

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting the Work Performance of Migrant Workers in Nonthaburi Province

ณัฐดนัย อินทร^{1*} และ ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ²

Natdanai Intron^{1*}, and Panyawat Chutamas²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครกรุงเทพ

Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand

Corresponding author. E-mail: jayceo@mjinter.com^{1}

Received February 15, 2025; **Revised** April 3, 2025; **Accepted** April 30, 2025

Abstract

This research aimed to 1) study the performance of migrant workers in Nonthaburi province, 2) compare the performance of migrant workers in Nonthaburi Province classified by the characteristics of the establishment, and 3) study the management factors affecting the performance of migrant workers in Nonthaburi province. Quantitative data were collected from a sample group of 376 establishments in Nonthaburi province. The data collection instrument was a questionnaire, and the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, F-test, and MRA. The research results found that 1) the overall performance of migrant workers was at a high level. When considering each aspect, all aspects were at a high level. The aspect that was at the highest level was quantity, followed by time and quality. 2) Establishments with different characteristics of establishments agreed that the overall performance of migrant workers was significantly different at a statistical level of .05. When considering each aspect, all aspects were different according to the type of business and duration of business. And the number of migrant workers in the business and 3) material and equipment management factors and methods have an effect on the overall performance of migrant workers with statistical significance at the .01 level and financial and workforce management factors have an impact on the overall performance of migrant workers with statistical significance at the .05 level, ranked in order of the statistically significant influences as material and equipment, method, finance and workforce, respectively.

Keywords: efficiency; performance; migrant workers; Nonthaburi province

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ และ 3) ศึกษาปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือตัวแทนสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 376 แห่ง เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ MRA ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านปริมาณ รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพ 2) สถานประกอบการที่มีคุณลักษณะของสถานประกอบการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันตามประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาการทำงาน และจำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ และ 3) ปัจจัยการจัดการด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการจัดการด้านการเงิน และด้านกำลังคน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านวิธีการ ด้านการเงิน และด้านกำลังคน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; แรงงานต่างด้าว; จังหวัดนนทบุรี

บทนำ

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์สำคัญอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเมือง และพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เช่น จังหวัดนนทบุรี ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเขตเศรษฐกิจสำคัญที่มีความหลากหลายของอุตสาหกรรมและกิจการต่าง ๆ แรงงานต่างด้าวกลายเป็นกลุ่มกำลังคนที่ธุรกิจ ในหลายภาคส่วนพึ่งพาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย ทั้งในด้านการผลิตสินค้า การให้บริการ และงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการแรงงานในภาคส่วนเหล่านี้ทำให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนช่วยในการเติมเต็มช่องว่างแรงงานในระดับล่าง ที่แรงงานไทยไม่สามารถรองรับได้เพียงพอ ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 131,718 คน (Nonthaburi Provincial Labor Office, 2021) ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย สามารถแบ่งออกได้ตามประเภทตามข้อกำหนดของกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ แรงงานตามมาตรา 59 ซึ่งครอบคลุมแรงงานประเภทตลอดชีพที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และแรงงานที่เข้ามาภายใต้บันทึกความเข้าใจด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU) เช่น แรงงานจากลาว กัมพูชา และเมียนมา นอกจากนี้ยังมีแรงงานตามมาตรา 62 ซึ่งเป็นกลุ่มส่งเสริมการลงทุน (BOI) โดยมักเป็นแรงงานฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มาตรา 63 ที่ครอบคลุมแรงงานชนกลุ่มน้อย และมาตรา 64 ที่เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เดินทางไปกลับ

