

ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อ  
เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว<sup>1</sup>

FACTORS INFLUENCING OPERATIONAL EFFICIENCY  
IN CORONAVIRUS DISEASE EPIDEMICS IN 2019: A CASE STUDY OF THE SA  
KAEO PROVINCIAL EMPLOYMENT OFFICE

เพทาย บรรจง<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการเก็บรวบรวมข้อมูล การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสัมภาษณ์เชิงลึก จากจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานจังหวัด นายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 10 คน โดยแบ่งเป็นจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วจำนวน 5 คน นายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วเป็นการนำนโยบายด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติเป็นผลดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคม เพราะทำให้แรงงานต่างด้าวมุ่งงานทำ มีรายได้ นายจ้าง/สถานประกอบการ มีแรงงานใช้ในการผลิต ทำให้กิจการเกิดรายได้ เมื่อมีรายได้ แรงงานนำรายได้ไปใช้สอยทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการหมุนเวียนเกิดการกระจายรายได้ภายในจังหวัด และรัฐก็มีรายได้จากการเก็บภาษี จากการเก็บอัตราค่าธรรมเนียม เป็นต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการแรงงานต่างด้าว ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วคือปัจจัยในการบริหารจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงาน ต้องชัดเจน และทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบสถานะแรงงานต่างด้าวในระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This study was a qualitative investigation. have the goal of researching the performance efficiency aspects in the context of an infectious viral disease outbreak case study of the Sa Kaeo Provincial Employment Office in Corona 2019. Obtaining information from data collection documents, observation and data collection, and in-depth interviews with provincial employment Officials in the Provincial Employment Office 10 employers/establishments, divided into provincial job recruiters, officers in the Sa Kaeo Provincial Employment Office, and 5 individuals Number 5 employer / institution. The findings indicate that the link between management and the effectiveness of the recruiting office in Sa Kaeo Province is a successful application of the policy on migrant worker management and is advantageous to society because it provides jobs for foreign workers. Have earnings Employer /establishment Labor is employed in the manufacturing process. Make your business profitable when you earn Labor generates revenue to keep the economy running. There was an income distribution throughout the province. And the state earns money through taxation, the collection of charge rates, etc. Factors influencing the effectiveness of foreign worker management The office's Coronavirus Disease status in 2019. Employment in Sa Kaeo Province is an element of management planning, organizing, direction, coordination, and control must be clear and consistent. in order to do the task efficiently. The consolidation of agencies. This makes it simple to use and allows you to monitor the status of workers.

aliens successfully in the system.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภารกิจด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางาน ได้เล็งเห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นจากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการค้าการดำเนินธุรกิจทุกประเภทเป็นอย่างมากทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ธุรกิจส่วนใหญ่ต้องเผชิญหน้ากับรายได้ที่ลดลง ความไม่แน่นอนของสถานการณ์รวมถึงมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว เช่น มาตรการล็อกดาวน์ของแต่ละจังหวัด และการปิดพรมแดน อย่างไรก็ตาม ยังมีหลายธุรกิจที่ได้รับประโยชน์จากการระบาดครั้งนี้ด้วย ผลกระทบของการระบาดโควิด-19 ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการของแต่ละธุรกิจเผชิญหน้ากับปัญหาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดที่นำเข้าแรงงานต่างด้าว ทำให้จำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการรวมถึงทรัพยากรบุคคลอย่างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้วิกฤตครั้งนี้

## คำถามในการวิจัย

1. มีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างไร ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. ประสิทธิภาพของการจัดการแรงงานต่างด้าว ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าว ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คืออะไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการแรงงานต่างด้าว ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการศึกษาอย่างครบถ้วน พร้อมกันนั้น ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะได้ (Analytic Induction)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อหาข้อสรุปรวมถึงปัญหาข้อเสนอแนะ

## 2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานจังหวัด นายจ้าง/สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 10 คน ประกอบด้วยจัดหางานจังหวัด 1 คน เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วจำนวน 4 คน ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ 2 คน ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน 1 คน พนักงานราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 1 คน นายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ จำนวน 1 คน ผู้แทนบริษัท 4 บริษัท จำนวน 4 คน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะทำให้ทราบหรือแสดงนัยให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์โควิด 19 โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น
- 2) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการคำถามแต่ละประเด็น
- 3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาว่าตรงตามเนื้อหาและมีข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 4) แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวม

