

แนวทางในการบริหารแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยใช้อำนาจการบริหารส่วนตำบล

บทที่ 1

บทนำ

นับตั้งแต่ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงการปกครองมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยใช้การปกครองระบบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข ประชาธิปไตยของประเทศไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ถือได้ว่าได้ล้มลุกคลุกคลานเรื่อยมา ถึงแม้จะมีการเลือกตั้งผู้แทนจากประชาชน แต่อำนาจที่แท้จริงในการปกครองหรือบริหารประเทศยังอยู่ในมือของกลุ่มที่มีอำนาจ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งได้ชื่อว่าเป็นตัวแทนของประชาชน ไม่อาจกระทำการใด ๆ ให้สมกับที่เป็นผู้แทนของประชาชนได้มากนัก บ่อยครั้งที่ความต้องการของประชาชนที่ผ่านมาทางสมาชิกสภาผู้แทน หากผู้บริหารประเทศไม่เห็นด้วย นอกจากจะไม่ได้รับการสนับสนุนแล้วยังมองเห็นว่าประชาชนยังไม่พร้อมที่จะให้ทำอย่างนั้นอย่างนี้ แม้แต่การปกครองหรือการดูแลตัวเอง

ถึงแม้ว่าตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้กำหนดให้มีหมู่บ้าน (โดยมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแล) และตำบล (ให้กำนันเป็นผู้ดูแล) กำนันและผู้ใหญ่บ้านจึงมีภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องที่ หลังจากนั้นเป็นต้นมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่อีกหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องหรือให้เป็นไปตามสถานการณ์ของบ้านเมือง และในที่สุด ช่วงรัฐบาลของ ฯพณฯ นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

ตั้งแต่นั้นมา องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีอยู่ทุกตำบล (ยกเว้น ตำบลที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร เมืองพิทยา เทศบาล และสุขาภิบาล) จะอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการคมนาคม ความสะอาด ความเรียบร้อย การป้องกันโรคภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มครอบครัว บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และหน้าที่อื่น ๆ ที่ทางราชการมอบหมาย หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ดีกินดีมีความมั่นคง ในชีวิตและทรัพย์สินต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม ฉะนั้นกิจกรรมหรือภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมหลาย ๆ อย่าง จึงเป็นช่องทางที่จะสามารถมอบอำนาจหรือมอบหมายให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่แทน หรือเป็นผู้ให้การสนับสนุน หรือให้การดูแลรายงานข่าวต่อหน่วยงาน เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภารกิจหน้าที่ หรือช่วยกันคิดร่วมกันทำ โดยยึดถือ “ ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ”

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาลักษณะงาน และอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน

ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาขอบเขตลักษณะงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานที่สามารถมอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ และหรือให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล
 2. ได้ทราบถึงลักษณะงาน หรือภารกิจหน้าที่ด้านแรงงานที่สามารถมอบหมายให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ หรือให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนโดยทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
-

บทที่ 2

การปกครองไทย

เป็นที่ทราบกันอยู่ดีแล้วว่ารูปแบบการปกครองไทยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันสามารถแยกเป็นระบบการปกครองในระบบสากลได้ ดังนี้

1. CENTRALIZATION เป็นการปกครองแบบรวมอำนาจ
2. DECONCENTRATION เป็นการปกครองแบบแบ่งอำนาจ
3. DECENTRALIZATION เป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 * ได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยไว้ 3 ส่วน คือ (มาตรา 4)

1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง
2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค
3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย (มาตรา 7) *

1. สำนักนายกรัฐมนตรี
2. กระทรวง หรือทบวง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง
3. ทบวง ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง
4. กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัด หรือไม่สังกัดสำนัก-

นายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย (มาตรา 51) *

1. จังหวัด
2. อำเภอ

ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (มาตรา 70) *

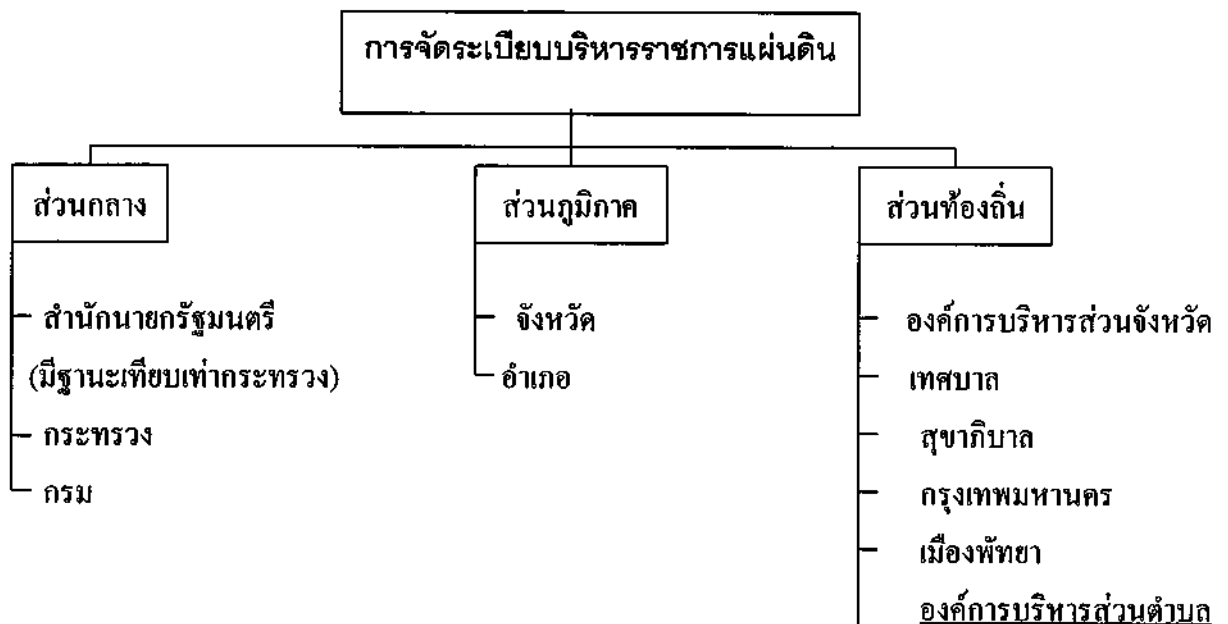
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล
3. สุขาภิบาล

* พรสวรรค์ เพชรแดง. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534, กรุงเทพมหานคร : หจก. สำนักพิมพ์พีลิกส์เซ็นเตอร์, หน้า 4, 5, 23, 29

4. ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

- กรุงเทพมหานคร
- เมืองพัทยา
- องค์การบริหารส่วนตำบล

ตามแผนภูมิ



การกระจายอำนาจ

ความพยายามของรัฐบาลไทย ในการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นผ่านทางกระทรวงมหาดไทยไปถึงประชาชน โดยแท้จริงได้พัฒนามาตามลำดับจนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นประตูดูการพัฒนาการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น หรือประชาชนโดยแท้จริง เป็นการกำหนดบทบาทของประชาชนและหรือผู้แทนประชาชนในหมู่บ้านให้ตื่นตัวรับรู้รับทราบถึงข้อมูลพื้นฐานที่มาจากหมู่บ้านหรือตำบลของตน สามารถที่จะกำหนดทิศทางหรือสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในอนาคตได้ แม้จะมีบางคนกล่าวว่าคุณภาพของประชาชนพร้อมหรือยังที่จะทำหน้าที่ตรงนี้ แต่ถ้ามองอย่างภาพกว้าง มองอย่างนักประชาธิปไตยมองถึงอนาคตของประเทศและโลกแล้ว จะเห็นว่า การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นรูปแบบนี้เป็นการกำหนดให้ประชาชนในหมู่บ้านร่วมรับรู้รับทราบ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับทุกข์รับสุข ที่แท้จริง ผู้บริหารประเทศในทุกระดับจำเป็นต้องลงมากำหนดรายละเอียดการดูแลประชาชนในระดับท้องถิ่นทำให้สามารถที่จะทำงานในระดับนโยบายหรือระดับมหภาคให้เกิดประโยชน์โดยแท้จริง

ความหมายของการกระจายอำนาจ *

สำหรับความหมายของการกระจายอำนาจ มีนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น ประทาน คงฤทธิศึกษากร ประหยัด หงษ์ทองคำ และศาสตราจารย์บอนนาร์ดี ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) แบ่งออกได้ 2 ความหมาย คือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Zize and Boundary) หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล เป็นต้น

* สถาบันดำรงราชานุภาพ กองวิชาการและแผนงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กรมการปกครอง , รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2539 หน้า 12 - 13

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ (Functional) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในลักษณะการกระจายอำนาจนั้น อาจจะเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นหรือโดยการแต่งตั้งจากราชการส่วนกลางก็ได้สาระสำคัญของการกระจายอำนาจอยู่ที่ว่า ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) บางประการ โดยท้องถิ่นได้รับมอบอำนาจนี้จากส่วนกลาง การกระจายอำนาจนั้นนอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยมอบอำนาจหน้าที่ที่รัฐบาลกลางจะต้องดำเนินการ ไปให้ท้องถิ่นจัดทำแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบให้องค์การปกครองท้องถิ่นรับไปจัดทำด้วย

หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person)

การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมีการเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy)

ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้น ไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้ก็มีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเองตลอดจนอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่ก็มีข้อน่าสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตย (Unity and Sovereignty) ของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ว่ามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และให้มีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ และบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของคนเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้นำที่นิติบัญญัติ

การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองของท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามา มีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

4. มุ่งงบประมาณของตนเอง

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์การปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ของหลักการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้หากองค์การปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุม หรือแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับสูงกว่าไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมจะเป็นองค์การปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่น ๆ อีกด้วย

บทที่ 3

โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มาขององค์การบริหารระดับตำบล

ในรูปแบบของการบริหารระดับตำบลเกิดขึ้นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ได้กำหนดให้หลาย ๆ บ้านรวมกันเป็นหมู่บ้าน มีหัวหน้าหมู่บ้าน เรียกว่า ผู้ใหญ่บ้าน และหลาย ๆ หมู่บ้านรวมกัน เรียกว่าตำบล มีหัวหน้าตำบลเรียกว่า กำนัน ซึ่งผู้ใหญ่บ้านและกำนันได้มีบทบาทหรือภารกิจในการช่วยเหลือในการปกครองท้องที่ต่อทางราชการ ได้เป็นอย่างดี

สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่ง กระทรวงมหาดไทย เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน อันเป็นเหตุให้การมีการปรับปรุง โครงสร้างของคณะกรรมการตำบลใหม่ โดยเหตุผลที่ว่า “ในปัจจุบันนี้โลกได้วิวัฒนาการไปสู่ความเป็น ประชาธิปไตยมากขึ้น ถ้าได้เปิดโอกาสให้ราษฎรได้ร่วมมือกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้าน ทุกอย่าง เท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องที่ และประชาชนส่วนรวม โดยไม่ขัดต่อกฎหมายที่มีอยู่แล้วก็จะเป็นทางหนึ่ง ที่จะนำประชาชนไปสู่การปกครองระบอบเสรีประชาธิปไตยสมบูรณ์ และความตั้งใจที่จะส่งเสริมความเจริญ ของท้องที่ที่จะสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้นด้วย” *

ในสมัยรัฐบาลของพลเอกถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรี พลเอกประภาส จารุเสถียร (ในขณะ นั้น) เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ยกเลิกระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน ที่ออกใน สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม แล้วมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยใหม่โดยกำหนดให้การบริหารตำบลเป็นไป ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหาร ที่เรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” อย่างไรก็ตามในช่วงปี พ.ศ. 2515 ที่จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ได้มีการปฏิวัติ(ตนเอง) ก็ได้ออกประกาศคณะปฏิวัติปรับปรุง หรือ เพิ่มบทบาทของสภาตำบลให้มากขึ้น โดยมุ่งหวังว่าสภาตำบลจะเป็นองค์กรที่จะให้การช่วยเหลือต่อทางราชการในระดับตำบลในทุก ๆ ด้าน

สถาบันดำรงราชานุภาพ กองวิชาการและแผนงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง ,
รายงานการวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล . กรุงเทพมหานคร :
บพิธการพิมพ์ , 2539 หน้า 37

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

เป็นพระราชบัญญัติที่ให้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร (หัวหน้าคณะปฏิวัติ) โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 ได้ปรับปรุงฐานะและการบริหารงานของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล นอกจากนั้นยังได้กำหนดให้ยกฐานะของสภาตำบลที่มีรายได้ (ไม่รวมกับเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ *

1. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจการปกครองในระบบประชาธิปไตยสู่ท้องถิ่น
2. เพื่อให้ประชาชนใช้สิทธิเลือกผู้แทนระดับตำบล (สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล)
3. เพื่อให้องค์กรประชาชน (องค์การบริหารส่วนตำบล) มีอำนาจตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาตำบลด้วยตนเอง
4. เพื่อให้เกิดระบบการควบคุม ตรวจสอบ ระหว่างสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบล

5. เพื่อระดมทุน งบประมาณ รายได้ ทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

6. เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537

องค์การบริหารส่วนตำบลมีประโยชน์ต่อท้องถิ่น คือ *

1. เพื่อให้เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานพัฒนาตำบล
2. เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาตำบลด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และวัฒนธรรม
3. เพื่อจัดทำหรือให้มีกิจกรรมสร้างความเจริญก้าวหน้าของชุมชน เช่น การรักษาความสะอาด

การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

4. เพื่อยกระดับฐานะของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นเทศบาลตามกฎหมายในอนาคต
5. เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติและประสานกับหน่วยงานรัฐบาล ตลอดจนเอกชนอื่น ๆ
6. เพื่อส่งเสริมคนในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานรับใช้ท้องถิ่น เช่น สมัครเป็นสมาชิก

สภา องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพนักงานส่วนตำบล ฯลฯ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

(ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2534) *

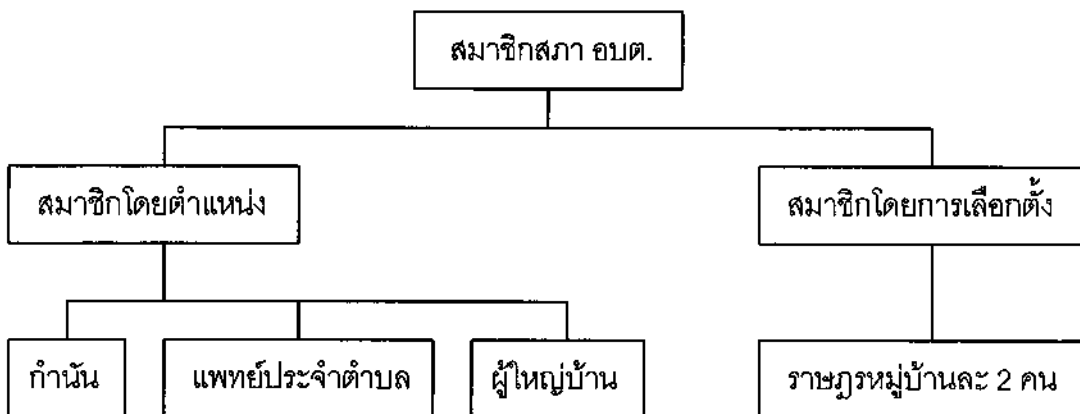
ประกอบด้วย (มาตรา 44)

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ
2. คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิก 2 ประเภท (มาตรา 45) ดังนี้

1. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล
2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการเลือกตั้งจากราษฎรในหมู่บ้านของตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน

แผนภูมิ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล



หมายเหตุ อยู่ในวาระ 4 ปี

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 58) ประกอบด้วย

1. กำนัน
2. ผู้ใหญ่บ้าน (ไม่เกิน 2 คน)
3. สมาชิกจากการเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

กรมการปกครอง , กองราชการส่วนตำบล , กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ,

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น , 2519 หน้า 9 - 20

เงื่อนไขการเลือกประธานกรรมการบริหาร มีดังนี้

1. ให้คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล เลือกกรรมการบริหารคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 58)

2. ให้คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล เลือกกรรมการอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

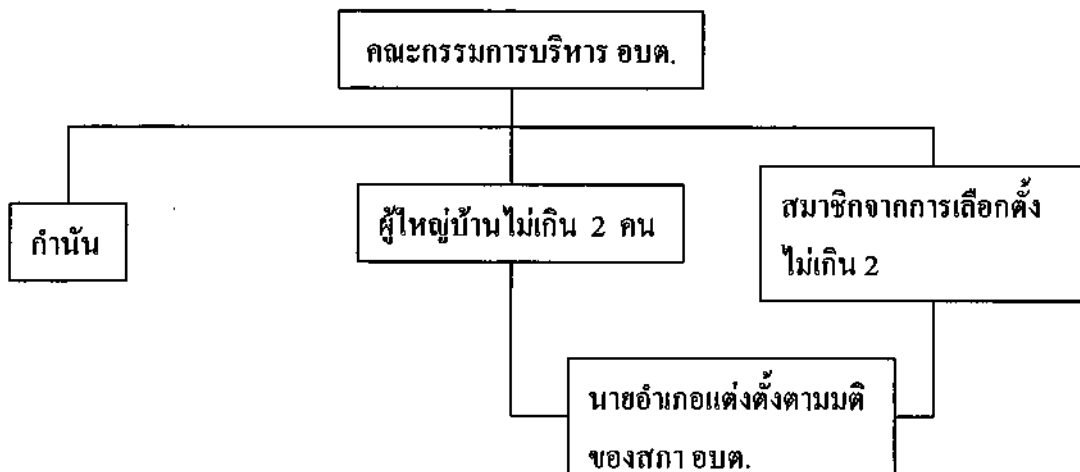
องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 58)

3. ให้ประธานคณะกรรมการบริหารอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่ได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 61)

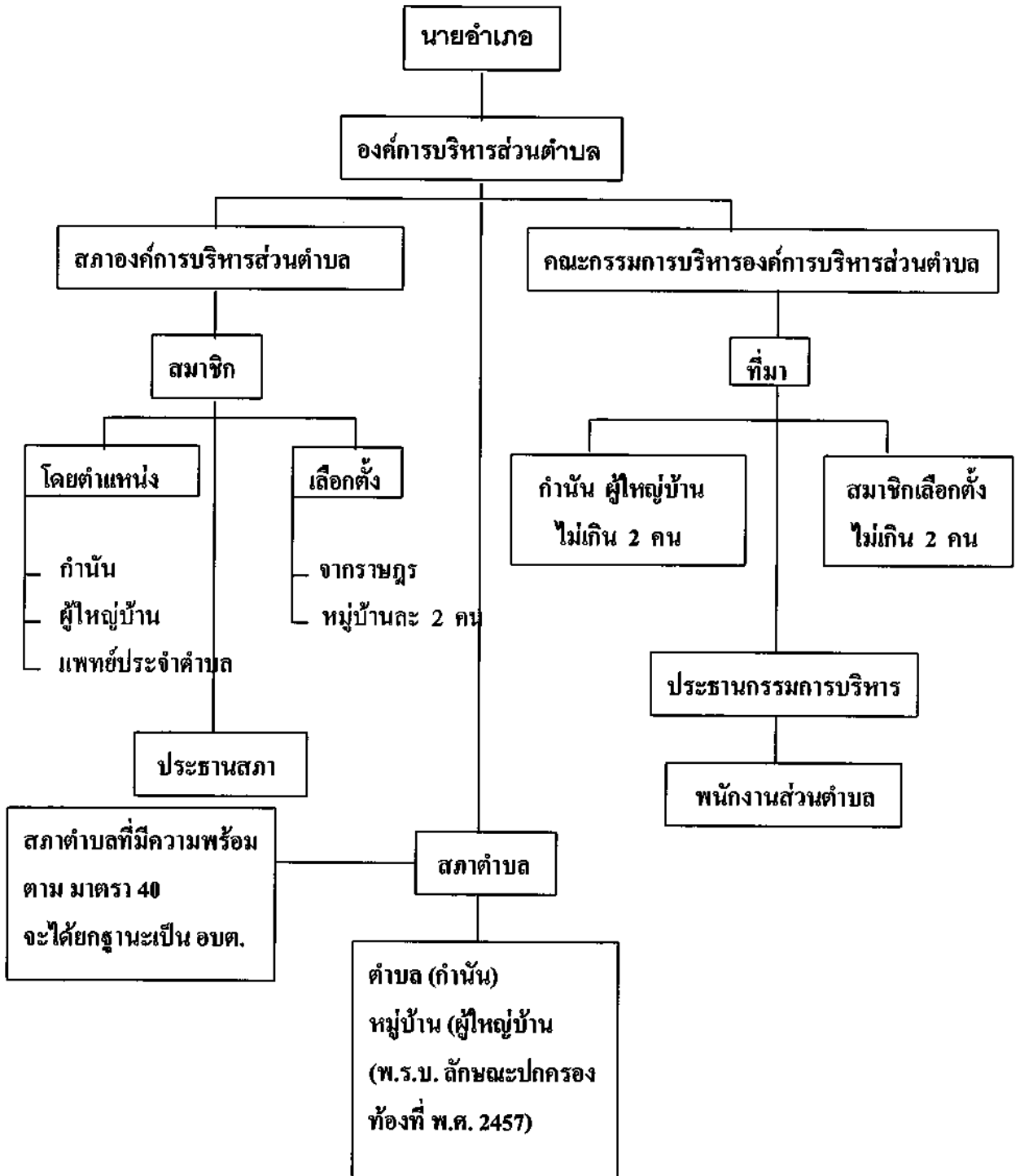
4. ใน 4 ปีแรก ให้กำหนดเป็นประธานคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำแหน่ง (มาตรา 95

วรรคท้าย - บทเฉพาะกาล)

แผนภูมิคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภูมิการจัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สถาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 *



* ปรินญา อุดมทรัพย์, ความรู้เบื้องต้นการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย, สุราษฎร์ธานี โรงพิมพ์

อำนาจหน้าที่

1. อำนาจในการกำกับดูแล

1. มีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หากปรากฏว่าสภา องค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ตามคำเสนอแนะของนายอำเภอ (มาตรา 91)
2. มีอำนาจสั่งการให้คณะกรรมการบริหารบางคน หรือทั้งคณะ พ้นจากตำแหน่งหากปรากฏว่าคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ตามคำเสนอแนะของนายอำเภอ (มาตรา 92)
3. มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล กับนายอำเภอมีความเห็นไม่ตรงกัน

นายอำเภอ

1. กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของทางราชการ (มาตรา 90)
2. เรียกสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล มาชี้แจง หรือสอบสวนข้อเท็จจริง (มาตรา 90)
3. เรียกรายงาน และเอกสารใดๆ จาก องค์การบริหารส่วนตำบล มาตรวจสอบ (มาตรา 90)
4. เสนอแนะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล หากสภา องค์การบริหารส่วนตำบล กระทำผิดกฎหมาย หรือละเลยไม่ปฏิบัติ ตามกฎหมาย (มาตรา 91)
5. เสนอแนะให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ หรือบางคน หากคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล กระทำผิดกฎหมายหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (มาตรา 92)
6. เห็นชอบหรืออนุมัติข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบล หรือข้อบังคับงบประมาณประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 71 , 87)

2. อำนาจในการบริหารขององค์กร

2.1 สถาองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (มาตรา 46)

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
4. เข้าร่วมประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมัยประชุม (มาตรา 54 – 56)

2.2 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (มาตรา 59)

1. บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ
3. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
5. เข้าร่วมประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมัยประชุมสามัญ หรือวิสามัญ (ตามหน้าที่)

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล

- 1. อำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

มาตรา 289 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และ มาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 290 เพื่อส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ

กฎหมายตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่
- (2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่เฉพาะในกรณีที่อาจมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน
- (3) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

- 2. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

แยกได้ดังนี้

1. พัฒนาคำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. หน้าที่ที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล คือ (มาตรา 67)
 - (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
3. หน้าที่ที่อาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68) คือ
 - (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

4. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล

5. ออกข้อบังคับตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะกำหนดค่าธรรมเนียม -

เนียมที่จะเรียกเก็บ หรือกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนก็ได้ แต่ไม่เกินห้าร้อยบาทหากนายอำเภอเห็นชอบ (มาตรา 71)

6. ทำกิจกรรมนอกเขต องค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อบจ. หรือหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

เพื่อกระทำการร่วมกันได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากองค์กรนั้น ๆ โดยกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำ และเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการในอำนาจหน้าที่ตน (มาตรา 73)

สิทธิของ องค์การบริหารส่วนตำบล

ได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย *

1. คณะกรรมการบริหาร	2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล		3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
1. กำหนดเป็นประธาน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี 2. ผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน 3. สมาชิกสภาฯ ซึ่งได้รับการเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน	แต่งตั้ง 1. กำหนด 2. ผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้านในตำบล 3. แพทย์ประจำตำบล	เลือกตั้ง สมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี	1. พนักงานส่วนตำบล 2. ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล 3. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
บทเฉพาะกาลกำหนดให้ กำหนดเป็นประธานโดยตำแหน่งในวาระเริ่มแรกของการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้เป็นเวลา 4 ปี	ประธาน รองประธาน และเลขานุการสภาฯ เลือกจากสมาชิกสภาฯ ที่มีได้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารฯ โดยประธานและรองประธาน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เลขานุการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี		ก.ท. เป็นองค์กรกลางรับผิดชอบการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย 1. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล 2. ส่วนการคลัง 3. ส่วนโยธา 4. อื่น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชั้นของ องค์การบริหารส่วนตำบล

* สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, กองกรรมาธิการ, รายงานของคณะกรรมการการปกครองวุฒิสภา พิจารณาเรื่อง “ปัญหาการดำเนินการจัดตั้งและประสิทธิภาพของการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล” พ.ศ. 2540 หน้า 23

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านรายได้ และปริมาณงาน และจำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละประเภท ปัจจุบัน ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 119 องค์การบริหารส่วนตำบล (ครบทั้งจังหวัด)

ชั้น องค์การบริหารส่วนตำบล	เกณฑ์รายได้	จำนวนพนักงานส่วนตำบล	จำนวน (แห่ง) *
1	20 ล้านบาทขึ้นไป	21	-
2	12 - 20 ล้านบาท	12	-
3	6 - 12 ล้านบาท	6	1
4	3 - 6 ล้านบาท	4	4
5	ไม่เกิน 3 ล้านบาท	3	114

บทที่ 4

วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปการตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย

มาตรา 290 เพื่อส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ

กฎหมายตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่

(2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน

(3) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

ตามรัฐธรรมนูญฯ สองมาตราข้างต้นสามารถชี้ให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา และการฝึกอาชีพ เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สนับสนุนหรือ

ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม รักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่นคนได้

2. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

-
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

-
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

-
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ก็สามรถบ่งชี้ให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในขอบเขตอำนาจที่สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง การกีดขวาง การกีดกัน ตามอำนาจหน้าที่เหล่านี้ที่ผ่านมารัฐได้มอบหมายภารกิจให้กับหน่วยงานทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจนถึงบัดนี้ภารกิจเหล่านั้นส่วนมากยังคงไว้ที่หน่วยงานเดิม ๆ ตัวอย่างเช่น

ในเรื่องการพัฒนาอาชีพของประชาชน แม้มีหลายหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดตั้งงบประมาณ หรือจัดหางบประมาณลงมาให้ท้องถิ่น และการพัฒนาอาชีพ หรือการศึกษาอาชีพเหล่านั้นส่วนใหญ่แล้วเกิดจากความต้องการของผู้จัดหรือเจ้าของงบประมาณมิได้เกิดมาจากความต้องการของผู้เข้าอบรมที่แท้จริง เจ้าตำราที่ว่า “ คนไข้ที่รู้ตัวว่าเป็นไข้แล้วเดินไปหาหมอขอมะจะให้ความร่วมมือในการรักษาตลอดจนปฏิบัติตามคำแนะนำหมอ ผลสุดท้ายคนไข้จะหายจากการไข้ได้อย่างรวดเร็ว ” แต่ที่ผ่านมามีเจ้าของงบประมาณมักจะกำหนดให้ราษฎรเป็นคนไข้โรคนั้นโรคนี (ทั้ง ๆ ที่มีไข้เป็นไข้ หรือโรคนั้นโรคนี แต่อาจเป็นโรคอื่น ๆ) แล้วได้กำหนดหรือขอร้องแกมบังคับผ่านทางผู้นำท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น ให้เข้าพบแพทย์เพื่อทำการรักษา เมื่อเขาไม่ได้เป็นไข้จริงตามที่เจ้าของงบประมาณคาดเอาเอง อาการป่วยก็จะไม่มีวันหาย การช่วยเหลือแก้ไขความทุกข์ร้อนหรือความเดือดร้อนของประชาชนก็ยังไม่ตรงเป้าหรือตามที่ต้องการต่อไป

เพราะฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะองค์กรที่เป็นตัวแทนของตำบลหรือท้องถิ่น รู้และเข้าใจในปัญหาของท้องถิ่นดี ควรอย่างยิ่งที่จะได้เปิดโอกาสให้องค์กรเหล่านี้ ได้บอกตนเองว่าป่วยจริง และป่วยอย่างไร และพร้อมใจ เต็มใจที่จะเข้ารับการรักษาจากหมอหรือ พร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาอบรม ในการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม พัฒนาอาชีพ ของคนใช้อันเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่น ของสังคม ของครอบครัว และของตนเอง เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีคุณภาพ แม้ปัญหาอุปสรรคที่หลากหลาย ฝ่าฝืน พุดถึงหรือกล่าวถึงกันเสมอว่าบุคลากรของท้องถิ่นที่จะมาดำเนินการให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงาน หรือเดินทางไปสู่ความถูกต้องและมีคุณภาพนั้น อาจไม่คิดท้อก็จริงอยู่ แต่ต้องรับรู้และรับทราบด้วยว่าจุดเริ่มต้นของทุก ๆ เรื่อง ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเสมอ ความพร้อมและความเข้าใจ ประกอบกับการส่งเสริมการศึกษาอย่างกว้างขวาง และทั่วถึงของผู้รับผิดชอบทางการศึกษาแล้วเชื่อว่าบุคลากรเหล่านั้น ยังพัฒนาได้หรือยังมีคุณภาพที่จะนำพาองค์กรส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) ไปสู่จุดหมายปลายทางที่ถูกที่ควรตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยแท้จริง ขอเพียงอย่างเดียวผู้ควบคุมหรือผู้นำพารัฐนาวาตลอดจนผู้แทนของบุคลากรเหล่านั้น ได้ให้ความจริงใจ ต่อการที่จะปล่อยให้เขาเหล่านั้น ได้มีโอกาสได้แสดงบทบาทในการก่อในการกำกับในการควบคุมในการปฏิบัติ และการรับสัมฤทธิ์ผลด้วยตนเอง

บทที่ 5

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ความเป็นมา

ก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี พ.ศ. 2475 ปัญหาแรงงานมีน้อย แต่หลังจาก ปี พ.ศ. 2475 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทย คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองจึงได้กำหนดนโยบายที่จะจัดปัญหาการว่างงาน ได้กำหนดหลักการการบริหารไว้ 1 ใน 6 ข้อว่า “จะต้องบำรุงความสุขของราษฎร ในทางเศรษฐกิจ และหางานให้ราษฎรทุกคนทำ” *

ต่อมาจึงได้มีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ คือ **

1. พระราชบัญญัติว่าด้วย สำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 เปิดโอกาสให้ประชาชนทำธุรกิจจัดหางานให้แก่ประชาชน โดยเรียกเก็บค่าบริการตามที่กฎหมายกำหนด
2. พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 เป็นการจัดตั้งสำนักงานกลางช่วยจัดหางานให้ราษฎร โดยไม่เรียกเก็บค่าบริการ

ในต่อมาการดูแลเกี่ยวกับการจัดหางาน และด้านแรงงานก็ได้เกิดขึ้น และสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ปี พ.ศ. 2476 จัดตั้งแผนกจัดหางาน กองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย
2. ปี พ.ศ. 2476 โอนย้ายแผนกจัดหางาน ไปสังกัดกองสถิติพยากรณ์ กรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ
3. พ.ศ. 2484 - 2485 โอนงานแรงงานและงานกรรมกรทั้งหมดไปสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย
4. พ.ศ. 2485 - 2487 โอนย้ายไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากกรมประชาสงเคราะห์ได้โอนไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. พ.ศ. 2487 กรมประชาสงเคราะห์โอนย้ายกลับมาสังกัดกระทรวงมหาดไทยอีกครั้ง
6. ปี 2498 งานเกี่ยวกับกรรมกรทั้งหมดยกฐานะเป็นกองแรงงาน
7. ปี 2508 ยกฐานะกองแรงงานเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย

* กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน , การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2539 , กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2540 หน้า 8

** เรื่องเดียวกัน หน้า 8-10

8. ปี 2533 จัดตั้งสำนักงานประกันสังคม เพื่อดูแลความมั่นคงในชีวิตของแรงงาน
 9. ปี 2535 กรมแรงงานถูกยุบเลิก แต่ตั้งกรมใหม่ 2 กรม คือ
 - 9.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดูแลรับผิดชอบการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
 - 9.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดูแลการส่งเสริมการมีงานทำ คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และ
- การมีงานทำ
10. ปี 2536 ได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีส่วนราชการในสังกัด ดังนี้ (มาตรา 22 ครี) *

1. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมการจัดหางาน
4. กรมประชาสัมพันธ์
5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
7. สำนักงานประกันสังคม

นิยามศัพท์ * *

แรงงาน หมายถึง กำลังคน ซึ่งมีขอบเขตครอบคลุมถึงผู้อยู่ในกำลังแรงงาน และไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในเวลาใดก็ได้

การบริหารแรงงาน หมายถึง การพยายามนำแรงงานในประเทศมาใช้ประโยชน์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเต็มที่ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่จะนำมาใช้อย่างเป็นธรรม การพัฒนาแรงงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประกันหรือการให้ความมั่นคงแก่แรงงาน

* พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536

** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน, การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี 2539, กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2540 หน้า 7

อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม *

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุหน้าที่การรับใช้สังคม และประชาชนตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีงานทำอย่างทั่วถึงและมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ ตามสถานะของคน ในภาวะเศรษฐกิจและสังคมขณะนั้น
2. พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพในการผลิตและบริการ
3. เสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในชีวิตการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน
4. คุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน
5. เสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อสงวนรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ของชาติ
6. จัดระบบการประกันสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองอย่างกว้างขวางของกองทุน ประกันสังคม
7. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงานและ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต รวมถึงส่งเสริมการรวมกันเป็นองค์กรแรงงาน
8. สงเคราะห์ พื้นฟูปรับสภาพ คุ้มครองสวัสดิภาพ และพัฒนาประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้สามารถ ช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ เป็นพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
9. เสริมสร้างความมั่นคงทางสถาบันครอบครัวและสังคม
10. แก้ไขและป้องกันปัญหาสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของประชาชนโดยส่วนรวม
11. สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาคเอกชน
12. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารแรงงาน สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

นโยบายหลัก 4 ประการ ของ กรส.

1. วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กร ฝ่ายลูกจ้าง องค์กรฝ่ายพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็นการปรึกษาหารือเป็นหลักในการตัดสินใจ

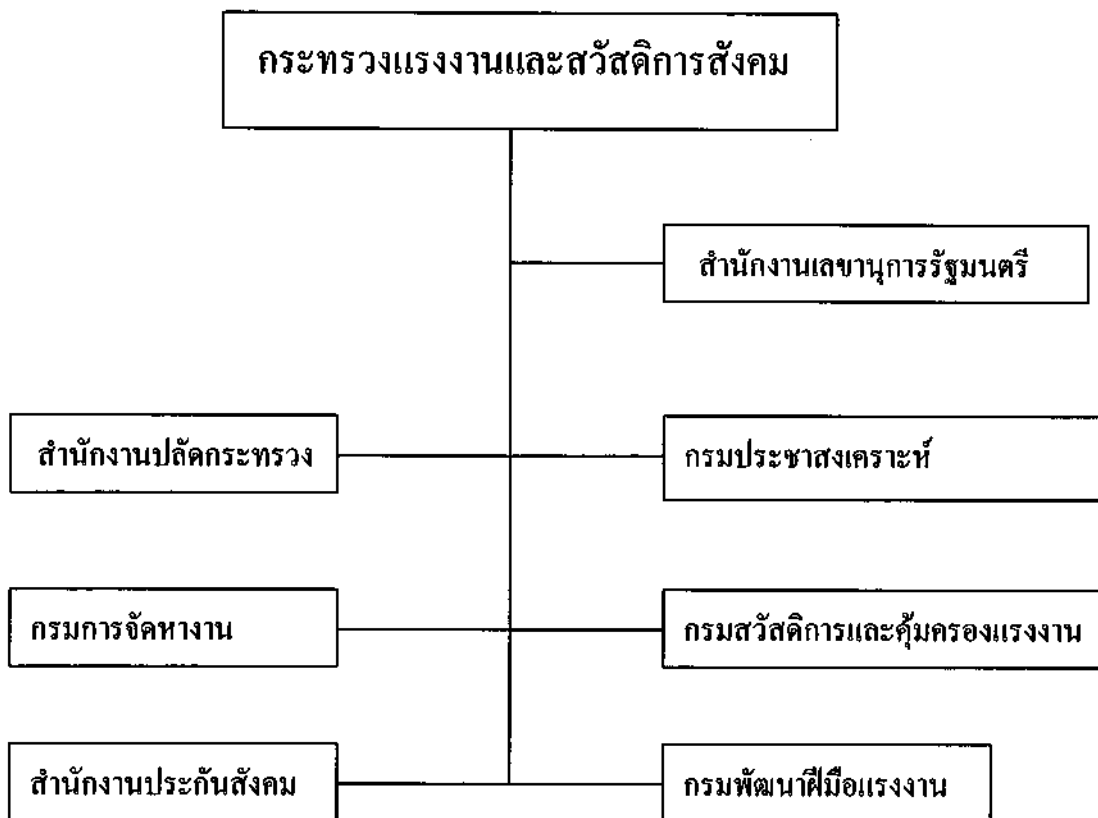
* กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2540 – 2544

2. เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน ทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศ ด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงาน ในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลดค่าใช้จ่าย และจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อปลดปล่อยหนี้สิน และการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความสามารถพิเศษเฉพาะทาง ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและบริการของโลก และของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของขบวนการแรงงานไทย ในภูมิภาคนี้

4. สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ด้วยระบบบริการด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การขยายกิจการประกันสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และเร่งรัดการให้สิทธิประโยชน์ด้านการสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ตลอดจนพัฒนาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

โครงสร้างส่วนราชการ



แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



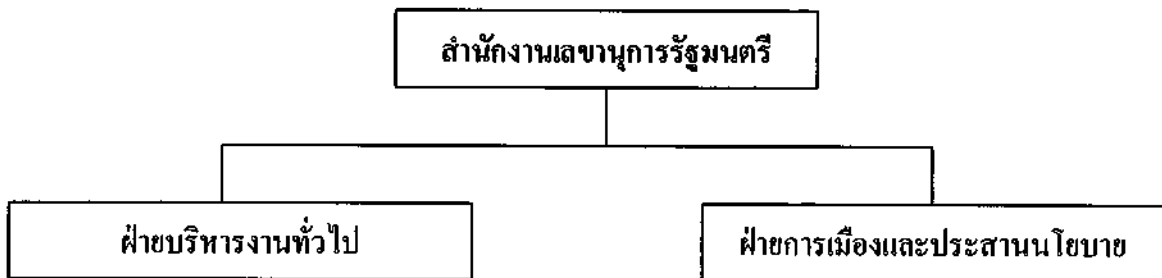
เป็นการแบ่งภายใน

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด
(75 จังหวัด)

อำนาจหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง

- 1) เสนอแนะนโยบายของกระทรวง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของรัฐมนตรี จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ประสานแผนปฏิบัติการและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง กฎหมายที่เกี่ยวข้องและงานคดีของกระทรวง
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง การรับเรื่องร้องเรียน และร้องทุกข์
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 5) ประมวลวิเคราะห์ข่าวสารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมและผลงานของกระทรวง
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคณะกรรมการค่าจ้าง งานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ งานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ งานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
- 7) พัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการ ผู้บริหารองค์กรด้านแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเป็นศูนย์ส่งเสริมและประสานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 8) ดำเนินการคุ้มครอง ดูแล ช่วยเหลือสงเคราะห์ คนไทยในต่างประเทศและประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรักษาสีทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานของประเทศไทย

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี



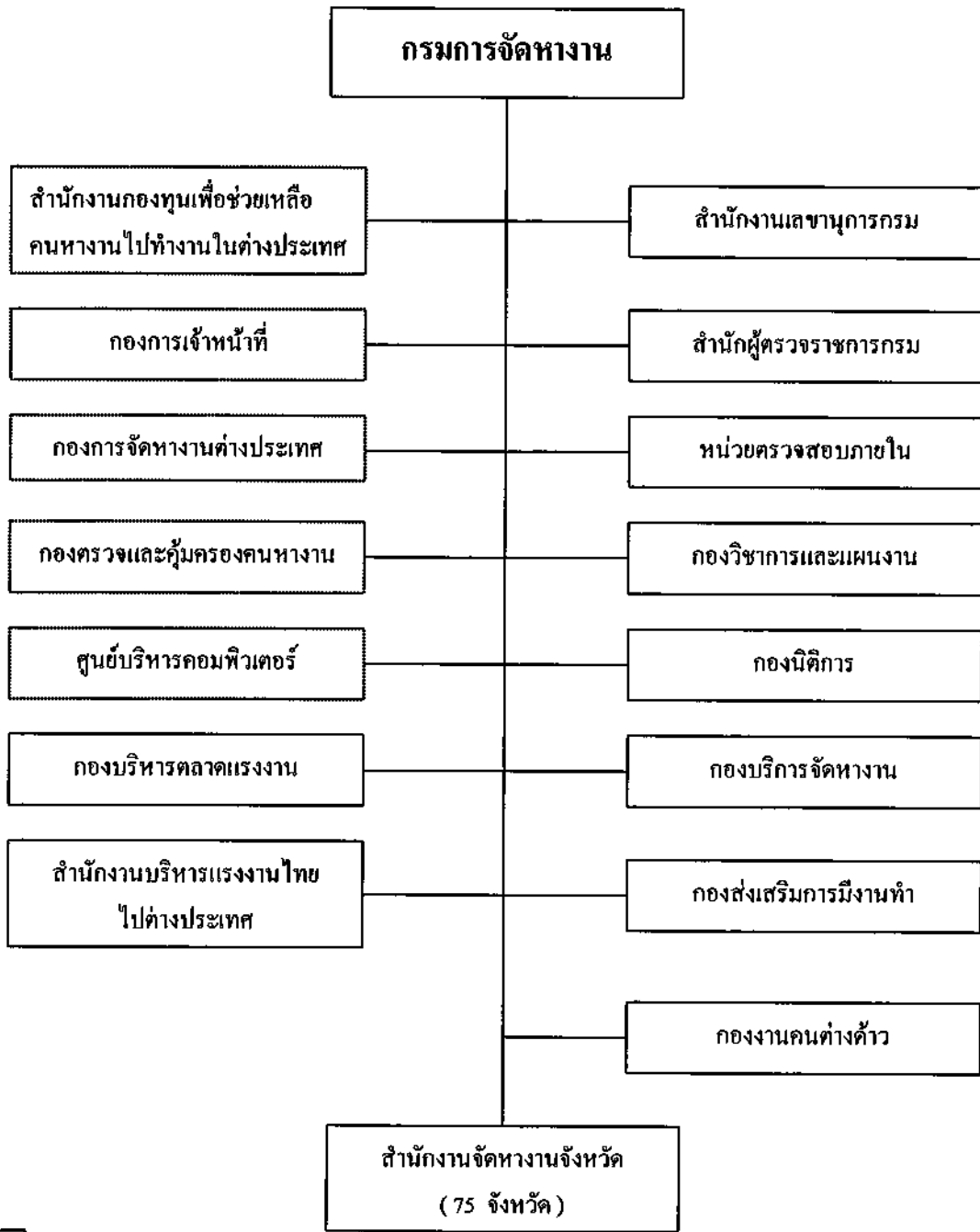
อำนาจหน้าที่สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

