

การบริหารจัดการ การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย
ตามระบบ MOU สำหรับบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*

**Management providing services for permission to bring foreigners to work in
Thailand according to the MOU system Foreign Workers Administration Office
Department of Employment Ministry of Labour**

ตรีบริดิษฐ์ ถิ่นศรีลอง**

Tribodin Thinsrilong

6414832020@ruemail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ประสิทธิภาพการให้บริการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Model McKinsey ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการให้บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความถี่การให้บริการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการ ด้านช่วงอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ระดับความเข้มข้นสูง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; การให้บริการ; คนต่างด้าว

Keyword: Management; Services; Foreign Workers

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารจัดการ การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ประเทศไทยได้ร่วมจัดตั้งสมาคมประชาชาติอาเซียน ปี 2510 ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การเกษตร อุตสาหกรรม ส่งผลประเทศไทยมีการพัฒนาและการเจริญเติบโตสูงขึ้น (สิริโฉม พรหมโฉม, 2558) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553) รายงานว่าทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานบิดเบือน ที่เน้นการใช้แรงงานระดับล่าง (Unskilled Labor) อีกทั้งโครงสร้างของประชากรของประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานเริ่มลดลง (Work Force) ขณะเดียวกันแรงงานส่วนหนึ่งมีการศึกษาสูงขึ้น และมีทัศนคติการเลือกงานมากขึ้น จนทำให้เกิดความขาดแคลนระดับล่าง พรรษา ศิริมาจันทร์ (ม.ป.ป.) แต่การจ้างแรงงานข้ามชาติทดแทนแรงงานไทยในกลุ่มแรงงานระดับล่าง ทำให้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ไม่สามารถทราบจำนวนที่แท้จริงได้ มติคณะรัฐมนตรี 2545 มีแนวทางและมาตรการการดำเนินงานการนำเข้าแรงงานต่างด้าวรายใหม่มาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ MOU ทั้งนี้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2561) กระทรวงแรงงานซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการหารือเจรจาทำความตกลงความร่วมมือด้านแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้าน MOU ปัจจุบันมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานแล้ว 4 ประเทศ คือ ลาว กัมพูชา เมียนมาและเวียดนาม ตามลำดับการลงนาม สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จึงได้ดำเนินการจัดทำ “แนวปฏิบัติการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)” และได้ถือปฏิบัติเป็นต้นมา ตั้งแต่ปี 2545 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว มีฐานะเป็นกอง สังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีพันธกิจพัฒนาระบบบริหารการทำงานของคนต่างด้าว และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2566) ให้บริการรับคำร้องขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU มีนายจ้าง สถานประกอบการ และบริษัทที่ได้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ยื่นคำร้องขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU โดยมีสถิติผู้มาใช้บริการในเดือนพฤษภาคม 2566 เป็นจำนวน 4,984 คน ซึ่งในแต่ละวัน มีผู้มายื่นขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU จำนวนมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

