

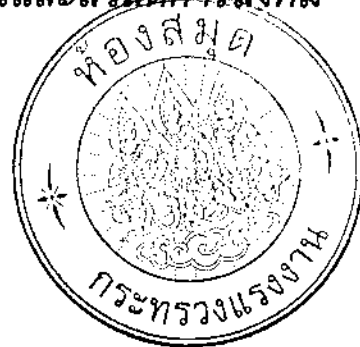
พิมพ์ 04.11.17



ผลงาน

เรื่อง

กลยุทธ์การประสานงาน
เพื่อประชาชนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

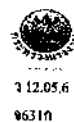


ของ

นางจุฑารัตน์ จันทรวีกุล
ผู้ขอประเมินตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 8ว กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก
ตำแหน่งเลขที่ 11

06551

สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



1 12.05.6
96310



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

06551

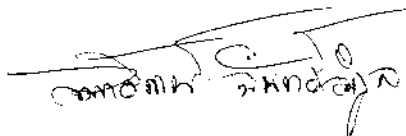
กลยุทธ์การประสานงานเพื่อ

คำนำ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีลักษณะการทำงานของแต่ละกรมไม่ซ้ำซ้อนเพราะทุกกรมมุ่งบริการที่ "คน" อาจเป็นบุคคล/กลุ่ม บุคคลเดียวกันหรือต่างบุคคล/ต่างกลุ่มบุคคลก็ได้ โดยลักษณะของบริการจะต่างกันไปตามแต่ละกรม ฉะนั้นการส่งต่อผู้รับบริการเพื่อผลในการได้รับบริการที่เพียงพอจึงมีความจำเป็นและบางครั้งอาจสัมพันธ์ระหว่างกระทรวงที่มีลักษณะงานที่เชื่อมต่อกัน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรมหรือกระทรวงสาธารณสุข ที่มีจุดมุ่งหมายในการให้บริการประชาชนหรือพัฒนาคนเช่นเดียวกัน ฉะนั้นถ้าระบบ "การประสานงาน" ไม่ดีพอความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการประชาชนย่อมขาดประสิทธิภาพลงไป

เอกสารฉบับนี้เป็นเอกสารที่ผู้เขียนได้ประมวลเนื้อหาสาระจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและแนวคิดจากประสบการณ์โดยตรงในฐานะที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการฝึกอาชีพ นักวิชาการแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และบุคลากร เฉพาะด้านการประสานงาน ซึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริการประชาชนเข้าถึงในทุกกลุ่มเป้าหมาย และเป็นไปอย่างคุ้มค่ากับงบประมาณที่เสียไป

เอกสารฉบับนี้ สำเร็จด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาจากปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายอิระวัชร จันทระเสริฐ) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายบัน วรณพินิจ) และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์) ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะข้อมูลเพิ่มเติม แนวทางจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้งานชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย



(นางจุฑารัตน์ จันทรวิกุล)

ผู้ขอประเมิน

(2)

บทคัดย่อ

หัวข้อเรื่อง : กลยุทธ์การประสานงานเพื่อประชาชนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ผู้ประเมิน : นางจุฑารัตน์ จันทรวีภูล
หน่วยงาน : สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ปี : 2543

การที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม ซึ่งเป็นภารกิจเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ตั้งแต่เด็กจนถึงคนชรา ทั้งประชาชนที่อยู่ในกำลังแรงงาน และที่อยู่นอกกำลังแรงงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีบุคลากรและงบประมาณจำนวนจำกัด แต่มีภารกิจกว้างขวางเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนจำนวนมากจึงได้ปรับระบบวิธีการทำงาน และสร้างแนวร่วมเครือข่ายในการให้บริการประชาชน ทั้งใช้ระบบไตรภาคีเป็นหลักในการทำงาน ด้านแรงงาน การประสานความร่วมมือองค์กรเอกชนในการแก้ไขปัญหาสังคม การสร้างองค์กรประชาชนเป็นเครือข่าย โดยศูนย์ส่งเสริมสหกรณ์ประจำหมู่บ้าน การเชื่อมโยงการทำงานเป็นวงจรโดยใช้แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นกรอบการทำงาน ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้จะสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานที่ดี ทั้งระหว่างหน่วยงานด้วยกันเองและหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งภาคประชาชน

1. ประเด็นปัญหาในการประสานงาน

จากกรณีศึกษา พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การบริการประชาชนยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง สาเหตุประการสำคัญ คือ “การประสานงาน” ยังขาดการเชื่อมต่ออย่างเป็นระบบ การประสานแต่ละส่วน ขาดการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดปัญหาโดยสรุป ดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในนโยบายที่ชัดเจน โดยรวมแล้วลักษณะการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทุกกรมจะยึด “คน” เป็นศูนย์กลาง แต่หน่วยงานยังขาดความชัดเจนในประเด็นนี้ ทำให้เกิดความสับสนด้านทรัพยากรเมื่อลงสู่ภาคปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อบริการประชาชนด้วย

(3)

1.2 ขาดการวางแผนร่วมกัน การทำงานขององค์กรได้พยายามยึดวัตถุประสงค์ของแผนทุกระดับเป็นกรอบ และเน้นการบูรณาการ แต่หน่วยงานทั้งระดับกรมและจังหวัดยังไม่สามารถประสานการบูรณาการได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่และการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติทำให้เกิดการซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน

1.3 ขาดการจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ไม่มีการจัดระบบข้อมูลที่ดีพอ ข้อมูลกระจัดกระจาย ต่างคนต่างเก็บ ทำให้ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในข้อมูลอันเป็นผลต่อการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้แผนงานโครงการบางอย่างไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

1.4 ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบการประสานงานที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละหน่วยงาน ทำงานเสมือนแยกส่วนกันทำให้ขาดความต่อเนื่องการทำงาน การบูรณาการจึงเกิดได้ยาก

2. ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา

ให้มีการเชื่อมโยงผู้ปฏิบัติงานในการเข้าไปมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอน เพื่อสามารถนำเสนอปัญหาให้ผู้กำหนดนโยบายรับทราบและแก้ไขได้ทันทั่วทั้งกระทรวงฯ จะต้องดำเนินการส่วนต่าง ๆ ควบคู่กันไป ดังนี้

2.1 จัดระบบเครือข่ายการประสานงานที่ชัดเจน โดยทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมทั้งด้านทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ โดยทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.2 จัดให้มีระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยทุกหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลมีเอกภาพ สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้ตรงความต้องการของประชาชน

2.3 มีการจัดทำแผนงานโครงการร่วมกัน เน้นความมีประสิทธิภาพในการบูรณาการทั้งแผน – โครงการ งบประมาณและคน เพื่อให้การบริการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

2.4 มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มีศูนย์พัฒนาบุคลากรที่เป็นเอกภาพ พร้อมส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา

(4)

2.5 ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและบุคลากร จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประสานงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างราบรื่น

2.6 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง รวมทั้งระหว่างผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในเรื่องความก้าวหน้า เป้าหมาย อุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่าง ๆ ทำให้การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคุ้มค่า

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
บทคัดย่อ	(3)
บทที่ 1 บทนำ	2
1) ความเป็นมา ความสำคัญ	2
2) วัตถุประสงค์	3
3) วิธีการศึกษา	3
4) ขอบเขตการศึกษา	4
5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
1) ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	5
แนวคิดการก่อตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	6
2) โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	7
- สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี	7
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	9
- สำนักงานประกันสังคม	11
- กรมการจัดหางาน	13
- กรมประชาสงเคราะห์	15
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	18
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	20
3) การดำเนินการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	22
4) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	27
- ทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์กร) : องค์กรระบบราชการ	27
- ทฤษฎีคลาสสิกแนวใหม่	32
- แนวคิดด้านการบริหารองค์กร	37
5) แนวคิดการประสานงาน	37

	หน้า
บทที่ 3 สภาพปัญหาการประสานงานในปัจจุบัน	44
- รูปแบบขององค์กร	44
- การประสานงานขององค์กรในปัจจุบัน	49
- ประเด็นปัญหาในการประสานงาน	52
บทที่ 4 การประสานงานมุ่งผลสัมฤทธิ์	54
1. หลักการประสานงาน	54
2. ลักษณะการประสานงานที่พึงปรารถนา	54
3. วิธีการประสานงานมุ่งผลสัมฤทธิ์	55
4. กลยุทธ์การประสานงานเพื่อประชาชน	59
บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	68

บทที่ 1

บทนำ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 มีจุดมุ่งหมายให้เป็นกระทรวงที่มีโครงสร้าง เล็กกะทัดรัด คล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม โดยมีภารกิจเกี่ยวเนื่องกันเป็นวงจร เริ่มตั้งแต่การพัฒนาประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระของสังคม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะให้บริการฝึกอบรมทักษะฝีมือตามความสนใจ ความถนัด กรมการจัดหางาน รับผิดชอบในการบริการจัดหางานให้ทำ หรือส่งเสริมให้ประกอบอาชีพส่วนตัว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทรับผิดชอบในการคุ้มครอง ดูแลสวัสดิการและสภาพการจ้างงานของคนงาน ให้ได้รับความเป็นธรรม สำนักงานประกันสังคม จะเข้าไปดูแลคนงานที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิต โดยกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม มีกรมประชาสัมพันธ์ เข้าไปส่งเสริมช่วยเหลือประชาชนผู้ไม่มีโอกาสเข้าสู่วงจรกระบวนการพัฒนา หรือผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากหลุดพ้นจากวงจรดังกล่าวตามความจำเป็น

