

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3***

Factors Affecting the Successful of Policy Implementation

**: A Case Study of Bangkok Metropolitan Office of Labour Protection
and Welfare Area 3**

ววรรณชนก นกขมิ้น**

Wanchanok nokkhamin

e-mail: 6414832026@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัย คือ การวิจัยเอกสาร และวิจัยสนาม เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีทั้งสิ้น 7 ปัจจัย ได้แก่ 1. มาตรฐานนโยบาย 2. ทรัพยากรนโยบาย 3. การสื่อข้อความ 4. การบังคับใช้กฎหมาย 5. คุณลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติงาน 6. เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และ 7. ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าปัญหาและอุปสรรค คือ 1. อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2. การไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างและลูกจ้าง 3. สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เช่น การระบาดของเชื้อโควิด-19 พบว่าแนวทางแก้ไขปัญหา คือ 1. การบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดสรรคนให้สอดคล้องกับจำนวนงาน 2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกำหนดให้มากเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้างเห็นถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือแก่พนักงานตรวจแรงงาน 3. ควรมีการเตรียมความพร้อมกับการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทุกชนิด และมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ; การนำนโยบายไปปฏิบัติ; สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

Keywords: Factors Affecting the Successful; Implementation of the policy; Bangkok Metropolitan Office of Labour Protection and Welfare Area 3

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กระบวนการผลิตสินค้าและบริการมีปัจจัยการผลิต 4 อย่าง ได้แก่ ที่ดิน หมายถึงทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น แร่ธาตุ ป่าไม้ น้ำ แรงงาน หมายถึงทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความคิด ในการผลิตสินค้าและบริการ ทุน หมายถึง เครื่องจักร โรงงาน เครื่องมือ และผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้นำเอาปัจจัยการผลิตทั้งสามมาทำการผลิตสินค้าและบริการ อย่างไรก็ตามแรงงานถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเมื่อประชาชนเข้าสู่วัยทำงานประชาชนส่วนใหญ่จะกลายเป็นแรงงาน และแรงงานเหล่านี้นอกจากมีบทบาทเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ แรงงานยังมีบทบาทเป็นผู้บริโภคสินค้าด้วยหากแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่เป็นธรรม มีสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ก็จะมีการบริโภคสินค้าทำให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศพัฒนาต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน ดังนั้น นโยบายที่ขับเคลื่อนโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยเป็นอย่างมาก

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรับผิดชอบดูแลแรงงานที่ทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ 6 เขต ได้แก่ เขตคลองเตย เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตวัฒนา และเขตสวนหลวง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 จึงมีหน้าที่น่านโยบายจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการน่านโยบายไปปฏิบัติ และทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาของการน่านโยบายไปปฏิบัติและพัฒนาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการวารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม ระเบียบและกฎหมาย คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

2. การวิจัยสนาม (Field Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการที่ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview) ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เฉพาะสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเจาะจงเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 จำนวน 7 คน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 จำนวน 1 คน
2. หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1 จำนวน 1 คน
3. หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 2 จำนวน 1 คน
4. นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 1 จำนวน 1 คน
5. นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 2 จำนวน 1 คน
6. นิติกรปฏิบัติการ จำนวน 1 คน
7. เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว กล่าวคือ จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะดำเนินการโดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์โดยแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า และในการสัมภาษณ์นั้น ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะทำการขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. มาตรฐานนโยบาย คือ ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิตามกฎหมาย (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) และไม่ถูกนายจ้างเอาเปรียบ เมื่อมีลูกจ้างยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายพนักงานตรวจ

แรงงานต้องเร่งดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างรวดเร็วและให้ความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน กรณีลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อร้องเรียนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างรวดเร็วและเป็นทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง

2. ทรัพยากรนโยบาย คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีอุปกรณ์เครื่องมือและงบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการทำงาน แต่จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มาก