## 4. การสร้างเครื่องมือวัด

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์โควิด 19 ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว
- 2) กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม ตลอดจนตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย
- 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย โดยใช้คำถาม คือ แบบปลายเปิดเพื่อถามเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์โควิด 19 ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา

5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

6) ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามที่ยังไม่เหมาะสม แล้วพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และตรวจสอบรายละเอียดของความถูกต้องในถ้อยคำหรือสำนวน เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ในการวิจัยต่อไป

#### 5. เค้าโครงแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์โควิด 19

ขั้นที่ 2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับ การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบโครงสร้าง ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ถามในแบบการสัมภาษณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกที่แก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

ขั้นที่ 5 นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

#### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่างๆ ทั้งที่เป็นหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ในการนี้ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะ ในส่วนที่เชื่อมโยง หรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระ และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลที่มีส่วน สัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์

2) การสัมภาษณ์ (Interview) สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ต้องเตรียมรายการ คำถามไว้เป็นแนวทาง โดยสร้างเป็นแบบฟอร์มคล้ายกับแบบสอบถาม มีส่วนของคำถาม และช่องว่าง สำหรับบันทึกคำตอบ คำถามนั้นอาจจะเป็นแบบให้ตอบเสรีหรือเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกก็ได้ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบฟอร์มหรือไม่ต้องเตรียมข้อคำถามเอาไว้ และอาจจะต้องนัดแนะเวลาในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า แต่จะสัมภาษณ์เมื่อโอกาสอำนวย การตั้งคำถาม นั้นยืดหยุ่นได้โดยผู้สัมภาษณ์มีจุดประสงค์หรือทิศทางคำถามอยู่ในใจ ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์ก็ให้คำตอบได้ อย่างอิสระ โดยความสำคัญอยู่ที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้วัด แนวความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่อยู่ในระดับลึก จึงอาจจะต้องใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์มาก ดำเนินการสัมภาษณ์ จัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานจังหวัด นายจ้าง/สถานประกอบการ

ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะทำให้ทราบหรือแสดงนัยให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์โควิด 19 และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้เป็นคำถามและมีอิสระในการตอบโดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบ แนวคิด

#### 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้ นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

#### 8. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้ว หรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพคือการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบคือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ

2) การตรวจสอบด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าถ้าใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกันไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

3) การตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodology Triangulation) คือการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันเช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อม กัน นั่นก็คือการศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วยนั่นเอง

#### ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องนี้พบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่ได้ให้ข้อมูลสำคัญไว้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 13 คน แล้วนำข้อมูลมาสรุปอย่างมีระบบ ตามเหตุผล และอ้างอิงตามกรอบทฤษฎี ตามแนวคิดที่เกี่ยวข้องสำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) โดยเป็น

การตั้งกรอบคำถาม และถามจนกว่าผู้วิจัยจะได้คำตอบที่ต้องการ โดยผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ตามกรอบแนวทางของมติคณะรัฐมนตรี เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบกฎหมาย และสามารถอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อการทำงานได้อย่างถูกต้องต่อไป โดยอาศัยข้อยกเว้นของกฎหมายและดำเนินการภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จากกรอบแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้กรมการจัดหางานได้กำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย และในขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วจะทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวนโยบายเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ จังหวัดสระแก้วและจากการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้มุ่งเน้นให้มีการผ่อนผันและจดทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบกฎหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2563, วันที่ 29 ธันวาคม 2563, วันที่ 26 มกราคม 2564, วันที่ 13 กรกฎาคม 2564 และวันที่ 28 กันยายน 2564