จากความสัมพันธ์ของภารกิจ ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเห็นได้ว่า ภารกิจการให้บริการประชาชนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นไปอย่างกว้างขวาง ทำให้ต้องแสวงหาวิธีการทำงานที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย โดยการปรับระบบวิธีการทำงานให้มีเอกภาพ การประสานงานระหว่างส่วนราชการในสังกัดเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของส่วนราชการในสังกัดให้สัมฤทธิ์ผล

1) ความเป็นมา ความสำคัญ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นับว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่ง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน¹

การประสานงาน หมายถึง การทำให้กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานถือเป็นการจัดระเบียบงานเพื่อให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ฝ่ายร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน หรือเกิดความขัดแย้งกัน เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ประโยชน์ของการประสานงาน การประสานงานมีประโยชน์หลายประการ ได้แก่

1. ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่น
2. ทำให้ทุกคน ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ ช่างซึ่งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดีขึ้น
3. ป้องกันปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน ส่งผลให้ประหยัดทรัพยากรในการทำงาน
4. ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ (TEAM WORK) อันจะช่วยให้เกิดแนวความคิดกว้างขวางและมีแนวความคิดใหม่ ๆ ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลทำให้มีการปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา
5. ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากคำจำกัดความและประโยชน์ของการประสานงานดังกล่าว ตลอดจนภารกิจที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำเป็นจะต้องมีการทำงานที่เป็นเอกภาพ การประสานงาน การร่วมคิด ร่วมทำอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนที่สอดคล้องเกื้อกูลกัน จึงมีความสำคัญ กล่าวคือ

¹ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2536, น. 149.

การปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีลักษณะเกี่ยวเนื่องกันเป็นวงจร ดังนั้น การประสานงานระหว่างส่วนราชการจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญ เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุดในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม จะดำเนินการโดยส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเพียงลำพังไม่ได้ จะต้องประสานแผนปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะสามารถสนองประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนเหล่านั้นได้รับประโยชน์สูงสุดพึ่งพาตนเองได้ ก่อให้เกิดการพัฒนาถาวรยั่งยืนตลอดไป

จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาตลอดทั้งการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง หรือผู้ว่างงานหรือผู้ได้รับผลกระทบทางด้านสังคม ซึ่งหากส่วนราชการในสังกัดขาดการประสานงานเพื่อวางแผนแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาดังกล่าวร่วมกันแล้ว ปัญหาดังกล่าวจะไม่ได้รับการช่วยเหลือตามสิทธิอย่างครบถ้วน จะไม่ได้รับการช่วยเหลือครอบคลุมทุกพื้นที่ นอกจากการประสานงานเพื่อร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาระหว่างส่วนราชการในสังกัดแล้ว ยังจะต้องประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ รวมทั้งภาคเอกชนเพื่อระดมกำลังในการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงานและผู้ประสบปัญหาเดือดร้อนทางสังคมจึงจะสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ เพื่อเตรียมตัวผู้ใช้แรงงานและผู้ด้อยโอกาส ให้มีศักยภาพให้พร้อมสำหรับการแข่งขันเสรี ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ทุกส่วนราชการในสังกัดจึงจำเป็นต้องมีการวางแผน และประสานการปฏิบัติร่วมกันเพื่อประชาชน

2) วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างบทบาทหน้าที่องค์กรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริง และปัญหาในการประสานงานของหน่วยงานในสังกัด

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3) วิธีการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและประมวลผลการปฏิบัติงานของผู้เขียนที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน

4) ขอบเขตการศึกษา

ทำการศึกษาเฉพาะกรณีการประสานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการประสานงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 2. มีแนวทางและมิติใหม่ในการปรับปรุงและพัฒนาการประสานงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
 3. ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนและขัดแย้งกันตลอดจนก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ
 4. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความพร้อมในการจัดบริการให้สอดคล้องกับกระแสความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของโลกไร้พรมแดน
 5. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ
-

บทที่ 2

เอกสารแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม¹

สืบเนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมและการลงทุน ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูก ประเทศไทยปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตจากเดิมซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง กลายเป็นกระบวนการผลิตที่ใช้ทุนและเทคโนโลยีขั้นสูง ทำให้แรงงานประกอบด้วยบุคคลสองกลุ่มเป็นอย่างน้อย คือ แรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ

จากแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทยนับจาก พ.ศ. 2540 ประกอบด้วยปัญหา การจ้างงานทำ ปัญหาด้านฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านสวัสดิการสังคม และปัญหาการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมของรัฐ

1) ปัญหาการจ้างงานทำ สืบเนื่องจากความไม่สอดคล้องของกำลังแรงงานกับความต้องการแรงงาน การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้หางานทำในต่างประเทศ การหลอกลวงคนงาน แรงงานต่างชาติ เป็นต้น ปัญหาการจ้างงานทำได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นนับจากช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ โดยเฉพาะปัญหาคนว่างงาน คนงานถูกปลดออกจากงานมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่รัฐได้พยายามแก้ไข

2) ปัญหาด้านฝีมือแรงงาน มีรากฐานมาจากความด้อยโอกาสทางการศึกษาของแรงงาน กล่าวคือ กำลังแรงงานประมาณร้อยละ 80 มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า เมื่อเทียบกับประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมสูง นับว่าแรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือด้อยกว่ามาก

¹ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รายงานการวิจัย การประเมินผล การดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) ในช่วงครึ่งแผนแรก, 2543, น.7

3) ปัญหาด้านสวัสดิการสังคม เนื่องจากปัญหาด้านแรงงานมีความเชื่อมโยงกับปัญหาด้านสวัสดิการสังคม ด้วยเหตุที่ว่า ผู้อยู่ในวัยแรงงานเป็นสมาชิกของสังคม ผลที่ตามมาก็คือ ก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ปัญหาโสเภณี ปัญหาการใช้แรงงานเด็กคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับการเอาใจใส่เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมไม่ทั่วถึง เป็นต้น

4) ปัญหาด้านการบริหารงานแรงงานและสวัสดิการสังคมของรัฐ รวมถึงข้อจำกัดของบุคลากรในด้านจำนวนและคุณภาพ ขั้นตอนของระบบราชการ และการขาดระบบข้อมูลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดการก่อตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม²

1. ปรัชญา/แนวคิด

- 1) แนวคิดของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) คือ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา
- 2) แนวคิดนี้แสดงเจตนารมย์ในการร่วมพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่พึงปรารถนาในอนาคต คือ เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหา การพัฒนายั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

- 1) ส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถ และมีรายได้เหมาะสม
- 2) พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ
- 3) ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพได้รับสวัสดิการสังคม มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4) วางรากฐานให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

² เรื่องเดียวกัน น.8

3. เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1
 - 1) เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
 - 2) เพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 3) เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน
 - 4) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - 5) พัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริการ
 - 6) พัฒนาระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

2. โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม³

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยส่วนราชการระดับกรม
ดังนี้

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

สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

- 1) รวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ และกลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี
รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
- 2) ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ ที่ได้ร้องเรียนหรือร้องขอความช่วยเหลือ
ต่อรัฐมนตรี

³ เรื่องเดียวกับ น. 8-22

4) ติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมืองและเหตุการณ์สำคัญให้แก่รัฐมนตรี

5) ประสานงานเกี่ยวกับการตอบกระทู้ถาม การชี้แจงญัตติหรือร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง

6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการ รัฐมนตรีหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างและการจัดการหน่วยงานภายใน

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์และการเมือง
3. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์
4. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก
5. กลุ่มแผนงานและระบบข้อมูล

อำนาจและหน้าที่ที่สำคัญของส่วนราชการในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 1.1 งานธุรการ สารบรรณ ร่างโต้ตอบ
 - 1.2 งานบริหารงานบุคคล
 - 1.3 งานการเจ้าหน้าที่
 - 1.4 งานการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ
 - 1.5 งานบันทึกข้อมูล
 - 1.6 งานจัดประชุม จัดรายงานการประชุม
2. ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์และการเมือง
 - 2.1 งานด้านการร้องทุกข์ของประชาชน
 - 2.2 งานด้านการร้องเรียนต่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - 2.3 งานประสานการตอบกระทู้ ญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ
 - 2.4 งานราชการการเมืองที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.5 งานติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมือง

3. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์
 - 3.1 งานด้านวิเทศสัมพันธ์หรือการเข้าพบของผู้แทนต่างประเทศ
 - 3.2 งานด้านประชาสัมพันธ์ การติดต่อกับสื่อมวลชน
 - 3.3 งานติดตามข่าวสาร
4. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก
 - 4.1 งานด้านการนัดหมายหรืองานพิธีการ
 - 4.2 งานร่างคำกล่าว คำปราศรัย คำขวัญ
 - 4.3 งานตรวจสอบกลิ่นกรองเรื่อง
 - 4.4 งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของรัฐมนตรี
 - 4.5 งานติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ/จังหวัด
5. กลุ่มแผนงานและระบบข้อมูล
 - 5.1 งานด้านการประสานนโยบายและข้อมูล
 - 5.2 งานพัฒนาระบบข้อมูลและศูนย์ข้อมูล
 - 5.3 งานแผนงานติดตามประเมินผล
 - 5.4 งานตรวจราชการของรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดโครงสร้างและการจัดหน่วยงานอำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่โดยสรุปดังต่อไปนี้

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงและราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง งานเลขานุการ

ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

1.2 พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแก่ข้าราชการผู้บริหารองค์การด้านแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นศูนย์ส่งเสริมและประสานงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.3 ดำเนินการคุ้มครอง ดูแล ช่วยเหลือ และสงเคราะห์คนงานไทยในต่างประเทศ ส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อรักษาสีทธิประโยชน์ และบทบาทในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

1.4 เสนอแนะนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของรัฐมนตรี จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับต่างประเทศทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.7 ดำเนินการเกี่ยวกับการประมวลและวิเคราะห์ข่าวสารประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรมและผลงานของกระทรวง

1.8 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้างและสภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

1.9 ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างและการจัดหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

ราชการบริหารส่วนกลาง

2.1 กองกลาง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก และฝ่ายประสานราชการ

2.2 กองคลัง ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบัญชี และฝ่ายพัสดุ

2.3 กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายวินัย ฝ่ายสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

2.4 กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพิจารณาอุทธรณ์และคดี สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2.5 สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และวิทยาลัยการบริหาร

2.6 สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หน่วยงานในต่างประเทศ ปัจจุบันมี 11 ประเทศ จำนวน 13 แห่ง คือ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (รียาด) ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เมืองเจดดาห์) ประเทศคูเวต ประเทศสิงคโปร์ ประเทศกรีซ ประเทศบรูไน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (เมืองฮ่องกง) ประเทศไต้หวัน (เมืองไทเป) ประเทศไต้หวัน (เมืองเกาสง) ประเทศมาเลเซีย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศอิสราเอล และประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (ประจำปฏิบัติงาน) (ประเทศอิรักปัจจุบันปิดทำการชั่วคราว)

2.7 สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนนโยบายและแผน ส่วนตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ส่วนสารนิเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง และสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.8 สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด มีหน่วยงานทุกจังหวัด

สำนักงานประกันสังคม

อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกัน

สังคม

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้าง การออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง และการออกบัตรประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาจ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนแก่ ลูกจ้างและผู้ประกันตน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการแพทย์ และฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกจ้าง และผู้ประกันตนเพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม
6. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการคุ้มครองแรงงานในส่วน ที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน และด้านการประกันสังคม จัดทำและประสานการ ปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
7. ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ประกันสังคมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างและการจัดการหน่วยงานภายใน

1. สำนักงานเลขานุการกรม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายช่วย อำนวยการและการประสานราชการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายคลัง
2. กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ฝ่ายบรรจุ แต่งตั้งและทะเบียนประวัติ ฝ่ายวินัยและสวัสดิการ ฝ่ายพัฒนาบุคคลและงานธุรการ
3. กองการเงินและบัญชีกองทุน ประกอบด้วย ฝ่ายการเงิน กองทุน ฝ่ายบัญชี และตรวจสอบ ฝ่ายบริหารเงินกองทุน และงานธุรการ
4. กองเงินสมทบ ประกอบด้วย ฝ่ายบันทึกข้อมูลเงินสมทบ ฝ่ายตรวจสอบเงิน สมทบ ฝ่ายพัฒนาระบบการเร่งรัดหนี้สิน ฝ่ายผู้ประกันตนโดยสมัครใจ และงานธุรการ
5. กองตรวจสอบ ประกอบด้วย กลุ่มงานตรวจสอบส่วนกลาง กลุ่มงานตรวจ สอบส่วนภูมิภาค และงานธุรการ
6. กองทะเบียนและประมวลผล ประกอบด้วย ฝ่ายทะเบียนนายจ้าง ฝ่ายทะเบียนผู้ประกันตน ฝ่ายข้อมูลและบัตรประกันสังคม ฝ่ายปฏิบัติการประมวลผล ฝ่ายพัฒนาและระบบงานคอมพิวเตอร์ และงานธุรการ

7. กองนิติการ ประกอบด้วย ฝ่ายคดี ฝ่ายยึดอายัดทรัพย์สิน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพิจารณาอุทธรณ์ และงานธุรการ

8. กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพ ประกอบด้วย ฝ่ายมาตรฐานการแพทย์ ฝ่ายตรวจสอบสถานพยาบาล ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและบริการทางการแพทย์ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานและงานธุรการ

9. กองประโยชน์ทดแทน ประกอบด้วย ฝ่ายมาตรฐานประโยชน์ทดแทน ฝ่ายพัฒนาประโยชน์ทดแทน และงานธุรการ

10. กองวิชาการและแผนงาน ประกอบด้วย ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายสถิติ และรายงาน ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายคณะกรรมการประกันสังคม กลุ่มงานวิจัย และงานธุรการ

11. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ ฝ่ายวิชาการกองทุน ฝ่ายพัฒนาระบบเงินสมทบ ฝ่ายพัฒนาระบบเงินทดแทน ฝ่ายอุทธรณ์ ฝ่ายบัญชี และตรวจสอบงบการเงิน และฝ่ายตรวจบัญชีนายจ้าง

12. สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเงินสมทบและการตรวจสอบ ฝ่ายประโยชน์ทดแทน และฝ่ายการเงินและบัญชี

13. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเงินสมทบและการตรวจสอบ ฝ่ายประโยชน์ทดแทน และฝ่ายการเงินและบัญชี

14. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา ประกอบด้วย ฝ่ายเงินสมทบและการตรวจสอบ ฝ่ายประโยชน์ทดแทน ฝ่ายการเงินและบัญชี และงานธุรการ

กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน และกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำ และประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงฯ รวมทั้งเร่งรัด

ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนกำหนดมาตรฐานอาชีพ และอุตสาหกรรม

4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพตามแนว ทัศนคติให้แก่ประชาชน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฯ หรือ ตามคำสั่งกระทรวงหรือคณะรัฐมนตรี

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างและ จัดหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง

1.1 สำนักงานเลขาธิการกรม

1.2 กองงานคนต่างด้าว

1.3 กองนิติการ

1.4 กองบริการจัดหางาน

1.5 กองบริหารตลาดแรงงานมีศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค จำนวน 6

แห่ง คือ

- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลางส่วนที่ 1 (กรุงเทพฯ)
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลางส่วนที่ 2 (ระยอง)
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลางส่วนที่ 3 (ราชบุรี)
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ (ลำปาง)
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ (สงขลา)
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่น)

1.6 กองวิชาการและแผนงาน

1.7 กองส่งเสริมการมีงานทำ

1.8 สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

นอกจากนี้ กรมการจัดหางานได้มีคำสั่งตั้งหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองเป็น การภายใน จำนวน 4 กอง คือ

- กองการเจ้าหน้าที่
- กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน

- ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์
- สำนักจัดระบบแรงงานต่างด้าว
- สำนักจัดหางานกรุงเทพ จำนวน 9 แห่ง คือ
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 1 วัฒนาดีรังสิต
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 2 จตุจักร
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 3 บางรัก
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 4 ราชดำเนิน
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 5 ธนบุรี
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 6 ราษฎร์บูรณะ
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 7 พุทธมณฑล
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 8 รามอินทรา
 - สำนักจัดหางานกรุงเทพ 9 พระโขนง

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด

กรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์ มีอำนาจและหน้าที่โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก
กฎหมายว่าด้วยการจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก กฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็นบุตร
บุญธรรมกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กฎหมายว่าด้วยการ
ฉ้อโกงกิจการสงเคราะห์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับนิคม
สร้างตนเอง กฎหมายว่าด้วยหอพัก กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนขอทาน กฎหมายว่าด้วย
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการแก่คนชรา คนไร้ที่พึ่ง
สตรี ครอบครัวผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ครอบครัวผู้มียาได้น้อย และประชาชนผู้ประสบปัญหา
ทางสังคม
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาคเอกชน

6. พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางแก้ไข ปัญหาสังคม ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมประชาสงเคราะห์ มีโครงสร้างและจัดหน่วยงานภายใน ดังต่อไปนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง

1.1 สำนักผู้ตรวจราชการกรม ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกรม และ ฝ่ายตรวจราชการ และเรื่องราวร้องทุกข์

1.2 สำนักเลขานุการกรม ประกอบด้วย ฝ่ายสารบรรณ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ และฝ่ายควบคุมสถานที่และยานพาหนะ

1.3 กองคลัง ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายตรวจสอบใบสำคัญและวงฎีกา และฝ่ายพัสดุและยานพาหนะ