3. การสื่อข้อความ คือ การสื่อสารภายในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการประชุมภายในเดือนละหนึ่งครั้ง ผู้อำนวยการจะมอบหมายงานฝ่ายปฏิบัติการที่ 1 และฝ่ายปฏิบัติการที่ 2 มีหน้าที่อย่างชัดเจน จากนั้นหัวหน้าแต่ละฝ่ายจะกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม กำหนดเวลาในเรื่องของการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด โดยการมอบหมายงานมีทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายด้วยวาจา และมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ด้วยการสื่อสารโดยตรงและสื่อสารผ่านออนไลน์ นอกจากนี้มีการสื่อสารภายนอกกับลูกจ้างนายจ้าง มีทั้งสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการออกคำสั่งออกคำสั่ง และการสื่อสารด้วยวาจา เกี่ยวกับการชี้แจงกฎหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การสื่อสารกับบุคคลภายนอกมีการสื่อสารโดยตรงและสื่อสารจากระยะไกลโดยผ่านทางโทรศัพท์ หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน เป็นต้น

4. การบังคับใช้กฎหมาย คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ต้องบังคับใช้กฎหมายหลายฉบับ จึงมีหน้าที่การออกตรวจแรงงาน และตรวจความปลอดภัยให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยพนักงานตรวจแรงงานมีการเปิดโอกาสรับความข้อเท็จจริงจากนายจ้างก่อนที่จะมีการออกคำสั่งทุกครั้งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

5. คุณลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติงาน คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีบทบาทสำคัญสำหรับการให้คำปรึกษานายจ้าง ลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน รวมถึงนายจ้างเข้าใจกฎหมายและไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมาย โดยการรับข้อร้องเรียนจากลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการวินิจฉัยข้อร้องเรียน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิสะดวกรวดเร็ว ซึ่งการรับข้อร้องเรียนจากลูกจ้างสามารถรับผ่านทางออนไลน์ได้ นอกจากนี้กรณีมีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในการทำงานพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าถึงที่เกิดเหตุและทำหน้าที่ เมื่อลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมและยื่นคำร้องพนักงานตรวจแรงงานเร่งดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้างและลูกจ้าง

6. เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม คือ ด้านเศรษฐกิจ ช่วงที่มีการระบาดของเชื้อโควิด-19 สถานประกอบการกิจการหลายแห่งได้รับผลกระทบขาดสภาพคล่องทางการเงินจึงมี

ปัญหา เกิดกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง และเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจำนวนมากยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ส่งผลให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น ด้านสังคม ปัจจุบันสื่ออินเทอร์เน็ตในปัจจุบันลูกจ้างนายจ้างเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย แต่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมีทั้งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง เมื่อลูกจ้าง นายจ้างได้รับข้อมูลที่ผิดทำให้การทำงานของบุคคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ทำได้ลำบากขึ้น ด้านการเมืองกระแสการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ทำให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกระดับต้องปรับตัวตามกระแสสังคมและการเมือง

7. ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน คือ บุคคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดีในการทำงาน นั่นคือ ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานด้วยจิตบริการ มุ่งมั่น ขยันทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

8. ปัจจัยที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ประสบความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การทำงาน มีเครื่องมือสำหรับการทำงานเพียงพอต่อการใช้งาน มีบุคลากรมีทัศนคติที่ดี ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตใ้รักการบริการ ความอดทนที่ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การสื่อสารทั้งต่อหน้าและการสื่อสารผ่านทางออนไลน์ถ้ามีการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น และผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

นโยบายถูกกำหนดมาจากบุคคลในระดับผู้บริหาร แต่ไม่ได้มีการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติในนโยบายต่าง จึงยังไม่มีปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม การโยกย้ายข้าราชการแต่การเรียกบรรจุข้าราชการใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างเป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การที่ลูกจ้างไม่เข้าใจกฎหมายดีพอ ลูกจ้างเข้าใจสิทธิแต่ไม่รู้หน้าที่และมักจะตีความกฎหมายเข้าข้างตนเอง และการไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งพิจารณาคำร้องของลูกจ้างพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับข้อมูล พยานหลักฐานเพียงพอก่อนออกคำสั่ง บางครั้งลูกจ้างไม่เข้าพบพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ข้อมูลเพิ่ม หรือนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เสียเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น การระบาดของเชื้อโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินงานได้ล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

การกำหนดนโยบายควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานจะได้มีการระดมความคิด และกำหนดรูปแบบการทำงานร่วมกันการส่วนบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดสรรคนให้สอดคล้องกับจำนวนงาน เมื่อมีข้าราชการโยกย้ายควรมีการเรียกบรรจุข้าราชการใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่ขาดหายไปโดยเร็ว ไม่ควรปล่อยให้ตำแหน่งว่าง เพื่อแก้ไขปัญหาที่บุคลากรแบกรับภาระงานที่มากเกินไป ต้องมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกฎหมายให้มากขึ้นด้วยจัดการฝึกอบรม หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ผ่านเว็บไซต์กลุ่มไลน์ หรือเพจ Facebook เป็นต้น และมีการชี้แจงนายจ้างลูกจ้างเห็นถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือแก่พนักงานตรวจแรงงาน หากไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้างจริงๆ พนักงานตรวจแรงงานรอบเวลาดำเนินงานที่จำกัดจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามข้อเท็จจริงเท่าที่ปรากฏ นอกจากนี้ควรมีการเตรียมความพร้อมกับการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทุกชนิด และมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตาม ตัวแบบสหองค์การของ Carl E. Van Horn และ Donald S. Van Meter (อ้างถึงใน วิชา พึ่งวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 85 - 86) มาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. มาตรฐานนโยบาย คือ ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิตามกฎหมาย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) และไม่ถูกนายจ้างเอาเปรียบ เมื่อมีลูกจ้างยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายพนักงานตรวจแรงงานต้องเร่งดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างรวดเร็วและให้ความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน กรณีลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อร้องเรียนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างรวดเร็วและเป็นทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียานันต์ คำศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การนำนโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติกรณีศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า นโยบาย ข้อสั่งการของ จังหวัด ให้หน่วยงานในพื้นที่ อำเภอ นำไปปฏิบัติมีความชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้ ซึ่งหน่วยงานรับผิดชอบจะแบ่งภารกิจการงานตามโครงสร้างการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ หรือโครงสร้างตามภารกิจแต่ละด้าน รองรับการปฏิบัติงานตามนโยบาย ข้อสั่งการและมาตรการต่าง ๆ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิตามกฎหมาย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) และไม่ถูกนายจ้างเอาเปรียบ เมื่อมีลูกจ้างยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายพนักงานตรวจแรงงานต้องเร่งดำเนินการบังคับ

ใช้กฎหมายอย่างรวดเร็วและให้ความสำคัญทั้งนายจ้างและลูกจ้าง...” (ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

2. ทรัพยากรนโยบาย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีอุปกรณ์เครื่องมือและงบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ตรีแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า การนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติมีงบประมาณดำเนินกิจกรรม มีวัสดุมีความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัตินโยบาย เช่น วัสดุสำนักงาน กระดาษ เครื่องโทรศัพท์โทรสาร ยานพาหนะ ในการนำเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เขตชั้นนอกซึ่งอยู่ห่างไกล เป็นต้น และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร รถยนต์ ปากกา กระดาษ มีให้เจ้าหน้าที่ใช้ได้อย่างเพียงพอ...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน 2566) ส่วนบุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการทำงาน แต่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอปริมาณงานที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก กันทะวงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีไปปฏิบัติของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอเกิดความล่าช้าความไม่พร้อม ทำให้นโยบายสู่ความล้มเหลว และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการทำงาน แต่บางครั้งอัตรากำลังคนก็น้อยอาจทำให้การดำเนินงานไม่รวดเร็วเท่าที่ควร...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 2, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน พ.ศ.2566)

