



แนวคิดการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการในประเทศไทย THE CONCEPT OF LABOR LAW COMPLIANCE BY ENTERPRISES IN THAILAND

วิชเยนทร์ ตรีธารทิพย์วิกุล*, พ้าไส สามารถ, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์
Wichyein Tritarntipvikul*, Phasai Samart, Wanlop Rathachatranon
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*Corresponding Author E-mail: wichyein.tri@rmutr.ac.th

Received February 13, 2026; Revised March 7, 2026; Accepted March 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอกรอบแนวคิดของเจตนารมณ์ทางกฎหมายในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการในประเทศไทย ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมิได้เป็นเพียงผลจากการบังคับใช้กฎหมายโดยรัฐ แต่เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเชิงสถาบันที่เชื่อมโยงตัวบทกฎหมาย นโยบายแรงงาน และพฤติกรรมขององค์กรเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบโดยการทบทวนและสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายกลไกและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหรือการละเมิดกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของสามมิติหลัก ได้แก่ 1. มิติทางกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นกรอบกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำด้านสิทธิและหน้าที่แรงงาน 2. มิตินโยบายและกลไกการบังคับใช้ ทำหน้าที่แปลงบทบัญญัติกฎหมายไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านระบบการตรวจแรงงาน มาตรการจูงใจ และบทลงโทษ และ 3. มิติพฤติกรรมองค์กร สะท้อนการตีความ การรับรู้ และการปรับตัวของสถานประกอบการภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและแรงกดดันทางการแข่งขัน เมื่อทั้งสามมิติสนับสนุนซึ่งกันและกันจะก่อให้เกิดความกลมกลืนในทางกลับกันหากขาดความสอดคล้องอาจก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างกฎหมายกับการปฏิบัติจริงและนำไปสู่การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้ บทความเสนอให้ภาครัฐปรับบทบาทจากการเน้นการบังคับใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียวไปสู่การออกแบบนโยบายและกลไกเชิงสถาบันที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามโดยสมัครใจควบคู่กับการรักษามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพการจ้างงาน เสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร และเพิ่มความชอบธรรมของรัฐในระบบแรงงานโดยรวม

คำสำคัญ: การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, นโยบายแรงงาน, พฤติกรรมองค์กร, สถานประกอบการ

Abstract

This academic article aims to present a conceptual framework of the legal intent underlying enterprise compliance with labor laws in Thailand, particularly under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and its subsequent amendments. In this perspective, compliance with labor law should not be understood merely as an outcome of state enforcement; rather, it is the product of an institutional process that systematically integrates legal provisions, labor policies, and organizational behavior. Drawing upon a comprehensive

review and synthesis of relevant concepts and theories, the article elucidates the mechanisms and conditions that facilitate either compliance with or violations of labor laws. The conceptual analysis indicates that the level of labor law compliance among enterprises is contingent upon the alignment of three principal dimensions. First, the legal dimension functions as a framework that establishes minimum standards concerning labor rights and obligations. Second, the policy and enforcement dimension translates statutory provisions into actual practice through labor inspection systems, incentive measures, and sanctions. Third, the organizational behavior dimension reflects how enterprises interpret, perceive, and adapt to legal and policy requirements under constraints of resources and competitive pressures. When these three dimensions mutually reinforce one another, institutional coherence is achieved. Conversely, a lack of alignment may generate a gap between legal prescriptions and actual practices, thereby leading to non-compliance with labor laws. The article further suggests that the state should recalibrate its role from relying predominantly on coercive enforcement toward designing institutional policies and mechanisms that foster voluntary compliance, while simultaneously upholding labor protection standards. Such an approach would contribute to enhancing the quality of employment, strengthening organizational sustainability, and reinforcing the legitimacy of the state within the overall labor governance system.

Keywords: Labor Law Compliance, Policy Implementation, Labor Policy, Organizational Behavior, Enterprise

บทนำ

กฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของรัฐเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายที่กำหนดทิศทางการบริหารแรงงานภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง และบรรลุผลผ่านการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกการบริหาร และพฤติกรรมขององค์กรและแรงงาน ในระดับนโยบายกฎหมายแรงงานทำหน้าที่เป็นกรอบกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน และแนวทางการดำเนินการของรัฐในการคุ้มครองแรงงาน โดยผลสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของระบบราชการในการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง

การบริหารและการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของรัฐส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมขององค์กรและแรงงาน ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่ก็ยังมียุทธศาสตร์ประกอบอีกเป็นจำนวนมากที่ขาดความเข้าใจในกฎหมาย (กิตติภัทร์ พลทัศน์โยธิน และอรชมน พิเชฐวรกุล, 2568) สอดคล้องกับข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ โดยในปี 2564 ถึง 2566 มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่ในอัตราร้อยละ 33.08, 33.09 และ 29.64 ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2567) ปัญหาส่วนใหญ่จากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจะเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพักและวันหยุด (ตรีเนตร สารพงษ์ และคณะ, 2564; ธนกฤษฎ์ เอกโยคยะ และช้องนาง วิพุฒานพพงษ์, 2568) ซึ่งมุ่งอธิบายปัจจัยเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจของนายจ้างและลูกจ้างในเชิงนิติศาสตร์มากกว่าเชิงสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์กลไกในการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านความแตกต่างระหว่างการบังคับใช้กฎหมายแรงงานมาวิเคราะห์รูปแบบการไม่ปฏิบัติ