1.4 กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ และฝ่ายวินัย และสวัสดิการ

1.5 กองความมั่นคงแห่งสังคม ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายทะเบียนและตรวจสอบ

1.6 กองนิคมสร้างตนเอง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารและจัดทรัพยากรนิคม ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายทะเบียนและหนังสือสำคัญ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพ ฝ่ายพัฒนานิคม ฝ่ายสินเชื่อและศูนย์พัฒนานิคมภาค (4 ศูนย์)

1.7 กองบริการชุมชน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายสงเคราะห์ครอบครัว ศูนย์รับบริจาคเพื่อการสงเคราะห์ผู้เดือดร้อน ฝ่ายหอพัก ฝ่ายพัฒนาและสงเคราะห์ชุมชน และสำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่

1.8 กองแบบแผนและสำรวจ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงาน ฝ่ายสำรวจและรังวัด ฝ่ายสถาปัตยกรรม ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล และศูนย์ปฏิบัติงานช่างภาค (4 ศูนย์)

1.9 กองวิชาการและแผนงาน ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายแผนงาน ฝ่ายข้อมูลและสถิติ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และกลุ่มงานวิจัย

1.10 กองสงเคราะห์ชาวเขา ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงาน และโครงการ ฝ่ายชาวเขาสัมพันธ์ ฝ่ายพัฒนาชาวเขา และสำนักงานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมบนที่สูง

1.11 กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายการสงเคราะห์เด็ก ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเด็ก กลุ่มงานวิจัย และพัฒนา สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี และสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านมหาเมฆ

1.12 กองสงเคราะห์ผู้ประสพภัย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายบริการสงเคราะห์ผู้ประสพภัย ฝ่ายสังคมสงเคราะห์และฟื้นฟู และศูนย์สงเคราะห์ผู้ประสพภัยประจำภาค (ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ตอนบน และภาคใต้ตอนล่าง)

1.13 กองสวัสดิการสงเคราะห์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุ ฝ่ายสวัสดิการคนไร้ที่พึ่ง กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค 2 และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง

1.14 กองสัมมาอาชีพสงเคราะห์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายสวัสดิการสตรี ฝ่ายส่งเสริมอาชีพ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สถานฝึกอบรมวิชาชีพตัดผมดินแดง สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ สถานแรกรับ และสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ

1.15 สถาบันวิจัยชาวเขา ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริการและเผยแพร่และกลุ่มงานวิจัย

1.16 สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายคณะกรรมการ ฝ่ายทะเบียนและกองทุน ฝ่ายสวัสดิการคนพิการ และศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ

1.17 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา องค์การสวัสดิการสังคม และฝ่ายทะเบียนและข้อมูล

1.18 กองคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายสวัสดิภาพเด็ก ฝ่ายแนะแนวปัญหาเด็กและครอบครัว ฝ่ายสอดส่องความประพฤติเด็ก ฝ่ายสถานแรกรับเด็ก และสถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก และสถานแรกรับเด็กหญิงพญาไท

1.19 ศูนย์อำนวยความสะดวกรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม ประกอบด้วย ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฝ่ายบุตรบุญธรรมไทย ฝ่ายบุตรบุญธรรมต่างประเทศ และฝ่ายติดตามผลการรับบุตรบุญธรรม

1.20 กองการสังคมสงเคราะห์เอกชน ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบครัวยากจนในชนบท ฝ่ายส่งเสริมอาสาสมัครและผู้นำชนบท และฝ่ายส่งเสริมศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

1.21 กองฝึกอบรม ประกอบด้วย ฝ่ายบริการฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาการบริหารงานประชาสงเคราะห์ ฝ่ายพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และศูนย์พัฒนาการประชาสงเคราะห์

1.22 กองนิติการ ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายวิเคราะห์ กฎหมายและระเบียบ ฝ่ายสอบสวนและคดี และฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์และให้คำแนะนำกฎหมาย

1.23 หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย งานธุรการ ฝ่ายตรวจสอบที่ 1 และฝ่ายตรวจสอบที่ 2

1.24 สำนักงานธนานุเคราะห์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายสวัสดิการสังคม ฝ่ายกิจการภาคเอกชน และหน่วยงานในจังหวัด ได้แก่ สถานสงเคราะห์ ประเภทต่าง ๆ นิคมสร้างตนเอง และศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจและหน้าที่โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาอุปกรณ์ฝึกร่างกาย การกำหนดมาตรฐานวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก ตลอดจนพัฒนารูปแบบและวิธีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ศึกษา พัฒนารูปแบบ และกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือ - แรงงานให้แก่ สตรี และเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานการฝึกอาชีพ และศูนย์ข้อมูลการฝึกอาชีพสตรีและเด็ก

3. กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบฝีมือแรงงาน และดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงาน

4. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

5. ศึกษา วิจัย และพัฒนาระบบการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในภาค รัฐบาลและภาคเอกชนให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

6. ฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อเตรียมเข้าทำงาน และพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และพิจารณาการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพเอกชน

8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีโครงสร้างและจัดหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม ประกอบด้วย งานสารบรรณ ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก และประสานราชการ ฝ่ายนิติการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการคลัง และฝ่ายประชาสัมพันธ์

2. กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเด็ก ฝ่ายแผนงาน และประเมินผล ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ และฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายแผนงานและประเมินผล ฝ่ายมาตรฐานการ จัดการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน และฝ่ายพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก

4. กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝ่ายวิชาการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฝ่ายกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. กองวิชาการและแผนงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายสารสนเทศ และฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

6. สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายแผนงานและประสานการพัฒนา กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มงานพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม และกลุ่มงานพัฒนาวิทยาการเครื่องกล

7. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายแผนงานและประเมินผล ฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายฝึกการประกอบการและฝึกพิเศษ ฝ่ายช่างกลโรงงาน ฝ่ายช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ฝ่ายช่างยนต์ ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายช่างไม้และก่อสร้าง และฝ่ายช่างเขียนแบบ

8. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายแผนงานและประเมินผล ฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายฝึกการประกอบการและฝึกพิเศษ ฝ่ายช่างกลโรงงาน ฝ่ายช่างยนต์ ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายช่างไม้และก่อสร้าง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจและหน้าที่โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. คุ้มครองและดูแลแรงงานทั่วไป และแรงงานเฉพาะกลุ่มให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด
2. ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษาวิจัยเสริมสร้างและพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการแรงงานสัมพันธ์
5. ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
6. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานแรงงานสัมพันธ์
7. ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
8. พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการและมาตรฐานการจัดเก็บสถิติ และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
9. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีโครงสร้างและจัดหน่วยงานภายในดังต่อไปนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย
 - 1.1 สำนักงานเลขาธิการกรม
 - 1.2 กองการเจ้าหน้าที่
 - 1.3 กองคุ้มครองแรงงาน
 - 1.4 กองตรวจความปลอดภัย
 - 1.5 กองนิติการ
 - 1.6 กองฝึกอบรมแรงงาน
 - 1.7 กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 - 1.8 กองแรงงานสัมพันธ์
 - 1.9 กองแรงงานหญิงและเด็ก
 - 1.10 กองวิชาการและแผนงาน
 - 1.11 กองสวัสดิการแรงงาน
 - 1.12 สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรมได้จัดองค์กรในการดำเนินงานโดยมีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในนอกเหนือจากที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ในระดับกองขึ้นอีก 2 หน่วย คือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน และการบริหารงานด้านอื่น ๆ และกองแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการไปร่วมประชุมสัมมนา ศึกษา อบรม และดูงานในต่างประเทศ ศึกษาอนุสัญญาและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวกับงานของกรม

ในส่วนกลาง เพื่อให้การบริหารงานของกรม ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถอำนวยความสะดวก และให้บริหารแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง รวดเร็วและมีความต่อเนื่อง ได้จัดตั้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ให้ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 50 เขต นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน แต่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปี 1 2539 – 2542) จำนวน 12 แห่ง คือ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ภาคกลาง จังหวัดสมุทรปราการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา ภาคใต้ จังหวัดสงขลา และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู นวนคร มาบตาพุด ลำพูน สระบุรี ลาดกระบัง และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานที่จัดตั้งเป็นการภายในมีฐานะเทียบเท่าฝ่าย 5 แห่ง คือ แหลมฉบัง เวลโกร์ส บางปะอิน สมุทรสาคร และบางพลี

3. การดำเนินการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม⁴

การดำเนินการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 3 ด้าน คือ แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2540 – 2544) การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

⁴ เรื่องเดียวกัน น. 22 - 25

แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยการประสานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นกรอบในการจัดทำเพื่อแปลงแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2544) ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้เกิดเอกภาพและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และบรรลุผลสำเร็จ
2. เพื่อเชื่อมประสานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) เข้าด้วยกัน และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนโดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่มีอย่างจำกัด อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาในแต่ละพื้นที่อย่างทั่วถึง
4. เพื่อประโยชน์ในการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากแนวทางและวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้ 6 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของแผน คือ

1. การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ เป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถและมีรายได้ที่เหมาะสม เพื่อสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัว ประกอบด้วย การจัดหางานในประเทศ การกำกับดูแลคุ้มครองแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

2. การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับฝีมือแรงงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อให้แรงงานมีปริมาณและคุณภาพเพียงพอในระบบเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วยการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่กลุ่มแรงงานใหม่ การยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานที่ทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน การกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัย และมีสวัสดิการแรงงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย การตรวจคุ้มครองกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทุกด้าน การพัฒนาระบบการป้องกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน การสร้างวินัยและแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

4. การส่งเสริมสวัสดิการสังคม เป็นการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคม และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการเด็กที่อยู่ในภาวะยากลำบาก การพัฒนากลุ่มเด็กและสตรีที่ถูกเลือกปฏิบัติ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุที่ยากจน การพัฒนากลุ่มคนพิการ การพัฒนากลุ่มคนยากจนในเมืองและชนบท การช่วยเหลือคนไทยต่างวัฒนธรรม การสงเคราะห์ฟื้นฟูผู้ประสบภัย และการพัฒนาระบบประกันสังคม

5. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร เป็นการดำเนินงานเพื่อวางรากฐานโครงสร้างและกลไกการบริหารของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ข้าราชการมีความสำนึกในการบริหาร ทั้งนี้ การทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นการทำงานกับภาคีต่าง ๆ คือ สมาคมนายจ้างลูกจ้าง สหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน อย่างใกล้ชิด

6. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นการดำเนินงานเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นเครือข่ายมีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงกับกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ เป็นฐานข้อมูลระดับชาติ เพื่อสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

อนึ่ง เนื่องจากภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นช่วงต้นของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) นอกจากจะมีผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นอย่างสูงแล้วยังมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณที่จะดำเนินการตลอดระยะของแผนฯ อีกด้วย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงานเพื่อประสานเชื่อมโยงการดำเนินงานของ กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาผลกระทบของภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในครั้งนี้

การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการ

การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม มีองค์กรที่รับผิดชอบบริหารแผน ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการประสานนโยบายและแผนแรงงานและสวัสดิการสังคม (กปน.รล.) ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน มีผู้แทนจากทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ มีหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการแผนงาน โครงการ ดำเนินงานตามภารกิจด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตามผล ประเมินผล ทั้งนี้ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้

2. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้ปฏิบัติและดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ คือ

2.1 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่ประสานนโยบายและแผนภายในกระทรวงและส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ และเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การเสนอของบประมาณประจำปี การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร และการพัฒนาระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.2 กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ “การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ”

2.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

2.5 กรมประชาสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การส่งเสริมสวัสดิการสังคม

3. คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) เป็นคณะกรรมการในระดับนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจังหวัด ตามระบบคณะกรรมการนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น (กนภ.) มีแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด (รสจ.) เป็นผู้แทนคณะกรรมการในฐานะผู้แทนกระทรวง คณะกรรมการมีหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาของจังหวัด รวมทั้งนโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม การเสนอคำขอของงบประมาณประจำปี และการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกรอบนโยบายและวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

4. คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) เป็นคณะกรรมการพัฒนาตามระบบกนภ. ระดับอำเภอ มีหน้าที่พิจารณาคลังสำรองแผนงานโครงการพัฒนาที่เสนอโดยตำบล เพื่อของบประมาณประจำปี ซึ่งจะรวมทั้งแผนงาน โครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

5. คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรนิติบุคคลระดับตำบลที่รับผิดชอบรวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบล จากกรรมการหมู่บ้าน กลุ่ม องค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ที่เป็นเครือข่ายดูแลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เช่นอาสาสมัครจัดหางานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ฯลฯ จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบลเสนอต่อ กพอ. เพื่อพิจารณาเฉพาะแผนงานโครงการที่ไม่ใช้งบประมาณของท้องถิ่นและรวบรวมเป็นแผนพัฒนาอำเภอ และเสนอต่อ กพจ. เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการ

การติดตามประเมินผล

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ใช้ระบบตรวจราชการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ตรวจราชการกรม เป็นหลักในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จะมีการสร้างดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับภาคีต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรประชาชน (ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน)

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง⁵

4.1 ทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) : องค์การระบบราชการ

(การออกแบบองค์การแบบระบบราชการโดยอาศัยความมีเหตุมีผลและตามตัวบทกฎหมาย)

1) องค์การระบบราชการของ weber

องค์การระบบราชการของเวเบอร์นี้ หมายถึง รูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งขององค์การทางสังคมซึ่งเวเบอร์ได้คิดขึ้นมาโดยมุ่งหวังจะให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการบริหาร องค์การดังกล่าวนี้ยึดหลักการบริหารที่อาศัยความมีเหตุมีผล ความสามารถที่จะพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ได้ การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถ ระบบคุณธรรม เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งในสายตาของเวเบอร์นั้น หากองค์การใดสามารถนำเอาหลักการเหล่านี้ไปใช้ได้อย่างเต็มที่แล้ว การบริหารงานในองค์การนั้นก็จะเป็นความสำเร็จอย่าง แน่นนอน

ถึงแม้ว่านักวิทยาศาสตร์องค์การของเทเลอร์ และทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) ของเฟโยล์ กูลิค และมูเนย์ จะเน้นความมีเหตุมีผล ความสามารถที่จะพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ได้ การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ความรู้ ความสามารถทางด้านเทคนิค และการแบ่งงานกันทำตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายเหมือนกับทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) ของเทเลอร์ก็ตาม แต่ทฤษฎีนักวิทยาศาสตร์และทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) ของเฟโยล์ กูลิค และมูเนย์ ก็มีได้รับแรงดลใจจากผลงานของเทเลอร์แต่อย่างใด หากแต่ได้พัฒนาขึ้นมาอย่างอิสระ และได้มีการติดต่อกันระหว่างนักทฤษฎีเหล่านี้กับเวเบอร์เลย แม้กระนั้นก็ตาม ผู้ที่ศึกษาทฤษฎีองค์การมักจะทักท้วงเอาว่าผลงานของเทเลอร์ เฟโยล์ และมูเนย์ มีป้อเกิดจากแหล่งเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงขอแยกพิจารณาผลงานของเวเบอร์ออกมาเสียต่างหาก

ข้อสมมติ องค์การแบบระบบราชการเป็นองค์การที่ดีที่สุด และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดที่สุด

⁵ ดิน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534,

ค่านิยม ความมีเหตุมีผลและความถูกต้องตามกฎหมายในการปฏิบัติงาน

หน่วยวิเคราะห์ พฤติกรรมขององค์การและคนที่อยู่ในองค์การแบบระบบราชการ ซึ่งเป็นองค์การในอุดมคติ หรือเป็นองค์การที่เวเบอร์คิดขึ้นมาเองในมโนภาพ แต่มีได้มีตัวตนอยู่ในโลก

เนื้อหา ผลงานของเวเบอร์ มิใช่จะครอบคลุมเฉพาะเรื่องขององค์การระบบราชการเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงเรื่องอื่น ๆ ด้วย เช่น ศาสตร์และการเมือง สังคมวิทยา ศาสนา แต่เนื่องจากผลงานของเวเบอร์ ที่ได้รับการกล่าวขวัญมากที่สุด ก็คือ องค์การระบบราชการ (ในอุดมคติ) ฉะนั้นผู้เขียนจึงจะขอพิจารณาเฉพาะเรื่องนี้เท่านั้น

ในสายตาของเวเบอร์ นั้น องค์การระบบราชการเป็นองค์การที่ดีที่สุดในเมื่อเทียบกับองค์การประเภทอื่นในสมัยนั้น เช่น องค์การภายใต้ระบบเจ้าขุนมูลนาย และภายใต้ผู้นำที่มีบารมีส่วนตัวทั้งนี้ก็เพราะว่าองค์การแบบระบบราชการซึ่งมีลักษณะดังกล่าวข้างต้นมีความเหนือกว่าองค์การประเภทอื่นทางด้านเทคนิค :

เหตุผลที่ชัดเจนที่สุดในอันที่นำเอาองค์การแบบระบบราชการเข้ามาใช้ก็เนื่องจากองค์การแบบนี้มีความเหนือกว่าทางด้านเทคนิคมากกว่าองค์การในรูปแบบอื่น ๆ กลไกแบบระบบราชการที่ได้พัฒนาอย่างเต็มที่เมื่อเทียบกับองค์การประเภทอื่น ๆ ก็เหมือนกับวิธีการผลิตซึ่งใช้เครื่องจักรและไม่ใช้เครื่องจักรนั่นเอง

