส่วนราชการ และให้สำนักงาน ก.พ. ปรับกลไกการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นมาตรการในการตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรกำลังคนในส่วนราชการนั้น ๆ และในภาพรวมของระบบราชการ

1.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ก่อกำเนิดขึ้นพร้อมกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 จึงนับเป็นกรมใหม่ที่ยังมิได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งหมายถึงการศึกษา วิเคราะห์ และคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังทั้งจำนวนและระดับที่ส่วนราชการจะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน แผนงาน โครงการที่จะต้องปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณ ในช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม ประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. (โดยสำนักพัฒนาโครงการสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังส่วนให้คำปรึกษาแนะนำที่ 1) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบที่ 1) ประจำปีงบประมาณ 2539 - 2542 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อตรวจสอบ ทบทวน การกำหนดบทบาทหน้าที่ภารกิจ และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง/สายงาน และการประเมินค่าของงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

2.2 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน พัฒนาระบบงาน และประสิทธิภาพข้าราชการ

2.3 เพื่อให้การจัดองค์กรภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีโครงการการแบ่งงาน การจัดระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาหน่วยงานบริหารงานบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เข้มแข็งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบที่ 1) ปี 2539 - 2542

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษา เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตและแนวทางดังต่อไปนี้

3.1 ได้กำหนดให้เป็นแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ไม่มีการเพิ่มหรือลดจำนวนส่วนราชการ หรือปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการใหม่ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มเติม เป็นแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ไม่ทำให้สัดส่วนงบประมาณรายจ่ายประจำต้องบประมาณรายจ่ายประจำปี และสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายตามจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญต้องบประมาณรายจ่ายประจำเพิ่มสูงขึ้นกว่ามีงบประมาณที่ผ่านมา

3.2 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและส่วนราชการต่าง ๆ ภายในให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมนโยบายและแผนงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.3 ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการจัดระบบงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3.4 กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยกำหนดจำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และสายงานรวมทั้งกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของหน่วยงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพในกลุ่มตำแหน่ง

4. ขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกันจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบที่ 1 (ปีงบประมาณ 2539 - 2542) โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกลั่นกรองแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีเป็นประธาน รองอธิบดีเป็นรองประธาน ผู้อำนวยการกอง ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และผู้แทนสำนักงานงบประมาณ เป็นกรรมการ

4.2 แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยมีผู้แทนทุกกองและผู้แทนของสำนักงาน ก.พ. เป็นคณะทำงาน

4.3 ให้ความรู้พื้นฐานแก่คณะกรรมการและคณะทำงาน และจัดทำแผนปฏิบัติงาน

4.4 คณะทำงานร่วมกันศึกษาสภาพข้อมูลโดยทั่วไป สภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อให้ในการปรับปรุงโครงสร้าง การจัดระบบงานกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

4.5 สรุปผลการศึกษาและนำเสนอ อ.ก.พ.กรม พิจารณา

4.6 เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาอนุมัติ

4.7 แจ้งมติและนำผลไปปฏิบัติ

4.8 ติดตามประเมินผล

5. นโยบายและแผนด้านแรงงาน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบที่ 1) ได้อาศัยแนวทางจากที่กำหนดไว้ใน
แนวนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2534 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) นโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และในที่นี้จะขอ
กล่าวถึงเฉพาะส่วนของกระทรวงและของกรมเป็นสำคัญ กล่าวคือ

นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดนโยบายสำหรับหน่วยงานให้สังกัด เพื่อยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชนและสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือ เป็นหลักในการตัดสินใจ

2. เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน ทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชนตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันเพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมายลดค่าใช้จ่ายและจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อปลดปล่อยหนี้สินและการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทางให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของโลกและของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของขบวนการแรงงานไทยในภูมิภาคนี้

4. สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม ให้กับนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ด้วยระบบบริการ ด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การขยายกิจการประกันสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระและเร่งรัดการให้สิทธิประโยชน์ด้านการสงเคราะห์บุตร และชราภาพ ตลอดจนพัฒนาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นโยบายแรงงานในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาจแยกได้เป็น 3 นโยบายหลัก คือ