ตามฤดูกาล (Office of Foreign Workers Administration, 2024) อย่างไรก็ตาม แรงงานทุกกลุ่มเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ แต่ยังคงเป็นความท้าทายที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญในการดูแลสิทธิความเป็นอยู่และจัดการให้อยู่ในระบบอย่างเหมาะสม เพราะหากขาดการจัดการที่ดีอาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญของประเทศ (Kanchanadit, 2017)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนช่วยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การรักษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานกลุ่มนี้ยังคงเผชิญความท้าทาย เนื่องจากมีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงาน เช่น สภาพการทำงานที่อาจไม่เอื้อต่อการทำงานที่ยั่งยืน ระบบการจัดการภายในองค์กรที่ไม่ชัดเจน ซึ่งปัจจัยด้านการจัดการถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในองค์กร หากมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีการวางแผนที่ดี จะสามารถเพิ่มผลิตภาพของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นผลการวิจัยของ Dessler (2020) ที่พบว่าบทบาทของการจัดการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานต่างด้าว การมีนโยบายที่เหมาะสมและการพัฒนาทักษะของแรงงานในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนในธุรกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และการจัดการที่มีคุณภาพจะช่วยลดข้อขัดแย้งภายในองค์กรที่อาจเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน นอกจากนี้การบริหารจัดการที่ดีสามารถเสริมสร้างความยั่งยืนในธุรกิจได้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจต่อไปในระยะยาว (Robbins & Coulter, 2018)

จากข้อมูลและประเด็นปัญหาดังกล่าวงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางการจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี” จึงมีความสำคัญในการศึกษาและทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนา นโยบายและมาตรการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี ได้อย่างเหมาะสมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดนนทบุรี ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านเงิน ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ และเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

ขอบเขตด้านประชากร คือ สถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรีที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวและขึ้นทะเบียนตามประกาศของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จำนวน 16,980 แห่ง (Office of Foreign Workers Administration, 2024)

ขอบเขตพื้นที่วิจัย สถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรีที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวและขึ้นทะเบียนตามประกาศของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูล ระยะเวลาในการวิจัยประมาณ 1 ปี ระหว่างเดือนสิงหาคม 2566 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

การบริหารจัดการ 4M

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ซึ่งแนวคิดของ Taylor (2008) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรหลักในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการ และต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1. ทรัพยากรมนุษย์ (Man) คือ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำธุรกิจหรือดำเนินการใดๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดผลทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

2. เงินทุน (Money) คือ เงิน หรือทุนที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก ในทางธุรกิจเงินทุนถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำธุรกิจทุกอย่างไม่สามารถดำเนินได้ดีหากขาดทุนในการดำเนินงาน กล่าวได้ว่าการทำธุรกิจทุกอย่างจะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยเงินทุน เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจและปัจจัยต่างๆ ให้ดำเนินการไปได้ทั้งในด้านค่าแรงคน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

3. วัสดุ (Material) คือ วัสดุสิ่งของ วัตถุดิบ ชิ้นส่วนอะไหล่ ผลิตภัณฑ์ บริการหรืออุปกรณ์อื่นๆ ซึ่งมีส่วนนำมาใช้ในการผลิตสินค้า เป็นสิ่งที่สำคัญอันดับต่อมา เพราะทุกธุรกิจต้องอาศัยสิ่งที่ได้ในกลุ่มนี้มาใช้ในการผลิต ดังนั้นต้องรู้จักบริหารจัดการวัตถุดิบ ให้มีประสิทธิภาพสามารถมีเพียงพอในการผลิต บริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการผลิต และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด

4. วิธีปฏิบัติงาน (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือขบวนการในการทำธุรกิจ ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่จะมาจากการที่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนแนวทางในการดำเนินงานที่ดี การที่จะมีแนวทางการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจที่ดีได้ ควรต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการวางแผนจัดการ การติดตามความก้าวหน้าของงาน การตรวจสอบคุณภาพผลงานที่ได้ และการควบคุมการทำธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นแนวคิด 4M ถูกนำมาใช้ในหลากหลายองค์กรเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยการตรวจสอบปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพื่อระบุปัญหาและหาแนวทางพัฒนาในแต่ละส่วนให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ (Efficiency) ของ Porter (1996) สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวทางการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในกรอบของ Value Chain และ Operational Effectiveness ซึ่ง Porter เน้นว่าองค์กรควรมุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพในสามมิติเพื่อเพิ่มคุณค่าที่ส่งมอบให้แก่ลูกค้า ได้แก่

1. ด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เพื่อให้สินค้าและบริการมีมาตรฐาน และการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction)

2. ด้านปริมาณ (Quantity) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตเพื่อรองรับความต้องการ การลดของเสียในกระบวนการผลิต (Minimizing Waste) เพื่อเพิ่มปริมาณผลผลิตที่ใช้งานได้ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อผลิตในปริมาณที่เหมาะสม

