



## การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

เจนจิรา เดชะรัฐ

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



## IMPLEMENTATION OF ALIEN LABOUR MANAGEMENT POLICY

Janejira Dacharat

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
College of Innovation Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Academic Year 2016

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

เจนจิรา เดชะรัฐ

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ปี

การศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



IMPLEMENTATION OF ALIEN LABOUR MANAGEMENT POLICY

Janejira Dacharat

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
College of Innovation Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Academic Year 2016

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



ใบรับรองการศึกษาอิสระ  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อการศึกษาอิสระ                      การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ  
ชื่อผู้วิจัย                                      นางเจนจิรา เดชะรัฐ  
วิชาเอก    นวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              ดร.ศิริวัฒน์ เปลี้นบางยาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอนุมัติให้การศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
(นายรพี ม่วงนนท์)

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ อินทรพรหม)  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)  
..... กรรมการ  
(ดร.ศิริวัฒน์ เปลี้นบางยาง)



**Independent Study Certificate**  
**College of Innovation Management**  
**Rajamangala University of Technology Rattanakosin**

**Independent Study Title**      Implementation of Alien Labour Management Policy  
**Researcher**                      Mrs. Janejira Dacharat  
**Major**                                Innovative Public Administration and Management  
**Advisor**                              Siritwat Plainbangyang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation Management  
(Mr.Rapee Moungnont)

**Independent Study Committee**

..... Chairperson  
(Assistant Professor Watcharin Intaprom, Ph.D)  
..... Member  
(Associate Professor Pensri Chirintang, Ph.D.)  
..... Member  
(Siritwat Plainbangyang, Ph.D.)

ชื่อการศึกษาอิสระ	การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ชื่อผู้วิจัย	นางเจนจิรา เดชะรัฐ
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 - 10 จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การนำนโยบายไปปฏิบัติ, นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว, แรงงานต่างด้าว

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

**Independent Study Title** Implementation of Alien Labour Management Policy  
**Researcher** Mrs. Janejira Dacharat  
**Degree Sought** Master of Public Administration  
**Advisor** Siriwat Plainbangyan. Ph.D.  
**Academic Year** 2016

### Abstract

This study aimed to 1) verify the successes of migrant work management policy implementation. 2) Explored affecting factors of migrant workers management policy implementation.

This research used a quantitative method, The populations were 180 officers attached to the Bureau of Employment, 1 – 10 Bangkok. Descriptive statistics, percentages and standard deviation, and inferential statistic was Pearson's coefficient were used. Pearson.

The findings were as follows, 1) The successes of migrant workers management policy implementation were high level. 2) The affecting factors were correlated with the successes of migrant workers management policy implementation at statistical significance .01.

**Keyword:** Implementation of Alien Labour Management Policy

Advisor's Signature.....



## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มีอาจารย์สำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ตลอดจนคณะอาจารย์วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้สนับสนุนการให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ผู้เขียนขอกราบขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมาและขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ จนกระทั่งการศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เจนจิรา เดชะรัฐ  
มกราคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญตัวแบบ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ	4
- วงจรนโยบายสาธารณะ(Public Policy Cycle)	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	7
- ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	8
- ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	8
- บุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9
- ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ	10
- ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)	10
- ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)	11
- ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)	12
- ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)	12
- ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)	13
- ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)	14
2.3 นโยบายการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว	14
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557	15

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 2 (ต่อ)	
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558	15
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2558	16
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2559	16
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2559	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา	22
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 แนวทางการศึกษาวิจัย	23
3.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือการวิจัย	24
3.3 พื้นที่และประชากรทางการวิจัย	24
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะขององค์กรในการนำ นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	31
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารนโยบายบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)	37
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการทำให้นโยบายบริหารจัดการ แรงงานต่าง ด้าวประสบผลสำเร็จ	40
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	42
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผล	47
5.3 ข้อเสนอแนะ	48

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	49
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง การนำนโยบายบริการจัดการ แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	54
ภาคผนวก ข แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เรื่อง การนำ นโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	62
ประวัติผู้วิจัย	91



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	16
2.2	แสดงผลการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าวเพื่อขอรับบัตรใหม่และ ขออนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558	17
2.3	แสดงผลการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าวเพื่อขอรับบัตรใหม่และ ขออนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559	18
2.4	แสดงผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการประมงทะเล และแปรรูปสัตว์น้ำ	18
3.1	การสุมตัวอย่างแบบแบ่งชั้น	26
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2	ระดับสมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	32
4.3	ระดับสมรรถนะด้านโครงสร้าง	33
4.4	ระดับสมรรถนะด้านด้านบุคลากร	34
4.5	ระดับสมรรถนะด้านงบประมาณขององค์กรในการนำนโยบาย บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	35
4.6	ระดับสมรรถนะด้านสถานที่ขององค์กรในการนำนโยบาย บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	36
4.7	ระดับสมรรถนะด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ ของ องค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	37
4.8	ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริการจัดการ แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	38
4.9	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะขององค์กรและผลของ การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	39
4.10	ระดับสมรรถนะด้านการบริหารนโยบายแรงงานต่างด้าว	41

## สารบัญตัวอย่าง

หน้า

### ตัวแบบที่

2.1	องค์ประกอบการศึกษาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Public Policy Analysis)	7
2.2	ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9
2.3	ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)	11
2.4	ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)	12
2.5	ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)	12
2.6	ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)	13
2.7	ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)	14
2.8	ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)	15



## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจในอัตรา ก้าวหน้ากว่าประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบ มีการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในภาคการผลิตและ การบริการ มีความต้องการประชากรเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น โดยมีภาคการส่งออกเป็นกำลังหลักของ ประเทศ ทำให้สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการเกษตร หรือภาคการประมง มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อช่วยใน การขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้รุดไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว และจากการที่เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ประชาชนในประเทศมีการศึกษาในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับล่างที่เข้าสู่ สถานประกอบการ และการทำงานระดับล่างเป็นงานหนักที่เรียกกันว่างาน 3D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) และงานอันตราย (Dangerous) เป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกิดการลักลอบ ใช้แรงงานราคาถูกที่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีการลักลอบเข้ามาในประเทศอย่างผิดกฎหมาย ยาวนาน

จากการที่คนไทยไม่นิยมทำงานในระดับล่าง ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมากอีก ทั้งภาคการศึกษาไม่สามารถผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการจำนวนมากหันไปจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่ยอมรับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด เช่น แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย โดยที่ยังมีแรงงานต่างด้าวบางส่วน ที่ยังลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าว เหล่านี้มีสถานะเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้า มนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือแรงงานชดหนี้ และส่งผลกระทบต่อ ประเทศไทยหลายด้าน เช่น ผลกระทบด้านความมั่นคง ผลกระทบด้านสังคม ผลกระทบด้านสาธารณสุข

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง อย่างจริงจังมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล รวมถึงเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ที่มีความต้องการ แรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยขับเคลื่อนธุรกิจของตน และเพื่อขจัดปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการ แสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอกกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งการที่จะดำเนินการดังกล่าว ได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนที่เป็นนายจ้างที่จะยินยอมที่จะปฏิบัติตามนโยบายที่รัฐบาลเป็น ผู้กำหนด โดยเมื่อปี 2524 เป็นปีที่รัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดระบบและ ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างจริงจังรัฐบาลโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยการให้แรงงาน -

ต่างด้าวมารายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ตรวจสุขภาพ และขออนุญาตทำงาน มาโดยตลอด ซึ่งการกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลมีวัตถุประสงค์ที่สามารถควบคุมจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่เข้าลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทย ให้ออกมาแสดงตัวตน แสดงที่อยู่ ที่ชัดเจนที่มีมาตลอดยังไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้ ทำได้แค่มิแรงงานต่างด้าวจำนวนน้อยที่มาแสดงตนต่อภาครัฐตามนโยบาย และยังคงมีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเพื่อเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลาจนถึงปัจจุบัน(วิชาดา ไตรรัตน์ 2540, หน้า 3)

ปี 2557 เมื่อมีเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงการบริหารประเทศ จะเห็นได้ว่ามีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้เดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหวาดกลัวว่าจะถูกจับกุมและเนรเทศกลับประเทศต้นทาง จากจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอพยพเดินทางกลับประเทศต้นทางจนเกิดผลกระทบต่อภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่ยุคชะงักลง ทำให้เกิดข้อเรียกร้องจากนายจ้าง ผู้ประกอบการ ที่ขาดแคลนแรงงานขอให้มีการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศไทย หรือที่เดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางให้กลับมารายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติและขออนุญาตทำงาน และสามารถอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อรอการปรับเปลี่ยนสถานะและพิสูจน์สัญชาติต่อไป

นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ถึง ปี พ.ศ. 2559 อาจมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา และยังไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ผู้ประกอบการ ในการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมารายงานตัวและขออนุญาตทำงานเท่าที่ควร จากผลการดำเนินงานของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง (พ.ศ.2557 มีผู้มาขึ้นทะเบียน จำนวน 319,143 ราย ปี พ.ศ. 2559 มีผู้มาขึ้นทะเบียน จำนวน 227,608 ราย) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำการศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีหน่วยงานย่อยของกรมการจัดหางาน คือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 เป็นหน่วยปฏิบัติเพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



### 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัย การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ศึกษากรณีในเขต กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับนโยบายสาธารณะ การนำนโยบายไปปฏิบัติ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
3. ขอบเขตด้านประชากร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
4. ขอบเขตด้านเวลา ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

- สมรรถนะขององค์กร หมายถึง ชีตความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวัง โดยประกอบด้วย
  - โครงสร้าง หมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ โดยกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการทำงานและ ใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์
  - บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
  - สถานที่ หมายถึง อาคารสถานที่ที่กำหนดให้จัดตั้งเป็นศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)
  - งบประมาณ หมายถึง เงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรที่จัดสรร ให้กับหน่วยงานเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)
  - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ หมายถึง อุปกรณ์สำนักงานที่หน่วยงานจัดหาไม่ว่าจะด้วยการเช่า หรือซื้อ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องขยายเสียง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)
  - ผลของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ หมายถึง ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และให้เข้าสู่ระบบเพื่อที่ทางราชการสามารถควบคุมได้

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของนโยบายการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ไปปฏิบัติ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวไปปฏิบัติ
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษากรณี นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้จัดทำได้ดำเนินการศึกษา รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.3 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายนโยบายสาธารณะไว้สรุปได้ดังนี้

วรเดช จันทรศร (2556, หน้า 1) นโยบายสาธารณะเป็นเสมือนกลไกหลักสำคัญในการดำเนินงานของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งด้วยเหตุที่นโยบายเป็น “กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดทำขึ้น” หรือ “แผนงานหรือโครงการ” หรือ “แนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐได้กำหนดขึ้น” เพื่อเจตนาในการแก้ไขปัญหา (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว)

สมบัติ อารังธวิวงศ์ (2556, หน้า 4-22) นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมของรัฐบาลที่เลือกจะกระทำหรือไม่กระทำก็โดยมุ่งถึงค่านิยมและผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยเป็นข้อบัญญัติที่ชอบด้วยกฎหมาย

Ira Sharkansky (1970, p.1) คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาลซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของรัฐบาล

Larry N. Gerston (1997, p. 90) คือ การตัดสินใจคำมั่นสัญญาและการกระทำของผู้ที่มีอำนาจในรัฐบาล

Louis W. Koenig (1986 อ้างถึงใน ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, ม.ป.ป., หน้า 5) คือ กิจกรรมของรัฐที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน

Charles L. Sochran & Eloise F. Malone (2005 อ้างถึงใน ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, ม.ป.ป., หน้า 5) คือ การตัดสินใจของรัฐบาลและการกระทำของรัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ

Michael E. Kraft & Scott R. Furlone (2004, P. 4) คือ กิจกรรมที่รัฐดำเนินการหรือไม่ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อปัญหาสังคม

Thomas R. Dye (1984, p.1) คือ สิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ ในส่วนที่จะกระทำ ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรและกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส

David Easton (1953, p.129) คือ อำนาจในการจัดสรรค่านิยมของสังคมทั้งมวลและผู้ที่มีอำนาจ ในการจัดสรรก็คือ รัฐบาลและสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำเป็นผลมาจาก “การจัดสรร ค่านิยมของสังคม”

James E. Anderson (1994, p.3) คือ แนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง นโยบายสาธารณะคือ แนวทางที่รัฐหรือองค์กรของรัฐกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหา นั้นเอง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ คือ การกระทำของรัฐบาลที่ตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อตอบสนองต่อสังคม

### วงจรมโยบายสาธารณะ (Public Policy Cycle)

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยทั่วไปจะบอกให้ทราบถึงระดับความสำเร็จ (Success) หรือความ ล้มเหลว (Failure) ของนโยบายที่ได้มีการกำหนดหรือร่างกันขึ้นมา ขณะเดียวกันจะบอกให้ทราบว่า มี ปัญหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ทรัพยากร การบริหารจัดการของกลไก (Mechanism) หรือหน่วยงานที่ รับผิดชอบกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการนำนโยบายนั้น ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้ก่อให้เกิด ผลผลิต (Outputs) ผลกระทบ (Impacts) และผลลัพธ์หรือผลจุดหมายปลายทาง (Outcomes) ที่สัมฤทธิ์ผลหรือไม่อย่างไร (จุมพล หนิมพานิช, 2554, หน้า 38-52)

ฐานะการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในฐานะเป็นขั้นตอนหนึ่งของวงจรมโยบาย โดยทั่วไปจะ ประกอบด้วยวงจรหรือขั้นตอน ดังต่อไปนี้

**วงจรที่หนึ่ง** เป็นวงจรหรือขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดระเบียบวาระหรือการก่อตัวของนโยบาย (Agenda Setting)

**วงจรที่สอง** เป็นวงจรหรือขั้นตอนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation)

**วงจรที่สาม** เป็นวงจรหรือขั้นตอนเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation)

**วงจรที่สี่** เป็นวงจรขั้นตอนเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation)

**วงจรที่ห้า** เป็นวงจรหรือขั้นตอนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย (Policy Change) วงจรหรือ ขั้นตอนเกี่ยวกับการยุตินโยบาย (Policy Termination)

