

รูปแบบนโยบายภาครัฐในการสร้างความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม
**Government Policy Model for the Stability of Thai Workers
 in Industrial Sector**

สมเจตน์ ภิรมย์มาก (Somjate Phirommark)¹

ไพฑูรย์ โปธิสว่าง (Paithoon Bhothisawang)²

จีระ ประทีป (Chira Prateep)³

¹นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Student, Doctor of Political Science Program in Strategy and Security,

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

²ร.ศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assoc.Prof.Dr., Thesis Advisor, Faculty of Political Science and Law, Burapha University

³รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Assoc.Prof.Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

E-mail: phirommarks@yahoo.com

Received: 11 December 2018

Revised: 9 March 2019

Accepted: 30 March 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบนโยบายด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งรูปแบบในการวิจัย ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญ คือ การวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานราชการด้านแรงงาน หรือนักวิชาการแรงงาน นักบริหาร

สมเจตน์ ภิมรมย์มาก/ไพฑูรย์ โภธิสว่าง/จีระ ประทีป

สถานประกอบการหรือตัวแทนผู้นำด้านแรงงาน ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 12 ราย ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ มาจากความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเรียกร้องของภาคแรงงาน ภาคนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และความต้องการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ปัจจัยในการสร้างความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมประกอบไปด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ กฎหมาย เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ เทคโนโลยี ลูกจ้าง การเมือง และการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้นประกอบไปด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายด้านแรงงาน กฎหมาย เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานของรัฐ การเมือง เทคโนโลยี การบังคับใช้กฎหมาย นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และการมีส่วนร่วม

จากการวิจัย ได้เสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบนโยบายด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาค อุตสาหกรรม ดังนี้ ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย เพิ่มการบังคับใช้และบทลงโทษ จัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่รัฐให้เพียงพอ เพิ่มความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมนายจ้าง/ผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตรวจสอบสิทธิประโยชน์การส่งเสริมการลงทุน โดยให้มีการปรับลดหรือเพิกถอนสิทธิหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กำหนดให้ผู้ประกอบการสนับสนุนแรงงานให้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทดสอบทักษะตามมาตรฐานการพัฒนาฝีมือแรงงาน นำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกแก่นายจ้าง/ลูกจ้างในการตรวจสอบสิทธิและการจ้างงาน ส่งเสริมให้ลูกจ้าง พัฒนาความรู้และทักษะให้ตรงกับความต้องการขององค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยี 4.0 ภาคการเมืองควรมีการแก้ไขขั้นตอนการพิจารณากฎหมายให้รวดเร็วและทันสมัย โดยพิจารณาถึงประโยชน์ต่อแรงงาน และการมีส่วนร่วมของภาคแรงงานในการแก้ไขและกำหนดนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของแรงงานอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: รูปแบบนโยบายภาครัฐ, ความมั่นคงของแรงงานไทย, ภาคอุตสาหกรรม

Abstracts

The objective of this research was to analyze the factors relating to the decision making of the government's labor policy and the factors affecting the government policy for the stability of Thai workers in the industrial factor for the implement and suggestions of development. Qualitative research was the methodology of this research. Data collection came from research documents and in-depth interview with the main informants who are the chief of an official unit in labor department or the labor academicians, the business administrators or the representatives of labors in the eastern region including Chonburi, Rayong, and Samut Prakarn, totaling 12 persons.

According to the research, the factors relating to the decision-making of the government's labor policy are as follows: the demands of the labor sector, the employers or the entrepreneurs and the demand of international labor organizations. Additionally, the constitution of labor's stability consists of 8 factors which are laws, government officers, government units, employers/entrepreneurs, technology, employees, politics, and participation.

The factors that affect the government's stability policy of Thai workers in the industrial sector can be implemented requiring 9 factors which are labor policy, laws, government officers, government units, politics, technology, law enforcement, employers/entrepreneurs and participation. And The research gave the suggestion for the development of the government's policy model of Thai workers in the industrial sector as follows: modernization of laws, increase of law enforcement and punishment, capacity sufficiency of government officer, increase of knowledge and skills of government officer for the working efficiency, control of employers/entrepreneurs to strictly follow the laws, monitor the privilege tax of the investor, reduce or termination of the privilege tax for negligence, specifying entrepreneurs to support workers to development knowledge and skill in accordance with the labor skill testing standards, application of information technology to facilitate employers/employees in the inspection of right and employment, encouraging employees to improve their knowledge and skills that correspond to the demand of the organization and are able to handle the 4.0 technology, the politic sector revising the law consideration process to be faster and more updated. By considering the benefits of workers and must take the concern on participation of the labor sector in the improvement of the government policy which truly associates with the stability of workers.

