

การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



นางสาวนิภารัตน์ พิมล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**The Implementation of Section 75 (Temporarily Suspend Business Operations)
of Labour Protection Act B.E. 2541 in Epidemic Situation of Corona Virus
Inflections - 2019 in Ayutthaya Province**

Miss Niparat Phimon

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาด
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิภารัตน์ พิมล
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา ศิริวรรณ

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา ศิริวรรณ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษา นางสาวนิภารัตน์ พิมล **รหัสนักศึกษา** 2623004070 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา ศิริวรรณ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) วิเคราะห์ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปฏิบัติ จำนวน 15 คน เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยการสื่อสารนโยบาย ปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ปัจจัยสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย (2) ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกขององค์กรภาครัฐ ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก และปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย และ (3) แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนเงินให้แก่สถานประกอบการควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ควรมีนโยบายส่งเสริมหรือกระตุ้นเศรษฐกิจ และควรปรับตัวบทกฎหมาย ให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ สถานประกอบการควรมีการสื่อสารให้ลูกจ้างเข้าใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมให้เกิดทักษะและมีความรู้ และควรมีการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น ระยะยาว

คำสำคัญ การหยุดกิจการชั่วคราว ไวรัสโคโรนา พระนครศรีอยุธยา

Independent Study title: The Implementation of Section 75 (Temporarily Suspend Business Operations) of Labour Protection Act B.E. 2541 in Epidemic Situation of Corona Virus Infections - 2019 in Ayutthaya Province

Author: Miss Niparat Phimon; **ID:**2623004070; **Degree:** Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: (1) Dr. Laksana Siriwan, Assistant Professor;

Academic year: 2021

Abstract

This study aims to (1) analysis of important factors related to implementation of section 75 (temporarily suspend business operations) of Labour Protection Act B.E. 2541 in epidemic situation of corona virus infections 2019 in Ayutthaya province (2) analyze the problem of implementation of section 75 (Temporarily suspend business operations) of Labour Protection Act B.E. 2541 in epidemic situation of corona virus infections 2019 in Ayutthaya Province and (3) propose guidelines for developing implementation of section 75 (Temporarily suspend business operations) of Labour Protection Act B.E. 2541 in epidemic situation of corona virus infections 2019 in Ayutthaya province.

This study was a qualitative research. The researcher studied from documents and interviews with both government and private informants involved in the implementation of Section 75 (Temporarily suspend business operations) of the Labor Protection Act B.E. 2541,15 practitioners. The research instrument was a structured interview form and data was analyzed by using content analysis.

The results showed that: (1) Important factors related to implementation of section 75 (Temporarily suspend business operations) of Labour Protection Act B.E. 2541 in epidemic situation of corona virus infections 2019 in Ayutthaya province, comprised of: policy resource factor, policy communication factor, factors of intention and cooperation of practitioners, economic factors society and politics, characteristic factors of the organization that implements the policy and objective factors or standards of the policy. (2) The problem of implementing section 75 (temporarily suspend business operations) of the Labour Protection Act, B.E. 2541 in situation of the Coronavirus infections – 2019 epidemic in Ayutthaya province, comprised of: resource insufficiency problem, problems of lack of internal and external communication with government organizations, problems of practitioners lack of knowledge and understanding, socio-economic and political problems in the epidemic situation of the Coronavirus – 2019, the problem of inadequacy of small organizations and the problem of unclear policy and policy objectives; and (3) Development guidelines for implementing section 75 (temporarily suspend business operations) of the Labor Protection Act B.E. 2541 in the situation of the coronavirus infections – 2019 epidemic in Ayutthaya province, comprised of: The government should have a policy to support money for the establishment, should have clear rules and regulations, should have a policy to promote or stimulate the economy and should adjust the law to be clear, not complicated in practice. In this regard, the establishment should communicate with employees to understand, encourage personnel to receive training to gain skills and knowledge and there should be a risk management plan in the event of an economic crisis both in the short term and the long term.

Keywords: Temporarily Suspend Business Operations , Corona Virus, Ayutthaya

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ของผู้ศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลักษณ์ ศิริวรรณ ที่ให้คำปรึกษา ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในทุกพื้นที่ และให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างต่อไป และผู้ศึกษาขอขอบพระคุณพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้แทนจากสถานประกอบกิจการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณพ่อแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดมา

นิภารัตน์ พิมล

มกราคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมเกี่ยวข้อง	7
แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ	7
ข้อมูลกรณีศึกษา	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
กรอบแนวคิดเชิงพรรณนา	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
รูปแบบการศึกษา	28
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	37
ตอนที่ 2 ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	71
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019.....	80
สรุปแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019.....	83
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการศึกษา.....	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	109
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์.....	110
ข แบบสัมภาษณ์.....	112
ประวัติผู้ศึกษา.....	115

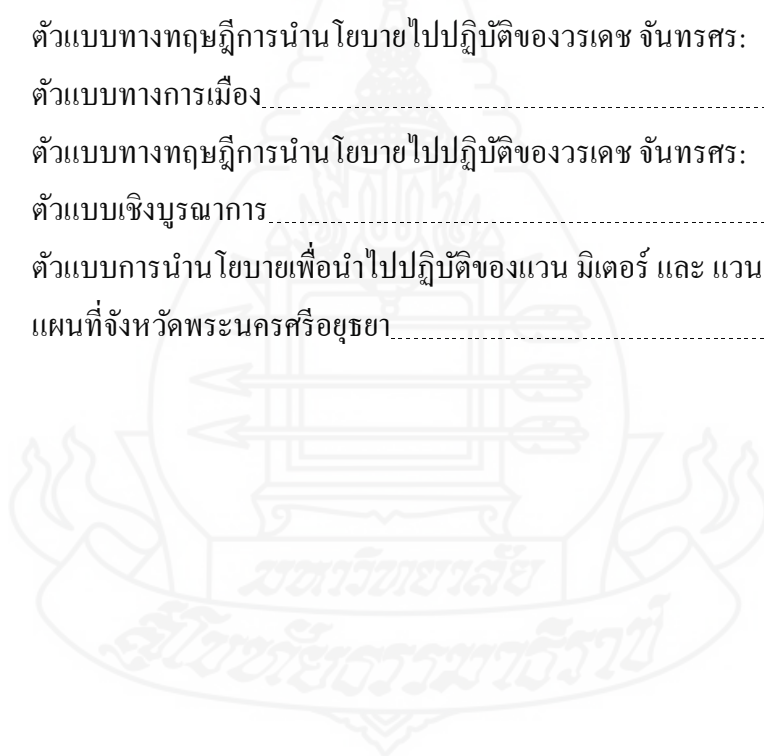
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 26
ตารางที่ 4.1	ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย..... 41
ตารางที่ 4.2	มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ..... 44
ตารางที่ 4.3	ปัจจัยทรัพยากรของนโยบาย..... 48
ตารางที่ 4.4	ปัจจัย การสื่อสารนโยบาย..... 53
ตารางที่ 4.5	ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ..... 57
ตารางที่ 4.6	ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง..... 62
ตารางที่ 4.7	ปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ..... 66
ตารางที่ 4.8	ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ..... 70
ตารางที่ 4.9	ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ..... 75
ตารางที่ 4.10	ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ..... 79
ตารางที่ 4.11	สรุปปัจจัย ปัญหา และแนวทางการพัฒนา การนำนโยบายไปปฏิบัติ..... 85



สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 2.1	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวระเดช จันทรศร : ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล.....	10
ภาพที่ 2.2	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวระเดช จันทรศร: ตัวแบบด้านการจัดการ	11
ภาพที่ 2.3	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวระเดช จันทรศร: ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร.....	12
ภาพที่ 2.4	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวระเดช จันทรศร: ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ.....	13
ภาพที่ 2.5	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวระเดช จันทรศร: ตัวแบบทางการเมือง.....	14
ภาพที่ 2.6	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวระเดช จันทรศร: ตัวแบบเชิงบูรณาการ.....	15
ภาพที่ 2.7	ตัวแบบการนำนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น.....	17
ภาพที่ 2.8	แผนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 โดยมีผู้ติดเชื้อยืนยันรายแรกในวันที่ 13 มกราคม 2563 ซึ่งการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้ประชาชนติดเชื้อจำนวนมาก ส่งผลให้รัฐบาลต้องใช้มาตรการที่เข้มข้นเพื่อควบคุมการระบาด โดยได้เริ่มใช้มาตรการล็อกดาวน์ในวันที่ 26 มีนาคม 2563 และผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ในวันที่ 4 พฤษภาคม 2563 โดยผ่อนคลายเป็นระยะต่างๆ 4 ระยะ และผ่อนคลายทั้งหมดในวันที่ 15 มิถุนายน 2563 กระทั่งเดือนเมษายน 2564 ได้พบคลัสเตอร์การระบาดใหม่ ทำให้มียอดผู้ติดเชื้อใหม่เพิ่มขึ้นและมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้มีการติดเชื้อในกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยการระบาระลอกเดือนเมษายน 2564 ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้ติดเชื้อจำนวน 1,960 ราย ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน COVID-19 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2564) เกิดปัญหาระบบเศรษฐกิจหยุดชะงัก มีผลกระทบต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เนื่องจากการขาดตอนของห่วงโซ่การผลิตทั้งในและต่างประเทศ โดยไม่สามารถนำเข้าและส่งออกสินค้าได้ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งได้รับผลกระทบต้องหยุดกิจการชั่วคราวหรือปิดดำเนินการได้เพียงบางส่วน สถานประกอบการหลายแห่งขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการ ส่งผลกระทบแก่ลูกจ้างที่ต้องหยุดงานหรือไม่ได้รับค่าจ้าง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาถือเป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากมีสถานประกอบการตั้งอยู่จำนวนมาก โดยมีสถานประกอบการเป็นอันดับที่ 16 ของประเทศ ซึ่งมีสถานประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 6,294 แห่ง และมีลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการมากเป็นลำดับที่ 8 ของประเทศ ซึ่งมีลูกจ้างจำนวน 321,076 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564) เมื่อเกิดผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 จึงส่งผลให้สถานประกอบการหลายแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว

แนวทางหรือวิธีการที่สถานประกอบการจะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในองค์กรของตน เพื่อลดต้นทุนอันเนื่องมาจากไม่สามารถประกอบการได้ตามปกติ จำเป็นต้องพยายามลดต้นทุนอันเป็นค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจที่ต้องมีการ

อาศัยแรงงาน กล่าวคือเป็นประเภทกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือบริการต่างๆ ที่ต้องมีลูกจ้างเข้ามาเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจนั้นดำเนินต่อไปได้ เจ้าของสถานประกอบกิจการซึ่งอยู่ในฐานะนายจ้างจำเป็นจะต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อลดต้นทุนในหลายๆวิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการที่ทำให้ต้นทุนลดลงอันจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ คือการที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อลูกจ้างไปด้วย

ทั้งนี้ เพราะการที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราวมักจะเกิดในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาบางประการทำให้ไม่สามารถที่จะเปิดดำเนินการผลิตต่อไปได้ในขณะนั้น นายจ้างจึงต้องสั่งหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเพราะการที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นเท่ากับว่าในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ปัญหาคือหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระยะเวลาดังกล่าว

มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จนถึงปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อเป็นการคุ้มครองดูแลลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน โดยมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

จากข้อมูลการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 วันที่ 30 มิถุนายน 2564 พบว่าสถานประกอบกิจการมีการหยุดกิจการชั่วคราว จำนวน 355 แห่ง โดยลูกจ้างได้รับผลกระทบจำนวน 105,846 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564) โดยสาเหตุในการหยุดกิจการชั่วคราวส่วนมากเกิดจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทั้งนี้ หากนายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองดูแลในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว โดยได้รับเงินและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 75

ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะส่งผลกระทบต่อทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างใน
 ระยะเวลาดังกล่าว มีผลต่อรายได้และการดำรงชีวิตของลูกจ้าง

จากข้อมูลข้างต้นจึงนำมาสู่วิจัยเรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของ
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อ
 ไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและปัญหาของการนำมาตรา
 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติใน
 สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งการ
 เสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครอง
 แรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว)
 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อ
 ไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของ
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส
 โคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว)
 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อ
 ไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ขอบเขตการศึกษา

การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
 พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบ
 ตัดขวาง โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาวิเคราะห์การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว)
 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติด

เชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ วิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคคลสำคัญในการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 และผู้บังคับใช้กฎหมาย ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสมัครใจให้ข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกโดยวิธีการเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แบ่งได้ 2 กลุ่ม จำนวน 15 คน ดังนี้

3.2.1 ภาครัฐ ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายและควบคุมให้สถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 5 คน

3.2.2 ภาคเอกชน ได้แก่ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 10 คน

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 – วันที่ 31 ธันวาคม 2564 (โดยศึกษาข้อมูลการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 – มิถุนายน 2564)

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายถึง การกำหนดเงื่อนไขการการหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนหรือทั้งหมด ตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินในระหว่างที่สถานประกอบการหยุดกิจการชั่วคราว

ทรัพยากรของนโยบาย หมายถึง เงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร รวมถึงแรงกระตุ้น สนับสนุนอื่นๆ เพื่อช่วยให้การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 เกิดประสิทธิผล

การสื่อสารนโยบาย หมายถึง การสื่อสารภายในของสถานประกอบการเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 และการสื่อสารภายนอกองค์กรระหว่างภาครัฐและสถานประกอบการ

ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของสถานประกอบการที่นำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หมายถึง สภาพเศรษฐกิจและสังคมในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ที่มีผลต่อการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ

ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ หมายถึง นายจ้างและภาครัฐมีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่สถานประกอบการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเกิดความรู้ความเข้าใจในข้อบังคับ ข้อกำหนด ที่นโยบายบัญญัติไว้ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนตามเจตนารมณ์ของนโยบาย

นโยบาย หมายถึง มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมาย ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง หากนายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน

สถานประกอบการ/นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อมูลปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำ มาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติใน สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อกำหนด แนวทางในการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติแก่สถานประกอบกิจการ และ รัฐบาลสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อช่วยเหลือสถานประกอบกิจการ

5.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการ นำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาและ ปรับปรุงกฎหมายมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ครอบคลุมและชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ



บทที่ 2

วรรณกรรมเกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อใช้อธิบายถึงการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. ข้อมูลกรณีศึกษา
 - 2.1 มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 - 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 - 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ
 - 3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. กรอบแนวคิดเชิงพรรณนา

1. แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความหมายของการนำนโยบายไปใช้เพื่อปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการให้นิยามความหมายดังนี้

วรเดช จันทรศร (2551, น.18) ให้ความหมายว่า การนำนโยบายเพื่อไปปฏิบัติ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องในองค์การที่รับผิดชอบ โดยสามารถนำไปปฏิบัติและบริหารทรัพยากร ตลอดจนสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้ได้หรือไม่ อย่างไร

วอลเตอร์ วิลเลียม (Walter Williams, 1971, p.144 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ 2549, น. 398) ได้มีแนวคิดว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความพยายามที่จะตัดสินใจความสามารถขององค์การในการบริหารบุคคลและทรัพยากรในหน่วยงาน และกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศุภชัย ยาวะประภาพร (2548, น. 90) ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น โดยสรุปจากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการมีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แต่เป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอนตลอดเวลา และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย

มยุรี อนุมานราชชน (2549, น. 208) ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการแปลงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย อาจเป็นกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีเป็นแนวทาง แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ผลการดำเนินการเป็นไปด้วยความสำเร็จลุล่วงและตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีการวางแผนโครงการเพื่อสนองให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการออกแบบองค์การและการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

เพรสแมน และ วิลดาฟสกี (Pressman and Wildavsky, 1973 อ้างถึงใน มยุรี อนุมานราชชน, 2549, น. 218) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้น จึงต้องมีนโยบายเกิดขึ้นก่อน แล้วจึงมีการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ออกมา

แนวความคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้ให้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งผู้ศึกษาได้มีข้อสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติภายใต้กรอบข้อกำหนดคนนโยบายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยลงมือปฏิบัติตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น จากแนวคิดเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้นำนโยบายไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติ จึงเป็นเรื่องของการศึกษาเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าสามารถนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ อย่างไร

1.2 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ วรเดช จันทรศร

วรเดช จันทรศร(2554, หน้า 129–146) ได้การศึกษา เรื่อง การนำนโยบายสาธารณะเพื่อไปปฏิบัติ โดยมีการเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ตัวแบบ ดังนี้

- ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (rational model)
- ตัวแบบทางการจัดการ (management model)
- ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (organization development model)
- ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic processes model)
- ตัวแบบทางการเมือง (political model)
- ตัวแบบเชิงบูรณาการ (integrative model)

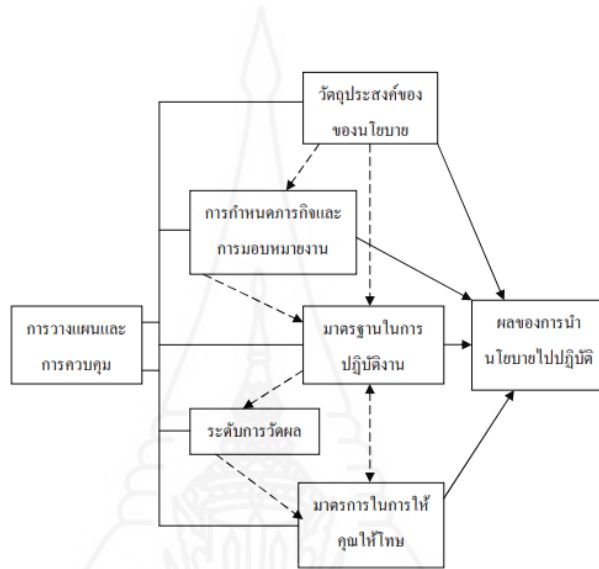
การนำเสนอรูปแบบทั้ง 6 ตัวแบบ เป็นการให้ความสนใจเกี่ยวกับการศึกษากำหนดนโยบายไปปฏิบัติออกไปอย่างกว้างๆ ไม่ได้ให้ความสนใจแนวคิดใดเป็นพิเศษ ในปัจจุบันการศึกษากำหนดนโยบายไปปฏิบัติได้รับความสนใจเป็นอย่างกว้างขวาง แต่ผลทางการศึกษา ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถหาข้อสรุป หรือใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นตัวยึดเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาอันจะเกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation processes)

ซึ่งรูปแบบทั้ง 6 ตัวแบบนี้มีตัวแปรตาม คือ ผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยในแต่ละรูปแบบ ของวรเดช จันทรศร ได้มีพัฒนาขึ้นโดยพิจารณาถึงขอบเขตเฉพาะแบบเจาะจง และค้นคว้าว่าแต่ละตัวแปร แต่ละตัวแบบจะมีตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันออกไป

1) ตัวแบบยึดหลักเหตุผล

ตัวแบบที่ยึดต้นแบบตามคติที่ว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์ นโยบายและกำหนดการปฏิบัติงานชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้หน่วยงานต่างๆ ของโครงการ มีการวัดผลการทำงาน มีการให้ประโยชน์ และ โทษ ทั้งนี้ เนื่องจากขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจว่าอะไรคือจุดมุ่งหมายที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมอบหมายหรือกำหนดความรับผิดชอบของนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้เกิดการประสานการทำงานมีความราบรื่น นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดระบบการประเมินผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้

นโยบายสามารถควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายได้ตลอดเวลา และประเด็นสุดท้ายระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีมาตรฐานในการทำงาน จะส่งผลให้การใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น และสร้างความเป็นธรรมในระบบ จะช่วยเสริมสร้างให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอีกด้วย



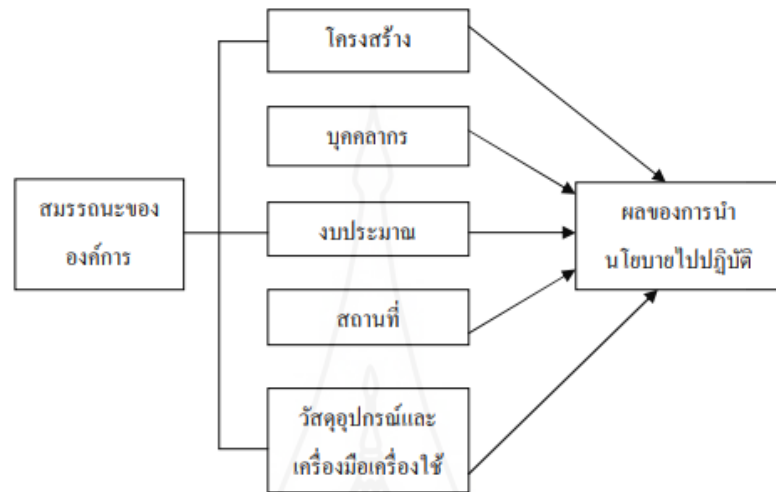
ที่มา : วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 131).