- 1) รวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ และกลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
- 2) ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวยุทธภัณฑ์ที่ได้รับอนุญาต หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี
- 4) ติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมืองและเหตุการณ์สำคัญให้แก่รัฐมนตรี
- 5) ประสานงานเกี่ยวกับการตอบกระทู้ถาม การชี้แจงญัตติหรือร่างพระราชบัญญัติและกิจการอื่นทางการเมือง

๑
12.05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	๑ ๒๕๖ ๓ ๒๕๖๑
เลขทะเบียน.....	๕๗๗๒
วันที่.....	๒๕ มี.ย. ๒๕๖๕

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ
กรมการจัดหางาน

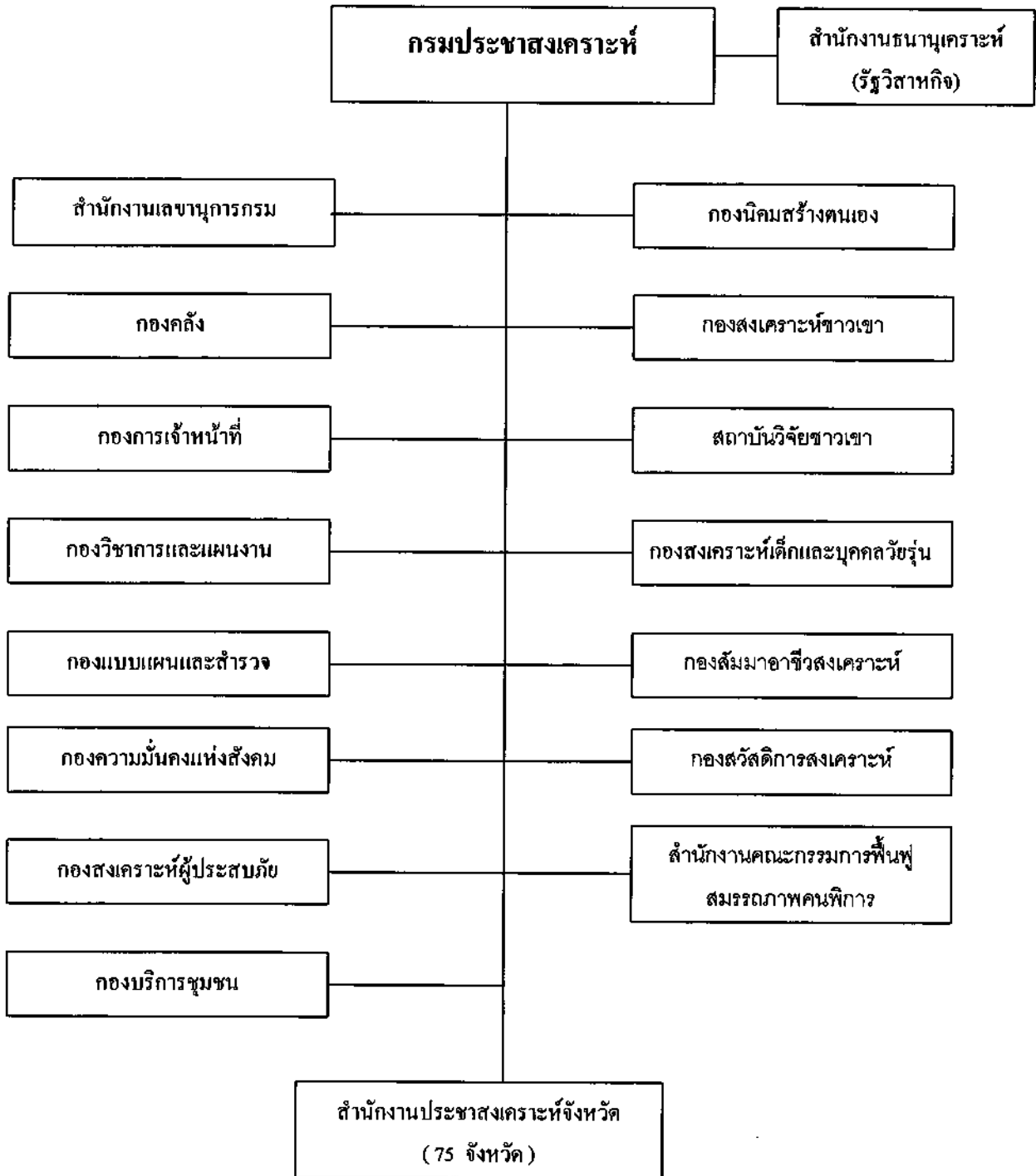


แบ่งเป็นการภายใน

อำนาจหน้าที่กรมการจัดหางาน

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานงานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน
- 3) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
- 4) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และบริการแนะแนวประกอบอาชีพตามแนวนโยบายให้แก่ประชาชน

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ กรมประชาสงเคราะห์



อำนาจหน้าที่กรมประชาสงเคราะห์

- 1) สงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนไร้ที่พึ่ง คนขอทาน ครอบครัวผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตลอดจนผู้ประสบปัญหาทางสังคม ทุกประเภท เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งในชุมชนเมืองและชนบท
- 2) สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- 3) สงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา รวมทั้งช่วยเหลือประชาชนที่ไม่มีที่ดินทำกินในรูปนิคมสร้างตนเอง
- 4) เสริมสร้างและพัฒนาความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและสังคม
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการดำเนินงาน ด้านสวัสดิการภาคเอกชน
- 6) เสนอแนะนโยบาย และมาตรการ ตลอดจนกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- 7) ศึกษาวิจัยและพัฒนากระบวนการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาสังคม ที่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของประชาชนแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

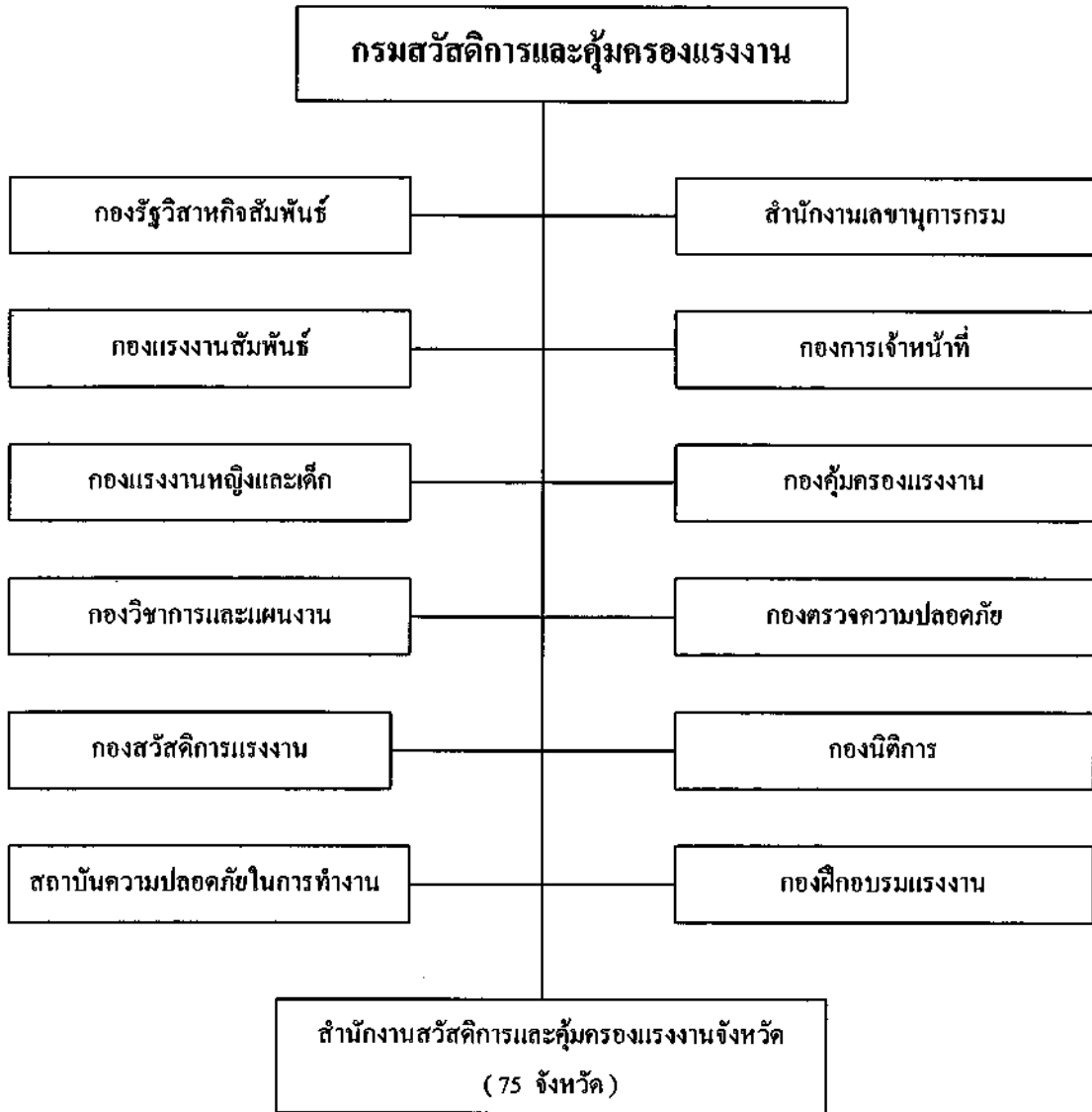


แบ่งเป็นการภายใน

อำนาจหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1) ศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การกำหนดมาตรฐานวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึก ตลอดจนพัฒนารูปแบบและวิธีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ศึกษา พัฒนารูปแบบ และกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานการฝึกอาชีพและศูนย์ข้อมูลการฝึกอาชีพสตรีและเด็ก
- 3) กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบและทำการทดสอบฝีมือแรงงาน
- 4) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำประสาน การปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- 5) ศึกษา วิจัย พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านการพัฒนาทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- 6) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนวัยทำงาน เพื่อเตรียมทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีระดับสูงขึ้น
- 7) ดำเนินการและประสานงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

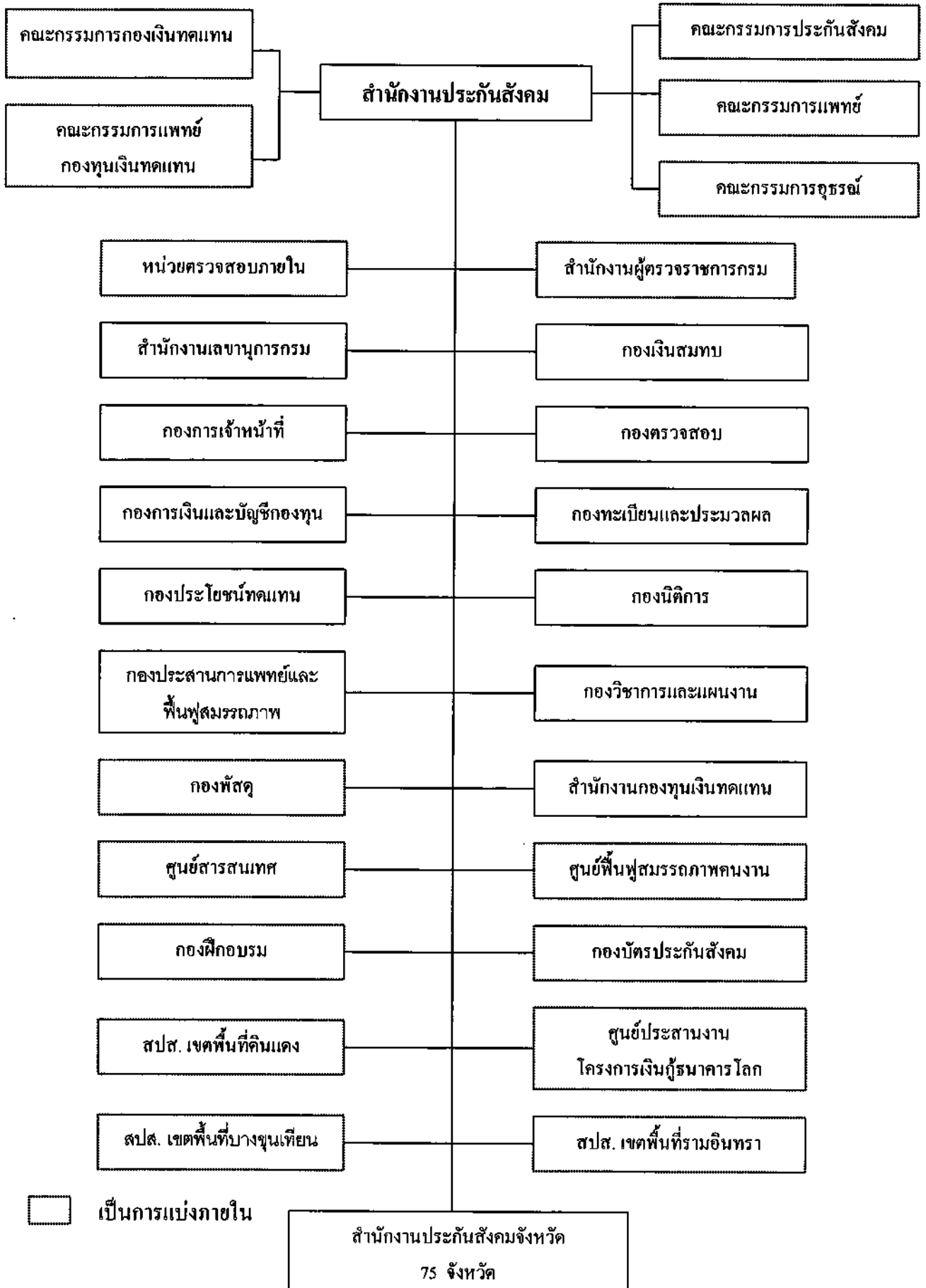


อำนาจหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- 1.) คุ้มครองดูแลแรงงานทั่วไปและแรงงานเฉพาะกลุ่มให้ได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.) ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาวิจัยเสริมสร้างและพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 3.) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