3. การสื่อสารความ การสื่อสารภายในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการประชุมภายในเดือนละหนึ่งครั้ง ผู้อำนวยการจะมอบหมายงานฝ่ายปฏิบัติการที่ 1 และฝ่ายปฏิบัติการที่ 2 มีหน้าที่อย่างชัดเจน จากนั้นหัวหน้าแต่ละฝ่ายจะกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม กำหนดเวลาในเรื่องของการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด โดยการมอบหมายงานมีทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบหมายด้วยวาจา และมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ด้วยการสื่อสารโดยตรงและสื่อสารผ่านออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญาณ์ คำศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การนำนโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การสื่อสารแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง และจังหวัด มีการสื่อสารโดยการสื่อสารและสั่งการในที่ประชุมร่วมของคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดสิงห์บุรี ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 จังหวัดสิงห์บุรีและคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการในเชิงป้องกันหรือยับยั้งภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน กรณีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งได้กำหนดให้มีการประชุมในทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ หากมีกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน จะกำหนดให้มีการประชุมผ่าน Video Conference และมีช่องทางการสื่อสาร การสั่งการ การรายงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ภายในหน่วยงานมีการประชุมอย่างเป็นทางการเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 จะมอบหมายงานให้ฝ่ายปฏิบัติการที่ 1 และฝ่ายปฏิบัติการที่ 2 จากนั้นหัวหน้าแต่ละฝ่ายจะกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566) นอกจากนี้มีการสื่อสารภายนอกกับลูกจ้าง นายจ้างมีทั้งสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการออกคำสั่งออกคำสั่ง และการสื่อสารด้วยวาจา เกี่ยวกับการชี้แจงกฎหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การสื่อสารกับบุคคลภายนอกมีการสื่อสารโดยตรงและสื่อสารจากระยะไกลโดยผ่านทางโทรศัพท์ หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ไพรพุกฤษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายไปยังผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าการติดต่อประสานงานภายนอกองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ ได้มีช่องทางการติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ผ่านหลายช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นช่องทางเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก โทรศัพท์ อีเมล และการ Walk in ด้วยตนเอง ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการทางประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การสื่อสารภายนอกมีการสื่อสารผ่านกลุ่มไลน์ที่มีตัวแทนของสถานประกอบการอยู่ หรือแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน...” (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 2, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566)

4. การบังคับใช้กฎหมาย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ต้องบังคับใช้กฎหมายหลายฉบับ จึงมีหน้าที่การออกตรวจแรงงาน และตรวจความปลอดภัยให้นายจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยพนักงานตรวจแรงงานมีการเปิดโอกาสรับความข้อเท็จจริงจากนายจ้างก่อนที่จะมีการออกคำสั่งทุกครั้งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชัย สายศร และ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่องความท้าทายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษาโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการรถไฟความเร็วสูง เส้นทางกรุงเทพมหานคร-หนองคาย ภายใต้ความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทย-รัฐบาลจีนคือ ในขั้นตอนการดำเนินการโครงการรถไฟความเร็วสูง ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่จึงจำเป็นต้องเป็นไปตามขั้นตอนและกฎหมายต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 15 ฉบับซึ่งการดำเนินการก่อสร้างโดยใช้ระเบียบกฎหมายของประเทศไทยจึงอาจส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการดำเนินการโครงการ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ต้องบังคับใช้กฎหมายหลายฉบับ จึงมีหน้าที่การออกตรวจแรงงาน และตรวจความปลอดภัยให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย...” (ผู้อำนวยการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน 2566)

5. คุณลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีบทบาทสำคัญสำหรับการให้คำปรึกษานายจ้าง ลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน รวมถึง

นายจ้างเข้าใจกฎหมายและไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมาย โดยการรับข้อร้องเรียนจากลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการวินิจฉัยข้อร้องเรียนเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิสะดวกรวดเร็ว ซึ่งการรับข้อร้องเรียนจากลูกจ้างสามารถรับผ่านทางออนไลน์ได้ นอกจากนี้กรณีมีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในการทำงานพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าถึงที่เกิดเหตุและทำหน้าที่ เมื่อลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมและยื่นคำร้องพนักงานตรวจแรงงานเร่งดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก กันทะวงษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีไปปฏิบัติของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นความสำคัญของปัญหา มีการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ค้าประเวณี มุ่งหวังให้สามารถมีชีวิตที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...บทบาทสำคัญสำหรับการให้คำปรึกษา นายจ้าง ลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และ ยังมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิสะดวกรวดเร็ว...” (ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