ภาพที่ 2.1 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร :
ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล

2) ตัวแบบด้านการจัดการ (management model)

รูปแบบตัวแบบด้านการจัดการ ตั้งอยู่ในแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ มุ่งเน้นความสนใจในสมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า มีขีดสมรรถนะความสามารถที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ดังนั้นโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคจะต้องมีอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การต้องมีการวางแผนหรือเตรียมความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และเงินงบประมาณ จึงเป็นตัวแบบส่วนหนึ่งของความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติ โดยการแก้ไขปัญหาที่ตัวองค์กร อาทิเช่น การขาดเงินงบประมาณ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร และความล่าช้าในการจัดตั้งระบบต่างๆ



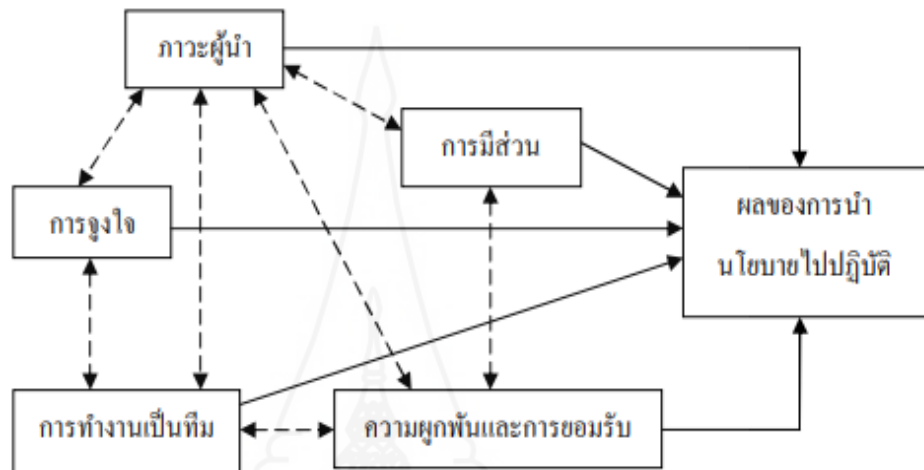
ที่มา : วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 134)

ภาพที่ 2.2 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร:
ตัวแบบด้านการจัดการ

3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (organization development model)

เป็นการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาของการนำนโยบายไปเพื่อการปฏิบัติ และเพื่อการสร้างความผูกพัน การยอมรับ โดยมีจุดประสงค์มุ่งตอบสนองความต้องการด้านทางจิตใจและทางด้านสังคมของมนุษย์ซึ่งได้ให้ความสนใจในเรื่องของการนำตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กรมาใช้โดยตรง ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ ภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมอันจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเป็นเรื่องของการจูงใจการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับการสร้างความผูกพันกับสมาชิกในโครงการ การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการควบคุมบังคับ หรือใช้อำนาจในลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้การแบ่งแยกนโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอันเป็นเรื่องที่ขัดกับสภาพความเป็นจริง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความสำคัญของนโยบาย และเล็งเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

จึงอาจส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ กล่าวได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติโดยตรง



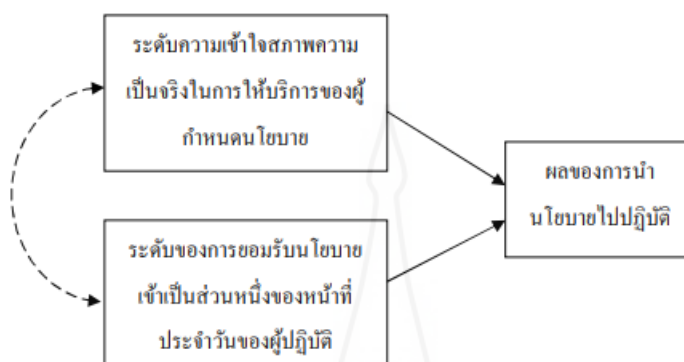
ที่มา : วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 136)

ภาพที่ 2.3 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร:
ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร

4) ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic processes model)

ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ ซึ่งพัฒนามาจากแนวความคิดของนักสังคมวิทยาองค์กร โดยพยายามมองหาสภาพความเป็นจริงทางสังคมในองค์กรเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเชื่อว่าอำนาจขององค์กรมีอยู่กระจายทั่วไปในระดับองค์กร อันหมายความว่า สมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจเกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ญาณ โดยเฉพาะข้าราชการผู้มีหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ซึ่งการยึดเหยียดนโยบายใหม่ๆ อาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้มักจะไม่มีผลสำเร็จ นอกจากนี้ว่าผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือมีการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน ซึ่งความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ซึ่งไม่ใช่เรื่องของการบริหารงานที่ขาด

ประสิทธิภาพแต่เกิดจากผู้นำองค์กรนำนโยบายไปใช้หรือผู้บริหารนโยบายที่ไม่เข้าใจสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรที่เกิดขึ้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง



ที่มา : วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 138)

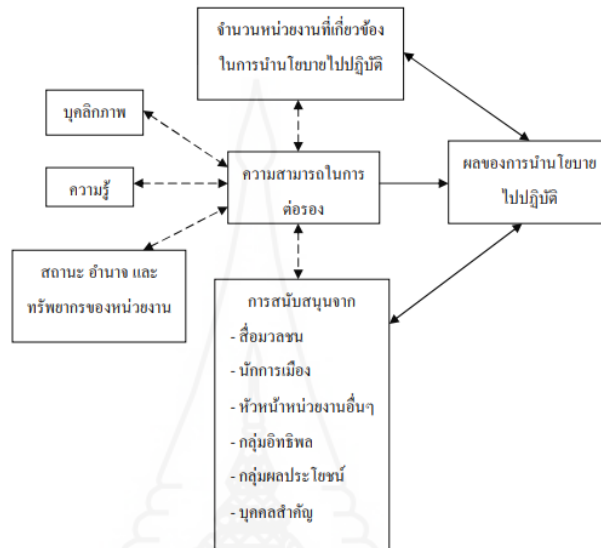
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร:
ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ

5) ตัวแบบทางการเมือง (political model)

ตัวแบบทางการเมือง เชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร ตัวแบบนี้เล็งเห็นว่าเป็นการสร้างการยอมรับ (consensus) และการมีส่วนร่วม (participation) เป็นสิ่งที่ยากและอาจเกิดขึ้นได้ แต่ความขัดแย้ง (conflict) ก็สามารถเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในสังคมทั่วไปเช่นกัน การคาดหวังที่จะให้ทุกคนเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะนโยบายคือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าแก่สังคม ย่อมจะมีทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกคนต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเองก่อนเป็นลำดับแรก

ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่ต้องเผชิญหน้ากับการบริหารความขัดแย้งต่อผู้แสวงหาผลประโยชน์ หรือการยอมรับ การโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไขและหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากร ทั้งบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานตลอดจน โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นส่วนหนึ่ง ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะของผู้มีอำนาจ และทรัพยากรของหน่วยงานที่มีอยู่อย่างจำกัด ในฐานะที่เป็นเครื่องมือข้อต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนในองค์กร จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์บุคคลสำคัญต่างๆ

รวมถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการต่อรองของผู้ปฏิบัติแต่ละคนเป็นสำคัญ

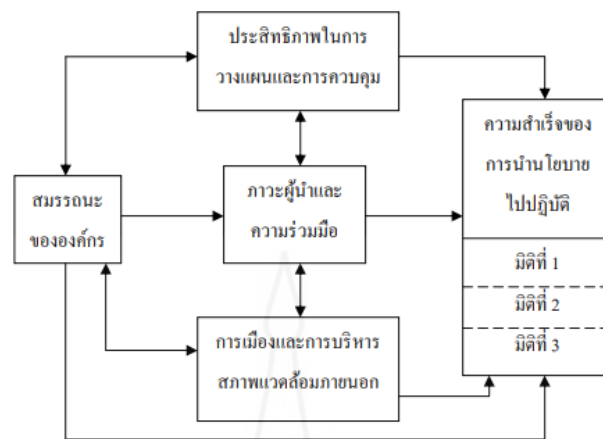


ที่มา : วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 140).

ภาพที่ 2.5 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร:
ตัวแบบทางการเมือง

6) ตัวแบบเชิงบูรณาการ

ตัวแบบที่รวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ ซึ่งแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ มิติที่ 1 เป็นการวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายจากผลผลิตผลลัพธ์ที่ได้ และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้นในมิติที่ 2 เป็นการวัดถึงผลกระทบของนโยบายที่เกี่ยวข้อง และมิติที่ 3 เป็นการวัดผลของนโยบายนั้นสามารถส่งประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมได้หรือไม่ ตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณานั้นมาจาก 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรสมรรถนะขององค์กร ตัวแปรประสิทธิภาพในการวางแผน ตัวแปรการควบคุมภาวะผู้นำ และความร่วมมือ และตัวแปรการเมืองการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก



ที่มา : วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 144)

ภาพที่ 2.6 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร:
ตัวแบบเชิงบูรณาการ

1.2.2 ตัวแบบของแวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn, 1961 5-8 อ้างถึงในวรเดช จันทรศร 2551, น. 125 - 125) ได้พัฒนาขึ้นมาได้แก่ ตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร มีความเชื่อมโยงของนโยบาย (policy) และสมรรถนะ (Performance) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (independent ariables) ที่มีต่อตัวแปรตาม (depenilent Variables) และตัวแปรอิสระที่มีรูปแบบประกอบไปด้วยตัวแปร ดังต่อไปนี้

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจว่านโยบายมีสมรรถนะมากหรือน้อยเพียงใด เพื่อเป็นการกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะนโยบาย เป็นสิ่งที่สำคัญจะต้องทำเป็นลำดับต้น เพราะมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง และต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถทราบได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากปราศจากเป้าหมายและข้อกำหนดที่ชัดเจน

2) ทรัพยากรของนโยบาย นโยบายที่กำหนดออกมาเกินจากเป้าหมาย วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่มีมาตรฐานแล้ว นโยบายต้องประกอบด้วยทรัพยากรซึ่งหมายถึงเงินงบประมาณ เพื่อเป็นแรงกระตุ้น และผลักดันให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การสื่อสารนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัตินอกจากจะประกอบไปด้วยมาตรฐานและวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรของนโยบายแล้วสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการสื่อสารนโยบายโดยต้องมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกลำดับชั้นในองค์การเกิดความรู้ความเข้าใจ การสื่อสารเป็นการสร้างความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน (clarity) การสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง (accuracy) และการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ (consistency) ระหว่างขั้นตอนในทุกกระบวนการ

4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ องค์การที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติมี 2 รูปแบบ กล่าวคือ

(1) ลักษณะโครงสร้างแบบเป็นทางการขององค์การ

(2) ลักษณะแบบไม่เป็นทางการของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะของหน่วยงานอันจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

- จำนวนและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

- ระดับการควบคุมเป็นลำดับบังคับบัญชาในการตัดสินใจและ

ดำเนินการปฏิบัติ

- ทรัพยากรของหน่วยงาน ได้แก่ แรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

หรือบุคลากรในหน่วยงาน

- ความสามารถที่เป็นแบบมาตรฐานของหน่วยงาน

- ระดับการสื่อสารแบบเปิด ได้แก่ การมีเครือข่ายการสื่อสารที่เป็นอิสระ

- การเชื่อมโยงแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการของผู้กำหนด

นโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง โดยสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม

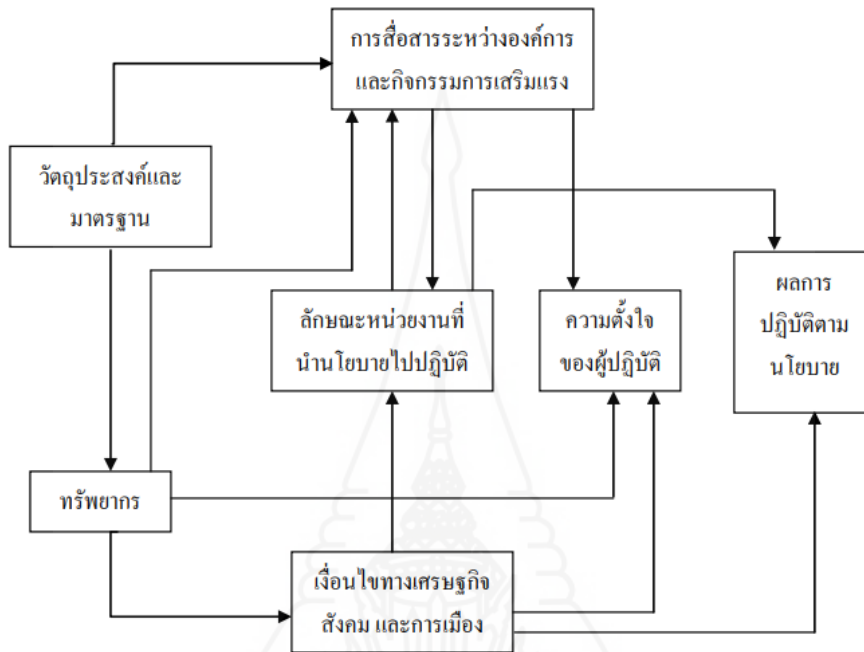
6) ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติจึงมีส่วนสำคัญและเป็นปัจจัยอันจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งต่อองค์ประกอบที่มุ่งเน้น ไปถึงตัวผู้ปฏิบัติ มี 3 ประการคือ

(1) การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีผลต่อนโยบาย

(2) ทิศทางการตอบสนองนโยบายต่อผู้ปฏิบัติ

(3) ระดับการยอมรับนโยบายต่อผู้ปฏิบัติ

รูปแบบการนำนโยบายเพื่อนำปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น โดยแสดงดังภาพข้างล่างดังนี้



ที่มา : วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 122).