**วงจรที่หนึ่ง** คือ การจัดระเบียบวาระนโยบาย (Agenda Setting) ตามวงจรหรือขั้นตอนนี้ John Kingdon ผู้ซึ่งได้สร้างตัวแบบการจัดระเบียบวาระนโยบายขึ้นมา เห็นว่าการจัดระเบียบวาระนโยบายจะ เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีกระแส 3 กระแสมาบรรจบกัน

- กระแสแรก กระแสปัญหา (Problem Stream)
- กระแสที่สอง กระแสทางการเมือง (Political Stream)
- กระแสที่สาม กระแสนโยบาย (Policy Stream)

John Kingdon ได้ศึกษาการก่อตัวของนโยบายหรือของปัญหาเชิงนโยบาย และกระบวนการกำหนดนโยบายในสาขาสาธารณสุขและการคมนาคมขนส่งในช่วง ค.ศ. 1976 - 1979 จากการศึกษาดังกล่าว Kingdon ได้สังเกตว่ามี 3 กระแสที่ต่างเป็นอิสระต่อกันที่ทำให้เป็นที่มาของกระบวนการนโยบาย

**กระแสแรก กระแสปัญหา (Problem Stream)** กระแสนี้เป็นกระแสที่มุ่งเน้นไปที่ความสนใจของประชาชนและของผู้กำหนดนโยบายในปัญหาทางสังคมที่เฉพาะเจาะจงไปในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

**กระแสที่สอง กระแสการเมือง (Political Stream)** กระแสนี้เป็นกระแสที่รัฐบาลหรือฝ่ายการเมืองเป็นฝ่ายกำหนดปัญหาโดยมีรายการหรือประเด็นของปัญหาที่ควรจะได้รับบริการแก้ไขอยู่แล้ว

**กระแสที่สาม กระแสนโยบาย (Policy Stream)** กระแสนี้เป็นกระแสที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบวาระการตัดสินใจ หรือเป็นการระบุนโยบายละเอียดทางเลือกที่ใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งผู้ที่มีส่วนในการกำหนดทางเลือกที่ใช้ในการตัดสินใจดังกล่าวก็คือ ผู้กำหนดนโยบาย

**วงจรรที่สอง** คือ ขั้นตอนกำหนดเป็นนโยบาย (Policy Formulation หรือ Policy Adoption) วงจรรนโยบายขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อมีการเตรียมร่างข้อเสนอโยบาย และหลังจากนั้นขั้นต่อมาก็คือเป็นขั้นพิจารณา กำหนดเป็นนโยบาย

**วงจรรที่สาม** คือ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) โดยทั่วไปวงจรรขั้นนี้เริ่มเมื่อมีการกำหนดเป็นนโยบายในรูปของกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี หรือกฎกระทรวงในรูปใดรูปหนึ่ง ขณะเดียวกันก็จะมีการระบุให้กลไกใดกลไกหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้วย

วงจรรนี้มีความสำคัญเพราะว่า ความสำเร็จของนโยบายหนึ่งจะสัมฤทธิ์ผลหรือจะบรรลุผลมากน้อยแค่ไหนจะขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบายรวมทั้งความสัมพันธ์ของเป้าหมาย ประกอบกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่ามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือกับฝ่ายการเมืองและมีความจริงใจที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ดีจะต้องมีการจัดองค์กรหรือกลไกหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบให้ชัดเจนว่าจะให้กลไกใดเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งอาจจะเป็หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว เพียงแต่มอบหมายได้ดำเนินการโดยอาจจะเป็องค์กรเพียงองค์กรเดียวหรือหลายองค์กรก็ได้ พร้อมทั้งจะต้องมีการระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อการดำเนินงานตามนโยบาย โดยเป็นการนำทรัพยากรการบริหารมาแปลงให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เป็นต้น นอกเหนือจากนั้นในทางปฏิบัติในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เช่น

- **ปัจจัยด้านองค์กร และกำลังคน** จะต้องมีการเตรียมบุคลากรอย่างไร จะให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ

- **ปัจจัยด้านทรัพยากร** โดยเฉพาะงบประมาณมีเพียงพอหรือไม่ มีแหล่งสนับสนุนอย่างไร

- **ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร** หรือหน่วยปฏิบัติกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบาย

- **ปัจจัยด้านผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย** การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะก่อให้เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการของประชาชนมากน้อยเพียงใด

**วงจรถัด** คือ การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) วงจรหรือขั้นตอนนี้ของนโยบายเป็นวงจรหรือขั้นตอนที่ให้ความสนใจว่าได้บังเกิดอะไรขึ้น การประเมินผลนโยบายจะทำให้ทราบว่า นโยบายเมื่อมีการนำไปสู่การปฏิบัติแล้วผลเป็นเช่นไร หากมีปัญหาที่จะได้มีการปรับปรุงหรือถ้าไม่ได้ผลก็จะได้มีการยุติหรือยกเลิกนโยบายนั้นเสีย

**วงจรถัด** คือ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงนโยบาย (Policy Change) ขั้นตอนของนโยบายนี้เริ่มได้รับการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของวงจรถัดนโยบายเมื่อไม่นานนี้ วงจรถัดนโยบายในขั้นตอนนี้จะหมายถึงจุดที่นโยบายที่ได้รับการประเมินและได้รับการเห็นว่าจะมีการออกแบบปรับปรุงนโยบายนั้นใหม่ โดยการนำนโยบายใหม่เข้ามาแทนที่แล้วยังได้รวมเอานโยบายที่มีการแก้ไขปรับปรุงหรือการล้มเลิกนโยบายที่มีอยู่เดิมเข้าไว้ด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น วงจรหรือขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติถือเป็นวงจรขั้นตอนที่มีความสำคัญ หากไม่มีวงจรหรือขั้นตอนนี้ก็จะไม่รู้ว่านโยบายนั้น ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติแล้ว นโยบายนั้น ๆ จะบรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของนโยบายหรือไม่ ซึ่งถ้าไม่รู้ว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้น ๆ สัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุผลตามเป้าหมายของนโยบายนั้น ๆ หรือไม่ การจะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือการดำเนินนโยบายนั้น ๆ ต่อไป หรือจะยุตินโยบายดังกล่าวทำได้ลำบาก ตรงนี้แสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในวงจรทั้งหมดที่กล่าวมา

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Public Policy Analysis) พบว่าในอดีตมุ่งเน้นหนักไปที่การศึกษากระบวนการของการกำหนดนโยบาย (Policy formulation process) และการประเมินผลของนโยบาย (Policy evaluation) เสียเป็นส่วนใหญ่ การศึกษามุ่งหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation process) ซึ่งถือว่าเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการกำหนดนโยบายและการประเมินนโยบายกลับกลายเป็นช่องว่างที่ไม่ได้รับความสนใจ (Hargrove, 1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรรคร, 2556, หน้า 29) บ่อยครั้งที่นโยบายหรือโครงการที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นว่าดีหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ กลับล้มเหลวเมื่อนำไปปฏิบัติจริง

### ตัวแบบที่ 2.1 องค์ประกอบการศึกษาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Public Policy Analysis)

กระบวนการของการกำหนดนโยบาย	กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	การประเมินผลนโยบาย
----------------------------	----------------------------------	--------------------

ที่มา: วรเดช จันทรรคร. (2556). หน้า 29.

### ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Pressman and Wildavsky (1973 อ้างถึงใน ขอบวิทย์ ลับไพรี, ม.ป.ป., หน้า 5) ได้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า คือ การดำเนินงานให้ลุล่วง ให้ประสบความสำเร็จ ให้ครบถ้วน ให้เกิดผลผลิต และให้สมบูรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น สิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่และเป็นธรรมชาติของนโยบาย

Bardach (1980 อ้างถึงใน ชอบวิทย์ ลับไพรี, ม.ป.ป., หน้า 5) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเกมของกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัย

Mazmanian and Sabatier (1989, pp.20-21) หมายถึง การนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงสุด หรือศาลฎีกา

Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน ชอบวิทย์ ลับไพรี, ม.ป.ป., หน้า 5) กำหนดว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายความว่า ความรวมถึงการดำเนินการโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในภาครัฐ หรือภาคเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว มุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่ได้กระทำก่อนหน้านั้นแล้ว

วรเดช จันทรศร (2530 หน้า 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์กรบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุหรือไม่ แค่นั้นเพียงใด”

### ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องยาก เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการระดับล่าง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับหน่วยงานระดับสูงของรัฐ และอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ หน่วยงานระดับล่างของรัฐจึงมีอิสระในการดำเนินงานของตนเองมากพอสมควร ดังนั้น การนำนโยบายระดับชาติไปปฏิบัติจึงต้องอาศัย (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 32)

1. หน่วยงานระดับสูง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและต้องทำให้หน่วยงานระดับล่างนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยใช้วิธีที่เหมาะสม เรียกว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค
2. หน่วยงานระดับล่าง เมื่อได้รับการถ่ายทอดนโยบายจากหน่วยงานระดับบนแล้ว ก็จะต้องกำหนดนโยบายภายในของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ เรียกว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค

### ตัวแบบที่ 2.2 รูปแบบขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ



ที่มา: วรเดช จันทรศร. (2556). หน้า 33.

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) มีขอบเขตกว้างครอบคลุมไปจนถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย สิ่งนี้ทำให้เกิดปัญหาตามมามากมาย และปัญหาที่สำคัญคือการทำที่หน่วยงานในระดับสูงไม่สามารถทำให้หน่วยงานระดับล่างหรือหน่วยงานที่ให้บริการของรัฐ นำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างตรงตามเจตจำนงของนโยบาย (Policy Intent) ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือความล่าช้าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เบอร์แมนและแมคเคลาฟลิน (วเรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 33) ได้สรุปถึงปัจจัยที่ทำให้นโยบายระดับมหภาคไปปฏิบัติเกิดความไม่แน่นอนไว้ 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความขัดแย้งของเป้าหมาย (Goal Discrepancies) 2) การให้ความสนับสนุนหรือให้อำนาจในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Influence and Authority Differentials) 3) การขาดแคลนทรัพยากร (Resource Deficiencies) และ 4) อุปสรรคด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร (Communication Difficulties Among Organizations)

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค สามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนแรก ขั้นตอนของการแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางปฏิบัติ และขั้นตอนที่สอง เป็นขั้นตอนในการทำให้หน่วยงานระดับล่างยอมรับแนวทางของแผนงานหรือโครงการนั้นไปปฏิบัติต่อ

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro Implementation) เริ่มต้นจากการที่หน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย แผนงาน หรือโครงการมาจากเบื้องบน แล้วนำนโยบาย แผนงาน หรือโครงการนั้นมาปรับเปลี่ยนให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

### **บุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ**

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความซับซ้อนมากขึ้นหรือไม่ต้องอาศัย องค์การ หน่วยงาน บุคคลในระดับต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อให้นโยบายเหล่านั้นสามารถบรรลุตามเป้าหมาย องค์กรและผู้เกี่ยวข้องต่างก็มีบทบาทและอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยแตกต่างกันไป แต่ไม่มีผู้ใดหรือองค์กรใดสามารถควบคุมผลหรือทิศทางของนโยบายให้ไปตามที่ต้องการด้วยตัวเองทั้งหมด บทบาทขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็นหลายฝ่ายได้แก่

#### **ฝ่ายการเมือง**

ฝ่ายการเมือง ได้แก่ รัฐสภาและคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้กำหนดขอบเขตการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสามารถกำหนดออกมาในรูปแบบของมติคณะรัฐมนตรี การออกกฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### **ฝ่ายหน่วยงานราชการ**

ระบบราชการ (Bureaucracy) ได้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ที่ถือว่าเป็นองค์การที่สำคัญที่สุด ในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะหน่วยงานของรัฐเป็นผู้เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และป้อนข้อมูลให้กับฝ่ายการเมืองเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย เนื่องจากฝ่ายการเมืองไม่มีสมรรถนะเพียงพอในการหาข้อมูล จึงจำเป็นต้องพึ่งพาหน่วยงานของรัฐ และเนื่องจากหน่วยงานของรัฐมีความได้เปรียบภาคเอกชน คือ ปราศจากคู่แข่งที่หลากหลาย และปัญหาการขาดทุน ที่ไม่ได้เป็นปัญหาที่จะนำไปสู่ความสิ้นสุดหรือจุดจบของหน่วยงานราชการเหมือนกับภาคเอกชน

### ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้าราชการ เป็นผู้เกี่ยวข้องที่มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องของข้าราชการในการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจแบ่งออกได้หลายระดับ เช่น ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานในฐานะผู้บริหารโครงการ ต่างมีแรงจูงใจ เป้าหมาย และค่านิยมที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้ อาจจะเป็นที่มาของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้บริหารโครงการจะต้องเป็นผู้สนับสนุนหรือแปลงเจตนาของผู้บริหารระดับสูงให้ข้าราชการผู้นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินงานตามที่ตั้งไว้ ซึ่งในความเป็นจริงข้าราชการระดับล่างเป็นผู้ปฏิบัติจะเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนผู้รับบริการ ข้าราชการระดับล่างนี้จะมีอิสระในการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจอย่างมาก ข้าราชการเหล่านี้จะเป็นผู้แปลนโยบายมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง หากนโยบายขาดความชัดเจนก็จะเกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติตามมา

### ผู้ได้รับบริการ

ผู้ได้รับผลจากนโยบาย ได้แก่ ผู้รับบริการ (Clients) ผู้ได้รับประโยชน์ (Beneficiaries) หรือ ผู้เสียประโยชน์ รวมถึง บุคคล (Individuals) กลุ่ม (Groups) หน่วยงานภาคเอกชน (Private sector) และภาคหน่วยงานที่มีได้มุ่งหากำไร จะเป็นผู้ที่ติดต่อกับข้าราชการในระดับล่างโดยตรง หากกลุ่มหรือบุคคลดังกล่าวขาดการร่วมตัวกันเป็นกลุ่ม จะทำให้มีอิทธิพลในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีค้อย่างน้อย และยากที่จะได้รับความสนใจจากฝ่ายการเมืองหรือระบบราชการ หากผู้รับบริการหรือผู้รับประโยชน์มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อนในลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ บทบาทของกลุ่มที่จะส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีมากขึ้น

### ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

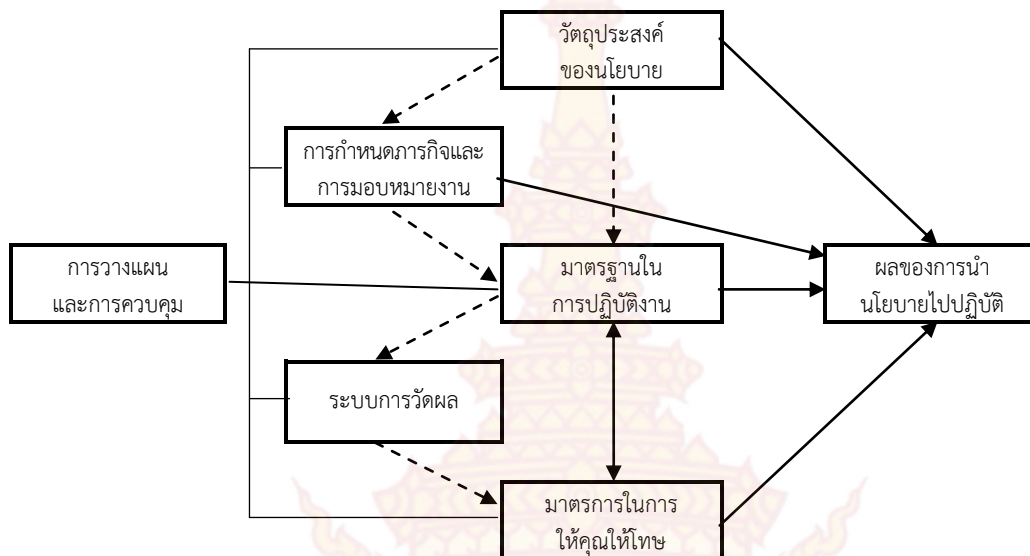
วรเดชร จันทรร (2556, หน้า 130-144) ได้ทำการศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวม 6 ตัวแบบ ได้แก่

#### 1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)

ตัวแบบนี้ถือว่า นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การ มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้คุณให้โทษ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดภารกิจมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น การกำหนดมาตรฐานในการทำงานยังอำนวยความสะดวกให้เกิดระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และการมีมาตรฐาน ในการทำงานที่เด่นชัดย่อมส่งผลให้การใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น



### ตัวแบบที่ 2.3 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)

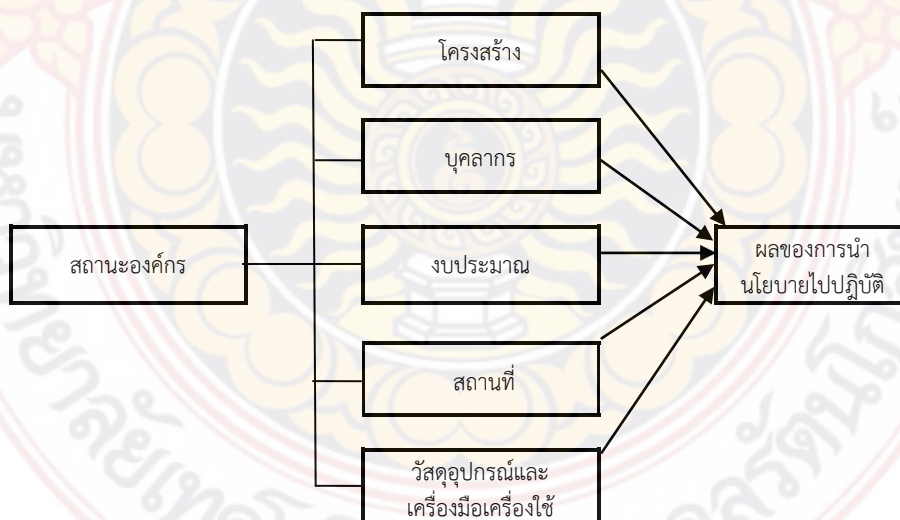


ที่มา: วรเดช จันทรร. (2556). หน้า 130-131.

### 2. ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)

ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนั้นนโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ

### ตัวแบบที่ 2.4 ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)

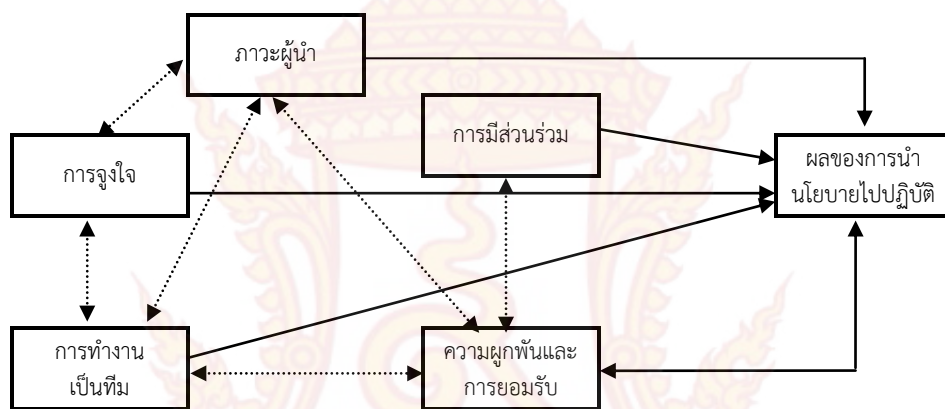


ที่มา: วรเดช จันทรร. (2556). หน้า 133-134.

### 3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

ตัวแบบนี้เน้นในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เพื่อมุ่งสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ภายใต้ฐานคติที่ว่า “การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม หรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา” การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายและเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทุกคนจึงน่าจะได้ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ”

#### ตัวแบบที่ 2.5 ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

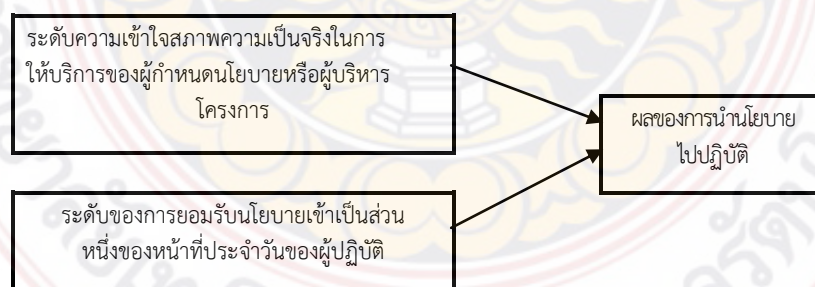


ที่มา: วรเดช จันทรร. (2556). หน้า 135-136.

### 4. ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)

ตัวแบบนี้พยายามจะสร้างกรอบการมองหาสภาพความเป็นจริงทางสังคม (Social Reality) ในองค์กร เชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Positions) แต่มีอยู่กระจัดกระจาย ในองค์กร หมายความว่า สมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณ์ โดยเฉพาอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชน (Street-Level Bureaucrats) โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้

#### ตัวแบบที่ 2.6 ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)

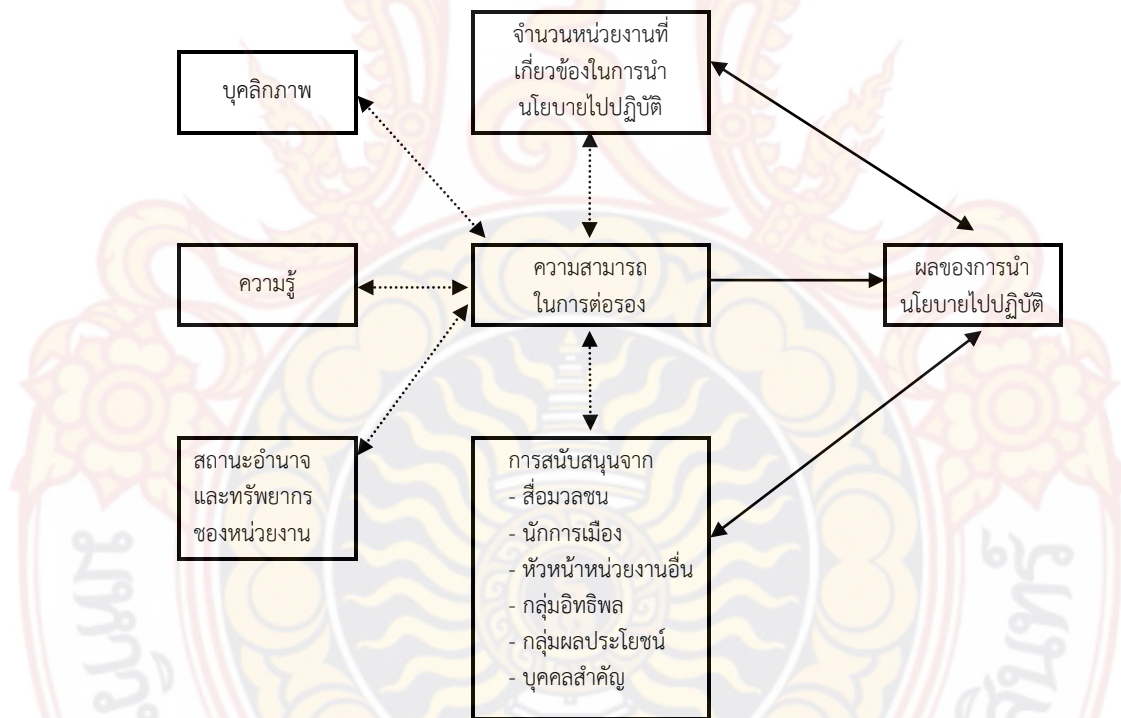


ที่มา: วรเดช จันทรร. (2556). หน้า 137-138.

## 5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

ตัวแบบนี้เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น หรือ บุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กร กลุ่ม หรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ตัวแบบนี้เห็นว่าการสร้างการยอมรับ (Consensus) และการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้แต่ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไปการหวังที่จะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ยาก เพราะนโยบายคือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ซึ่งย่อมจะมีทั้งผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกฝ่ายจะต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเองก่อนเป็นเบื้องต้น การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะของอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานะที่จะใช้ เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร จำนวนหน่วยงานที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการต่อรองของผู้เล่นแต่ละคนเป็นสำคัญ

### ตัวแบบที่ 2.7 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

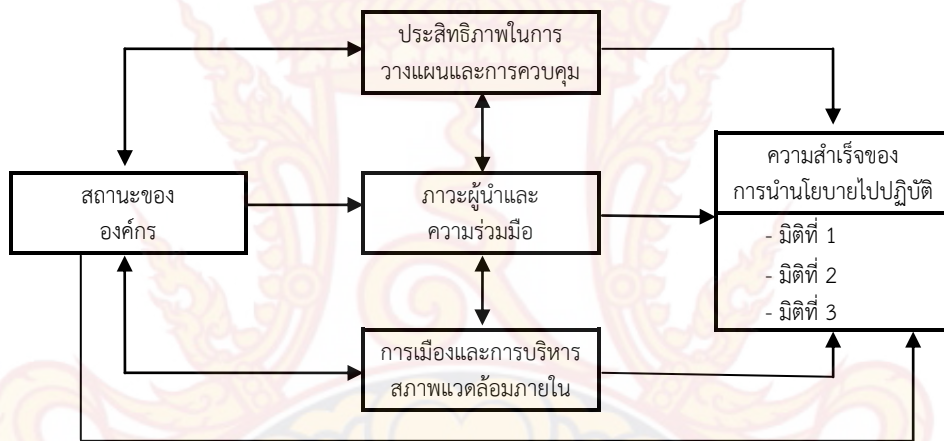


ที่มา: วรเดช จันทรร. (2556). หน้า 139-140.

## 6. ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)

เป็นตัวแบบที่รวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ มิติที่หนึ่ง เป็นการวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่สองเป็นการวัดถึงผลกระทบของนโยบาย และมิติที่สาม เป็นการวัดผลของนโยบายนั้นสามารถส่งประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมได้หรือไม่ ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณานั้นมาจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก

### ตัวแบบที่ 2.8 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)



ที่มา: วรเดช จันทรศร. (2556). หน้า 143-144.

