

บทความที่ :

Article :

12



การนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย

Implementation of Thai Labour Policy In
Integrating into Asean Economic Community

พรพิมล ปลั่งศรีสกุล^{*}, ปิยากร หวังมหาพร^{**},
สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์^{***}, และ สุรชัย ศิริไกร^{****}

Pornpimol Plangsrisukul, Piyakorn Whangmahaporn,
Somchai Pakapaswiat and Surachai Sirikrai

^{*} หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
[Doctoral Degree of Public Administration, Sripatum University];

E-mail polly_somboon@hotmail.com

^{**} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม [Program of Public
Administration, Sripatum University], E-mail: piyakorn.wh@spu.ac.th

^{***} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม [Program of Public
Administration, Sripatum University], E-mail: piyakorn.wh@spu.ac.th

^{****} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม [Program of Public
Administration, Sripatum University], E-mail: piyakorn.wh@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ประกอบด้วย 1) สถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทย 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย สังคม เศรษฐกิจและการเมือง มาตรฐานของวัตถุประสงค์ของนโยบาย งบประมาณและแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของหน่วยงานและการสนับสนุนของหน่วยงาน 3) ปัญหาและอุปสรรค 4) ความร่วมมือกับต่างประเทศ และ 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน และบุคลากรในกระทรวงแรงงานที่นำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ จำนวน 20 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานหลักที่นำนโยบายไปปฏิบัติจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าของการแจกแจงแบบที ค่าแจกแจงแบบเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานการณ์ด้านแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ และความร่วมมือกับต่างประเทศ ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ และ 2. เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานต่างกันไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ

คำสำคัญ : การนำนโยบายไปปฏิบัติ; ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน; นโยบาย
แรงงาน

Abstract

This research aimed to 1. study factors affecting the success of the implementation of labor policy in integrating into ASEAN Economic Community namely 1) the labor situation in Thailand. 2) the factors that affect the success of the implementation of the policy are the society, economy and politics, standard of policy objectives, budget and motivation, participation, communications, agency qualifications and agency support. 3) troubles and obstacles and 4) international cooperation, and 2. compare opinions on factors affecting implementation of Thai labor policy in integrating into ASEAN Economic Community. This study was conducted by qualitative and quantitative methodologies. By the qualitative methodology, the researcher interviewed 20 samplings and by the quantitative methodology, the researcher collected questionnaires from 400 samplings, who are involved in the policy-making and policy implementation. The result showed that all matters relating to implementation: the labour situations, successful factors, troubles and obstacles, and international cooperation, affect the implementation of Thai labour in integrating into Asean Economic Community. On the other hand, age, gender, job level, and the duration of work, do not affect the opinions on the implementation of the Thai labor policy.

Keywords : Policy Implementation; ASEAN Economic Community;
Labour Policy

บทนำ

ประเทศไทยมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก อันเป็นผลมาจากการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งผลักดันให้สภาพสังคมและการเมืองปรับเปลี่ยนไปด้วยการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจไทยก็แปรเปลี่ยนจากรัฐที่พึ่งพาเศรษฐกิจภาคการเกษตรเป็นหลักในการสร้างรายได้ของประเทศ มาเป็นรัฐ ที่ระบบเศรษฐกิจพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมเข้ามาสร้างรายได้มากขึ้น จนกลายเป็นรัฐพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมเป็นหลักในการพัฒนา ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานภาคเกษตรกรรมเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ปัจจัยส่งเสริมการเจริญเติบโตของประเทศทั้งด้านสังคมการเมือง และโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจจึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างกำลังแรงงานเป็นอย่างมาก ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ ข้างต้นได้ส่งผลให้แรงงานของไทยมีทางเลือกในการหางานทำอย่างหลากหลายและมากขึ้น โดยสามารถเลือกงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าในอดีต และปฏิเสธการทำงานในลักษณะ 3D ได้แก่ งานที่เสี่ยงอันตราย (Dangerous) งานที่สกปรก (Dirty) และงานที่ยากลำบาก (Difficult) ทำให้แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยจึงตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในบางระดับของแต่ละสาขาอาชีพ ประกอบกับที่ประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีอัตรา

ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ล้ำกว่าประเทศไทย เพราะประสบกับปัญหาบางประการ เช่น ด้านการเมือง การจ้างงาน และความอดอยาก ส่งผลให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอพยพเข้ามาทำงานในไทยเป็นจำนวนมาก (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่าร้อยละ 80 - 90) โดยแรงงานบางส่วนที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและบางส่วนเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานจากเพื่อนบ้านเหล่านี้เข้ามาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในภาคอุตสาหกรรม การผลิต ภาคการเกษตร และภาคการบริการ โดยเฉพาะในงานลักษณะ 3D นอกจากนี้ ปัญหาการค้ามนุษย์ยังแฝงมากับการเข้ามาอย่างผิดกฎหมายของแรงงานเหล่านี้ด้วย ซึ่งปัญหาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เกิดขึ้นซ้ำไปซ้ำมาอย่างไม่ได้รับการแก้ไขที่จริงจัง (กระทรวงแรงงาน, 2558)

ทั้งนี้ ผลกระทบของการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบด้านการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อแรงงานข้ามชาติเช่น สวัสดิการ สิทธิ การทำงาน เป็นต้น รวมถึงผลกระทบที่มีต่อภาคแรงงานไทยที่ถูกแทนที่ด้วยแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับการเปิดประเทศเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ก็ยิ่งทำให้ปัญหานั้นทวีมากขึ้น โดยมีปัญหาแรงงานด้านอื่นเข้ามาแทรก กล่าวคือการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจจะส่งผลให้ภาวะการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันได้มีการเตรียมการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangement: MRA) ด้านวิชาชีพแล้ว 8 สาขาวิชาชีพคือ วิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี และการท่องเที่ยว โดย MRA จะให้การรองรับคุณสมบัติวิชาชีพโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศของตน ก็จะได้รับกรยอมรับโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศอาเซียนอื่น ซึ่งเป็นการยื่นคำขอใบอนุญาต โดยไม่เสียเวลาตรวจสอบคุณสมบัติซ้ำ ในขณะที่หลายๆประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์มีองค์ประกอบทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน อันเป็นสิ่งที่น่าห่วงเกรงว่าแรงงานไทยที่มีฝีมือ จะแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ที่ให้ผลตอบแทนดีกว่าประเทศอื่นในอาเซียน หรือที่เรียกว่าภาวะสมองไหลที่รัฐไทยเองต้องเตรียมพร้อมรับมือเพื่อหาแรงจูงใจให้แรงงานที่มีฝีมือยังคงเลือก

ทำงานในประเทศและเป็นกำลังขับเคลื่อนประเทศต่อไป (กระทรวงแรงงาน, 2558 : 5)

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทย การนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ผลการศึกษาที่ได้จะเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ประกอบด้วย 1) สถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทย 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มาตรฐานของวัตถุประสงค์ของนโยบาย งบประมาณและแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของหน่วยงานและการสนับสนุนของหน่วยงาน 4) ปัญหาและอุปสรรค และ 5) ความร่วมมือกับต่างประเทศ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไป ปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์บุคลากรในภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ ในบริบทของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำนวน 20 คน การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในกระทรวงแรงงาน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าของการแจกแจงแบบทวิ ค่าแจกแจงแบบเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยจะศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการแรงงาน และความรู้เกี่ยวกับแรงงานในลักษณะต่างๆ เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

2) รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) แบบไม่มีโครงสร้างกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 20 คน

3) รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน

4) นำข้อมูลจากทั้งการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาสังเคราะห์สรุปผลการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ศึกษานโยบายการนำแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในช่วงสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ตั้งแต่ปี 2558-2560

