

The Factors Influencing the Success of the Smart Jobs Smart Workers Project Implementation in the Smart Job Center

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ ไปปฏิบัติ ภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย

Sawita Prapairut^{a*}, Praon Sahapattana^a

ศวิตา ประไพรัตน์^{a*}, ประพนธ์ สหพัฒนา^a

^a*School of Public Administration, National Institute of Development Administration, Thailand*

*Corresponding author: sawita51414@gmail.com

Received 17 February 2022; Revised 27 May 2022; Accepted 7 June 2022;

Published Online 8 September 2022

Abstract

The objectives of this research were 1) to study and analyze factors influencing the success of the project implementation and 2) to study the problems and obstacles associated with the project implementation. Using a quantitative approach, the sample size was 215 staff members, and the analytical unit was 87 Smart Job Centers. The study used Multiple Regression Analysis for data analysis.

The results found that the goals and the objectives factors had a positive effect, and the competency factor had a negative impact. The competency factor had a negative effect because this could be for many reasons, such as the different contexts in policy implementation, other related variables, and different variables according to the type of policy. There were also problems with the competency factors and issues that went beyond the factors studied, such as each province's social and economic conditions and how they were publicized.

It led to policy recommendations by proposing a strategy for promoting and developing the Smart Jobs Smart Workers Project. It consists of two projects: "the project for training to develop knowledge, understanding, and problem-solving in the Smart Job Smart Worker" and "the project for establishing a counseling and servicing information technology center in recruitment." for practical recommendations by emphasizing the goals and objectives through training, meetings, monitoring, and evaluation. Furthermore, digital technology should be used in more complex recruitment systems. Finally, solve the problems in news perception by publishing information with the Paotang application. The study showed the department's integration and saved the budget.

Keywords: *Project Implementation; Smart Jobs Smart Workers; Smart Job Center*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำโครงการก้าวสู่
งานที่ดี คนมีคุณภาพ ไปปฏิบัติ และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ ไป
ปฏิบัติ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 215 คน และมีหน่วยวิเคราะห์
คือ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย 87 ศูนย์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีผลเชิงบวก และปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์มีผลเชิงลบ
สำหรับปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์ที่มีผลเชิงลบ อาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น บริบทที่แตกต่างกันของการนำนโยบาย
ไปปฏิบัติ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และตัวแปรที่แตกต่างกันตามชนิดของนโยบายนั้น ๆ นอกจากนี้สำหรับปัญหาและ
อุปสรรค พบปัญหาด้านสมรรถนะองค์กร และปัญหานอกเหนือปัจจัยที่ศึกษา คือ สภาพสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละ
จังหวัด และการประชาสัมพันธ์ นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้วยการเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมและพัฒนา
โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและแก้ไข
ปัญหาในโครงการ Smart Job Smart Worker และโครงการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและบริการข้อมูลระบบเทคโนโลยีที่ใช้
ในการจัดหางาน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ควรเน้นย้ำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้วยการอบรม ประชุม ติดตาม
ประเมินผล และควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ในระบบการจัดหางานในรูปแบบที่ซับซ้อนมากขึ้น สำหรับการ
แก้ไขปัญหาการรับรู้ข่าวสารด้วยการประกาศข้อมูลร่วมกับทางแอปพลิเคชันเป่าตังค์ นับเป็นการบูรณาการระหว่าง
หน่วยงานและช่วยประหยัดงบประมาณอีกประการหนึ่ง

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ; ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย; โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ

1. บทนำ

ระบบเสรีนิยมใหม่ในปัจจุบันทำให้ประเทศต่างๆทั่วโลกอยู่ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยองค์ประกอบสำคัญทางเศรษฐกิจที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ คือ แรงงาน เนื่องจากแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ และหากแรงงานมีคุณภาพ มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ จะช่วยเพิ่มผลผลิตในประเทศให้สูงขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2560, น. 1) โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา แรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในประเทศกำลังพัฒนา (Villamil, Wang, & Zou, 2020) อีกทั้งรัฐบาลของประเทศกำลังพัฒนาจำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทายในการควบคุมแรงงานจำนวนมาก โดยแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมซึ่งเป็นหลักการความมั่นคงพื้นฐานตามที่แรงงานควรได้รับ (Betcherman, 2021)

สำหรับประเทศไทย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศมากยิ่งขึ้น (วิชาญ ทราโยอ่อน, 2559, น. 1-2) โดยช่วงการเปลี่ยนผ่านต้องอาศัย “แรงงาน” เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจ แต่กลับพบปัญหาแรงงานภายในประเทศ คือ แรงงานไทยในตลาดแรงงานลดลง สวนทางกับความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2560) และแม้ว่าตลาดแรงงานไทยยังขาดแคลนแรงงานอยู่มาก แต่กลับพบอัตราว่างงานที่เพิ่มขึ้นทุกปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559, น. 3) ทั้งนี้เกิดจาก 2 สาเหตุหลัก คือ หนึ่ง ระดับการศึกษาของผู้ว่างงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยผู้ว่างงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา 1.92 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, น.3) แต่ระดับการศึกษาของแรงงานที่ตลาดต้องการมากที่สุด กลับเป็นระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นราว 22.24 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, น. 37) ดังนั้นแหล่งผลิตแรงงานไม่ได้ผลิตแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของตลาด และสอง มีบางอาชีพที่คนไทยเลือกที่จะไม่ทำ จึงต้องนำแรงงานประเทศเพื่อนบ้านมาทดแทน

