

บทที่ 2

การบริหารแรงงาน⁽¹⁾

การบริหารแรงงานในประเทศไทยได้มีมานานแล้ว จากประวัติศาสตร์แรงงานเท่าที่ค้นคว้าได้ ปรากฏว่า การบริหารแรงงานได้มีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี โดยมีการเกณฑ์แรงงานมาใช้ในงานราชการ และได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การบริหารและพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ในปัจจุบันการบริหารแรงงานมีขอบเขตกว้างขวางและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศชาติ โดยจุดยุทธศาสตร์ของการบริหารแรงงานได้เน้นที่การพัฒนาคนเพื่อเสริมสร้างกำลังคนให้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามความรู้ความสามารถของคน และส่งเสริมพัฒนากำลังคนที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ปกป้องคุ้มครองคนทำงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และการจัดการให้นายจ้างลูกจ้างได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าขอบเขตของการบริหารแรงงานที่แท้จริงนั้น มิได้จำกัดอยู่เฉพาะในแวดวงของนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมประชากรทั้งหมดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การบริหารแรงงานจึงมิได้เป็นหน้าที่ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านแรงงานแต่เพียงหน่วยเดียว แต่เป็นหน้าที่ที่หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะในเรื่องของการประสานงานและการดำเนินงานที่ต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดจริงจัง และต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารแรงงานในประเทศไทยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่หลาย ๆ ฝ่ายมุ่งหรือกำหนดไว้

⁽¹⁾ สรุปรายงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน : กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548.

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงาน

การบริหารแรงงานในสมัยกรุงสุโขทัยถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น (รัชกาลที่ 3) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำแรงงานที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางราชการ

ต่อมาภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาประเทศเปลี่ยนไปการบริหารแรงงานจึงมิได้จำกัดขอบเขตอยู่เท่าเดิม แต่ได้ขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้นครอบคลุมถึงการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานและการให้สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานแก่แรงงานในการจัดตั้งองค์กร ตลอดจนการให้สิทธิในการนัดหยุดงาน

ในสมัยรัชกาลที่ 6 พ.ศ. 2462 ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และได้ให้สัตยาบันตามอนุสัญญาที่ประกาศใช้บางฉบับที่มีความเหมาะสมกับสภาพการใช้แรงงานในประเทศไทย

ในสมัยรัชกาลที่ 7 ภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำและมีผลกระทบมาถึงประเทศไทย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานขึ้นในประเทศ การบริหารแรงงานในสมัยนั้นจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประชากรมีงานทำโดยเน้นการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงาน

ปัจจุบันวัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงาน ได้ขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางครอบคลุมถึงทั้งด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกกลุ่ม และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน โดยได้พัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาประเทศในขณะนั้น

เป้าหมายในการบริหารแรงงาน

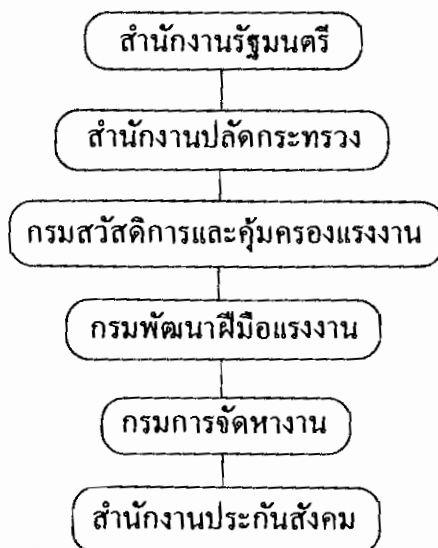
ความมุ่งหวังของนักการแรงงานทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารของภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต่างมุ่งหวังที่จะเห็นผลการดำเนินงานจากการบริหารแรงงานได้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายไม่ว่าจะในด้านการสร้างโอกาสในการมีงานทำแก่ประชากรในวัยทำงาน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยจากการทำงาน และมีหลักประกันที่มั่นคงในชีวิต ตลอดจนวงการแรงงานมีสันติสุข ซึ่งจะยังประโยชน์ให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ อันจะส่งผลให้สังคมและประเทศมีการกินดีอยู่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความมุ่งหวังดังกล่าวในปัจจุบันนับได้ว่ายังไม่บรรลุตามที่ทุกท่านในวงการแรงงานได้คาดหวังไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากมีอุปสรรคนานาประการที่ทำให้การบริหารแรงงานไม่สามารถดำเนินการไปได้ตามแผนงานที่กำหนดซึ่งจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป อันได้แก่ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรในการบริหารแรงงาน สถานการณ์แรงงานที่ผันผวนเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนความร่วมมือที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งภาครัฐและเอกชน