1. **นโยบายด้านสวัสดิการแรงงาน** โดยการส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายให้แก่ลูกจ้างให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยกรมสวัสดิการฯ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. **นโยบายด้านการคุ้มครองแรงงาน** โดยการ

- เร่งรัดการตรวจสถานประกอบการต่าง ๆ ให้เจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงในเรื่องสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานแก่ทุกฝ่าย

- ตรวจการใช้แรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาให้แรงงานหญิงและเด็กได้รับความรู้และทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ ตลอดจนพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์

- ดำเนินการให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพอนามัยดีปราศจากโรคเนื่องจากการทำงาน โดยการตรวจความปลอดภัยในบริเวณสถานที่ทำงาน ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและขยายศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานให้ทั่วถึงในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมหนาแน่น รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้นายจ้าง - ลูกจ้างร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

3. **นโยบายด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์**

- เสริมสร้างระบบทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใช้แรงงานกับผู้ประกอบการในภาคเอกชน ฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานในรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งให้น้อยลง

- เร่งรัดการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหาร การจัดการแรงงาน และกฎหมายแรงงานแก่นายจ้าง - ลูกจ้าง
- ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรพนักงานรัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย และวิธีทงในระบอบประชาธิปไตย และพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ได้พัฒนาไปอย่างมีระบบ

ภารกิจเน้นหนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. รณรงค์ส่งเสริมเรื่องความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยสร้างจิตสำนึกให้กลุ่ม นายจ้าง ลูกจ้าง ร่วมมือดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และแก้ไขปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ
2. ดำเนินการป้องกันปัญหาการนำเด็กมาใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมตรวจตราการใช้แรงงานเด็กให้ทั่วถึง และมีให้แรงงานเด็กทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในสถานประกอบการ
3. เร่งรัดการตรวจแรงงานให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของกฎหมาย โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในสถานประกอบการ
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ป้องกันและแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดถือระบบทวิภาคี ระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และไตรภาคีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจรวมทั้งการพัฒนาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง
5. เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรแรงงาน โดยขยายการฝึกอบรมลูกจ้าง นายจ้าง และผู้จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ การทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มผลผลิต และแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และจัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรแรงงาน
6. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแก่ลูกจ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องที่พักอาศัย การจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ และสหกรณ์ออมทรัพย์ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแก่แรงงานนอกระบบ

7. จัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานสำหรับเป็นแหล่งเงินกู้ของผู้ใช้แรงงาน
8. จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างที่เดือดร้อนในกรณีต่าง ๆ เช่น นายจ้างหลบหนี ล้มละลาย ตาย หรือโรงงานประสบภัยพิบัติ
9. ป้องกันโรคเอดส์และยาเสพติดในหมู่ผู้ใช้แรงงาน และการสงเคราะห์ครอบครัวผู้ใช้แรงงานซึ่งติดโรคเอดส์
10. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หากจะกล่าวโดยสรุปในส่วนนี้ ผู้เขียนสามารถกล่าวได้ว่าภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแนวทางในการจัดกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปีของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนให้สามารถปฏิบัติภารกิจเน้นหนักของกรมให้มีความเหมาะสมและคล่องตัวยิ่งขึ้น ในเรื่องนี้ผู้เขียนยังมีความเชื่อมั่นว่า ไม่ว่าจะดำเนินการโดยวิธีใดก็ตามปัญหาในการบริหารงานบุคคลของกรมก็ไม่อาจจะแก้ปัญหาก็ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์เต็ม

11-05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	ท 161 4
เลขทะเบียน.....	2540
วันที่.....	5750
	23.12.81.2545