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายว่า “คนไทยทุกคนมีงานทำ” และเป็นที่มาทำให้เกิดโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Job Smart Worker) โดยมีกรมการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบโครงการด้วยวัตถุประสงค์ คือ เพื่อลดอัตราว่างงาน ส่งเสริมการมีงานทำให้กับประชาชน และให้บริการด้านแรงงานครบวงจรแก่แรงงานทั่วไป ผู้พิการ และผู้สูงอายุ รวมถึงผู้ประกอบการทุกภาคส่วน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริการเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ด้วยการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) ในวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2558 ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งศูนย์ Smart Job Center แล้ว 87 แห่งทั่วประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2560, น. 8) โดยผู้ใช้บริการสามารถสืบค้นข้อมูลด้วยตนเองผ่านบริการทาง Smart Phone และผ่าน Job Box หรือตู้งานที่ติดตั้งตามสำนักงานจัดหางานจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ เรือนจำ ห้างบิ๊กซี แหล่งชุมชน เป็นต้น หรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำรายบุคคลที่ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย โดยมีระบบคัดกรองผู้สมัครงานให้นายจ้างได้ถูกจ้างที่เหมาะสมกับงานและองค์กร ให้บริการนายจ้างสัมภาษณ์ลูกจ้างผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และมีการติดตามผลการบรรจุนายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ (กรมการจัดหางาน, 2563)

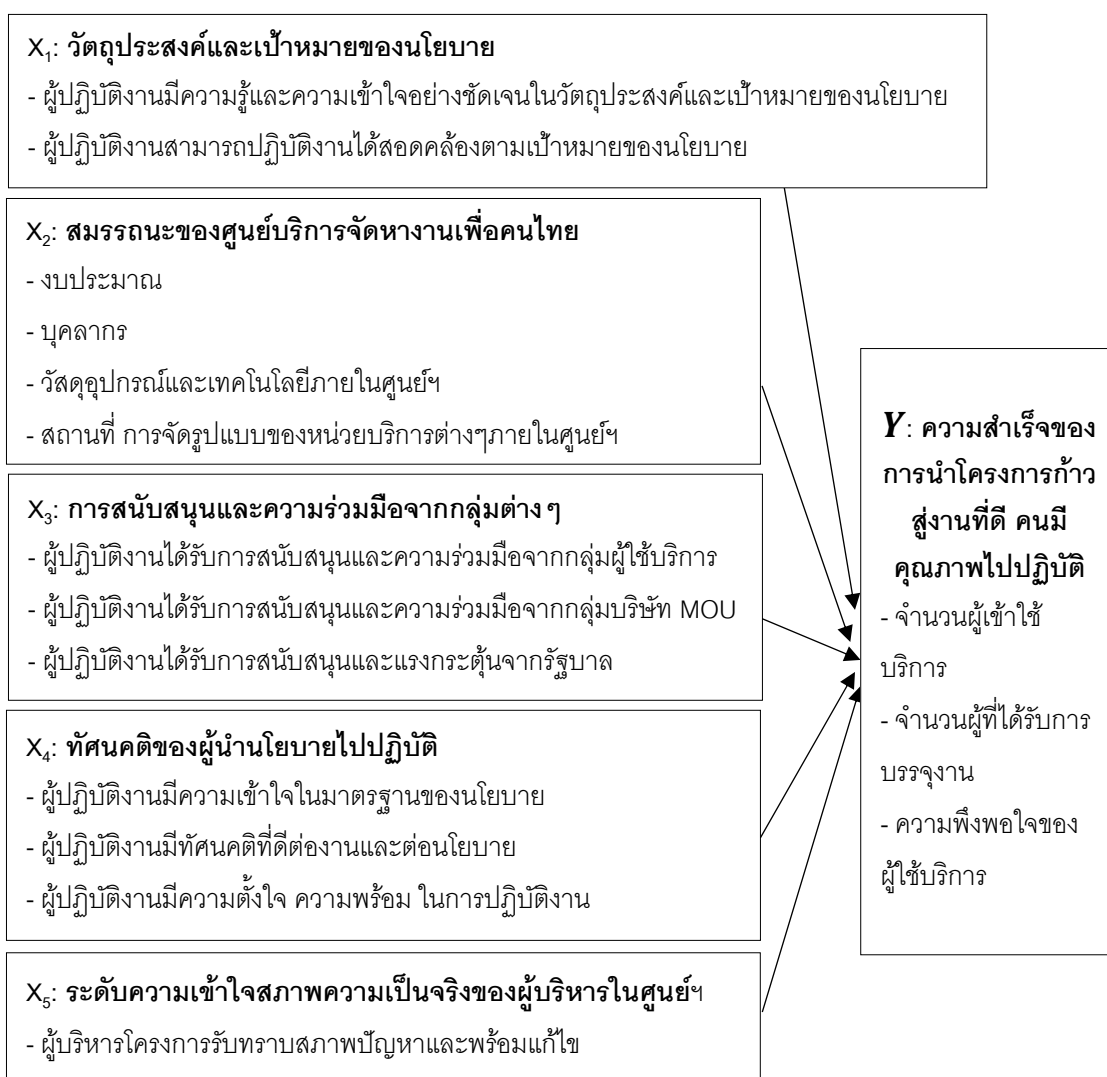
ในขณะที่ประเทศกำลังเผชิญปัญหาด้านเศรษฐกิจ การศึกษาถึงโครงการดังกล่าวนับเป็นประโยชน์และน่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากหากที่แรงงานสามารถเข้าถึงงานได้จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจ อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการนำเอาระบบเทคโนโลยีและฐานข้อมูลบริการจัดหางานอิเล็กทรอนิกส์ที่ครอบคลุมทุกพื้นที่มาใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงงานได้มากขึ้น นับเป็นมิติใหม่ในการจัดหางานจากภาครัฐ นอกจากนี้ การศึกษาเพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากการนำนโยบายไป

ปฏิบัตินำไปสู่แนวทางในการพัฒนาความสามารถขององค์กร (กล้า ทองขาว, 2548, น. 7) หมายความว่า การทราบถึงปัจจัยของความสำคัญจะทำให้กระทรวงแรงงานสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาโครงการดังกล่าวในอนาคตได้ และยังส่งผลต่อการพัฒนาของหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ ต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และภาพรวมของเศรษฐกิจของประเทศ จากการเล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญดังกล่าวนี้ จึงนำมาสู่การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



จากกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (x1) วรเดช จันทรศร (2540, น. 42-45) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายจะต้องมีการสื่อสารอย่างชัดเจน ผ่านลักษณะข่าวสารของนโยบาย สามารถแปลงนโยบายมาเป็นภารกิจย่อย ผู้นำนโยบายปฏิบัติต้องเกิดความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย สามารถปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทั้งนี้ ในบทความวิจัยฉบับนี้ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย คือ มีการกำหนดภารกิจ กิจกรรมต่างๆที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

2. ปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (x2) จากการศึกษาตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทรศร (2554, น. 133-135) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยต้องประกอบด้วย หนึ่ง บุคลากรมีความเพียงพอ มีความรู้และความสามารถ สอง งบประมาณที่เพียงพอ จัดสรรงบประมาณได้ทันต่อเวลา และทั่วถึง สาม มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัย และสี่ สถานที่ตั้งของศูนย์ สะดวก เข้าถึงง่าย และมีการจัดรูปแบบของหน่วยบริการต่างๆ ภายในศูนย์ที่สะดวก รวดเร็ว ต่อผู้รับบริการ

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ (x3) โดยตัวแบบทางการเมืองของ วรเดช จันทรศร (2554, น. 139-140) กล่าวว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เล่น ได้แก่ องค์การ กลุ่มสถาบัน รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือความขัดแย้งของความสัมพันธ์ปัจจัยภายนอกองค์การ ดังนั้นศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยต้องอาศัยการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มผู้ใช้บริการ กลุ่มบริษัทที่เข้าร่วม MOU หรือบริษัทเอกชนในท้องถิ่น และแรงกระตุ้นจากรัฐบาล

4. ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (x4) ได้ถูกกล่าวไว้ใน 2 ตัวแบบสำคัญ คือ ตัวแบบสหองค์การ (Van Meter & Van Horn, 1975) และตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edwards (1980) โดยสรุปว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักใช้ดุลยพินิจของตนต่างไปตามปัจเจก เนื่องจากเป็นอิสระจากผู้กำหนดนโยบาย ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในมาตรฐานของนโยบาย มีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อนโยบาย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน จะส่งผลลัพธ์ที่ดีต่องานและส่งผลทำให้นโยบายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตามนโยบายได้

5. ปัจจัยระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงของผู้บริหาร (x5) วรเดช จันทรศร (2554, น. 137-138) ระบุว่าอำนาจขององค์การนั้นอยู่ในมือของผู้ปฏิบัติงานเพราะมีการใช้ดุลยพินิจส่วนตัว โดยเฉพาะในงานที่ต้องให้บริการแก่ประชาชน ผู้บริหารจึงควรรับทราบสภาพการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น กล่าวคือ ผู้บริหารรับทราบถึงความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ การดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคภายในศูนย์ของตน

6. ความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ (y) พิจารณาจากตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้แก่ จำนวนผู้เข้าใช้บริการ จำนวน 176,807 คน จากเป้าหมายจำนวน 160,000 คน (คิดเป็นร้อยละ 110.50) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการร้อยละ 97.91 จากเป้าหมายร้อยละ 85 ผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงาน 144,108 คน เกินกึ่งหนึ่งของผู้ที่มาใช้บริการ (คิดเป็นร้อยละ 81.51)

4. การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยตัวแปรต้นทำการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data Collection) ด้วยแบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนที่อยู่ภายในงบประมาณประจำปี 2562 และตัวแปรตามเป็นการเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data Collection) โดยเป็นข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมแล้วจากกองพัฒนาระบบ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในช่วงงบประมาณประจำปี 2560 ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามในงบประมาณประจำปี 2562 ประมาณ 60-70% เป็นเจ้าหน้าที่ชุดเดียวกับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในงบประมาณประจำปี 2560 ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหลักในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในแต่ละศูนย์ เมื่อนำข้อมูลที่ถูกรวบรวมมาทำการวิเคราะห์โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ คือ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย 87 ศูนย์

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยทั่วประเทศจำนวน 464 คน ทำการเลือกใช้สุทธรมายาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 215 คน และเนื่องจากแต่ละศูนย์มีจำนวนเจ้าหน้าที่ต่างกัน จึงเลือกใช้การเลือกตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามความน่าจะเป็น คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพราะต้องการกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามได้เสนอแนะเพิ่มเติม และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ด้วยการ Pre-Test หรือการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 ราย และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .835

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน จึงนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้แก่ คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและข้อมูลตัวชี้วัดจากกองพัฒนาระบบ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน นำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล โดยถัดไปจะเป็นการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.8 และมีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 โดยส่วนใหญ่ครองสถานภาพโสด ร้อยละ 54.3 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.9 และ โดยส่วนใหญ่มีประเภทการจ้าง คือ ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 52.5

1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นหรือความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย พบว่า ภาพรวมมีช่วงความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.511

ปัจจัยด้านสมรรถนะของกรมการจัดหางาน พบว่า ภาพรวมมีช่วงความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.553

ปัจจัยด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่างๆ พบว่า มีช่วงความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.579

ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมมีช่วงความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55