Keywords: The Government's Policy, Stability of Thai Workers, Industrial Sector

บทนำ

แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแรงงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศและมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมาโดยตลอด ทั้งนี้ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยสถานการณ์ตลาดแรงงานเดือนมีนาคม 2559 ความต้องการแรงงานผ่านการจัดหางานของรัฐเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 9.15 โดยมีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2559) จะเห็นได้ว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญต่อประเทศไทยอย่างมาก ดังนั้น การคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญ รัฐบาลจึงต้องเข้ามาให้ความคุ้มครองแรงงานให้เป็นที่ไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม โดยการกำหนดกฎหมายขึ้นมาเป็นมาตรฐานในการใช้แรงงานและมีการตรวจตราดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย (สุดาศิริ วสวงศ์, 2533) โดยที่ผ่านมารัฐบาล แต่ละสมัยตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั้งในเรื่องคุณภาพความเป็นอยู่สวัสดิการแรงงาน สิทธิอันชอบธรรมที่แรงงานควรจะได้รับ ฯลฯ โดยนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ สมัยพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร มีการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน และส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาพัฒนา และคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (ระบบบริหารจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์, ม.ป.ป., ออนไลน์) สมัยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการจ้างงาน สนับสนุนสวัสดิการแรงงานและเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน มีการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคี ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง และมีการพัฒนาและจัดฝึกอบรมแรงงานทุกระดับ สมัยนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ส่งเสริมสถานประกอบการและผู้ต้องการมีงานทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก มีการคุ้มครองแรงงาน โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงานและดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้กับผู้ประกันตน และยกระดับแรงงานให้เป็นแรงงานมีฝีมือ (บุญยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2554) และสมัยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา มีการเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานให้เข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน พัฒนาระบบการให้บริการด้าน

แรงงาน สร้างความสมานฉันท์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยระบบทวิภาคี สนับสนุนสถานประกอบการ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยและมีความรับผิดชอบต่องังคมด้านแรงงาน มีการตรวจแรงงาน และสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล (สมชัย หิรัญญะวณิชย์, 2557)

จากประเด็นนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลในแต่ละสมัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยในด้านสวัสดิการแรงงาน และสิทธิอันชอบธรรมที่แรงงานควรได้รับแต่ยังเกิดปัญหาในทาง ความไม่เป็นธรรมและความไม่มั่นคงในการทำงานของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากยังพบว่าสถานประกอบการยังมีการเลิกจ้างและปลดคนงานออกในทุกๆปี จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโดยมีคำถามการวิจัยว่า ปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาค อุตสาหกรรม ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ และรูปแบบนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมที่เหมาะสมควรมีรูปแบบเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตเนื่องจากการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้น หากมนุษย์ได้ทำงานที่ตนพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งทำให้มี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งเป็นเรื่องที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ ในทุกระดับ ทั้งภาครัฐและเอกชน ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบหนึ่งเพื่อกระตุ้นให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพและผลิตภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ.1970 จนถึงปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) ดันตัวมากในทวีป

ยุโรปและอเมริกาเป็นจุดกำเนิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม และในปี ค.ศ.1974 ได้มีการก่อตั้งสมาคม The National Center for Productivity and Quality of work Life ซึ่งสนับสนุนการศึกษาและกิจกรรมเพื่อปรับปรุงผลผลิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต ด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติงานและการจูงใจทางด้านเศรษฐกิจและร่างกาย รวมถึงความต้องการทางด้านสังคมที่มองเรื่องคนทำงาน ไม่ใช่เป็นเสมือนเครื่องจักร Mikovich & Glueck, 1985 และ Delamotte and Takezawa,1984 (อ้างถึงใน ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คนเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้นและเป็นการลดต้นทุนการผลิตหากคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้น แต่วิธีการแก้ปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมแตกต่างกันไปซึ่งใน แต่ละสังคมมีสิ่งที่เป็นปัญหา หรือที่เรียกว่า quality of work life conditions ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคล ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

แนวคิดในการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านแรงงาน

ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแบบระบบ (System Model) ในการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านแรงงาน เนื่องจากรัฐบาลจะดำรงอยู่ได้จะต้องจัดสรรสิ่งต่างๆ ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะภาคแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ ซึ่งสิ่งนั้นคือนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล หากนโยบายภาครัฐมีความเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดการสนับสนุนต่อการตัดสินใจของระบบของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลมีหน้าที่ในการแปลงการเรียกร้องภาคแรงงาน ความต้องการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศหรือทบทวนกระแสการคัดค้านการต่อต้านจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ซึ่งมีส่วนได้เสีย ไปสู่การตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานที่เหมาะสมของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลต้องการได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในสังคม

แนวคิดในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ

ในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกตัวแบบทางการจัดการ (Management Model) เนื่องจากได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะขององค์กรเป็นหลัก โดยถือว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบาย แผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนทำให้เห็นนโยบายประสบความสำเร็จไม่

ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง/ ผู้ประกอบการ เทคโนโลยี ลูกจ้าง การเมือง และการมีส่วนร่วมระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ รวมทั้งมีการวางแผนเตรียมการที่ดี

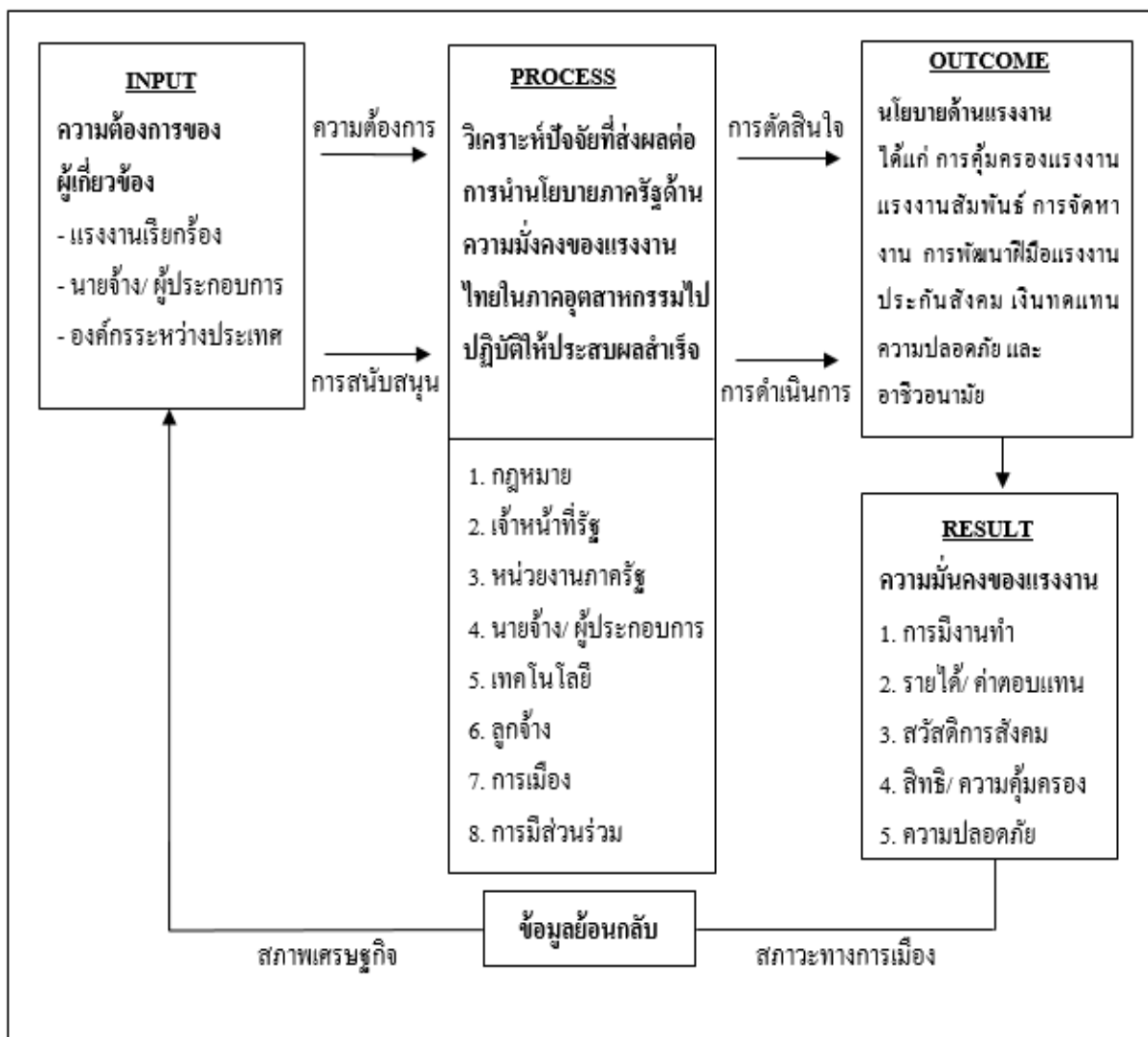
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การได้มาของข้อมูลสำคัญ คือการศึกษาจากเอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ชี้อระเบียบ กฎหมาย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนารูปแบบนโยบายของภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานราชการด้านแรงงานหรือนักวิชาการแรงงาน นักบริหารสถานประกอบการหรือตัวแทนผู้นำด้านแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับจัดการของภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยองและจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 12 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก มีแนวคำถามครอบคลุมนโยบายด้านแรงงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ การคุ้มครองแรงงาน, แรงงานสัมพันธ์, การจัดงาน, ประกันสังคม, เงินทดแทน, การพัฒนาฝีมือแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ประเด็นที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ ประเด็นที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ประเด็นที่ 3 เสนอแนวทางในการพัฒนาความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากเอกสารและทำการสรุปผล โดยการพรรณนาวิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ ได้แก่ การเรียกร้องของภาคแรงงาน ภาคนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และความต้องการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ปัจจัยในการสร้างความมั่นคงของแรงงานภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ กฎหมาย เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ เทคโนโลยี ลูกจ้าง การเมือง และการมีส่วนร่วม