โครงสร้างกระทรวงแรงงาน และอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 เพื่อเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะปัญหาของผู้ใช้แรงงานและผู้ด้อยโอกาสในสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน โดยมีโครงสร้างกระทรวงและอำนาจหน้าที่ดังนี้

โครงสร้างกระทรวงแรงงาน



1. สำนักงานรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ และกลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความคิดเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
- (2) ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราວร้องทุกข์ที่ได้รับทุกข์ หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี
- (4) ติดต่อความเคลื่อนไหวทางการเมืองและเหตุการณ์สำคัญให้แก่รัฐมนตรี
- (5) ประสานงานเกี่ยวกับการตอบกระทู้ถามการชี้แจงญัตติ หรือร่างพระราชบัญญัติและกิจการอื่นทางการเมือง

2. สำนักงานปลัดกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง งานเลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(2) พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแก่ข้าราชการผู้บริหารองค์การด้านแรงงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นศูนย์ส่งเสริมและประสานงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

(3) ดำเนินการคุ้มครอง ดูแล ช่วยเหลือ และสงเคราะห์คนงานไทยในต่างประเทศส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

(4) เสนอแนะนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรีจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประมวล และวิเคราะห์ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรมและผลงานของกระทรวง

(8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้างและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมกำกับดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

(2) คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) ส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงานคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

(6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และพัฒนาอาชีพของกระทรวง

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองการเจ้าหน้าที่

- กองตรวจความปลอดภัย
- กองนิติการ
- กองสวัสดิการแรงงาน
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
- สำนักคุ้มครองแรงงาน
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- สำนักแรงงานสัมพันธ์
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 10 พื้นที่

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์ และพัฒนาด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การกำหนดมาตรฐานวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก ตลอดจนพัฒนารูปแบบและวิธีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ศึกษา พัฒนารูปแบบ และกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานการฝึกอาชีพและศูนย์ข้อมูลการฝึกอาชีพสตรีและเด็ก

(3) กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบฝีมือแรงงาน และดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงาน

(4) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

(5) ศึกษา วิจัย และพัฒนาระบบการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

(6) ฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อเตรียมเข้าทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

5. กรมการจัดหางาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน

(3) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

(4) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพตามความถนัดให้แก่ประชาชน

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

6. สำนักงานประกันสังคม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม

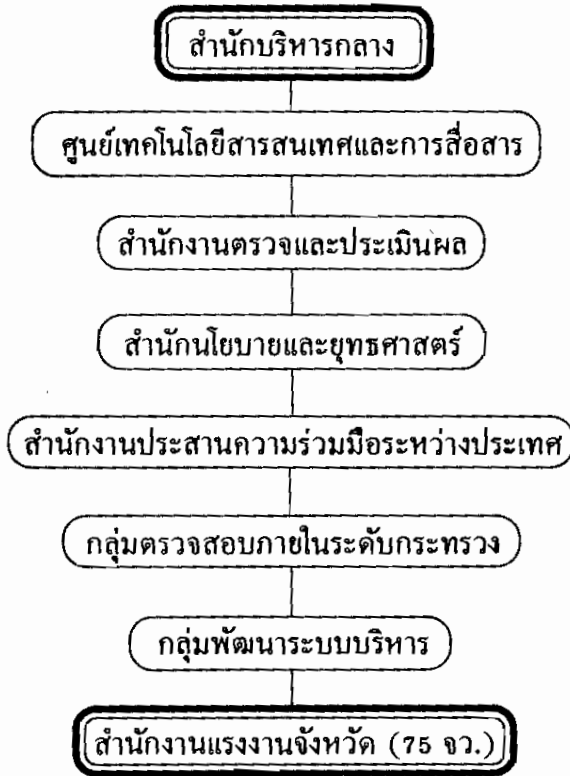
(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้าง การออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้างและการออกบัตรประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการแพทย์ และฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกจ้างและผู้ประกันตนเพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