ปัจจัยด้านระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงของผู้บริหาร พบว่า มีช่วงความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.608 (สามารถดูรายละเอียดจากตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จของตัวแปรต้นหรือความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

| ตัวแปรต้นหรือความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความสำเร็จ |
|---|-----------|-------|-----------------|
| ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย | 3.46 | 0.511 | มาก |
| ปัจจัยด้านสมรรถนะกรมการจัดหางาน | 3.20 | 0.553 | ปานกลาง |
| ปัจจัยด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ | 2.95 | 0.579 | ปานกลาง |
| ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ | 3.39 | 0.55 | มาก |
| ปัจจัยด้านระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงของผู้บริหารการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ | 3.18 | 0.608 | ปานกลาง |

1.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสูงงานที่ดี คนมีคุณภาพ ไปปฏิบัติ โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย แบ่งออกตามตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนผู้เข้าใช้บริการ จำนวนผู้เข้ามาใช้บริการและได้รับงาน ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นข้อมูลจากศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยทั้งหมด 87 แห่ง ดังนี้

- จำนวนผู้เข้าใช้บริการ พบว่า มีคนเข้ามาใช้บริการจำนวนทั้งสิ้น 176,807 คน คิดเป็นร้อยละ 110.50 หมายความว่า เกินเป้าหมายที่ระบุไว้ และมีศูนย์ที่มีจำนวนคนเข้ามาใช้บริการต่ำที่สุด ร้อยละ 92.73 คือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 3 และมีศูนย์ที่มีจำนวนคนเข้ามาใช้บริการมากที่สุด ร้อยละ 220.40 คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลำปาง และจำนวนผู้เข้าใช้บริการทั้ง 87 ศูนย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 112.18

- ผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนาน พบว่า มีศูนย์ที่มีจำนวนคนเข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนานต่ำที่สุด ร้อยละ 61.35 คือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 9 และมีศูนย์ที่มีจำนวนคนเข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนานมากที่สุด ร้อยละ 171.78 คือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 1 (รวมกับจำนวนผู้สมัครงานที่ขึ้นบัญชีสำรอง) โดยผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนานทั้ง 87 ศูนย์ มีค่าเฉลี่ยของจำนวนผู้เข้าใช้บริการและได้รับการบรรจุนานทั้ง 87 ศูนย์อยู่ที่ ร้อยละ 82.51

- ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ จำนวนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่ต่ำที่สุดอยู่ที่ ร้อยละ 92.23 คือ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี และจำนวนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสูงที่สุดอยู่ที่ ร้อยละ 101.00 คือ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยสำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย และจำนวนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทั้ง 87 ศูนย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 98.91 โดยสามารถดูได้จากตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย ของตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำโครงการก้าวสูงงานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ

| ตัวแปรตามหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ | ค่าต่ำสุด | ค่าสูงสุด | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) |
|---|-----------|-----------|-------------------------|
| จำนวนผู้เข้าใช้บริการ | 92.73 | 220.40 | 112.18 |
| ผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนาน | 61.35 | 171.78 | 82.51 |
| ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ | 92.23 | 101.00 | 98.91 |

2. การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพิ่มเติมโดยใช้ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ค่า Tolerance น้อยที่สุด คือ .400 และค่า VIF มากที่สุด คือ 2.502 ดังนั้นตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เกิด Multi Collinearity และเนื่องด้วยตัวแปรตามประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ 3 ตัวชี้วัด ในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่ชัดเจนมากที่สุด จึงทำการวิเคราะห์ทั้งตัวแปรต้น 6 ปัจจัยต่อตัวแปรตามทั้ง 3 ตัวชี้วัด แยกออกจากกัน โดยเมื่อคัดเลือกว่าตัวแปรอิสระเข้าในสมการ ได้ผลการวิเคราะห์พหุถดถอย ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

| ปัจจัย | B | Beta | t | p-value |
|--|--------------------------------|-------|----------|---------|
| ผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนาน (Constant) | 77.622 | | 5.469 | .000 |
| ปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย | -11.337 | -.331 | -2.510** | .014 |
| ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย | 11.909 | .307 | 2.333** | .022 |
| R = .283 | Adjusted R ² = .058 | | | |
| R ² = .080 | Standard Error = 12.72488 | | | |

หมายเหตุ: **p<0.05

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปรเพียง 2 ตัวแปรที่มีผลต่อตัวชี้วัดผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุนานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ได้แก่ ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย โดยที่ปัจจัยด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงของผู้บริหาร ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$)

และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ (Beta) เพื่อจัดลำดับความสำคัญให้กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวชี้วัดผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวชี้วัดผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ .331 กล่าวคือ เมื่อจำนวนสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงานลดลงเท่ากับ .331 หน่วย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวชี้วัดผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ .307 กล่าวคือ เมื่อจำนวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงานเพิ่มขึ้นเท่ากับ .307 หน่วย

ในส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R2) เท่ากับ .058 หมายความว่า ปัจจัยในการวิเคราะห์นี้สามารถอธิบายผู้ที่เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงานได้เพียงร้อยละ 5.8 หมายความว่า ยังมีปัจจัยหรืออิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงานอีกร้อยละ 94.2 และมีค่าความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error) โดยเฉลี่ยเท่ากับ 12.72488

นอกจากนี้การวิเคราะห์การถดถอยพหุสำหรับตัวชี้วัดจำนวนผู้เข้าใช้บริการและตัวชี้วัดจำนวนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทุกปัจจัยกับตัวแปรตาม