## 2.3 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง รัฐบาลได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ใช้กลไกในการดำเนินการทางด้านนโยบายการจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการมาตรการต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จนถึงปัจจุบัน ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานจำนวนทั้งสิ้น 1,362,783 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559) ซึ่งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ดำเนินการโดยคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ การเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อคณะรัฐมนตรี

การดำเนินนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทยในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การควบคุมการทำงานของ

แรงงานต่างด้าวอย่างสำคัญ โดยในระยะแรก คณะความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ออกประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2557 และฉบับที่ 117/2557 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 และฉบับที่ 118/2557 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 เพื่อจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ทั่วประเทศ และได้กำหนดให้ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวใช้ได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558

## ตารางที่ 2.1 แสดงผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว  
ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ  
ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)  
ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557

ประเภท	เมียนมา (คน)	ลาว (คน)	กัมพูชา (คน)	รวม (คน)
แรงงานต่างด้าว	623,649	213,689	696,338	1,533,675
ผู้ติดตาม	40,801	9,150	42,609	92,560
รวม	664,450	222,839	738,947	1,626,235

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2557

เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2557 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการตรวจสัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวจากศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2556

### มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558

เนื่องจากการดำเนินการตรวจสัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ประเทศต้นทางได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ดำเนินการได้ล่าช้า จึงไม่สามารถดำเนินการตรวจสัญชาติแรงงานต่างด้าวให้แล้วเสร็จภายในกำหนด ประกอบกับนายจ้าง ผู้ประกอบการ ยังขาดแคลนแรงงานจึงไม่สามารถที่จะผลักดันแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้รับการตรวจสัญชาติออกไปนอกราชอาณาจักรได้เมื่อครบกำหนดให้อยู่ในราชอาณาจักรในคราวเดียวกัน คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มารายงานตัวเพื่อขอมีใบอนุญาตทำงานใหม่ ซึ่งแรงงานที่มารายงานตัวจะได้รับการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน 1 ปี คือถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2559 และแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล โดยเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลตามแนวทางมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2556

**ตารางที่ 2.2** แสดงผลการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าวเพื่อขอรับบัตรใหม่และขออนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558

ผลการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว  
เพื่อขอรับบัตรใหม่และขออนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558  
ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)  
ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558

ประเภท	เมียนมา (คน)	ลาว (คน)	กัมพูชา (คน)	รวม (คน)
แรงงานต่างด้าว	436,154	135,150	439,087	1,010,391
ผู้ติดตาม	18,114	3,961	16,860	38,935
รวม	454,268	139,111	455,947	1,049,326

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558 เห็นชอบมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล โดยมีแนวทางให้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น เปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล ปีละ 2 ครั้ง สำหรับระยะยาวให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเพื่อเข้ามาทำงานในประเภทกิจการประมงทะเล

**มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558**

จากการที่ประเทศไทยได้รับการประกาศเตือนจากกลุ่มสหภาพยุโรปถึงการจัดให้มีมาตรการในการป้องกัน ยับยั้ง และจัดการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม (IUU) คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 เห็นชอบให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ 22 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล และกรุงเทพมหานคร 4 จุด ในลักษณะศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) โดยดำเนินการตั้งแต่วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 โดยที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับอนุญาตทำงานถึงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

**มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559**

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 เห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำออกไปอีก โดยกิจการประมงทะเล ให้ขยายการดำเนินการออกไปอีกตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการ (2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2559) แรงงานต่างด้าวจะได้รับอนุญาตทำงานถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2560 และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำให้ขยายการดำเนินการออกไปอีกตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2559 แรงงานต่างด้าวจะได้รับอนุญาตทำงานจนถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

### มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

ปัจจุบัน คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 เห็นชอบผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของแรงงานต่างด้าวที่อายุไม่เกิน 18 ปี ที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (กลุ่มบัตรสีชมพู ปี พ.ศ. 2557) และแรงงานต่างด้าวที่ถือหนังสือเดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล รวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของแรงงานต่างด้าวที่อายุไม่เกิน 18 ปี ทุกกลุ่มที่ผ่านการตรวจสุขภาพ และแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสุขภาพ ซึ่งครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี หรือ 6 ปี เพื่อดำเนินการตรวจสุขภาพ ประกันสุขภาพ รายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ทั่วประเทศ เป็นเวลา 120 วัน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 โดยแรงงานต่างด้าวที่มารายงานตัวจะได้รับอนุญาตทำงานจนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561

### ตารางที่ 2.3 แสดงผลการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าวเพื่อขอรับบัตรใหม่และขออนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

ผลการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว

เพื่อขอรับบัตรใหม่และขออนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ประเภท	เมียนมา (คน)	ลาว (คน)	กัมพูชา (คน)	รวม (คน)
แรงงานต่างด้าว	723,360	69,489	385,829	1,178,678
ผู้ติดตาม	11,157	1,953	10,559	23,669
รวม	734,517	71,442	396,388	1,202,347

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### ตารางที่ 2.4 แสดงผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ

ผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ

เพื่อขอรับใบอนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558, มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 และมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

ประเภท	เมียนมา (คน)	ลาว (คน)	กัมพูชา (คน)	รวม (คน)
แรงงานต่างด้าว	100,957	4,478	38,093	143,528
ผู้ติดตาม	2,520	221	2,196	4,937
รวม	103,477	4,699	40,289	148,465

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กล่าวโดยสรุป ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จนถึงปัจจุบันปี พ.ศ. 2559 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาโดยตลอดเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี โดยจัดให้มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อขออนุญาตทำงาน ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการเป็นไปตามรัฐบาลในแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันได้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้าง สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าว

แต่อย่างไรก็ตาม นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นตอนที่สำคัญคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน รวมทั้งปลุกจิตสำนึกนายจ้าง สถานประกอบการ ให้รู้และเข้าใจถึงผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยสนับสนุนให้ใช้แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) อย่างเข้มข้นต่อไป

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชาดา ไตรรัตน์ (2540, หน้า 80) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติพบว่า การดำเนินนโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจัดการให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้ามาสู่ระบบที่ทางราชการสามารถควบคุมดูแลได้ ปรากฏว่าในช่วงระยะเวลาที่ได้มีการผ่อนผันให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำแรงงานต่างชาติมารายงาน ทำประกันตัว และขอรับใบอนุญาตทำงานให้แล้วเสร็จ ผลการดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง แต่ก็ได้ส่งผลให้มีแรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะเกิดจากปัญหาอุปสรรคในการในการปฏิบัติตามนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

1. ขาดความชัดเจน และความมีเอกภาพของนโยบาย ที่ทำให้นโยบายไม่น่าเชื่อถือ
2. ความไม่สอดคล้องของนโยบายกับข้อเท็จจริง โดยเฉพาะความไม่ครอบคลุมในส่วนของประเทศอาชีพ และประเภทกิจการที่มีแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงาน
3. ขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบาย ทั้งผู้ที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย ทำให้การดำเนินตามนโยบายมีข้อบกพร่องในหลายประการ
4. ขาดความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการ
5. ความไม่กระจ่างชัดในนโยบายของผู้ปฏิบัติ ซึ่งความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนนี้ก่อให้เกิดความคลั่งในการปฏิบัติตามนโยบาย
6. การประชาสัมพันธ์ ไม่กว้างขวางและครอบคลุมเพียงพอ ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการขาดความเข้าใจที่ถูกต้อง

พาดู พิทักษ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติส่วนใหญ่มี



ความรู้เกี่ยวกับมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองปี 2544 อยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อลักษณะการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและการจัดองค์กร การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การปฏิบัติงานตามบุคลากร การปฏิบัติงานตามสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และการปฏิบัติงานตามระยะเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับมาก ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่พบอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายฯ ซึ่งไม่ชัดเจน และปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ รวมทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงานตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่เหมาะสม

ณัฐกานต์ สัจจำปา (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ปี 2547 พบว่า ปัญหาอุปสรรคคือ ปัญหาด้านนโยบายในประเด็นนโยบายกำหนดให้ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ในข้อเท็จจริงของการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ส่งผลให้การประสานงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาด้านการปฏิบัติงานในประเด็น คู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบปฏิบัติออกมาล่าช้า กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากและไม่ชัดเจน ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรมีจำนวนจำกัด คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีเพียง 1 คน และเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายแล้วทำให้การดำเนินการไม่ทัน และปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ในประเด็น การจัดส่งใบเสร็จรับเงิน เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ล่าช้า

อมรรรณ ศรีชูเปี่ยม (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ประเทศไทยกับการนํานโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ในแต่ละนโยบายมีปัญหาในการนำไปปฏิบัติ โดยมีเงื่อนไขมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

#### 1. ปัญหาเรื่องการนํานโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายด้านการจดทะเบียนแรงงาน พบว่า กระบวนการปฏิบัติมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงานมีราคาสูง ทำให้เกิดข้อจำกัดสำหรับตัวแรงงานที่จะต้องมาจดทะเบียน

นโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า บทบัญญัติของกฎหมายไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างแท้จริง และเป็นนโยบายที่มีปัญหาในการปฏิบัติมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับนโยบายอื่น ๆ เพราะพื้นฐานแนวคิดของรัฐมิได้มุ่งคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองทั้งในเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง และสวัสดิการแรงงานในด้านอื่น ๆ

นโยบายด้านสาธารณสุข พบว่า โดยเปรียบเทียบกับทั้ง 4 นโยบายในการนำไปปฏิบัตินั้นเป็นนโยบายที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด เพราะมีความเพียงพอของงบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก็มีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว อีกทั้งมีการบริหารงานและประสานงานระหว่างกองหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

นโยบายด้านการศึกษา พบว่าให้สถานศึกษาถือเป็นหน้าที่ในการที่จะรับเด็กต่างด้าวที่อยู่ในวัยการศึกษาเข้ารับการศึกษ

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยของความสำเร็จและล้มเหลวในการนำนโยบายด้านสวัสดิการสังคมต่อแรงงานต่างด้าว ทั้ง 4 นโยบายไปปฏิบัติ นั้น นโยบายด้านสาธารณสุขเป็นนโยบายที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จมากกว่า นโยบายอื่น เนื่องจากมีความพร้อมในด้านปัจจัยเชิงองค์กรที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนนโยบายที่ไม่บรรลุผลมากที่สุดคือ นโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากรัฐเน้นแนวคิดไปที่ความมั่นคงของรัฐเป็นหลัก สาเหตุของการที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จนั้นประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการคือ ปัจจัยภาครัฐ ปัจจัยด้านองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านกลุ่ม/องค์กรที่เกี่ยวข้อง

ประทีป นทีทวีวัฒน์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง นโยบายการแก้ไขปัญหาคคนไร้สัญชาติ: ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษาสามารถประมวลผลได้ดังนี้

1. ความซับซ้อนในการบริหารงาน รวมถึงกลไกระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีขั้นตอนมากมายซึ่งต้องใช้ระยะเวลาาน ขั้นตอนในการขอสถานะคนต่างด้าวหรือขอสัญชาติไทยนั้นมีหลายขั้นตอนเพราะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหลายระดับ คือตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับกระทรวง ซึ่งในบางครั้งหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ยังมีการทำงานซ้ำซ้อนกันอีก ส่งผลให้ต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้นไปอีก

2. ความพอเพียงของทรัพยากร การขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากหน่วยงานในระดับปฏิบัติมีจำนวนบุคลากรอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่ก็ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากรมาจากการจ้างเหมาชั่วคราว พอหมดภารกิจก็เลิกจ้าง หากได้งบประมาณใหม่ก็จะมีมีการจ้างใหม่ ซึ่งอาจจะไม่ใช่บุคลากรเดิมที่เคยทำงาน ทำให้ต้องมาเริ่มต้นเรียนรู้และฝึกฝนกันใหม่

3. รัฐขาดความชัดเจนและความจริงจังในการแก้ไขปัญหา เป็นเพราะเห็นว่าไม่ใช่ปัญหาเร่งด่วนของประเทศหรือมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างมากนัก เพียงแต่ควบคุมและจำกัดไม่ให้ชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ เหล่านี้ไปสร้างปัญหาต่อไป ดังนั้นจึงปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยงานระดับปฏิบัติในการจัดการควบคุมดูแล และแก้ไขปัญหาตัวเอง

4. ขาดการสนับสนุน และความร่วมมือจากบุคคลไร้สัญชาติ กล่าวคือบุคคลไร้สัญชาติขาดความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ ตลอดจนไม่ยอมปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ รวมถึงขาดความเข้าใจในขอบเขตของสิทธิและหน้าที่ของการได้มีซึ่งสัญชาติไทย ตลอดจนการดำเนินการขอสถานะคนต่างด้าวหรือขอสัญชาติไทยนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนไม่น้อย ซึ่งก็เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้คนต่างด้าวไม่ใส่ใจที่จะดำเนินการขอสัญชาติไทย

เทวราช ทองเทพ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ พื้นที่อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรนำนโยบายปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่รับนโยบายการปราบปรามยาเสพติด แต่การปราบปรามยาเสพติดไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่บังคับใช้กฎหมายจริงจัง ผู้ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดมีน้อย ขาดแคลนเครื่องมือ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่บางส่วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ายาเสพติด และไม่ได้รับความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน

2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าการดำเนินงานในระบบราชการมีความล่าช้า มีการผลัดภาระระหว่างหน่วยงาน และยังพบว่าปัญหาความวุ่นวายทางการเมืองส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของนโยบายการปราบปรามยาเสพติด

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย พบว่า งบประมาณในการปราบปรามกระจัดกระจายในหลายหน่วยงาน การจัดสรรล่าช้า และมีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องเสี่ยงกับอันตราย สัดส่วนงบประมาณด้านการปราบปรามน้อยกว่างบประมาณด้านการป้องกันปัญหาอาชญากรรม เนื่องจากรัฐบาลมองว่าควรป้องกันปัญหาอาชญากรรมมากกว่าปราบปราม

4. ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการควบคุม พบว่า หน่วยงานปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อำเภอเขมราฐ มีหลายหน่วยงานมักประสบปัญหาในการประสานงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามยาเสพติด

5. ปัจจัยด้านเงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง พบว่า ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้ทั้งราชอาณาจักร-ไทย หันมาค้ายาเสพติด เพราะเห็นว่ารายได้ดี ขณะที่กลุ่มขบวนการค้ายาเสพติดฉวยโอกาสจากความไม่สงบของสังคม การเมืองในประเทศ จึงทำการลักลอบขนยาเสพติดเข้ามาในประเทศ

วรรณภา จีร์พันธ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีนโยบายแก๊สโซฮอล์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า จากปัญหาวิกฤตราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทำให้รัฐบาลหันมาให้ความสนใจแนวคิดการนำพลังงานทดแทนมาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาพลังงานของประเทศ และเพื่อประโยชน์ในด้านความมั่นคงของพลังงานด้วยการพึ่งพาตนเอง โดยเฉพาะการนำพลังงานชีวมวลมาใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทน ซึ่งผลิตได้จากวัตถุดิบทางการเกษตรภายในประเทศ นำมาแปรรูปเป็นน้ำมันเชื้อเพลิง เรียกว่า น้ำมันแก๊สโซฮอล์ เพื่อใช้ทดแทนน้ำมันเบนซิน อันเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายแก๊สโซฮอล์เป็นทางเลือกหนึ่งที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายจึงได้มีการนำมาตรการต่างๆ มาใช้สนับสนุน เช่น มาตรการภาษี การลดหย่อนเงินนำส่งเข้ากองทุนน้ำมันและกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน มาตรการด้านราคาจำหน่าย การกำหนดมาตรฐานคุณภาพน้ำมัน การเพิ่มจำนวนสถานีบริการน้ำมัน การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการจูงใจผู้บริโภคให้หันมาใช้ น้ำมันแก๊สโซฮอล์เพิ่มมากขึ้น โดยพิจารณาจากปริมาณการจำหน่ายน้ำมันแก๊สโซฮอล์ที่มีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าในส่วนของ การนำนโยบายแก๊สโซฮอล์ไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย พบว่า เป็นนโยบายที่เป็นการเพิ่มทางเลือกการใช้พลังงานเมื่อนำไปปฏิบัติจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่ออกมารองรับและสนับสนุน ทำให้นโยบายมีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