2. ปัญหา อุปสรรค รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้การจัดทำกิจกรรมหรือโครงการเกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด รวมถึงอุปสรรค จากนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ไม่เข้าใจและสับสนถึงขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม เพราะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันของแรงงานต่างด้าวแต่ละกลุ่มในการขึ้นทะเบียนเพื่อเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว ได้พบปัญหาสำคัญในเรื่องของอัตราค่าจ้างที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างด้าวที่มารับบริการ รวมถึงความไม่ชัดเจนของข้อกำหนดที่นำมาใช้จนส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติ เพราะทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดความสับสนถึงขั้นตอนที่ต้องและนำไปสู่การสื่อสารให้ข้อมูลกับผู้มาใช้บริการที่ไม่ครบถ้วน ทำให้การนำนโยบายมาปฏิบัติตามแนวทางที่ส่วนกลางได้กำหนด เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จนทำให้แรงงานบางส่วนกลายเป็นแรงงานนอกระบบ เนื่องจากไม่เข้าใจในแนวปฏิบัติ นอกจากนี้ในการดำเนินการยังพบกับอุปสรรคถึงความไม่พร้อมของการจัดสรรทรัพยากร เอกสารที่ต้องได้รับการจัดสรรมาจากส่วนกลาง แต่เกิดปัญหาในการจัดส่งที่ล่าช้าส่งผลให้การออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวล่าช้าไปด้วย นอกจากนี้รูปแบบของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ภายใต้กรอบมติคณะรัฐมนตรีในช่วงเวลาที่ ผ่านมา มีหลายมิติ ส่งผลให้ทั้งเจ้าหน้าที่ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ต่างก็เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างไรก็ตามในการนำนโยบายมาปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วจะยังปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติอยู่บ้าง แต่ด้วยความร่วมมือร่วมใจของคนภายในองค์กรและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรยังมี



ความรู้ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรทั้งในส่วนของอัตราค่าจ้างพล วัสดุ เครื่องมือได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำนโยบายมาปฏิบัติ และที่สำคัญทางหน่วยงานได้มีการสื่อสาร สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และหลากหลายช่องทาง จึงทำให้การนำนโยบายมาปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสระแก้วเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แม้ว่าจะมีข้อขัดข้องในเรื่องปัญหาความล่าช้าอยู่บ้างแต่นายจ้างก็เข้าใจสภาพปัญหาของภาระงานเจ้าหน้าที่ จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป็นอย่างดี

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วการนำนโยบายด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้วเป็นผลดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคม เพราะทำให้แรงงานต่างด้าวมุ่งงานทำ มีรายได้ นายจ้าง/สถานประกอบการ มีแรงงานใช้ในการผลิต ทำให้กิจการเกิดรายได้ เมื่อมีรายได้ แรงงานนํารายได้ไปใช้สอยทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการหมุนเวียน เกิดการกระจายรายได้ภายในจังหวัด และรัฐก็มีรายได้จากการเก็บภาษี จากการเก็บอัตราค่าธรรมเนียม เป็นต้น และสุดท้ายเป้าหมายสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว คือ มีแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบกฎหมายมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นอย่างดีจำเป็นต้องสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และที่สำคัญข้อมูลนั้นต้องครบถ้วน ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย นอกจากนี้ต้องมีการประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป รวมถึงต้องคำนึงถึงแนวปฏิบัติ วิธีการไม่ให้ขัดต่อข้อกำหนด กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการบังคับใช้กฎหมายนั้นต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด ระบุบทลงโทษที่ ชัดเจน และที่สำคัญคือ เน้นการส่งเสริมให้รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามแนวทางหลักสากลโดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตาม MOU เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและป้องกันการเกิดความสับสนในการนำนโยบายปฏิบัติด้วย

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการวางระบบโครงสร้างการลงทะเบียนและจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีตัวเลขที่สะท้อนภาวะจริงมากที่สุด โดยเร่งให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย การลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในการลงทะเบียน การกำหนดค่าธรรมเนียมที่พอประมาณ (เพื่อป้องกันการเลี่ยงไปใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย) เพื่อประโยชน์ในการติดตาม และให้ความคุ้มครองดูแล ยิ่งโดยเฉพาะในปัจจุบันที่เกิดโรคระบาด นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่แม้จะทำงาน 3D แต่มีแนวโน้มที่จะขยายขอบเขตการทำงานเข้าไปยังประเภทธุรกิจอื่นมากขึ้น ซึ่งอาจมีความเสี่ยงที่แรงงานไทยจะถูกแย่งงานได้ ดังนั้นการมีนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำย่อมเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การกำหนดอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือการเลือกรับเฉพาะแรงงานที่มีทักษะตามที่ต้องการในแต่ละกิจกรรม



## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ศึกษาความเป็นไปได้ในการให้เอกชนเข้ามาบริหารด้านการปฏิบัติในการจดทะเบียนแรงงาน แรงงานต่างด้าว แต่กรมการจัดหางานยังคงควบคุมให้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อจุดมุ่งหมายที่เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสร้างปลอดภัย มั่นคงให้กับภาครัฐ ซึ่งต้องคำนึงถึงคุณภาพการให้บริการ และราคาที่สมเหตุสมผลกับนายจ้างหรือสถานประกอบการ โดยคิด คำนวณค่าใช้จ่ายในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา แบบเหมาจ่ายรายบุคคล ทั้งนี้อาจจะใช้งบประมาณของ กรมการจัดหางานและ/หรืองบประมาณเพิ่มเติมที่รัฐบาลสนับสนุน โดยการจ้างเหมาภาคเอกชนในการ จดทะเบียนแรงงานแรงงานต่างด้าว จะช่วยลดภาระของภาครัฐในการดำเนินการ ประหยัดงบประมาณ ภาครัฐ ลดการทุจริต สนองนโยบายภาครัฐในการลดกำลังคนภาครัฐลงได้

## 3. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารหรือเชิงวิชาการ

1) ควรมีการกำหนดเพดานสัดส่วนการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (dependency ratio ceiling) แยกตามประเภทธุรกิจและขนาดบริษัท เพื่อช่วยไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมากเกินไป เพื่อลด การพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากได้ประสบการณ์จากการที่แรงงานต่างด้าวหนีกลับประเทศจนมีการ ขาดแคลนแรงงานมาแล้ว ดังนั้นควรลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว และผลการศึกษาในที่สุดท้ายที่พบว่า แต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์เฉพาะตัวที่แตกต่างกันชัดเจน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนิน นโยบายแรงงานต่างด้าวในอนาคตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ภาครัฐควรมีมาตรการเพิ่มงานสงวนที่ให้คนไทยทำมากขึ้น และงานที่ไม่ให้คนไทยทำ เช่น ทำงานประเภท 3D เพื่อป้องกันปัญหาการแย่งงานแรงงานไทยในอนาคตได้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทนต่อ สภาพการทำงาน และมักทำงานประเภท 3D ได้แก่ งานหนัก (difficult) งานสกปรก (dirty) และงานอันตราย (dangerous) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ แรงงานต่างด้าวมักมีแนวโน้มเข้ามาทำงานในหลายประเภทธุรกิจ มากขึ้น แต่ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวแทบจะครอบคลุมในเกือบทุกประเภทธุรกิจ รวมไปถึงภาค บริการ เช่น การศึกษา การจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมด้านสุขภาพ กิจกรรมทางการเงิน กิจกรรมด้าน ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น มากในเกือบทุกประเภทธุรกิจ อาทิ ในภาคการเกษตร เนื่องมาจากการที่ไทยมีนโยบายการนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวที่มีลักษณะเป็น “employer-driven” กล่าวคือการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจะขึ้นอยู่กับความต้องการ ของนายจ้าง โดยนายจ้างจะเป็นผู้แสดงความจำนงขอจ้างแรงงานต่างด้าวต่อรัฐบาลว่าต้องการมากน้อย เพียงใด แม้ในสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และมาเลเซียจะใช้ระบบ “employer-driven” เช่นกัน แต่จะมีการกำหนด เงื่อนไขอื่นควบคู่ไปด้วย อย่างไรก็ตาม นโยบายของไทยค่อนข้างเปิดกว้างสำหรับนายจ้าง ยังไม่มีการ กำหนดอย่างชัดเจนว่าต้องการแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าไร หรือต้องการให้มีการจ้างงานในอุตสาหกรรม ไດบ้าง มีเพียงการกำหนดรายการประเภทงานที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ ซึ่งการใช้นโยบายในลักษณะนี้มี ข้อพิงระวังที่นายจ้างอาจจะมีแรงจูงใจในการลดต้นทุนด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวแทนคนไทยมากขึ้น

3) ควรให้นายจ้างสามารถยื่นจดทะเบียนแรงงานได้ตลอด โดยกรอกแบบฟอร์มขอจ้างแรงงานต่างด้าวเพียงแบบฟอร์มเดียว หากนายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และหากใบอนุญาตทำงานหมดอายุก็มาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เสียค่าธรรมเนียมผ่านระบบออนไลน์ โดยมีฐานข้อมูลเชื่อมโยงกับตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สาธารณสุข และกรมการปกครอง ทำให้แรงงานต่างด้าวใบอนุญาตทำงานหมดอายุไม่พร้อมกัน ลดความแออัด ลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ และได้ใบอนุญาตที่รวดเร็ว