ตามกฎหมายและการวางนโยบายให้สถานประกอบการมีการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจมากกว่าการบังคับจะเป็นการสร้างความยั่งยืนในการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการได้มากกว่าการใช้เพียงข้อมูลจากการสำรวจหรือการสัมภาษณ์เชิงลึกเพียงอย่างเดียว

บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเชื่อมโยงตัวบทของกฎหมายการนำกฎหมายไปใช้ปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมขององค์กรและแรงงานเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่ออธิบายว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมิได้เป็นการบังคับใช้โดยภาครัฐ หากแต่เป็นผลจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและการสร้างความชอบธรรมของกฎหมายในสายตาของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)

กรอบแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน: มิติทางกฎหมาย นโยบาย และพฤติกรรมองค์กร

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่อาจอธิบายได้ด้วยมุมมองทางนิติศาสตร์แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องพิจารณาในฐานะระบบสถาบัน (Institutional System) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง (North, 1990) นอกจากนี้ยังเป็นผลจากการที่องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกหรือแรงกดดันทางสถาบัน เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามมาตรฐานหรือความคาดหวังในบริบททางสังคมและวิชาชีพ (Dimaggio & Powell, 1983) เมื่อปรับเปลี่ยนมุมมองจากเดิมเป็นมุมมองในลักษณะดังกล่าวจะทำให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหรือการละเมิดกฎหมายมิได้เกิดจากตัวบทกฎหมายแต่เป็นเกิดจากความสอดคล้องหรือความขัดแย้งขององค์ประกอบเชิงสถาบันที่เชื่อมโยงใน มิติทางกฎหมาย มิตินโยบายและ มิติพฤติกรรมองค์กร หากสนับสนุนซึ่งกันและกันจะส่งผลให้ระดับการปฏิบัติตามกฎหมายอยู่ในระดับสูง ในทางกลับกันหากมีความขัดแย้งกันจะเพิ่มความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิดกฎหมายได้ในทางปฏิบัติ

1. มิติทางกฎหมาย (Legal Dimension)

ทำหน้าที่เป็นกรอบบรรทัดฐาน (Normative Framework) ที่กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมต้องห้าม การมีบทบัญญัติกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติตาม หากกฎหมายไม่สามารถถูกนำไปใช้ได้จริงในบริบทขององค์กรและตลาดแรงงาน

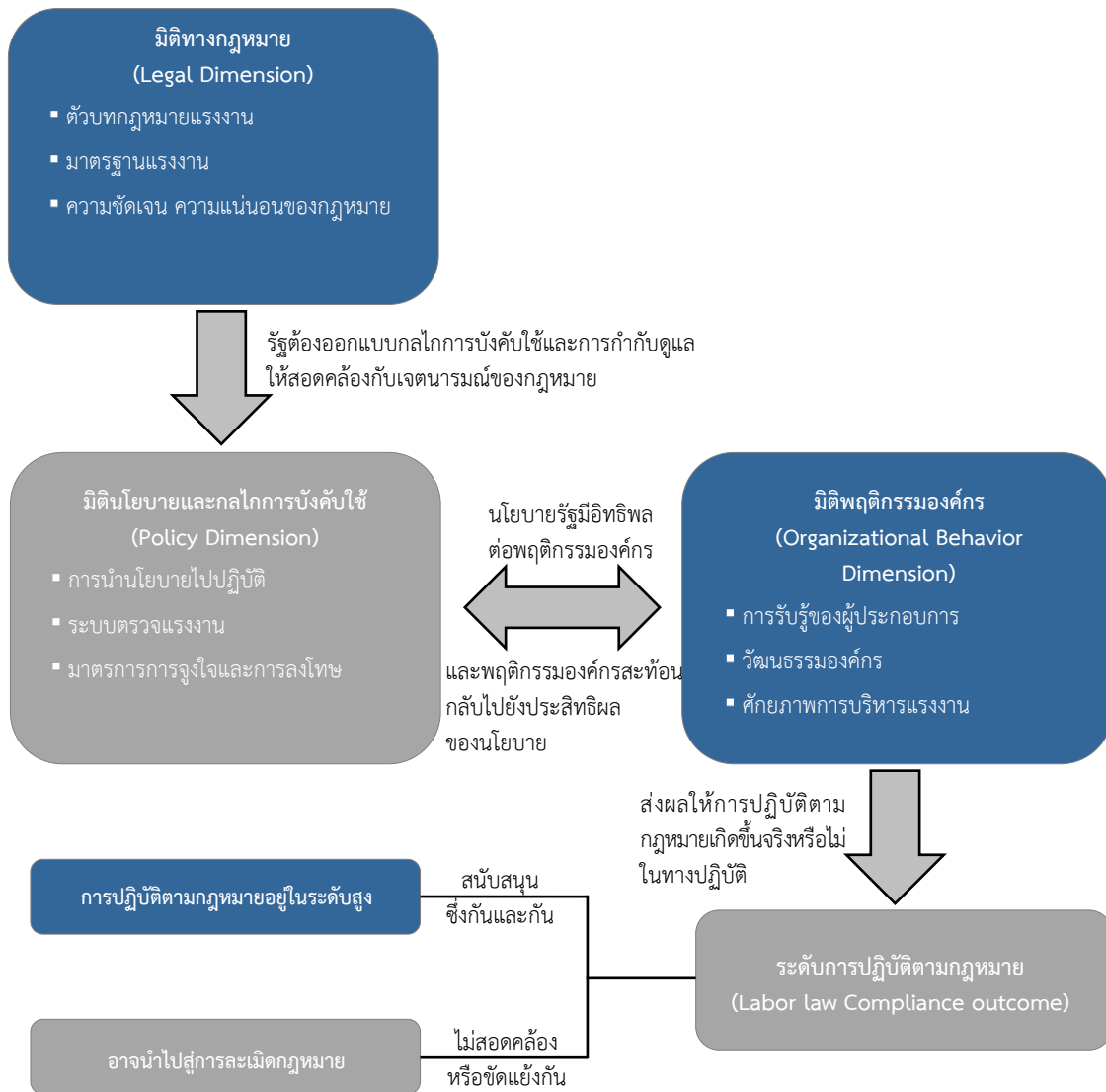
2. มิตินโยบายและกลไกการบังคับใช้ (Policy Dimension)

ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชิงสถาบันที่แปลงกฎหมายจากตัวบทไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย การนำนโยบายไปปฏิบัติ ระบบตรวจแรงงาน และมาตรการจูงใจและการลงโทษ หากกลไกการบังคับใช้มีความสม่ำเสมอและเป็นธรรม จะส่งผลให้สถานประกอบการรับรู้ถึงต้นทุนของการละเมิดและผลประโยชน์ของการปฏิบัติตามอย่างชัดเจน

3. มิติพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Dimension)

ทำหน้าที่เป็นในการแปลความหมายของกฎหมายที่องค์กรตีความข้อกำหนดทางกฎหมายผ่านข้อจำกัดด้านทรัพยากร โครงสร้างต้นทุน และแรงกดดันทางการแข่งขัน

จากสามมิติหลักของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานข้างต้นสรุปได้ว่าระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเป็นผลลัพธ์จากความสอดคล้องของระบบสถาบันมากกว่าการบังคับโดยตรงจากรัฐสู่สถานประกอบการ ภายใต้มิติทางกฎหมาย มิตินโยบาย และมิติพฤติกรรมองค์กร หากสนับสนุนซึ่งกันและกันจะส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายอยู่ในระดับสูง แต่หากขัดแย้งกันอาจนำไปสู่การละเมิดกฎหมายแรงงานได้ในทางปฏิบัติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน: มิติทางกฎหมาย นโยบาย และพฤติกรรมองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้อธิบายการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นกรอบวิเคราะห์สำคัญที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและพฤติกรรมของสถานประกอบการในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่ง ญัฐพงษ์ จุตรชาติสุคนธ์ (2565) อธิบายว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การที่หน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ นำนโยบายที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ จนประกาศเป็นนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติและประกาศใช้ ขณะที่ ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์ และกิตติ ชยางคกุล (2565) อธิบายว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง นิติสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะต้องปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องตามข้อกำหนดและเงื่อนไขตามเจตนารมณ์ที่ได้วางหลักไว้ นอกจากนี้ ศศิวิมล ช่วยดำรงค์ (2567) อธิบายเพิ่มเติมว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การสร้างสังคมให้มีความยุติธรรมและเท่าเทียม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำซึ่งกฎหมายถือเป็นเครื่องมือสำคัญ ปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ Orozco (2020) อธิบายว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง ข้อกำหนดทางกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือมาตรฐานที่องค์กร

ต้องยึดถือและปฏิบัติตามที่ภาครัฐกำหนด และนำมาจัดทำเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตาม ขณะที่ Kiselyova (2020) อธิบายว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การประยุกต์ใช้กลไกควบคุมในทุกบริบทที่มีความสัมพันธ์กัน โดยการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กร สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง กระบวนการนำกฎระเบียบและนโยบายที่รัฐกำหนดไปใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และสังคม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. การปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจกับการปฏิบัติตามจากการบังคับ

การปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้มีส่วนได้เสียเลือกปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบโดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการบังคับหรือการลงโทษเป็นแรงผลักดันหลัก สอดคล้องกับทฤษฎีความชอบธรรมของกฎหมาย (Legitimacy Theory) ของ Tyler (2006) อธิบายว่า บุคคลและองค์กรมีแนวโน้มปฏิบัติตามกฎหมายเมื่อรับรู้ว่าการกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้กฎหมายมีความเป็นธรรมและโปร่งใสมากกว่าการปฏิบัติตามเพราะกลัวการลงโทษเพียงอย่างเดียว ขณะเดียวกันทฤษฎีเชิงสถาบัน (Institutional Theory) ชี้ให้เห็นว่า แรงกดดันเชิงบรรทัดฐานและเชิงความชอบธรรม (Normative and Cognitive Pressures) มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมปฏิบัติตามขององค์กร (Scott, 2014) การปฏิบัติตามโดยสมัครใจมักเกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบการมองว่ากฎหมายแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคม เพราะมิได้เกิดขึ้นจากการถูกตรวจโดยหน่วยงานรัฐและถูกลงโทษจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติตามจากการบังคับ หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้เสียปฏิบัติตามกฎหมายเนื่องจากแรงกดดันจากอำนาจรัฐ รากฐานทางทฤษฎีของการปฏิบัติตามจากการบังคับสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีการยับยั้ง (Deterrence Theory) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากงานเศรษฐศาสตร์กฎหมาย โดยเฉพาะแนวคิดของ Becker (1968) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมการกระทำผิดกฎหมายสามารถลดลงได้จากการเพิ่มบทลงโทษที่สูงขึ้น การบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและมีประสิทธิภาพจึงถูกมองว่าเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างการปฏิบัติตามโดยการบังคับเพียงอย่างเดียว อาจก่อให้เกิดการปฏิบัติตามในลักษณะผิวเผินหรือเฉพาะช่วงเวลาที่มีการตรวจสอบ อีกทั้งยังอาจนำไปสู่พฤติกรรมหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือการปฏิบัติตามกฎหมายเพียงบางส่วน การปฏิบัติตามจากการบังคับเน้นบทบาทของรัฐในฐานะผู้ใช้อำนาจและผู้ลงโทษ ขณะที่การปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจเน้นบทบาทของรัฐในฐานะผู้สร้างความชอบธรรม การผสมผสานทั้งสองแนวทางเข้าด้วยกันโดยจะทำให้สถานประกอบการและแรงงานเลือกปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจซึ่งจะทำให้การนำกฎหมายไปใช้ปฏิบัติเกิดประสิทธิผลและยั่งยืน

3. แนวคิดการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงบทบาทของรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ภายใต้กรอบความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมที่มุ่งคุ้มครองสิทธิและสร้างความเป็นธรรมในการทำงาน นายจ้างจำเป็นต้องติดตามและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและมาตรฐานแรงงานใหม่อย่างใกล้ชิด เนื่องจากเป็นฐานสำคัญของการบริหารงานแรงงานภายในองค์กร (Kiselyova, 2020) แนวคิดนี้อธิบายพฤติกรรมปฏิบัติของสถานประกอบการภายใต้อิทธิพลของกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย และเหตุผลเชิงเศรษฐกิจและสังคม สะท้อนให้เห็นกลไกการบังคับใช้ การยอมรับ และการปรับตัวขององค์กรต่อกฎหมายแรงงานซึ่งมีนัยสำคัญต่อเสถียรภาพแรงงาน

4. ทฤษฎีเชิงสถาบัน

ทฤษฎีเชิงสถาบันมีหลากหลายแนวคิดที่มีการให้นิยามและขอบเขตแตกต่างกันไป การทำให้เป็นสถาบัน คือ การปลูกฝังค่านิยมลงในกระบวนการ จนก้าวข้ามจากการเป็นเพียงเครื่องมือทางเทคนิคไปสู่การเป็นชุมชนทางธรรมชาติที่มีคุณค่าในตนเองแล้ว โดย Scott (1987) และ Scott (2014) ได้อธิบายว่านักทฤษฎีเชิงสถาบันยุคแรกได้เสนอข้อจำแนกและมุมมองเชิงลึกในหลายประเด็นเกี่ยวกับสถาบัน ทั้งในแง่ของมุมมองและวิธีการศึกษาโดยบางส่วนมุ่งเน้นการวิเคราะห์พื้นที่ทางสถาบันที่แตกต่างกันซึ่งประกอบกันเป็นสังคม ขณะที่บางกลุ่มให้ความสนใจกับกลไกที่ทำให้ปัจเจกบุคคลได้รับพลังหรือถูกจำกัดด้วยระบบบรรทัดฐานร่วมกัน

ทฤษฎีเชิงสถาบัน หมายถึง แนวทางการศึกษาและการวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นถึงการอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและกรอบการตีความในเชิงสถาบันเป็นแกนหลัก ส่วนสถาบันนิยม (Institutionalism) คือแนวทางเชิงทฤษฎีที่มุ่งเน้นการอธิบายด้วยทฤษฎีสถาบันและมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาและนำทฤษฎีดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ โดยมีหลากหลายทฤษฎีที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับศิวัธนันท์ ศิวพิทักษ์ (2563) ที่ได้อธิบายว่า ทฤษฎีเชิงสถาบันตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่าทุกสถาบันต่างมีคุณลักษณะร่วมอยู่กัน สรุปได้ว่าความหมายของทฤษฎีเชิงสถาบัน หมายถึง แนวทางการศึกษาและการวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นถึงการอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและกรอบการตีความในเชิงสถาบันเป็นแกนหลัก การปฏิบัติทางสังคมเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสถาบัน ซึ่งเป็นประเด็นหลักที่ใช้ในการอธิบายถึงการเกิดขึ้นของนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ

5. แนวคิดการบังคับใช้กฎหมาย

กาญจนา สุชาบุรณ์ และปณณธร หอมบุญมา (2568) อธิบายว่า การบังคับใช้กฎหมาย หมายถึง กระบวนการและกลไกที่รัฐใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อควบคุมความประพฤติและคุ้มครองพิทักษ์ เพื่อให้บุคคลองค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายโดยเสมอภาคภายใต้หลักนิติธรรม นอกจากนี้ เกษฎา ผาทอง และคณะ (2567) ยังได้อธิบายว่า กฎหมายเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของประชาชนให้อยู่ในกรอบของสังคม เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างคามยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพจะเป็นรากฐานในการสร้างความเท่าเทียมและยกระดับคุณภาพชีวิต (ยงฤดี ศรีนวล, 2567)

6. แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นผลของการผสมระหว่าง การบังคับใช้ ความชอบธรรมทางสังคม และแรงกดดันเชิงสถาบัน เข้าด้วยกัน ซึ่งแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย สามารถอธิบายเหตุผลและกลไกที่ทำให้บุคคลหรือองค์กรเลือกที่จะปฏิบัติตามมิใช่เพียงเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ การถูกบังคับให้กระทำ หรือการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายเนื่องจากการบังคับใช้ที่เข้มงวด

7. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นกระบวนการสำคัญในวงจรนโยบายสาธารณะ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างขั้นตอนการกำหนดนโยบายกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติโดยเริ่มจากแนวคิดเชิงเส้น (Top-Down Approach) (Hill & Hupe, 2002) การนำนโยบายไปปฏิบัติหากนโยบายที่ถูกออกแบบไว้อย่างยอดเยี่ยมแต่ขาดการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพก็อาจล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมาย (Edwards III, 1980) การตัดสินใจในขั้นตอนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับประเภทของนโยบายที่จะดำเนินการและรูปแบบของโครงการที่จะนำไปปฏิบัติล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการกำหนดว่าโครงการเหล่านั้น

จะสามารถดำเนินการได้สำเร็จเพียงใด (Grindle, 1980) นอกจากนี้ Van Meter & Van Horn (1975) ยังได้อธิบายว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่กระทำโดยบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ถูกกำหนด ขณะเดียวกัน ในแวดวงวิชาการของประเทศไทย ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร นับเป็นนักวิชาการไทยผู้ทรงคุณูปการที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการสังเคราะห์จากผลงานทางวิชาการและงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง ซึ่งสะท้อนผ่านตำราหลักอันทรงคุณค่าเรื่อง ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2552) ในการศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบจำเป็นต้องเริ่มต้นจากความเข้าใจในหลักปรัชญาที่รองรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาระบบราชการและนโยบายสาธารณะ หากนโยบายใดไม่เหมาะสมย่อมไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในทางกลับกันแม้นโยบายจะได้รับการออกแบบมาอย่างดีเยี่ยมหากถูกนำไปปฏิบัติอย่างไร้ประสิทธิภาพก็อาจไม่บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ (Edwards III., 1980)

ทฤษฎีว่าด้วยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สามารถจัดแบ่งออกได้เป็นกรอบหลักจำนวน 3 แนวทางสำคัญ (Pulzl & Treib, 2007) ได้แก่

1. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนสู่ล่าง (Top-down Theories of Implementation) มุ่งเน้นพิจารณาบทบาทและขีดความสามารถของผู้กำหนดนโยบายควบคู่กับศักยภาพของกลไกในการกำกับดูแลกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่ได้กำหนดไว้ (สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง, 2562)

2. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างสู่บน (Bottom-up Theories of Implementation) ให้ความสำคัญต่อบทบาทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในระดับท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักโดยผู้ปฏิบัติในภาคสนามเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการแปลความ ตีความ และถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติจริงในกระบวนการให้บริการแก่สาธารณะ (สุปราณี ธรรมพิทักษ์, 2561)

3. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories of Implementation) เป็นการลดความแตกต่างและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางทั้งสองเข้าด้วยกัน รวมถึงทฤษฎีและกรอบแนวคิดอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมและสมดุล

การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงถือเป็นกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายของนโยบายได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (สัญญา เคนาภูมิ, 2562)

แม้ว่างานศึกษาทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจะพัฒนาแนวคิดและกรอบทฤษฎีจำนวนมากเพื่ออธิบายพฤติกรรมของสถานประกอบการ เมื่อนำกรอบทฤษฎีเหล่านี้มาพิจารณาในบริบทของสถานประกอบการในประเทศไทย พบว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานยังมีความซับซ้อนมากกว่าที่ทฤษฎีทั่วไปอธิบายไว้ ประการแรก แนวคิดการบังคับใช้กฎหมายซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าการปฏิบัติตามกฎหมายเกิดจากความกลัวต่อการลงโทษ ในบริบทของประเทศไทย กลไกการตรวจแรงงานยังมีข้อจำกัดส่งผลให้ความน่าจะเป็นของการถูกตรวจสอบไม่ได้สูงเพียงพอที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นแรงจูงใจหลักประการที่สอง ทฤษฎีเชิงสถาบัน อธิบายว่า พฤติกรรมขององค์กรไม่ได้เกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดจากแรงกดดันทางสถาบันทั้งในรูปแบบของแรงกดดันเชิงบังคับ แรงกดดันเชิงบรรทัดฐาน และแรงกดดันเชิงเลียนแบบ (DiMaggio & Powell, 1983) สำหรับประเทศไทย พบว่าแรงกดดันดังกล่าวมีบทบาทต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกันไปตามลักษณะของอุตสาหกรรมและโครงสร้างห่วงโซ่อุปทาน