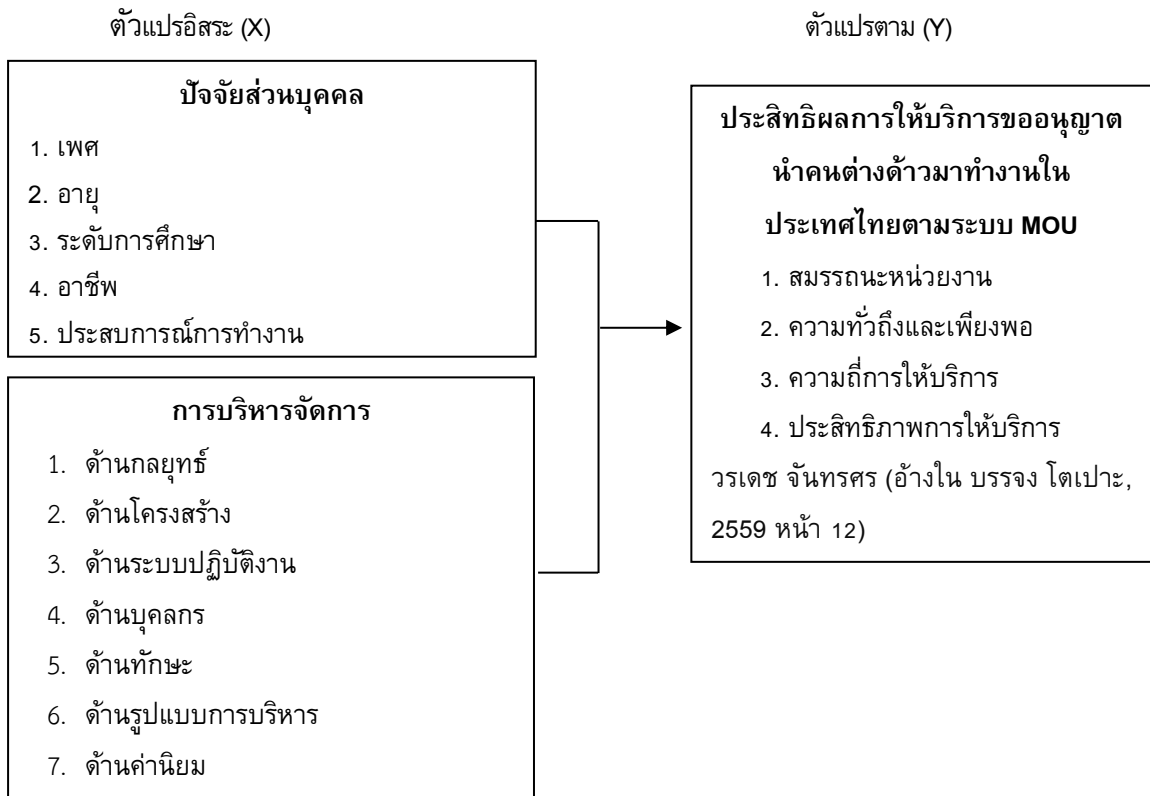
1. เพื่อศึกษากระบวนการการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU
2. ปัจจัยการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารจัดการของ McKinsey Model (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565 หน้า 37-39) และเกณฑ์ความสามารถและคุณภาพการให้บริการ ของ วรเดช จันทรศร (อ้างใน บรรจง โตเปาะ, 2559 หน้า 12) มากำหนดเป็นกรอบการวิจัยดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Method) โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เป็นหลัก และวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) ศึกษากระบวนการ การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่บริการรับคำร้องขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งหมด 28 คน และผู้มาใช้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จากสถิติผู้มาใช้บริการในเดือนพฤษภาคม 2566 จำนวน 4,984 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2566) รวมประชากร 5,012 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จากประชากร 5,012 คน ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) การสุ่มตัวอย่างที่มีเงื่อนไขว่า หน่วยทุกหน่วยของประชากร จะต้องมีความน่าจะเป็นหรือโอกาสในการถูกเลือก คือ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2565, หน้า 24) โดยการกำหนดตัวอย่าง (Sample size) จากใช้สูตรการคำนวณหรือตารางการกำหนด

ของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้เชี่ยวชาญได้คิดค้นไว้ เช่น สูตรการคำนวณหรือตารางการกำหนดตารางของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % ของ Taro Yamane เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2565, หน้า 23) จากตาราง Sample size ของ Taro Yamane 1973 (อ้างใน เฉลิมพล ศรีหงษ์ 2565, หน้า 65) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.8 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 39.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.0 มีอาชีพส่วนใหญ่เป็นบริษัทนำเข้คนต่างด้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ร้อยละ 57.8 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ
1. เพศ	
ชาย	39.2
หญิง	60.8
2. ช่วงอายุ	
20-29 ปี	11.9
30-39 ปี	39.7
40-49 ปี	25.7
50-59 ปี	20.0
60 ปี ขึ้นไป	2.7
3. ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38.6
ปริญญาตรี	60.0
สูงกว่าปริญญาตรี	1.4
4. อาชีพ	
เจ้าหน้าที่ส่วนราชการ	7.6
บริษัทนำเข้คนต่างด้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	57.8
พนักงานบริษัทเอกชน/ผู้ได้รับมอบอำนาจ	13.0
ธุรกิจส่วนตัว	17.6
อื่น ๆ	4.1
5. ประสบการณ์การทำงาน	
1-10 ปี	47.8
11-20 ปี	28.3
21-30 ปี	20.8
30 ปี ขึ้นไป	2.7