ภาพที่ 2.7 ตัวแบบการนำนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น

การศึกษาเรื่อง “การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อนำไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษามีรูปแบบกระบวนการของการนำนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น เพื่อใช้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนและครอบคลุมปัจจัยของการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์ปัจจุบันทั้งหมด และด้วยเหตุที่การสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

2. ข้อมูลกรณีศึกษา

2.1 มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จนถึงปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อเป็นการคุ้มครองดูแลลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน โดยมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

เจตนารมณ์มาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำคัญสำคัญของมาตรา 75 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดการทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และให้แจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการชั่วคราว ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาของพนักงานตรวจแรงงานและนายจ้างตลอดจนให้ความคุ้มครองกับลูกจ้าง

2.1.1 รูปแบบของการหยุดกิจการชั่วคราว

การหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง เป็นการหยุดประกอบกิจการเป็นการชั่วคราว โดยสาเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ว่าโดยเหตุจำเป็นของนายจ้าง เช่น การปรับปรุงกิจการ การปรับเปลี่ยนเครื่องจักร หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัย ซึ่งไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้จำเป็นต้องมีการหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งการหยุดกิจการชั่วคราวแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

การหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมด หมายถึง การหยุดกิจการทั้งหมดของโรงงานหรือสถานประกอบการหรือหยุดการทำงานของหน่วยการผลิตทั้งหมด ไม่มีการผลิตใดๆ ในสถานประกอบการนั้นอีก แต่ถ้ามีการเปิดกิจการตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยงานเดียวกันทำงานต่อไป ขณะที่ลูกจ้างบางคนหยุดงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราว

การหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว หมายถึง การหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างแต่เพียงบางส่วน มิใช่การหยุดทั้งหมดหรือหยุดทั้งกิจการ แต่นายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างบางแผนกหรือบางส่วนในกิจการของตนนั้นหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว โดยนายจ้างเป็นคนคัดเลือกลูกจ้างบางส่วนในกิจการของตนที่มีความจำเป็นน้อยที่สุด โดยให้หยุดกิจการแผนกใดแผนกหนึ่ง เพื่อลดต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการลง เพื่อให้การดำเนินการในแผนกหรือส่วนงานอื่น สามารถที่จะดำเนินการต่อไปได้ เพราะถ้าไม่หยุดกิจการชั่วคราวในส่วนที่มีความจำเป็นในหน่วยงานหรือกิจการที่น้อยที่สุดไป ก็อาจทำให้มีผลกระทบต่อลูกจ้างหรือในส่วนกิจการทั้งหมด อาจทำให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดของกิจการ หรืออาจต้องปิดกิจการทั้งหมดก็เป็นได้

2.1.2 ลักษณะการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราว

การหยุดกิจการชั่วคราวถือเป็นวิธีการหรือหนทางที่ทำให้นายจ้างไม่ต้องเลิกกิจการอย่างถาวรเมื่อเหตุผลและความจำเป็นที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวสิ้นสุดลง ลูกจ้างก็สามารถกลับเข้ามาทำงานกับนายจ้างได้ต่อไป ซึ่งในระหว่างที่ลูกจ้างต้องหยุดงานอันเนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างย่อมเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนอย่างแน่นอน จึงจำเป็นที่รัฐต้องกำหนดมาตรการขึ้นมา เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง มิให้นายจ้างเอาเปรียบหรืออ้างเหตุผลที่ไม่เป็นธรรมมากเกินไปแก้มูลลูกจ้างให้ต้องหยุดงานไปชั่วคราว มาตรการคุ้มครองอันเนื่องมาจากการที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวที่รัฐกำหนดขึ้น ได้แก่ มาตรการทางกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 75 ซึ่งถือเป็นวิธีการคุ้มครองลูกจ้าง โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการกำหนดหรือควบคุมมิให้นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนและเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติเอาไว้ เพื่อให้การหยุดกิจการชั่วคราวเป็น ไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมายต่อลูกจ้าง โดยการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราวจะมีรูปแบบของการกำหนดเป็นกฎหมาย ดังนี้

2.1.3 เป็นกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างในการหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวกฎหมาย กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้ว่า นายจ้างมีสิทธิที่จะหยุดกิจการชั่วคราวได้ในกรณีใดบ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ต่อลูกจ้างอย่างไรบ้างในการหยุดกิจการชั่วคราว รวมไปถึงลูกจ้างจะได้สิทธิหรือมีหน้าที่อย่างไรบ้างจากการหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างในการหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 กำหนดว่า กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อน

นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานซึ่งการที่กฎหมายกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างในการหยุดกิจการชั่วคราวเอาไว้ดังกล่าว ถือเป็นลักษณะของการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวได้ตามอำเภอใจ

2.1.4 เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขในการหยุดกิจการชั่วคราว

การคุ้มครองลูกจ้างจากการหยุดกิจการชั่วคราวอีกลักษณะหนึ่ง คือ การที่กฎหมายจะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขในการหยุดกิจการชั่วคราวเอาไว้ ซึ่งในบทบัญญัติมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอนและเงื่อนไขของกฎหมายไว้ว่า นายจ้างต้องมีความจำเป็นถึงขนาดที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เป็นการชั่วคราว ซึ่งมีใช่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนหรือลดกำลังการผลิตลงอันเป็นเหตุที่มีใช่เหตุสุดวิสัย โดยก่อนวันเริ่มหยุดกิจการนายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันทำการ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขของกฎหมายดังกล่าวเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ที่มา : รายงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2564 , หน้า 12).

ภาพที่ 2.8 แผนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2.1 สภาพทางภูมิศาสตร์

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ราบลุ่มของภาคกลางตอนล่าง ประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยมีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ เส้นทางถนนสายเอเชีย 75 กิโลเมตร เส้นทางรถไฟ 72 กิโลเมตร และเส้นทางเรือ 103 กิโลเมตร โดยมีเนื้อที่ประมาณ 2,556.64 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,597,900 ไร่ ซึ่งนับว่าพื้นที่จังหวัดมีอาณาเขตขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 63 ของประเทศไทย และเป็นอันดับที่ 11 ในเขตภาคกลาง โดยลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไม่มีภูเขา ไม่มีป่าไม้ มีแม่น้ำที่สำคัญไหลผ่าน 4 สาย ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก แม่น้ำลพบุรีและแม่น้ำน้อย รวมระยะทางความยาวประมาณ 200 กิโลเมตร มีลำคลองขนาดใหญ่ย่อยรวมจำนวน 1,254 คลอง เชื่อมต่อกับแม่น้ำเกือบทั่วบริเวณพื้นที่บริเวณจังหวัด

2.2.2 สถานที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีพื้นที่อาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงที่สำคัญ ดังนี้

- ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดลพบุรี
- ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี
- ทิศตะวันออก อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดสระบุรี
- ทิศตะวันตก อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2.3 การแบ่งเขตการปกครองและจำนวนประชากร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 อำเภอ 209 ตำบล มีจำนวนบ้านเรือน 336,357 หลังคาเรือน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 158 แห่ง อาทิเช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 5 แห่ง เทศบาลตำบล 30 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง ข้อมูลปัจจุบันมีการสำรวจประชากร ณ เดือนธันวาคม 2563 ทั้งสิ้นรวม 819,088 คน แยกเป็นชาย 393,551 คน แยกเป็นหญิง 425,537 คน โดยมีเขตอำเภอที่มีประชากรอาศัยอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 139,789 คน และจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่น้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก จำนวน 8,856 คน (ปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา , 2564)

2.2.4 เศรษฐกิจจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีรากฐานทางเศรษฐกิจที่มั่นคงอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงสุดเป็นอันดับที่ 3 ของประเทศ รองจากจังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเขตส่งเสริมด้านการลงทุน จำนวน 2 เขต ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน, นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค), นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และมีเขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพตเตอร์แลนด์วังน้อย สวนอุตสาหกรรมโรจนะ และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 2

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

จากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในประเทศไทยได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากการขาดตอนของห่วงโซ่การผลิตทั้งในและต่างประเทศ โดยไม่สามารถนำเข้าและส่งออกสินค้าได้ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่ง ต้องหาแนวทางหรือวิธีการในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในองค์กรของตน เพื่อลดต้นทุนอันเนื่องมาจากไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ โดยจำเป็นต้องพยายามลดต้นทุนอันเป็นค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด เจ้าของสถานประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะนายจ้างจำเป็นต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อลดต้นทุนในหลายๆ วิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการที่ทำให้ต้นทุนลดลงอันจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการ คือการที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราว โดยข้อมูลการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 - วันที่ 30 มิถุนายน 2564 พบว่าสถานประกอบการมีการหยุดกิจการชั่วคราว

จำนวน 355 แห่ง โดยลูกจ้างได้รับผลกระทบจำนวน 105,846 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (ระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , 30 มิถุนายน 2564) โดยสาเหตุในการหยุดกิจการชั่วคราวส่วนมาก เกิดจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อสินค้า ทำให้การผลิตลดลง และการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 โดยข้อมูลการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 - วันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่าสถานประกอบการมีการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราว ทั้งหมด 35 แห่ง โดยลูกจ้างได้รับผลกระทบ จำนวน 4,167 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ของลูกจ้างทั้งหมด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , 2564)

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 - วันที่ 31 ธันวาคม 2562 และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 - วันที่ 30 มิถุนายน 2564 พบว่า สถานประกอบการได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเพิ่มขึ้น 320 แห่ง และลูกจ้างได้รับผลกระทบเพิ่มขึ้น 101,670 คน โดยสาเหตุเนื่องมาจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดลงและเกิดและการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

เอนก ศรีนันท์ และนิเทศ ดินณะกุล (2563) ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำ นโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามสมมติฐานการวิจัยทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย ด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบาย ด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และด้านคุณสมบัติของบุคลากรผู้รับผิดชอบของนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.729 จึงสามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 72.89

วรพิทย์ มีมาก และประพีร์ อภิชาติสกุล (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำ พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ไปปฏิบัติ ซึ่งงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าการนำกฎหมายไปปฏิบัติได้ผลในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกฎหมายไปปฏิบัติ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและโครงสร้างของหน่วยงานตามกฎหมาย

พศกพร สุขุมมะสวัสดิ์ และธนวัฒน์ พิมลจินดา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในจังหวัดชลบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้ทำให้ทราบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน 1) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานของทั้ง 4 กลุ่มเป็นนโยบายที่มอบหมายและสั่งการจากรัฐบาล 2) รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณซ้ำเหมือนเดิม 3) จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติของทั้งสี่กลุ่มยังคงแบบอัตลักษณ์วัฒนธรรม และองค์กรที่เฉพาะประเด็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานมีลักษณะไม่มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่จริง 2) งบประมาณมีการจัดสรรให้ไม่เพียงพอ 3) การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายฯ ไปปฏิบัติไม่มีการบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะเบื้องต้น รัฐบาลควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และรัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายควรจัดสรรงบประมาณตามนโยบายฯ กำหนดและระบุเอาไว้โดยเฉพาะให้ชัดเจนเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสภาพพื้นที่จริง

บุญมี โทท่า ภักดี โพธิ์สิงห์ และณูนิน กฤติยะโชติ (2563) ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การนำนโยบายเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนำนโยบายเบี่ยงชีฟของผู้สูงอายุไปปฏิบัติ โดยนำตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรหลักทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ได้แก่ ลักษณะนโยบายที่มีแนวทางของวัตถุประสงค์ชัดเจนเฉพาะเจาะจง และสอดคล้องกับความเป็นจริง 2. ทรัพยากร ได้แก่ จำนวนบุคลากร ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม 3. การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อข้อความได้ชัดเจน ถูกต้อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในทิศทางที่ตรงกัน 4. ลักษณะขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายปฏิบัติ 5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หมายถึง การที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานประชาชน หรือบุคคลสำคัญในท้องถิ่น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยแสดงออกด้วยการสนับสนุน หรือคัดค้านนโยบายในสถานะช่วงเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองนั้น 6. ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง แนวความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อนโยบายเบี่ยงชีฟ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์แล้วสามารถนำไปสู่ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือความสำเร็จและความล้มเหลวการนำ

นโยบายเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์คือคุณภาพชีวิต และการดำรงชีพในชุมชนของผู้สูงวัยมีความเหมาะสม

พรรณสุภา โพธิ์ช้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งงานวิจัยนี้ทำให้ทราบเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงขาดการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับระดับจังหวัดและระดับอำเภอ และยังมีความยากลำบากในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ที่มีปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติประกอบด้วย 4 ปัจจัยสำคัญตามลำดับ อาทิเช่น การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ขณะที่งบประมาณและผู้นำไม่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือระหว่าง สภาวัฒนธรรมตำบลกับหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เป็นกลไกในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาวัฒนธรรม โดยผลักดันให้เกิดข้อตกลงร่วมกันและบังคับใช้ร่วมกันอย่างชัดเจนและควรกำหนดแผนขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์สภาวัฒนธรรมจังหวัด และส่งเสริมให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับ ทุกภาคส่วน ร่วมกันจัดทำแผนงาน โครงการ ขอสันับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยแผนงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและเกิดประโยชน์สูงสุด

อิทธิชัย สีด้า (2553) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่สำคัญในการนำนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยด้านความไม่เพียงพอของทรัพยากร และภายใต้ระบบทางสังคม

รัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยทางด้านคุณสมบัติของทุกบุคลากรที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.1 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจ้าของผลงาน	มาตรฐานและ วัตถุประสงค์ ของนโยบาย	ทรัพยากร ของนโยบาย	การ สื่อสาร	ลักษณะของ องค์กรที่ นโยบายไป ปฏิบัติ	สภาพทาง เศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง	ความตั้งใจ และการให้ ความร่วมมือ ของผู้ปฏิบัติ
เอนก ศรีนนท์						
นิเทศ ดินณะกุล	✓	×	✓	✓	✓	✓
วรพิทย์ มีมาก						
ประไพร์ อภิชาติสกุล	×	×	×	✓	×	✓
พสกพร สุขุมมะสวัสดิ์						
ชนวัฒน์ พิมลจินดา	×	✓	×	×	×	×
บุญมี โทท่า						
ภักดี โพธิสิงห์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ญานิน กฤติยะโชติ						
พรรณสุภา โพธิ์ข้อย						
ณัฐกริช เปาอินทร์	✓	✓	✓	×	×	✓
อิทธิชัย สีดำ	×	✓	×	×	×	×
รัฐกร กลิ่นอุบล	✓	×	✓	✓	✓	✓

3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

วิชชุดา ยิ้มรุ่งเรือง (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : กรณีศึกษา มาตรา 75 ซึ่งจากงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 มิได้กำหนดขอบเขตความหมายของการหยุดกิจการชั่วคราว เหตุแห่งความจำเป็นและระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ชัดเจนเพียงพอ อีกทั้ง ยังไม่ได้ให้เวลาลูกจ้างเตรียมตัวที่จะได้รับผลกระทบล่วงหน้าและไม่ได้ให้เวลาในการตรวจสอบจากพนักงานตรวจแรงงาน ถึงเหตุจำเป็นของนายจ้างก่อนที่จะมีการหยุดกิจการชั่วคราว

4. กรอบแนวคิดเชิงพรรณนา

จากการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวความคิดของ Van Meter and Van Horn (1975) ที่มุ่งเน้นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่าง นโยบาย (policy) และสมรรถนะ (performance) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งต้องมีความชัดเจน เพื่อให้ทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ ทรัพยากรของนโยบายต้องมีอย่างเพียงพอต่อเนื่อง การสื่อสารต้องเข้าใจตรงกัน ไม่สลับซับซ้อน และคำนึงถึงลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะเน้นความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิเคราะห์ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -2019



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ในการศึกษาที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งการเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบตัดขวาง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ และสมัครใจให้ข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง แบ่งได้ 2 กลุ่ม จำนวน 15 คน ได้แก่

2.1 ภาครัฐ ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายและกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 5 คน

2.2 ภาคเอกชน ได้แก่ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง จากสถานประกอบกิจการที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 10 คน ดังนี้

1. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 1 ประกอบกิจการ ผลิตเครื่องแต่งกาย มีลูกจ้างทั้งหมด 1,238 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก

2. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 2 ประกอบกิจการ ผลิตเครื่องมือตัดคิ่ง มีลูกจ้างทั้งหมด 1,648 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก

3. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 3 ประกอบกิจการ ผลิตส่วนประกอบแอร์รถยนต์ มีลูกจ้างทั้งหมด 481 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก

4. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 4 ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับอุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคม มีลูกจ้างทั้งหมด 975 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลขาดแคลนวัตถุดิบ

5. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 5 ประกอบกิจการผลิตผ้าใบ โครงสร้างยางรถยนต์ มีลูกจ้างทั้งหมด 365 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก

6. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 6 ประกอบกิจการ ผลิตแผงวงจรไฟฟ้า มีลูกจ้างทั้งหมด 1,100 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก

7. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 7 ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แบบพลาสติก มีลูกจ้างทั้งหมด 64 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผล ไม่มีคำสั่งซื้อจากลูกค้าตามปกติ และการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

8. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 8 ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีลูกจ้างทั้งหมด 800 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผล ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก

9. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 9 ประกอบกิจการ ผลิตส่งออก เครื่องมืออุตสาหกรรม มีลูกจ้างทั้งหมด 135 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผล ไม่มีคำสั่งซื้อจากลูกค้าตามปกติ

10. นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ 10 ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีลูกจ้างทั้งหมด 312 คน ได้แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วน ด้วยเหตุผลว่า ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก และการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาเลือกใช้เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีการกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะได้ชุดคำถามที่เหมือนกัน ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเปรียบเทียบคำตอบของผู้ตอบแต่ละคนได้ชัดเจนขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ดังนี้

3.1 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยยึดกรอบแนวคิดในการศึกษาและคำถามในการศึกษาเป็นสำคัญ

3.2 ขอความเห็นและข้อเสนอแนะต่อแบบสัมภาษณ์จากอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ไขให้เหมาะสม

3.3 ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์และปรับแก้ไขให้เหมาะสม โดยผู้ศึกษาติดต่อสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวันสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้ออกแบบแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ภาครัฐและภาคเอกชน โดยประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์มีจำนวน 14 คำถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษาและตามแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น โดยมีประเด็นสัมภาษณ์ ดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

1. ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีปัจจัยใดบ้าง

2. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีความชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

3. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

4. ทรัพยากรของนโยบาย เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในการเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

5. การสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

6. ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ความพร้อมในด้านทรัพยากร บุคลากร ของสถานประกอบการมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

7. สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างที่เกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ หรือไม่ อย่างไร

8. ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

9. ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ปัจจัยใดสำคัญที่สุด เพราะอะไร

ปัญหาของนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

10. ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีปัญหาที่สำคัญเรื่องใดบ้าง

11. ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ข้อใดสำคัญที่สุด เพราะเหตุใด

แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

12. มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 อย่างไร

13. มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 อย่างไร

14. มีข้อเสนอแนะ/ความเห็นอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 อย่างไรบ้าง (ถ้ามี)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ วารสาร ตำราเรียน หนังสือราชการ เอกสารประกอบการประชุม รายงานการประชุม นโยบาย กฎหมาย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงข้อมูลทั่วไปของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ และข้อมูลผลการปฏิบัติการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาและเพื่อนำไปออกแบบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาปรากฏการณ์ในภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อศึกษาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 โดยอาศัยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เกี่ยวข้องกับการการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในพื้นที่ จำนวน 15 คน

4.3 การสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ด้วยวิธีการการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ โดยวิธีการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ทั้ง 2 รูปแบบข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ล่วงหน้าก่อนจะดำเนินการสัมภาษณ์

4.4 การจดบันทึก ผู้ศึกษาจดบันทึกข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการศึกษาต่อไป โดยการจดบันทึกข้อมูลของผู้ศึกษาประกอบด้วย การจดบันทึกข้อมูลเบื้องต้นในวันลงพื้นที่ภาคสนาม ได้แก่ การจดบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการจดบันทึกข้อมูลแบบละเอียด ซึ่งจะจดบันทึกจากเครื่องบันทึกเสียง การสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ดังนี้

4.4.1 ผู้ศึกษาประสานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับการการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.4.2 ผู้ศึกษาได้ประสานผู้ให้ข้อมูล โดยแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ การศึกษา รวมทั้งขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือในการศึกษาเรื่องดังกล่าว

4.4.3 ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ได้นัดหมายไว้ โดยใช้การ สัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง โดยก่อนสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่า จะใช้เครื่อง บันทึกลายเสียง เพื่อบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ ร่วมกับการจดบันทึกประเด็นสำคัญ โดยสัมภาษณ์กับ ผู้แทนกลุ่ม ภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน

นอกจากนั้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้ศึกษาให้ความสำคัญ กับจริยธรรมการวิจัยในคนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ การเคารพ ในสิทธิ เสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการขออนุญาต ก่อนกระทำการใดๆ ที่อาจกระทบกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ อาทิ การขอ อนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ การเปิดเผยข้อมูลตามที่ได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล สำคัญ รวมถึงการปกปิดชื่อของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษา เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ภายหลัง จากการให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลหรือการดำเนิน กิจกรรมทุกประการของผู้ศึกษา โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลแก่ผู้ศึกษา สำหรับการเก็บข้อมูล ไฟล์ บันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจะเก็บไฟล์ดังกล่าวไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัว และไม่นำไฟล์ ดังกล่าว รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ โดยการถอดไฟล์บันทึกเสียง การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีการเข้ารหัส เพื่อไม่ให้ผู้อื่นทราบว่าใครเป็นผู้ให้ข้อมูล สำคัญ และผู้ศึกษามีการทำบัญชีรายชื่อเก็บไว้ ทั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นการศึกษาจะทำลายข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์ทั้งหมดภายใน 1 เดือน

5. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จ ดังนี้

5.1 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (บุคคล) เนื่องจากการศึกษา ครั้งนี้มี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มาจากภาคส่วนที่ต่างกัน ใน 2 กลุ่ม ได้แก่ ภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ศึกษา จึงมีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่ามีการให้ข้อมูลที่เหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่มาจากภาคส่วนเดียวกันว่ามีการให้ข้อมูลที่เหมือนกัน หรือต่างกันอย่างไรด้วย โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการตรวจสอบโดยการทำตารางสรุปประเด็น ด้าน ปัจจัยที่สำคัญและด้านปัญหาของนมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งด้านแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้าด้านข้อมูล (บุคคล) ได้ชัดเจนขึ้น

5.2 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจาก การศึกษาครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม คือ การสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจึงมีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ดังกล่าวว่า ข้อมูลมีความเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร โดยผู้ศึกษาได้ตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการเก็บรวบรวมจากเอกสารมาเปรียบเทียบกัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องหรือแตกต่างกัน เช่น การตรวจสอบปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องของนโยบาย พบว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากภาคสนามมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสาร ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสาร ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม คือ การสัมภาษณ์มาตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ สำหรับข้อมูลที่ขาดหาย หรือข้อมูลขัดแย้งกัน หรือไม่อาจสรุปได้ ผู้ศึกษาได้ประสานไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อปรับปรุงข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการตีความและพรรณนา โดยการอิงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากกรอบแนวคิดการศึกษา การเปรียบเทียบและแบ่งกลุ่มข้อมูล รวมถึงการหาความเหมือนและความแตกต่างจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในภาครัฐและภาคเอกชน ในประเด็นการวิเคราะห์ปัจจัยและปัญหาของนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 รวมทั้งการเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและปัญหาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งการเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือ นายจ้าง/ผู้แทนสถานประกอบการที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว ที่นำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 และพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายและกำกับดูแลให้สถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นผู้แทนภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 15 คน ทั้งนี้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ตอนที่ 1 ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว)
ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์
การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วยภาครัฐและเอกชน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยมาตรฐานและวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง และจะต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทราบได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวหากปราศจากเป้าหมายและข้อกำหนดที่ชัดเจน ซึ่งจากการวิเคราะห์ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่เกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดขอบเขตความหมายของการหยุดกิจการชั่วคราว เหตุแห่งความจำเป็นและระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ชัดเจนเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ยังไม่ชัดเจน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่ามาตรฐานและวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนในเรื่องเงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำ การตีความหมาย รวมทั้งการจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง และผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามที่นโยบายกำหนด และลูกจ้างได้รับประโยชน์ โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ 1) ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และ 2) ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.1.1 ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

“...มีความชัดเจน เนื่องจากวัตถุประสงค์ได้ระบุเกี่ยวกับความจำเป็นที่สถาน-ประกอบกิจการจะต้องนำไปใช้ไว้ชัดเจน...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ไม่มีความชัดเจน เนื่องจากกฎหมายบัญญัติให้การหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนหรือทั้งหมดได้ กรณีที่นายจ้างได้รับผลกระทบต่อกระบวนการผลิตจนไม่สามารถผลิตได้ตามปกติ แต่ในช่วงสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้ยอดการสั่งซื้อลดลง แต่สถาน-ประกอบกิจการยังมีการผลิต เพียงแต่ลดจำนวนการผลิตน้อยลง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความชัดเจน เนื่องจากใช้ มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเงื่อนไขการหยุดกิจการชั่วคราว โดยระบุการหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วน หรือหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดไว้อย่างชัดเจน โดยอ้างอิงตามกระบวนการผลิตของแต่ละผลิตภัณฑ์”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ไม่ค่อยชัดเจน เนื่องจากหากจะใช้ มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนหรือทั้งหมด เช่น กรณีไม่มีวัตถุดิบในการผลิต แต่หากมีลูกจ้างติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 จำนวนมากทำให้สถานประกอบกิจการไม่สามารถดำเนินการผลิตต่อไปได้ กรณีอย่างเช่นนี้ไม่ได้ระบุว่าสถานประกอบกิจการสามารถใช้ มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้หรือไม่ และหากลูกจ้างบางคนติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือมีการกักตัวลูกจ้างลูกจ้างเป็นบางส่วน สถานประกอบกิจการจะใช้ มาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้หรือไม่อย่างไร...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ไม่ชัดเจน เนื่องจากมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวไว้ในลักษณะที่ค่อนข้างกว้าง ซึ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 มีลูกจ้างบางส่วนในสถานประกอบการที่ติดเชื่อและต้องกักตัวจึงไม่ชัดเจนว่าจะเข้าข่ายการใช้มาตรา 75 ได้หรือไม่...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เนื่องจากมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เขียนไว้แบบกว้างๆ ดังนั้น จึงควรมีแนวปฏิบัติเพิ่มเติมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกัน”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ยังไม่ชัดเจน เนื่องจากมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง ในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ซึ่งการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่บัญญัติไว้ไม่ได้ระบุว่าจะต้องจ่ายเงินอะไรบ้าง ซึ่งบางสถานประกอบการก็มีทั้งค่าจ้าง ค่าตำแหน่ง และเงินสวัสดิการอื่นๆ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ไม่ชัดเจน ในการนำไปปฏิบัติในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 เพราะการตีความหมายการหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วน ไม่ชัดเจนว่าครอบคลุมทั้งแผนกทั้งกระบวนการผลิตหรือสามารถให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมาปฏิบัติงานตามความจำเป็นได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความชัดเจน เนื่องจากวัตถุประสงค์มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้างในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ทำให้รายได้ลดลง จึงนำมาสู่การให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว และจ่ายค่าจ้างร้อยละเจ็ดสิบห้า...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“... ไม่ชัดเจน ในการนำไปปฏิบัติในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ว่าหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วน สามารถให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหยุดชั่วคราวในการกักตัวหรือหยุดเพื่อรักษาตัวจะเข้าข่ายมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“... ไม่มีความชัดเจน ในทางปฏิบัติมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ซึ่งขอบเขตการหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนจะเป็นการหยุดทั้งแผนกหรือทั้งกระบวนการผลิต แต่สถานประกอบการมียอดการสั่งซื้อลดลง ทำให้มีการผลิตเหมือนเดิมแต่จำเป็นต้องผลิตน้อยลงและใช้ลูกจ้างน้อยลงด้วย จึงมีการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวซึ่งจะขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“... ไม่มีความชัดเจน ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง โดยมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ซึ่งการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่บัญญัติไว้ไม่ได้ระบุว่าจะต้องจ่ายเงินอะไรบ้าง บางสถานประกอบการมีทั้งเงินค่าจ้าง เงินค่าตำแหน่ง รวมทั้งเงินสวัสดิการอื่นๆ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“... ไม่มีความชัดเจน ในการใช้ถ้อยคำ อย่างเช่น การหยุดกิจการบางส่วน ซึ่งอาจเกิดความสับสนในทางปฏิบัติว่าขอบเขตของคำว่าบางส่วน มีข้อจำกัดในการใช้อย่างไร เช่น ครอบคลุมทั้งแผนก หรือ สามารถให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมาปฏิบัติงานตามความจำเป็นได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“... ไม่ชัดเจน เนื่องจากในตัวบริบทของกฎหมายกำหนดว่า "มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง" ซึ่งสถานประกอบการมีการตีความในตัวกฎหมายที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งบางครั้งสถานประกอบการแจ้งว่าเหตุการณ์นี้เข้าข่ายความจำเป็น แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐมองว่าไม่ใช่เหตุจำเป็น จึงไม่สามารถใช้มาตรา 75 ได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ไม่ชัดเจน เนื่องจากมาตรา 75 ยังไม่ครอบคลุมในเรื่องสิทธิที่เกิดระหว่างใช้มาตรา 75 เช่นสิทธิลาต่างๆ ต้องหาข้อมูลจากประกาศหรือแนวปฏิบัติอื่นๆ ซึ่งอาจทำให้สถานประกอบกิจการไม่สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.1 ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน	0	3	3
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่มีความชัดเจน	5	7	12
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายยังไม่ชัดเจน ในเรื่องเงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำ การตีความหมาย รวมทั้งการจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง

1.1.2 ความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติ

“...มีความสำคัญ เพราะทำให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติได้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ ทำให้สถานประกอบกิจการนำไปปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะทำให้สถานประกอบการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่ายจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดด้วย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญมาก เพราะนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีไหนใช้ได้ กรณีไหนใช้ไม่ได้ ซึ่งฝ่ายบุคคลจำนวนมากยังไม่ค่อยเข้าใจ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“... มีความสำคัญ หากเมื่อลูกจ้างตั้งชื่อน้อยลง สถานประกอบการจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วน เพื่อลดค่าใช้จ่ายและจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญมาก เพราะเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง การลดต้นทุนของผู้ประกอบการ และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะเป็นการกำหนดเงื่อนไขและวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การนำไปปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการนำไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญต่อการนำไปปฏิบัติทำให้นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนด/จัดทำกฎหมาย ควรเขียนเจตนารมณ์ของกฎหมายให้มีความชัดเจน เพื่อให้หน่วยปฏิบัติและผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เป็นการช่วยให้นายจ้างไม่ต้องแบกภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด อาจเป็นเหตุให้สถานประกอบการต้องปิดการลง และช่วยลูกจ้างไม่ให้ถูกเลิกจ้าง...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าว ได้บัญญัติขึ้น โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้สถานประกอบการ/นายจ้าง ที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างมากเกินไป ประกอบกับลูกจ้างยังคงได้รับสิทธิอื่นตามกฎหมายแรงงานเช่นเดิม...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -2019 ทำให้สถานประกอบการได้รับผลกระทบมียอดสั่งซื้อสินค้าน้อยลง จึงมีวัตถุประสงค์ความสำคัญในการช่วยลดรายจ่ายให้แก่ นายจ้าง และให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญในการช่วยลดภาระ เมื่อเกิดเหตุจำเป็นหรือสถานการณ์ที่สถานประกอบการไม่สามารถควบคุมหรือดำเนินกิจการได้ตามปกติ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.2 มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	5	10	15
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่มีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายกำหนด

1.2 ปัจจัยทรัพยากรของนโยบาย นโยบายที่กำหนดออกมา นอกจากจะต้องมีเป้าหมายวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานแล้ว นโยบายยังต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรหมายความรวมถึงเงินงบประมาณ และแรงกระตุ้นสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทรัพยากรมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องสาเหตุที่ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดได้ เกิดจากสถานประกอบการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เนื่องจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 เนื่องจากสถานประกอบการได้รับผลกระทบทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดลง ต้องหยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้รายรับลดลง แต่สถานประกอบการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น ทรัพยากร (เงิน)

จึงมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ทรัพยากรของนโยบาย เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในการเกิดสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“...มีความสำคัญ เพราะสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้สถานประกอบกิจการต้องหยุดกิจการชั่วคราวเป็นบางส่วนหรือทั้งหมด เนื่องจากยอดการสั่งซื้อลดลง ทำให้รายได้ของสถานประกอบกิจการน้อยลง ดังนั้นหากสถานประกอบกิจการไม่มีความพร้อมในเรื่องเงิน ก็จะไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวได้ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 , สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้สถานประกอบกิจการต้องหยุดกิจการชั่วคราว ไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ตามปกติ ส่งผลให้รายได้น้อยลงแต่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว สถานประกอบกิจการต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลา ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวสถานประกอบกิจการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่รายได้ของสถานประกอบกิจการน้อยลง ดังนั้นทรัพยากร (เงิน) จึงมีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้นหากสถานประกอบการที่ไม่มีความพร้อมในด้านการเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการหยุดกิจการชั่วคราว ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ตลอดระยะเวลาที่สถานประกอบการมีคำสั่งหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้นเงินจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้รายได้ของสถานประกอบการน้อยลง แต่สถานประกอบการต้องปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้สถานประกอบการไม่มีการผลิตหรือผลิตน้อยลง รายได้น้อยลดลง แต่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 เงินจึงมีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายให้ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการร้อยละ 75 ดังนั้น เงินจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการตัดสินใจหยุดกิจการชั่วคราวเป็นเรื่องใหญ่ มีผลต่อ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ โดยจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ หยุดกิจการ เพราะฉะนั้นเงินจึงมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ให้ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องหยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้สถานประกอบการ ขาดสภาพคล่อง รายได้ลดลง แต่ต้องรับภาระในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่ไม่มีการผลิต หากสถานประกอบการไม่มีเงินสำรอง อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ตรงตามเจตนารมณ์ของตาม กฎหมาย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เมื่อเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้ สถานประกอบการต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน ระบบการทำงานของสถานประกอบการ ไม่สามารถดำเนินงานได้ปกติ ส่งผลให้สถานประกอบการหลายแห่งขาดสภาพคล่อง แต่ยังคงจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 75 เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญให้การปฏิบัติตาม กฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญต่อการปฏิบัติ เพราะหากไม่มีความพร้อมด้านทรัพยากร ต่าง ๆ แล้ว เช่น บุคลากร ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติแล้ว อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจภายใน สถานประกอบการ ลูกจ้างขาดความเชื่อมั่นสถานประกอบการ เกิดความขัดแย้งภายใน ส่งผลกระทบต่อการบริหารกิจการของสถานประกอบการในอนาคต ฯลฯ และแม้สถาน ประกอบกิจการจะสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ต่อลูกจ้างแล้ว แต่สถานประกอบการไม่สามารถ ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว ก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้สถานประกอบกิจการหลายแห่งไม่สามารถดำเนินกิจการตามปกติ จึงต้องมีการหยุดกิจการในบางส่วน โดยการใช้มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเท่ากับสถานประกอบกิจการนั้นไม่มีผลผลิตออกมา แต่ยังคงต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามปกติในอัตราร้อยละ 75 สถานประกอบกิจการจึงจำเป็นต้องมีเงินสำรองในการใช้จ่าย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 สถานประกอบกิจการได้นำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ โดยได้หยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นเงินจึงเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีผลในการปฏิบัติตามกฎหมายให้มีผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.3 ปัจจัย ทรัพยากรของนโยบาย

ทรัพยากรของนโยบายมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
ทรัพยากรของนโยบายมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำ มาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในการ เกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	5	10	15
ทรัพยากรของนโยบายไม่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำ มาตรา 75 การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในการเกิดสถานการณ์ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยทรัพยากรของนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการเกิดสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการเกิดสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 เนื่องจากสถานประกอบการได้รับผลกระทบทำให้ยอดขายการสั่งซื้อลดลง ต้องหยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้รายรับลดลง แต่สถานประกอบการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น ทรัพยากร (เงิน) จึงมีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.3 ปัจจัยการสื่อสารนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับชั้นขององค์การ การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน ความเที่ยงตรง และสม่ำเสมอ ในระหว่างกระบวนการสื่อสาร ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยการสื่อสารนโยบายมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัส - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากเอกสารยังมีกรณีที่ถูกจ้างร้องเรียนเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวของสถานประกอบการ เนื่องจากไม่เข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการหยุดกิจการชั่วคราว สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าปัจจัยการสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์ระบาดของโรคของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 เนื่องจาก การสื่อสารภายในองค์กรจะทำให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปฏิบัติ เพื่อให้ครบถ้วนสอดคล้องตามที่กฎหมายบัญญัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ การสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019