ส่วนที่ 2

ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จะต้องปฏิบัติ ตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สืบเนื่องจากนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่กำหนดขึ้น กรม จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยได้จัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานให้ บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเหตุนี้ แนวทางการปฏิบัติตามภารกิจในช่วงต่อไปคือ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จำเป็นจะต้องอาศัยพื้นฐาน จากนโยบายของกระทรวงฯ เป็นหลักมาก่อนหน้านี้แล้ว ดังรายละเอียดที่ผู้เขียนจะได้นำมากล่าวไว้ ในที่นี้คือ

ตารางที่ 6

แนวทางปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<p>1. วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชนและสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือ เป็นหลักในการตัดสินใจ</p>	<p>1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็น "ผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดและมีการปฏิบัติที่ทันสมัย มีคุณธรรม"</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรม ประชาชน สัมมนาก่อนและระหว่างประจำการ - โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร - โครงการศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ 	<p>จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป็นแผนระยะสั้น (ปีต่อปี) และแผนระยะยาว (แผน 5 ปี พ.ศ. 2535-2539) ซึ่งตามแผนดังกล่าวจะมีวิธีการพัฒนาข้าราชการหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน (ทั้งในและต่างประเทศ) การบรรยายพิเศษ การให้ทุนการศึกษา ฝึกปฏิบัติงาน การใช้คู่มือในการทำงาน การใช้เอกสารเผยแพร่การทำงาน เป็นต้น</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	<p>2. สร้างเอกภาพทางความคิดและการกระทำแก่บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนแม่บท - จัดทำแผนปฏิบัติการ - ส่งเสริมงานวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษาและองค์การระหว่างประเทศ <p>3. การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมโดยยึดหลักเล็กแต่มีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแผนอัตรากำลัง 3 ปี อย่างต่อเนื่อง - ขยายโครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลังให้ทั่วถึง <p>-----</p> <p>-----</p>	<p>2. จัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากร ให้เป็นสถาบันการพัฒนาและฝึกอบรม สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ การทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มผลผลิตและเป็นแรงงานที่เพียงพอไปด้วยความรู้ความสามารถ</p> <p>จัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมตามหลักเล็กแต่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จัดให้มีระบบการบริหารองค์การที่มีลักษณะงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาล ให้มีการขยายขอบเขตการทำงานในเชิงบริการให้ครอบคลุมพื้นที่กว้างขึ้น ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น แต่อัตรากำลังขององค์การมีได้ขยายตาม ทั้งนี้โดยเน้นหลักเล็กแต่มีประสิทธิภาพ</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	<p>4. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของกระทรวง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมระดับชาติ เพื่อระดมความคิดเห็นต่อนโยบาย แผน กฎหมาย ปัญหา และประเด็นที่สาธารณชนสนใจ - จัดโครงการวิชาการและผู้ใช้แรงงาน - จัดประชุมสมัชชา 	<p>จัดให้ประชาชน ตลอดจนองค์การนายจ้าง ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาล เช่น จัดให้มีองค์กรไตรภาคีต่าง ๆ เข้าร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะ และจัดระบบการบริหารงานเฉพาะเรื่องให้เกิดประสิทธิภาพ และได้ผลอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีโครงการผู้บริหาร (ข้าราชการและผู้กำหนดนโยบาย) พบผู้ใช้แรงงาน หรือผู้ประกอบการ เช่น นายกภาพผู้ประกอบการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้มีการแลกเปลี่ยนรับฟังปัญหาโดยตรงจากผู้ปฏิบัติและผู้บริหารให้เห็นคุณภาพและประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ</p>