(5) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน และด้านการประกันสังคม จัดทำและประสานการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

- (6) ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวง



1. สำนักงานบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวง รวมถึงงานช่วยอำนวยความสะดวก
 - (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและจัดระบบงาน
 - (3) การบริหารแผนงาน ดำเนินงานเกี่ยวกับการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ และอาคารสถานที่ของกระทรวง
 - (4) บริหารแผนคน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

(5) พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานแก่ข้าราชการของกระทรวง ผู้บริหาร องค์กรด้านแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของ กระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดในทาง แพ่ง งานบริการทางกฎหมาย และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งดำเนิน การเกี่ยวกับการอุทธรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และดำเนินการประมวล สรุป วิเคราะห์ ประเมินข่าวสาร ภาพลักษณ์ของกระทรวง

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ กระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของประเทศ

(2) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ หรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(4) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ กระทรวง

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ติดตาม ตรวจสอบ รายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วน ราชการ

(2) ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปและ สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

(3) ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ย และ ประสานระหว่างส่วนราชการให้เกิดความประหยัดคุ้มค่า และสมประโยชน์

(4) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ

(5) สนับสนุนการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของกระทรวง

(6) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนในภูมิภาค ตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจ ด้านแรงงาน

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ จัดทำ แผนงาน โครงการ รวมทั้งจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การกำหนดเป้าหมายบริการสาธารณะ การจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดสรรงบประมาณตามกรอบความรับผิดชอบของกระทรวง

(3) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(4) แปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวงเป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติ ราชการของกระทรวง

(5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลัง แรงงานและกิจการด้านแรงงาน รวมทั้งจัดทำดัชนีและระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้างและสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานชาติ รวมทั้งการศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

(7) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนวนโยบายความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมการและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ
- (3) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรองงานประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างประเทศ
- (4) ประสานติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศและประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดระบบการประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม
- (2) วิเคราะห์และเสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และขอบเขตของแผนการตรวจสอบประจำปีของผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม
- (3) ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของนโยบาย
- (4) ดำเนินการเร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานตรวจสอบภายในระดับกรม
- (5) ประเมินและวิเคราะห์รายงานผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม และสรุปผลการตรวจสอบในภาพรวมของกระทรวงเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- (6) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับระบบการตรวจสอบ

(7) ปฏิบัติงานตรวจสอบอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ

7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบการบริหารอัตรากำลัง และการจัดสรรตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อวางแผนกำลังคนในภาพรวมของกระทรวง

(2) ประสานการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องกำลังคนในภาพรวมของกระทรวง

(3) รับผิดชอบงานปฏิรูประบบราชการในส่วนของกระทรวง

บทสรุป

กระทรวงแรงงาน ชื่อเดิมคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 และได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 เมื่อนายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ มาดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยมีนโยบาย 4 ด้านคือ 1. นโยบายปฏิรูประบบราชการ 2. นโยบายการพัฒนาขีดความสามารถให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ 3. นโยบายการแก้ไขปัญหาสังคมตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน 4. นโยบายด้านความมั่นคงของชาติ กระทรวงแรงงานได้มีโครงสร้างกระทรวงเพื่อปฏิบัติการกิจให้ครอบคลุมนโยบาย 4 ด้าน ซึ่งมีส่วนราชการดังนี้ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม

ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงพยายามที่จะจัดหน่วยงานต่าง ๆ รองรับเพื่อให้ระบบแรงงานของประเทศไทยมีมาตรฐานในการดำเนินการซึ่งส่งผลต่อการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เมื่อแรงงานก้าวสู่ตลาดแรงงาน และยังมีหน่วยงานซึ่งรองรับปัญหาและช่วยเหลือเพื่อคอยแก้ไขปัญหาไม่ให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้าง เศรษฐกิจ ประชาชน และประเทศชาติ รวมทั้งยังมีหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนข้อมูลเพื่อประกอบการดำเนินงานของกระทรวงเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้