“...มีความสำคัญ เพราะการสื่อสารภายในองค์กรเป็นการชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่สถานประกอบการได้รับและสาเหตุที่ต้องนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ และการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจข้อบัญญัติของกฎหมายที่ถูกต้อง โดยจะทำให้การปฏิบัติตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการสื่อสารทำให้ลูกจ้างลูกจ้างเข้าใจถึงสาเหตุและความจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กรและป้องกันปัญหาการร้องเรียนของลูกจ้าง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากการสื่อสารภายในเป็นการแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนทราบและเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของสถานประกอบการ เพราะการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ทำให้รายรับของลูกจ้างน้อยลง ส่วนการสื่อสารภายนอกกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้เพื่อให้ครบถ้วนครอบคลุมในทุกประเด็น”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การสื่อสารภายใน มีความสำคัญอย่างมาก ลูกจ้างต้องได้รับข้อมูลและเหตุผลที่ถูกต้องและชัดเจน เกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราว และการสื่อสารภายนอกกับหน่วยงานภาครัฐเป็นการแจ้งเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามที่กฎหมายกำหนด”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะหากไม่สื่อสารภายในองค์กรให้ลูกจ้างทราบ จะทำให้เกิดความไม่เข้าใจ และเกิดปัญหาข้อร้องเรียนตามมา...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญมาก เพราะหากสื่อสารไม่ชัดเจน และไม่ทันท่วงที อาจเกิดความไม่เข้าใจ มีปัญหาข้อพิพาทตามมา...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การสื่อสารจะทำให้ทุกคนในสถานประกอบการทราบข้อเท็จจริง ทราบเหตุผลความจำเป็น และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างไม่มีปัญหาเรื่องความไม่เข้าใจ หรือข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ หากการสื่อสารดี ย่อมทำให้ทุกคนในสถานประกอบการรับทราบและเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง เป็นผลดีต่อองค์กรสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ครบถ้วนไม่มีปัญหาข้อร้องเรียน ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การสื่อสารถือเป็นเรื่องสำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องประกาศหยุดกิจการชั่วคราวอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการสื่อสารจะทำให้ทุกคนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นหรือสถานการณ์ที่สถานประกอบการได้รับผลกระทบ ทำให้เกิดความเข้าใจ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...การหยุดกิจการชั่วคราว บางสถานประกอบการ ไม่มีการสื่อสารให้ลูกจ้าง/บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้รับทราบ ถึงขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบกับภาครัฐเองก็ยังไม่มีส่วนดำเนินการที่ชัดเจนให้สถานประกอบการทราบ บางสถานประกอบการจึงไม่มีการสื่อสารถึงขั้นตอนการดำเนินการให้ลูกจ้างทราบ ได้ จึงทำให้ลูกจ้างเกิดความกังวล เกรงว่า จะเลิกจ้าง เนื่องจากตนเองติดเชื้อ/กลุ่มเสี่ยง ฉะนั้นการสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จ ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ หากสถานประกอบการไม่มีการสื่อสาร จะทำให้เกิดความไม่เข้าใจ เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวทำให้รายได้ของลูกจ้างน้อยลง หากลูกจ้างไม่ทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นที่สถานประกอบการได้รับ อาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับหรือเกิดการร้องเรียน ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายไม่ประสบความสำเร็จได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากขาดการสื่อสารที่ดีแล้วย่อมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจต่อการปฏิบัติ อาจก่อให้เกิดความสัมพันธ์ด้านลบต่อกัน ทำให้ความร่วมมือระหว่างกันลดน้อยลง และอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะ การสื่อสารภายในผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจน และสื่อสารกับลูกจ้างให้เข้าใจในสถานการณ์ที่สถานประกอบการกำลังเผชิญอยู่ ถ้าผู้บริหารไม่สื่อสารให้ลูกจ้างทราบ อาจทำให้เกิดปัญหาตามมา เนื่องจากลูกจ้างอาจจะคิดแล้วว่ารายจ่ายเท่าเดิม แต่รายรับกลับน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย แต่ไม่ได้มองในมุมมองของสถานประกอบการว่าเผชิญกับปัญหาอะไรอยู่ เพราะผู้บริหารไม่ได้สื่อสารให้รับทราบ ส่วนการสื่อสารภายนอกสถานประกอบการต้องสื่อสาร ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความถูกต้องของข้อมูล...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...การสื่อสารภายในองค์กร การชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรทั้งเรื่องความชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายเงิน ระยะเวลา สถานการณ์ที่ต้องนำมาตรา 75 มาใช้กับองค์กร และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย มีผลต่อการนำมาตรา 75 ไปใช้ได้โดยลุล่วงไปด้วยดี ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.4 ปัจจัย การสื่อสารนโยบาย

การสื่อสารนโยบายมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
การสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาด โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	5	10	15
การสื่อสารนโยบาย ไม่มีความสำคัญเกี่ยวข้อง กับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.4 การสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด เห็นว่าการสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เนื่องจาก การสื่อสารภายในองค์กรทำให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปฏิบัติ เพื่อให้ครบถ้วนสอดคล้องตามที่กฎหมายบัญญัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์

1.4 ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติมี 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์กร และลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในหน่วยงาน โดยลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปริมาณและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับของ

การควบคุมเป็นลำดับขั้นในการตัดสินใจและดำเนินการ ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน เช่น แรงสนับสนุนจากผู้บริหารหรือนักการเมือง ความสามารถในการยื่นหยัดของหน่วยงาน ระดับของการสื่อสารแบบเปิด เช่น การมีเครือข่ายการสื่อสารที่เป็นอิสระ และการเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้กำหนดนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะขององค์กรมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัส – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าความพร้อมขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในด้านทรัพยากร บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เนื่องจากองค์กรที่มีความพร้อมด้านการเงิน และมีบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการ จะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก ไม่มีเงินสำรองและไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ ก็จะไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ความพร้อมในด้านทรัพยากร บุคลากรของสถานประกอบการมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“...มีความสำคัญ เพราะทุกส่วนต้องสัมพันธ์กัน หากสถานประกอบการมีความพร้อมในเรื่องการเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวและมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในข้อบัญญัติของกฎหมาย จะทำให้การนำกฎหมายไปปฏิบัติเกิดผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีเงินสำรองน้อยหรือขาดสภาพคล่องทางการเงิน การหยุดกิจการชั่วคราวทำให้สถานประกอบการขาดรายได้ ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายค่อนข้างยาก เพราะไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการ และความพร้อมในด้านบุคลากรก็มีส่วนสำคัญให้การปฏิบัติตามกฎหมายให้ประสบผลสำเร็จ เพราะหากสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กฎหมายกำหนด หรือไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย อาจทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายไม่ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราว สถานประกอบกิจการจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งในเรื่องการเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทราบถึงข้อปฏิบัติที่กฎหมายกำหนด และปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ซึ่งสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมในด้านการเงินและมีบุคลากรรับผิดชอบที่มีความรู้ความเข้าใจจะสามารถปฏิบัติได้ดีกว่าสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรองและไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การหยุดกิจการชั่วคราวนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 และต้องมีการแจ้งให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทราบเป็นหนังสือล่วงหน้า 3 วันทำการ ดังนั้นความพร้อมของสถานประกอบกิจการในเรื่องเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างและบุคลากรที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดตามที่กฎหมายกำหนดจึงมีส่วนสำคัญทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ หากสถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านการเงิน บุคลากรที่รับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจ และการได้รับความร่วมมือจากทุกคนในสถานประกอบกิจการ จะทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย แรงงาน เงินสำรองของผู้ประกอบการ ล้วนแล้วสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมองค์กร ซึ่งสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่จะมีความพร้อมมากกว่า และจะส่งผลให้การนำกฎหมายไปปฏิบัติเกิดผลสำเร็จได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“มีความสำคัญ หากสถานประกอบกิจการมีความต้องการจะปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ไม่มีความพร้อมในด้านทรัพยากร ทั้งเงินที่ใช้ในการดำเนินการ หรือบุคลากรที่รับผิดชอบ ก็ไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ ความพร้อมของสถานประกอบกิจการในเรื่องการเงิน บุคลากร ความรู้ความเข้าใจของผู้ที่นำมาตรา 75 ไปปฏิบัติจะทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ ความไม่พร้อมด้านบุคลากรและการเงินจะส่งผลให้การนำกฎหมายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากไม่มีบุคลากรในการดำเนินการและไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สิ่งสำคัญคือทรัพยากรเงินที่ต้องใช้ในการจ่ายให้แก่ลูกจ้างช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราว หากสถานประกอบกิจการไม่มีความพร้อมจะส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ความพร้อมของสถานประกอบกิจการมีผลอย่างยิ่ง เนื่องจากหากสถานประกอบกิจการมีความพร้อม บุคลากร มีความรู้ มีเงินเพียงพอในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว จะทำให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ หากสถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านทรัพยากรสามารถทำให้องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายได้ หากสถานประกอบกิจการไหนไม่มีความพร้อมอาจเกิดปัญหาการดำเนินงานในหลายๆ ด้าน เช่น การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง การแจ้งหรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติ เพราะแม้สถานประกอบกิจการจะมีอุดมมุ่งหมายที่จะปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว แต่หากไม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติ ก็ไม่สามารถบรรลุผลตามอุดมมุ่งหมายได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เช่น สถานประกอบกิจการที่มีขนาดใหญ่ มีแผนก มีฝ่ายที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน จะค่อนข้างมีความรู้ในตัวกฎหมายและปฏิบัติได้ถูกต้อง ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสถานประกอบกิจการที่มีขนาดเล็ก มีบุคลากรอย่างจำกัด 1 คนมีหลายหน้าที่ จะค่อนข้างหละหลวมในกฎหมาย ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดการร้องเรียนของลูกจ้างให้เจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปตรวจสอบ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ลักษณะขององค์กร มีผลต่อการนำมาตรา 75 มาใช้ โดยหากองค์กรมีความพร้อมในการบริหารสภาพคล่องทางการเงินหรือในด้านต่างๆ สามารถตั้งรับกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่สามารถควบคุมได้ อย่างเช่นการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 นี้ย่อมส่งผลให้สถานประกอบกิจการสามารถประกอบกิจการให้ผ่านสถานการณ์ต่างๆ ไปได้โดยดี ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นาน โยบายไปปฏิบัติ

ลักษณะองค์กรที่นานโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับนานโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
ลักษณะองค์กรที่นาน โยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับนานโยบายไปปฏิบัติ (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	5	10	15
ลักษณะองค์กรลักษณะองค์กรที่นานโยบายไปปฏิบัติไม่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับนานโยบายไปปฏิบัติ (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.5 ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ใน สถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า ผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด เห็นว่าความพร้อมขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในด้านทรัพยากร บุคลากรและวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 เนื่องจาก องค์กรที่มีความพร้อมด้านการเงิน และมีบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการ จะส่งผลให้การปฏิบัติ ตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสถานประกอบกิจการที่มีขนาดเล็ก ไม่มีเงินสำรองและไม่มีบุคลากรที่ รับผิดชอบที่มีความรู้ความเข้าใจจะทำให้การนำกฎหมายไปปฏิบัติไม่เกิดผลสำเร็จ

1.5 ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุด กิจการชั่วคราว) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาด โรคติดเชื้อไวรัส - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสาร ระหว่างสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 สถานประกอบกิจการได้หยุด กิจการชั่วคราว เนื่องจากขาดแคลนวัตถุดิบไม่สามารถนำเข้าวัตถุดิบ และส่งออกสินค้าได้ส่งผลให้ สถานประกอบกิจการขาดสภาพคล่องด้านการเงิน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าการ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายการเมือง ไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบกิจการ ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้ยอดการสั่งซื้อ สินค้าลดลง ส่งผลให้สถานประกอบกิจการประสบปัญหาไม่มีเงินเพียงพอในการจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์สภาพเศรษฐกิจ สังคมและ การเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 มีความสำคัญเกี่ยวข้อง กับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ

“...มีความสำคัญเพราะปัญหาการแพร่เชื้อ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ส่งผล ให้เศรษฐกิจตกต่ำ เกิดผลกระทบต่อการกระบวนการผลิต ยอดการสั่งซื้อลดลง นำมาซึ่งการหยุดกิจการ ชั่วคราวและการใช้มาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากสถานการณ์ เศรษฐกิจไม่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้เงินสำรองน้อยลง ทำให้ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุด กิจการชั่วคราว ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญเศรษฐกิจตกต่ำ การเมืองไม่ชัดเจน การแพร่เชื้อก็ไม่ลดลง ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งหากเกิดขึ้นในระยะยาว อาจส่งผลให้สถานประกอบการไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายได้ ทำให้ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างส่งผลให้การปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการ ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้ยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง สถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราว ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เศรษฐกิจไม่ดีไม่มีการสั่งซื้อไม่มีการผลิตจำเป็นต้องนำมาตรา 75 - ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ หากเศรษฐกิจไม่ดีขึ้นอาจส่งผลให้ไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หรืออาจต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้างได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งได้รับผลกระทบ ยอดการสั่งซื้อลดลง ทำให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว และรัฐบาลไม่มีนโยบายช่วยเหลือสถานประกอบการ หากสถานการณ์เศรษฐกิจไม่ดีขึ้น อาจส่งผลต่อการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสถานประกอบการอาจขาดสภาพคล่องทางการเงิน และส่งผลให้ไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างได้ตามที่กฎหมายที่กำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญเพราะเศรษฐกิจมีผลต่อต้นทุนและกำไรของสถานประกอบการ ดังนั้นหากเศรษฐกิจไม่ดี จะทำให้สถานประกอบการขาดรายได้ ส่งผลให้ไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายได้ และนโยบายการเมืองมีผลต่อความเชื่อมั่นของคู่ค้า ฉะนั้น สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองจึงมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากระบบเศรษฐกิจมีผลต่อยอดผลิตและยอดขายสินค้า หากเศรษฐกิจไม่ดี รัฐบาลไม่มีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ ส่งผลให้สถานประกอบการกิจการต้องหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากรายขายได้น้อยลง แต่ตรงกันข้ามสถานประกอบการกิจการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายทั้งหมด ดังนั้นสภาพ เศรษฐกิจ และนโยบายการเมือง จึงมีผลต่อการนำกฎหมายไปปฏิบัติ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะหากเศรษฐกิจไม่ดี ส่งผลให้สถานประกอบการกิจการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ย่อมส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ เนื่องจากไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมีผลต่อการปฏิบัติแน่นอน เพราะหากสถานประกอบการใดได้รับผลกระทบรุนแรงก็ยากที่จะฟื้นฟูกิจการกลับคืนดังเดิมได้ ย่อมส่งผลให้ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะปฏิบัติตามกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ กิจการ เศรษฐกิจไม่ดี ยอดขายลดลง ทำให้การผลิตน้อยลงด้วย จำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว และมีผลต่อการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“มีความสำคัญ สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี เป็นเหตุให้สถานประกอบการกิจการมีการหยุดกิจการชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น เมื่อไม่มีการผลิตและทำให้สถานประกอบการกิจการขาดรายได้ สุดท้ายแล้วส่งผลให้สถานประกอบการกิจการไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่หยุดกิจการ ดังนั้นการปฏิบัติตามกฎหมายจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ กรณีที่สถานประกอบการประสบปัญหาการประกอบกิจการ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้สถานประกอบการ เลือกว่าจะหยุดกิจการชั่วคราวและทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว แต่นายจ้างก็ยัง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 75 จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่ เกิดขึ้นมากมาย แต่กลับไม่มีรายได้ ดังนั้นหากสถานประกอบการไม่มีเงินสำรองเพียงพอ อาจทำให้ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากสถานประกอบการ ไม่สามารถดำเนินกิจการ ต่อไปได้ จนขาดสภาพคล่องทางการเงิน ก็ไม่สามารถปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา – 2019 ส่งผลให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการ ได้ตามปกติ ประกอบกับการเมืองที่มีความไม่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้หลาย สถานประกอบการไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายได้ และไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุด กิจการชั่วคราว ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 สร้างผลกระทบ โดยตรงต่อการประกอบกิจการ เนื่องจากไม่สามารถควบคุมการระบาดได้ ซึ่งอาจจะเกิดในสถานประกอบการเอง ตลาดที่ทำการ ซื้อขาย หรือประเทศคู่ค้า การสั่งหยุดการดำเนินการต่างๆ ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องนำมาตรา 75 มาใช้ ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
มีความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ			
เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	5	10	15
สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองไม่มีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.6 สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่า สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดโรคของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ เนื่องจากการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการ ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้ยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง สถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราว

1.5 ปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง องค์ประกอบของปัจจัยนี้เน้นไปที่ตัวผู้ปฏิบัติ มี 3 ประการ คือการรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติและระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เนื่องจาก ความร่วมมือภายในองค์กร จะทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการเข้าใจ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยการยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกคือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ในการประสานข้อมูล การให้คำแนะนำ ในการดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ ความเข้าใจส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์โดยพิจารณาได้จากข้อมูล การสัมภาษณ์ ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“...มีความสำคัญ เพราะการร่วมมือภายในองค์กรจะทำให้เกิดความเข้าใจ ไม่เกิดปัญหาหรือเรียนและการร่วมมือภายนอกองค์กรจะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ หากสถานประกอบการได้รับความร่วมมือทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จลูกจ้างได้รับสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ลูกจ้างเข้าใจ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและความตั้งใจของสถานประกอบการในการปฏิบัติ จะทำให้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด ทำให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ถูกต้อง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐจะทำให้เกิดความชัดเจน ทราบวิธีการปฏิบัติ เงื่อนไขและข้อกำหนดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย การร่วมมือภายในองค์กรจะทำให้ลูกจ้างเข้าใจและยอมรับการตัดสินใจในการหยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เฉพาะความร่วมมือภายในองค์กร คือลูกจ้างในสถานประกอบการ มีความเข้าใจเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการ และยอมรับ และความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกคือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ในการประสานข้อมูล การดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตามมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ประสบผลสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร และความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติ ให้ถูกต้องชัดเจน...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะ ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นไปได้ให้ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะความร่วมมือของคนภายในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจ และไม่เกิดปัญหา ส่วนความร่วมมือจากภายนอกองค์กร ทำให้ทราบแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจน การร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรยอมทำให้การใช้มาตรา 75 ไม่เกิดปัญหา...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการหยุดกิจการชั่วคราวทำให้ลูกจ้างได้รับเงินน้อยลง ดังนั้นการได้รับความร่วมมือจากภายในองค์กรคือลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ และความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกคือภาครัฐ ในการชี้แจงทำความเข้าใจ วิธีปฏิบัติให้ถูกต้องชัดเจน จะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การให้ความร่วมมือของคนภายในองค์กรและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในการแนะนำ การนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ให้ถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดและทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภายในองค์กรในการยอมรับ และความร่วมมือจากภายนอกองค์กรคือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ วิธีการปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินการที่ถูกต้อง รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการในการส่งรายงาน ให้มีความสะดวกรวดเร็ว โดยจะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เมื่อสถานประกอบการจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว หากลูกจ้างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ และลูกค้าที่มีความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จะส่งผลการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการหยุดกิจการชั่วคราวย่อมส่งผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้าง ดังนั้นความร่วมมือจากภายในองค์กร คือ ลูกจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ความร่วมมือจากภายนอกองค์กร ได้แก่ ภาครัฐในการให้คำแนะนำข้อปฏิบัติที่ถูกต้อง และบริษัทลูกค้าที่มีความเข้าใจ จำทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบความสำเร็จ อีกด้วย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญต่อการปฏิบัติ หากขาดความร่วมมือจากทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้องเป็นเรื่องที่ยาก”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ เพราะการร่วมมือทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ เนื่องจากลูกจ้างภายในองค์กรเป็นผู้มีส่วนได้เสียในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง และภายนอกองค์กรคือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...มีความสำคัญ การให้ความร่วมมือภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจถึงสถานการณ์ การปฏิบัติงานตามที่นายจ้างมอบหมายเพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ มีผลต่อการใช้มาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ลู่ทางไปด้วยดี และการให้ความร่วมมือจากภายนอกองค์กรในการปฏิบัติ ก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายสำเร็จ ลู่ทางด้วย ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ

ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	5	10	15
ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติไม่มีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.7 ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเห็นว่าความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเกี่ยวกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เนื่องจาก

ความร่วมมือภายในองค์กร จะทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการเข้าใจเหตุผลความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยการยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกคือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ในการประสานข้อมูล การให้คำแนะนำ ในการดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จตามเจตนารมณ์

1.7 ปัจจัยสำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระดับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยความชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยการสื่อสารนโยบาย ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระดับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 คือ ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากร และปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายตามลำดับ โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระดับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“...เรื่องการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพราะต้องอธิบายให้ทุกส่วนเข้าใจ เช่น ต้องสื่อสารให้ลูกจ้างเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่สถานประกอบการจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องเรียนตามมา และการสื่อสารภายนอกองค์กร เป็นการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทราบวิธีปฏิบัติ แนวทางหรือคำแนะนำ ในการปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เพราะสถานประกอบการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว และไม่มี การสนับสนุนใดๆ จากทางภาครัฐ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เนื่องจากระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ทำให้สถานประกอบการไม่มีรายได้อะไร แต่ต้องแบกรับภาระในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ปัญหาด้านการเงินจึงเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้สถานประกอบการมีรายได้น้อยลง แต่ยังคงมีรายจ่ายเท่าเดิม เงินจึงเป็นปัญหาสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เพราะสถานประกอบการต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว แต่สถานประกอบการไม่มีการผลิต ทำให้ไม่มีรายได้ ซึ่งการปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สถานประกอบการต้องมีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว เงินจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...สภาพคล่องทางการเงิน ต้องยอมรับว่าเงินเป็นปัญหาสำคัญในการทำ การปฏิบัติตามมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประสบผลสำเร็จ เพราะในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 สถานประกอบการตรงหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้รายได้น้อยลง แต่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่มีการหยุด โดยสถานประกอบการไม่ได้รับเงินสนับสนุนหรือเงินช่วยเหลือใดๆ จากภาครัฐเลย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เนื่องจากยอดการผลิตลดลง เป็นเหตุให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่ต้องรับภาระในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เพราะเศรษฐกิจตกต่ำ ยอดการสั่งซื้อและการผลิตลดลง แต่สถาน-
ประกอบกิจการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเท่าเดิม...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...เงิน เนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ให้ประสบผลสำเร็จ สถานประกอบกิจการต้องมีเงินสำรองเพียงพอในการจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“... การสื่อสารระหว่างองค์ภายนอกและภายในองค์กร การให้ข้อมูลและ
คำแนะนำที่ถูกต้อง และตรงกันของแต่ละหน่วยงาน เพื่อที่จะทำให้สถานประกอบการสามารถ
ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เพราะการหยุดกิจการชั่วคราว แสดงว่าสถานประกอบกิจการได้รับ
ผลกระทบไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งทำให้สถานประกอบกิจการไม่มีรายได้ แต่
ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน การหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้สถานประกอบกิจการไม่มีรายได้แต่ยัง
มีค่าใช้จ่ายเหมือนเดิม ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน เพราะส่งผลโดยตรงต่อการประกอบกิจการ หากสถานประกอบกิจการใด
มีความพร้อมในการจ่ายเงินตามบทบัญญัติดังกล่าว ย่อมส่งผลดีให้การปฏิบัติตามกฎหมาย
ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...การเงิน โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรองเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้ขาดรายได้ ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...การสื่อสารภายในองค์กร การอธิบาย ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร ในองค์กรเรื่องความชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายเงิน ระยะเวลา สถานการณ์ที่ต้องนำมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้กับองค์กร และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย รวมไปถึงการบริหารสภาพการเงินให้ลูกจ้างได้รับเงินตามกำหนด เพื่อป้องกันการการร้องเรียนที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวเนื่องเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวเนื่องเกี่ยวกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
ความชัดเจนของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย	0	0	0
ทรัพยากรของนโยบาย	4	8	12
การสื่อสารนโยบาย	1	2	3
ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	0	0	0
สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	0	0	0
ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่สุดที่เกี่ยวเนื่องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่เกี่ยวเนื่องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 คือ ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากร และปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัญหาที่มีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากรที่รับผิดชอบ พบว่า สถานประกอบการกิจการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้ยอดขายลดลง และรายได้น้อยลงแต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรองมากพอขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดได้ ปัญหาขาดการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรภาครัฐ พบว่า สถานประกอบการบางแห่งไม่มีการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจ และเกิดการร้องเรียนมายังหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเงื่อนไขการหยุดกิจการชั่วคราว และการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ พบว่า มีสถานประกอบการบางแห่งที่ยังไม่ได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ลูกจ้างร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ปัญหาด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างที่เกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 พบว่า การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการ ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้ยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง ส่งผลให้ประสบปัญหาไม่มีเงินเพียงพอในการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก มีเงินสำรองไม่เพียงพอ บุคลากรไม่พอเพียงและไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายและข้อปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดได้ และ ปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย พบว่า ตัวบทกฎหมายตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ชัดเจนในเรื่องเงื่อนไขการทำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำ การตีความหมาย และการจ่ายเงินรวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ตามลำดับ โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์

ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“... ปัญหาเศรษฐกิจในช่วงระบาดไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้ยอดขายสินค้า น้อยลง ส่งผลให้สถานประกอบการมีรายได้น้อยลง และต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาการสื่อสารในองค์กรให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้มาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ทำให้รายได้อาจลดลง และปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“... ปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้สถานประกอบการได้รับผลกระทบต่อกระบวนการผลิต ทำให้รายได้น้อยลงแต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว และปัญหาการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบถึงสาเหตุและความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อลูกจ้างจะได้ยอมรับและไม่มีปัญหาร้องเรียนตามมา นอกจากนี้ปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบัญญัติของกฎหมายและการตีความของผู้ที่นำกฎหมายไปปฏิบัติก็มีความสำคัญเช่นกัน...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“... ปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากลูกค้าสั่งซื้อสินค้าน้อยลง เป็นเหตุให้สถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ซึ่งเกิดจากปัญหาทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาความพร้อมขององค์กร ในด้านการเงินและมีบุคลากรที่รับผิดชอบ และปัญหาการสื่อสารกับลูกจ้างในสถานประกอบการเกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวทำให้รายได้ของลูกจ้างน้อยลง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“... ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ ความชัดเจนในการตีความหมายของผู้ปฏิบัติ ปัญหาการสื่อสารการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราว และปัญหาด้านการเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาเศรษฐกิจในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้ยอดการสั่งซื้อลดลงและส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตเนื่องจากไม่สามารถนำเข้าวัตถุดิบได้ ทำให้รายได้ของสถานประกอบการกิจการลดลง ปัญหาด้านการเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในการในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวจึงเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการสื่อสารทำความเข้าใจกับลูกจ้างในการหยุดกิจการชั่วคราว และปัญหาการให้ความร่วมมือของสถานประกอบการผู้ที่นำกฎหมายไปปฏิบัติ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาความพร้อมด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ ในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรให้ลูกจ้างยอมรับและเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และปัญหาสภาพคล่องด้านการเงินของสถานประกอบการ เพราะต้องจ่ายให้เงินแก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาความพร้อมด้านการเงินและทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติตามมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปัญหาความชัดเจนและการตีความในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ และปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ที่นำกฎหมายไปปฏิบัติ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาความชัดเจนของกฎหมายและแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ปัญหาเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้สถานประกอบการมีรายได้ลดลง ส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องด้านการเงินของสถานประกอบการและความสามารถในการจ่ายค่าจ้างระหว่างหยุดกิจการให้แก่ลูกจ้าง”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมายในการนำไปปฏิบัติ และเงินที่ใช้ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-2019 ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการเงินสำหรับช่วยให้แก่ลูกจ้างในช่วงหยุดกิจการชั่วคราว นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากรที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ และปัญหาการสื่อสารทำความเข้าใจกับลูกจ้าง เพราะมีลูกจ้างบางส่วนที่ยังคงได้มาทำงานตามปกติ แต่มีลูกจ้างบางส่วนต้องหยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาความพร้อมด้านการเงิน เนื่องจากสถานประกอบการได้รับผลกระทบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา - 2019 และปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ การตีความหมายในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ รวมทั้งปัญหาการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของกฎหมายและวิธีการนำไปปฏิบัติ สถานประกอบการไม่มีความพร้อมด้านการเงิน เนื่องจากได้รับปัญหาเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้สถานประกอบการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ และปัญหาด้านการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวส่งผลให้รายได้ของลูกจ้างลดลง”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...บุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ ความเข้าใจในตัวบทกฎหมายอย่างแท้จริง การนำไปปฏิบัติไม่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการเงินของสถานประกอบการ เนื่องจากระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวทำให้รายรับน้อย แต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเยอะ และปัญหาการสื่อสารภายในขององค์กร เพราะยังพบว่าลูกจ้างบางส่วนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ ทำให้ไม่มีความรู้ในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ ปัญหาด้านการเงิน และปัญหาด้านการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร การอธิบาย ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร ปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และปัญหาการบริหารสภาพการเงินให้ลูกจ้างได้รับเงินตามกำหนด ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.9 ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
ปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย	0	3	3
ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร	5	10	15
ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ	5	7	12
ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก	2	5	7
ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019	2	5	7
ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ	4	8	12
รวม	18	38	56

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัญหาสำคัญของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ประกอบด้วย ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ ปัญหาด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก และปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย ตามลำดับ

2.2 ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัญหาที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรภาครัฐ ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 และปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 คือ ปัญหาด้านความไม่เพียงพอของทรัพยากร ได้แก่ เงิน ซึ่งต้องนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว เมื่อสถานประกอบการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้ยอดขายลดลง แต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรภาครัฐ เพื่อให้ลูกจ้างเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่สถานประกอบการจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาโรงเรียนตามมา และการสื่อสารภายนอกกับองค์กรภาครัฐ เป็นการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทราบวิธีปฏิบัติ แนวทางหรือคำแนะนำในการปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“... ปัญหาเรื่องการสื่อสารทั้งในและภายนอกองค์กร เพราะต้องอธิบายให้ทุกส่วนเข้าใจ เช่น ต้องสื่อสารให้ลูกจ้างเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่สถานประกอบการจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาโรงเรียนตามมา และการสื่อสารภายนอกองค์กร เป็นการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทราบวิธีปฏิบัติ แนวทางหรือคำแนะนำในการปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เพราะสถานประกอบการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว และไม่มีการสนับสนุนใดๆ จากทางภาครัฐ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ทำให้สถานประกอบกิจการไม่มีรายได้ แต่ต้องแบกรับภาระในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ปัญหาด้านการเงินจึงเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 19 ส่งผลให้สถานประกอบกิจการมีรายได้น้อยลง แต่ยังคงมีรายจ่ายเท่าเดิม เงินจึงเป็นปัญหาสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เพราะสถานประกอบกิจการต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว แต่สถานประกอบกิจการไม่มีการผลิต ทำให้ไม่มีรายได้ ซึ่งการปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สถานประกอบกิจการต้องมีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว เงินจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายประสบความสำเร็จ ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านสภาพคล่องทางการเงิน ต้องยอมรับว่าเงินเป็นปัญหาสำคัญในการทำให้การปฏิบัติตามมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประสบผลสำเร็จ เพราะในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 สถานประกอบกิจการตรงหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้รายได้น้อยลง แต่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่มีการหยุด โดยสถานประกอบกิจการไม่ได้รับเงินสนับสนุนหรือเงินช่วยเหลือใดๆ จากภาครัฐเลย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากยอดการผลิตลดลง เป็นเหตุให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่ต้องรับภาระในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เพราะเศรษฐกิจตกต่ำ ยอดการสั่งซื้อและการผลิตลดลง แต่สถานประกอบกิจการต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเหมือนเดิม...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...เงินเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ประสบผลสำเร็จ สถานประกอบการต้องมีเงินสำรองเพียงพอ
ในการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาการสื่อสารระหว่างองค์กรภายนอกและภายใน การให้ข้อมูลและ
คำแนะนำที่ถูกต้อง และตรงกันของแต่ละหน่วยงาน เพื่อที่จะทำให้สถานประกอบการสามารถ
ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เพราะการหยุดกิจการชั่วคราว แสดงว่าสถานประกอบ-
กิจการได้รับผลกระทบไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งทำให้สถานประกอบการไม่มี
รายได้ แต่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน การหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้สถานประกอบการไม่มี
รายได้แต่ยังมีค่าใช้จ่ายเหมือนเดิม ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน เพราะส่งผลโดยตรงต่อการประกอบกิจการ หากสถาน
ประกอบการใดมีความพร้อมในการจ่ายเงินตามบทบัญญัติดังกล่าว ย่อมส่งผลดีให้การปฏิบัติ
ตามกฎหมายประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาด้านการเงิน โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรอง เมื่อ
หยุดกิจการชั่วคราว ทำให้ขาดรายได้ ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรเข้าใจในสถานการณ์ที่สถานประกอบการกำลังเผชิญอยู่ ส่งผลให้ต้องมีการนำมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ หากไม่สามารถสื่อสารกันภายในองค์กรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง อาจเกิดข้อสงสัยหรือความเคลงใจ นำมาสู่การร้องเรียนในภายหลังได้...”
(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

ตารางที่ 4.10 ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
ปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย	0	0	0
ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร	4	8	12
ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ	1	2	3
ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก	0	0	0
ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างที่เกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019	0	0	0
ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ	0	0	0
รวม	5	10	15

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่สุดของกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัญหาสำคัญที่สุดคือ ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร และปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ
 กลุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อ
 เชื้อไวรัสโคโรนา – 2019**

แนวทางในการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ
 กลุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019
 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรของนโยบาย
 ด้านการสื่อสารนโยบาย ด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจ
 สังคมและการเมือง ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความชัดเจนของ
 นโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ด้านทรัพยากรของนโยบาย
 รัฐบาลควรมีนโยบายการช่วยเหลือหรือสนับสนุนงบประมาณให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับ
 ผลกระทบสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการ
 ต่อไปได้ ด้านการสื่อสารนโยบาย ภาครัฐควรจัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ วิธีการ เกี่ยวกับการนำ
 มาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติกลุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาด
 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ให้ชัดเจน และมีการเผยแพร่สร้างการรับรู้ให้แก่สถานประกอบ
 กิจการเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย
 ด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ภาครัฐควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรา 75
 ของพระราชบัญญัติกลุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้แก่สถานประกอบการ เพื่อให้เกิด
 ความเข้าใจนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองใน
 ระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 รัฐบาลควรมีนโยบาย
 กระตุ้นเศรษฐกิจ ช่วยเหลือผู้ประกอบการในเรื่องการนำเข้าวัตถุดิบ และส่งออกผลิตภัณฑ์
 เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของ
 ลูกจ้าง ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางการพัฒนาสถานประกอบการ
 ขนาดเล็ก ควรมีการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น
 ระยะยาว เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และด้านความชัดเจนของนโยบาย
 วัตถุประสงค์ของนโยบาย แนวทางการพัฒนาในระยะยาวควรมีการปรับแก้กฎหมาย
 ให้มีความชัดเจนไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ข้อเสนอแนะ
 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติ
 กลุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

“...ภาครัฐควรจัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ วิธีการ เกี่ยวกับการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปใช้และมีการเผยแพร่สร้างการรับรู้ให้แก่สถานประกอบการเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ภาครัฐควรจัดทำเกณฑ์ในการตัดสินใจการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติให้เหมือนกันทุกสถานประกอบการ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ชัดเจน ภาครัฐควรปฏิบัติให้เท่าเทียมและเหมือนกันทุกสถานประกอบการ และให้รัฐบาลมีนโยบายเพื่อช่วยเหลือภาคเอกชนด้วย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ในบางสถานการณ์ หรือมีเหตุการณ์ใหม่ๆ เกิดขึ้นที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของภาครัฐควรให้คำแนะนำหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ว่านายจ้างจะสามารถใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวได้หรือไม่ และควรดำเนินการในลักษณะใด เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและลูกจ้างได้รับสิทธิ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2564)

“...ไม่มี...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ภาครัฐควรออกกฎหมายประกอบหรือแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน เกี่ยวกับการปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในลักษณะเช่นนี้ เพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติได้สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ไม่มีข้อเสนอ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 7 ,สัมภาษณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2564)

“...ไม่มีข้อเสนอ...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 8 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ระยะสั้น สถานประกอบการกิจการสามารถบริหารจัดการได้ ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในระยะยาวหากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ไม่ดีขึ้น การปฏิบัติตามกฎหมายจะเป็นไปได้ยาก เนื่องจากสถานประกอบการไม่มีเงินทุนสำรองมากพอที่จะไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ ดังนั้นภาครัฐควรเข้ามาดูแลช่วยสนับสนุนในเรื่องการเงินด้วย...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ควรเพิ่มรายละเอียดของการปฏิบัติที่ชัดเจน ในข้อที่ว่าจะต้องมีผู้ติดเชื้ออย่างน้อยร้อยละเท่าไร ที่สถานประกอบการจะต้องทำการหยุดกิจการชั่วคราว และต้องหยุดกิจการชั่วคราวกี่วัน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้ชัดเจน...”

(ผู้แทนภาคเอกชนคนที่ 10 ,สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2564)

“...ภาครัฐควรกำหนดเจตนารมณ์ของมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ชัดเจน และกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถชี้แจงหรือให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการ เพื่อนำไปปฏิบัติให้ตรงกัน ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 1 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ภาครัฐควรให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจนให้ทั่วถึงและเป็นแนวทางเดียวกันในการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ภาครัฐควรมีนโยบายการช่วยเหลือหรือสนับสนุนสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้การดำเนินกิจการดำเนินต่อไปได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 2 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ระยะสั้นภาครัฐต้องมีแนวการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาอย่างชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สถานประกอบการเกิดความเข้าใจ และระยะยาว ต้องปรับตัวกฎหมาย ให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 3 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...ภาครัฐควรมีความชัดเจนในเรื่องของมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากบางครั้งสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่คนละจังหวัด แต่กลับได้คำแนะนำที่ไม่เหมือนกันหรือไม่มีความชัดเจน ควรมีการให้ความรู้แก่สถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก..”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 4 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

“...การหยุดกิจการชั่วคราวของสถานประกอบการควรเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อรายได้และความมั่นคงของลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นหากสถานประกอบการได้มีการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลานาน ภาครัฐควรมีการสำรวจถึงสาเหตุ และร่วมหาวิธีการแก้ไข รวมทั้งมีนโยบายช่วยเหลือเพื่อให้สถานประกอบการดำเนินกิจการต่อไปได้...”