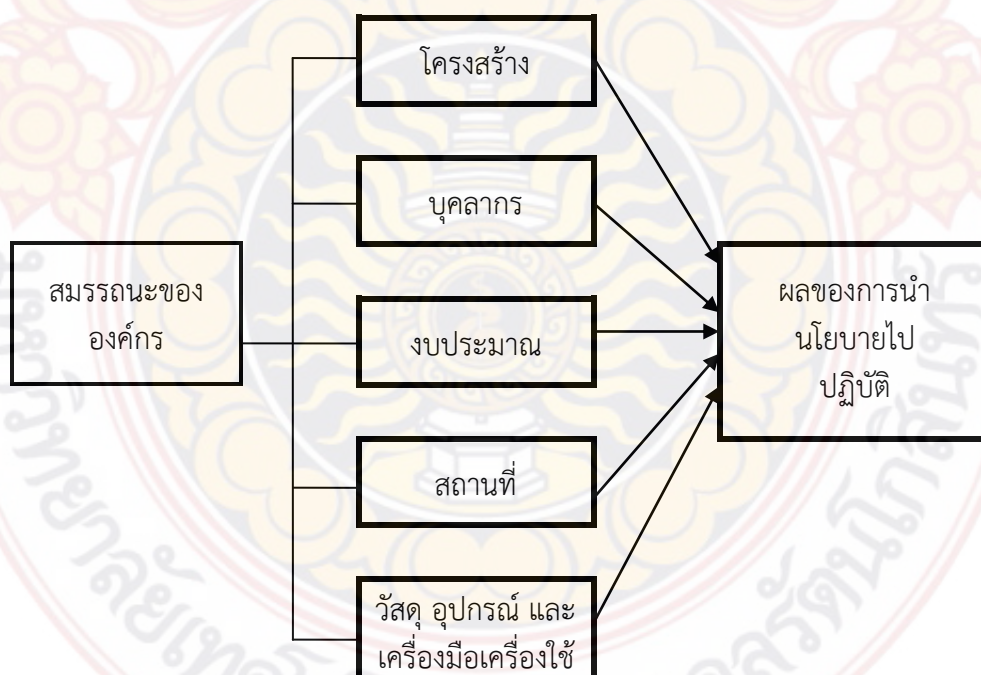
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของนโยบาย ประกอบด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤตราคาน้ำมันที่ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมทั่วประเทศทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ปัจจัยทางสังคมจากโครงสร้างประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็น

การยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตร การกระจายรายได้ ลดปัญหาการว่างงาน และปัจจัยทางการเมืองจากความสำเร็จของรัฐบาล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากชนชั้นนำทางการเมือง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ

## 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า การนำปัจจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย เช่น บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ผ่านกระบวนการของฝ่ายบริหารที่จัดสรรเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อที่ใกล้เคียงกัน เช่น ความไม่ชัดเจนของนโยบาย องค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประชาสัมพันธ์ของนโยบาย เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การกำหนดนโยบายต้องเป็นไปตามสภาพกาลปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรเดช จันทรศร (2556, หน้า 133–134) และเลือกใช้ตัวแบบทางการจัดการ (Management Model) โดยที่ตัวแบบนี้เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใดมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำมาประกอบการกำหนดนโยบายในครั้งต่อไป

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

### ระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย

- 3.1 แนวทางการศึกษาวิจัย
- 3.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือการวิจัย
- 3.3 พื้นที่และประชากรทางการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 แนวทางการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การศึกษาจากเอกสาร ศึกษารายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎี โดยการรวบรวมค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ประกาศ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. การวิจัยเชิงสำรวจ โดยการออกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ในเขตกรุงเทพมหานคร กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

### 3.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือการวิจัย

การศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 รวมทั้งสิ้น 180 คน เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำแบบสอบถามกำหนดจุดมุ่งหมายให้ครอบคลุมเนื้อหา

ตามนิยามเชิงปฏิบัติการ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถามได้ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์จำนวน 3 ท่าน เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เท่ากับ 1 จากนั้นได้ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษาจริง (Pretest) คือ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ได้อยู่ในพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรที่ใช้ในการวิจัยจริง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.89

### 3.3 พื้นที่และประชากรทางการวิจัย

พื้นที่ทางการวิจัย ได้แก่ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 328 คน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤษภา นันท์, 2556, หน้า 188) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 180 คน

สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้

$$n = \frac{328}{1+328(0.05)^2}$$

$$N = 180$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 328 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

2. จำแนกประชากรออกเป็นสำนักงาน

3. แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 180 คน ออกเป็น 10 เขตพื้นที่ โดยแบ่งตามสัดส่วนของประชากรของสำนักงานเขต เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละสำนักงานเขต

### ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N)
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 1	36	$180 \times 36/328 = 20$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 2	16	$180 \times 16/328 = 9$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 3	22	$180 \times 22/328 = 12$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 4	35	$180 \times 35/328 = 19$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 5	29	$180 \times 29/328 = 16$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 6	36	$180 \times 36/328 = 20$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 7	46	$180 \times 46/328 = 26$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 8	38	$180 \times 38/328 = 20$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 9	37	$180 \times 37/328 = 20$
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 10	33	$180 \times 33/328 = 18$

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา ดำเนินการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 จำนวน 180 คน โดยการส่งแบบสอบถามและส่งกลับ ผลจากการได้รับแบบสอบถามกลับคือมาจำนวน 180 ชุด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานไปยังหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
3. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำไปหาค่าทางสถิติ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การแปรผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลโดยมีรายละเอียดจำแนกตามแบบสอบถามดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percent) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร

**ตอนที่ 2** สมรรถนะขององค์กรในการนํานโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติซึ่งเป็นการวัดระดับความสำเร็จของนโยบายการนํานโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามเกณฑ์การวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ค่าคะแนนการตอบคำถามระดับความสำเร็จของนโยบายการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คำตอบที่เลือก	คะแนนข้อคำถาม
ระดับความสำเร็จมากที่สุด	5
ระดับความสำเร็จมาก	4
ระดับความสำเร็จปานกลาง	3
ระดับความสำเร็จน้อย	2
ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด	1

โดยกำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของระดับความสำเร็จไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนช่วง} \\ &= (5 - 1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดความหมายของระดับ 1 - 5 การแปลความหมายค่าคะแนนระดับ 1 - 5

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	มีระดับความสำเร็จ....มากที่สุด
3.41 - 4.20	มีระดับความสำเร็จ....มาก
2.61 - 3.40	มีระดับความสำเร็จ....ปานกลาง
1.81 - 2.60	มีระดับความสำเร็จ....น้อย
1.00 - 1.80	มีระดับความสำเร็จ....น้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว และด้านการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร(ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



$H_1$  : ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร(ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) มีความสัมพันธ์กับ ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ปัจจัยการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ใช้มาตราส่วนประมาณค่าเกณฑ์การวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ค่าคะแนนการตอบคำถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คำตอบที่เลือก	คะแนนข้อคำถาม
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ มากที่สุด	5
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ มาก	4
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ปานกลาง	3
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ น้อย	2
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ น้อยที่สุด	1

โดยกำหนดช่วงคะแนนและแปรความหมายของระดับ 1 - 5 ไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนช่วง} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดความหมายของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ดังตารางที่ 14 ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริการจัดการแรงงาน

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	มีผลกระทบต่อความสำเร็จ...มากที่สุด
3.41 - 4.20	มีผลกระทบต่อความสำเร็จ...มาก
2.61 - 3.40	มีผลกระทบต่อความสำเร็จ...ปานกลาง
1.81 - 2.60	มีผลกระทบต่อความสำเร็จ...น้อย
1.00 - 1.80	มีผลกระทบต่อความสำเร็จ...น้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percent) สำหรับอธิบายระดับความสำเร็จด้านการบริหารนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว

**ตอนที่ 5** ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการสื่อความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

### 4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอนตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของนโยบายในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน คือ

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงสร้าง
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลากร
- 2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงบประมาณ
- 2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานที่
- 2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 3.1 ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- 3.2 ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- 3.3 ด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
- 3.4 ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว
- 3.5 ด้านการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 180 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามครบทั้ง 180 ชุดสามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน) ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N = 180)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	37	20.60
หญิง	143	79.40
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ระดับอาชีวศึกษา อนุปริญญา	23	12.80
ระดับปริญญาตรี	153	85.00
ระดับปริญญาโท	4	2.20
อื่น ๆ (ระบุ)	0	0
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง</b>		
เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน	57	31.32
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	76	42.02
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	36	20.00
อื่น ๆ (ระบุ)	11	6.00
- เจ้าพนักงานแรงงาน (จ้างเหมาบริการ)	4	0.24
- นักวิชาการแรงงาน (จ้างเหมาบริการ)	1	0.06
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	2	0.12
- นิติกร	1	0.06

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N = 180) (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (ต่อ)</b>		
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	3	0.18
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	0	0
1 ปี – 4 ปี	118	63.90
5 ปี – 9 ปี	49	27.20
10 ปี – 14 ปี	16	8.30
15 ปีขึ้นไป	1	0.60
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.40 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 12.80 และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงาน (จ้างเหมาบริการ) คิดเป็นร้อยละ 0.24 ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 0.18 ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 0.12 และดำรงตำแหน่ง นิติกร, นักวิชาการแรงงาน (จ้างเหมาบริการ) คิดเป็นร้อยละ 0.06 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 1 ปี – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 5 ปี – 9 ปี คิดเป็น ร้อยละ 27.20 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 10 ปี – 14 ปี คิดเป็น ร้อยละ 8.30 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 15 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 0.60

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลากร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงบประมาณ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานที่ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัสดุและเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติตามที่เสนอของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน ระดับอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วัดจากตัวชี้วัด 5 ด้าน ดังปรากฏผลในตารางที่ 7 ถึง ตารางที่ 13

**ตารางที่ 4.2** ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

ปัจจัยด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
ปัจจัยด้านโครงสร้าง	3.17	0.85	ระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านบุคลากร	2.75	0.61	ระดับน้อย
ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.23	0.76	ระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านสถานที่	3.22	1.25	ระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้	3.31	1.40	ระดับปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.95</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามที่เสนอของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านวัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 3.31$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.23$ ) ปัจจัยด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.17$ ) และปัจจัยด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 2.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับความสำเร็จด้านโครงสร้างของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

ปัจจัยด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
<b>ปัจจัยด้านโครงสร้าง</b>			
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน	2.93	0.91	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.07	1.01	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน	3.27	0.74	ระดับปานกลาง
หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	3.40	0.74	ระดับปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.85</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ในปัจจัยย่อยด้านโครงสร้างของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำเร็จด้านโครงสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีระดับความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 3.40$ ) รองลงมา คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.07$ ) และศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน ( $\bar{X} = 2.93$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับความสำเร็จด้านบุคลากรของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

ปัจจัยด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>			
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.94	0.95	ระดับปานกลาง
หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน	3.63	0.66	ระดับมาก
เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน	3.33	0.79	ระดับปานกลาง
เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.40	0.83	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	3.43	0.76	ระดับมาก
<b>รวม</b>	<b>2.75</b>	<b>0.61</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ในปัจจัยย่อยด้านบุคลากรของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน มีระดับความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมา คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.43$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.40$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.33$ ) และ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.94$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับความสำเร็จด้านงบประมาณของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

ปัจจัยด้านงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
<b>ปัจจัยด้านงบประมาณ</b>			
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับงบประมาณสำหรับ ดำเนินการตามนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	3.26	0.75	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้	3.20	0.76	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณทันเวลา	3.12	0.76	ระดับปานกลาง
การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้	3.26	0.77	ระดับปานกลาง
การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.27	0.80	ระดับปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.76</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ในปัจจัยย่อยด้านงบประมาณของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 3.27$ ) รองลงมา คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับงบประมาณสำหรับ ดำเนินการตามนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม และการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ ( $\bar{X} = 3.20$ ) และศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณทันเวลา ( $\bar{X} = 3.12$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 ระดับความสำเร็จด้านสถานที่ของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ  
(N = 180)

ปัจจัยด้านสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
<b>ปัจจัยด้านสถานที่</b>			
สถานที่ตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.26	2.48	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความเหมาะสมต่อการให้บริการ	3.16	0.86	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการเดินทางที่สะดวกต่อผู้รับบริการ	3.22	0.82	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีความพร้อมในการให้บริการ	3.26	0.82	ระดับปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>1.25</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ในปัจจัยย่อยด้านสถานที่ของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีความพร้อมในการให้บริการ และสถานที่ตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 3.26$ ) รองลงมา คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการเดินทางที่สะดวกต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 3.22$ ) และศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีความเหมาะสมต่อการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ระดับความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ ของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

ด้านด้านวัสดุอุปกรณ์และ เครื่องมือ เครื่องใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
<b>ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้</b>			
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	3.24	0.72	ระดับปานกลาง
ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการ ให้บริการ	3.48	3.93	ระดับมาก
หน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ตรงตามความต้องการในการ ปฏิบัติงาน	3.20	0.77	ระดับปานกลาง
หน่วยงานมีการตรวจสอบ ดูแล วัสดุอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมใช้ งานอยู่ตลอดเวลา	3.33	0.74	ระดับปานกลาง
หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.23	0.82	ระดับปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.31</b>	<b>1.40</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ในปัจจัยย่อยด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.33$ ) ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.23$ ) และหน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว และด้านการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