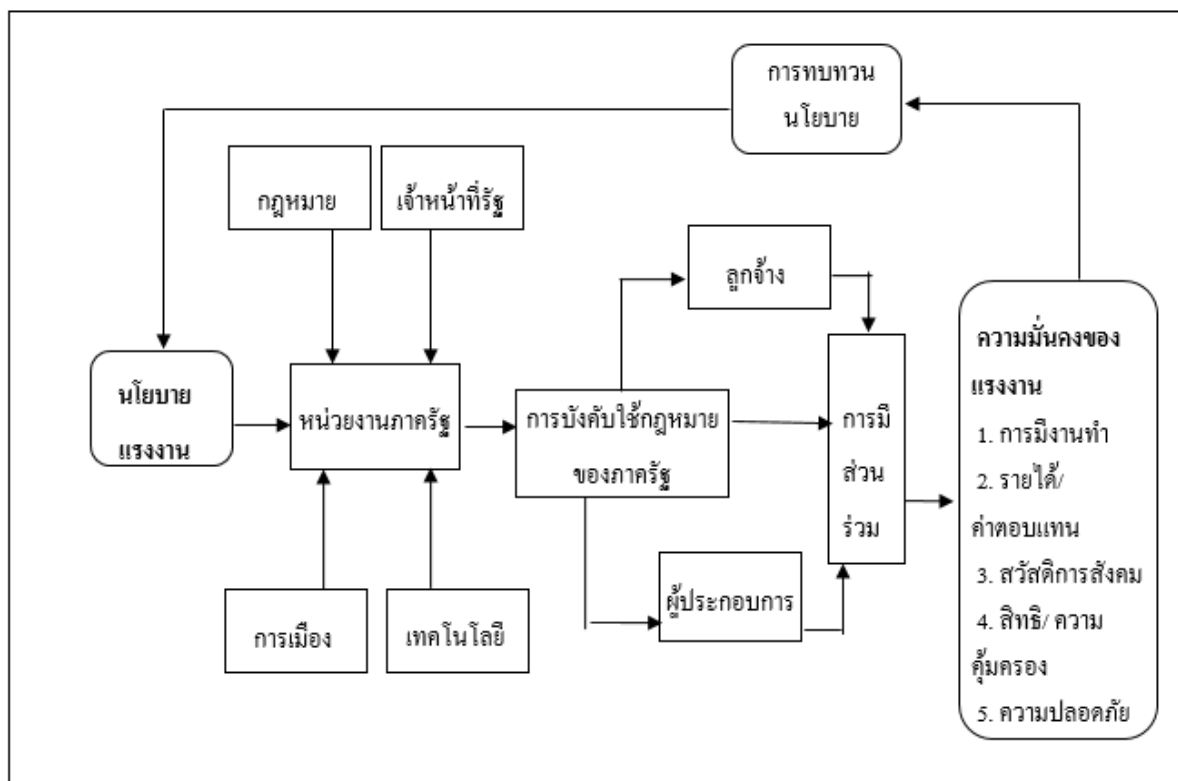
จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐสามารถสรุปเป็นโมเดลได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายด้านแรงงาน กฎหมาย เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานของรัฐ การเมือง เทคโนโลยี การบังคับใช้กฎหมาย นายจ้าง/ ผู้ประกอบการ และการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ สรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนาความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ดังนี้ ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย เพิ่มการบังคับใช้และบทลงโทษ จัดสรรอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่รัฐให้เพียงพอ เพิ่มความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุม นายจ้าง/ ผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตรวจสอบสิทธิประโยชน์การส่งเสริมการ