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ค้นพบอุปสรรคในด้านสมรรถนะองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องระบบเทคโนโลยีที่นำมาปรับใช้ภายในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยซึ่งเป็นระบบการจัดหางานที่ถูกใช้โดยผู้หางาน ผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ พบปัญหาในระบบการจัดหางานไม่มีเสถียรภาพ ระบบมีความซับซ้อนยุ่งยากในการกรอกข้อมูล และสำหรับปัญหาด้านสถานที่ในการให้บริการ พบว่า ขนาดของพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยมีการเสนอแนะปรับปรุงระบบให้มีความทันสมัย มีเสถียรภาพ และจัดสรรงบประมาณในการเพิ่มพื้นที่บริการให้สอดคล้องกับสภาพของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยในแต่ละจังหวัดมากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาจากปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรต้นของงานวิจัย คือ สภาพสังคม เศรษฐกิจของแต่ละจังหวัดที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ จังหวัดที่มีโครงสร้างในด้านเกษตรกรรม และจังหวัดที่มีโครงสร้างด้านอุตสาหกรรม ที่ส่งผลต่อการเข้ามาใช้บริการและการมีงานทำ เนื่องจาก ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรโดยส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับฤดูกาลซึ่งส่งผลต่อจำนวนการเข้ามาใช้บริการและได้ทำงาน (สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม, 2564) และในส่วนสภาพสังคม สำหรับจังหวัดที่มีภูมิประเทศเป็นป่าเขา ดอยสูง ห่างไกล มาก หรือระยะทางแต่ละอำเภอต่างกันอย่างมาก ทำให้ประชาชนในกลุ่มพื้นที่ดังกล่าวเข้าถึงข่าวสารได้ยาก โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับพื้นที่นั้น ๆ รวมถึงปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ที่พบว่าประชาชนบางกลุ่มนั้นยังไม่สามารถรับรู้และเข้าถึงการให้บริการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในพื้นที่ห่างไกล

6. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ภายใต้ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และปัจจัยด้านสมรรถนะของ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย โดยในการอภิปรายผลจะนำเสนอในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการและปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรต้นของงานวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ กล่าวคือ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยมีการกำหนดภารกิจ และกิจกรรมต่างๆภายในศูนย์บริการจัดหางานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน จะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ภายในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย มีความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ยิ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติมากขึ้น พิจารณาประกอบกับสถิติเชิงพรรณนาในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ จะเห็นได้ว่า ภาพรวมปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็น อยู่ในระดับมากทั้งสิ้น

อีกทั้งยังสอดคล้องกับนักวิชาการอย่าง วรเดช จันทรศร (2540, น. 42-45) ที่กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถเข้าใจความต้องการของผู้กำหนดนโยบายได้ ทั้งนี้ ตัวแบบยึดหลักเหตุผลของ วรเดช จันทรศร ยังได้ระบุว่า ปัจจัยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน เป็นหนึ่งในปัจจัยของฐานคติสำคัญที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ (วรเดช จันทรศร, 2540, น. 56) และยังสอดคล้องกับกลุ่มนักวิชาการ Van Horn and Van Meter (1975) ที่กล่าวว่า ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายส่งผลต่อการวัดผลความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะจะช่วยสร้างความสะดวกแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึง Anderson (1985) กล่าวว่า นโยบาย คือ การกระทำที่ดำเนินการโดยรัฐเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

นอกจากนี้ขอบเขตการศึกษาวิจัยฉบับนี้มีขนาดกว้าง กล่าวคือ เป็นการศึกษาในระดับหน่วยงานที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่มาจากกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานระดับสูง จะถูกถ่ายทอดกระจายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานระดับล่าง คือ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยทั่วประเทศ 87 ศูนย์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายอย่างถูกต้อง ไม่บิดเบือน เนื่องจากท้ายที่สุดแล้วเจ้าหน้าที่ คือ ผู้ที่มีอำนาจแท้จริงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Lipsky, 1980)

โดยสอดคล้องกับ พรพิมล ปลั่งศรีสกุล, ปิยากร หวังมหาพร, สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, และสุรชัย ศิริไกร (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานของวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจน วัดผลได้ ความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติขึ้นจริงจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินนโยบายสำเร็จมากขึ้น และมีงานวิจัยที่นำเอาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบาย โครงการ แผนงาน หรือ หลักการไปปฏิบัติ (จีรภา มิ่งเชื้อ และธนัสภา โจนนตระกูล, 2564; ณัฐชน วงษ์ขำ, 2560; ณัฐริดา เขื่อนประเสริฐ และพลอย สืบวิเศษ, 2562; ดารัตน์ จุนสมุทร และอดิพร เกิดเรือง, 2564; ธนาคม มาตวิจิตร และนิตยา ลินเฮอร์, 2563; นิภาพร รอดไพบูลย์,

ชิตพล ชัยมะดัน, และสุปราณี ธรรมพิทักษ์, 2563; ประสิทธิ์ ปานนิมิตจิตสมาน, วรสิทธิ์ เจริญพุ่ม, และหรรณ ชูเพ็ญ, 2563; ปรวรรณ ยิ้มชัยภูมิ และสุภูมิวิทย์ ไสยโสภณ, 2559; พรรณสุภา โพธิ์น้อย และณัฐกริช เปาอินทร์, 2561; วงศ์สิทธิ์ สิงห์ดำรงค์ และชาญชัย จิตรเหล่าอาพร, 2563; ศิริพันธ์ หล่อตระกูล และวัชรินทร์ สุทธิชัย, 2560; สมพร จันทร์เจ้า, วัชรินทร์ สุทธิชัย, และสิทธิพร สุนทร, 2561; อนุรัตน์ อนันทนารธร, 2563; อนุวัฒน์ วัฒนพิชญกุล, บัญญัติ ตริยกุล, กิตติยาพร ทองไทย, ชัชภาวี บุญพรม, และยุวดี ยามดี, 2559; อลิสรา กังวล และศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, 2562; อรรถสิทธิ์ วารีศรี, 2563)

2. ปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย มีความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งจากผลที่ได้ พบว่าความสัมพันธ์เชิงลบนี้ตรงกันข้ามกับตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทร์ศร (2554, น. 133-135) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์การประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ช่วยส่งเสริมหน่วยงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงตัวแบบอื่นๆ ทั้งตัวแบบสหองค์การ โดย Van Horn and Van Meter (1975) ที่ระบุเป็นปัจจัยทรัพยากรนโยบาย หรือตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย โดย Edwards (1980) โดยใช้คำว่า ปัจจัยทรัพยากร รวมทั้งตัวแบบกระจายอำนาจ โดย Rondinelli and Cheema (1983) คือ ทรัพยากรองค์การ เป็นต้น

สาเหตุของทิศทางการความสัมพันธ์ตรงกันข้ามดังกล่าว อาจเกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยข้อจำกัดของขอบเขตด้านเวลา กล่าวคือ ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตามนั้นถูกเก็บในช่วงระยะเวลาที่ต่างกัน อาจมีการเข้าออกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์บริการจัดหางานโดยเฉพาะประเภทการจ้าง คือ ลูกจ้าง ซึ่งอาจทำให้ผลของการวิจัยอาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้ รวมถึงปัจจัยบริบทที่ต่างกันของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าปัจจัยสมรรถนะองค์การจะถูกวิจัยมาหลายชิ้นงานจนกลายเป็นตัวแบบ แต่ไม่ได้หมายความว่าผลลัพธ์ของความสัมพันธ์จะเป็นไปตามหลักการทั่วไปที่ค้นพบเสมอไป สอดคล้องกับ เสกสรร นิสัยกล้า (2550, น. 268) ที่กล่าวถึงกับดักของศาสตร์ว่าด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า เนื่องด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวนมากและแตกต่างกันออกไปตามชนิดของนโยบาย ซึ่งส่งผลทำให้ไม่สามารถสร้างเป็นหลักทฤษฎีโดยทั่วไปได้ กับดักดังกล่าวจึงส่งผลให้บางตัวแปรเมื่อนำมาปรับใช้ในงานวิจัยฉบับนี้จึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือทิศทางของความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไป

3. ปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรต้นของงานวิจัย จากการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ถึงปัญหาและอุปสรรคในแบบสอบถาม พบปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรต้นของงานวิจัย แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ดังนี้

ปัจจัยสภาพสังคม เศรษฐกิจ ของแต่ละจังหวัดที่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับตัวแบบสหองค์การ ของสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2556) ที่ระบุว่า เนื่องไ้ขทางการเมือง ทางสังคม และเศรษฐกิจ อาจส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางบวกและทางลบ และไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทั้งนี้แต่ละจังหวัด มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละพื้นที่ เช่น จังหวัดที่มีโครงสร้างในด้านเกษตรกรรมจะมีการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั้งนอกฤดูกาลเกษตรและในฤดูกาลเกษตร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานมาใช้บริการและการมีงานทำ เนื่องจาก ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรโดยส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับฤดูกาลซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานมาใช้บริการและได้รับงานทำ (สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม, 2564)

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วรเดช จันทร์ศร (2554, น. 144) โดยกล่าวว่า ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยอาศัยรูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยและ

ครอบครัวกลุ่มเป้าหมาย โดยสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยและอุปสรรคต่อการนำนโยบายการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติ” ของ อนุวัฒน์ วัฒนพิชญกุล และคณะ (2559, น. 259) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ สำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบการมีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือตามแผนงาน และลดการทำ อันผิดกฎหมาย ด้วยการสื่อสารผ่านแผ่นพับ ไปสเตอร์ ไลน์ เป็นต้น รวมถึงยังสอดคล้องกับ พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และ ณัฐกริช เปาอินทร์ (2561, น. 147) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภา วัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร” โดยพบว่า การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบถึงข่าวสารของสภา วัฒนธรรมตำบลแบบไม่เป็นทางการเป็นที่นิยมมากขึ้น เช่น กลุ่มไลน์ เสียตามสาย เป็นต้น เนื่องจากมีความรวดเร็วกว่า และปัจจัยดังกล่าวนี้ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ รวมถึงงานวิจัยอีกหลายฉบับที่ ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ และ พลอย สืบวิเศษ; ลลิต แซ่ลิ้ม และพลกฤต แสงอาวุธ, 2564)

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมการจัดหางานควรจัดทำยุทธศาสตร์ในการช่วยส่งเสริมและพัฒนาโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Job Smart Worker) ให้ควบคู่กันไปกับโครงการหลัก โดยจากผลการวิจัยฉบับนี้ ได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการ จัดทำโครงการ 2 โครงการ เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

1.1 ควรจัดทำ “โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในโครงการ Smart Job Smart Worker” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา เน้นย้ำ ทบทวน ความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ แก่เจ้าหน้าที่ทั่วประเทศอย่างชัดเจนร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนปัญหาตาม สภาพความเป็นจริงตามบริบทที่สภาพเศรษฐกิจ สังคม ของแต่ละศูนย์ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยฝึกอบรม โดยการให้วิทยากรเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ และผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ (สมคิด บางโม, 2556, น. 84) มีการจัดประชุมย่อยให้ร่วมกันการแลกเปลี่ยนถึงสภาพปัญหาความเป็นจริงภายในศูนย์ของตน โดยมีผู้ช่วยวิทยากร เป็นผู้แนะนำและคอยช่วยเหลือแนะแนวทางตามกลุ่มต่าง ๆ