**ตารางที่ 4.8** ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

ด้านความสำเร็จของการนำ นโยบายบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่ส่งผล
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวไปปฏิบัติ			
ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง	3.43	0.81	ระดับมาก
ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	3.40	0.82	ระดับปานกลาง
ด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข	3.31	0.80	ระดับปานกลาง
ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานต่างด้าว	3.44	0.77	ระดับมาก
ด้านการดำเนินการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าว	3.41	0.86	ระดับมาก
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.81</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 3.44$ ) รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.43$ ) ด้านการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 3.41$ ) ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ( $\bar{X} = 3.40$ ) และด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข ( $\bar{X} = 3.31$ ) ตามลำดับ

### การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ (ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร(ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

$H_1$  : ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร(ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) มีความสัมพันธ์กับ ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

#### ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะขององค์กรและระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (N = 180)

สมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะขององค์กรและผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ			
	N	Pearson's Correlation	Sig. (2 - tailed)	แปลผล
ปัจจัยด้านโครงสร้าง	180	1	.000	มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านบุคลากร	180	.663**	.000	มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านงบประมาณ	180	.586**	.000	มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านสถานที่	180	.424**	.000	มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้	180	.465**	.000	มีความสัมพันธ์

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะขององค์กรและระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติโดยวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคุณภาพขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

### ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มากที่สุด ( $r = 1.00$ ) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ( $r = .663$ ) มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 ปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ( $r = .586$ ) มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ( $r = .465$ ) มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 และปัจจัยด้านสถานที่ มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ( $r = .424$ ) มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 ตามลำดับ

ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร(ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยมีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 ทุกข้อ ซึ่งหมายถึงทุกข้อปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร(ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) ส่งผลต่อระดับความสำเร็จขององค์กรและผลของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



**ตอนที่ 4** ผลการบริหารนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ควรกำหนดนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจน ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรกำหนดนโยบายให้ควบคุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

**ตารางที่ 4.10** ระดับร้อยละของระดับความสำเร็จด้านการบริหารนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว (N = 180)

ด้านการบริหารนโยบายบริหาร แรงงานต่างด้าว	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม
<b>การบริหารนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว</b>						
ควรกำหนดนโยบายการบริหาร แรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจน และต่อเนื่อง	35.60	26.70	18.30	14.40	5.00	100
ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์	15.00	23.30	28.90	20.60	12.20	100
ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทาง การปฏิบัติ	15.00	22.20	27.20	19.40	16.20	100
ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามนโยบาย	3.90	10.60	21.00	33.90	30.60	100
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับ การอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบายบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว อย่างสม่ำเสมอ	16.70	12.20	18.90	19.40	32.80	100

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ในปัจจัยด้านการบริหารนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว ขององค์กรในการนำนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ควรกำหนดนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหาร

จัดการแรงงานต่างด้าว อย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 16.70 ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการ  
แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ และควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุก  
กลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ปัจจัยด้านการบริหาร  
นโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว ในระดับต่ำที่สุด คือ ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วน  
ร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 3.90

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการทำให้นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จ

#### 1. ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 คิดว่า ควรกำหนดนโยบาย  
การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง มีระดับความสำเร็จมากที่สุด รองลงมา  
จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีระดับความสำเร็จมาก และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 5 คิดว่า มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

#### 2. ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ สถานการณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 คิดว่า ควรปรับปรุง  
แนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ มีระดับ  
ความสำเร็จปานกลาง รองลงมา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มีระดับความสำเร็จมาก และผู้ตอบ  
แบบสอบถาม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 คิดว่า มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

#### 3. ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 คิดว่า ควรกำหนดนโยบาย  
ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย มีระดับความสำเร็จน้อย รองลงมา  
จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 คน  
คิดเป็นร้อยละ 3.90 คิดว่า มีระดับความสำเร็จมากที่สุด

#### 4. ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 คิดว่า ควรมีการส่งเสริมให้  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย มีระดับความสำเร็จปานกลาง รองลงมา  
จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 มีระดับความสำเร็จมาก และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 27 คน  
คิดเป็นร้อยละ 15.00 คิดว่า มีระดับความสำเร็จมากที่สุด

#### 5. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 คิดว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน  
ควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ มีระดับ  
ความสำเร็จน้อยที่สุด รองลงมา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 มีระดับความสำเร็จน้อย และผู้ตอบ  
แบบสอบถาม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 คิดว่า มีระดับความสำเร็จมาก

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร

ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง ควรจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมกว่า ที่เคยปฏิบัติ จัดเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้คำปรึกษาแนะนำ ณ สถานที่ให้บริการ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน วัสดุอุปกรณ์ และเอกสารแบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับล่าช้า สืบเนื่องมาจากการกำหนดระยะเวลาตามนโยบายกระชั้นชิด จึงขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม มีระยะเวลาในการดำเนินการ จัดสรรเงินและเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ทันกับกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความเข้าใจในงาน ไม่ควรเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีก ควรหันมาดำเนินการแบบนำเข้า (MOU) ให้มีประสิทธิภาพดีกว่า เนื่องจากการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมามากหลายปี ผลของการเปิดจดทะเบียนไม่ได้มีแรงงานต่างด้าว มาจดทะเบียนเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด กลับทำให้ต่างด้าวหลบหนีอยู่ในประเทศมากขึ้น คือมีการเข้ามาไม่ได้กลับออกไป จึงไม่เห็นด้วยกับการเปิดจดทะเบียนใหม่ แต่เห็นด้วยกับการนำเข้า (MOU) อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ควรทำความเข้าใจความต้องการของนายจ้าง ที่กลัวแรงงานต่างด้าวหลบหนีไม่มีแรงงานต่างด้าวทำงาน ซึ่งมักจะมีการเรียกร้องให้เปิดจดทะเบียนใหม่ การดำเนินการแบบนำเข้า (MOU) จะเป็นวิธีการที่ถูกต้องและดีที่สุด





## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ 3) เสนอแนะแนวทางปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ สังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 จำนวน 328 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤกษ์นันท์, 2556, หน้า 188) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 180 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย**

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

**ตอนที่ 5** ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดย 1) ระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 จำนวน 180 คน

ปัจจัยด้านวัสดุและเครื่องมือ เครื่องใช้ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ 3) แนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจน, ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว, ควรกำหนดนโยบายให้ควบคุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ, ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำให้นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จ และ 4) ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

#### **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.40 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 42.20 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 1 ปี – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.90

#### **ตอนที่ 2** ระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า ระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

**ปัจจัยด้านโครงสร้าง** ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จด้านโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน และศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน อยู่ในระดับต่ำสุด ตามลำดับ

**ปัจจัยด้านบุคลากร** ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำสุดตามลำดับ

**ปัจจัยด้านงบประมาณ** ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณทันเวลา อยู่ในระดับต่ำสุด ตามลำดับ

**ปัจจัยด้านสถานที่** ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จด้านสถานที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีความพร้อมในการให้บริการ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ สถานที่ตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีความเหมาะสมต่อการให้บริการ อยู่ในระดับต่ำสุด ตามลำดับ

**ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน** ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา และหน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำสุด ตามลำดับ

### **ตอนที่ 3** ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง และด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข อยู่ในระดับต่ำสุด ตามลำดับ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะขององค์กร (ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้) กับระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านงบประมาณ ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามทัศนคติของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 ถึง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พบว่า อยู่ในระดับน้อย โดยแบ่งออกเป็น ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง และควรกำหนดนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง อยู่ในระดับต่ำสุด ตามลำดับ ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประสบความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า

การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง จะสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความชัดเจนกับนายจ้างและลูกจ้าง (แรงงานต่างด้าว) ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานราชการ เข้าใจลำดับขั้นตอนและพร้อมให้ความร่วมมือมากขึ้น อำนวยความสะดวกและรวดเร็วขึ้นในการให้บริการ การปรับเปลี่ยนนโยบายต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ทำให้เสียเวลา

#### 2. ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องคล่อง

กับสถานการณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า

การปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมและสอดคล้องจะต้องไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งกับเป้าหมายที่จะไปให้ถึง เห็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขอาจจะกระทบกับแนวนโยบายที่วางไว้ ก็สามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินการตามนโยบายนั้นให้เหมาะสมได้ สามารถปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่แก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าว สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่สามารถปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เหมาะสมและสอดคล้องคล่องกับสถานการณ์สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

#### 3. ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า

หลังจากมีนโยบายที่ชัดเจนแล้วจะต้องมองไปที่กลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น จะส่งผลดีแก่นายจ้าง แรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ลดช่องว่างของกฎหมายในการนำไปแสวงหาผลประโยชน์

#### 4. ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะได้ผลก็ต่อเมื่อมีการบูรณาการ การทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านสาธารณสุข การประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเร็วขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม มีการประชุมร่วมกันเพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อะไร สามารถเอื้ออำนาจระหว่างการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยได้อย่างไร เพื่อที่จะให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปในทางที่ดีขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะรับรู้รับทราบปัญหาและหาทางแก้ไขได้ดีที่สุด

#### 5. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการ

แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า

เมื่อมีการกำหนดเป้าหมาย/นโยบายที่ชัดเจนแล้ว ก็ต้องให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย ในฐานะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เป็นนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี การประชุมคณะรัฐมนตรีแต่ละครั้งจะมีการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมขั้นตอนเสมอ จึงควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้ตามแนวนโยบาย ที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในแต่ละเขตพื้นที่ยังมีการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน ควรให้การฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงเนื่องจากเจ้าหน้าที่บางคนไม่ได้ปฏิบัติงานต่างด้าวโดยตรง การอบรมในเรื่องนโยบายที่ออกมาใหม่จะช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจให้ถ่องแท้ก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจจะสามารถอธิบายนายจ้าง แรงงานต่างด้าว ได้อย่างชัดเจนและตรงเหตุผล ลดปัญหาการไม่เข้าใจกันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อ ควรพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องปฏิบัติตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

#### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง การจัดหาสถานที่ที่เหมาะสม การจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ณ สถานที่ให้บริการ ความมีการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม ทั้งเรื่องระยะเวลาการดำเนินการ งบประมาณ และเอกสารต่าง ๆ ควรหันมาดำเนินการแบบนำเข้า (MOU) ให้มีประสิทธิภาพ ไม่ควรทำตามความต้องการของนายจ้างมากเกินไป

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น ยังมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน คือ การเอาจริงเอาจังกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และดูแลสิทธิของแรงงานต่างด้าวให้ครบถ้วน เช่น สิทธิในการรวมตัว การต่อรอง การศึกษา การรักษาพยาบาล การประกันสังคม ฯลฯ เพื่อให้เป็นแรงงานคุณภาพเช่นเดียวกับคนไทย และแรงงานไทยควรมีโอกาสทำงานได้มากขึ้นในงานบางประเภทซึ่งใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในปัจจุบัน

#### 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยทำให้พบว่า ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มีระดับความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ได้แก่ ด้านการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ผลการวิจัยยังพบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่งหมายความว่า หน่วยงานต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับต้นแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ซึ่งตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำ

นโยบายไปปฏิบัติมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การ จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยัง ต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และ งบประมาณ (วรเดช จันทรศร, 2556 หน้า 133-134) และยังสอดคล้องกับงานวิจัย พาณ พิทักษ์ (2546 บทคัดย่อ) ที่พบในลักษณะใกล้เคียงกันคือ การปฏิบัติงานตามโครงสร้างและการจัดองค์กร การปฏิบัติงาน ตามขั้นตอน การปฏิบัติงานตามบุคลากร การปฏิบัติงานตามสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และการปฏิบัติงานตาม ระยะเวลา อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้น จากการวิเคราะห์การบริหารนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามทัศนะของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพบว่า ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและ ต่อเนื่องมีความสำคัญมากที่สุดต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไป ปฏิบัติ เนื่องจากจะเห็นได้ว่า นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐในแต่ละ ปีนั้น จะ เปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือรูปแบบการปฏิบัติให้เป็นไปตามสภาวการณ์ของแต่ละปัจจัย หรือตามแต่ข้อ เรียกร้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากภาครัฐมีความชัดเจนและต่อเนื่องในการกำหนดนโยบายบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว จะสามารถทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

1. หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรคำนึงถึงโครงสร้างของหน่วยงานโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ โดยให้มีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ในขณะนั้น ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานตามนโยบายให้ชัดเจน ตลอดจนมีสายการบังคับบัญชาให้การปฏิบัติงานที่

2. หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความ พร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการออกไปปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุนจัดหา อัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดมาปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ที่ได้รับการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายการบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสม

3. หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรคำนึงปัจจัยด้านงบประมาณ ต้องมีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การเบิกจ่ายเงิน งบประมาณเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด สนับสนุนจัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ตาม แผนการปฏิบัติงานที่วางไว้

4. หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรคำนึงปัจจัยด้านสถานที่ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะความสำเร็จขององค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ต้องมีความพร้อมในการให้บริการแก่ นายจ้าง (สถานประกอบการ) และแรงงานต่างด้าว ที่มาติดต่อขอขึ้นทะเบียน ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ต้องมีสภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และผู้ใช้บริการสามารถเดินทางมาใช้บริการได้สะดวก

5. หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรคำนึงปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เพียงพอต่อการให้บริการนายจ้าง (สถานประกอบการ) และแรงงานต่างด้าว ที่มาติดต่อขอขึ้นทะเบียน ต้องตรวจสอบดูแลวัสดุอุปกรณ์ประจำให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ควรคำนึงปัจจัยด้านความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติโดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในด้านแรงงานต่างด้าว ให้ชัดเจน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยรวมส่งผลทำให้สามารถแก้ปัญหาในด้านความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข ได้อีกทางหนึ่ง

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ผลดี ผลเสีย ในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตามข้อตกลง "เอ็มโอยู" (MOU - Memorandum Of Understanding) หรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลประเทศต้นทาง (ลาว เมียนมา กัมพูชา) ซึ่งผู้ศึกษาคาดว่าจะมีประสิทธิภาพดีกว่า การเปิดจดทะเบียน (ขึ้นทะเบียน) เนื่องจากการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาหลายปี ผลของการเปิดจดทะเบียนไม่ได้มีแรงงานต่างด้าว มาจดทะเบียนเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

2. ควรศึกษาถึงสาเหตุของสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ในงานที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำ [งานประเภท 3 D นั่นคือ งานสกปรก (Dirty Job) งานยาก (Difficult Job) และงานอันตราย (Dangerous Job) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักทำให้เกิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทน

3. ควรศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีจากนายจ้างเดิม การเปลี่ยนงาน หลบหนี การย้ายถิ่นที่อยู่ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าว กลับไปอยู่ในสภาพผู้หลบหนีเข้าเมือง เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย และไม่สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องหลักของนายจ้างให้ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

4. ควรศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างชาติเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และพร้อมรับ AEC ด้วยการจัดระเบียบ ให้โปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ทั้ง แรงงานต่างด้าว และฝ่ายนายจ้าง ทั้งในแง่กฎหมาย ธรรมมาภิบาล ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ที่ทันสมัย




บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- จุมพล หนิมพานิช. (2554). *การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- ณัฐกานต์ สาจำปา. (2549). *ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวปี 2547*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เทวราช ทองเทพ. (2553). *การนำนโยบายปราบปรามยาเสพติดปฏิบัติ พื้นที่อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ประทีป นทีทวีวัฒน์. (2551). *นโยบายการแก้ไขปัญหาคนไร้สัญชาติ: ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ*. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พาดู พิทักษ์ (2546). *แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณภา จิรุพันธ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีนโยบายแก๊สโซฮอลล์*. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วิชาดา ไตรรัตน์. (2540). *ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติดังกฎหมายไปปฏิบัติ*. ภาคนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรเดช จันทรศร. (2530). *การนำนโยบายไปปฏิบัติในระบบราชการไทย*. กรุงเทพมหานคร: โครงการเอกสารและตำรา. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2556). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2556). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 26). สำนักพิมพ์เสนาธรรม.