ลงทุนโดยให้มีการปรับลดหรือเพิกถอนสิทธิหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กำหนดให้ผู้ประกอบการสนับสนุนแรงงานให้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทดสอบทักษะตามมาตรฐานการพัฒนาฝีมือแรงงาน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกแก่นายจ้าง/ลูกจ้างในการตรวจสอบสิทธิและการจ้างงาน ส่งเสริมให้ลูกจ้างพัฒนาความรู้และทักษะให้ตรงกับความต้องการขององค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยี 4.0 ภาคการเมืองควรมีการแก้ไขขั้นตอนการพิจารณากฎหมายให้รวดเร็วและทันสมัย โดยพิจารณาถึงประโยชน์ต่อแรงงาน และการมีส่วนร่วมของภาคแรงงานในการแก้ไขและกำหนดนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของแรงงานอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ ได้แก่ ความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ การเรียกร้องของภาคแรงงาน ภาคนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และการสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีการเรียกร้องของภาคแรงงานเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ จะเป็นผู้กำหนดรายได้/ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานจะได้รับ ดังนั้น ภาคนายจ้าง/ผู้ประกอบการ จึงมีเพียงการเรียกร้องต่อภาครัฐเมื่อภาคแรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับหรือข้อตกลงต่างๆ ที่นายจ้างกำหนดไว้ภายใต้นโยบายของภาครัฐ ทั้งนี้ ปัจจัยในการสร้างความมั่นคงของแรงงานภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านกฎหมาย เป็นกฎข้อบังคับที่รัฐบัญญัติมาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทั้งนายจ้างและลูกจ้างภายใต้มาตรฐานเดียวกัน กฎหมายจะช่วยให้ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาดา เรืองแสงทองกุล (2558, บทคัดย่อ) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 : ศึกษากรณีสถานประกอบการย่านรังสิตและใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี พบว่า การบังคับใช้กฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในพื้นที่ย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานียังไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมายเท่าที่ควรอันเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง การละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในการจัดและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดเจ้าหน้าที่ หน่วยงานดูแลความปลอดภัย การฝึกอบรม และลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้าง และปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดกรณีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย

2. ด้านเจ้าหน้าที่รัฐ รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติและให้บริการแก่แรงงาน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแรงงานที่มารับบริการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ฌรัฐฉิ

สติใหม่ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พื้นที่ศึกษาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสิมม จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐไม่มีความรู้เพียงพอในการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ศึกษากฎหมายให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง และมีการประชาสัมพันธ์กฎหมาย วิธีการปฏิบัติ และบทลงโทษ เพื่อให้ประชาชนสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านหน่วยงานของภาครัฐ มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จโดยการกำหนดแผนงาน โครงการและยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายและบริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชญา สาเรือง (2549) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคของการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2548 ไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2548 ไปปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลน บุคลากร ความรู้ความสามารถ ความร่วมมือ งบประมาณในการดำเนินการ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหน่วยปฏิบัติกับผู้คุ้มกัน นโยบาย และปัญหาการขาดการสนับสนุนของภาคส่วนต่างๆ

4. ด้านเจ้าของ/ สถานประกอบการ ซึ่งมีอำนาจด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน และด้านการควบคุมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญริศม์ มลิตทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัท ทริปเปิ้ลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า จากต้นทุนค่าแรงงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น บริษัทจำเป็นต้องลดต้นทุนด้านค่าแรงโดยลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และเพิ่มรายได้จากยอดขายที่บริษัทกำหนดเพิ่มขึ้น หลังจากนำนโยบายมาใช้ได้รับผลกระทบเนื่องจากพนักงาน ไม่เพียงพอกับงานซึ่งขยายฐานลูกค้า และบริษัทไม่รับพนักงานเพิ่ม ผู้ประกอบการจึงใช้มาตรการในการสร้างแรงจูงใจพนักงาน โดยเพิ่มค่าคอมมิชชั่น และค่า Support รวมทั้งโบนัสและเงินปันผลเพิ่มขึ้นเป็น 1.5-2 เท่าของเงินเดือน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและยอมรับนโยบายที่บริษัทนำมาใช้