6 เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม คือ ด้านเศรษฐกิจ ช่วงที่มีการระบาดของเชื้อโควิด-19 สถานประกอบการกิจการหลายแห่งได้รับผลกระทบขาดสภาพคล่องทางการเงินจึงมีปัญหา เกิดกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง และเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจำนวนมากยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ส่งผลให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาพลายน้อย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการการนำนโยบายด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติกรณีศึกษา แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ พบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ทำให้การพัฒนา อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อหัวมีความแตกต่างกัน หากเศรษฐกิจในประเทศรอบบ้านของไทยอยู่ในอัตราที่ดี ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองเพื่อแสวงโอกาสทางเศรษฐกิจจะลดน้อยลง และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...เงื่อนไขทางเศรษฐกิจมีบทบาทโดยตรงต่อการปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ช่วงที่มีการระบาดของเชื้อโควิด-19 สถานประกอบการหลายแห่งได้รับผลกระทบขาดสภาพคล่องทางการเงินจึงมีปัญหาด้านแรงงานตามมา...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน 2566) ด้านการเมืองกระแสการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ทำให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกระดับต้องปรับตัวตามกระแสสังคมและการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีธยาน์ คำศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การนำนโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติกรณีศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคนในพื้นที่ รู้จัก ค้นเคยกับประชาชนในหมู่บ้านชุมชน ทำงานในพื้นที่มาเป็นเวลานาน ทำหน้าที่ดูแล อำนาจความสะดวกช่วยเหลือประชาชน หรือประสานการทำงาน ความร่วมมือซึ่งกันและกันกับประชาชนในพื้นที่มาโดยตลอด ทำให้เมื่อ

เกิดปัญหา ผู้ปฏิบัติงานสามารถเจรจา พูดคุยเพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามมาตรการได้ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ทำให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกระดับต้องปรับตัวตามกระแสสังคมและการเมือง...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 2, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน พ.ศ.2566)

7 ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน คือ บุคคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดีในการทำงาน นั่นคือ ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานด้วยจิตบริการ มุ่งมั่น ขยันทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก กันทะวงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ไปปฏิบัติของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นความสำคัญของปัญหา มีการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ค้าประเวณี มุ่งหวังให้สามารถมีชีวิตที่ดีขึ้น ขึ้น และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...บุคคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดีในการทำงาน นั่นคือ ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ...” (ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

8 ปัจจัยที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การทำงาน มีเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้งาน มีบุคลากรมีทัศนคติที่ดี ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตจรรีกรบริการ ความอดทนที่ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การสื่อสารทั้งต่อหน้าและการสื่อสารผ่านทางออนไลน์ถ้ามีการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ไพรพฤกษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าควรมีการเปิดให้ลงทะเบียนเพื่อขอรับเงินเบี้ยยังชีพผ่านระบบอินเทอร์เน็ตแบบเบ็ดเสร็จโดยไม่ ต้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความสะดวกรวดเร็วปฏิบัติลดภาระค่าเดินทางของผู้ขอรับบริการ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน บุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีประเด็นมาอภิปราย ดังนี้ นโยบายถูกกำหนดมาจากบุคคลในระดับผู้บริหาร แต่ไม่ได้มีการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติในนโยบายต่าง จึงยังไม่มีปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา พลายน้อย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการนำนโยบายด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษา แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการผู้

หลบหนีเข้าเมือง ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่าหน่วยงานที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยหลักคือการขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การไม่มีแผนงานขึ้นมารองรับในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งความซับซ้อนของแผนปฏิบัติการที่สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติคิดขึ้นกับแผนปฏิบัติการที่หน่วยงานตนเองมีอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่มีการรับมอบนโยบายไปดำเนินการตามที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การกำหนดนโยบายถูกกำหนดมาจากบุคคลในระดับผู้บริหาร แต่ไม่ได้มีการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติในนโยบายต่าง จึงยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม...” (ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