(ผู้แทนภาครัฐคนที่ 5 ,สัมภาษณ์วันที่ 11 ตุลาคม 2564)

สรุปแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

(1) รัฐบาลควรมีนโยบายในการช่วยเหลือ สนับสนุนเงิน ให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 และมีนโยบายส่งเสริมและกระตุ้นเศรษฐกิจในการนำเข้าวัตถุดิบ และการส่งออกสินค้า เพื่อให้สถานประกอบการมีรายได้และสามารถดำเนินการต่อไปได้

(2) เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายถูกต้องครบถ้วน การสื่อสารถือว่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นมากในการดำเนินการ หากผู้ปฏิบัติขาดความรอบคอบในการสื่อสารก็จะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ดังนั้น สถานประกอบการควรมีวิธีการสื่อสารไปยังบุคลากรภายในองค์กร

รับทราบเหตุผลความจำเป็นในกรหยุดกิจการชั่วคราว และชี้แจงเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับให้ทุกคนเข้าใจอย่างถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็ว นอกจากนี้การสื่อสารภายนอกกับองค์กรภาครัฐควรต้องมีมาตรการตั้งการในข้อกฎหมายและระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อหน่วยงานผู้ปฏิบัติ และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์บอกต่อไปยังสถานประกอบการอย่างทั่วถึงอย่างถูกต้องและชัดเจน

(3) บุคลากรที่รับผิดชอบควรมีความเข้าใจในข้อกำหนด และวิธีการปฏิบัติอย่างถ่องแท้ มีการยอมรับ รวมถึงการใส่ใจในการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งบุคลากรที่รับผิดชอบการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ จะมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมให้เกิดทักษะและมีความรู้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลให้คำแนะนำ และตอบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำไปปฏิบัติ จะส่งให้การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

(4) รัฐบาลควรมีนโยบายช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา- 2019 และมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการเรื่องการนำเข้าวัตถุดิบ และส่งออกผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกค้า เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการกิจการของสถานประกอบการ

(5) สถานประกอบการควรมีการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น ระยะยาว ในเรื่องเงินสำรองกรณีที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราว บุคลากรที่รับผิดชอบ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

(6) ระยะสั้นภาครัฐควรมีแนวการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาอย่างชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สถานประกอบการเกิดความเข้าใจ และระยะยาว ต้องปรับตัวกฎหมาย ให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ

ตารางที่ 4.11 สรุปปัจจัย ปัญหา และแนวทางการพัฒนา การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยสำคัญที่ เกี่ยวข้อง	ปัญหา	แนวทางการพัฒนา
ปัจจัยทรัพยากร ของนโยบาย	สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดโรคของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ทำให้ยอดขายลดลง และรายได้มีน้อยลงด้วยแต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรองมากพอขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดได้	รัฐบาลควรมีนโยบายการช่วยเหลือหรือสนับสนุนงบประมาณให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบ สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้
ปัจจัย การสื่อสารนโยบาย	สถานประกอบการบางแห่งไม่มีการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจ และเกิดการร้องเรียนมายังหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแจ้งเตือนการหยุดกิจการชั่วคราว และการจ่ายเงินให้ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว	ภาครัฐควรจัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบวิธีการ เกี่ยวกับการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ให้ชัดเจน และมีการเผยแพร่สร้างการรับรู้ให้แก่สถานประกอบการเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยสำคัญที่ เกี่ยวข้อง	ปัญหา	แนวทางการพัฒนา
ปัจจัยความตั้งใจ และการให้ความ ร่วมมือของ ผู้ปฏิบัติ	ผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้ ไม่ได้รับความร่วมมือในการใน การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง ถูกต้อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับ การอบรมให้เกิดทักษะและมีความรู้ทัน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ ข้อมูลให้คำแนะนำ และตอบปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการนำไปปฏิบัติ
ปัจจัยด้านสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้ เศรษฐกิจตกต่ำ นโยบาย การเมืองไม่ชัดเจนในการ ช่วยเหลือสถานประกอบการ ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้ ยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง ส่งผลให้ประสบปัญหาไม่มีเงิน เพียงพอในการจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว	รัฐบาลควรมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ ช่วยเหลือผู้ประกอบการในเรื่อง การนำเข้าวัตถุดิบ และส่งออกผลิตภัณฑ์ เพื่อทำให้สถานประกอบการ ดำเนินการต่อไปได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อ สภาพการทำงานของลูกจ้าง
ปัจจัยด้านลักษณะ ขององค์กรที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ	สถานประกอบการขนาดเล็ก มี เงินสำรองไม่เพียงพอบุคลากรที่ ไม่พอเพียงและไม่มีความรู้ใน ด้านกฎหมายและข้อปฏิบัติ	สถานประกอบการขนาดเล็ก ควรมีการ จัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบ ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น ระยะยาว เพื่อให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยสำคัญที่ เกี่ยวข้อง	ปัญหา	แนวทางการพัฒนา
ปัจจัยด้าน มาตรฐานและ วัตถุประสงค์ ของนโยบาย	ตัวบทกฎหมายตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ชัดเจนในเรื่อง เงื่อนไขการทำไปปฏิบัติ การใช้ ถ้อยคำ การตีความหมาย และ การจ่ายเงินรวมทั้งสิทธิประโยชน์ ต่างๆ ระหว่างที่หยุดกิจการ ชั่วคราว	ระยะสั้นต้องมีแนวการจัดทำแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาอย่าง ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และระยะยาว ต้องปรับตัวบทกฎหมาย ให้มีความ ชัดเจนไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาค้นครั้งนี้มีแนวคิดการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้รูปแบบการศึกษาค้นเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และสมัครใจให้ข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง แบ่งได้ 2 กลุ่ม จำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐและผู้แทนภาคเอกชน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการจดบันทึกข้อมูล และผู้ศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในด้านข้อมูล (บุคคล) และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์จากเนื้อหา โดยการตีความและพรรณนา การเปรียบเทียบและการแบ่งกลุ่มข้อมูลรวมถึงการหาความเหมือนและต่างของข้อมูลที่ได้ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลำดับความสำคัญ ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยทรัพยากรของนโยบาย พบว่า ทรัพยากร (เงิน) โดยสถานประกอบการกิจการต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในการหยุดกิจการชั่วคราว และบุคลากรที่ต้องเป็นผู้ดำเนินการในการปฏิบัติตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2565

1.1.2 ปัจจัยการสื่อสารนโยบาย พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรทำให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปฏิบัติ

1.1.3 ปัจจัยความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ เมื่อผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดของกฎหมาย จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ความร่วมมือของลูกจ้างภายในองค์กร จะทำให้เกิดเข้าใจเหตุผลความจำเป็นที่สถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราว ส่วนความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกคือเจ้าหน้าที่รัฐในการประสานข้อมูล การให้คำแนะนำ ในการดำเนินการให้ถูกต้อง ทำให้ผู้นำนโยบายกฎหมายไปปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของนโยบาย

1.1.4 ปัจจัยสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หากเศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการ ส่งผลให้สถานประกอบการไม่สามารถนำเข้าวัตถุดิบและส่งออกสินค้าได้ตามปกติ มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิต เป็นเหตุให้รายได้ลดลงทำให้ไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวได้

1.1.5 ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หากสถานประกอบการมีขนาดใหญ่ มีความพร้อมด้านการเงิน และมีบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการ จะส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรอง และไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง

1.1.6 ปัจจัยวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย หากนโยบายยังไม่ชัดเจนในเรื่องเงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำ การตีความหมาย รวมทั้งการจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่เข้าใจและปฏิบัติไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาปัญหาของนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบปัญหาสำคัญในการนำไปปฏิบัติ โดยลำดับความสำคัญ ดังนี้

1.2.1 ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร สถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรองมากพอขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดได้

1.2.2 ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ สถานประกอบการบางแห่งไม่มีการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาการสื่อสารภายนอกกับหน่วยงานภาครัฐ ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเงื่อนไขการหยุดกิจการชั่วคราว และการจ่ายเงินให้ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว

1.2.3 ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ ผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.2.4 ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการกิจการในเรื่องการนำเข้าวัตถุดิบ การส่งออกสินค้า และไม่มีนโยบายช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่สถานประกอบการ

1.2.5 ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ไม่มีเงินสำรองบุคลากรที่ไม่พอเพียงและไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายและข้อปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้

1.2.6 ปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย พบว่า ด้วยบทกฎหมายตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ชัดเจนในเรื่องเงื่อนไขการทำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำ การตีความหมาย ระยะเวลาและการจ่ายเงินรวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว

1.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีดังนี้

1.3.1 ด้านทรัพยากรของนโยบาย รัฐบาลควรมีนโยบายการช่วยเหลือหรือสนับสนุนงบประมาณให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

1.3.2 ด้านการสื่อสารนโยบายภาครัฐควรจัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ วิธีการ เกี่ยวกับการนำมาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ให้ชัดเจน และมีการเผยแพร่สร้างการรับรู้ให้แก่สถานประกอบการเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย

1.3.3 ด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ภาครัฐควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้แก่สถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ

1.3.4 ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 รัฐบาลควรมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ ช่วยเหลือผู้ประกอบการในเรื่องการนำเข้าวัตถุดิบ และส่งออกผลิตภัณฑ์ และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกค้า

1.3.5 ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางการพัฒนาสถานประกอบการขนาดเล็ก ควรมีการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น ระยะยาว เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

1.3.6 ด้านวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย ระยะสั้นควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติคู่มือ วิธีการปฏิบัติให้ชัดเจน และแนวทางการพัฒนาในระยะยาวควรมีการปรับตัวกฎหมายให้มีความชัดเจนไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การศึกษา ได้ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาเรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบไปด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารนโยบาย ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ

จากผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย ปัจจัยด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือ

ของผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง ส่งผลให้สถานประกอบการประสบปัญหาไม่มีเงินเพียงพอในการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายไม่ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าสถานประกอบการมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติตามกฎหมายมากเพียงใด แต่ถ้าขาดทรัพยากรในการดำเนินการก็เป็นเรื่องยากที่จะสามารถปฏิบัติได้ สอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยทรัพยากรของนโยบาย ซึ่งเห็นว่านโยบายที่กำหนดออกมา นอกจากจะต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานแล้ว นโยบายยังต้องประกอบไปด้วยทรัพยากร หมายความรวมถึงเงินงบประมาณ และแรงกระตุ้นสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับการศึกษา บุญมี โทท่า และคณะ (2561) ศึกษา เรื่องการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ พบว่า ทรัพยากร ได้แก่ จำนวนบุคลากร ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สามารถนำไปสู่ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษา พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และฉัตรกริช เปาอินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าด้านปัจจัยด้านความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากร ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

2.1.2 ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรจะทำให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และให้ความร่วมมือ เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและมีรายได้น้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กรกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการนำมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามกฎหมายบัญญัติไว้ สอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น

ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับชั้นขององค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับการศึกษาของบุญมี โททำ และคณะ (2561) ศึกษา เรื่องการนำนโยบายไปยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ พบว่า การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อข้อความ ได้ชัดเจน ถูกต้อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในทิศทางที่ตรงกัน

2.1.3 ปัจจัยด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติและลูกจ้างในสถานประกอบการมีความรู้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติกรหยุดกิจการชั่วคราว โดยการยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการประสานข้อมูล การให้คำแนะนำ ในการดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ สอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ มีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบของปัจจัยนี้เน้นไปที่ตัวผู้ปฏิบัติ มี 3 ประการ คือ การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ ที่มีต่อนโยบาย ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ และระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) เรื่อง การนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภากาชาดในประเทศไทย พบว่า บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ เนื่องจากงานวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้าง และมีความเป็นนามธรรม ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม และมีความเข้าใจในเรื่องของสภากาชาด รวมทั้ง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับการศึกษาของบุญมี โททำ และคณะ (2561) เรื่อง การนำนโยบายไปยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ พบว่า ทักษะคิดของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปสู่ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์คือคุณภาพชีวิต และการดำรงอยู่ในชุมชนของผู้สูงวัยอย่างเหมาะสม

2.1.4 ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างที่เกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการ สอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และสอดคล้องกับการศึกษาของพรณสุภา โพธิ์ชัย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) เรื่อง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สภาวะเศรษฐกิจ สภาวะสังคม และการเมืองท้องถิ่นมีผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมตำบลในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มอิทธิพล ในขณะที่สภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของพื้นที่ตำบลมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบาย สภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ รวมทั้งการศึกษาของบุญมี โทท่า และคณะ (2561) เรื่องการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สามารถนำไปสู่ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์คือคุณภาพชีวิต และการดำรงอยู่ในชุมชนของผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม

2.1.5 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ความพร้อมในด้านทรัพยากร บุคลากรของสถานประกอบกิจการ โดยสถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมด้านการเงิน และมีบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการ จะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายเกิดผลสำเร็จ และในทางตรงข้ามสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ไม่มีเงินสำรองและไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายไม่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับการศึกษา บุญมี โทท่า และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ พบว่า ลักษณะขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายปฏิบัติ

2.1.6 ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ชัดเจนในเรื่องเงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำ การตีความหมาย รวมทั้งการจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดความสับสนในการนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำเป็นอันดับแรก นั่นคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง และจะต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทราบได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวหากปราศจากเป้าหมาย

และข้อกำหนดที่ชัดเจน และสอดคล้องกับการศึกษา บุญมี โททำ และคณะ (2559) ศึกษา เรื่องการนำนโยบายเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุไปปฏิบัติ พบว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ได้แก่ ลักษณะนโยบายที่มีแนวทางของวัตถุประสงค์ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และสอดคล้องกับความเป็นจริง ส่งผลที่ดีต่อการดำเนินการ โครงการอย่างชัดเจน รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษา วิชชุดา ยี่มรุ่งเรือง (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : กรณีศึกษา มาตรา 75 จากงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 มิได้กำหนดขอบเขตความหมายของการหยุดกิจการชั่วคราว เหตุแห่งความจำเป็นและระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ชัดเจนเพียงพอ

2.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก และปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยตามลำดับรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากร พบว่า สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้ยอดขายลดลง และรายได้น้อยลง แต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีเงินสำรองมากพอขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ R.S. Mountjoy และ L.O. O'Toole Jr. (1979:466-467 อ้างถึงในสมบัติ ธำรงธัญวงศ์ 2562) พบว่า มีปัจจัย 2 ประการที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติ และแนวทางปฏิบัติที่ระบุเฉพาะเจาะจงและชัดเจน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีความสำคัญมาก มิเช่นนั้นจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษา อิทธิชัย สีคำ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ศึกษากรณี ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติใน

จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า อุปสรรคที่สำคัญในการนำนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยด้านความเพียงพอของทรัพยากร

2.2.2 ปัญหาขาดการสื่อสารภายในและภายนอกกับองค์กรภาครัฐ สถานประกอบการกิจการบางแห่งไม่มีการสื่อสารให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่เข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขและข้อกำหนดต่างๆ เกิดปัญหาการร้องเรียนตามมา และปัญหาการสื่อสารภายนอกองค์กรกับองค์กรภาครัฐ ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเงื่อนไขการหยุดกิจการชั่วคราว และการจ่ายเงินให้ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว สอดคล้องกับการศึกษาของรัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหาร ส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ปัญหาสำคัญด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ คือการไม่เข้าใจกันของคนที่ปฏิบัติ

2.2.3 ปัญหาผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ส่งผลให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของพรณศุภา โพธิ์ชัย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) เรื่อง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีขาดการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับระดับจังหวัดและระดับอำเภอ และยังมีความยากลำบากในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

2.2.4 ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 พบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อ การนำเข้าและส่งออกสินค้า ทำให้รายได้ของสถานประกอบการลดลง นโยบายการเมืองไม่ชัดเจนในการช่วยเหลือสถานประกอบการ ส่งผลให้สถานประกอบการไม่มีรายได้และไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนาภรณ์ ก้องแก้ว ดารารัตน์ ก้อนอิน และ พรชพร เครือวงษ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากสถานการณ์โควิด-19 ต่อธุรกิจขนาดแผนไทยในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ผลกระทบด้านเศรษฐกิจต่อสถานการณ์โควิดต่อธุรกิจขนาดแผนไทย ธุรกิจขนาดแผนไทย เป็นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เพราะผู้เข้าใช้บริการส่วนใหญ่มาจากต่างประเทศและต่างจังหวัด เป็นผลมาจากมาตรการงดการเดินทาง ดังนั้น ธุรกิจขนาดแผนไทยในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จึงเป็นธุรกิจที่ถือว่าได้รับผลกระทบโดยตรง และในระดับผลกระทบที่สูง เนื่องมาจากการที่ต้องใช้มาตรการตามที่รัฐบาลกำหนด

2.2.5 ปัญหาความไม่พร้อมขององค์กรขนาดเล็ก พบว่า สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ไม่มีเงินสำรอง บุคลากรที่ไม่พอเพียงและผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายและข้อปฏิบัติ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายกำหนดได้ สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ ผิวทอง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายโครงการคาราวานแก่นักไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาอำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาคือ ความยากจน คือ นโยบายโครงการคาราวานแก่นักไม่มีความชัดเจน การสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ มีจำนวนน้อย อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับการดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชน และที่สำคัญคือขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และการขาดจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา ตรีแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา พบว่า ปัญหา อุปสรรครวมถึงผลกระทบจากการนำนโยบายเรื่องส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครไปปฏิบัติมี 4 ข้อ ได้แก่ 1) การขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการ 2) จำนวนบุคลากรด้านการเกษตรของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครไม่เพียงพอ 3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ค่อยชัดเจนและขาดการสื่อสารระหว่างองค์กร 4) ขาดการมีส่วนร่วมจากเกษตรกรและฝ่ายประชาสัมพันธ์