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้ มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1) สถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทยและประเทศในอาเซียนพบว่า ประเทศในอาเซียนมีการไหลของแรงงานระหว่างประเทศจำนวนมาก ข้อมูลจากรายงานการย้ายถิ่นโลกในปี 2554 ระบุว่า (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557 : 1) ใน 10 ประเทศที่มีการส่งออกแรงงานมากที่สุด 4 ประเทศอยู่ในทวีปเอเชีย (บังคลาเทศ จีน อินเดีย และปากีสถาน) และอีก 1 ประเทศอยู่ในอาเซียน ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ส่วนประเทศใน

เอเชียที่เป็นจุดหมายปลายทางหลักๆ คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย ฮองกง และเกาหลีใต้ สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางของเพื่อนบ้าน คือ ลาว กัมพูชา และพม่า และจากข้อมูลสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ณ เดือนสิงหาคม 2558 พบว่าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,311,794 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2558 : 2) แบ่งเป็น ประเภทพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 1,011,073 คน และนำเข้าตาม MOU จำนวน 300,721 คน โดยได้รับอนุญาตทำงานใน 2 ตำแหน่งงาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ใน 24 ประเภทกิจการ ประเภทพิสูจน์สัญชาติถูกพบมากที่สุด ในประเภทกิจการก่อสร้าง การให้บริการต่างๆ และเกษตรและปศุสัตว์ ส่วนประเภทนำเข้าตาม MOU ถูกพบมากที่สุด ในประเภทกิจการก่อสร้าง การให้บริการต่างๆ และกิจการต่อเนื่องการเกษตร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2558 : 2)

2) นโยบายและการบริหารแรงงานของประเทศไทย ซึ่งจากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีรัฐบาล น.ส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 โดยได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจนในการนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 อย่างสมบูรณ์ โดยมีนโยบายต่างๆ ที่จะรองรับและนำประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งในนโยบายด้านแรงงานมีดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2555 : 5-7)

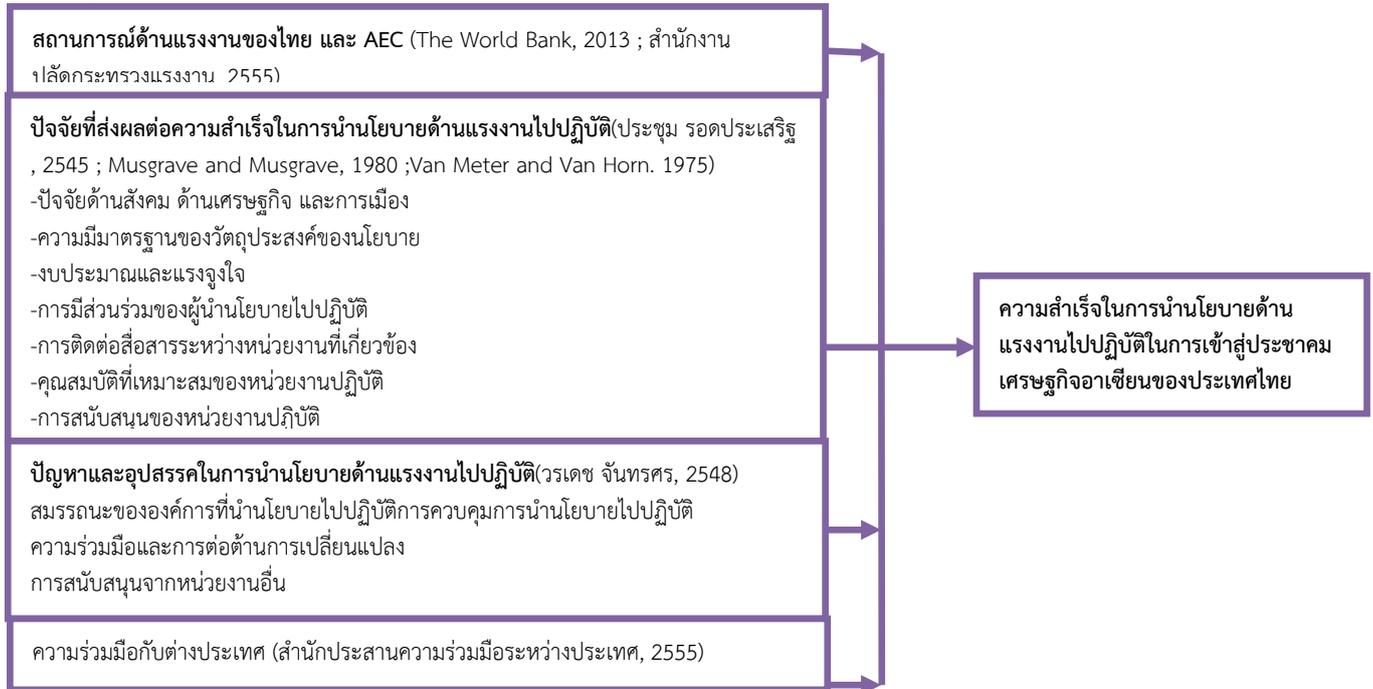
2.1) เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ

2.2) เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวกและมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภท เพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

2.3) กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

3) แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับนโยบายและมาตรการของรัฐจะกระทบคนที่เกี่ยวข้องต่างๆ กันไป มาตรการหรือนโยบายมหภาค เช่น การกำหนดอัตราแลกเปลี่ยน การควบคุมเงินเพื่อ มาตรการประกันราคาสินค้าเกษตร (ธัญวรรณ์ แจ่มใส, จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และ กฤษฎานันทเพ็ชร, 2559 : 125 – 126) มาตรการตั้งกำแพงภาษีขาเข้า นโยบายค่าแรง 300 บาท มาตรการแก้ไขการขาดแคลนแรงงานทั้งระบบ มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นต้น โดยการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินนโยบายประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของนโยบาย จะต้องมีความชัดเจน งบประมาณและแรงจูงใจอื่นๆ ที่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงาน คุณลักษณะที่เหมาะสมของหน่วยงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เอื้ออำนวย การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติ (Van Meter & Van Horn, 1975 : 445-488) ในขณะเดียวกัน การนำนโยบายไปปฏิบัติก็อาจมีอุปสรรคในการดำเนินงาน อันได้แก่ ปัญหาด้านสมรรถนะขององค์การ ปัญหาด้านการควบคุมประเมินผล ปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่เกี่ยวข้อง และปัญหาด้านการสนับสนุนขององค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง (วรเดช จันทรศร, 2548 : 49-65) ซึ่งได้ทำการศึกษาครั้งนี้มุ่งไปที่การบริหารนโยบาย การบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย สถานการณ์ด้านแรงงานในไทยและกลุ่มประเทศอาเซียน การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 8 สาขา ตามที่กำหนดในกฎบัตรอาเซียน ทั้งนี้การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะนำมาประกอบการศึกษาตัวแปรและวิเคราะห์ผลการศึกษาก่อน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงเป็นกรอบความสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความร่วมมือกับต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ สถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทย มีค่าเฉลี่ย 3.41 ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ 1 (ดังตารางที่ 1) สำหรับความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
สถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทย	3.41	0.62	มาก	2
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติ	3.29	0.62	ปานกลาง	4
ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติ	3.31	0.70	ปานกลาง	3
ความร่วมมือกับต่างประเทศ	3.48	0.66	มาก	1
ภาพรวม	3.37	0.67	ปานกลาง	

โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ ได้แก่ สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และความร่วมมือกับต่างประเทศที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวของการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณรวม เท่ากับ .823 สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 67.70 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของ การนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 มี 2 ตัวแปรได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (X₂) และความร่วมมือกับต่างประเทศ (X₄) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปรและใช้การนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter (n = 400)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			
	b	β	t	p
ค่าคงที่	.931	-	.557	.578
สถานการณ์ด้านแรงงาน (X ₁)	.086	.070	1.785	.075
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (X ₂)	.311	.377	8.814	.000
ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายด้านแรงงาน (X ₃)	.055	.055	1.907	.057
ความร่วมมือกับต่างประเทศ (X ₄)	1.385	.476	12.828	.000
Adj ² = .674	R = .823	R ² = .677		

การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์การนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Y) พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (X₂) และความร่วมมือกับต่างประเทศ (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรทำนายที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 2 ตัว คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ (X₂) และความร่วมมือกับต่างประเทศ (X₄) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนผลกระทบต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยได้ร้อยละ 67.20

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความร่วมมือกับต่างประเทศ (X₄) ($\beta = 0.491$) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ (X₂) ($\beta = 0.420$) ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.820 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวร่วมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนผลกระทบการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยได้ร้อยละ 67.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 4.417 ดังนั้น สามารถเขียนสมการทำนายผลกระทบของการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.479 + 1.430 X_4 + 0.347 X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$= 0.491Z_{X_4} + 0.420Z_{X_2}$$

และสำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายด้านแรงงาน ไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ ได้แก่ สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และความร่วมมือกับต่างประเทศที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวส่งผลการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันเอื้อให้มีการนำนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติ ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อมา คือ สภาวะด้านสังคมในปัจจุบันเอื้อให้มีการนำนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติ และอีกด้านที่สำคัญ คือ หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ไม่ละเลยหน้าที่ต่อการนำนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติเป็นอย่างดี จากผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975 : 445-488) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่มีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ มีความเป็นไปได้ในการทำให้เกิดขึ้นจริงงบประมาณและจิตใจก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี เนื่องจากการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ต้องการงบประมาณที่เพียงพอในการจัดการ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายก็มีส่วนสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวเป้าหมายที่สำคัญที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบาย อีกปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เข้าใจในนโยบายและขั้นตอนในการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ปัจจัยต่อมาคือ คุณลักษณะของหน่วยงานผู้รับผิดชอบนโยบาย ซึ่งต้องมีความเข้าใจหรือมีหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายนั้นๆ สภาวะด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก็เป็นสิ่งที่เอื้อให้การดำเนินนโยบายดำเนินไปได้ดี ถ้าหากสถานการณ์ในขณะนั้นกับนโยบายมีความสอดคล้องกัน อีกทั้งการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็มีส่วนสำคัญ เพราะจะง่ายต่อการดำเนินการตามแผนงาน นอกจากนี้แนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975 : 445-488) ยังสอดคล้องกับผล

การศึกษาจากการสัมภาษณ์ ที่พบว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จที่สำคัญคือ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินนโยบายมีความสอดคล้องกันและช่วยกันขับเคลื่อนไปพร้อมกัน และปัจจัยการมีข้อมูลที่จำเป็นและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาบุคลากร แรงงาน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ส่งเสริมให้การดำเนินนโยบายประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาที่พบว่าปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ พบว่า ประกอบด้วย การจัดสรรอุปกรณ์หรือเครื่องมือ และทรัพยากรไม่เพียงพอ ด้านต่อมาคือ มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารที่ทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน ทั้งการสื่อสารภายในหน่วยงานผู้ปฏิบัติ และระหว่างหน่วยงาน อีกด้าน คือ การจัดวางบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือการมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสับสนและล่าช้า ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องแนวคิดของวเรศ จันทรศร (2548 : 49-65) ซึ่งกล่าวว่าปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยปัญหาด้านสมรรถนะขององค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านต่อมาที่วเรศกล่าวถึง คือ ปัญหาด้านการควบคุมติดตามประเมินผล ปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมาจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน บุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจในนโยบาย ปัญหาด้านสุดท้ายที่วเรศกล่าวถึง คือ ปัญหาหาด้านการสนับสนุนของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการดำเนินนโยบายจะมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและติดตามผลการดำเนินนโยบาย และยังมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่น ในการดำเนินนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านแรงงาน จะมีกระทรวงแรงงานรับผิดชอบหลัก และยังมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นต้น

ทั้งนี้ แนวคิดของวเรศยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาโครงสร้างบทบาทหน้าที่องค์กรที่ไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ของบุคลากร

ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน ปัญหาการขาดข้อมูลที่จำเป็นต่อการสร้างความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ข้อมูลความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ขับเคลื่อนนโยบายไปพร้อมกันและมีความสอดคล้อง อีกทั้งยังขาดข้อความเชื่อมโยงระหว่างประเทศในอาเซียนอีกด้วย ปัญหาที่สำคัญอีกประการ คือ การขาดบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการศึกษาจากการสัมภาษณ์มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2548 : 49-65) ในเรื่องของขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินนโยบายไม่มีประสิทธิผล

จากการศึกษานโยบายและการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า การดำเนินนโยบายที่สำคัญส่วนหนึ่งอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือระหว่างประเทศ คือ มีการดำเนินการที่คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานการปฏิบัติต่อแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่อมา คือ มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศ รวมถึงมีความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับประเทศอื่นๆ และอีกด้านที่สำคัญ คือ มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับกฎระเบียบของอาเซียน จากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (2555 : 1) ที่กล่าวถึงการร่วมมือกันของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีความมุ่งมั่นที่จะรวมกันเป็นตลาดเสรีและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระหว่างกัน โดยมี AEC Blueprint เป็นแนวทางในการดำเนินการของแต่ละประเทศ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การค้าและการลงทุนของบุคคลธรรมดา ทั้งนี้ งานสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (2555 : 1) ยังสอดคล้องกับการศึกษาจากการสัมภาษณ์ ที่พบว่าหน่วยงานของไทยมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศอาเซียน ทั้งจากการประชุมหารือในการดำเนินการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยหลักเป็นการประชุมหารือในหลักการของ AEC Blueprint ซึ่งเป็นกติกาหลักของกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะนำพาประเทศของตนเข้าสู่ AEC

ส่วนจากผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผล

การศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร เช่น อธิบดี ผู้ตรวจราชการ ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้ปฏิบัติ เช่น นักวิชาการ มีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจและการเมือง มาตรฐานของวัตถุประสงค์ของนโยบาย งบประมาณและแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัตินของหน่วยงานและการสนับสนุนของหน่วยงาน และปัญหาอุปสรรค ตลอดจนความร่วมมือกับต่างประเทศที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เพื่อให้การบริหารนโยบายด้านแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มีประสิทธิภาพ รัฐบาลควรกำหนดเป็นวาระแห่งชาติเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญในการดำเนินนโยบายตั้งแต่ข้อตกลงการเข้าสู่ AEC มีผลบังคับใช้ โดยรัฐบาลต้องมีการกำหนดเป็นแผนงานและโครงการเป็นกลไกให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยอาจจะจำเป็นต้องแก้ไข กฎหรือระเบียบของแต่ละแผนงาน (Program) ให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถและปฏิบัติงานและแสดงความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อกันได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณหรือทรัพยากรอื่นๆ

2. ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อประเทศกลุ่ม AEC ที่ชัดเจนให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานและตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องให้สามารถรับรู้เพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับหลักปฏิบัติของประเทศอื่นที่ปฏิบัติต่อประเทศไทยด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ต้องปรับปรุงสายงานรับผิดชอบเรื่องการบริหารนโยบายแรงงานในยุค AEC ของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระทรวงแรงงานที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับศักยภาพแรงงานของประเทศกลุ่ม AEC อย่างแท้จริงเพื่อจะจะสามารถคัดกรองแรงงานที่เหมาะสมให้ประเทศได้ ประโยชน์และง่ายต่อการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามไม่ควรตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ แต่ควรปรับปรุงหน่วยงานระดับกรม – กอง ที่มีอยู่แล้วให้มีเป้าหมายเพื่อรองรับปัญหาแรงงานที่เกิดจากการเกิดขึ้นของ AEC ด้วย ในการนี้อาจต้องแก้ไขกฎและระเบียบปฏิบัติบางอย่างด้วย