5. ด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องนำเข้ามาช่วยในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ และช่วยประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน โดยเชื่อมต่อในระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งกฤษมา อยู่เจริญ (2550) ได้ศึกษาการใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมการมีงานทำโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง พบว่า มาตรการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์ความต้องการใช้ข้อมูล การปรับเปลี่ยนการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ พัฒนานวัตกรรมทุกระดับให้มีความสามารถพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่เหมาะสมกับการใช้งาน และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในระดับจังหวัดทั่วประเทศ ในการส่งเสริมการมีงานทำของกรมจัดหางาน โดยพัฒนา

ระบบการให้บริการจัดหางานในประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และจัดทำทะเบียนความต้องการแรงงาน ทะเบียนกำลังแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานเป็นรายจังหวัด และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของกองวิจัยตลาดแรงงาน และกรมการจัดหางาน ให้ลิงค์ไปยังเว็บไซต์หน่วยงานภายนอก

6. ด้านลูกจ้าง ซึ่งใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ โดยลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการรูปแบบต่างๆ ตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณภัทร ชิตวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา พบว่า การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเล มีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลพ.ศ. 2557 ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคประมงทะเล ไม่ได้กล่าวถึงเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ทำให้ลูกจ้างยังขาดมาตรการภาครัฐในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงและขาดหลักประกันในชีวิต เสนอให้มีการออกกฎหมายเป็นการเฉพาะ เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างที่เทียบเคียงกับแรงงานในกิจการประเภทอื่น

7. ด้านการเมือง ภาคการเมืองจะรวบรวมความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนนำเสนอต่อรัฐบาล เพื่อนำไปกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับ คุณดาว เจริญผล (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีการให้เอกชนบริหารและประกอบการทำเรือคอนเทนเนอร์ ทำเรือแหลมฉบัง พบว่า นอกจากนโยบายของรัฐบาลที่เปิดโอกาสให้เอกชนเป็นประกอบการทำเทียบเรือแล้ว สภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในภาวะการค้าโลกที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการขนส่งทางทะเลให้เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ภาคเอกชนให้เข้ามาประกอบการทำเรือ นอกจากนี้อิทธิพลทางการเมือง ได้แก่ บทบาทและเสถียรภาพของรัฐบาล ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และตลอดจนบทบาทกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้เกิดการผ่อนคลายกฎระเบียบของทางราชการลง มีการเจรจาต่อรองและยอมรับข้อเรียกร้องของภาคเอกชนเป็นยุทธวิธีหลักในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและประนีประนอมผลประโยชน์ร่วมกัน

8. ด้านการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ภาคแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายต่างๆ ของภาครัฐย่อมสร้างความมั่นใจให้กับภาคแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรเดช จันทสร (2551) เสนอตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย ถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติโดยตรง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

1. นโยบายด้านแรงงาน ผลของการปฏิบัติตามนโยบายอาจจะสำเร็จทั้งหมดหรือสำเร็จบางส่วนหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ 1. ลักษณะของนโยบาย 2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐกรกลีนอุบล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

2. ด้านกฎหมาย เป็นกฎข้อบังคับที่รัฐบัญญัติมาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทั้งนายจ้างและลูกจ้างภายใต้มาตรฐานเดียวกัน กฎหมายจะช่วยให้ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาดา เรืองแสงทองกุล (2558, บทคัดย่อ) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554: ศึกษากรณีสถานประกอบการย่านรังสิตและใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี พบว่า การบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในพื้นที่ย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานียังไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมายเท่าที่ควรอันเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง การละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในการจัดและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดเจ้าหน้าที่ หน่วยงานดูแลความปลอดภัย การฝึกอบรม และลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้าง และปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดกรณีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จปกติมักจะมีเจ้าหน้าที่น้อยกว่าที่ต้องการ ซึ่งผลของการขาดแคลนเจ้าหน้าที่รัฐจะมีส่วนโดยตรงต่อความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วรวิทย์ ชูวงษ์ (2537) ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ: โครงการก่อสร้างถนน รพช. พบว่า ปัจจัย 6 ประการ คือ 1. นโยบายต้องมีความชัดเจนสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ 2. ทรัพยากรต้องมีความพร้อม งบประมาณ บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ 3. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย 4. ข้อมูลและการติดต่อสื่อสารต้องสอดคล้องกับข้อเท็จจริง ประสาน แลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น 5. ประชาชน ผู้รับจ้างเอกชนและนักการเมือง ต้องได้รับการสนับสนุนร่วมมือ สอดคล้องกับแนวนโยบาย 6. เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามนโยบาย

4. หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ ประทีป นทีทวีวัฒน์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษา นโยบายการแก้ไขปัญหาค้นคว้าวิจัยชาติ พบว่า ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1. ความซับซ้อนในการบริหารงาน กลไกระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีขั้นตอนมากใช้ระยะเวลาานาน 2. ความพอเพียงของทรัพยากร การขาดแคลนบุคลากร หน่วยงานในระดับปฏิบัติมีบุคลากรอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ 3. รัฐบาลความชัดเจนและความจริงจังในการแก้ไขปัญหา เพราะเห็นว่าไม่ใช่ปัญหาเร่งด่วนของประเทศหรือไม่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างมากนัก

5. การเมือง การได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะนโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลที่สำคัญในรัฐบาล และการสนับสนุนจากสื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปก็มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้นโยบายประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ (2557) ศึกษา ระบอบประชาธิปไตยกับผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า การเมืองมีผลต่อการกำหนดและดำเนินนโยบายสาธารณะ ในการจัดทำงบประมาณ โครงการสวัสดิการสังคม รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งมักจะดำเนินนโยบายสวัสดิการสังคมมากกว่ารัฐบาลระบอบเผด็จการ เพราะผู้นำทางการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งต้องการที่จะเพิ่มงบประมาณเพื่อช่วยเหลือผู้มีสิทธิออกเสียงที่มีรายได้น้อยซึ่งเป็นกลุ่มที่สำคัญ

6. เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้นั้นต้องสอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ภาคกลาง (2558) ทำการศึกษาการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยผ่านเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา พบว่า รัฐบาลได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ทำให้การบริหารงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยนำระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์มาให้บริการแก่ประชาชน และพัฒนากระบวนการทำงานของภาครัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการบริหารงานการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ การชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต ระบบการทำหนังสือเดินทางอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบัตรประชาชนอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบทะเบียนราษฎรอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

7. การบังคับใช้กฎหมาย รัฐซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญจะต้องคำนึงถึงสาเหตุและลักษณะของการฝ่าฝืนกฎหมายรวมถึงปรับปรุงกลไกที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาการฝ่าฝืนในแต่ละเรื่องแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักความเป็นธรรมและควมมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุชาติ วิสวงค์ (2533, บทคัดย่อ) ศึกษาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า จะต้องพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ทั้งด้านการให้การศึกษา การฝึกอบรม ทั้งในทางกฎหมาย กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และการมีจิตสำนึกที่ชอบธรรมเพื่อจะได้ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง และ

ปรับปรุงองค์กรของรัฐและการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะใช้แรงงานเพื่อการพัฒนาประเทศ

8. ผู้ประกอบการ แม้รัฐบาลจะมีนโยบายที่ดีหากผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามก็ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงต่อภาคแรงงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีญรศย์ มลิตทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัท ทริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) อำเภอเมืองชลบุรี พบว่าเนื่องจากต้นทุนด้านค่าแรงงานของพนักงานเพิ่มขึ้น บริษัทจำเป็นต้องลดต้นทุนด้านค่าแรงโดยลดจำนวนชั่วโมงโอทีและเพิ่มรายได้จากยอดขายที่บริษัทกำหนดเพิ่มขึ้นหลังจากนำนโยบายมาใช้พนักงานจึงได้รับผลกระทบเนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอกับงานขยายฐานลูกค้าและบริษัทไม่มีนโยบายรับพนักงานเพิ่มในส่วนนี้ผู้ให้ข้อมูลจึงใช้มาตรการในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยเพิ่มค่าคอมมิชชั่นและค่า Support รวมทั้งเงินโบนัสและเงินปันผลที่เพิ่มขึ้นเป็น 1.5-2 เท่าของเงินเดือน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและการยอมรับในการที่บริษัทนำนโยบายมาใช้

9. การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ภาคแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายต่างๆ ของภาครัฐย่อมสร้างความมั่นใจให้กับภาคแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรเดช จันทกร (2551) เสนอตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย ถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติโดยตรง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนารูปแบบนโยบายภาครัฐด้านความมั่นคงของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานด้านแรงงานควรมีการประสานงานกับหน่วยงานภาคการศึกษาในการให้ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อผลิตแรงงานได้ตรงความต้องการ