<p>นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</p>	<p>นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>แนวทางการปฏิบัติงานกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>5. ปรับปรุงงานบริการประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดศูนย์รวมบริการเบ็ดเสร็จ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - จัดศูนย์บริการเฉพาะด้าน - แก่กฎหมาย หรือลดกฎหมาย และขั้นตอนในการอนุญาต อนุมัติ หรือการช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ประชาชน 	<p>5. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการคุ้มครองแรงงาน ซึ่ง เป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ลักษณะ One Stop Service เพื่อบริการประชาชนทั้งด้าน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งเป็นศูนย์รับเรื่อง รวบรวมทุกข้อคำถามแรงงาน ดำเนินการเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่รับคำร้องจนถึงเรียกสิทธิประโยชน์ให้ ลุกจ้าง และค่าเงินคืนกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย</p> <p>แก้ไขกฎระเบียบโดยให้ฝ่ายปฏิบัติการ พื้นที่ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ สามารถออกไปอนุญาตต่าง ๆ ได้รวมถึง ตรวจสอบแก้ไขข้อบังคับในการทำงานได้กับ สถานประกอบการให้เสร็จสิ้นในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อลดกฎเกณฑ์และขั้นตอนในการทำงาน</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางการปฏิบัติการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	<p>6. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาคมโลก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ - การพัฒนาประสิทธิภาพความร่วมมือระหว่างประเทศในด้าน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การให้ และการรับความช่วยเหลือระหว่างประเทศ 	<p>จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มอีก 9 ศูนย์จากเดิมมี 3 ศูนย์ เป็น 12 ศูนย์ ในส่วนภูมิภาค และในนิคมอุตสาหกรรม ศูนย์ดังกล่าว นับเป็นศูนย์เฉพาะด้านที่บริการด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>6. สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศดังนี้</p> <p>6.1 ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการทำงานด้านต่าง ๆ อนุสัญญาข้อแนะ (Conventions and Recommendations) ของ ILO ตลอดจนติดตามสถานการณ์การใช้แรงงานในต่างประเทศ</p> <p>6.2 รับนโยบายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติการที่จรรยาบรรณสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
		6.3 เข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอแนะข้อคิดเห็นและให้สัตยาบันเพื่อรับหลักการและสนับสนุนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์เป็นประจำทุกปีและในปี 2538 - 2539 จะพิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน (แรงงานเด็ก) สุขภาพและความปลอดภัยในงานเหมืองแร่ การรับงานไปทำที่บ้าน และการขยายอนุสัญญาการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ฉบับที่ 81) ให้ใช้บังคับกับกิจการที่ไม่ใช่งานพาณิชย์

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<p>2. เฝ้าระวังการปฏิบัติที่บ่งชี้เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน ทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศ ด้วยการตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันเพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมายลดค่าใช้จ่าย และจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อปลดปล่อยหนี้สิน และการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน</p>	<p>การจัดตั้งสถาบันการเงินเพื่อผู้ใช้แรงงาน</p>	<p>6.4 แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อจัดทำข้อเปรียบเทียบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เตรียมการจัดตั้งสถาบันการเงินเพื่อผู้ใช้แรงงาน และนำเสนอคณะรัฐมนตรีซึ่งเห็นชอบในหลักการเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2537 ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มพูนรายได้และความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน 2. ส่งเสริมการออมทรัพย์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดี <p>คงทางเศรษฐกิจให้กับลูกจ้าง</p>

<p>นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</p>	<p>นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>แนวทางปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
<p>3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถพิเศษ เฉพาะทางให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของโลก และของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขัน และการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความแข็งแกร่งของหน่วยงานแรงงานไทยในภูมิภาคนี้</p>		<p>3. ให้สินเชื่อเพื่อปลดปล่อยหนี้สินนอกระบบโครงการนี้จะเริ่มต้นของงบประมาณค่าเงินการในปี 2539 โดยใช้เงินแรกจะเป็นการปล่อยเงินกู้ให้กับกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้จ้างที่เดือดร้อนในกรณีต่าง เช่น นายจ้างหลบหนี ล้มละลาย ตาย หรือโรงงานประสบภัยพิบัติ

นโยบายของการวางแผนและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<p>4. สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมให้กับ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะ เด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ และคนพิการ ด้วยระบบ บริการด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟู สงเคราะห์ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การขยายกิจการ ประกันสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และเร่งรัด การให้สิทธิประโยชน์ด้านการสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ตลอดจนพัฒนาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ กฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐสภากิจสัมพันธ์</p>	<p>1. สนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานโดยปลอดภัย</p>	<p>1. รณรงค์ส่งเสริมเรื่องความปลอดภัย สุขภาพ อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจน การป้องกันอุบัติเหตุ และโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยการสร้างจิตสำนึกให้กลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง ร่วม มือดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม ยิ่งขึ้น ทั้งในภาคเอกชนและรัฐ รัฐวิสาหกิจ</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<p>3. การรณรงค์เพื่อลดปัญหาการนัดหยุดงานหรือปิดงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย</p>	<p>2. การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ใช้แรงงาน</p>	<p>2. - ดำเนินการจัดหาที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง เช่น หรือเช่าซื้อในราคาถูก เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสมที่มีพักอาศัยเป็นของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำมาตรฐานที่พักอาศัยชั่วคราวของลูกจ้างในกิจการก่อสร้างให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ - ส่งเสริมการจัดหอพักที่ได้มาตรฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ <p>3. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดถือระบบทวิภาคี ระบบการชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และไตรภาคีในรูปแบบต่าง ๆ</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	<p>4. การส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแก่ลูกจ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>5. การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก</p>	<p>4. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ร้านค้า จัดตรวจสุขภาพอนามัยประจำปี การจัดบัตรสุขภาพสำหรับลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก การจัดที่พักหรือหอพักที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย การศึกษา และยกระดับในสถานประกอบการ</p> <p>5. ตรวจตราการใช้แรงงานหญิงและเด็กให้ทั่วถึง มิให้มีแรงงานเด็กทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย กำหนดมาตรการป้องกันมิให้การใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมาตรการป้องกันระยะสั้นและระยะยาว และส่งเสริมการพัฒนาแรงงานเด็กที่อยู่ในสถานประกอบการ</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	<p>6. การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในโรงงานหรือสถานประกอบการ</p> <p>7. การตรวจแรงงานโดยภาคส่วนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงาน</p>	<p>6. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในโรงงานหรือสถานประกอบการ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของลูกจ้างที่ทำงาน และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัวลูกจ้าง</p> <p>7. เร่งรัดการตรวจแรงงานและการส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิหน้าที่ เพื่อป้องกันเกิดผลในการปฏิบัติได้ถูกต้องเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน สภาพการจ้างแรงงาน และผลประโยชน์อื่น รวมทั้งขยายการดำเนินการคุ้มครองแรงงานไปถึงภาคเกษตรกรรม</p>

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	9. การป้องกันโรคเอดส์ และยาเสพติดในหมู่ผู้ใช้แรงงาน และการสงเคราะห์ครอบครัวผู้ใช้แรงงานซึ่งติดโรคเอดส์	9. จัดทำมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ในสถานประกอบการ การเฝ้าระวังและติดตามผู้ติดเชื้อ การคัดกรองการดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวผู้ใช้แรงงานที่ป่วยด้วยโรคเอดส์

นโยบายของการตรวจแรงงานและสวัสดิการสังคม	นโยบายการตรวจแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ของการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แนวทางปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการ การและคุ้มครองแรงงาน
	<p>8. ปรับปรุงและพัฒนาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ เหมาะสมและสามารถนำมาบังคับใช้ได้ทันทางปฏิบัติ</p>	<p>8. พิจารณาปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่ ออกโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายให้ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม เพื่อนำมาใช้เกิดผลในทางปฏิบัติ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย ภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ และรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดย ศึกษาวิเคราะห์และนำมาตรฐานของ กฎหมายแรงงานในต่างประเทศมาเป็น ข้อมูลเปรียบเทียบ</p>

ตอนที่ 3

แนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในอนาคต

ตามที่คุณเขียนได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในตอนที่ 2 โครงสร้างแบบอัตรากำลัง 3 ปี ส่วนที่ 1 มาโดยลำดับนั้น

เป้าหมายหลักที่คุณเขียนต้องการนำเสนอในตอนที่ 3 ซึ่งเป็นตอนสุดท้าย คือ การให้ทรัพยากรบุคคลที่มีข้อจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ด้วยคุณเขียนมีความเห็นว่าเป็นความพยายามสูงสุดที่จะเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขข้อจำกัด เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและมติ ค.ร.ม. ดังได้กล่าวมาแล้ว