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามปลายปิด (Closed-ended question) ผ่านประเมินความแม่นยำเนื้อหา IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน มาคำนวณหาค่า Cronbach's alpha โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป แบบสอบถามชุดนี้คำนวณได้เท่ากับ 0.990 และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ ประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S Model McKinsey's มีคำถาม 7 ด้าน แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วน 5 จำนวน 33 ข้อ
- ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการให้บริการ ความสามารถและคุณภาพการให้บริการขององค์กร มีคำถาม 4 ด้าน แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล แยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง และให้เจ้าหน้าที่ช่วยแจกแบบสอบถามให้กับผู้มารับบริการ และให้เจ้าหน้าที่ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้มารับบริการ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน – 16 มิถุนายน 2566

ส่วนที่ 2 การวิจัยข้อมูลเอกสาร โดยการศึกษากระบวนการ การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เป็นหลัก โดยรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ประเมินทั้งหมดนำมากำหนดเป็นรหัสข้อมูลตัวเลข ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารจัดการ และ ประสิทธิภาพการให้บริการแต่ละด้าน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ในการคำนวณค่าสถิติที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์จากปัจจัยส่วนบุคคล มาพรรณนาเชิงสถิติอื่น ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ
2. นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S McKinsey Model มาพรรณนาเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ระดับมากค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ระดับน้อย (อ้างใน ศศิธร และคณะ, 2563 หน้า 63)
3. นำผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการให้บริการ มาพรรณนาเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ย เป็น 3 ค่าเฉลี่ยระดับ 3.68 – 5.00 หมายถึง ระดับมากค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ระดับน้อย (อ้างใน ศศิธร และคณะ, 2563 หน้า 63)
4. นำผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล มาอธิบายความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. นำผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ตัวแปรผันสวนทางกัน

หรือความสัมพันธ์เชิงลบ ถึง +1 ตัวแปรผันไปในทางเดียวกัน หรือความสัมพันธ์เชิงบวก และระดับความเข้มข้นของความสัมพันธ์ระหว่างเส้นตรง ดังนี้ $\pm 0.9 - 0.7$ มีความเข้มข้นมาก $\pm 0.6 - 0.4$ มีความเข้มข้นปานกลาง และ $\pm 0.3 - 0.1$ มีความเข้มข้นน้อย เจลิมพล ศรีหงษ์ (2565, หน้า 90-91)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1676$) เมื่อพิจารณารายด้านภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ลำดับรอง เป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ด้านโครงสร้าง ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9321$) เมื่อพิจารณารายด้าน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ลำดับรอง การจัดสถานที่กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ด้านระบบปฏิบัติงาน ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9849$) เมื่อพิจารณารายด้าน ระบบการจัดเรียงลำดับการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ลำดับรอง ระบบการรับ-ส่ง เอกสารหนังสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ด้านบุคลากร ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9373$) เมื่อพิจารณารายด้าน การจัดวางบุคลากรเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ลำดับรอง คุณลักษณะ บุคลิกของผู้ให้บริการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ด้านทักษะ ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.0589$) เมื่อพิจารณารายด้าน ความรู้ความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ลำดับรอง ความรู้ ความสามารถของบุคลากรด้านองค์ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ด้านรูปแบบการบริหาร ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากมาก ($\bar{X} = 4.0741$) เมื่อพิจารณารายด้าน พฤติกรรมทางจรรยาบรรณของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ลำดับรอง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นในการบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ด้านค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร (Shared Values) ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.0520$) เมื่อพิจารณารายด้าน ความโปร่งใส ลำดับการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ลำดับรอง การยึดถือความซื่อสัตย์ของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ (ตามตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการ

ปัจจัยการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D	แปรผล	ลำดับ
1.ปัจจัยด้านกลยุทธ์	4.1676	.923	มาก	1
วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	4.16	.79308	มาก	3
เป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน	4.21	.888	มาก	2
ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน	4.28	.870	มาก	1
การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.15	.835	มาก	4
การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	4.03	.942	มาก	5
ระบบการประเมินผลการติดตามงาน	3.92	.943	มาก	5

