

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว
: กรณีศึกษากองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน*

Efficiency in the Inspection of Foreign Workers : A Case Study of Central
Employment Registration and Workers Protection Division

ธีรวัฒน์ คงชู**

Theerawat Kongchoo

6514830012@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว ประสิทธิภาพ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน/เงินรางวัล 3) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง 5) ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของพนักงานเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 2) ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง 3) ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และมีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว คือ 1) การฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว 2) การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการและคนต่างด้าวที่กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ; การตรวจสอบ ; คนต่างด้าว

Keywords: Efficiency ; Inspection ; Foreign Workers

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว : กรณีศึกษา
กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจชะลอตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภายหลักรัฐบาลได้ผ่อนคลายนโยบายมาตรการในการควบคุมและจำกัดการเดินทางเข้าออกประเทศ รัฐบาลจึงมีมาตรการในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ โดยปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจคือกำลังแรงงานภาคการผลิต ภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศภายหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เนื่องจากประเทศไทยมีสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง 3 ประเทศดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้แรงงานเดินทางอพยพเข้ามาในประเทศไทย ทั้งแรงงานที่เดินทางเข้ามาโดยถูกกฎหมายผ่านด่านพรมแดน และแรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายทางช่องทางธรรมชาติ ส่งผลให้ภาครัฐต้องมีมาตรการในการจัดระเบียบแรงงานทั้งหมดให้ถูกต้องตามกฎหมาย ที่แรงงานทุกคนต้องได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ที่อาจส่งผลกระทบต่อส่งออกสินค้าและบริการของประเทศไทยในอนาคต

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน รวมทั้งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ปรึษาปรึาม จับกุม และดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการและคนต่างด้าวที่กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยพนักงานเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ที่มีภารกิจในการควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร จึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นายจ้าง/สถานประกอบการและคนต่างด้าวปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ทำให้ขาดข้อมูลที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหากพนักงานเจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ปัญหาการเกิดอาชญากรรม ปัญหาการเกิดโรคระบาด/โรคติดต่อ ปัญหาคนต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทย หรือปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมที่อาจถูกกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น

ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของพนักงานเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

2. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 43)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว กลุ่มงานควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน จากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว กลุ่มงานควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบเป็นทางการ โดยกำหนดคำถามสัมภาษณ์ที่แน่นอนและตายตัว และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการนัดหมายผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อแจ้งวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตในการจดบันทึก และบันทึกเสียงผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น

2. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาศึกษาเปรียบเทียบลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อันวิเคราะห์

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ถูกสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้อันวิเคราะห์

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาจการศึกษาเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน มีดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศร้อน หรือฝนที่ตก ระหว่างปฏิบัติงาน เสียงรบกวนจากการทำงานของเครื่องจักร แคมป์ที่เรียและกลิ่นของสารเคมีในโรงงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทำให้ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน หรืออาจทำให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยได้ รวมถึงการตรวจสอบในพื้นที่ที่เป็นสวนผลไม้หรือไร่ย่อย พนักงานเจ้าหน้าที่อาจพบเจอกับสัตว์ที่มีพิษ เช่น งู ตะขาบ แมงป่อง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว

2. ด้านค่าตอบแทน/เงินรางวัล พบว่า เงินรางวัลและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานในการดำรงชีวิตในเมืองหลวงที่มีค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน โดยเงินรางวัลและค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ก็จะช่วยกันหาหนทางในการแก้ปัญหา ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และการมีทีมงานที่มีองค์ความรู้รอบด้านทุกมิติ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสำเร็จและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานไปสู่ในระดับที่สูงขึ้นของผู้บังคับบัญชา ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่

5. ด้านความผูกพันองค์กร พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อตรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน จากการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว เป็นงานที่มีความท้าทาย เสี่ยงต่อแรงเสียดทานต่าง ๆ ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเต็มใจในการทำงาน มีการวางแผนเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ และมีความพึงพอใจเมื่องานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านความถูกต้อง พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเกิดจากการวางแผนก่อนปฏิบัติหน้าที่ มีการแสดงความคิดเห็นหาแนวทางร่วมกันภายในทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่จริง โดยมีการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากหัวหน้าชุดผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความรวดเร็ว พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว เมื่อประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ไม่คาดคิด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองสั่งสมมาปรับใช้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน จากการวิจัย พบว่ามีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ดังนี้

1. การฝึกอบรมแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยการฝึกอบรมต้องอาศัยองค์ความรู้ เทคนิค และกระบวนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมทำให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของตนเองและเพิ่มสมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

2. การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวเป็นสิ่งที่จำเป็นไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ วิธีการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศร้อน หรือฝนที่ตก ระหว่างปฏิบัติงาน เสี่ยงรบกวนจากการทำงานของเครื่องจักร แบคทีเรียและกลิ่นของสารเคมีในโรงงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทำให้ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน หรืออาจทำให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยได้ รวมถึงการตรวจสอบในพื้นที่ที่เป็นสวนผลไม้หรือไร่ย่อย พนักงานเจ้าหน้าที่อาจพบเจอกับสัตว์ที่มีพิษ เช่น งู ตะขาบ แมงป่อง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ

ยากลำบาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบการทำงานของคนต่างดาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสวมใส่ป้องกันขณะปฏิบัติงาน และมีเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณีฎิยา ชูถึง (2555 อ้างถึงใน พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัติวรเมธี, 2565, หน้า 4 - 5) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บรรยากาศแวดล้อมรอบข้าง และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน/เงินรางวัล พบว่า เงินรางวัลและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญพื้นฐานในการดำรงชีวิตในเมืองหลวงที่มีค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน โดยเงินรางวัลและค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับที่ 4 คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวารา นาคเวก (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถเป็นแรงจูงใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงตามความต้องการของบุคคล ดังเช่นพนักงานราชการที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการ โดยเฉพาะเมื่อถึงคราวประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าข้าราชการ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อจะได้มีผลการประเมินที่ดีและได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น

3. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ก็จะได้ช่วยกันหาหนทางในการแก้ปัญหา ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และการมีทีมงานที่มีองค์ความรู้รอบด้านทุกมิติ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวารา นาคเวก (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถเป็นแรงจูงใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น คือ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและให้คำปรึกษาที่ดี มีการให้ความร่วมมือด้านข้อมูล และช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสำเร็จและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานไปสู่ในระดับที่สูงขึ้นของผู้บังคับบัญชา ทำให้ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การประสานภูมิภาคเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ช.3 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านการบังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับที่ 3 คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อตรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน บุคคลได้รับการยอมรับและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ที่พร้อมสนับสนุนในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรา นาคเวก (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถเป็นแรงจูงใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น คือ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์ที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวเป็นงานที่มีความท้าทาย เสี่ยงต่อแรงเสียดทานต่าง ๆ ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเต็มใจในการทำงาน มีการวางแผนเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ และมีความพึงพอใจเมื่องานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2553 หน้า 19) ศึกษาพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คู่มีค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2552 อ้างถึงใน จูติรัตน์ ชะเอม, 2563 หน้า 10 - 11) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานลำดับแรกคือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน และเป็นบุคคลที่คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราณี ชันที (2555) ศึกษาพบว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มี

ความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้าในงาน สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความถูกต้อง พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเกิดจากการวางแผนก่อนปฏิบัติหน้าที่ มีการแสดงความคิดเห็นหาแนวทางร่วมกันภายในทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่จริง โดยมีการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าชุดผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์ (2563) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538 อ้างถึงใน ธรรมนูญรัตน์ สาริกา, 2566, หน้า 11) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาจาก มิติที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานให้มีสะดวกยิ่งขึ้น

3. ด้านความรวดเร็ว พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว เมื่อประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ไม่คาดคิด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองสั่งสมมาปรับใช้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565 หน้า 17) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา จึงถือได้ว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์ (2563) ศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ได้แก่

1. การฝึกอบรมแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยการฝึกอบรมต้องอาศัยองค์ความรู้ เทคนิค และกระบวนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมทำให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของตนเองและเพิ่มสมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับที่ 2 คือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หน่วยงานมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบข้อกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนปฏิบัติงานจริง จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2549 อ้างถึงใน กิตติยา จิตติคุณรัตน์, 2556, หน้า 32) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย คือ จัดฝึกอบรมข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัยทั้งในด้านระเบียบปฏิบัติ พระราชบัญญัติกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ และควรจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานและการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อการดำเนินงานที่สอดคล้องต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวเป็นสิ่งที่จำเป็นมีไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ วิธีการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับที่ 3 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรูระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีคู่มือการปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะการพูด เจริญ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ปรามปราม จับกุม และดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการและคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
2. ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคมในปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์ และมีความทันสมัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรขยายขอบเขตกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาให้ครอบคลุม โดยศึกษาจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกรมการจัดหางานที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ต่อไป
3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวในส่วนของระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหารและนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567, จาก <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-96-file01-2017-01-30-10-26-56.pdf>
- จิตติรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2567, จาก <https://www.pbru.ac.th/pbru/wp-content/uploads/files/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ.pdf>
- ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2567, จาก <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2567, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/ชนภรณ์%20พรรณราย.pdf>
- นวารา นาคเวก. (2555). *การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ*. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567, จาก <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/13439?locale-attribute=th>.
- ปราณี ชันที. (2555). *ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/226866>.
- พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัตินวเมธี. (2565). *การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม*. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bim/article/view/255177/172693>
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3*. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/254458/173579>
- ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/8422/1/ลัทธวัฒน์%20เฉลิมรักษ์.pdf>
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>