จากประสบการณ์ที่คุณเขียนได้ประสบมาทั้งหมดก่อนที่จะเป็นผู้ตรวจราชการในปัจจุบัน คือเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 มาจนถึงปัจจุบัน คุณเขียนยังเชื่อว่าปัญหาดังกล่าวมิได้ถูกแก้ไขให้หมดสิ้นไปแม้จะได้พยายามมาเป็นเวลานานและปัญหายังเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน และยังคาดได้ว่าหากภารกิจของกรมยังคงเป็นอยู่เช่นนี้อยู่ต่อไป จำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึง ความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับคุณภาพของข้าราชการในเบื้องต้น เพราะหากผู้ปฏิบัติงานซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการทุกระดับชั้นในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยังอ่อนด้อยคุณภาพหรืออีกนัยหนึ่งคือ ไม่มีขีดความสามารถ ที่เปรียบพร้อมไปด้วยความรู้ความเข้าใจ ทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ก็อาจจะทำให้ภารกิจของกรมสามารถดำเนินการไปได้โดยราบรื่นและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ถูกกำหนดขึ้นไว้ ดังที่คุณเขียนได้นำมากล่าวไว้แล้วในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ตามลำดับ

ก่อนที่ผู้เขียนจะนำเสนอความเห็นที่จะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารในระดับสูงตั้งแต่ระดับกระทรวง และในระดับกรม ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในระดับกอง ทุกคนและต้องยอมรับความจริงที่ว่า ที่ผ่านมากในอดีตและในปัจจุบัน ภารกิจที่ได้ถูกกำหนดขึ้นมา นั้นมีมากกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ที่จะรับและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจังได้ ซึ่งการที่กล่าวเช่นนั้นก็เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงที่ว่า นโยบายและมติ ค.ร.ม. ดังกล่าว เป็นปัญหาอุปสรรคโดยตรงและเป็นข้อจำกัดที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปริมาณงานและภารกิจที่จะต้องรับไปดำเนินการหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร (ที่มีคุณภาพ) ซึ่งในข้อเท็จจริงที่ผู้เขียนกล้าที่จะกล่าวว่าบุคลากรที่มีคุณภาพในอดีตของกรมแรงงานก่อนที่จะกลายมาเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือก่อนปี พ.ศ. 2536 นั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ก็ได้กระจายไปสู่ในส่วนงานอื่นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมอื่นที่สังกัดกระทรวงแรงงาน) ในช่วงต่อมาจะคงเหลือก็เฉพาะบุคลากรที่ด้อยคุณภาพไม่รู้จะไปอยู่ที่ไหนเพื่อให้เข้าใจในประเด็นนี้ยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอนำข้อพิจารณาบางประการมากล่าวไว้ในที่นี้โดยสังเขปดังนี้

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติในกรมแรงงานก่อนปี พ.ศ. 2536 ที่รับเข้ามาทำงานจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน โดยผ่านการรับสมัครเพื่อสอบคัดเลือกจากกรมแรงงานหรือสำนักงาน ก.พ. โดยตรง ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ วิธีการที่จะจัดสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานตรงกับความต้องการของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง วิธีการดังกล่าว กรมแรงงานในอดีตได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกรมแรงงานเมื่อปี พ.ศ. 2508

เพื่อให้เข้าใจในเรื่องนี้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอวิเคราะห์ตรง ๆ โดยสรุปดังนี้ ผู้ที่เข้ามารับราชการตั้งแต่ระดับชั้นตรีหรือในระดับ 3 ก่อนปี พ.ศ. 2536 คือก่อนที่มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมได้คัดเลือกบุคคลโดยการสอบคัดเลือกตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกแต่ละคนมีคุณสมบัติครบถ้วน อีกทั้งยังมีคุณภาพในเบื้องต้นเพียงพอตามที่ต้องการ จึงอาจสรุปได้ว่าบุคลากรที่ผ่านการสอบคัดเลือกจากสำนักงาน ก.พ. มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีคุณภาพจริง มีวิสัยทัศน์ในการทำงานสอดคล้องกับ