ประการที่สาม แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation Theory) โดยเฉพาะแนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975) ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เมื่อพิจารณาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในประเทศไทย จะพบว่าปัญหาการปฏิบัติตามกฎหมายมิได้เกิดจากข้อกำหนดทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถของสถานประกอบการในการปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อกำหนด ประการที่สี่ งานวิจัยจำนวนหนึ่งชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในสถานประกอบการไทยยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในหลายกรณีมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ส่งผลให้การกำกับดูแลตามกฎหมายอาจไม่ได้ถูกนำไปใช้ในรูปแบบที่เป็นทางการตามที่กฎหมายกำหนด การนำทฤษฎีมาใช้วิเคราะห์บริบทของประเทศไทยต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเชิงโครงสร้างของระบบแรงงาน โครงสร้างเศรษฐกิจของสถานประกอบการ และความสามารถของรัฐในการกำกับดูแล โดยมองเป็นระบบสถาบันแบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบทางกฎหมาย นโยบายรัฐ และพฤติกรรมขององค์กรเข้าไว้ด้วยกันมากกว่าการอธิบายผ่านมิติใดมิติหนึ่งเพียงลำพัง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายแรงงานและการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย

ความชัดเจนของกฎหมาย ความสม่ำเสมอของนโยบาย และประสิทธิภาพของการตรวจแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญ หากกฎหมายมีความซับซ้อนหรือเปลี่ยนแปลงบ่อย ย่อมเพิ่มต้นทุนการปฏิบัติและอาจทำให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยไม่เจตนา

2. ปัจจัยด้านองค์กรและสถานประกอบการ

ความพร้อมด้านทรัพยากร ความรู้ความเข้าใจทางกฎหมายของผู้บริหาร และวัฒนธรรมการกำกับดูแลภายในองค์กรมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย องค์กรที่ขาดทรัพยากรและความรู้มักเผชิญความเสี่ยงในการไม่ปฏิบัติตามแม้จะไม่มีเจตนาฝ่าฝืนก็ตาม

3. ปัจจัยด้านรัฐและกลไกการบังคับใช้

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมปฏิบัติตามของสถานประกอบการ โดยเฉพาะ 1. ระบบตรวจแรงงานที่มีมาตรฐานชัดเจน แนวปฏิบัติสอดคล้อง และสามารถประเมินความเสี่ยงเชิงระบบ 2. ประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐในด้านความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความสม่ำเสมอ มีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นความชอบธรรม และกระตุ้นพฤติกรรมหลีกเลี่ยงกฎหมาย และ 3. การออกแบบมาตรการจูงใจควบคู่กับมาตรการลงโทษจึงมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ทำให้สถานประกอบการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

4. ปัจจัยด้านแรงงานและสังคม

จัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการ ทำหน้าที่เป็นทั้งกลไกตรวจสอบทางสังคมและแรงกดดันเชิงสถาบันต่อพฤติกรรมของนายจ้าง โดยเฉพาะในเรื่อง 1. ความตระหนักรู้ด้านสิทธิแรงงานของลูกจ้างในการเรียกร้อง คัดค้าน และใช้สิทธิตามที่กฎหมายแรงงานได้บัญญัติไว้ และ 2. อำนาจการต่อรองของลูกจ้างเป็นปัจจัยที่สะท้อนความสมดุลของอำนาจกับการจ้างงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่เพียงส่งผลต่อพฤติกรรมของลูกจ้างในการเรียกร้องสิทธิเท่านั้น หากแต่ยังทำหน้าที่เป็นแรงกดดันทางสังคมที่กระตุ้นให้นายจ้างจัดการ

แรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี แก้วทงศ์ และอรัชมน พิเชฐวรกุล (2568) ที่ได้อธิบายว่า การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งในด้านกฎหมายและด้านสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและรักษาสีทธิของลูกจ้าง

ผลที่ได้จากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมิใช่เป็นเพียงการบังคับใช้กฎหมายโดยรัฐ โดยตัวบทกฎหมายทำหน้าที่เป็นทั้งกติกาทางกฎหมายและกรอบนโยบายที่ถูกแปลไปสู่แนวปฏิบัติภายในองค์กรผ่านระเบียบระบบทรัพยากรมนุษย์ และกลไกแรงงานสัมพันธ์