ความเที่ยงตรง ความรวดเร็ว ความไม่กำกวม ความรู้เกี่ยวกับเอกสาร ความต่อเนื่อง การใช้ดุลพินิจ เอกภาพ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด การลดการกระทบกระทั่งกัน การลดปริมาณวัสดุ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับคน ... สิ่งเหล่านี้ได้รับการยกระดับถึงจุดที่สูงที่สุดของการบริหารงานแบบระบบราชการที่พัฒนาอย่างเต็มที่เฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบของมันซึ่งมีอยู่รูปแบบเดียว เมื่อเทียบกับรูปแบบของการบริหารงานของวิทยาลัย องค์การที่ยึดถือยศถาบรรดาศักดิ์และองค์การที่มีโชอาซีฟอื่น ๆ ทั้งหมดแล้ว ระบบราชการที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว จะมีความเหนือกว่าองค์การเหล่านั้นในประเด็นเหล่านี้ทั้งหมดและในส่วนที่เกี่ยวกับงานที่สลับซับซ้อนนั้นแล้ว ในท้ายที่สุดงานระบบราชการที่ได้รับการค่าจ้างไม่เพียงแต่จะเที่ยงตรงเท่านั้น แต่ยังมีราคาถูกกว่าหรือแม้กระทั่งเป็นบริการที่มีเกียรติซึ่งไม่อาจจะตอบแทนเป็นรูปตัวเงินได้

ข้อดี - ข้อเสีย ของทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์ ข้อดีของผลงานของเวเบอร์ ประการแรกก็คือ องค์การระบบราชการซึ่งใช้เหตุผลย่อมดีกว่าองค์การอื่นที่ใช้อารมณ์และบารมีส่วนตัว ในแง่นี้จะเห็นได้ว่า การที่เวเบอร์บอกว่าองค์การแบบระบบราชการเป็นองค์การที่ดีที่สุดนั้น เวเบอร์ได้เทียบกับรูปแบบขององค์การอื่นในขณะนั้นเท่านั้น ส่วนนักวิจารณ์ผลงานของเวเบอร์กลับไปเทียบองค์การระบบราชการกับองค์การในสมัยใหม่ ผลการเปรียบเทียบจึงบิดเบือนไป เพราะองค์การที่ใช้เปรียบเทียบกันนั้นมีอายุต่างสมัยกัน ข้อดีประการที่สองของผลงานของเวเบอร์ก็คือ เวเบอร์มิได้สมอ้างเลยว่า ระบบราชการที่อาศัยความมีเหตุผลผลและตัวบทกฎหมายจะเหมาะสมกับแวดวงทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองทุก ๆ รูปแบบเหมือนกับคำกล่าวอ้างของนักทฤษฎีองค์การ เช่น เทเลอร์ เฟโยล์ กุลิค และมูเนย์ เช่น เวเบอร์กล่าวถึงเงื่อนไขของการที่จะนำระบบราชการไปใช้ได้อย่างเต็มที่นั้น ระบบการเศรษฐกิจในชุมชนนั้น ๆ จะต้องมีความก้าวหน้าพอสมควรเสียก่อน ข้อดีประการที่สามก็คือ เวเบอร์มองว่าระบบราชการในตัวของมันเองนั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ผู้ที่ใช้ระบบนี้จะต้องสามารถควบคุมมันได้ มิฉะนั้นผู้ควบคุม (เช่น นักการเมือง ฯลฯ) อาจจะถูกเป็นเหยื่อ หรือโดน “แหกตา” โดยระบบนี้ได้ ส่วนข้อดีประการสุดท้าย ก็คือว่า การบริหารงานแบบระบบราชการเป็นเครื่องช่วยถ่วงอำนาจระหว่างกลุ่มคนหลาย ๆ ฝ่าย ดังที่เจมส์ วิลสัน ได้กล่าวไว้ว่า แต่เดิมนั้น “ฝ่ายขวาตกขอบ” เกรงว่าระบบราชการจะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่วนฝ่าย “ซ้ายจัด” ก็เกรงกันว่าระบบราชการจะพยายามรักษาของเดิมเอาไว้ ส่วน “ฝ่ายที่เป็นกลาง ๆ” ก็เกรงว่าระบบราชการจะไม่ทำอะไรเลย

สำหรับข้อเสียขององค์การระบบราชการนั้นมีอยู่มากมายด้วยกัน ประการแรกแทนที่องค์การระบบราชการจะใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อตามที่เวเบอร์ได้คาดเอาไว้ กลับใช้ระเบียบกฎเกณฑ์เหล่านั้นไปในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หากผู้ควบคุมหรือประชาชนไม่สามารถจะควบคุมระบบการบริหารงานแบบนี้ได้ แทนที่ตนจะเป็นนายระบบราชการกลับต้องเป็นทาส ประการที่สอง หลักสายการบังคับบัญชาของระบบราชการขัดกับหลักความรู้เฉพาะอย่าง เช่น ระบบราชการส่งเสริมให้คนแก่อำนาจแต่ไม่มีความรู้เข้ามาเป็นผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้ที่มีความรู้เช่นแพทย์ วิศวกร หรือนักวิทยาศาสตร์ที่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ กลับไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ประการที่สาม ระบบราชการมักจะมีปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในยามที่บ้านเมืองปกติสุข แต่ระบบนี้จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในยามวิกฤติการณ์ได้ ประการสุดท้ายซึ่งนับว่าเป็นข้อเสียที่ร้ายแรงที่สุด ก็คือ การที่เวเบอร์มองว่าระบบราชการที่อยู่เพียงรูปแบบเดียว (monocratic form) และเป็นระบบที่ดีที่สุดแท้ที่จริงแล้ว ระบบราชการยังได้รับการมองจากนักวิชาการในแง่ลบอื่นด้วย เช่น การมองระบบราชการของนักรัฐศาสตร์

การมองระบบราชการในแง่ลบของโคโรซีเยร์ และการมองระบบราชการในแง่ทั้งบวกและลบของ ดาวนส์และพวย พาแนนดิเกอร์

2) การมองระบบราชการของนักรัฐศาสตร์ นักรัฐศาสตร์มองว่าระบบราชการ เป็นการปกครองการบริหารโดยสำนักงานหรือโดยกระทรวงทบวงกรมของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานโดยข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งมิใช่ได้รับเลือกตั้งเข้ามา ระบบการปกครองการบริหารแบบนี้มีการ จัดสายการบังคับบัญชาโดยอาศัยอธิปไตยเป็นหลัก อำนาจของระบบราชการในแง่นี้หมายถึง การปกครองการบริหาร โดยอาศัยกฎหมายและความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ในขณะเดียวกันก็ เป็นการปกครองการบริหาร ซึ่งกระทำไปโดยผู้ปกครองแต่ฝ่ายเดียว ส่วนผู้ที่ถูกปกครองกลับไม่มีสิทธิ์มีเสียงหรือเข้ามามีส่วนร่วมแต่อย่างใด การปกครองการบริหารระบบราชการจึงค่อนข้าง จะมีความหมายไปในทางลบ

3) การมองระบบราชการของ (Crozier) โคโรซีเยร์ มองระบบราชการไปในทาง ลบนั้นก็คือ หมายถึงระบบที่มีแต่ความเชื่องช้า ความไม่สามารถที่จะปรับตัวเองเพื่อสนองตอบ ความต้องการของลูกค้าและก่อให้เกิดความวุ่นใจของคนที่อยู่ทั้งในและนอกองค์กรแบบนี้ องค์การระบบราชการจึงค่อยแต่จะคุกคามคนในสังคมอันสืบเนื่องมาจาก "วงจรแห่งความชั่วร้าย" ที่ระบบนี้ได้สร้างขึ้นมา และจากการที่เข้าไปศึกษาขององค์การระบบราชการฝรั่งเศสสองแห่ง โคโรซีเยร์ได้นำเอาผลการศึกษามาตั้งเป็นสมมติฐานหลายอัน ดังนี้ คือ

(1) การทำงานแบบกิจวัตร (routine) ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร ระดับสูง และผู้ควบคุมงานระดับล่าง ความไม่พอใจของผู้บริหารระดับสูงเนื่องมาจากไม่สามารถ จะเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้ควบคุมงานระดับล่างได้ ส่วนผู้ควบคุมงานระดับล่างก็พยายามที่จะไม่ให้ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาก้าวล่วงงานของตน

(2) คนที่มีข่าวสารมักจะไม่มียอำนาจในการตัดสินใจ ส่วนคนที่มีอำนาจในการ ตัดสินใจกลับไม่มีข่าวสารประกอบ

(3) วงจรแห่งความชั่วร้ายสืบเนื่องมาจากความชำนาญเฉพาะอย่าง ความ ขำนาญเฉพาะอย่างทำให้พนักงานใจแคบมุ่งแต่ประโยชน์ของพวกเขาตน ยิ่งหน่วยงานเน้นความ ขำนาญเฉพาะอย่างมากเพียงใด ก็ยิ่งจะทำให้วงจรแห่งความชั่วร้ายมีมากขึ้นเพียงนั้น

(4) กฎเกณฑ์ที่ไม่คำนึงถึงเรื่องส่วนตัวก่อให้เกิดความกดดันอันเนื่องมาจาก การที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและการควบคุม

(5) วงจรแห่งความชั่วร้ายเกิดจากการรวบอำนาจ และการไม่คำนึงถึงเรื่อง ส่วนตัว ซึ่งทำให้คนไม่ชอบเข้ามามีส่วนร่วมแบบซึ่ง ๆ หน้า เพราะไม่ยอมเสี่ยงต่อการถูกทำโทษ