การโยกย้ายข้าราชการแต่การเรียกบรรจุข้าราชการใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างเป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพิณท์ชยาภิวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การดำเนินงานมีปัญหา ดังนี้ (1) ปัญหาการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน (2) ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายระบบราชการ 4.0 (3) ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การโยกย้ายอัตรากำลังข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ส่วนมากเป็นคนต่างจังหวัดจึงมีความต้องการย้ายกลับบ้าน จึงมีข้าราชการที่โอนย้ายออกจาก สรพ.3 บ่อยครั้ง แต่การเรียกบรรจุข้าราชการใหม่เป็นไปอย่างล่าช้าจึงเกิดปัญหาให้คนที่ทำงานใน สรพ.3 ต้องแบกรับภาระงานเพิ่มขึ้นในช่วงนั้น...” (หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

การไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งพิจารณาคำร้องของลูกจ้างพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับข้อมูลพยานหลักฐานเพียงพอก่อนออกคำสั่ง บางครั้งลูกจ้างไม่เข้าพบพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติม หรือนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เสียเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา พลายน้อย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการการนำนโยบายด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษา แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่าไทยประสบปัญหาความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้านค่อนข้างมาก โดยไทยไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากกลุ่มประเทศต้นทางพอสมควร ทำให้การดำเนินการตามกระบวนการค่อนข้างล่าช้า และความไม่พร้อมจากฝั่งประเทศต้นทาง ที่ทำให้ยังมีผู้อพยพตกค้างอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งการพิจารณาคำร้องของลูกจ้างพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับข้อมูล พยานหลักฐานเพียงพอ ก่อนออกคำสั่ง บางครั้งลูกจ้างไม่เข้าพบพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติม หรือนายจ้างไม่ให้

ความร่วมมือ ทำให้บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เสียเวลาในการทำงาน...” (เจ้าหน้าที่ธุรการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มิถุนายน พ.ศ.2566)

สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น การระบาดของเชื้อโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินงานได้ล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชัย สายศร และ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่องความท้าทายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษาโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน ในการพัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงภูมิภาคช่วงกรุงเทพมหานคร-หนองคาย พบว่าการประสบปัญหาการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้คนงานเข้าพื้นที่ไม่ได้และการขนถ่ายวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างเป็นไปด้วยความลำบาก เนื่องจากมีการล็อกดาวน์และเคอร์ฟิว ในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น การระบาดของเชื้อโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินงานได้ล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น...” (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 2, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน พ.ศ.2566)

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีดังนี้ การบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดสรรคนให้สอดคล้องกับจำนวนงาน เมื่อมีข้าราชการโยกย้ายควรมีการเรียกบรรจุข้าราชการใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่ขาดหายไปโดยเร็ว ไม่ควรปล่อยให้ตำแหน่งว่าง เพื่อแก้ไขปัญหาที่บุคลากรแบกรับภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภฤตวิทย์ ชยาภิญโญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ารัฐบาลควรมีสันับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการขาดบุคลากรในการ ปฏิบัติงานและปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ เพราะหากรัฐบาลไม่เร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็จะเป็น การบั่นทอนสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ความล่าช้าในการ นำนโยบายไปปฏิบัติก็อาจจะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ต้องมีการจัดสรรคนให้สอดคล้องกับจำนวนงาน ไม่ปล่อยให้ตำแหน่งว่างเพื่อแก้ไขปัญหาที่บุคลากรแบกรับภาระงานที่มากเกินไป...” (ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566)

ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกฎหมายให้มากขึ้นด้วยจัดการฝึกอบรม หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ผ่านเว็บไซต์กลุ่มไลน์ หรือเพจ Facebook เป็นต้น และมีการชี้แจงนายจ้างลูกจ้างเห็นถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือแก่พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา วิทรกิจจา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ภาครัฐควรใช้วิธีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อเปรียบเทียบระหว่างระบบเคมีและระบบ อินทรีย์ให้เห็นภาพชัดเจน โดย