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการ

ปัจจัยการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D	แปรผล	ลำดับ
2.ปัจจัยด้านโครงสร้าง	3.9321	.83201	มาก	7
ที่ตั้งของหน่วยงาน	3.90	1.010	มาก	3
การจัดสถานที่กับการปฏิบัติงาน	3.93	.931	มาก	2
การแสดงสายลำดับการบังคับบัญชา	3.80	1.061	มาก	4
การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.10	.917	มาก	1
3.ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติงาน	3.9849	.84262	มาก	6
ระบบการจัดเรียงลำดับการให้บริการ	4.08	.914	มาก	1
ระบบการรับ-ส่ง เอกสารหนังสือ	3.98	.915	มาก	3
ระบบช่องทางการติดต่อสื่อสาร	3.99	.999	มาก	2
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	9.75	มาก	4
ระบบการประเมินผลการติดตามงาน	3.92	.943	มาก	5
4.ปัจจัยด้านบุคลากร	3.9373	.88832	มาก	6
จำนวนบุคลากรในการให้บริการ	3.92	.988	มาก	3
คุณลักษณะ บุคลิกของผู้ให้บริการ	3.99	.981	มาก	2
การคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน	3.87	1.096	มาก	4
การจัดวางบุคลากรเหมาะสมกับงาน	4.04	.976	มาก	1
การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.86	1.055	มาก	5
5.ปัจจัยด้านทักษะ	4.0589	.80060	มาก	3
ความรู้ ความสามารถของบุคลากร	4.14	.869	มาก	1
ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ด้านองค์ความรู้กฎหมาย	4.12	.853	มาก	2
ทักษะการสื่อสารของบุคลากร	4.06	.902	มาก	3
ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.92	.889	มาก	5
ความเชี่ยวชาญ ความถนัดต่องานที่รับมอบหมาย	4.05	.868	มาก	4
6.ด้านรูปแบบการบริหาร	4.0741	.86487	มาก	2
ความเป็นผู้นำของผู้บริหารการสร้างแรงจูงใจในการให้บริการ	4.03	.922	มาก	1
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สร้างความเชื่อมั่นในการบริการ	4.12	.902	มาก	2
พฤติกรรมทางจรรยาบรรณของผู้บริหาร	4.12	.943	มาก	1
แบบแผนการบริหารงาน	4.10	.934	มาก	3
การสร้างความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผู้รับบริการ	3.99	.937	มาก	5
7.ด้านค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร	4.0520	.84993	มาก	4
การทำงานเป็นที่มาของบุคลากร	4.04	.930	มาก	3
ทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อหน่วยงาน	3.99	.921	มาก	4
การยึดถือความซื่อสัตย์ของบุคลากร	4.07	.896	มาก	2
ความโปร่งใส ลำดับการให้บริการ	4.11	.930	มาก	1

ประสิทธิผล การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ด้านสมรรถนะของหน่วยงาน ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.8986$) เมื่อพิจารณารายด้าน ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องของข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ลำดับรอง จำนวนปริมาณงานที่สำเร็จ ต่อความต้องการของผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ด้านความทั่วถึงและความเพียงพอ พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7973$) เมื่อพิจารณารายด้าน ความครอบคลุมในการให้บริการทุกรูปแบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ลำดับรอง ความเพียงพอของบุคลากรในการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ด้านความถี่การให้บริการ พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9775$) เมื่อพิจารณาราย ด้านการให้บริการในเวลาราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) ลำดับรอง การให้บริการหลังเวลาราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

ด้านประสิทธิภาพการให้บริการ พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.8009$) เมื่อพิจารณารายด้าน ความรวดเร็วในให้บริการต่อผู้รับบริการหนึ่งคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ลำดับรอง ความสำเร็จของงาน ทันต่อเวลาที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU

ประสิทธิผลการให้บริการ	\bar{X}	S.D	แปลผล	ลำดับ
1.ด้านสมรรถนะของหน่วยงาน	3.8986	.75855	มาก	2
จำนวนปริมาณงานที่สำเร็จต่อความต้องการของผู้รับบริการ	3.91	.922	มาก	2
ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องของข้อมูล	4.15	.842	มาก	1
ความสามารถการลดขั้นตอนกระบวนการทำงานหน่วยงาน	3.78	1.121	มาก	3
การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	3.76	1.061	มาก	4
2.ด้านความทั่วถึงและความเพียงพอ	3.7973	.94092	มาก	4
ความครอบคลุมในการให้บริการทุกรูปแบบ	3.90	.914	มาก	1
ความเพียงพอของบุคลากรในการให้บริการ	3.77	1.051	มาก	2
ความเพียงพอของเครื่องมือ อุปกรณ์ในการให้บริการ	3.72	1.045	มาก	3
3.ด้านความถี่การให้บริการ	3.9775	.89418	มาก	1
การให้บริการในเวลาราชการ	4.24	.902	มาก	1
การให้บริการหลังเวลาราชการ	3.70	1.142	มาก	3
จำนวนการให้บริการต่อหน่วยช่วงเวลา	3.99	.934	มาก	2
4.ด้านประสิทธิภาพให้บริการ	3.8009	1.01048	มาก	3
ความรวดเร็วในให้บริการต่อผู้รับบริการหนึ่งคน	3.83	1.028	มาก	1
ความสำเร็จของงาน ทันต่อเวลาที่ได้กำหนดไว้	3.76	1.135	มาก	3
ความสะดวก ในการรับเอกสารสำคัญ	3.81	1.073	มาก	2

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านช่วงอายุกับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอาชีพกับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตามตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงผลความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวแปร ด้วย One-way ANOVA แสดงผล LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ช่วงอายุ	Between Groups	23.604	4	59.01	9.311	.000**
	Within Groups	231.312	365	.634		
ระดับการศึกษา	Between Groups	8.096	2	4.048	6.019	.003**
	Within Groups	246.821	367	.673		
อาชีพ	Between Groups	8.631	4	2.158	3.198	.013**
	Within Groups	246.285	365	.675		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

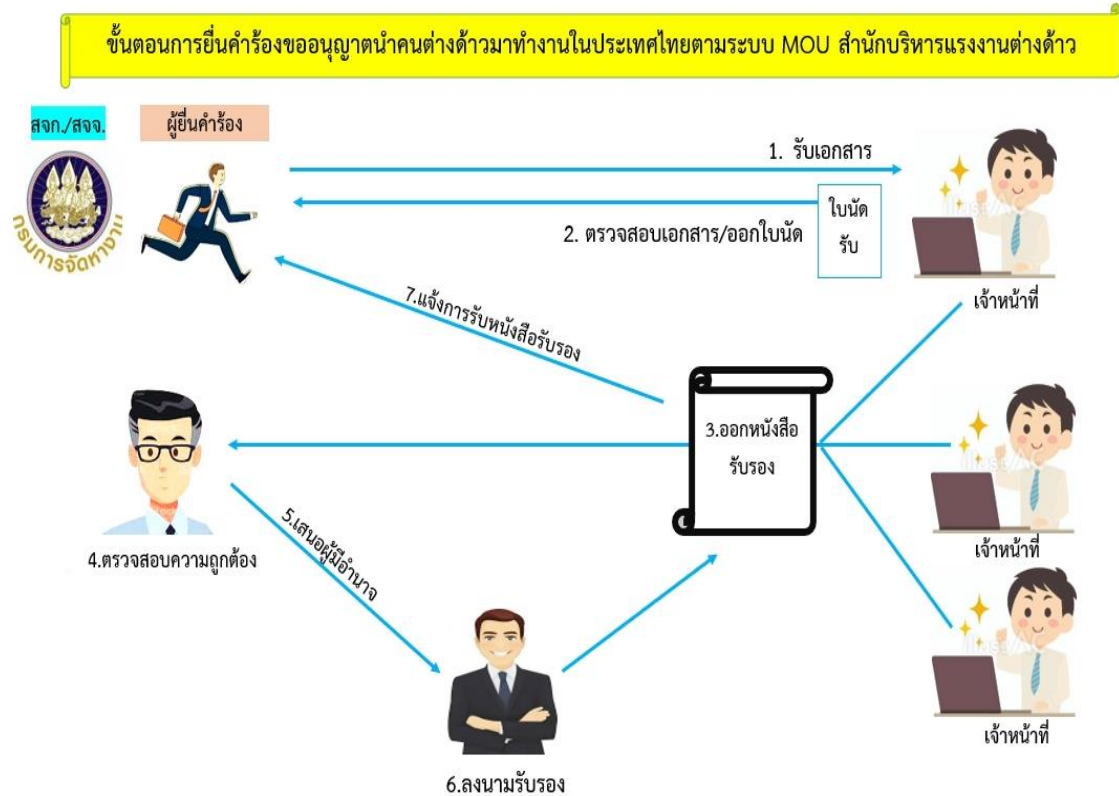
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ทิศทางเชิงบวก ระดับเข้มข้นสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .823$, $\text{Sig.} = .000$) และภาพรวมมีความเข้มข้นสูง ปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้างมีค่าความเข้มข้นสูงสุด ($r = 0.836$) ความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านบุคลากรกับความทั่วถึงและความเพียงพอ ($r = 0.815$) (ตามตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 แสดงผลความสัมพันธ์รายด้านระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU

ปัจจัยการบริหารจัดการ	สมรรถนะของหน่วยงาน	ความทั่วถึงและความเพียงพอ	ความถี่การให้บริการ	ประสิทธิภาพการให้บริการ	ผลรวมความสัมพันธ์
ด้านกลยุทธ์	.545**	.562**	.521**	.449**	.560**
ด้านโครงสร้าง	.752**	.755**	.770**	.802**	.836**
ด้านระบบปฏิบัติงาน	.775**	.764**	.656**	.684**	.777**
ด้านบุคลากร	.751**	.815**	.671**	.706**	.797**
ด้านทักษะ	.750**	.778**	.700**	.705**	.794**
ด้านรูปแบบการบริหาร	.640**	.687**	.571**	.554**	.662**
ด้านค่านิยม	.745**	.772**	.681**	.703**	.758**
ผลรวม	.783**	.811**	.721**	.727**	.823**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน



ขั้นตอนที่ 1 เจ้าหน้าที่รับคำร้องขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยตามระบบ MOU ประกอบด้วยเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของเอกสาร และออกใบนัดรับหนังสือรับรอง ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 3 เจ้าหน้าที่ออกหนังสือรับรองฯ ให้กับผู้ยื่นคำร้องขออนุญาตฯ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ตรวจสอบความถูกต้องของหนังสือรับรองฯ

ขั้นตอนที่ 5 ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เสนอหนังสือรับรองฯ ต่อผู้มีอำนาจลงนาม

ขั้นตอนที่ 6 ผู้มีอำนาจลงนามหนังสือรับรองฯ

ขั้นตอนที่ 7 แจ้งผู้ยื่นคำร้องขออนุญาตฯ รับหนังสือรับรองฯ

อภิปรายผล

จากการศึกษาอภิปรายผลได้ตั้งนี้ ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Model McKinsey ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปริญญาพร ปรารณกุล (2563) ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหาร 7s กับความสำเร็จของธุรกิจ โฮสเทลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับขององค์ประกอบการบริหาร 7 ด้านของธุรกิจ

โอสเทลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์ สอดคล้องกับ ธีษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (ม.ป.ป) ได้ศึกษา ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสดหีบ ภาพรวมปัจจัยการบริหารจัดการตามหลัก 7S ด้านกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ว่าการบริหารจัดการของหน่วยงาน ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานให้ชัดเจน วางภารกิจหน้าที่ให้หน่วยผู้รับไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม การวางแผนการปฏิบัติงานให้รอบด้าน อีกทั้งการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานเกิดประสิทธิผลการให้บริการ สมรรถนะและคุณภาพการให้บริการเพิ่มมากขึ้น

ประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการให้บริการรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ประสิทธิผลการให้บริการผู้วิจัยอภิปรายผลจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ด้านความถี่การให้บริการ คือ การให้บริการในเวลาราชการอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ว่าการให้บริการช่วงเวลาราชการซึ่งเป็นภารกิจหน้าที่ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ที่ต้องปฏิบัติราชการในการให้บริการต่อผู้เข้ามาใช้บริการยื่นคำร้องขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU อย่างต่อเนื่องในวันเวลาราชการ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ปัจจัยส่วนบุคคลรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU และไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายกับเพศหญิง สอดคล้อง ธีษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (ม.ป.ป) ได้ศึกษา ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสดหีบ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสำคัญกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสดหีบไม่แตกต่างกัน และ ฐานันตร์ ชะนะมา (2558) ได้ศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ กับประสิทธิผลการให้บริการขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ระดับความเข้มข้นสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิพาร บุญมาเลิศ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้ง ขวัญใจ สุตรัก (2553) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวม

มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง และ จุฬานิตร์ ชะนะมา (2558) ได้ศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 การบริหารงาน 7s มีความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยการบริหารจัดการ การให้บริการของอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย ตามระบบ MOU สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประสิทธิภาพการให้บริการรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ และความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพการให้บริการที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด จึงเสนอการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานให้ชัดเจน วางภารกิจ หน้าที่ให้หน่วยผู้รับไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม การวางแผนการปฏิบัติงานให้รอบด้าน อีกทั้งการกำหนด ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิผลการให้บริการ มีสมรรถนะและคุณภาพ การให้บริการเพิ่มมากขึ้น

2. ประสิทธิภาพการให้บริการ รายด้านค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ ดังนี้ การให้บริการหลังเวลา ราชการ ควรเพิ่มช่วงระยะเวลาการให้บริการหลังช่วงเวลาราชการ เพื่อให้ผู้บริการที่เดินทางมาแล้วได้รับ บริการด้วยความทั่วถึง ความเพียงพอของเครื่องมือ อุปกรณ์ในการให้บริการ ควรมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือ อุปกรณ์ใดเพื่อการบริการ ให้ได้รับความสะดวกขณะมารับบริการ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ควรมีเพิ่มประชาสัมพันธ์การขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ผ่านสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อสร้างการรับรู้ในความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการขออนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU

3. จากความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการให้บริการที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านบุคลากรกับด้านความทั่วถึงและความเพียงพอการให้บริการ หากมีจำนวน จำนวนบุคลากรมาก ก็สามารถให้บริการได้จำนวนมากในการรับคำร้องขออนุญาต ตรวจสอบเอกสาร และการ มีจำนวนบุคลากรจำนวนมาก ก็สามารถดำเนินการออกหนังสือรับรองความต้องการได้เป็นจำนวนมาก เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน การให้บริการของอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศไทยตามระบบ MOU โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการให้บริการของอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยตามระบบ MOU ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ สุตรัก. (2553). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/978/1/118617-Administrative%20factors%20affecting%20the%20effectiveness%20%20the%20operational%20efficie....pdf>
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- ฐานิตรี ชะนะมา. (2558). *การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559*. การค้นคว้าอิสระมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สาขาบริหารรัฐกิจ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2566, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5203031116_4423_3574.pdf
- ธิษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์*. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 66, จาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950013.pdf
- บรรจง โตเปาะ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี : วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2566, จาก http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/1009/fulltext_is_83.pdf
- ปรียาพร ปราบณกุล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหาร (7s) กับความสำเร็จของธุรกิจโฮสเทลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วารสารการจัดการและการพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2566, จาก [piyanootv,+008-การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหาร+\(7s\)+กับความสำเร็จ.pdf](http://piyanootv,+008-การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหาร+(7s)+กับความสำเร็จ.pdf)
- พรรษา ศิริมาจันทร์. (ม.ป.ป.). *ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.nsc.go.th/wp-content/uploads/2019/09/>
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- วิพาร บุญมาเลิศ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์มหาวิทยาลัยเกริก สาขาการบริหารจัดการองค์กร หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2566, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2561/F_Vilan_%20%20Boonmalert.pdf

- ศศิธร ตันติเอกรัตน์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ทฤษฎี *Precede Framework*. วารสารการวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2566, จาก [7D,+6.+ vrurdijournal, +%7B\\$userGroup%OVR1501002+ศศิธร++ตันติเอกรัตน์_ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง%20.pdf](#)
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพินิจน์สัญชาติ. รายงานที่ตีอาร์ไอ ฉบับที่ 86 เดือนกันยายน 2553 สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2566, จาก <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/09/wb86.pdf>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). แนวปฏิบัติการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2566 , จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/183bb19ce60907bc8835478e15e8c6fe.pdf
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2566). “สถิติผู้มาใช้บริการเดือนพฤษภาคม 2566”
- สิริโฉม พรหมโฉม. (2558). การทำงานของคนต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ. สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2566, จาก <http://web.senate.go.th/lawdatacenter>