ยุคสมัยมากโดยตลอด และเมื่อทำงานมาแล้วในระยะเวลาหนึ่ง บุคลากรเหล่านี้ก็มีศักยภาพมากขึ้น และมีความก้าวหน้าในสายงานตามลำดับขั้น และเมื่อมีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ขึ้น บุคคลเหล่านี้ก็ได้กระจายไปอยู่ตามกรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปัจจุบันมีคุณภาพลดลง และในบางตำแหน่งก็ได้รับเลื่อนขั้นมาจากผู้ที่จบปริญญาตรี (สายครู) ในภายหลัง ตลอดระยะเวลาหลายปีบางคนมากกว่า 10 ปี มิได้ถูกเอาใจใส่และได้รับการพัฒนาทางความคิดและไม่ได้เตรียมพร้อมในการเป็นผู้บังคับบัญชา เมื่อไม่ได้ถูกฝึกอบรม และปูพื้นฐานในการบริหารมาตั้งแต่แรก จึงกลายเป็นปัญหาของกรมในการเลื่อนระดับขั้น

2. สืบเนื่องจากความเห็นของผู้เขียนในข้อ 1 ข้าราชการที่ถูกเลื่อนขั้นขึ้นมาก ส่วนมากจะจบการศึกษาสายวิชาชีพ (ปวช. ปวส. หรือ ปก.ศฯ) มาก่อนและไม่เรียนเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรีในภายหลัง และส่วนใหญ่จะจบการศึกษาปริญญาตรีในภาคสมทบ (ภาคค่ำ) และสาขาที่จบมาเกือบทั้งหมดจะจบมาทางสาขาการศึกษาและสาขาการจัดการ จากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. ยังไม่ให้การรับรอง (วุฒิการศึกษา) ซึ่งในประเด็นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อคุณภาพของบุคลากรและอีกทั้งยังกลายเป็นปัญหาหนักอกของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน (รายละเอียดตามภาคผนวกที่ 2)

3. บุคลากรที่ผ่านการสอบคัดเลือก ทั้งที่ได้ดำเนินการโดยกรมหรือสำนักงาน ก.พ ในปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ได้รับการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าและบางส่วนดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้าหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งในระยะหลังกรมไม่ได้มีแผนงานในการพัฒนาทรัพยากรในส่วนนี้อย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน ดังที่ผู้เขียนได้นำเสนอข้อเท็จจริงที่ได้มีการดำเนินการโดยกองฝึกอบรมแรงงานปีงบประมาณ 2537 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2540 ซึ่งปรากฏในรายละเอียดตามภาคผนวกที่ 2 ตามข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ได้นำเสนอนั้นสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ผู้เขียนได้นำเสนอนั้นจะเป็นเครื่องชี้วัด (INDICATOR) ที่บ่งบอกถึงศักยภาพของบุคลากรได้อย่างชัดเจนว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. มาตรการและแผนเฉพาะหน้า

เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณภาพตามที่ต้องการ เห็นควรที่กรมจะมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ กองการเจ้าหน้าที่จะต้องจัดทำประวัติข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลโดยละเอียด เช่น เพศ อายุ ตัว อายุ การทำงาน ระดับการศึกษา (โดยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการผู้นั้นเริ่มรับราชการตั้งแต่เมื่อใด ใช้วุฒิอะไร ฯลฯ) และประวัติการทำงานตั้งแต่เริ่มรับราชการมาจนถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร โดยข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้กองการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ อีกทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องสามารถนำมาใช้ฐานในการตัดสินใจในทางการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย และในขณะเดียวกัน หากข้อมูลบ่งบอกว่าข้าราชการรายใด กลุ่มใด ยังไม่มีคุณภาพตามที่กรมต้องการหรือสามารถปฏิบัติงานในการกิจตามที่กรมมอบหมายให้ได้ กองการเจ้าหน้าที่ควรมีข้อเสนอแนะต่อกรมว่าจะมีมาตรการอย่างไร หรือแนวทางอย่างไร ในการพัฒนาข้าราชการผู้นั้น หรือกลุ่มนั้นด้วย และข้อเท็จจริงที่น่าเสนอกรมนั้น ยังจำเป็นที่จะต้องเสนอให้กองวิชาการและแผนงาน และกองฝึกอบรมแรงงาน นำไปพิจารณาในส่วนที่เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับแรงดำเนินการพัฒนาให้บรรลุผลในทันที