องค์กรที่มองกฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือบริหารย่อมบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์องค์กร ขณะที่แรงงานซึ่งตระหนักรู้สิทธิและสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้จริงจะเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบกฎหมายและรัฐ ส่งผลให้การปฏิบัติตามเกิดจากการยอมรับกติกา มิใช่เพียงแรงกดดันภายนอก สามารถแบ่งออกได้ 3 ประการ ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพการจ้างงานและความมั่นคงของแรงงานที่ดีขึ้น ผ่านค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม และความปลอดภัย 2. ด้านประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร จากการมีระบบบริหารแรงงานที่ชัดเจน ลดความเสี่ยงทางกฎหมาย ลดต้นทุนข้อพิพาท และเสริมสร้างความไว้วางใจ ตลอดจนยกระดับภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และความสามารถในการแข่งขัน และ 3. ด้านความเป็นธรรมทางสังคมและความชอบธรรมของรัฐ โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมช่วยลดความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และก่อให้เกิดความชอบธรรมของรัฐ

สรุปได้ว่า ผลลัพธ์จากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานควรถูกทำความเข้าใจในฐานะผลผลิตของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่บูรณาการตัวบทกฎหมาย กลไกการบริหาร และพฤติกรรมขององค์กร และแรงงานเข้าด้วยกัน จึงมิใช่เพียงการบังคับใช้โดยรัฐ หากแต่เป็นกระบวนการสร้างความชอบธรรมของกฎหมายในสายตาของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกต่อแรงงาน องค์กร และสังคมโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่

กฎหมายแรงงานทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงนโยบาย (Policy Instrument) ที่รัฐใช้กำกับความสัมพันธ์การจ้างงานมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานซึ่งเน้นการบังคับและบทลงโทษ หากรัฐเปลี่ยนจากการบังคับเป็นระบบที่ทุกฝ่ายยอมรับและร่วมมือกัน ผสานมาตรการจูงใจควบคู่กับมาตรการลงโทษโดยไม่พึ่งพาการลงโทษเพียงอย่างเดียว ลดต้นทุนการปฏิบัติตามและเสริมแรงจูงใจเชิงบวกให้สถานประกอบการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจมากขึ้น จะช่วยเสริมกลไกการบังคับใช้จากล่างสู่บน (Bottom-Up) และลดภาระของรัฐในการกำกับดูแลโดยตรง กลไกการบังคับใช้ที่เหมาะสมจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงบทบาทของรัฐ องค์กร และแรงงานเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความชอบธรรมของกฎหมายแรงงาน อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการจ้างงาน ความมั่นคงของแรงงาน ประสิทธิภาพขององค์กร และความเป็นธรรมทางสังคมในระยะยาว

พลิกโฉมกฎหมายแรงงาน: จากการ “บังคับ” สู่อการ “ร่วมมือ”

กฎหมายแรงงานเดิม:
เน้นการบังคับและบทลงโทษ

แนวทางใหม่:
สร้างระบบที่ทุกฝ่ายยอมรับและร่วมมือกัน

3 กลยุทธ์นโยบายแรงงานยุคใหม่

เปลี่ยนจากการ
“บังคับ” เป็นการ
“จูงใจ”

ผสมผสานมาตรการ
ลงโทษเข้ากับการจูงใจใน
การให้คำปรึกษาและ
สนับสนุนเชิงเทคนิคแก่
สถานประกอบการ

กฎหมายที่ยืดหยุ่น
ตามขนาดองค์กร

ลดความซับซ้อนและ
ต้นทุนการปฏิบัติตาม
กฎหมายให้สอดคล้อง
กับทรัพยากรของ
SMEs

เสริมพลังแรงงานจาก
“ล่างสู่บน”

ให้ความรู้และ
สนับสนุนให้แรงงาน
มีส่วนร่วมในฐานะ
ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อลด
ภาระการกำกับของรัฐ

ยกระดับกลไกการบังคับใช้ที่โปร่งใส

เน้นคุณภาพการตรวจ
มากกว่าปริมาณ

ใช้การประเมินความ
เสี่ยงเชิงระบบและการ
ติดตามผลเพื่อให้เกิด
การปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมจริง

ความเป็นธรรมคือ
หัวใจของความ
ร่วมมือ

การบังคับใช้ที่โปร่งใส
และสม่ำเสมอช่วยลด
การหลีกเลี่ยงกฎหมาย
และสร้างความเชื่อมั่น
ให้กับองค์กร

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์

สรุป

1. สาระสำคัญของแนวคิดการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมิใช่เพียงการปฏิบัติตามตัวบทเชิงบังคับ แต่เป็นกระบวนการเชิงนโยบายและเชิงสถาบันที่บูรณาการอย่างเป็นระบบในฐานะเครื่องมือเชิงนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจสังคม ลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อให้บรรลุผลของกระบวนการน่านโยบายไปปฏิบัติ มากกว่าการปฏิบัติตามเพราะความกลัวบทลงโทษ ตามกรอบแนวคิดความชอบธรรมของกฎหมายและทฤษฎีเชิงสถาบัน

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

รัฐควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับใช้กฎหมายฝ่ายเดียวเป็นผู้ออกแบบกลไกเชิงนโยบายที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามโดยสมัครใจควบคู่การคุ้มครองแรงงาน โดย 1. ทำให้กฎหมายชัดเจนสอดคล้องบริบทเพื่อลดต้นทุน