- อมรรณ ศรีชูเปี่ยม. (2550). *รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ศึกษากรณีแรงงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ชอบวิทย์ ลับโพธิ์. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบการบรรยาย. *การบริหารนโยบายและยุทธศาสตร์สาธารณสุข*. ม.ป.ท.
- ศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบการบรรยาย. *นโยบายสาธารณสุข*. ม.ป.ท.
- Bardach, Eugene. (1980). *Implementation Studies and the study of Implements*, Presented at the 1980 meeting of American Policy Science Association. University of California, Berkeley.
- David Easton. (1953). *The Political System*. New York: Alfred A. Knoff.
- Ira Sharkansky. (1970). *The Political Scientist and Policy Analysis: An Introduction*. Chicago: Markhampublishing Company.
- James E. Anderson. (1994). *Public Policy Making*. New York: Holt, Winston & Rinehart.
- Larry N. Gerston. (1997). *Making Public Policy: From Conflict to Resolution*. Glenview, Ill,: Scott, Foresman and Company.
- Mazmanian, D. A., and Sabatier, P.A. (1989). *Implementation and publicpolicy: With a new postscript*. Latham, MD: University Press of America.
- Michael E. Kraft & Scott R. Furlone. (2004). *Public Policy: Politics Analysis and Alternatives*. Washington D.C.: CQ Press.
- Thomas R. Dye. (1984). *Understarnding Public Policy*. (4<sup>th</sup> ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

เลขที่.....



### แบบสอบถาม

### เรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

วัตถุประสงค์แบบสอบถามนี้ จัดทำเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการค้นคว้าอิสระเพื่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ศาลายา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยข้อมูลแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

เจนจิรา เตชะรัฐ



## คำอธิบายศัพท์เฉพาะ

- หน่วยงาน หมายถึง กรมการจัดหางาน
- ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ หมายถึง สถานที่รับรายงานตัวแรงงานต่างด้าว
- เจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านเลือกและเติมค่าลงในช่องว่าง

## 1. เพศ

ชาย

หญิง

## 2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

อาชีวศึกษา อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

## 3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

## 4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว.....ปี

ต่ำกว่า 1 ปี

1 ปี – 4 ปี

5 ปี – 9 ปี

10 ปี – 14 ปี

15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** สมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติงานเพียงข้อละ 1 ช่อง

การบริหารจัดการงานตามนโยบาย บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านโครงสร้าง</b>					
5. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน					
6. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
7. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน					
8. หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว					
<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>					
9. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
10. หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน					
11. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน					
12. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
13. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					

การบริหารจัดการงานตามนโยบาย บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านงบประมาณ</b>					
14. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินการตามนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม					
15. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้					
16. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณทันเวลา					
17. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้					
18. การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ปัจจัยด้านสถานที่</b>					
19. สถานที่ตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
20. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความเหมาะสมต่อการให้บริการ					
21. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีการเดินทางที่สะดวกต่อผู้รับบริการ					
22. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีความพร้อมในการให้บริการ					

การบริหารจัดการงานตามนโยบาย บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้</b>					
23. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แบบเบ็ดเสร็จมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน					
24. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แบบเบ็ดเสร็จมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการ ให้บริการ					
25. หน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความ ต้องการในการปฏิบัติงาน					
26. หน่วยงานมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา					
27. หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถ ใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					





**ตอนที่ 3** ปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติงานเพียงข้อละ 1 ช่อง

การบริหารจัดการงานตามนโยบาย บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ</b>					
28. ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง					
29. ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม					
30. ด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข					
31. ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว					
32. ด้านการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว					

#### ตอนที่ 4 การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ท่านคิดว่าแนวทางในการทำให้นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จ ควรดำเนินการด้วยวิธีใด (กรุณากรอกหมายเลขตามลำดับความสำคัญจากมากที่สุดเท่ากับ 1 รองลงมาตามลำดับ)

1. ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง  
เหตุผล.....

.....

2. ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์  
เหตุผล.....

.....

3. ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย  
เหตุผล.....

.....

4. ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย  
เหตุผล.....

.....

5. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ  
เหตุผล.....

.....

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แสดงผลการวิเคราะห์  
เรื่อง การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
IOC (Index of Item-Objective Congruence)

GET

FILE='C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

SAVE OUT

FILE='C:\Users\Administrator\Documents\หาค่า IOC แบบสอบถาม.sav' /COMPRESSED.

DESCRIPTIVES VARIABLES = ไม่ซับซ้อน, การบังคับบัญชาชัดเจน, นโยบายไว้อย่างชัดเจน, สอดคล้องกับนโยบาย, อัตรากำลัง, อบรมเจ้าหน้าที่, เข้าใจนโยบาย, เข้าใจในการปฏิบัติงาน, สนับสนุนอัตรากำลัง, ได้รับงบประมาณตามแผนงาน, งบประมาณทันเวลา, เป็นไปตามแผนงาน, มีประสิทธิภาพ, สถานที่ตั้ง, มีความเหมาะสม, เดินทางที่สะดวก, พร้อมในการให้บริการ, วัสดุอุปกรณ์, วัสดุอุปกรณ์ให้บริการ, สนับสนุน, พร้อมใช้งานตลอดเวลา, สามารถใช้วัสดุ, ความมั่นคง, อาชีวกรรม, สาธารณสุข, การกำหนดแผน, แรงงานต่างด้าว, กำหนดนโยบาย, ปรับปรุง, ครอบคลุม, ส่วนร่วม, สม่่าเสมอ

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\หาค่า IOC แบบสอบถาม.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน	3	1.00	.000
หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าว	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	3	1.00	.000
ได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินการตามนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	3	1.00	.000

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณทันเวลา	3	1.00	.000
การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้	3	1.00	.000
การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3	1.00	.000
สถานที่ตั้งศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความเหมาะสมต่อการให้บริการ	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการเดินทางที่สะดวกต่อผู้รับบริการ	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความพร้อมในการให้บริการ	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการ	3	1.00	.000
หน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน	3	1.00	.000
หน่วยงานมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา	3	1.00	.000
หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	1.00	.000
ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง	3	1.00	.000
ด้านการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	3	1.00	.000
ด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข	3	1.00	.000
ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว	3	1.00	.000
ด้านการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	3	1.00	.000
ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง	3	1.00	.000
ควรปรับปรุงแผนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3	1.00	.000
ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย	3	1.00	.000
ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย	3	1.00	.000
เจ้าหน้าที่			
Valid N (listwise)	3		

แสดงผลการวิเคราะห์  
เรื่อง ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY/VARIABLES = เพศ, วุฒิการศึกษาสูงสุด, ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, ไม่ซับซ้อน, การบังคับบัญชาชัดเจน, นโยบายไว้อย่างชัดเจน, สอดคล้องกับนโยบาย, อัตราค่าจ้าง, อบรมเจ้าหน้าที่, เข้าใจในนโยบาย, เข้าใจในการปฏิบัติงาน, สนับสนุนอัตราค่าจ้าง, ได้รับงบประมาณ, ตามแผนงาน. งบประมาณทันเวลา, เป็นไปตามแผนงาน, มีประสิทธิภาพ, สถานที่ตั้ง, มีความเหมาะสม, เดินทางที่สะดวก, พร้อมในการให้บริการ, วัสดุอุปกรณ์, วัสดุอุปกรณ์ให้บริการ, สนับสนุน, พร้อมใช้งานตลอดเวลา, สามารถใช้วัสดุ, ความมั่นคง, อาชีวกรรม, สาธารณสุข, การกำหนดแผน, แรงงานต่างด้าว, กำหนดนโยบาย, ปรับปรุง, ครอบคลุม, ส่วนร่วม, สม่่าเสมอ

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	37

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านโครงสร้าง

FREQUENCIES VARIABLES = ไม่ซับซ้อน การบังคับบัญชาชัดเจน นโยบายไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบาย

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน	ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน	ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน	หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
N	Valid	180	180	180	180
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.36	3.33	3.40	3.43
Std. Deviation		.665	.791	.836	.763

Frequency Table

ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	มาก	6	3.3	3.3	4.4
	ปานกลาง	105	58.3	58.3	62.8
	น้อย	60	33.3	33.3	96.1
	น้อยที่สุด	7	3.9	3.9	100.0
	Total	180	100.0	100.0	



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	4	2.2	2.2	2.2
	มาก	13	7.2	7.2	9.4
	ปานกลาง	93	51.7	51.7	61.1
	น้อย	59	32.8	32.8	93.9
	น้อยที่สุด	11	6.1	6.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานตามนโยบายไว้อย่างชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	4	2.2	2.2	2.2
	มาก	15	8.3	8.3	10.6
	ปานกลาง	80	44.4	44.4	55.0
	น้อย	67	37.2	37.2	92.2
	น้อยที่สุด	14	7.8	7.8	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายบริการจัดการแรงงานต่างด้าว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	1	.6	.6	.6
	มาก	14	7.8	7.8	8.3
	ปานกลาง	84	46.7	46.7	55.0
	น้อย	68	37.8	37.8	92.8
	น้อยที่สุด	13	7.2	7.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านบุคลากร

FREQUENCIES VARIABLES=อัตรากำลัง อบรมเจ้าหน้าที่ เข้าใจนโยบาย เข้าใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุน  
อัตรากำลัง

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	ศูนย์บริการจัด ทะเบียน ฯ มีการจัด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	หน่วยงานมีการ อบรมให้ความรู้เพื่อ เป็นการเตรียมความ พร้อมของเจ้าหน้าที่ ก่อนการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจใน นโยบายการบริหาร จัดการแรงงาน ต่างตัวในการ ปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	ศูนย์บริการจัด ทะเบียนฯได้รับการ สนับสนุนอัตรากำลัง จากหน่วยงานอย่าง เพียงพอ
N	Valid 180	180	180	180	180
	Missing 0	0	0	0	0
Mean	2.93	3.07	3.27	3.40	2.94
Std. Deviation	.913	1.014	.744	.767	.950

Frequency Table

ศูนย์บริการจัดทะเบียน ฯ มีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มากที่สุด	10	5.6	5.6	5.6
มาก	43	23.9	23.9	29.4
ปานกลาง	84	46.7	46.7	76.1
น้อย	35	19.4	19.4	95.6
น้อยที่สุด	8	4.4	4.4	100.0
Total	180	100.0	100.0	

หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	13	7.2	7.2	7.2
	มาก	35	19.4	19.4	26.7
	ปานกลาง	70	38.9	38.9	65.6
	น้อย	50	27.8	27.8	93.3
	น้อยที่สุด	12	6.7	6.7	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	1	.6	.6	.6
	มาก	22	12.2	12.2	12.8
	ปานกลาง	92	51.1	51.1	63.9
	น้อย	58	32.2	32.2	96.1
	น้อยที่สุด	7	3.9	3.9	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	มาก	13	7.2	7.2	8.3
	ปานกลาง	88	48.9	48.9	57.2
	น้อย	65	36.1	36.1	93.3
	น้อยที่สุด	12	6.7	6.7	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาน ฯ ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	14	7.8	7.8	7.8
	มาก	38	21.1	21.1	28.9
	ปานกลาง	78	43.3	43.3	72.2
	น้อย	44	24.4	24.4	96.7
	น้อยที่สุด	6	3.3	3.3	100.0
	Total	180	100.0	100.0	



แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านงบประมาณ

---

FREQUENCIES VARIABLES=ได้รับงบประมาณ ตามแผนงาน งบประมาณทันเวลา เป็นไปตามแผนงาน มีประสิทธิภาพ  
/STATISTICS=STDDEV MEAN  
/ORDER=ANALYSIS.  
Frequencies

Statistics

	ได้รับงบประมาณ สำหรับดำเนินการ ตามนโยบายบริหาร จัดการแรงงานต่าง ด้าวอย่างเหมาะสม	ได้รับการจัดสรร งบประมาณที่ เหมาะสมกับ แผนการปฏิบัติงาน ที่วางไว้	ศูนย์บริการจัด ทะเบียน ฯ ได้รับ การสนับสนุนด้าน งบประมาณทันเวลา	การใช้จ่าย งบประมาณเป็นไป ตามแผนงานที่วางไว้	การเบิกจ่าย งบประมาณเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ
N	Valid 180	180	180	180	180
	Missing 0	0	0	0	0
Mean	3.26	3.26	3.12	3.26	3.27
Std. Deviation	.756	.756	.764	.770	.802