ในส่วนนี้ ผู้เขียนมีแนวความคิดว่าควรจะได้มีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย กองเจ้าหน้าที่ กองวิชาการและแผนงาน กองฝึกอบรมแรงงาน และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 7 คน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรของกรมให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 1 ปีครึ่งนับแต่วันที่ที่กรมได้เห็นชอบในมาตรการเฉพาะหน้า

2. กิจกรรมและแผนระยะที่ 2 (ไม่ควรเกิน 3 ปี)

เพื่อให้เป็นการรองรับมาตรการเฉพาะหน้าตามข้อ 1 เห็นควรมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่และกองฝึกอบรมแรงงาน ร่วมกันจัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการในทุกระดับชั้นตามความจำเป็นก่อนหลังและสภาพปัญหา ทั้งนี้หลักสูตรที่จะต้องจัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการจะต้องเป็นหลักสูตรที่เน้นหนักหรือหลักสูตรเสริมเพื่อการแก้ปัญหาการด้อยคุณภาพของข้าราชการโดยตรง

และหลักสูตรที่จะจัดทำขึ้นนั้น จะต้องสามารถวัดผลได้ในทางปฏิบัติ มิใช่จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนเท่านั้น

3. การตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรมในการพัฒนาข้าราชการ

ซึ่งวิสัยทัศน์ ข้อ 6 ความว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นที่ศรัทธาของลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในประเด็นนี้จะต้องถือว่าเป็นการพัฒนาทั้งศักยภาพและคุณภาพและกรมจะต้องให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่มิใช่กล่าวอ้างขึ้นมาลอย ๆ ในลักษณะของการสร้างภาพให้ดูสวยหรู แต่ไม่อาจจะบอกได้ว่าความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไร จะบังเกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ในบีไอ

4. สรุป

ตามข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนได้กล่าวมาโดยลำดับข้างต้นนั้น หากผู้รับผิดชอบทุกระดับชั้นมีความตั้งใจจริง ลงมือปฏิบัติในทันทีประกอบกับให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ก็จะสามารถทำให้ข้าราชการทุกระดับชั้นไม่ว่าจะในส่วนกลางหรือในส่วนภูมิภาคก็ย่อมจะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การโยกย้ายบุคลากรในทุกส่วนงานจะไม่ประสบกับปัญหาอย่างที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะบุคลากรของกรมจะมีคุณภาพที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเชื่อแน่ว่าการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในอนาคตหากมีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง

บรรณานุกรม

1) ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. โครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1

ปีงบประมาณ พ.ศ.2539 - 2542. อัดสำเนา, 2539.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

บุญทัน ดอกไธสง และ เชิด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ.

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร, 2528.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครการพิมพ์, 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานบุคคล. หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานบุคคล. หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2516.

อุทัย หิรัญไธ. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนลไตร์, 2523.

2) ภาษาอังกฤษ

Cascio, Wayne F. Human Resource Planning Employment & Placement.

Washington D.C.: The Bureau of National Affairs, 1989.

Flippo, Edwin B. Principles of Personal Management. New York:

McGraw-Hill, 1961.

Stone, Harold C., and Kendall, William D. Effectives Selection Procedures.

New York: Prentice - Hall, 1956.

Strauss, George, and Sayles, Leonard R. Personnel: The Human Problems of

Management. 4h ed. New Jersey: Plentice - Hall, 1980.