3. ด้านเวลา (Time) หมายถึง การลดเวลาการผลิตหรือการให้บริการ (Cycle Time Reduction) การจัดส่งสินค้าหรือบริการให้ตรงเวลา (On-Time Delivery) และการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วขึ้นโดยไม่ลดคุณภาพ

ดังนั้น องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานใน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ และเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมที่สุด ซึ่งครอบคลุมการทำงานที่มีคุณภาพ ผลผลิตที่เพียงพอ และการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิธีดำเนินการวิจัยวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวและขึ้นทะเบียน ตามประกาศของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จำนวน 16,980 แห่ง (Office of Foreign Workers Administration, 2024)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 376 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ณ ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานประกอบการ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ (Check list) ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาการทำธุรกิจ จำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ และระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านเงิน ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale (Srisa-ard, 2010) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณและด้านเวลา ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale (Srisa-ard, 2010) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินการดังนี้ 1. ขอนหนังสืออนุญาตจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังผู้ประกอบการในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2. ประสานงานกับผู้ประกอบการในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 แห่ง (ผู้วิจัยประสานงานและเก็บเพื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับความครบถ้วนของข้อมูล) และได้จัดส่งแบบสอบถามทั้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และส่งทาง LINE และใช้รูปแบบการตอบกลับทาง Google Form 3. ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ครบตามจำนวน 376 ฉบับ ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 เดือน คือ เดือนกันยายน – ตุลาคม 2567 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จัดระบบและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ในทุกข้อคำถาม และประมวลผลสถิติเบื้องต้นของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์คุณลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาการทำธุรกิจ จำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ และระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการ ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านเงิน ด้านวัสดุหรือวัตถุดิบ และด้านวิธีการ โดยการพรรณนาจากค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความคิดเห็นแล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (Kraiwan, 2018)

2.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา โดยการพรรณนาจากค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความคิดเห็นแล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (Kraiwan, 2018)

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) สถิติ F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

2.5 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี สรุปลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี

Table 1 Performance of foreign workers in Nonthaburi Province

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Performance efficiency)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ (Level)
1. ด้านคุณภาพ (Quality)	3.61	.789	มาก (high)
2. ด้านปริมาณ (Quantity)	4.02	.870	มาก (high)
3. ด้านเวลา (Timing)	3.95	.839	มาก (high)
รวม (total)	3.86	.833	มาก (high)

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานประกอบการมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=.833) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=.870) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=.839) และด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=.789) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ สรุปลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ

Table 2 Comparative results of the performance of Migrant workers in Nonthaburi province classified by the characteristics of the establishment

คุณลักษณะของสถานประกอบการ (Characteristics of the establishment)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว (Work Performance of Migrant Workers)			
	โดยรวม	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา
	(Overall)	(Quality)	(Quantity)	(Timing)
ประเภทของธุรกิจ (Type of business)	3.220*	4.560*	4.918*	3.161*
	(.035)	(.028)	(.021)	(.037)
ระยะเวลาการทำธุรกิจ (Duration of business)	2.882*	4.732*	5.281*	2.778*
	(.044)	(.025)	(.016)	(.046)
จำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ (Number of migrant workers in business)	2.813*	2.621*	2.761*	2.854*
	(.045)	(.049)	(.047)	(.043)
ระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว (Duration of employment of migrant workers)	2.974*	2.214	2.127	2.765*
	(.043)	(.057)	(.061)	(.048)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Statistically significant at the .05 level)

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานประกอบการที่มีคุณลักษณะของสถานประกอบการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีความแตกต่างกันตามประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาการทำงาน และจำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ ยกเว้นระยะเวลาการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว มีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพเท่านั้น

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ

Table 3 Comparative results of the performance of migrant workers in Nonthaburi province classified by the characteristics of the establishment

ปัจจัยการจัดการ (Management factors)	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	.890	.318		6.116**	.000
1. ด้านกำลังคน (manpower)	.271	.176	.293	3.745*	.041
2. ด้านการเงิน (finance)	.292	.195	.327	3.824*	.033
3. ด้านวัสดุและอุปกรณ์ (materials and equipment)	.414	.159	.433	5.881**	.002
4. ด้านวิธีการ (procedure)	.386	.148	.405	5.324**	.004

Adjusted R² = .386, R² = .495, F = 10.595**, SEE = .168, Sig. = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Statistically significant at the .05 level)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Statistically significant at the .01 level.)