1.2 ควรจัดทำ “โครงการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและบริการข้อมูลระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดหางาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งรวบรวม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาข้อมูลด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดหางานแก่เจ้าหน้าที่แต่ละศูนย์ได้โดยตรงและทันด่วนที่ ด้วยการจัดตั้งสายด่วน Smart Job Smart Tech Call Center และเพื่อ เป็นหน่วยงานที่คอยพัฒนาและสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบเทคโนโลยีจัดหางานโดยมีการประสานงาน ศึกษาความรู้ เทคโนโลยีที่อัปเดตใหม่ เพื่อเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกและปรับปรุงระบบให้ง่ายต่อการใช้งานต่อทั้งเจ้าหน้าที่ ผู้หา งาน และผู้ประกอบการ ด้วยความร่วมมือ ศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่ให้บริการจัดหางานของเอกชนอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยควรมีการจัดประชุมภายในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อ คนไทย เพื่อเน้นย้ำ ติดตาม ประเมินผลว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์ทุกคนสามารถดำเนินงานได้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ อย่างไร

2.2 ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยในแต่ละศูนย์ควรจัดทำการประเมินผลการใช้บริการระบบบริการจัดหางานจากเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน เพื่อเป็นการรวบรวมปัญหาของระบบจัดหางานจากเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานจริง และนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดหางานต่อไป

2.3 ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยในแต่ละศูนย์ควรทำการศึกษาและทำรายงานสภาพปัญหาภายในศูนย์ รวมถึงเศรษฐกิจ สังคมในแต่ละพื้นที่ภายในจังหวัดของตนโดยละเอียด และนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในศูนย์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสภาพเศรษฐกิจ สังคมของศูนย์ตนมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ ระบบอินเทอร์เน็ตภายในศูนย์บริการจัดหางาน เพื่อสามารถรองรับจำนวนคนที่เข้ามาใช้บริการพร้อมๆกันได้มากยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกไม่ให้เกิดการบริการล่าช้า

2.5 สำหรับผู้เข้าใช้บริการที่ไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ ศูนย์บริการจัดหางานในพื้นที่นั้นๆ ควรเพิ่มการร่วมมือกับเครือข่ายจัดหางานระดับท้องถิ่นให้เข้มข้นมากขึ้น เช่น ร่วมมือกับผู้นำท้องถิ่น กระจายข่าวสารผ่านเสียงตามสายชุมชนโดยทำการประกาศบ่อยครั้งขึ้นในช่วงรอตูกาลเก็บเกี่ยว เป็นต้น

2.6 ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ต้องการนำเอาเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการจัดหางาน โดยนำมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

- เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาภายในศูนย์ รวมถึงเศรษฐกิจ สังคมในแต่ละพื้นที่ เข้าสู่ระบบ Big Data ของหน่วยงานกลาง ควรมีระบบการจัดการข้อมูลที่เพิ่มความสะดวกในการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ วิเคราะห์กับปีก่อนหน้า หรือเปรียบเทียบกับศูนย์บริการจัดหางานที่มีสภาพปัญหา เศรษฐกิจ สังคม ที่ใกล้เคียงกัน และหากศูนย์ที่มีลักษณะปัญหาล้ายกัน ยังสามารถร่วมบูรณาการ ปรีกษา แก้ไขปัญหาระหว่างศูนย์

- จากปัญหาการรับรู้ข่าวสารจากศูนย์บริการจัดหางานสำหรับประชาชนผู้หางานหรือนายจ้างบางกลุ่ม ควรใช้ประโยชน์จากโครงการอื่นที่นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลรวบรวมข้อมูลของประชาชน เช่น แอปพลิเคชัน เป้าตังค์ ที่เข้าถึงประชาชนผู้มาลงทะเบียนทั่วประเทศ โดยการแจ้งข่าวสารภายในแอปพลิเคชัน ผ่านป้ายแบนเนอร์ภายในแอปพลิเคชัน เพื่อให้ประชาชนสามารถไปยังเว็บไซต์ <https://smartjob.doe.go.th> ได้อย่างสะดวก ซึ่งนับเป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและช่วยประหยัดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารได้อีกทางหนึ่ง

8. บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ ไปปฏิบัติ ภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อตัวชี้วัดผู้เข้ามาใช้บริการและได้รับการบรรจุงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบปัญหาปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ คือ ระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดหางานภายในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยไม่มีเสถียรภาพ ระบบมีความซับซ้อนยุ่งยาก ด้านสถานที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และปัญหานอกเหนือปัจจัยที่ศึกษา คือ ปัจจัยสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัดที่แตกต่างกัน ทั้งสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดที่เน้นการทำเกษตรกรรม และจังหวัดที่เน้นการทำอุตสาหกรรม ดังนั้นจำนวนของคนเข้ามา