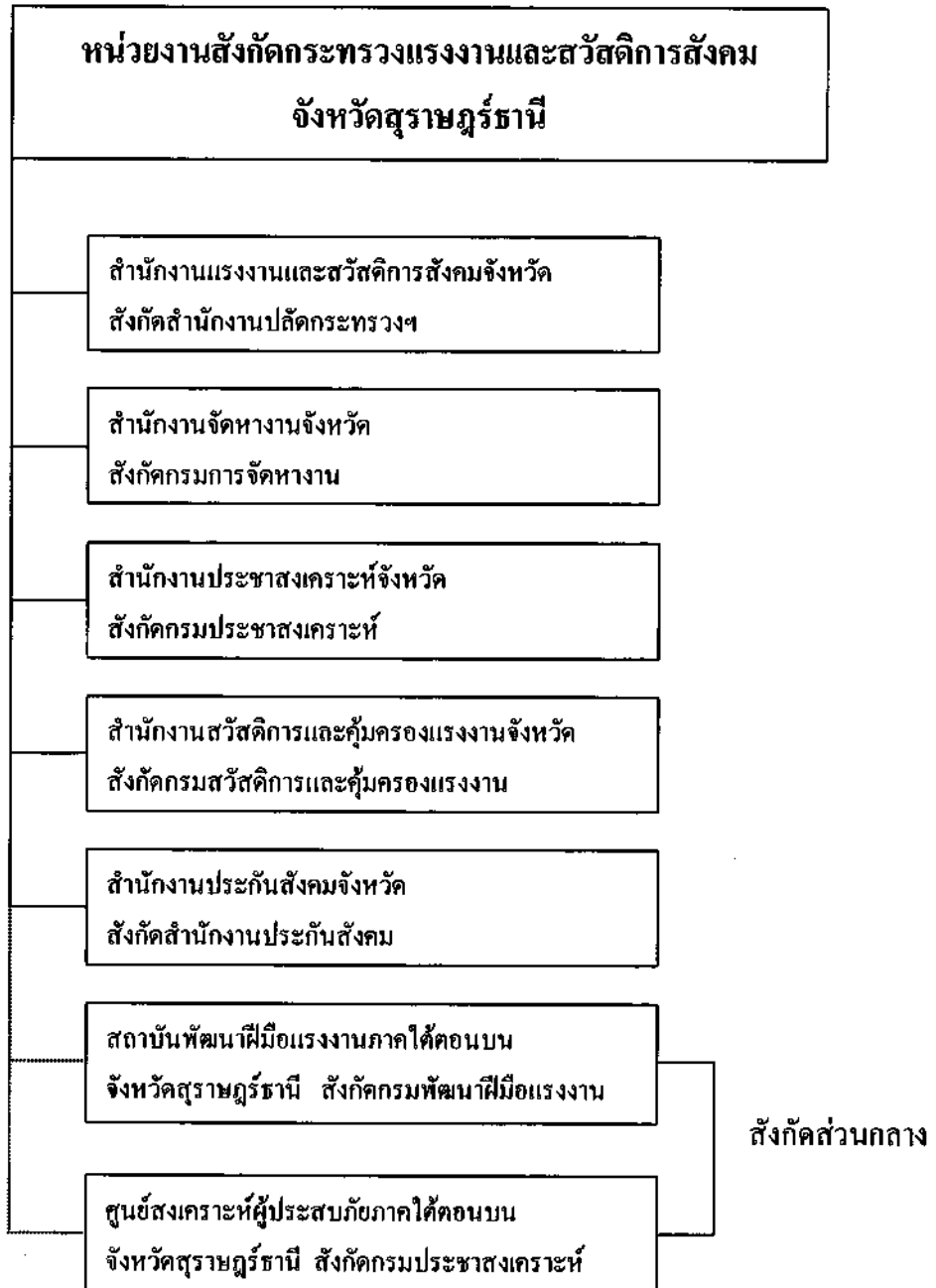
- 4.) ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งแรงงานสัมพันธ์
- 5.) ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 6.) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานแรงงานสัมพันธ์
- 7.) ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 8.) พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการและมาตรฐานการจัดเก็บสถิติ และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- 9.) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- 10.) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคม



อำนาจหน้าที่สำนักงานประกันสังคม

- 1) ให้หลักประกันและความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน
 - 2) ให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร ชราภาพ สงเคราะห์บุตร และว่างงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
 - 3) ดำเนินการให้ลูกจ้าง หรือผู้ประกันตนที่พิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและสามารถกลับเข้าทำงาน หรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งกิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
-



ดังที่กล่าวตั้งแต่ตอนต้นไว้แล้วว่า การศึกษาเรื่องนี้จะเกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานเพียงด้านเดียว ฉะนั้นงานที่สังกัดกรมประชาสงเคราะห์เป็นการบริการด้านสังคมสงเคราะห์ จึงไม่มีรายละเอียดประกอบการศึกษาในครั้งนี้ด้วย ฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน จึงมี 5 หน่วยงาน คือ

1. สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านนโยบายและแผน

- 1.1 กำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนงานโครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับจังหวัด
- 1.2 ประสานการจัดทำแผนงาน โครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ทั้งด้านนโยบาย งาน และงบประมาณ เช่น
 - แผนพัฒนาจังหวัด
 - แผนปฏิบัติการจังหวัด
 - แผนงานตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวง
- 1.3 ประสานงาน และศึกษา วิเคราะห์โครงการ หรือจัดทำโครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้สนองตอบความต้องการในจังหวัด นโยบายรัฐบาลและกระทรวง เช่น
 - โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - โครงการประสานความร่วมมือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 1.4 ประสานงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการ ปัญหาอุปสรรค และการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 1.5 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้จังหวัด กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และพิมพ์ออกเผยแพร่

2. ด้านข้อมูล

- 2.1 ศึกษาและพัฒนาระบบการจัดเก็บและการใช้ข้อมูล รายงาน และสถิติด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 2.2 จัดเก็บข้อมูล สถิติ และรายงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคม
- 2.3 ประมวลผลข้อมูล สถิติ และรายงานให้อยู่ในรูปแบบที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและประโยชน์อื่น ๆ ตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 2.4 จัดทำรายงานข้อมูล สถิติ และรายงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกเผยแพร่

3. ด้านวิชาการ

- 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สถานการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นในจังหวัด และในประเทศ เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนงานการกำหนดนโยบาย การแก้ไขปัญหา และการพัฒนางานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องในจังหวัด ที่มีผลทำให้ประชาชนในจังหวัดมีสภาพความเป็นอยู่ มีฐานะทางเศรษฐกิจ และสภาพทางสังคมที่ดีขึ้น
- 3.2 ศึกษา และจัดทำเอกสาร รายงาน บทความ ข่าวสารวิชาการ กฎหมาย และเหตุการณ์ด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคมออกเผยแพร่

4. ด้านอื่น ๆ

- 4.1 แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในราชการบริหารส่วนภูมิภาค รับนโยบาย แผนงาน โครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไปประสานการปฏิบัติในระดับจังหวัด
- 4.2 รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ไปประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา และช่วยเหลือประชาชนในเรื่องที่ ร้องเรียนร้องทุกข์นั้น ๆ
- 4.3 เยี่ยมเยียนประชาชน ผู้นำชุมชน และองค์กรท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่งานของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม และรับทราบปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ เพื่อเสนอจังหวัด และกระทรวงทราบ พร้อมทั้งดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมต่อไป
- 4.4 พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และองค์กรที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- 4.5 ประชาสัมพันธ์งาน กิจกรรม และบริการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ประชาชน และองค์กรต่าง ๆ ในจังหวัดทราบ
- 4.6 การดำเนินการ และประสานงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วย ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2541 (อยู่ระหว่างรอประกาศในราชกิจจานุเบกษา)
- 4.7 งานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4.8 การดำเนินการ และประสานงานโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น โครงการติดตามสถานการณ์เด็กจ้างและ แก้ไขปัญหาการว่างงาน
- 4.9 ปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัด ในงานที่ไม่มีหน่วยงานใดในสังกัด ในจังหวัดรับผิดชอบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดในจังหวัด ตามภารกิจ เร่งด่วน หรือได้รับการร้องขอ หรือที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
- 4.10 บริหารงานงบประมาณ งานการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการบริหารงานบุคคลเฉพาะในส่วน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และตามที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบของ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารแรงงาน ดังนี้

1. งานส่งเสริมการมีงานทำ

1.1 บริการจัดหางานภายในประเทศ

- ให้บริการลงทะเบียนสมัครงานแก่คนงาน เก็บข้อมูลและประวัตินักเรียน นักศึกษา และ ประชาชนผู้ประสงค์จะทำงาน
- จัดทดสอบความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดเกี่ยวกับอาชีพให้แก่คนหางาน ทำ
- รับแจ้งความต้องการแรงงานจากนายจ้าง และคัดเลือกคนหางานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ นายจ้างต้องการจัดส่งไปให้
- แนะนำอาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- เผยแพร่ตำแหน่งงานว่าง
- รับข้อร้องทุกข์ และดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำความผิด

1.2 บริหารจัดหางานต่างประเทศ

- ให้บริการด้านจดทะเบียน ได้แก่ การรับคำขอตระเบียนบริษัทจัดหางานต่างประเทศ การต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน การจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน การขอมีบัตรประจำตัวและการขอเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนอื่น ๆ
- อนุญาตให้บริษัทจัดหางานต่างประเทศรับสมัครคนหางานจากจังหวัดอื่น ๆ
- อนุญาตให้นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ
- อนุญาตให้นายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ
- รับแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองของแรงงาน ในกรณีที่คนหางานเดินทางกลับมาพักผ่อน หรือทำธุระชั่วคราวและได้รับวีซ่าให้เดินทางกลับไปทำงานอีก (RE – ENTRY VISA)
- เป็นศูนย์รับลงทะเบียนคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ
- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คนหางานเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ
- เผยแพร่ตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศ
- รับข้อร้องทุกข์และดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด

2. งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

- อนุมัติคำขอรับใบอนุญาตทำงาน คำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน คำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว คำขอรับใบแทนในอนุญาตทำงาน คำขอเปลี่ยนการทำงาน ท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงาน
- ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว
- ดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด

3. งานประสานการฝึกอาชีพ หรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- ให้บริการประสานงาน คัดเลือกเยาวชนเพื่อเข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- ประสานงานเพื่อจัดการฝึกพิเศษที่ไม่ใช่สาขาช่าง
- จัดฝึกอบรมอาชีพในชนบทตามโครงการพิเศษ เช่น โครงการตามแผนชะลอการอพยพแรงงาน เพื่อรอดูคุณภาพะปลูกใหม่ หรือโครงการช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น

หน้าที่ความรับผิดชอบของ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

- ปฏิบัติงานธุรการ การเงิน และบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ และจัดการประชุมสัมมนา
- ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ และจัดทำเอกสารเผยแพร่
- จัดทำแผนปฏิบัติงาน และรายงานผล
- ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการของจังหวัด / โครงการพิเศษ
- สนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ

2. ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับตรวจแรงงาน การอนุญาตการใช้แรงงาน รวมทั้งการใช้แรงงานเด็ก
- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ควบคุมดูแลดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
- พิจารณาวินิจฉัย และยุติข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพชีวิตของสตรีและเด็ก
- ประมวล สรุปสภาพการทำงาน / สภาพการใช้แรงงานภายในจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสตรีและเด็ก
- เป็น “ ศูนย์ข้อมูลแรงงานสตรีและเด็ก ” ของจังหวัด

3. ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

- ส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเป็นองค์การด้านแรงงาน / สนับสนุนช่วยเหลือองค์การแรงงาน
- ดำเนินการเกี่ยวกับ “ การป้องกัน ” และ “ แก้ไข ” ปัญหาความสงบด้านแรงงาน
- พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง / องค์การด้านแรงงาน
- ติดตามการปฏิบัติการข้อตกลงที่จะจดทะเบียนความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ใช้แรงงานแล้วสรุป / ประมวล ประสาน ดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมกับหน่วยเหนือ

4. ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน

- ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน
- เสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ควบคุม ดูแลให้นายจ้าง / ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน

- ประมวล / สรุปสภาพการทำงานที่อาจมีผลต่อสุขภาพลูกจ้างเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
- ส่งเสริม / พัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบของ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ พิมพ์ดีด พัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ งานด้านการเงินและบัญชี การจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณ รวมทั้งสถิติข้อมูลและการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม งานประชาสัมพันธ์ และงานอื่น ๆ ที่มีใช้หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ฝ่ายเงินสมทบและการตรวจสอบ

มีหน้าที่รับชอบเกี่ยวกับการติดตามให้มีการลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ การคำนวณเงินสมทบ การประเมินเงินสมทบ และการคำนวณเงินสมทบตามประสบการณ์ การกำหนดรหัสประเภทกิจการ การออกใบแจ้งหนี้เรียกเก็บเงินสมทบ การตรวจรายงานค่าจ้าง การเรียกเก็บเงินเพิ่ม เงินค่าปรับและการติดตามเร่งรัดหนี้ การตรวจสอบเบื้องต้น การจัดเก็บเงินสมทบทั้งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม การนำส่งเงินสมทบเป็นรายเดือน ตลอดจนการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