2. จัดทำและบริหารข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแรงงานและปัญหาแรงงานให้ทันสมัย เพื่อเป็นเครื่องมือพยากรณ์และประเมินความจำเป็นเรื่องแรงงานทุกสาขา และข้อมูลเหล่านี้ต้องถูกต้องเป็นปัจจุบันเพื่อให้การลงทุนใดๆ ที่ต้องอาศัยแรงงานจากประเทศกลุ่ม AEC สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ รวมทั้งความเหมาะสมหรือความจำเป็นที่จะต้องแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างประเทศในกลุ่ม AEC ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2558). **แรงงาน...วาระชาติ. จดหมายข่าวรัฐบาลเพื่อประชาชน**, 15 พฤษภาคม 2558, หน้า 4-5.
- คณะรัฐมนตรี. (2555). **การขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติและผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าว**. มติ ครม. วันที่ 12 มิถุนายน 2555.
- ธัญวรัตน์ แจ่มใส, จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และ กฤษฎา นันทเพ็ชร. (2559). **การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายรับจำนำข้าวของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรไปปฏิบัติในจังหวัดสุรินทร์**. **วารสารการบริหารปกครอง**, 5 (1) : 121 – 141.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). **นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : เนติกกุล การพิมพ์.
- วรงค์ จันทรวงศ์. (2548). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : หจก. สหยาบล็อคและการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**. นนทบุรี : คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). **รายงานฉบับสมบูรณ์ การเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียนและสถานการณ์แรงงานไทย**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2555). **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2558). **สถานการณ์แรงงานต่างด้าว**, (Online) สืบค้นจาก <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/labor/58/se0858.pdf> , เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2558

- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. (2555). **การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 : แนวทางการดำเนินงาน ความท้าทาย โอกาสและ บทบาทของกระทรวงแรงงาน.** (Online), สืบค้นจาก <http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/AseanMorning.pdf>, เข้าถึงเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2557
- Bosso, C. J., (1994). “The Contextual Base of Problem Definition.” In D.A. Rochefort and R.W. Cobb (Eds.), **The Politics of Problem Definition: Shaping the Policy Agenda.** Lawrence, KS: University Press of Kansas.
- Musgrave, R. and Musgrave, P. (1980). **Public Finance in Theory and Practice.** (3rd ed.). London : McGraw-Hill Kogakusha.
- The World Bank. (2013). **Bilateral Migration Matrix 2013,** Available from http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/Bilateral_Migration_Matrix_2013.xlsx (accessed September 24, 2015).
- Van. M., Donald S. and Van H., Carl E. (1975). “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework”. **Administration and Society.** 6(4) (1 February 1975): 445-447.

Translated Thai References

- Chantarasorn, W. (2005). **Theory of Public Policy Implementation.** Bangkok : Sahaiblog and Printing Limited.
- Jamsai, T., Chakkitt, N., & Kritsada, N. (2016). An Analysis Study of Miss. Yingluck Shinawatra Government ‘s Rice Pledging Scheme Policy Planning and Implementation in Surin Province. **Governance Journal,** 5 (1) : 121 – 141.

- Ministry of Labour. (2558). Labor ... National Agenda Government. **Newsletter for the Public**, May 15, 2015, 4-5.
- Office of Foreign Workers Administration Department of Employment. (2015). **Migrant Workers Situation**. (Online), Retrieved from <Http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/labor/58/se0858.pdf> ,Accessed September 25, 2015.
- Office of International Cooperation. (2555). **Accession to the ASEAN Community in the Year 2015: Operational Approaches, Challenges, Opportunities and Roles Ministry of Labour**. (Online), Retrieved from <http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/AseanMOrning.pdf>, Accessed May 2, 2557.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2011). **Development Plan National Economic and Social Development Board No. 11 (2012 - 2016)**. Nonthaburi : the National Economic and Social Development Board.
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security. (2014). **Report on the Complete Migration of Workers in the ASEAN Region and Thai Labor Situation**. np.
- Office of the Permanent Secretary for Labor. (2012). **Complete Report Preparation Project on Support the Movement of Labor into the ASEAN Community**. np.
- The Cabinet. (2555). **Extension of the Period of Nationality Verification and Waiver in Kingdom of Migrant Workers**. Cabinet Resolutions on June 12, 2012.