อย่างไรก็ตาม โครซิเยร์ ค่อนข้างจะมองโลกในแง่ดี โดยใช้ข้อสังเกตว่า ปัจจุบันนี้ระบบราชการเริ่มมีความเป็นราชการน้อยลง และหน่วยงานต่าง ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจมากขึ้นด้วย

4) การมอระบบราชการของ (Downs) ดาวน์ส์จุดยืนของดาวน์ส์เกี่ยวกับระบบราชการอยู่ระหว่างจุดยืนของเวเบอร์และของโครซิเยร์ โดยดาวน์ส์ พยายามมองระบบราชการด้วยใจเป็นธรรม คือ มองว่าระบบราชการมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งจะต้องอาศัยการวิจัยเชิงประจักษ์เป็นเครื่องมือในการตัดสิน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ข้าราชการนั้นมิได้มีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ ทำงานหนัก มองอะไร อย่างละเอียดถี่ถ้วนและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าหรือน้อยกว่า คนที่มีใช้ข้าราชการ (คือ มีทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตนแล้วแต่สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม) อย่างไรก็ตามดาวน์ส์ค่อนข้างจะมองโลกในแง่ดีเหมือนกับโครซิเยร์ นั่นก็คือ เนื่องจากองค์การระบบราชการและข้าราชการยังจะต้องอยู่กับเราไปอีกนาน ฉะนั้น หากมีการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของระบบนี้ และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นแล้ว เราก็คงจะไม่สิ้นหวังเสียทีเดียว นอกจากนี้ ดาวน์ส์ ยังได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับข้าราชการและองค์การระบบราชการที่สำคัญ ๆ 3 สมมติฐานด้วยกัน คือ

(1) ข้าราชการพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเหตุมีผล มองในแง่ดี ข้าราชการก็คือ "มนุษย์เศรษฐศาสตร์" ซึ่งพยายามเพิ่มอรรถประโยชน์ของตนและองค์การให้สูงขึ้น

(2) ข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไปมีเป้าหมายที่สลับซับซ้อนอยู่หลายประการ รวมถึงเป้าหมายที่จะได้มาซึ่งอำนาจ เกียรติศักดิ์ ความมั่นคง ความสะดวกสบาย ความภาคภูมิใจในงานของตน ความจงรักภักดีต่อองค์การและเป้าหมายที่จะรับใช้ประชาชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้าราชการแต่ละประเภท

(3) ภารกิจทางด้านสังคมขององค์การจะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างภายใน และพฤติกรรมขององค์การหรือในทางกลับกัน

นอกจากสมมติฐานทั้ง 3 ข้างต้นนี้แล้ว ดาวน์ส์ ยังได้สรุปสมมติฐานอื่น ๆ ไว้ อีกมากมาย เพื่อให้ นักทฤษฎีองค์การได้นำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ต่อไป

5) การมองระบบราชการของ (Pai Panandiker) พาย พาเนนดิเกอร์ และ (Kshirsagar) เซอร์ซาการ์ การมองระบบราชการของพาย พาเนนดิเกอร์และเซอร์ซาการ์ มีลักษณะคล้ายคลึงกับการมองของดาวน์ส์และมีการวิจัยเหมือนกับโครซิเยร์ นั่นก็คือ พาย พาเนนดิเกอร์และเซอร์ซาการ์มองว่าระบบราชการมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ส่วนจะดีหรือไม่ดี

อย่างไรนั้นต้องพิสูจน์กันด้วยการวิจัยเชิงประจักษ์ ซึ่งบุคคลทั้งสองได้นำเอาลักษณะของระบบราชการของเวเบอร์มาให้คำนิยามที่สามารถจะวัดได้ (operationalization of concept) และนำเอาคำจำกัดความเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างและพฤติกรรมของระบบราชการที่เวเบอร์ได้กล่าวไว้ มาศึกษาเพื่อดูว่าลักษณะโครงสร้างและพฤติกรรมดังกล่าวจะเอื้ออำนวยต่อ “บทบาทในการพัฒนาประเทศ” ของข้าราชการอินเดียหรือไม่ ลักษณะทางโครงสร้าง (ตัวแปรต้น) ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชา การแบ่งงานกันทำ และระบบการกำหนดกฎเกณฑ์ในการบริหาร และลักษณะทางพฤติกรรม (ตัวแปรต้นเช่นเดียวกัน) ประกอบด้วยการไม่คำนึงถึงเรื่องส่วนตัว การใช้เหตุผล และการมุ่งปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ส่วนบทบาทในการพัฒนาประเทศ (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วยบทบาทต่อความเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานให้มีสัมฤทธิ์ผล การยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและความผูกพันในงาน จากการศึกษาครั้งนี้ บุคคลทั้งสองพบว่า ลักษณะทางโครงสร้างของระบบราชการอินเดียมิได้เอื้ออำนวยต่อบทบาทในการพัฒนาประเทศของข้าราชการอินเดียแต่อย่างใด แต่เมื่อหันมาพิจารณาลักษณะทางพฤติกรรมกลับพบว่า การไม่คำนึงถึงเรื่องส่วนตัวมีส่วนเอื้ออำนวยต่อบทบาทในการพัฒนาประเทศ ในแง่ของการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล และการใช้เหตุผลมีส่วนเอื้ออำนวยต่อบทบาทในการพัฒนาประเทศในแง่ของความเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล และการยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จากผลการศึกษาในครั้งนี้พอจะสรุปได้ว่า ระบบราชการของอินเดียนั้นมีทั้งส่วนดีและไม่ดี หากพิจารณาจากแง่มุมของบทบาทในการพัฒนาประเทศของข้าราชการ

4.2 ทฤษฎีคลาสสิกแนวใหม่ : ไชมอน มาร์ช และไชมอน⁶

(การตัดสินใจที่สืบเนื่องมาจากความมีเหตุมีผลในวงจำกัด อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของข้อเท็จจริง สถิติปัญญา เวลา ค่านิยม อำนาจบังคับบัญชา การสื่อข้อความและการศึกษาวิจัยที่ยึดหลัก logical positivism และความขัดแย้งในองค์การ)

ข้อสมมติ การตัดสินใจในองค์การเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมีเหตุมีผลในวงจำกัดของนักบริหาร ข้อเท็จจริงและเวลา อำนาจบังคับบัญชา การสื่อข้อความ และความขัดแย้งในองค์การและการศึกษาเรื่องเหล่านี้จะต้องใช้แนวทางของ logical positivism

⁶ เรื่องเดียวกัน น. 32 - 35

ค่านิยม การตัดสินใจที่ดีที่สุดในการภาวะการณ์ของข้อจำกัดของสติปัญญา เวลา และข้อมูล

หน่วยวิเคราะห์ การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ

เนื้อหา

1) ผลงาน (Simon) ไชมอน ปรากฏอยู่ในหนังสือ Administrative Behavior ซึ่งใช้การตัดสินใจเป็นแนวความคิดที่อธิบายพฤติกรรมขององค์การ โดยไชมอนมององค์การว่าเป็นรูปแบบที่สลับซับซ้อนของการสื่อข้อความ และความสัมพันธ์อื่นใดในหมู่คนที่อยู่ในองค์การ นั่นก็คือ รูปแบบที่สลับซับซ้อนของการสื่อข้อความนี้จะเป็นเครื่องนำมาซึ่งข่าวสาร ข้อสมมติ เป้าหมายและทัศนคติ ซึ่งจะเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจและเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ การตัดสินใจดังกล่าวเป็นผลของปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างความมีเหตุมีผลในวงจำกัด ข้อเท็จจริงและค่านิยม อำนาจบังคับบัญชา การสื่อข้อความ และผู้ที่ศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์การจะต้องยึดหลัก logical positivism

ในส่วนของที่เกี่ยวกับความมีเหตุมีผลในวงจำกัด ซึ่งใช้ในการตัดสินใจนั้น ความมีเหตุมีผลของนักบริหารแตกต่างจากความมีเหตุมีผลของนักเศรษฐศาสตร์ นั่นก็คือ ในขณะที่ "มนุษย์เศรษฐศาสตร์" (economic man) มุ่งจะเพิ่มอรรถประโยชน์ของการตัดสินใจให้อยู่ในระดับที่สูงที่สุด (maximizes) นั้น "มนุษย์บริหาร" (administrative man) มุ่งเพียงเพิ่มอรรถประโยชน์ที่พอจะเป็นไปได้ในแวดวงของความจำกัดทางด้านสติปัญญา เวลา ข่าวสาร ฯลฯ เท่านั้น กล่าวง่าย ๆ ว่า การตัดสินใจของนักบริหารไม่มีทางที่จะเพิ่มอรรถประโยชน์ได้ 100 เปอร์เซ็นต์ เพราะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการดังกล่าวแล้ว

ในส่วนของที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงและค่านิยม ซึ่งมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจนั้น การตัดสินใจของนักบริหารมีลักษณะทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและค่านิยมระคนกัน และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจทั้งสองประเด็นก็ใช้วิธีการต่างกัน กล่าวคือ การที่จะพิสูจน์ถ้อยแถลงหรือข้อเสนอของการตัดสินใจที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริง จะต้องใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นข้อเท็จจริง ส่วนการที่จะพิสูจน์ถ้อยแถลงหรือข้อเสนอของการตัดสินใจแบบยึดถือแบบแผนนั้นจะต้องใช้ค่านิยมของคนเป็นหลัก

ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชา นั้น ไชมอนมองว่าอำนาจบังคับบัญชา เป็นอำนาจที่จะตัดสินใจเพื่อให้ผู้อื่นกระทำตามความประสงค์ของตน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคน คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ อำนาจบังคับบัญชายังมีขีดจำกัดเสียอีกด้วย นั่นก็คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามคำสั่ง หรือผลการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ก็เฉพาะเมื่อคำสั่งนั้นอยู่ใน "อาณาบริเวณแห่งการยอมรับ" (an area of acceptance) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

ในส่วนที่เกี่ยวกับการสื่อข้อความนั้น ไชมอนมองว่าการสื่อข้อความ เป็นกระบวนการซึ่งผู้บริหารพยายามส่งผลการตัดสินใจของตนไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาและถ้าปราศจากการสื่อข้อความระหว่างกันแล้ว องค์การจะมีขึ้นไม่ได้

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในองค์การ ซึ่งเป็นผลจากการมีปฏิริยาโต้ตอบระหว่างความมีเหตุมีผลในวงจำกัด ข้อเท็จจริงและค่านิยม อำนาจบังคับบัญชา และการสื่อข้อความนั้น ไชมอนเห็นว่าเราจะยึดถือ "หลักการบริหาร" ของทฤษฎีนักวิทยาศาสตร์องค์การและทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) หาได้ไม่ แท้ที่จริงแล้วจะต้องพยายามดึงหลัก logical positivism แทน หลักของ logical positivism ก็คือ เน้นการศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมอย่างเป็นกลาง ปราศจากความเกลียดและความรัก ตลอดจนมีการทดสอบสมมติฐานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

พอจะสรุปได้ว่า การศึกษาพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ขององค์การนั้น จะต้องกระทำโดยใช้แนวความคิดการตัดสินใจเป็นหลัก เช่นถือว่าการตัดสินใจเป็นผลจากความมีเหตุมีผล โดยการใช้ข้อเท็จจริงและความไม่มีเหตุมีผล (ค่านิยม) ระคนกัน และในการศึกษาพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์เหล่านี้ จะต้องใช้วิธี logical positivism ซึ่งเป็นการศึกษาที่อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีใช้เป็นการศึกษาที่อาศัย "หลักการบริหาร" หรือ "สุภายัต" อย่างไม่ลืมหูลืมตา การศึกษาพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ในองค์การแบบ logical positivism จึงมีลักษณะเป็นการศึกษาแบบ generic (คือ มองพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ทั้งในแง่บวกและลบ ส่วนจะบวกหรือลบอย่างไรขึ้นอยู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์) เหมือนกับที่ฟาย พานเนดิเกอร์ และเชอร์ซาการ์ ศึกษากระบวนการของอินเดีย ดังได้กล่าวมาแล้วในผลงานของเวเบอร์

2) ผลงานของ March และ Simon ผลงานของมาร์ช และ ไชมอนใน Organizations มุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เป็นทางการในแง่ที่ว่าองค์การเป็นสถาบันทางสังคมโดยยังอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นหลักเหมือนกับผลงานของมาร์ช และ ไชมอน มองว่าการตัดสินใจในองค์การเป็นผลจากปฏิกิริยาโต้ตอบของคนที่อยู่ในองค์การ และสภาวะแวดล้อมของเขาหรือองค์การนั่นเอง ลักษณะของผลงานนี้คือ แทนที่ มาร์ช และ ไชมอน จะสนใจเฉพาะเรื่องโครงสร้าง และกระบวนการการบริหารในองค์การ โดยใช้ "หลักการบริหาร" หรือ "สุภาษิต" เหมือนกับนักทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) กลับให้ความสนใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์เชิงประจักษ์เป็นหลัก มาร์ชและไชมอนได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ขององค์การเกือบ 250 ตัวแปร กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผลงานของมาร์ชและไชมอนมีลักษณะเด่นตรงที่ว่า บุคคลทั้งสองมองพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์องค์การในวงที่กว้างกว่านักทฤษฎีวิทยาศาสตร์องค์การและนักทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) และมองพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ดังกล่าวโดยอาศัยแนวทาง logical positivism ในขณะที่นักทฤษฎีวิทยาศาสตร์องค์การและนักทฤษฎีคลาสสิก (สถาปนิกองค์การ) ได้สร้างข้อเสนอ (proposition) เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์องค์การ โดยมองว่าสมาชิกขององค์การเป็น "เครื่องมือที่ไม่มีปากเสียง" ซึ่งองค์การจะจับไปวางไว้ที่ไหนก็ได้ แต่มาร์ชและไชมอนกลับพยายามสร้างข้อเสนอที่มองว่าสมาชิกขององค์การเป็นทั้งผู้ตัดสินใจและผู้แก้ปัญหาในองค์การ และข้อเสนอที่มองว่าจิตภาพ (perception) และกระบวนการของความคิด (thought process) ที่อาศัยความมีเหตุมีผลในวงจำกัดเป็นตัวแปรที่สำคัญในการอธิบายพฤติกรรมในองค์การ นอกจากนี้ มาร์ชและไชมอนยังกล่าวถึงความขัดแย้งภายในองค์การ ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งเกี่ยวกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์การ การตัดสินใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การและการตัดสินใจระหว่างองค์การ ส่วนการแก้ปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการตัดสินใจดังกล่าวนี้ องค์การอาจจะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง ดังนี้คือ :

(1) การแก้ปัญหาโดยมองว่าทั้งองค์การและคนมีจุดหมายปลายทางร่วมกัน และปัญหาของการตัดสินใจก็คือ ทั้งองค์การและสมาชิกในองค์การจะต้องค้นหาวิธีแก้ปัญหาซึ่งจะทำให้จุดหมายปลายทางนั้นได้รับการยอมรับทั้งสองฝ่าย

(2) การแก้ปัญหาโดยวิธีชักชวนหรือนำมน้าวจิตใจสมาชิกในองค์การเพื่อเปลี่ยนวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ส่วนรวม

(3) การแก้ปัญหาโดยการเจรจาต่อรอง โดยมองว่าเป้าหมายของสมาชิกในองค์การและขององค์การมักจะขัดแย้งกันอยู่เสมอ ฉะนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ก็จำเป็นจะต้องมาต่อรองกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

(4) การแก้ปัญหาโดย “การเมือง” ซึ่งมีลักษณะคล้าย ๆ กับวิธีแก้ปัญหาในข้อ (3) แต่เน้นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์การ และขอบเขตของการ “เจรจาต่อรอง” ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ อาจจะเป็นเรื่องอะไรก็ได้

ข้อดี - ข้อเสีย ของทฤษฎีคลาสสิกแนวใหม่ ข้อดีประการแรกของทฤษฎีคลาสสิกแนวใหม่ก็คือ การมองพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์องค์การในแง่มุมที่กว้างขึ้น โดยอาศัยกรอบทฤษฎีการตัดสินใจเป็นหลักในการรวบรวมข้อมูล (described data) แทนที่จะอาศัยสามัญสำนึกและประสบการณ์เป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูล (observed data) เพื่อตั้งเป็น “หลัก” หรือ “สุภาษิต” การบริหารข้อดีประการที่สองก็คือ การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์การโดยใช้แนวทางเชิงประจักษ์ คือ ศึกษาข้อดี - ข้อเสีย ของการตัดสินใจแบบเป็นกลาง ๆ (generic) โดยไม่นำเอาความรู้สึกส่วนตัวของผู้ศึกษาเข้าไปปะปนอยู่ด้วย ข้อดีประการสุดท้าย การมองว่าการตัดสินใจขององค์การและสมาชิกในองค์การที่อาศัยความมีเหตุมีผลในวงจำกัด เป็นการมองพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะความมีเหตุมีผลดังกล่าวจะถูกจำกัดโดยสติปัญญา เวลา ข่าวสาร ฯลฯ ซึ่งยากแก่การที่จะกำหนดออกมาเป็นหลักการได้ ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์แวดล้อมด้วย ฉะนั้นไม่ว่าจริงหรือไม่เชื่อว่าพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะเกิดขึ้นมาโดยอาศัยหลักการบริหาร หรือสมาชิกในองค์การจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยตนเองโดยปราศจากการแทรกแซงจากองค์การ เพราะแท้ที่จริงแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นผลจากการมีปฏิริยาโต้ตอบเกี่ยวกับการตัดสินใจของทั้งองค์การและสมาชิกในองค์การ

ส่วนข้อเสียของทฤษฎีนี้ ก็คือ ถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้จะคำนึงถึงตัวแปรภายนอกองค์การ (เช่น การกล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างองค์การ) และตัวแปรเกี่ยวกับบุคคล (เช่น การกล่าวถึงจิตภาพ และกระบวนการของความคิดของสมาชิกในองค์การ) แต่ก็มีได้พิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรเหล่านี้้อย่างลึกซึ้งเท่าที่ควร