3. ฝ่ายประโยชน์ทดแทน

มีหน้าที่รับชอบเกี่ยวกับการรับแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงาน และรับแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน หรือคลอดบุตร การวินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายคุ้มครองของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน และสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายคุ้มครองของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน การวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือคำวินิจฉัยการปิดเรื่อง หรือการรื้อฟื้นเรื่องทั้ง 2 กองทุน และดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนและกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคม รวมทั้งการรับสมัครส่งตัวลูกจ้างและผู้ประกันตนที่พิการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ประสานงานให้ลูกจ้างที่ฟื้นฟูสมรรถภาพแล้วได้มีงานทำ

4. ฝ่ายการเงินและบัญชี

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม รวมทั้งเงินเพิ่มค่าปรับ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมาย การจ่ายเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิและสถานพยาบาล การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนผู้มีสิทธิ รวมทั้งการเก็บรักษาเงิน จัดทำงบการเงิน จัดทำบัญชี การรายงานการเงินต่างๆ ทั้งของกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมในจังหวัด

5. ฝ่ายทะเบียนและประสานการแพทย์

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประกันสังคม ซึ่งจะต้องรับแบบทะเบียนผู้ประกันตน แบบแจ้งการรับผู้ประกันตนเข้าทำงาน แบบแจ้งการลาออกของผู้ประกันตน ตรวจสอบแบบพร้อมลงรหัสทำใบกำกับงานเพื่อส่งให้กองทะเบียนและประมวลผลหรือบันทึกข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ และจัดส่งบัตรประกันสังคมให้นายจ้างหรือผู้ประกันตน การแก้ไขบัตรประกันสังคม การติดตามบัตรประกันสังคม การออกใบแทนบัตรประกันสังคม งานบัตรรับรองสิทธิ การรักษาพยาบาล ซึ่งจะต้องรับแบบเลือกสถานพยาบาลรับคำขอบัตรเพิ่ม จะต้องตรวจสอบข้อมูลการนำส่งเงินสมทบ แก้ไขบัตรกรณีพิมพ์ผิด เปลี่ยนชื่อเปลี่ยนสกุล เปลี่ยนนายจ้าง เปลี่ยนสถานพยาบาล รวมทั้งกรณีบัตรหาย การเปลี่ยนบัตรเป็นบัตรมาตรา 38 การส่งบัตรรับรองสิทธิให้แก่ นายจ้าง นอกจากนี้ยังรับผิดชอบงานประสานการแพทย์ โดยการประสานงานกับโรงพยาบาลในโครงการ ทั้งกรณีปกติและมีปัญหาด้านการใช้บริการและด้านบัตรรับรองสิทธิ การตรวจสอบสิทธิของผู้ประกันตน

หน้าที่ความรับผิดชอบของ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพของตนเองในสาขาช่างที่ดัดใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูงและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้นในระดับจังหวัด และระดับภาค

2. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่าง ๆ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด และระดับภาค

บทที่ 6

งานด้านแรงงานที่อาจกระจายอำนาจหรือมอบภารกิจ

ให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการกิจหรืออำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีมาก และเพียงพอที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อความอยู่ดีกินดี อำนวยความสะดวก การส่งเสริมอาชีพ ตลอดจนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชนในเขตท้องที่ตนได้ งานหรือภารกิจต่อไปนี้เป็นงานที่ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริง คือ

6.1 การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน

เนื่องจากที่ผ่านมา การจัดเก็บข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดเก็บหรือรวบรวมตามแบบสำเร็จที่ถูกกำหนดขึ้น (ตามตัวอย่างแนบท้าย) เป็นข้อมูลในภาพกว้าง และค่อนข้างเป็นข้อมูลจำเป็นพื้นฐานของความเป็นอยู่ของประชาชน ขาดข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานโดยสิ้นเชิง

ฉะนั้น การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานต้องจัดทำรูปแบบสำเร็จทำนองเดียวกัน ซึ่งจะต้องเป็นข้อมูลที่บ่งบอกถึงจำนวนหรือสถิติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เช่น จำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยแยกข้อมูลต่อไปด้วยว่าในจำนวนกำลังแรงงานเหล่านั้น อยู่ในภาคอุตสาหกรรมเท่าใด ภาคพาณิชย์กรรมเท่าใด และหรือภาคเกษตรเท่าใด โดยทั้งนี้ทั้งนั้นให้แยกข้อมูลเป็นหญิง และชายด้วย จากสถิติหรือข้อมูลดังกล่าว ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมองเห็นว่าในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นั้นจะต้องดำเนินการส่งเสริมหรือพัฒนากลุ่มบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างไร ตัวอย่างเช่น หากพบข้อมูลว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีมาก แยกชายหญิงในอัตราใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดโครงการให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น หรือหากพบข้อมูลว่ามีผู้ว่างงานอยู่จำนวนหนึ่งที่อยากมีงานทำ แต่ขาดความรู้ความสามารถในงานต่าง ๆ ทั้งในท้องถิ่นของตนเองหรือท้องถิ่นใกล้เคียง และหรือนอกท้องถิ่นอื่น ๆ กรณีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดทำแผนงาน โครงการรองรับให้กับบุคคลเหล่านี้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในอันที่จะนำไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือไปทำงานกับธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้ เป็นต้น รายละเอียดตามตัวอย่างตำแหน่งงานว่างที่แนบ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ข้อมูลด้านแรงงานครบถ้วนแล้ว นอกจากจะสามารถมองเห็นความจำเป็นของการพัฒนาคนแล้วยังจะนำไปประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวประมวลเป็นภาพรวมของอำเภอ จังหวัด และประเทศได้อย่างถูกต้องหรือใกล้เคียงที่สุด อันจะนำไปประกอบการจัดสรรงบประมาณหรือกำหนดแผนการพัฒนาในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

6.2 การลงทะเบียนนักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่ประสงค์จะทำงาน

สืบเนื่องจากข้อมูลด้านแรงงาน จากข้อ 6.1 ซึ่งควรจะต้องบ่งบอกได้ว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งมีบุคคลที่ว่างงานในระดับการศึกษาใด หรือผู้ที่จบการศึกษาในระดับประถมปลาย มัธยมศึกษา ปวช. ปวส. หรือปริญญาตรีอย่างน้อยเพียงใด หรือจบการศึกษาในแต่ละระดับแล้วได้ศึกษาต่ออย่างน้อยเพียงใด และไม่ได้ศึกษาต่อเท่าใด ทั้งนี้ทั้งนั้นข้อมูลเหล่านี้ นอกจากจะสามารถจัดหางานให้ผู้ประสงค์จะทำงานแล้วยังสามารถวิเคราะห์ตลาดแรงงานที่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนต้องการ อันจะนำไปประกอบการจัดทำแผนการบริหารตลาดแรงงาน นอกจากนั้นยังสามารถนำข้อมูลจากบุคคลเหล่านี้ไปประกอบการวางแผนพัฒนาคนหรือยกระดับฝีมือคนให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดทำที่เป็นระบบอย่างนี้ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือคนว่างงานอย่างมีระบบแล้ว ยังเป็นการป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานและหรือการถูกหลอกลวงหญิงได้อีกทางหนึ่งด้วย

6.3 การเผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงานและตำแหน่งงานว่าง

6.3.1 การเผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงานจะเป็นข้อมูลด้านแรงงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดทางด้านแรงงาน ลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นหูเป็นตาให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

6.3.2 การเผยแพร่ตำแหน่งงานว่างเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ว่างงานและหรือบุคคล ตามข้อ 6.2 ที่ประสงค์จะทำงานได้มีโอกาสรู้ว่าในตลาดแรงงานปัจจุบันมีความต้องการอาชีพใดมาก อาชีพใดรองลงมา และยังรู้ด้วยว่าตลาดแรงงานในปัจจุบันมีอยู่ที่ใด อันจะสามารถกลับมาทบทวนตนเองว่า ตนเองมีความรู้ความสามารถอันจะรองรับกับตำแหน่งงานว่างเหล่านั้นหรือไม่ อย่างไรและหากจะไม่ไปทำงานตามตำแหน่งงานว่างเหล่านั้นแล้ว ตนเองควรจะฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพใดที่จะรองรับกับความเป็นไปของตลาดแรงงาน และข้อมูลเหล่านี้ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลเองยังจะจัดทำแผนงาน โครงการ แนะนำอาชีพให้แก่ราษฎร การจัดนัดพบแรงงาน หรือการนำนายจ้างหรือเจ้าของกิจการมาพบกับผู้ประสงค์จะทำงาน วิธีการดังกล่าวนอกจะเป็นการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสทำงานแล้ว หากเจ้าของกิจการอยู่ในเขตท้องถิ่นตนเองหรือท้องถิ่นใกล้เคียงแล้วจะทำให้ประชาชนรักที่จะอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง อันเป็นการป้องกันการอพยพแรงงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

6.4 การลงทะเบียนคนต่างด้าว และตรวจเยี่ยมสภาพการทำงาน

การลงทะเบียนคนต่างด้าว หมายถึง คนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในที่นี้หมายถึงคนต่างด้าว 2 ประเภท คือ

6.4.1 คนต่างด้าวที่เข้าเมือง และขออนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย เช่น คนต่างด้าวชาวญี่ปุ่น อังกฤษ เยอรมัน อเมริกา ฝรั่งเศส เกาหลี เป็นต้น ซึ่งเข้ามาประกอบอาชีพในฐานะผู้ลงทุน หรือเป็นลูกจ้างในธุรกิจต่าง ๆ ที่ไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย หรือพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

6.4.2 คนต่างด้าว หรือคนต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแล้วมาลักลอบทำงานในประเทศไทย พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุญาตให้ทำงานได้ในบางพื้นที่ และบางอาชีพ เป็นการชั่วคราว เช่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถให้ต่างชาติเหล่านี้ทำงานได้ใน 4 ประเภทกิจการ คือ

1. เรือประมง
2. แพกุ้ง แพปลา คัดเลือกแยกประเภท
3. คนงานกรีดยาง

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนมิได้หมายถึงว่าจะให้เจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ผู้เขียนเพียงหวังว่า ผู้มีอำนาจตามพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จะได้แก้ไขแนวปฏิบัติในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวว่าการขอใบอนุญาตทำงาน ทุกกรณีจะต้องผ่านการลงทะเบียนและหรือแจ้งผ่าน องค์การบริหารส่วนตำบล ก่อน หลังจากนั้นให้นำหลักฐานที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ออกให้ไปประกอบการออกใบอนุญาตทำงาน โดยเคร่งครัดด้วย การกำหนดวิธีปฏิบัติดังกล่าว นอกจากจะช่วยทำหน้าที่กลั่นกรองแล้ว สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ยังจะทำหน้าที่เป็นหูเป็นตาของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้อีกทางหนึ่ง ไม่จำเป็นที่ทางราชการจะเสียเวลาและเจ้าหน้าที่ไปเพื่อการนี้ การกำหนดระเบียบดังกล่าวข้างต้นเป็นจิตวิทยาอย่างหนึ่งในลักษณะของอำนาจเชิงแฝง นั่นคือ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถกลั่นกรองข้อมูล เช่น ความมีตัวตนหรือความเป็นหลักแหล่งของนายจ้างและหรือความจำเป็นที่แท้จริงของลักษณะงาน ที่จำเป็นต้องใช้คนต่างด้าว ยิ่งกว่านั้นหากมีเหตุใดก็ตามที่จะมีการตรวจสอบสภาพการทำงานของคนต่างด้าวเหล่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคือแหล่งข้อมูลที่จะให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และที่สำคัญผู้เขียนเชื่อว่าความเป็นผู้บริหารส่วนท้องถิ่นย่อมมีความรับผิดชอบต่อชาติบ้านเมือง และท้องถิ่นในตำบลของตนเองอย่างแท้จริง

6.5 การรับแจ้งคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและหรือประชาชน

การจะทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสถานที่รับแจ้งคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและหรือประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดโครงการอบรมหรือแนะนำให้สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะกรรมการบริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รู้และเข้าใจ สภาพปัญหาที่ลูกจ้างและหรือประชาชนมักจะร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ ตลอดจนสร้างช่องทางทางโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อสอบถามได้ตลอดเวลา เมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้รู้จะสามารถทำหน้าที่ที่ถ่วงการเรื่องร้องทุกข์ได้ และหากจะมีเหตุการณ์ร้องทุกข์จริง ๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการได้ 2 ทาง คือ

6.5.1 ติดต่อกับนายจ้าง เพื่อเจรจาประนีประนอมตามความสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย เนื่องจากสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนมากจะมีความคุ้นเคยกับเจ้าของกิจการอยู่แล้ว และหรือ

6.5.2 แจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานในระดับจังหวัดเข้าไปแก้ไขปัญหาตามกฎหมายได้

วิธีการดังกล่าวนอกจากจะประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลาแล้วยังประหยัดคนหรือข้าราชการได้ด้วย นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวยังก่อให้เกิดผลดีและเกิดความน่าเชื่อถือของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล อันจะเกิดผลเลิศต่อการทำงานหรือการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแท้จริง

6.6 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน การได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว แยกได้

6.6.1 สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จากการอบรมกรรมการบริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 5 จะมีผลที่ก่อให้เกิดสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รู้ว่าจะช่วยเหลือหรือป้องกันประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ของตนไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือจะแก้ไขปัญหาตามกฎหมายแรงงานอย่างไร ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่ว ๆ ไป และกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อดูแลหรือรักษาสุขภาพอนามัย และหรือคุณภาพชีวิตของประชาชนนั่นเอง

6.6.2 สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมใช้วิธีการอบรมเดียวกันกับ ข้อ 6.6.1 แต่ให้การดูแล หรือรักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้เป็นสมาชิกประกันสังคม ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน หากผู้ดูแลหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้การช่วยเหลือหรือดูแลอย่างจริงจังจะทำให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพและมีความสุขอย่างแท้จริง

6.7 การฝึกอาชีพยกระดับฝีมือแรงงาน

เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มีคุณภาพสูงขึ้น จากข้อมูลข้อเท็จจริง ตาม ข้อ 1 – 6 ย่อมเป็นตัวชี้ให้เราหรือ องค์กรบริหารส่วนตำบล รู้ว่าในเขต องค์กรบริหารส่วนตำบล ของตนจะมีการพัฒนาอาชีพอะไร จะส่งเสริมหรือยกระดับความรู้ ความสามารถในเรื่องใด องค์กรบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะให้การสนับสนุนสิ่งเหล่านี้ได้ และหากงบประมาณของ องค์กรบริหารส่วนตำบล มีจำกัด หรือ มีไม่เพียงพอหรือไม่ก็ทำตาม สามารถจัดตั้งแผนงาน โครงการ เพื่อขอการสนับสนุนวิทยากร และหรืองบประมาณของหน่วยงานอื่น ๆ ได้ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