การปฏิบัติตามของ SMEs 2. ผสานมาตรการการจูงใจกับการลงโทษ และ 3. เสริมบทบาทแรงงานให้มีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนการบังคับใช้แบบล่างขึ้นบนและลดภาระรัฐ

3. แนวทางการพัฒนาการบังคับใช้ที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร

การพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายของสถานประกอบการ การปรับกฎหมายตามขนาดองค์กร เน้นการตรวจแรงงานเชิงคุณภาพด้วยการประเมินความเสี่ยงและติดตามผลพร้อมยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความชอบธรรมของรัฐ และการยอมรับกฎหมาย

4. ข้อจำกัดทางการศึกษา

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาทบทวนและสังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในบริบทของประเทศไทย จึงยังไม่ได้ทดสอบกรอบแนวคิดด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์จากสถานประกอบการจริง การวิเคราะห์ยังอยู่ในระดับภาพรวมของระบบแรงงาน โดยไม่ได้จำแนกความแตกต่างตามขนาดองค์กร ลักษณะอุตสาหกรรม หรือโครงสร้างห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งอาจส่งผลต่อรูปแบบและระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

งานวิจัยในอนาคตควรพัฒนาการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดดังกล่าว โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติทางกฎหมาย มิตินโยบาย และมิติพฤติกรรมองค์กรต่อระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจ อิทธิพลของห่วงโซ่อุปทาน และบทบาทของแรงกดดันเชิงสถาบันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้และพัฒนาการเชิงนโยบายที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2567). รายงานดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กาญจนา สุชาบุรณ์ และปณณธร หอมบุญมา. (2568). แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการบังคับใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยตามประมวลกฎหมายอาญาของไทย. วารสารรัชต์ภาคย์, 19(62), 204–221.
- กิตติภักดิ์ พลทัศน์โยธิน และอรัชมน พิเชฐวรกุล. (2568). มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามความมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 15(2), 369–380.
- เกษภา ผาทอง และคณะ. (2567). กลไกการควบคุมทางสังคมและบทบาทของการบังคับใช้กฎหมายในบริบทสังคมสมัยใหม่: ความท้าทายและโอกาส. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4(6), 191–211.
- ณัฐพงษ์ จุตรชาติสุคนธ์. (2565). การปฏิรูประบบบริหารจัดการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 13(1), 105–115.
- ตรีเนตร สารพงษ์ และคณะ. (2564). ปัญหาทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(2), 105–127.
- ทองคำดี แก้วทองงค์ และอรัชมน พิเชฐวรกุล. (2568). มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 15(2), 260–276.



- ชนกฤษฎ์ เอกโยคยะ และช้องนาง วิพุธานุพงษ์. (2568). ปัญหากฎหมายแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย. วารสารนิติศาสตร์ศรีปทุม คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 10(1), 104–136.
- ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์ และกิตติ ชยาคกุล. (2565). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย ศึกษากรณี ความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(49), 20–40.
- ยงฤดี ศรีนวล. (2567). การจัดการการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมของสถานประกอบการ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 กรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์, 2(3), 17–30.
- วรเดช จันทรศร. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ศศิวิมล ช่วยดำรงค์. (2567). ปัญหาการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างความเท่าเทียม. วารสารวิชาการ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 12(2), 197–214.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2563). ทฤษฎีด้านนวัตกรรม. วารสารเซนต์จอห์น, 23(32), 251–265.
- สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง. (2562). ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 3(1), 95–116.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2562). กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. วารสารแสงอีสาน, 16(1), 243–260.
- สุปราณี ธรรมพิทักษ์. (2561). มุมมองเชิงทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติ. รมยสาร, 16(2), 501–518.
- Becker, G. S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. Journal of Political economy, 76(2), 169–217.
- Dimaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. American Sociological Review, 48(2), 147–160.
- Edwards III, G. C. (1980). Implementing Public Policy. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Grindle, M. S. (1980). Policy Content And Context in Implementation. in Grindle, M.S. (Ed.), Politics and Policy Implementation in The Third World. (pp. 3–34). NJ.: Princeton University Press.
- Hill, M. & Hupe, P. (2002). Implementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice. London: SAGE publications.
- Kiselyova, E. (2020). Labor Compliance As An Instrument of Labor Relations Control. Central European Journal of Labour Law and personnel Management, 3(1), 21–32.
- North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Orozco, D. (2020). A Systems Theory of Compliance Law. University of Pennsylvania Journal of Business law, 22(2), 244–302.
- Pulzl, H. & Treib, O. (2007). Implementing Public Policy. In Fischer, F., Miller, G. J. and Sidney, M. S. (Eds.), Handbook of Public Policy Analysis Theory, Politics, and Methods. (pp. 89–107). FL.: CRC Press.
- Scott, R. W. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. Administrative Science Quarterly, 32(4), 493–511.



- Scott, R. W. (2014). Institutions and Organizations (4th ed.). CA.: Sage Publications, Inc.
- Tyler, T. R. (2006). Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation. Annual Review of Psychology, 57(1), 375–400.
- Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process A Conceptual Framework. Administration & Society, 6(4), 445–487.