

บทที่ 2

การบริหารแรงงาน⁽¹⁾

การบริหารแรงงานในประเทศไทยได้มีมานานแล้ว จากประวัติศาสตร์แรงงานเท่าที่ค้นคว้าได้ ปรากฏว่า การบริหารแรงงานได้มีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี โดยมีการเกณฑ์แรงงานมาใช้ในงานราชการ และได้วัฒนาการมาโดยลำดับตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การบริหารและพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ในปัจจุบันการบริหารแรงงานมีขอบเขตกว้างขวางและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศชาติ โดยจุดยุทธศาสตร์ของการบริหารแรงงานได้เน้นที่การพัฒนาคนเพื่อเสริมสร้างกำลังคนให้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามความรู้ ความสามารถของตน และส่งเสริมพัฒนาがらสังคนที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถ สูงขึ้น ปกป้องคุ้มครองคนทำงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และการจัดการให้นายจ้างลูกจ้างได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าขอบเขตของการบริหารแรงงานที่แท้จริงนั้น มิได้จำกัดอยู่เฉพาะในแวดวงของนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมประชากรทั้งหมดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การบริหารแรงงานจึงมิได้เป็นหน้าที่ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านแรงงาน แต่เพียงหน่วยเดียว แต่เป็นหน้าที่ที่หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะในเรื่องของการประสานงานและการดำเนินงานที่ต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดจริงจัง และต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารแรงงานในประเทศไทยบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามที่ulatory ผ่ายมุ่งหรือกำหนดไว้

(1)การบริหารแรงงานในประเทศไทย : เอกสารกรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย : พ.ศ. 2534

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงาน

การบริหารแรงงานในสมัยกรุงสุโขทัยถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น (รัชกาลที่ 3) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำแรงงานที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางราชการ

ต่อมากาลังเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาประเทศเปลี่ยนไปการบริหารแรงงานจึงมิได้จำกัดขอบเขตอยู่เท่าเดิม แต่ได้ขยายขอบเขตกว้างขึ้นครอบคลุมถึงการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานและการให้สิทธิประโยชน์ขึ้นเพื่อฐานแก่แรงงานในการจัดตั้งองค์กร ตลอดจนการให้สิทธิในการนัดหยุดงาน

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

ในสมัยรัชกาลที่ 7 ภาคระหว่างประเทศ (ILO) ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานขึ้นในประเทศไทย การบริหารแรงงานในสมัยนั้นจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ชาวกรีกมีงานทำโดยเน้นการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงาน

ปัจจุบันวัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงาน ได้ขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางครอบคลุมถึงทั้งด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชนที่อยู่ในวัยทำงาน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกกลุ่ม และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน โดยได้พัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาคระหว่างประเทศ (ILO) สังคมและการพัฒนาประเทศไทยในขณะนี้

เป้าหมายในการบริหารแรงงาน

ความมุ่งหวังของนักการแรงงานทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารของภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต่างมุ่งหวังที่จะเห็นผลการดำเนินงานจากการบริหารแรงงานได้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ไม่ว่าจะในด้านการสร้างโอกาสในการมีงานทำแก่ประชาชนในวัยทำงาน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยจากการทำงาน และมีหลักประกันที่มั่นคงในชีวิต ตลอดถึงการแรงงานมีสันติสุข ซึ่งจะยังประโยชน์ให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย อันจะส่งผลให้สังคมของประเทศไทยมีการกินดีอยู่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความมุ่งหวังดังกล่าวในปัจจุบันนับได้ว่ายังไม่บรรลุตามที่ทุกท่านในวงการแรงงานได้คาดหวังไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากมีอุปสรรคหนานาประการที่ทำให้การบริหารแรงงานไม่สามารถดำเนินการไปได้ตามแผนงานที่กำหนดซึ่งจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป อันได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรในการบริหารแรงงาน สถานการณ์แรงงานที่ผันผวนเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนความร่วมมือที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งภาครัฐและเอกชน