วิธีการดังกล่าวเป็นวิธีที่ก่อหรือเกิดมาจากความจำเป็นหรือความต้องการของท้องถิ่นโดยแท้ มิใช่เกิดจากโครงการหรือความต้องการของทางราชการแล้วนำไปมอบให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดังกล่าว นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนแล้ว ยังสิ้นเปลืองงบประมาณไปโดยเปล่าประโยชน์ วิธีการเขียนแผนงานโครงการดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบล จะสามารถจัดทำได้ตามตัวอย่างแนบท้ายนี้

บทที่ 7

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการกระจายอำนาจ และหรือ มอบภารกิจ ให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าในเชิงหลักการแล้วการจัดปกครองตนเองในรูปของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีพันธกิจ (MISSION) 3 ประการ คือ

1. การส่งเสริมหรือการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชนอันเป็นพื้นฐานมาจากระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยนั่นเอง

2. การอำนวยความสะดวกบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นให้แก่ประชาชน

3. การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

ฉะนั้น ตามวิธีการศึกษา หรือแนวคิดของผู้เขียนในบทต้น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจหรือกระจายภารกิจด้านแรงงานให้องค์กรส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นว่าไม่เป็นการขัดต่อหลักกฎหมายใด ๆ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับหลักการข้างต้นด้วย ประโยชน์ที่ได้รับอย่างแท้จริงคือประชาชน

ในที่นี้ผู้เขียนใคร่ขอสรุปว่าประโยชน์ที่จะได้รับโดยแท้จริงนั้น คือ

7.1 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับรัฐ

7.1.1 รัฐประหัตคน ประหัตคงประมาณ นั่นคือ เราจะพบข้อเท็จจริงที่ผ่านมาภารกิจงานใด ๆ ก็ตามที่รัฐต้องให้การดูแล หรือช่วยเหลือ หรือสนับสนุนประชาชน รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ขอบที่จะอ้างเรื่องการขยายงานเพื่อให้ถึงมือประชาชน และการขยายงานเหล่านั้น ก็มีความจำเป็นต้องเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ และการเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ก็ต้องควบคู่ไปกับค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และถ้ามองให้ลึกไปกว่านั้นการที่จะต้องเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แล้ว ก็ยังมีใช่เป็นเครื่องมือยืนยันได้แน่นอนว่า การมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ลงไปดูแลหรือช่วยเหลือประชาชน จะตรงตามที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการหรือไม่ การกระจายอำนาจ หรือการอพยพดังกล่าว จึงเป็นระบบการบริหารแบบใหม่ที่เริ่มต้นมาจากความต้องการของท้องถิ่นหรือระดับล่างที่เป็นความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ขึ้นสู่ระดับสูง ความเจริญความสะดวกสบายตลอดจนความรับผิดชอบที่มีต่อประชาชน บุคคลในท้องถิ่นรับผิดชอบกันเองช่วยเหลือกันเอง รัฐมีหน้าที่เพียงควบคุมหรือกำกับดูแลการใช้เงิน ในการช่วยเหลือประชาชนให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายเพียงอย่างเดียว

7.1.2 ความมั่นคงของรัฐ ท้องถิ่น และประชาชนจากการกระจายอำนาจหรือกระจายภารกิจ ในทุกกรณีที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับใด ๆ รั้งแต่จะก่อให้เกิดประชาชนในท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดี ต่อท้องถิ่นหรือต่อส่วนรวม การแก้ไขปัญหาความทุกข์ความสุขความเจริญ หรือความก้าวหน้าใด ๆ ของท้องถิ่น คือ ความภูมิใจของคนในรัฐ คนในท้องถิ่นมีความผูกพันร่วมรับผิดชอบต่อครอบครัวต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้นและในภาพรวมของรัฐก็ได้รับอานิสงค์ดังกล่าวด้วย

7.1.3 ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารรัฐกับประชาชน เนื่องจากการมอบอำนาจหรือมอบภารกิจ เป็นการมอบงานของรัฐให้ประชาชน ร่วมรู้ ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง นั่นคือประชาชนกับข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ร่วมกันทำงานอย่างจริงจัง หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ทั้ง 2 ฝ่าย พูดและใช้ ภาษาเดียวกัน ย่อมร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่เกิดความรู้สึกที่ว่าต้องรับฟังคำสั่งเพียงฝ่ายเดียว ทั้ง 2 ฝ่ายร่วมกันทำร่วมรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม นั่นคือการลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน

7.2 ประโยชน์ที่เกิดกับประชาชนและท้องถิ่น

7.2.1 เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ นั่นคือ การกกิจใด ๆ ในท้องถิ่นของตนเอง ได้มีโอกาสรับรู้ รับทราบ ร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผิดชอบต่อผลของงานนั้น ๆ ไม่หมิ่นอดีตที่ผ่านมาในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะที่มาจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (UP TO DOWN) แต่ระบบใหม่นี้เป็นระบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน (BOTTOM UP) ความผิดพลาดใด ๆ ในการแก้ไขปัญหาจะไม่มี การโทษบุคคลภายนอก เช่น รัฐ หรืออำเภอ หรือจังหวัด เหมือนที่ผ่านมา

7.2.2 ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คนในท้องถิ่นพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ความสามารถ หมายถึง การจะพัฒนาให้ท้องถิ่นของตนเองได้รวดเร็วทันสมัย และประชาชนได้รับประโยชน์อันรวดเร็วแล้วผู้บริหารท้องถิ่นและหรือประชาชน จำต้องศึกษาหาความรู้ในวิทยาการใหม่ ต้องติดตามข่าวสารในทันสมัยอยู่ตลอดเวลา การประกอบอาชีพก็จะไม่ยึดติดอยู่กับระบบเก่า ๆ มีการนำความรู้หรือเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงแก้ไขในระบบครอบครัวหรือท้องถิ่นตนเองตลอดเวลา

ทั้งนี้ทั้งนั้น การหยุดนิ่งทางการศึกษาหาความรู้การยกระดับความรู้ความสามารถ ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นความไม่ทันสมัย เป็นการหยุดนิ่งทางความคิด เสมือนรถยนต์ที่จอดอยู่อย่างเดียวไม่เดิน เครื่องไม่จับออกไปที่ใด นับวันจะมีสนิมเพิ่มมากขึ้นสุดท้ายจะใช้งานไม่ได้

7.2.3 ก่อให้เกิดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึงว่า การมอบหมายภารกิจให้รับผิดชอบเป็นสิ่งที่ทุกคนได้ร่วมกันทำร่วมกันแก้ไขปัญหา รู้ถึงจุดด้อยจุดแข็ง ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การร่วมมือร่วมใจในเรื่องการจัดเก็บภาษี จะสามารถจัดเก็บได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย เนื่องจากสามารถรับรู้ได้ว่าใครควรต้องจ่าย และจ่ายถูกต้องมากน้อยแค่ไหน เพราะทุกคนรู้ว่าภาษีที่จ่ายคือสิ่งที่นำไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

บทที่ 8

โครงการตัวอย่างด้านแรงงาน

8.1 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล

หลักการและเหตุผล

1. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กระทรวงมหาดไทย ได้กระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นให้แก่แต่ละตำบล มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยให้ประชาชนได้มีส่วนในการปกครองตนเอง ตามความต้องการท้องถิ่น
2. เยาวชนในท้องถิ่น เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่เรียนต่อ เมื่อประสงค์จะออกไปทำงาน มีคุณสมบัติฝีมือแรงงาน ความรู้ ความสามารถ ไม่ได้มาตรฐาน และไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. แรงงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาขาดความรู้ และทักษะฝีมือในการทำงาน ประกอบกับเกษตรกรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพตามฤดูกาล เมื่อถึงฤดูแล้วหรือหลังเก็บเกี่ยวแรงงานส่วนหนึ่งจะว่างงาน และประสงค์จะหางานทำเพื่อเป็นอาชีพเสริม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับราษฎร เยาวชน ผู้ว่างงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน
3. เพื่อจัดฝึกอาชีพในหมู่บ้านต่าง ๆ ในชนบท ให้มีความรู้และสามารถประกอบอาชีพช่างสาขาต่าง ๆ เพื่อเสริมฐานะความเป็นอยู่ของราษฎรให้ดีขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

เยาวชนที่มีได้เรียนต่อและประชาชนทั่วไป ผู้ที่ว่างงานหรือมีงานทำอยู่แล้ว แต่ต้องการที่จะเปลี่ยนงานในอาชีพช่าง และแรงงานภาคเกษตรกรรม

เป้าหมายและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินจัดฝึกอาชีพให้สาขาช่างต่าง ๆ

ที่	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน (คน)	ชื่อหลักสูตร	สถานที่ดำเนินการ	วิทยากร
					สถาบัน / ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้จัดหาให้ตาม สาขาช่างที่เปิดฝึก

ระยะเวลาดำเนินการ

เดือน พ.ศ. ถึง เดือน พ.ศ.

งบประมาณ

(จะใช้งบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล หรือขอสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้) โดยมีประมาณการค่าใช้จ่าย ต่อรุ่น ดังนี้

- ค่าวัสดุ หลักสูตร 320 ชั่วโมง (2 เดือน)
 - ช่างก่อสร้าง ก่ออิฐ ปูกระเบื้อง หลักสูตรละ 12,000 บาท
 - ช่างกล ช่างเชื่อม หลักสูตรละ 12,000 บาท
 - ช่างไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า หลักสูตรละ 10,000 บาท
 - ช่างยนต์ จักรยานยนต์ หลักสูตรละ 10,000 บาท
 - ฝึกพิเศษ คัดเย็บ ดอกไม้ อื่น ๆ หลักสูตรละ 10,000 บาท
- ค่าประสานงานระหว่างฝึก พิธีเปิด - ปิด หลักสูตรละ 1,000 บาท
- ค่าทำป้ายพิธีเปิด - ปิด (กลุ่มเป้าหมายในชนบท) หลักสูตรละ 500 บาท

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ จังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ราษฎร เยาวชน ผู้ว่างงาน มีความรู้ความสามารถในสาขาช่างต่าง ๆ ที่จะประกอบอาชีพส่วนตัวหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ช่วยให้แรงงานภาคเกษตรกรรมประกอบอาชีพเสริมเมื่อถึงฤดูแล้งหรือช่วงเก็บเกี่ยว และเสริมฐานะความเป็นอยู่ของราษฎรในหมู่บ้านต่าง ๆ

ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

ผู้อนุมัติโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

8.2 โครงการป้องกันและบรรเทาผู้ประสบภัย

1. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากสภาพพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ พบว่าราษฎรจะได้รับภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุ เช่น ภัยแล้ง วาตภัย อัคคีภัย หรืออุทกภัย จนทำให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ และรัฐไม่อาจจะเข้ามาช่วยเหลือได้ทันกับความเดือดร้อนที่แท้จริงของราษฎร

เพื่อป้องกันปัญหาเหล่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ จึงได้จัดทำโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหากจากอุบัติเหตุ เพื่อเป็นการช่วยเหลือตนเองให้รอดพ้นจากภัยเหล่านั้น หรือเพื่อช่วยเหลือตนเองในเบื้องต้นไม่ได้รับความเดือดร้อนอย่างแสนสาหัส ก่อนที่ทางราชการจะนำอุปกรณ์และหรือสิ่งของต่าง ๆ ไปช่วยเหลือ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ราษฎรได้รู้และเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุแต่ละประเภท รวมทั้งการแก้ไขชนิดถาวร และชั่วคราว เช่น การเก็บกักน้ำ ที่ถูกวิธีหรือการช่วยรักษาป่าและสิ่งแวดล้อม

2.2 เพื่อให้ราษฎรรู้และเข้าใจการกระจายข่าวการสร้างข่วงงานเพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการส่งข่าวหรือการประชาสัมพันธ์

2.3 เพื่อให้ราษฎรรู้และเข้าใจแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3. เป้าหมาย

3.1 อบรมอาสาสมัครแจ้งข่าวและช่วยเหลืออุบัติเหตุทุกหมู่บ้าน ๆ ละ 5 – 10 คน รวมจำนวน.....คน

3.2 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อการป้องกันหรือช่วยเหลืออุบัติเหตุในเบื้องต้น

4. วิธีดำเนินการ

4.1 จัดอาสาสมัครแจ้งข่าวและช่วยเหลืออุบัติเหตุทุกหมู่บ้าน ๆ ละ 5 – 10 คน รวม..... คน

4.2 จัดอบรมอาสาสมัครตามข้อ 4 พร้อมทั้งฝึกซ้อมวิธีการปฏิบัติจากวัสดุอุปกรณ์จริง

4.3 ดำรวจข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในแต่ละหมู่บ้านที่จะนำมาสนับสนุนหรือช่วยเสริมการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุ พร้อมทั้งแจ้งให้ราษฎรทุกคนได้รับรู้รับทราบโดยทั่วกัน

5. พื้นที่ดำเนินการ

เขต องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ เดือน พ.ศ. ถึง วันที่ เดือน พ.ศ.

7. งบประมาณ

ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ บาท

บริจาคมบาท

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้ราษฎรรู้และเข้าใจการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกวิธี และรวดเร็ว

8.2 ทำให้ราษฎรมีความสามานสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะให้การช่วยเหลือต่อกัน

8.3 ทำให้ราษฎรรู้จักการแจ้งข้อมูลข่าวสารตลอดจนรับรู้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกวิธีและรวดเร็ว

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

10. ผู้อนุมัติโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

8.3 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

1. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางด้านภาคอุตสาหกรรมอยู่ในอัตราที่สูง แต่ผลการพัฒนาดังกล่าวมิได้กระจายไปสู่ชนบทโดยเฉพาะภาคเกษตรกรรม ก่อให้เกิดปัญหาความยากจนของประชาชนในชนบทอันเป็นกลุ่มใหญ่ของประเทศ และส่งผลกระทบต่อเด็กที่ต้องออกจากระบบการศึกษาพื้นฐานก่อนวัยอันสมควร เนื่องจากไม่มีค่าใช้จ่ายในการเรียน และต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัว เด็กจึงต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานในลักษณะของการทำงานช่วยเหลือครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ปัญหาแรงงานเด็กเป็นปัญหาที่สลับซับซ้อน และไม่มีประเทศใดที่ปราศจากการใช้แรงงานเด็ก การแก้ไขปัญหาจะต้องคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่กระทบถึงเด็กโดยตรงด้วย เช่น เด็กมีความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัว หากรัฐดำเนินการโดยเคร่งครัดไม่การใช้แรงงานเด็ก อาจเป็นการผลักดันแรงงานเด็กไปสู่ธุรกิจนอกระบบ หรือไปประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยง ซึ่งในการควบคุมดูแลแรงงานเด็กเพื่อสร้างโอกาสและแนวทางที่ดีขึ้น สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การดำเนินงานเพื่อให้แรงงานเด็กในชนบทเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีทิศทาง มีจุดมุ่งหมาย มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ และวินัยในการทำงานรวมทั้งการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ จังหวัด.....