Frequency Table

ได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินการตามนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มากที่สุด	3	1.7	1.7	1.7
มาก	21	11.7	11.7	13.3
ปานกลาง	87	48.3	48.3	61.7
น้อย	65	36.1	36.1	97.8
น้อยที่สุด	4	2.2	2.2	100.0
Total	180	100.0	100.0	

ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	1	.6	.6	.6
	มาก	24	13.3	13.3	13.9
	ปานกลาง	90	50.0	50.0	63.9
	น้อย	58	32.2	32.2	96.1
	น้อยที่สุด	7	3.9	3.9	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณทันเวลา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	5	2.8	2.8	2.8
	มาก	24	13.3	13.3	16.1
	ปานกลาง	100	55.6	55.6	71.7
	น้อย	47	26.1	26.1	97.8
	น้อยที่สุด	4	2.2	2.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	3	1.7	1.7	1.7
	มาก	19	10.6	10.6	12.2
	ปานกลาง	95	52.8	52.8	65.0
	น้อย	55	30.6	30.6	95.6
	น้อยที่สุด	8	4.4	4.4	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

## การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มากที่สุด	3	1.7	1.7	1.7
มาก	21	11.7	11.7	13.3
ปานกลาง	91	50.6	50.6	63.9
น้อย	55	30.6	30.6	94.4
น้อยที่สุด	10	5.6	5.6	100.0
Total	180	100.0	100.0	



แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านสถานที่

FREQUENCIES VARIABLES=สถานที่ตั้ง มีความเหมาะสม เดินทางที่สะดวก พร้อมในการให้บริการ  
/STATISTICS=STDDEV MEAN  
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		สถานที่ตั้งศูนย์บริการ จดทะเบียน ฯ มีความ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความเหมาะสมต่อการ ให้บริการ	ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการเดินทางที่สะดวก ต่อผู้รับบริการ	ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความพร้อมในการ ให้บริการ
N	Valid	180	180	180	180
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.26	3.16	3.22	3.26
Std. Deviation		2.482	.864	.827	.828

Frequency Table

สถานที่ตั้งศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	11	6.1	6.1	6.1
	มาก	28	15.6	15.6	21.7
	ปานกลาง	82	45.6	45.6	67.2
	น้อย	50	27.8	27.8	95.0
	น้อยที่สุด	8	4.4	4.4	99.4
	Total	180	100.0	100.0	



## ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความเหมาะสมต่อการให้บริการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	9	5.0	5.0	5.0
	มาก	22	12.2	12.2	17.2
	ปานกลาง	87	48.3	48.3	65.6
	น้อย	56	31.1	31.1	96.7
	น้อยที่สุด	6	3.3	3.3	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

## ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีการเดินทางที่สะดวกต่อผู้รับบริการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	5	2.8	2.8	2.8
	มาก	24	13.3	13.3	16.1
	ปานกลาง	85	47.2	47.2	63.3
	น้อย	59	32.8	32.8	96.1
	น้อยที่สุด	7	3.9	3.9	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

## ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีความพร้อมในการให้บริการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	5	2.8	2.8	2.8
	มาก	19	10.6	10.6	13.3
	ปานกลาง	90	50.0	50.0	63.3
	น้อย	56	31.1	31.1	94.4
	น้อยที่สุด	10	5.6	5.6	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้

-----

FREQUENCIES VARIABLES=วัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ให้บริการ สนับสนุน พร้อมใช้งานตลอดเวลา สามารถใช้วัสดุ  
/STATISTICS=STDDEV MEAN  
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการ	หน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา	หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
N	Valid	180	180	180	180	180
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.24	3.48	3.28	3.33	3.23
Std. Deviation		.727	3.930	.777	.747	.826

Frequency Table

ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	3	1.7	1.7	1.7
	มาก	18	10.0	10.0	11.7
	ปานกลาง	96	53.3	53.3	65.0
	น้อย	59	32.8	32.8	97.8
	น้อยที่สุด	4	2.2	2.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

## ศูนย์บริการจดทะเบียน ฯ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	1	.6	.6	.6
	มาก	26	14.4	14.4	15.0
	ปานกลาง	95	52.8	52.8	67.8
	น้อย	52	28.9	28.9	96.7
	น้อยที่สุด	5	2.8	2.8	99.4
	Total	180	100.0	100.0	

## หน่วยงานมีการตรวจสอบ วัสดุอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	3	1.7	1.7	1.7
	มาก	17	9.4	9.4	11.1
	ปานกลาง	81	45.0	45.0	56.1
	น้อย	75	41.7	41.7	97.8
	น้อยที่สุด	4	2.2	2.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

## หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใชวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	5	2.8	2.8	2.8
	มาก	21	11.7	11.7	14.4
	ปานกลาง	90	50.0	50.0	64.4
	น้อย	55	30.6	30.6	95.0
	น้อยที่สุด	9	5.0	5.0	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

หน่วยงานสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	มาก	22	12.2	12.2	13.3
	ปานกลาง	88	48.9	48.9	62.2
	น้อย	60	33.3	33.3	95.6
	น้อยที่สุด	8	4.4	4.4	100.0
	Total	180	100.0	100.0	



แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงาน  
ต่างด้าวไปปฏิบัติ

FREQUENCIES VARIABLES=ความมั่นคง อาชญากรรม สาธารณสุข การกำหนดแผน แรงงานต่างด้าว  
/STATISTICS=STDDEV MEAN  
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		ด้านการแก้ไข ปัญหาความมั่นคง	ด้านการแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม	ด้านการแก้ไข ปัญหาสาธารณสุข	ด้านการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานต่างด้าว	ด้านการดำเนินการ จัดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว
N	Valid	180	180	180	180	180
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.43	3.40	3.31	3.44	3.41
Std. Deviation		.819	.823	.806	.778	.864

Frequency Table

ด้านการแก้ไขปัญหาความมั่นคง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	3	1.7	1.7	1.7
	มาก	17	9.4	9.4	11.1
	ปานกลาง	71	39.4	39.4	50.6
	น้อย	77	42.8	42.8	93.3
	น้อยที่สุด	12	6.7	6.7	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ด้านการแก้ไขปัญหอาชญากรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	มาก	22	12.2	12.2	13.3
	ปานกลาง	69	38.3	38.3	51.7
	น้อย	76	42.2	42.2	93.9
	น้อยที่สุด	11	6.1	6.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ด้านการแก้ไขปัญหสาธารณสุข

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	มาก	26	14.4	14.4	15.6
	ปานกลาง	74	41.1	41.1	56.7
	น้อย	71	39.4	39.4	96.1
	น้อยที่สุด	7	3.9	3.9	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	1	.6	.6	.6
	มาก	20	11.1	11.1	11.7
	ปานกลาง	66	36.7	36.7	48.3
	น้อย	84	46.7	46.7	95.0
	น้อยที่สุด	9	5.0	5.0	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ด้านการดำเนินการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	5	2.8	2.8	2.8
	มาก	18	10.0	10.0	12.8
	ปานกลาง	67	37.2	37.2	50.0
	น้อย	78	43.3	43.3	93.3
	น้อยที่สุด	12	6.7	6.7	100.0
	Total	180	100.0	100.0	



## ส่วนที่ 3 การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
การบริหารนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

-----

FREQUENCIES VARIABLES = กำหนดนโยบาย ปรับปรุง ครอบคลุม ส่วนร่วม สม่่าเสมอ

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		ควรกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวให้ มีความชัดเจนและ ต่อเนื่อง	ควรปรับปรุงแนว นโยบายการบริหาร จัดการแรงงานต่าง ด้าวให้เหมาะสม และสอดคล้องกับ สถานการณ์	ควรกำหนดนโยบาย นโยบายให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมาย และแนวทางการ ปฏิบัติตามนโยบาย	ควรมีการส่งเสริม ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเข้ามามี ส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตาม นโยบาย	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ งานควรได้รับ การอบรมให้มี ความรู้ ความ เข้าใจในนโยบาย บริหารจัดการ ฯ
N	Valid	180	180	180	180	180
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.27	2.92	2.99	3.77	3.39
Std. Deviation		1.226	1.237	1.292	1.114	1.467

Frequency Table

ควรกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	64	35.6	35.6	35.6
	มาก	48	26.7	26.7	62.2
	ปานกลาง	33	18.3	18.3	80.6
	น้อย	26	14.4	14.4	95.0
	น้อยที่สุด	9	5.0	5.0	100.0
	Total	180	100.0	100.0	



ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	27	15.0	15.0	15.0
	มาก	42	23.3	23.3	38.3
	ปานกลาง	52	28.9	28.9	67.2
	น้อย	37	20.6	20.6	87.8
	น้อยที่สุด	22	12.2	12.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	27	15.0	15.0	15.0
	มาก	40	22.2	22.2	37.2
	ปานกลาง	49	27.2	27.2	64.4
	น้อย	35	19.4	19.4	83.9
	น้อยที่สุด	29	16.1	16.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	7	3.9	3.9	3.9
	มาก	19	10.6	10.6	14.4
	ปานกลาง	38	21.1	21.1	35.6
	น้อย	61	33.9	33.9	69.4
	น้อยที่สุด	55	30.6	30.6	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย  
บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	30	16.7	16.7	16.7
	มาก	22	12.2	12.2	28.9
	ปานกลาง	34	18.9	18.9	47.8
	น้อย	35	19.4	19.4	67.2
	น้อยที่สุด	59	32.8	32.8	100.0
	Total	180	100.0	100.0	



แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล (คำร้อยละ)

ควรกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง

GET FILE='C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=กำหนดนโยบาย

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav

Statistics

ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง

N	Valid	180
	Missing	0

ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มากที่สุด	64	35.6	35.6	35.6
มาก	48	26.7	26.7	62.2
ปานกลาง	33	18.3	18.3	80.6
น้อย	26	14.4	14.4	95.0
น้อยที่สุด	9	5.0	5.0	100.0
Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล (คำร้อยละ)  
 ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและ  
 สอดคล้องกับสถานการณ์

GET

FILE='C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=กำหนดนโยบาย

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav

Statistics

ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและ  
 สอดคล้องกับสถานการณ์

N	Valid	180
	Missing	0

ควรปรับปรุงแนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ  
 สถานการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	27	15.0	15.0	15.0
	มาก	42	23.3	23.3	38.3
	ปานกลาง	52	28.9	28.9	67.2
	น้อย	37	20.6	20.6	87.8
	น้อยที่สุด	22	12.2	12.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ค่าร้อยละ)  
 ควรปรับปรุงแนวนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย  
 การปฏิบัติตามนโยบาย

---

GET

FILE='C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES= ครอบคลุม

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav

Statistics

ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย

N	Valid	180
	Missing	0

ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากที่สุด	27	15.0	15.0	15.0
	มาก	40	22.2	22.2	37.2
	ปานกลาง	49	27.2	27.2	64.4
	น้อย	35	19.4	19.4	83.9
	น้อยที่สุด	29	16.1	16.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล (คำร้อยละ)  
 ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย

---

GET

FILE='C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES= ส่วนร่วม

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav

Statistics

ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย

N	Valid	180
	Missing	0

ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มากที่สุด	7	3.9	3.9	3.9
มาก	19	10.6	10.6	14.4
ปานกลาง	38	21.1	21.1	35.6
น้อย	61	33.9	33.9	69.4
น้อยที่สุด	55	30.6	30.6	100.0
Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ค่าร้อยละ)  
 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการ  
 แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

GET

FILE='C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES= เสมอ

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\แบบสอบถาม.sav

Statistics

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการ  
 แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

N	Valid	180
	Missing	0

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายบริหารจัดการ  
 แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มากที่สุด	30	16.7	16.7	16.7
มาก	22	12.2	12.2	28.9
ปานกลาง	34	18.9	18.9	47.8
น้อย	35	19.4	19.4	67.2
น้อยที่สุด	59	32.8	32.8	100.0
Total	180	100.0	100.0	

แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะขององค์กรและผลของ  
การนำนโยบายไปปฏิบัติ

## CORRELATIONS

/VARIABLES=โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุ

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยด้านโครงสร้าง	3.3806	.62728	180
ปัจจัยด้านบุคลากร	3.1233	.70948	180
ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.2300	.65824	180
ปัจจัยด้านสถานที่	3.2236	.97686	180
ปัจจัยด้านวัสดุ	3.3122	1.06528	180

## Correlations

		โครงสร้าง	บุคลากร	งบประมาณ	สถานที่	วัสดุ
โครงสร้าง	Pearson Correlation	1	.663**	.581**	.424**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	180	180	180	180	180
บุคลากร	Pearson Correlation	.663**	1	.671**	.494**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	180	180	180	180	180
งบประมาณ	Pearson Correlation	.581**	.671**	1	.473**	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	180	180	180	180	180
สถานที่	Pearson Correlation	.424**	.494**	.473**	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	180	180	180	180	180
วัสดุ	Pearson Correlation	.465**	.538**	.409**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	180	180	180	180	180

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางเจนจิรา เดชะรัฐ
วัน เดือน ปีเกิด	2 พฤษภาคม 2510
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 2/367 ซอยกาญจนาภิเษก 005 แขวงหลักสอง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160
สถานที่ทำงาน	สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพาณิชยการมหานคร
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544 – 2551	นักวิชาการแรงงาน 6
พ.ศ. 2551 – ปัจจุบัน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

## VITAE

Name-Surname	Mrs. Janejira Dacharat
Date of Birth	May 2, 1967
Place of Birth	Bangkok
Address	2/367 Soi Kanchanapisek 005 Laksong Bangkae Bangkok 10160
Workplace	Foreign Workers Administration Office Department of Employment Ministry Of Labour Mitmaitri Road Dindacng Bangkok 10400
Education background	
1985	High School, Stri Wat Mahanakorn Commercial School
1999	Nakhon Pathom Rajabhat University Bachelor of Arts Program in Community Development
Work Experience	
2001 – 2008	Labor scholars 6
2008 - present	Senior labour officer