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 38.6 (Adjusted R² = .386) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการจัดการด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการจัดการด้านการเงิน และด้านกำลังคนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ($\beta = .433$) ด้านวิธีการ ($\beta = .405$) ด้านการเงิน ($\beta = .327$) และด้านกำลังคน ($\beta = .293$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สถานประกอบการมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านปริมาณ รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพ โดยที่ปริมาณงานที่แรงงานต่างด้าวทำได้ครบถ้วนและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ธุรกิจกำหนด และมีความตรงต่อเวลาในการเริ่มงานและพักงานตามที่กำหนดในตารางการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านปริมาณ เวลาที่เหมาะสม และคุณภาพ อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ระบบการจัดการงานที่ดีของสถานประกอบการ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจน รวมถึงความเชี่ยวชาญของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับลักษณะงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือความมั่นคงในงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความขยันและตรงต่อเวลาก็มีส่วนช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Phengrungruangwong (2022) ที่พบว่า ในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในองค์กร และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wichaiya and Terat (2021) ที่พบว่า การพัฒนานวัตกรรมส่งเสริมทักษะการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ 1) นวัตกรรมพัฒนาทักษะในการสื่อสาร 2) นวัตกรรมพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม 3) นวัตกรรมพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา 4) นวัตกรรมพัฒนาทักษะด้านความคิดริเริ่ม ได้ดำเนิน 5) นวัตกรรมพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการ และ 6) นวัตกรรมพัฒนาทักษะในการปรับตัว โดยการประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้พบว่าแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ได้รับประโยชน์และสามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาทักษะการทำงานได้และเจ้าของสถานประกอบการพึงพอใจที่แรงงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้น

2. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สถานประกอบการที่มีคุณลักษณะของสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีความแตกต่างกันตามประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาการทำงาน และจำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ ยกเว้นระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว มีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันตามประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาการทำงาน และจำนวนแรงงานต่างด้าว แต่ระยะเวลาการทำงานของแรงงานส่งผลต่อด้านคุณภาพเท่านั้น อาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของธุรกิจที่กำหนดมาตรฐาน และความคาดหวังต่อประสิทธิภาพในแต่ละด้านแตกต่างกัน ธุรกิจที่ดำเนินกิจการมานานและมีจำนวนแรงงานมาก มักมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เช่น การฝึกอบรมและการกระจายงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมเด่นชัด ในขณะที่ระยะเวลาการทำงานของแรงงานมีผลเฉพาะต่อด้านคุณภาพ เพราะประสบการณ์และความคุ้นเคยช่วยเพิ่มความละเอียดและความแม่นยำของงาน แต่ไม่ได้ส่งผลต่อด้านปริมาณหรือเวลา เนื่องจากข้อจำกัดด้านกำลังกายและตารางงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Klammas (2021) ที่พบว่าปัจจัยทางด้านระยะเวลาเฉลี่ยของการประกอบธุรกิจและปัจจัยด้านประเภทธุรกิจ ส่งผลต่อความตระหนักรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ และความสามารถในการดำเนินธุรกิจและความตระหนักรู้ในการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ในด้านปัจจัยด้านความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และ Phonglirat (2018) ที่พบว่าการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกระบวนการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวกระบวนการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว มีทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม และได้รับความร่วมมือจากแรงงานต่างด้าว

3. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยการจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี อีกทั้งปัจจัยการจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ และด้านเวลาของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี และปัจจัยการจัดการ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการด้านกำลังคนและการเงินมีบทบาทสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากร และสร้างระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในแง่ของความเร็วและปริมาณ ขณะที่ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อความแม่นยำและความละเอียดของงานมากกว่า เนื่องจากการมีเครื่องมือที่เหมาะสมและวิธีการทำงานที่เป็นระบบช่วยยกระดับคุณภาพของงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tongsrang and Chotchakornpant (2023) พบว่าแผนการให้บริการ ได้แก่ กระบวนการให้บริการ องค์ความรู้จากการวิจัย คือ การทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงกระบวนการต่ออายุการทำงานและได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย และสอดคล้องกับ Promwan (2009) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่าตัวแปรในโมเดลคือ ศักยภาพผู้ประกอบการ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ได้ร้อยละ 85 รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ มีองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 5 ด้านคือ 1) เพิ่มแรงงานตามความต้องการทางเศรษฐกิจ 2) ลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย 3) พัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล 4) บริหารคนทั้งระบบ และ 5) จบที่การติดตามและประเมินผล

สรุปผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี รวมถึงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญสามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ รวมถึงการส่งเสริมให้ทำงานตรงตามตารางเวลา นอกจากนี้การติดตามและประเมินผลการทำงานโดยกำหนดเป้าหมายชัดเจน ใช้เทคโนโลยีในการติดตาม และตรวจสอบความพึงพอใจของทรัพยากร เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพของแรงงาน

แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การให้รางวัล การสร้างความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีส่วนช่วยกระตุ้นการทำงานของแรงงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการ เช่น การใช้เทคโนโลยี การพัฒนานโยบายที่เหมาะสม และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตได้ นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น การจัดโปรแกรมฝึกอบรมและ

การวิเคราะห์ผลอย่างต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานและปรับปรุงจุดอ่อนในกระบวนการจัดการ
แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของแรงงานต่างด้าว โดยจัดการฝึกอบรมที่เพิ่มทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความแม่นยำและคุณภาพของงาน โดยผู้ประกอบการควรส่งเสริมการทำงานตรงตามตารางเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มความตรงต่อเวลา
2. การติดตามและประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ พร้อมมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยีในการติดตามผล เพื่อให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ครบถ้วนตามเป้าหมาย
3. ตรวจสอบความเพียงพอของทรัพยากร เช่น เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เพื่อให้แรงงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ ควรมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความแม่นยำของงาน
4. การสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานดี จะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับการทำงาน
5. การปรับวิธีการทำงานและการบริหารจัดการ โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ เช่น การกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการ และการฝึกอบรมวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความเร็วและความละเอียดของงาน
6. การพัฒนานโยบายการจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ โดยการปรับปรุงการจัดการให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น ธุรกิจที่เน้นคุณภาพควรมุ่งเน้นการฝึกอบรม และธุรกิจที่ต้องการปริมาณงานมาก ควรมีการวางแผนการจัดการแรงงานให้เหมาะสม
7. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็น
8. การสนับสนุนจากภาครัฐและการวิเคราะห์ผล โดยที่หน่วยงานภาครัฐควรจัดโปรแกรมที่สนับสนุนการฝึกอบรม ตามความต้องการของธุรกิจแต่ละประเภท เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน และควรมีการวิเคราะห์และประเมินผลปัจจัยการจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจหาจุดอ่อนและปรับปรุงให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