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวควรศึกษาข้อได้เปรียบและเสียเปรียบในการระดมทรัพยากรจากภายนอกมาให้บริการที่เรียกว่า outsourcing นั้น อาจเลือกรูปแบบของการจ้างเหมาบริการ (contract out) มาให้บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรศึกษาทั้งเชิงวิชาการ การบริหารจัดการ และเชิงต้นทุนและผลประโยชน์ และทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

#### บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน. (2561). พระราชกำหนดการบริหารจัดการ

การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน. (2564). แนวทางบริหารจัดการการทำงาน

ของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว และเมียนมา) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2564: ม.ป.ท : ม.ม.ป.

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการประกอบการ. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิชาการปทุมวัน, 1 (1), หน้า 1-5.

เกศินี ยุทธนาจินดา. (2545). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสำนักงานการเงินระดับการฝ่ายยุทธบริการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณาพร พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจนจิรา เตชะรัฐ. (2559). การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ, อักษรไทย.

- ชนิสรา ทองขาว. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาติรี มูลสถาน. (2563). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทยใน พ.ศ. 2563. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ชาริณี จันทร์แสงศรี. (2540). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพร แสงกิจ. (2560-2561). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ณัฐธัญ ถนักรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐวรรต ผ่องสุวรรณ. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. สงขลา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นภัก สนมโสม. (2565). การนำนโยบายด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควโรนา 2019 : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราภรณ์ เอกพงษ์ไพสิฐ. (2559). การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม กรณีศึกษาเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ เนียมมณี (2553). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประยงค์ เต็มชวลา (2565). ระบบราชการไทยกับการกระจายอำนาจ กรณีศึกษา : การถ่ายโอน รพ.สต. ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด. กรุงเทพมหานคร.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผกาวดี เมืองมูล. (2560). ศึกษาเรื่องการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : ศึกษาบทบาทของบริษัท  
จัดหางานต่างด้าว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออก  
ของไทย. Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao Vol. 7 No. 2 July -  
December 2019.

พัชรี ชมพุก่า. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ, ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. (2556). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวคิดการศึกษา (ค.ศ.1887 - ค.ศ.1970).  
กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภักศิริ แอนิหน. (2561). ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าว การบริหารและการจัดการในประเทศไทย. Journal  
of Arts Management Vol.2 No.2 May - August 2018.

มยุรี อนุมานราชชน. (2546). การบริหารโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่าย  
ผลิต กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์การจัดการอุตสาหกรรม สาขา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ, ด้านสุขภาพการพิมพ์.

ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชะฎ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน  
ระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ, ชรรมสาร.

รุจิรี ภู่อาระ. (2545). การเขียนแผนการสอน. กรุงเทพฯ, บั๊ค พอยท์.

ฤทธิธ สันทนนวิวัฒน์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงาน  
ก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยสุรนารี.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ. (2546). การวางแผนกลยุทธ์ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ, บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ, เซิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ,  
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ, ซีระฟิล์มและไซท์เท็กซ์.

สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

- สมภพ ระวังทุกข์. (2554). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ, เกษินี.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ, ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2551). ระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนของไทย. กรุงเทพฯ, เอ็ม.ที.เพลส.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). Management. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Deming, W. Edwards (1986). Out of the Crisis. MIT Press.
- Drucker. P.F. (2005). Management: Tasks, responsibilities, practices. New York: Truman Talley Books.
- Fayol, H. (1925). General and Industrial Management. London: Sir Issac Pitman and Sons.
- Gulick, L., & Lydall, U. (1973). Paper on the Sciences of Administration. New York: Institute of Public Administration.
- Harrington Emerson. (1931). The Twelve Principles of Efficiency. New York, The Engineering Magazine.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Jackson, S.E. (2005). Management: A competencybased approach. (10th ed.). Mason: OH: Thomson/South-Western.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3<sup>rd</sup> ed.). Ill, Irwin.
- Sears Jesse B. (1950). The Nature of the Administrative Process. New York : Mc Grow Hill Book Co.
- Wehrich, Heinz and Koontz, Harold.(2005). Management: A Global Perspective. NewDelhi : McGraw Hill.