2. หน่วยงานด้านแรงงานควรพัฒนาองค์ความรู้และฝึกอาชีพให้กับแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและควรให้การช่วยเหลือแรงงานในการหางาน สร้างเครือข่าย ทั้งภาคอุตสาหกรรมในประเทศและต่างประเทศให้แรงงานได้มีงานทำในเวลาอันรวดเร็ว

3. ภาครัฐควรมีมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีต่างๆ เพื่อให้มีการพิจารณาจ้างแรงงานไทยเข้าทำงานแทนการจ้างแรงงานต่างด้าว

4. ทวรมีทการทบทวนกฎหมายเพือให้สถานประกอบการกำหนดสวัสดิการขั้นต่ำตามกฎหมายเพิ่ม ให้แก่ลูกจ้าง

5. ทการรัฐทวรมีทการบังคับใช้กฎหมายกับเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเข้มงวด และทวรจัดหาเจ้าหน้าที่รัฐให้ เพียงพอในการเข้าตรวจสอบการปฏิบัติงานตามกฎหมายของสถานประกอบการและกำหนดให้สถาน ประกอบการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

6. ทการรัฐทวรพิจารณาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระบบการ บริหารงานของทการรัฐเพือให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

7. ทวรส่งเสริมให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ทุกสถานประกอบการเพือใช้ระบบสหกรณ์บรรเทาปัญหา หนี้สิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ทวรมีทการส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยการพัฒนาารูปแบบนโยบายทการรัฐด้านความมั่นคงของ แรงแงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เพือให้รูปแบบของนโยบายมีความสอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลา

2. ทวรมีทการศึกษาพัฒนาารูปแบบนโยบายทการรัฐในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาค แรงแงานด้วย เพือเป็นแนวทางในการกำหนดและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย และมาตรการต่างๆ ให้มี ความสอดคล้องประสานกันและเพือให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

รายการอ้างอิง

- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2559). บทบรรณาธิการ. *วารสารสถานการณืตลาดแรงงาน*, 24(4), 25.
- กุสุมา อยู่เจริญ. (2550). *การใช้ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมการจ้างงานทำโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง*. วันที่ค้นข้อมูล 23 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/rsdat/prg/eachview.php?okey=JDEONq0&prg=srech.php&optionradio=Pjname&xkw=&Page=8>
- กรรณภัทร ชิตวงศ์. (2559). การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 9(1).
- ณัฐวดี สติใหม่. (2556). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พื้นที่ศึกษาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสิมูม อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- คุณดาว เจริญผล. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีการให้เอกชนบริหารและประกอบการท่าเรือคอนเทนเนอร์ ณ ท่าเรือแหลมฉบัง*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์. (2557). ระบอบประชาธิปไตยกับผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 6(3), 283-300.
- ธัญรัศม์ มลิทอง. (2557). *การศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัท ทริปเปิ้ลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) อำเภอเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2554). *แรงงานเทียบนโยบายรัฐบาลกับอดีตรัฐบาลมาร์ค*. วันที่ค้นข้อมูล 26 เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://voicelabour.org>
- ประทีป นทีทวีวัฒน์. (2551). *นโยบายการแก้ไขปัญหาค่าแรงขั้นต่ำ: ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ระบบบริหารจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์. (ม.ป.ป.). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร*. วันที่ค้นข้อมูล 20 เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www2.eppo.go.th/doc/Gov-Policy/pt-6.htm>

- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรงค์ จันทรร. (2551). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ตัวแบบและคุณค่า*. กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- วรวิทย์ ชูวงษ์. (2537). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ: โครงการก่อสร้างถนน รพช. วันที่ค้นข้อมูล 14 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=316589*
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 14 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?uamfiletype=attachment&uamgetfile=http://brd.ocsc.go.th/Public_QWL/wpcontent/uploads.pdf
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง. (2558). *การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยผ่านเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา*. วันที่ค้นข้อมูล 23 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad_th/6d15787c81531e21a659d427dbbf9739.pdf
- สมชัย หิรัญญะ วณิชย์. (2557). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- สุชาดา เรืองแสงทองกุล. (2558). *ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554: ศึกษากรณีสถานประกอบการย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 5(2), 58.
- สุดาสิริ วสวงส์. (2533). *การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. วันที่ค้นข้อมูล 23 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=33198
- อัญญา สาเรือง. (2549). *ปัญหาและอุปสรรคของการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2548 ไปปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.