พยายามชี้ให้เห็นถึงข้อเสียของระบบเคมื่ออย่างจริงจัง และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกฎหมายให้มากขึ้นด้วยจัดการฝึกอบรมหรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ผ่านเว็บไซต์กลุ่มไลน์ หรือเพจ Facebook เป็นต้น...” (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 1, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน พ.ศ.2566)

ควรมีการเตรียมความพร้อมกับการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทุกชนิด และมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย ตั้งจิตต์พิสุทธิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการกำกับดูแลการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรมของธนาคารแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะการนำนโยบายไปปฏิบัติของบุคลากรสายลูกค้านักบุคคล ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าควรมีการควบคุมและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลการให้บริการ แก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...เตรียมความพร้อมกับการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทุกชนิด และมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่...” (นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 2, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน พ.ศ.2566)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 โดยการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดสรรคนให้สอดคล้องกับจำนวนงาน เมื่อมีข้าราชการโยกย้ายควรมีการเรียกบรรจุข้าราชการใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่ขาดหายไปโดยเร็ว ไม่ควรปล่อยให้ มีตำแหน่งว่าง เพื่อแก้ไขปัญหาที่บุคลากรแบกรับภาระงานที่มากเกินไป
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกฎหมายให้มากขึ้นด้วยจัดการฝึกอบรม หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ผ่านเว็บไซต์กลุ่มไลน์ หรือเพจ Facebook เป็นต้น และมีการชี้แจง นายจ้างลูกจ้างเห็นถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือแก่พนักงานตรวจแรงงาน
3. ควรมีการเตรียมความพร้อมกับการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทุกชนิด และมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 มีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงควรทำการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการเก็บสถิติจากคนจำนวนมาก หลากหลายกลุ่ม เพื่อให้มีข้อมูลที่เป็นตัวเลขมาสนับสนุนงานวิจัย

2. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ทราบความเหมือนและความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของลูกค้า นายจ้าง ที่เข้ารับบริการกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เพื่อให้ทราบผลตอบรับจากผู้รับบริการและมีข้อมูลในการวางแผนแก้ไขการดำเนินงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดตั้ง กำหนดพื้นที่รับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 – 10 (คำสั่งที่ 37/2560). กรุงเทพมหานคร: สุขเมธ มโหสถ.
- ธัญญา พลายน้อย. (2563). กระบวนการการนำนโยบายด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษา แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ไพรพฤกษ์. (2565). การนำนโยบายเบี่ยงชีผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตรชนก กันทะวงศ์. (2563). การนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีไปปฏิบัติ ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญ์ คำศรี. (2563). การวิเคราะห์การนำนโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติกรณีศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญา วิกกิจจา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภฤศวิทย์ ชยาภิวัฒน์. (2564). ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- รุ่งนภา ตรีแก้ว (2560). ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกผักปลอดภัยสารพิษไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร, ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรวิชัย สายสร และ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี. (2566). ความท้าทายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษา โครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน ในการพัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงภูมิภาคช่วงกรุงเทพมหานคร-หนองคาย. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, ฉบับที่ 1/2566, 357-400.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6401 การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ศุภัทธา อำนวยสวัสดิ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7402 การนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

เอกชัย ตั้งจิตต์พิสุทธิ์. (2563). นโยบายการกำกับดูแลการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรมของธนาคารแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะการนำนโยบายไปปฏิบัติของบุคลากรสายลูกค้านักค้าบุคคล ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน), ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน พ.ศ.2566

คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 1. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 21 มิถุนายน 2566

คนที่ 3 หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการที่ 2. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566

คนที่ 4 นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 1. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566

คนที่ 5 นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการฝ่ายปฏิบัติการที่ 2. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566

คนที่ 6 นิติกรปฏิบัติการ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2566

คนที่ 7 เจ้าหน้าที่ธุรการ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มิถุนายน 2566