สมัครงานและได้รับงานทำของจังหวัดอุตสาหกรรมย่อมมีจำนวนมากกว่า ในส่วนสภาพสังคม ปัญหาด้านภูมิประเทศของจังหวัดที่มีภูเขา ดอยสูง ห่างไกล ทำให้ประชาชนในกลุ่มพื้นที่ดังกล่าวเข้าถึงข่าวสารได้ยาก อุปสรรคดังกล่าวจึงส่งผลต่อการสมัครงานในระบบและการได้รับงานทำ และปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ ประชาชนบางกลุ่มนั้นยังไม่สามารถรับรู้และเข้าถึงการให้บริการจากศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานประจำปี 2559. สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/report_mol2559final_for27march60.pdf
- กรมการจัดหางาน. (2563). โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ กิจกรรมบริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/sukhothai_th/c7ab82d15648c633f629f10ecf00f9d.pdf
- กล้า ทองขาว. (2548). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ: แนวคิด ทฤษฎีและแนวการดำเนินงาน. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรภา มิ่งเชื้อ, และธันธดา โรจนตระกูล. (2564). ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย. *Journal of Modern Learning Development*, 6(3), 164-179.
- ณัฐชน วงษ์ชา. (2560). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา กองทุนที่ได้รับการพัฒนาเป็นสถาบันการเงินชุมชน ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐธิดา เชื้อประเสริฐ, และพลอย สืบวิเศษ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารปกครอง*, 8(2), 256-284.
- ดารัตน์ จุนสมุทร, และอดิพร เกิดเรือง. (2564). การนำนโยบายด้านความมั่นคงของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 23-38.
- ธนาคม มาตวิจิตร, และนิตยา สีนเยาว์. (2563). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของ จังหวัดราชบุรี. *วารสารลวะศรี*, 4(2), 115-126.
- นิภาพร รอดไพบูลย์, ชิตพล ชัยมะดัน, และสุปราณี ธรรมพิทักษ์. (2563). การนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 9(1), 21-43.
- ประสิทธิ์ ปานนิมิตจิตสมาน, วรสิทธิ์ เจริญพุ่ม, และหรรณ ชูเพ็ญ. (2563). รูปแบบความสำเร็จของการนำนโยบายการก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3), 721-732.
- ปรววรรณ ยิ้มชัยภูมิ, และสุชฌัญญา ไสยโสภณ. (2559). การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรส่วนราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ*, 9(1), 64-86.

- พรพิมล ปลั่งศรีสกุล, ปิยากร หวังมหาพร, สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์, และสุรัชย์ ศิริไกร. (2560). การนำนโยบายด้าน
แรงงานไปปฏิบัติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย. *วารสารการบริหารปกครอง*, 6(2),
283-304.
- พรรณนุสฎา โพธิ์น้อย, และณัฐกริช เปาอินทร์. (2561). การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรม
ตำบล จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(3), 132-151.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2560). หลายปีกับการมีงานทำที่ถดถอยและการว่างงานที่เพิ่มขึ้น ตลาดแรงงานปีหน้าจะเป็นเช่นไร?
(1). สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2017/12/14-labor-market-2018/>
- ลลิต แซ่ลิ้ม, และพลกฤต แสงอาวุธ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายท่องเที่ยววิถีชุมชนไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา
การท่องเที่ยววิถีชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(3), 234-249.
- วงศศิทธิ์ สิงห์ดำรงค์, และชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2563). การนำนโยบายการป้องกัน และควบคุมการแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในกรณีสถานบันเทิงบนถนนข้าวสาร. *วารสารการบริหารและ
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(4), 76-84.
- วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- วรเดช จันทรศร. (2554). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัย
มหาวิทยาลัยไทย.
- วิชาญ ทรายอ่อน. (2559). ประเทศไทย 4.0. *Academic Focus*, 3(37), 1-13.
- ศิริพันธ์ หล่อตระกูล, และวัชรินทร์ สุทธิชัย. (2560). รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กาฬสินธุ์. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 10(3), 9-25.
- สมคิด บางโม. (2556). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม = Techniques in training and conference*. กรุงเทพฯ:
วิทย์พัฒน์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2556). *นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 26).
กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร จันทร์เจ้า, วัชรินทร์ สุทธิชัย, และสิทธิพร สุทธ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการส่งเสริมให้ประชาชน
ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กรมี ส่วนร่วมในกิจการตำรวจไปปฏิบัติ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารช่อพะยอม*, 29(2),
152-160.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2560). *รายงานสรุปการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล (รอบ
วันที่ 12 กันยายน 2559 – 30 กันยายน 2560)*. สืบค้นจาก
http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/raayngaansrupkaarkhabekhlueen_60.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ภาวะการทำงานของประชากร เดือนเมษายน พ.ศ. 2560*.
สืบค้นจาก [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของ
ประชากร/2560/บทสรุปผู้บริหาร-04-60.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2560/บทสรุปผู้บริหาร-04-60.pdf)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559)*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

- สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม. (2564). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2563 เดือนมกราคม – ธันวาคม 2563*. สืบค้นจาก <https://mahasarakham.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/64/2021/11/if-2563.pdf>
- เสกสรรค์ นิสัยกล้า. (2550). *การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุรัตน์ อนันนันทนธร. (2563). การประเมินผลการนำนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 3(1), 61-74.
- อนุวัฒน์ วัฒนพิชญกุล, บัญญัติ ตริยกุล, กิตติยาพร ทองไทย, ชัชภาวี บุญพรม, และยุวดี ยามดี. (2559). ปัจจัยและอุปสรรคต่อการนำนโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติ. *วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน*, 11(พิเศษ), 253-263.
- อลิสรา กังวล, และศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2562). การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณี ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). *วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหารและการจัดการ*, 7(3), 35-42.
- อรรถสิทธิ์ วารีศรี. (2563). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปการปฏิบัติในพื้นที่ภาคใต้. *วารสารการวิจัยการบริหารพัฒนา*, 10(1), 65-74.
- Anderson, J. E. (1985). From idea to action : Notes for a contingency theory of the policy implementation Process. *Administration & Society*, 16(4), 403-426.
- Betcherman, G. (2021, August 26). The challenges of regulating the labor market in developing countries [Web log message]. Retrieved from <https://blogs.worldbank.org/jobs/challenges-regulating-labor-market-developing-countries>
- Edwards, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Washington, D.C: Congressional Quarterly Press.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Rondinelli, D., & Cheema, C. G. (1983). *Decentralization and Development, Policy Implementation in Development Countries*. London: Sage.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445-488.
- Villamil, A., Wang, X., & Zou, Y. (2020). Growth and development with dual labor markets. *The Manchester School*, 88(6), 801-826.