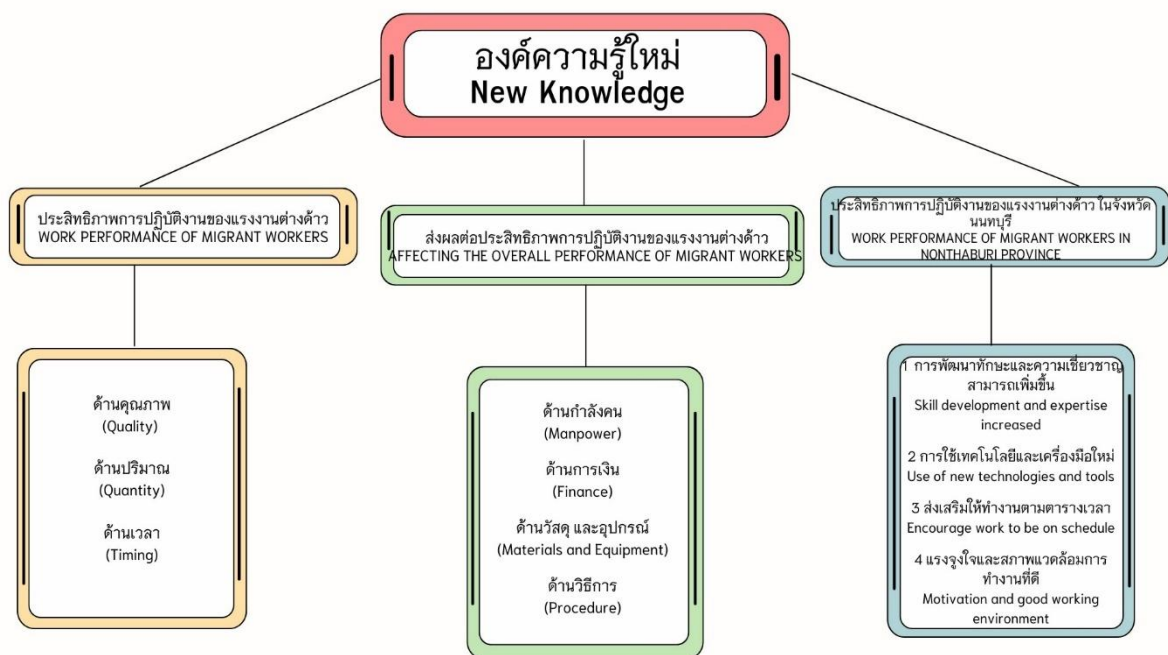
1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่ หรือลักษณะธุรกิจที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ธุรกิจขนาดใหญ่ หรือธุรกิจในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบได้
2. ควรทำการศึกษาลึกเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ผลกระทบจากการฝึกอบรมเฉพาะทาง หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในงาน
3. ควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากแรงงานต่างด้าว เพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน รวมถึงการศึกษาคำพินิจ และข้อเสนอแนะจากแรงงานเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการในอนาคต

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันในการติดตามงานและการฝึกอบรมออนไลน์

5. ควรทำการศึกษาถึงความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว เพื่อหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี และทั้งปัจจัยการจัดการ ด้านกำลังคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านวิธีการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ และด้านเวลาของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี และสุดท้ายจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญสามารถเพิ่มขึ้น 2) การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ 3) ส่งเสริมให้ทำงานตรงตามตารางเวลา และ 4) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ดังปรากฏในภาพ ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี

Figure 1 New knowledge on the performance of migrant workers in Nonthaburi Province

References

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Kanchanadit, B. (2017). *Determination of criteria for bringing foreign workers to work with employers in Thailand*. Prachatai Editorial.
- Klammas, S. (2021). *A study of the awareness of SMEs towards the national strategy: a case study of SMEs in Phuket Province*. Rangsit University.
- Kraiwan, Y. (2018). *Principles of research statistics and usage program* (5th ed.). Chulalongkorn University.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Nonthaburi Provincial Labor Office. (2021). *Report on the situation and indicators of labor conditions in Nonthaburi Province (January–December 2021)*. <https://nonthaburi.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/41/2021/02/>
- Office of Foreign Workers Administration. (2024). *Statistics on the number of foreigners who have received work permits remaining throughout the kingdom*. <https://www.doe.go.th>
- Phonglirat, R. (2018). Management for quality development of foreign workers in Bangkok. *Journal of Nakhonratchasima College*, 12(1), 13–23. http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2561Vol12No1_834.pdf
- Phengrungruangwong, R. (2022). Characteristics of foreign workers according to employers' needs: a case study of establishments in Nakhon Pathom Province. In *the 14th National Academic Conference, Nakhon Pathom Rajabhat University* (pp. 2308–2320).
- Porter, M.E. (1996). What is strategy?. *Harvard Business Review*, 74, 61–78.
- Promwan, M. (2009). *Quality of life of unskilled burmese labors in Sanpatong district, Chiang Mai province*[Independent study, Master of Public Administration, Chiang Mai University].
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Srisa-ard, B. (2010). *Introduction to research*. Suwiriyan.
- Tongsrang, H., & Chotchakornpant, K. (2023). Factors affecting the performance of migrant worker's working management policy in Bangkok. *Journal of SaengKhomKham Buddhist Studies*, 8(2), 300–323. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jsbs/article/view/258751>

Taylor, F.W. (2008). *The principles of scientific management*. Paperback.

Wichaiya, W., & Terat, S. (2021). Capital and skills development of women migrant workers: a case of women migrant worker from Myanmar, Lao People's Democratic Republic, and Cambodia in Thailand. *Thammasat University Journal*, 41(1), 60–82.

DOI:10.14456/tujournal.2022.3