จึงได้จัดทำโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก เพื่อเป็นมาตรการในการดำเนินการเพื่อให้แรงงานเด็กในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล เข้าสู่ตลาดอย่างมีทิศทาง มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิตามกฎหมายแรงงาน วินัยในการทำงาน รวมทั้งความพร้อมและทักษะในการทำงาน ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาการหลอกลวงเด็กไปทำงาน รวมถึงการลดเงื่อนไขที่จะเป็นปัญหาการนำเรื่องแรงงานเด็กเป็นประเด็นในการเจรจาทางการค้าระหว่างประเทศ. 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ความรู้ด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงาน ซึ่งอยู่ในท้องถิ่น

2.2 เพื่อป้องกันการหลอกลวง ชักนำแรงงานเด็กไปทำงานในทางที่ไม่ถูกต้อง เสื่อมเสียหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ

2.3 เพื่อสร้างเครือข่ายระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กให้รวดเร็วขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 เพื่อประชาสัมพันธ์ รณรงค์ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม จนถึงระดับหมู่บ้าน ตำบล

3. เป้าหมาย

3.1 จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน รวม คน

3.2 อบรมอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน จำนวน คน

4. วิธีการดำเนินการ

1.1 จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน โดยพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของหมู่บ้านจัดตั้งหมู่บ้านละ 2 คน

1.2 อบรมให้ความรู้ด้านแรงงาน โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก เพื่อให้คำแนะนำแก่ประชาชนในหมู่บ้าน และคอยสอดส่องการใช้แรงงานหญิงและเด็ก

1.3 สืบหาข้อมูลแรงงานเด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมปีที่ 3 ที่ไม่ได้เรียนต่อ เพื่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษาอาชีพต่อไป

5. พื้นที่ดำเนินการ

เขตองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ จำนวนหมู่บ้าน

6. ระยะเวลาการดำเนินการ

วันที่ เดือน พ.ศ. ถึง วันที่ เดือน พ.ศ.

7. งบประมาณ

ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ บาท

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้อาสาสมัครแรงงานในหมู่บ้านได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

8.2 ทำให้การแจ้งข้อมูลข่าวสารการใช้แรงงานหญิงและเด็กมีระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น

8.3 ทำให้การเผยแพร่ความรู้ในการคุ้มครองแรงงานเข้าถึงระดับหมู่บ้าน ตำบล

8.4 ทำให้ทราบถึงข้อมูลการสำรวจของอาสาสมัครแรงงานว่า มีเด็กที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับมัธยมศึกษา และไม่มีโอกาสได้เรียนต่อจำนวนเท่าไร เพื่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือต่อไป

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

10. ผู้อนุมัติโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

8.4 โครงการส่งเสริมและพัฒนาลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการ

1. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมหลายประเภทได้ขยายตัวมากขึ้น สถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีการจ้างแรงงานหญิงในเกือบทุกสายอาชีพ ในขณะที่เดียวกันแรงงานหญิงส่วนใหญ่ ได้รับการศึกษาน้อย ไม่มีโอกาสได้เตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นแรงงานที่ดี และมีคุณภาพ อีกทั้งนายจ้างส่วนใหญ่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมและปลอดภัยกับสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจ อันส่งผลกระทบต่อไปถึงการสร้างคุณภาพและทรัพยากรแรงงานในระยะยาวต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ จังหวัด.....

จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน การรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง เพื่อจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานแก่แรงงานหญิง
- 2.2 เพื่อให้แรงงานหญิงมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 2.3 เพื่อให้แรงงานหญิง มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและลดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน
- 2.4 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมแก่แรงงานหญิง

3. เป้าหมาย

อบรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและตรวจสุขภาพแรงงานหญิงในสถานประกอบการ จำนวน คน

4. วิธีการดำเนินการ

4.1 จัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงานหญิงในสถานประกอบการ จำนวน..... รุ่น จำนวน คน
ระยะเวลา วัน

4.2 ประสานงานกับโรงพยาบาลของรัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เชิญแพทย์และพยาบาลตรวจสุขภาพของแรงงานหญิงในสถานประกอบการ

4.3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้างโดยการจัดตั้งและแนะนำสถานประกอบการต่าง ๆ

5. พื้นที่ดำเนินการ

เขต องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

7. งบประมาณ

ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ จำนวน บาท

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 แรงงานหญิงได้รับความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน เพื่อการรักษาสิทธิประโยชน์ของงานให้ดีขึ้น

8.2 แรงงานหญิงจะได้ทราบถึงการทำงานที่มีอันตรายต่อสุขภาพอนามัย โรคภัยไข้เจ็บที่ร้ายแรง รู้จักการป้องกัน และรักษาสุขภาพอนามัยของตนให้ดีขึ้น

8.3 แรงงานหญิงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

10. ผู้อนุมัติโครงการ

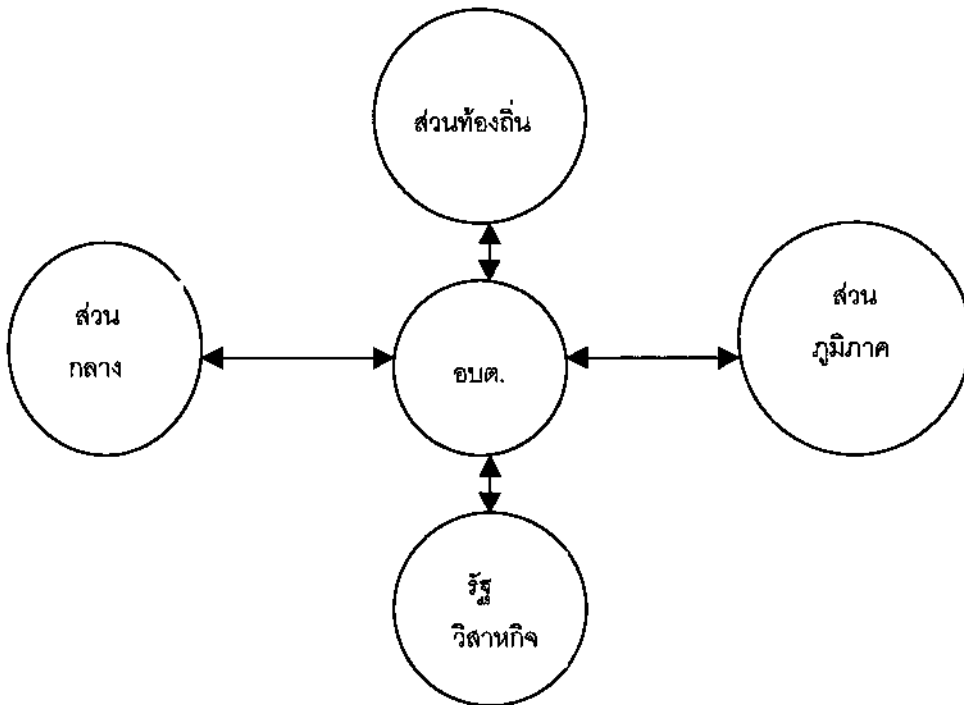
(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง

บทที่ 9 บทสรุป

9.1 สรุป

การศึกษารูปแบบและวิธีการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน นับตั้งแต่ปลายปี 2537 เป็นต้นมา ปัญหาอุปสรรค แม้จะมีบ้างแต่ก็สามารถแก้ไขได้โดยระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมาย นักการเมือง นักปกครอง บางคนกล่าวว่าประชาชนยังไม่พร้อมที่จะจัดการหรือจัดระเบียบดูแลตัวเองได้ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่คาดคิดเอาเอง หลาย ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดความอ่าน ในการวางแผนพัฒนาองค์กร พัฒนาคมน และพัฒนาในด้านอื่น ๆ ควบคู่กันไปอย่างมีระบบมีคุณค่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ดันตัวทางการศึกษาหาความรู้ หรือวิทยาการใหม่ จึงไม่เป็นเรื่องแปลกหรือลำบากใด ๆ เลยที่จะได้มอบภารกิจด้านแรงงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล คำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งในหลักการมอบหมายงานเหล่านี้ สามารถมอบหมายให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ หรือในมุมกลับกัน องค์การบริหารส่วนตำบล ก็สามารถขอรับการสนับสนุนการทำงานจากส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจได้ทุกแห่งที่ องค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนใด ๆ ตามรูปแบบดังนี้ *



* ปริญญา อุดมทรัพย์ แนวทางการสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

อย่างไรก็ตาม เพื่อความรอบคอบในการมอบหมายงานควรอย่างยิ่งที่ในระแวกหน่วยงานเจ้าของงานที่แท้จริงต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยใกล้ชิดช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ๆ ในการศึกษาเรื่องนี้ จึงได้เสนอเป็นแนวปฏิบัติในเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องการจัดทำแผนงานหรือโครงการตัวอย่างให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญอย่างยิ่งการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลที่สมบูรณ์ด้านแรงงานจะทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมองเห็นจุดหรือภาพหรือสิ่งที่ต้องให้การช่วยเหลือต่อประชาชน เพื่อให้เกิดความมั่นคงต่ออาชีพ สุขภาพอนามัย ตลอดจนในชีวิตและทรัพย์สินโดยแท้จริง ้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แม้จะมีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการเป็นของรัฐอยู่ด้วยแต่ก็เป็นเพียงผู้ปฏิบัติหรืออำนวยความสะดวกในการวางแผน การทำงานตามแนวคิดของคนในท้องถิ่น เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริงนั้นเอง ความสำเร็จของงานจะดีหรือไม่อยู่ที่องค์กรส่วนท้องถิ่น รัฐเพียงส่งเครื่องมือมาอำนวยความสะดวกเท่านั้น ฉะนั้นการใดที่จะได้มีโอกาสมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้วางแผนเองปฏิบัติเอง หรือประเมินผลงานเอง เขาย่อมรู้ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าแค่ไหนเพียงใด ที่สำคัญอย่างยิ่ง้องค์การบริหารส่วนตำบลมิได้มีเพียงหนึ่งเดียว การดูตัวอย่างจากที่อื่นแล้วมาเปรียบเทียบที่จะก่อให้เกิดการแข่งขันก็จะก่อให้เกิดคุณภาพทางการบริหารที่ประชาชนได้รับประโยชน์ในทุกด้าน ขอเพียงอย่างเดียวว่าต้องกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบในการมอบภารกิจดังกล่าวในบทต้น ๆ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว แล้วการบริหาร ที่หมายถึงว่า “ การพยายามนำแรงงานในประเทศมาใช้ประโยชน์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้การคุ้มครองแก่แรงงานที่นำมาใช้อย่างเป็นธรรม การพัฒนาแรงงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการประกันหรือให้ความมั่นคงแก่แรงงาน ” จะก่อให้เกิดผลดีทั้งผู้ใช้แรงงานประชาชนทุกหมู่เหล่า และสิ่งเหล่านี้เอง ที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม ความมั่นคงของรัฐ สมตามเจตนารมณ์ของผู้บริหารประเทศหรือของชาติใดชาติหนึ่งไม่ใช่หรือ

9.2 ข้อเสนอแนะ

จากข้อกฎหมาย ข้อปฏิบัติ ข้อมูลข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของผู้เขียนที่เสนอมานี้แล้วตั้งแต่ตอนต้น ผู้เขียนเห็นว่าในภาพรวมของการมอบอำนาจ และหรือการมอบภารกิจด้านแรงงานให้แก่้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็น และสมควรอย่างยิ่งที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญของกฎหมาย ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภา

ฉะนั้น เพื่อใ้วิธีการดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์โดยแท้จริง จึงขอเสนอว่า

1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรกำหนดใ้เรื่องการมอบหมายภารกิจด้านแรงงานให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนโยบายที่ชัดเจน
2. กำหนดแนวปฏิบัติภารกิจ ตามข้อ 1 พร้อมผู้รับผิดชอบ

3. สั่งการให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง
ของทุกกรม ตลอดจนจังหวัด ศึกษาและทำความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล และร่วมกันทำงานตาม
แนวปฏิบัติที่กำหนดทั้งระบบ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งผู้รับผิดชอบตามข้อ 2

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง , กองราชการส่วนตำบล , กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล , กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น , 2519
- ปริญญา อุดมทรัพย์ , ความรู้เบื้องต้นการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สุราษฎร์ธานี : โรงพิมพ์ อุดมลาก 2541
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน ; การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2539 กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2540
- สถาบันดำรงราชานุภาพ กองวิชาการและแผนงาน ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง , รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2539
- สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนนโยบายและแผน , กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2540 – 2544 , เอกสารอัดสำเนา : 16 สิงหาคม 2539
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย , สถาบันดำรงราชานุภาพ . รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทและความสัมพันธ์ของส่วนราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล , กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2539
- วิชา ประสานเกลียว , กรมการปกครอง , คู่มือการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล , เอกสารอัดสำเนา : 2539
- กรมการปกครอง , กองราชการส่วนตำบล . ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล , เอกสารอัดสำเนา : ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์
- สำนักเลขาธิการวุฒิสภา กองกรรมาธิการ . รายงานของคณะกรรมาธิการการปกครองวุฒิสภา พิจารณาเรื่อง “ ปัญหาการดำเนินการจัดตั้งและประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ” , พ.ศ. 2540
- ประมวล รุจนเสรี . รัฐธรรมนูญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล (เอกสารอัดสำเนา แจกเนื่องในโอกาสการนิเทศการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2541 วันที่ 23 มีนาคม 2541)
- พรสวัสดิ์ เพชรแดง . พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กรุงเทพมหานคร : หจก. สำนักพิมพ์พิสิทส์เซ็นเตอร์ , (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์)
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก (11 ตุลาคม 2540)

กรมการปกครอง กองวิชาการส่วนตำบล, ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2540
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น , 2540