2.2.6 ปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์นโยบาย พบว่า ด้วยบทกฎหมายมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ชัดเจนในเรื่องเงื่อนไขการทำไปปฏิบัติ การใช้ถ้อยคำการตีความหมายและการจ่ายเงินรวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ ผิวทอง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายโครงการคาราวานแก่นักไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาอำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท จากผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาคือ ความยากจน คือ นโยบายโครงการคาราวานแก่นักไม่มีความชัดเจน การสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ มีจำนวนน้อย อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับการดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชน และที่สำคัญคือขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และการขาดจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและการศึกษาของวิษุตา ยิ้มรุ่งเรือง (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : กรณีศึกษามาตรา 75 ซึ่งจากงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 มิได้กำหนดขอบเขตความหมายของการหยุดกิจการชั่วคราว เหตุแห่งความจำเป็นและระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ชัดเจนเพียงพอ

2.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกัน ดังนี้

2.3.1 ด้านทรัพยากรของนโยบาย รัฐบาลควรมีนโยบายในการช่วยเหลือ สนับสนุนเงิน ให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 และมีนโยบายส่งเสริมและกระตุ้นเศรษฐกิจในการนำเข้าวัตถุดิบ และการส่งออกสินค้า เพื่อให้สถานประกอบการมีรายได้และสามารถดำเนินการต่อไปได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัยฎาวุธ พรชัย (2549) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการธนาคารประชาชนของ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า มีข้อเสนอแนะให้ธนาคารออมสินควรจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และในส่วนของทรัพยากรทางการเงินของธนาคารควรจัดสรรให้เพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย

2.3.2 ด้านการสื่อสารนโยบาย เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายถูกต้องครบถ้วน การสื่อสารถือว่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นมากในการดำเนินการ หากผู้ปฏิบัติขาดความรอบคอบในการสื่อสารก็จะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ดังนั้น สถานประกอบการควรมีวิธีการสื่อสารไปยังบุคลากรภายในองค์กรรับทราบเหตุผลความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว และชี้แจงเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับให้ทุกคนเข้าใจอย่างถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็ว นอกจากนี้ การสื่อสารภายนอกกับองค์กรภาครัฐควรมีมาตรการสั่งการในข้อกฎหมายและระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อหน่วยงานผู้ปฏิบัติ และต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์บอกต่อไปยังสถานประกอบการอย่างทั่วถึง ถูกต้องและชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา ศรีแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการสื่อสาร กล่าวคือ กรุงเทพมหานคร ควรมีการปรับแผนงานด้านการประชาสัมพันธ์ของส่วนกลาง โดยต้องให้ความสำคัญกับงานทุกด้านของกรุงเทพมหานครในการนำเสนอข้อมูลงานนโยบายต่างๆ ออกสื่อประชาสัมพันธ์ส่วนกลางของกรุงเทพมหานครได้เพื่อกระตุ้นให้ทุกภาคส่วน รับทราบข้อมูลข่าวสาร สร้างตระหนักรู้ โดยกระจายความถี่และความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์งาน

ของแต่ละสำนัก/สำนักงานเขต ให้มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ไม่จำเพาะเจาะจง แต่การประชาสัมพันธ์งานของผู้บริหารกรุงเทพมหานครเท่านั้น และสอดคล้องกับการศึกษาของอัยฎาฐ พรชัย (2549) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการธนาคารประชาชนของ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า ข้อเสนอแนะควรให้ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงแผนการดำเนินงานตามนโยบายอย่างชัดเจน ชัดเจนและเพียงพอที่จะสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย และขอความร่วมมือระหว่างสายงานของแต่ละหน่วยงาน

2.3.3 ด้านความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ บุคลากรที่รับผิดชอบควรมีความเข้าใจในข้อกำหนด และวิธีการปฏิบัติอย่างถ่องแท้ มีการยอมรับ รวมถึงการใส่ใจในการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อต้องหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งบุคลากรที่รับผิดชอบการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ จะมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมให้เกิดทักษะและมีความรู้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อมูลให้คำแนะนำ และตอบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำไปปฏิบัติ จะส่งให้การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของอัยฎาฐ พรชัย (2549) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการธนาคารประชาชนของ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า มีข้อเสนอแนะให้ธนาคารออมสินควรจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ และการเรียนรู้เกี่ยวกับนโยบายที่จะปฏิบัติอย่างเพียงพอเพื่อจะได้เข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน และควรมีการมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจหลักของผู้ปฏิบัติตามโครงการธนาคารประชาชน และควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนงานในการปฏิบัติงาน

2.3.4 ด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รัฐบาลควรมีนโยบายช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา- 2019 และมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการเรื่องการค้าเข้าวัตถุดิบและส่งออกผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการกิจการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล อนุสนธิ์พัฒน์และอมเรศ กลิ่นบัวแก้ว (2564)

ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไทยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) พบว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการเยียวยาและกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐได้เร่งรัดออกมาตรการการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่ได้รับจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ให้แก่ประชาชนและผู้ประกอบการธุรกิจ โดยมีมาตรการดูแลและเยียวยาเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศไทย

2.3.5 ด้านลักษณะองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สถานประกอบการกิจการควรมีการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น ระยะยาว ในเรื่องเงินสำรอง กรณีที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราว บุคลากรที่รับผิดชอบ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของอัญญาพร พรชัย (2549) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการธนาคารประชาชนของ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า มีข้อเสนอแนะให้ธนาคารออมสินควรจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และในส่วนของทรัพยากรทางการเงินของธนาคารควรจัดสรรให้เพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย

2.3.6 ด้านวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย ระยะสั้นภาครัฐควรมีแนวการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาอย่างชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สถานประกอบการเกิดความเข้าใจ และระยะยาว ต้องปรับตัวบทกฎหมาย ให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา ตรีแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับความชัดเจนของนโยบาย กล่าวคือ กรุงเทพมหานคร ควรเร่งกำหนดเป้าหมายและความชัดเจนของนโยบาย เฉพาะด้านการส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษและกำหนดเป็นแผนปฏิบัติให้ชัดเจน และสอดคล้องกับการศึกษาของอัญญาพร พรชัย (2549) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการธนาคารประชาชนของ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า มีข้อเสนอแนะให้ธนาคารออมสินควรกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ซึ่งทำให้การจัดทำแผนงาน/แผนปฏิบัติที่สอดคล้องกับการดำเนินการ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำไปสู่การพัฒนาการนำ มาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1.1 รัฐบาลหรือภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1) เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากร มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง ส่งผลสถานประกอบการประสบปัญหาไม่มีเงินเพียงพอในการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น รัฐบาลควรมีนโยบายในการช่วยเหลือสนับสนุนเงิน ให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้

2) การสื่อสารถือว่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นมากในการดำเนินการ หากผู้ปฏิบัติขาดความรอบคอบในการสื่อสารก็จะทำให้เกิดความผิดพลาด ซึ่งการสื่อสารที่ดีต้องประกอบไปด้วย ความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน และสม่ำเสมอ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีมาตรการสั่งการในข้อกฎหมายและระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อหน่วยงานผู้ปฏิบัติ และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์บอกต่อไปยังสถานประกอบการอย่างทั่วถึง

3) ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐเกี่ยวข้อง ในการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ และตอบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำไปปฏิบัติ จะส่งผลให้การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

4) สถานการณ์ระบาดของโรคของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ส่งผลกระทบปัญหาเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก การนำเข้าส่งออกน้อยลง ทำให้ยอดการสั่งซื้อลดลงสถานประกอบการ จึงมีการหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น รัฐบาลควรมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ ช่วยเหลือผู้ประกอบการในเรื่องการนำเข้าวัตถุดิบ และส่งออกผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง

5) ความชัดเจนของนโยบาย ระยะสั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาอย่าง ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เผยแพร่ไปยังสถานประกอบกิจการในจังหวัดเพื่อเกิดความเข้าใจ และระยะยาว กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานต้องปรับตัวกฎหมาย ให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนในทางปฏิบัติ

3.1.2 สถานประกอบกิจการในฐานะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) สถานประกอบกิจการควรมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กร รับทราบเหตุผลความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว และชี้แจงเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ อาจจะใช้วิธีประชุมชี้แจง ดิคบอร์ดประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลผ่านเสียงตามสายภายในสถาน ประกอบกิจการ หรือผ่านทางช่องทางออนไลน์ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน สม่ำเสมอ และ ควรสื่อสารให้ทั่วถึงทุกคน

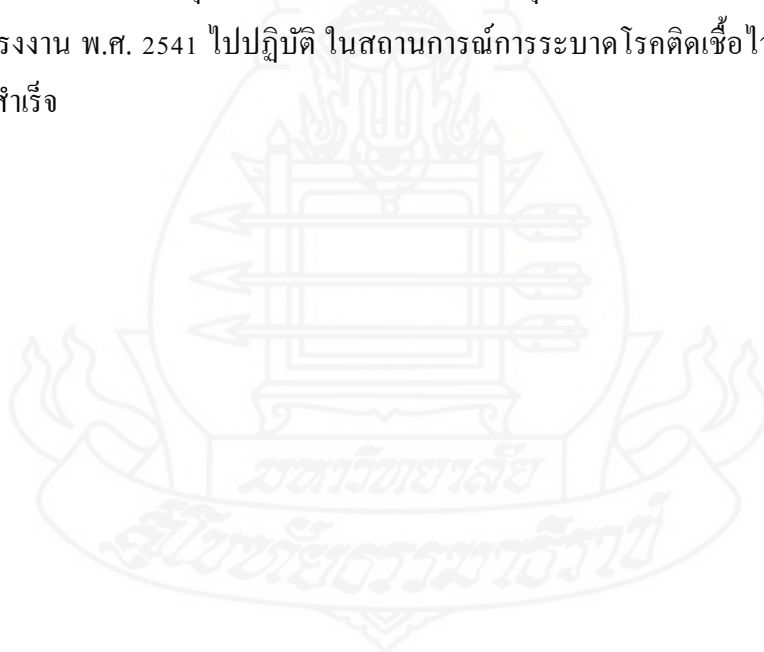
2) บุคลากรที่รับผิดชอบต้องมีความเข้าใจในข้อกำหนด และวิธีการปฏิบัติ อย่างถ่องแท้ รวมถึงการใส่ใจในการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัส โควโรนา – 2019 เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการทั้งในด้านการผลิต การนำเข้าวัตถุดิบ และการส่งออกสินค้าเป็นเหตุให้สถานประกอบกิจการต้องหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งบุคลากรที่รับผิดชอบในการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตรงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้น สถานประกอบกิจการควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมให้เกิดทักษะและมีความรู้ทันต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

3) สถานประกอบกิจการเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ความพร้อม ด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่มีความรู้เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น สถานประกอบกิจการควรมีการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเมื่อประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว ในด้านทรัพยากร การสื่อสาร และบุคลากรที่มีความรู้เข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบปัจจัยและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างสถานประกอบการขนาดใหญ่ และสถานประกอบการขนาดเล็ก เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นมุมมองที่แตกต่างกัน และ ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 19 ในกลุ่มตัวอย่างพื้นที่อื่น เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูล และเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ให้เกิดผลสำเร็จ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). “รายงานทะเบียนสถานประกอบกิจการที่มีการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75”. สืบค้น 30 มิถุนายน 2564, จาก <https://eservice.labour.go.th/dlpw/>
- _____. (2562). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ. ธนาภรณ์ ก้องแก้ว และคณะ. (2564). ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากสถานการณ์โควิด-19 ต่อธุรกิจขนาดย่อมในประเทศไทยในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติสำหรับนักศึกษา (ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นฤมล อนุสรณ์พัฒน์ และอมเรศ กลิ่นบัวแก้ว. (2564, สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไทยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19). วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(8), 34 – 35.
- บุญมี โทท่า, ภัคดิ โพธิ์สิงห์ และชญานิน กฤติยะโชติ. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12(3), 149- 158.
- พรรณสุภา โพธิ์ช้อย ณิชกริช เปาอินทร์. (2561, กันยายน – ธันวาคม). การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารการเมืองการปกครอง, 3(8), 132 – 151.
- พลกพร สุขุมมะสวัสดิ์ ธนวัฒน์ พิมลจินดา. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไปปฏิบัติในจังหวัดชลบุรี. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 9(2), 105 – 122.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2549). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- รุ่งนภา ตรีแก้ว. (2560). ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- วิษุตา ยี่รุ่งเรือง. (2548). ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณีมาตรา 75 /. มหาวิทยาลัยรามคำแหง,ม.ป.ท.
- วรเดช จันทรศร. (2554). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค. _____ .(2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วรพิทย์ มีมาก ประไพร์ อภิชาติสกุล. (2563, มกราคม-กุมภาพันธ์). การวิเคราะห์การนำ พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ไปปฏิบัติ. *วารสารรัฐศาสตร์*, 14(32), 84 – 95.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : จุฑาทอง.
- ศูนย์บริหารสถานการณ์แก้ไขการแพร่ระบาดของโรคโควิด (COVID-19)
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). รายงานสถานการณ์ COVID-19. สืบค้น 27 มิถุนายน 2564, จาก <https://covid.ayutthaya.go.th/frontpage>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). “สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2564 ไตรมาส 2 (เมษายน – มิถุนายน 2564)”. สืบค้น 5 ตุลาคม 2564, จาก https://ayutthaya.mol.go.th/news_group/labour_situation
- _____. (2564). “สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2564 ไตรมาส 1 (มกราคม – มีนาคม 2564)”. สืบค้น 1 กรกฎาคม 2564 , จาก https://ayutthaya.mol.go.th/news_group/labour_situation
- _____. (2564). “สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาปี 2563 (มกราคม – ธันวาคม 2563)”. สืบค้น 1 กรกฎาคม 2564, จาก https://ayutthaya.mol.go.th/news_group/labour_situation
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. (2562). นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- _____. (2549). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิทธิชัย สีดำ. (2553, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี. *วารสารวิทยบริการ*, 21(1), 86 – 109.
- เอนก ศรีนันท์ นิเทศ ดินณะกุล. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 4(2), 8-26.

อมรรัตน์ ผิวทอง. (2550). การนำนโยบายโครงการคาราวานแก็งเงินไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา

อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท .มหาวิทยาลัยบูรพา,ม.ป.ท.

อัญญาธ พรัชย์. (2549). การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการธนาคารประชาชน

ของธนาคารออมสิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.





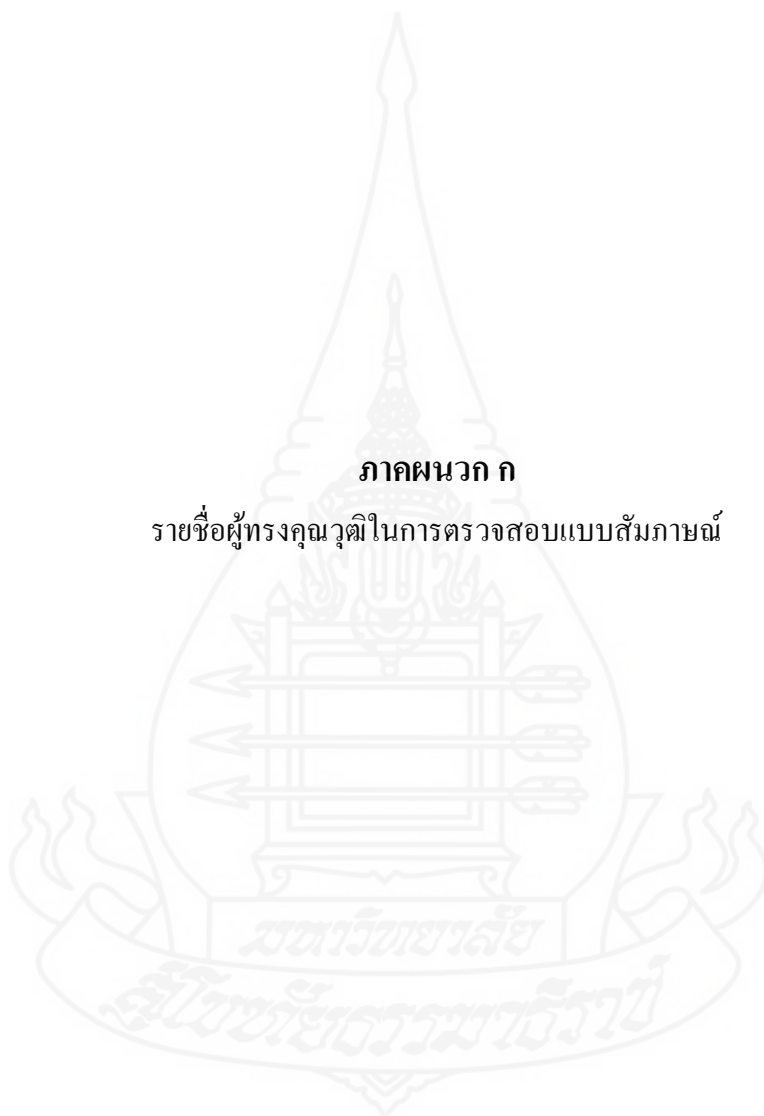
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายชื่อ	สถานที่ทำงาน	วุฒิการศึกษา
รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์	มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช	พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย	มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช	ปร.ด. (การจัดการภาครัฐและเอกชน) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ. ดร.พนมพัทธ์ สมิตรานนท์	มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช	Ph.D (Urban Affairs and Applied Policy) The University of Akron, U.S.A



ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่อง การนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษา นางสาวนิภารัตน์ พิมล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ (บริหารรัฐกิจ)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

1) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีปัจจัยใดบ้าง

2) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีความชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

3) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

4) ทรัพยากรของนโยบาย เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

5) การสื่อสารนโยบาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

6) ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ความพร้อมในด้านทรัพยากร บุคลากร ของสถานประกอบการมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

7) สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระหว่างการเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับกรนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ หรือไม่ อย่างไร

8) ความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 หรือไม่ อย่างไร

9) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ปัจจัยใดสำคัญที่สุด เพราะอะไร

ปัญหาของนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 19

10) ปัญหาของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 มีปัญหาที่สำคัญเรื่องใดบ้าง

11) ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ข้อใดสำคัญที่สุด เพราะเหตุใด

แนวทางการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019

12) มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 อย่างไร

13) มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 อย่างไร

14) มีข้อเสนอแนะ/ความเห็นอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การพัฒนาการนำมาตรา 75 (การหยุดกิจการชั่วคราว) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 อย่างไรบ้าง (ถ้ามี)

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนิภารัตน์ พิมล
วัน เดือน ปีเกิด	17 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2559
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต 3 กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

