

การพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา



รายงานการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย
เพื่อการพัฒนางานประจำ (Routine to Research)

มหาวิทยาลัยพะเยา

รุ่นที่ 12 ประจำปี 2568

Developing Process of Granting Visa for Foreigners
Working and Studying at the University of Phayao



This paper is a part of the research
for the development of routine job
University of Phayao
Generation 12 of the year 2025

การพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ของวรรณา เสริมสุข

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นรายงานการวิจัย
เพื่อการพัฒนางานประจำ (Routine to Research)
มหาวิทยาลัยพะเยา
รุ่นที่ 12 ประจำปี 2568



เรื่อง: การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา
ในมหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: วรธนา เสริมสุข, รายงานการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย
เพื่อการพัฒนางานประจำ มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 12 ประจำปี 2568

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.บรรจง ไชยรินคำ

คำสำคัญ: การพัฒนา กระบวนการทำวีซ่า ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่า
สำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา การวิจัยในครั้งนี้
มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
จำนวน 80 คน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/
วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงาน
และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ
พื้นฐานประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามพบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิต
ชาวต่างชาติมีความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามา
ปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.22) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านบุคลากรผู้ให้บริการ
โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.20) และด้านการให้บริการ โดยรวมเห็นด้วย
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.26) และโดยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา
ในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ
โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.02)

Title: Developing Process of Granting Visa for Foreigners Working and Studying at the University of Phayao

Author: Wanna Sermsook, This paper is a part of the research for the development of routine job, University of Phayao Generation 12 of the year 2025

Advisor: Dr.Banjong Chairinkom

Keywords: Developing, Process of Granting Visa, Foreigners Working and Studying

ABSTRACT

The objective of this quantitative study aimed to investigate the Developing Process of Granting Visa for Foreigners Working and Studying at the University of Phayao. Data was collected from 80 informants selected through a purposive sampling by a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows the opinion from the personnel responsible for supporting international staff and students in overall was at moderate level of agreement ($\bar{X} = 3.30$, S.D. =1.22) when considering each aspect, the service providers aspect was at moderate level of agreement ($\bar{X} = 3.12$, S.D. =1.20) followed by service delivery aspect was at high level of agreement ($\bar{X} = 3.75$, S.D. =1.26). In term of the opinion from the foreigners who came to work and study at the University of Phayao, the foreign service recipients' aspect was at high level of agreement ($\bar{X} = 3.79$, S.D. =1.02)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.บรรจง ไชยรินคำ รวมถึงทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเสียสละเวลา ในการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นถึงประเด็นต่าง ๆ ในการศึกษา และชี้แนะแนวทาง แก้ไขปัญหา การค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม รวมถึงกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็น ประโยชน์ในการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัว ที่เป็นแรงผลักดัน ให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี



วรรณภา เสริมสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของการบริหารจัดการ.....	8
แนวคิดทางการบริหารจัดการ.....	9
ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522.....	16
ความหมายของงานวิเทศสัมพันธ์และลักษณะงานของวิเทศสัมพันธ์.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

	ช
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากร และนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย และโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยพะเยา.....	34
ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ และด้านการให้บริการ.....	37
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	50
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา.....	51
ความคิดเห็นของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ในมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับ ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ.....	54
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	60
บทที่ 5 บทสรุป	62
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
ประวัติผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัยวิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา.....	34
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัยวิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา.....	35
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา.....	35
ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา.....	36
ตาราง 5 แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ.....	37
ตาราง 6 แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้บริการ.....	46
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา.....	51
ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา.....	51
ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา	52
ตาราง 10 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา.....	52
ตาราง 11 แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ	54

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา แต่เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้ชื่อว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 สภามหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีมติเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา และเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พุทธศักราช 2553 ขึ้นและได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงได้ถือว่า มหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร พร้อมมุ่งสู่การพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล โดยมหาวิทยาลัยพะเยามีเป้าหมายเพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในระดับโลก

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยาประกอบไปด้วย 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งในแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยพะเยาจะประกอบไปด้วยบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในส่วนของสายวิชาการจะมีบุคลากรที่เป็นทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยาในตำแหน่งอาจารย์ และมีนิสิตที่เป็นทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานต้องมีวีซ่าทำงานและนิสิตชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาต้องมีวีซ่านักเรียนที่ถูกต้องตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 34 (พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร...ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน) ซึ่งงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา จะมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้อมูลแนะนำกับผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับกระบวนการยื่นขอวีซ่า และมีหน้าที่ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการยื่นขอวีซ่าให้กับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อนที่จะเข้ามาทำงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงติดต่อ

ประสานงานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับระเบียบพิธีการตรวจคนเข้าเมือง เพื่อให้การดำเนินการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา และที่ผ่านมาผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยายังไม่เข้าใจถึงกระบวนการทำวีซ่าที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้การดำเนินการยื่นขอวีซ่ามีความล่าช้าและไม่ทันเวลา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบัน และปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำปัญหาที่พบไปพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบัน และปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อนำปัญหาที่พบไปพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย

พะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

กลุ่มตัวอย่างประชากร

1. เป็นเจ้าหน้าที่ประจำคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อชาวต่างชาติ ด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เป็นกลุ่มนิสิตชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ที่เป็นผู้ขอรับบริการบริการด้านการยื่นขอวีซ่านักเรียน
3. เป็นกลุ่มอาจารย์ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ที่เป็นผู้ขอรับบริการบริการด้านการยื่นขอวีซ่าทำงาน

ขนาดตัวอย่าง เลือกจากประชากรทั้งหมดแบบมีจุดมุ่งหมาย หรือการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรทั้งหมดมาจากผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา 37 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 80 คน คิดอัตราเป็นร้อยละร้อยละของจำนวนประชากรทั้งหมด สำหรับการตอบแบบสอบถาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงานโดยมีแนวทางและวิธีการใดๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานนำมาใช้ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ประสบความสำเร็จ

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานโดยมีการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ชาวต่างชาติ หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่นอกประเทศที่ตนเป็นพลเมือง โดยมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) และต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง

กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎกระทรวงที่ใช้อยู่ในปัจจุบันสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอนุญาตให้ชาวต่างชาติ เข้ามาพำนักอยู่ในราชอาณาจักรไทย เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการเข้ามาทำงานการท่องเที่ยว การศึกษาต่อ รวมไปถึงการเพิกถอนการอนุญาต ทั้งนี้ บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่ ตามกำหนดเวลาตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

วีซ่า คือ เอกสารที่ประเทศใดประเทศหนึ่งออกให้บุคคลที่ได้รับการพิจารณาให้สามารถเข้าประเทศผู้ออกตรวจลงตราได้ ภายในระยะเวลาหรือจุดประสงค์ที่บุคคลนั้นยื่นคำร้องขอไว้ใช้แสดงต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองขณะเข้าประเทศที่ได้ยื่นขอวีซ่าไว้ ปกติแล้วจะมีการประทับตราลงทับหนังสือเดินทางอาจเป็นสติ๊กเกอร์หรือตราประทับ

วีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน คือ วีซ่า Non-Immigrant “B” โดยชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน (กรณีเดินทางเข้าประเทศเพื่อทำงานเป็นพนักงานประจำ ฯลฯ หรือกรณีเดินทางมาราชอาณาจักรไทยเพื่อธุรกิจ) มีการออกใบอนุญาตพำนักสูงสุดไม่เกิน 90 วัน เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทย และในระหว่างที่พำนักอยู่ ท่านสามารถยื่นขอการขยายระยะเวลาพำนักอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้ (สูงสุดไม่เกิน 1 ปี) หลังจากนั้นสามารถต่ออายุหรือขยายระยะอนุญาตได้ทุกๆ ปี หากประสงค์จะทำงานที่ประเทศไทย ชาวต่างชาติต้องมีวีซ่าทำงานและใบอนุญาตทำงานต้องยื่นและขอใบอนุญาตทำงานก่อนเสมอ

วีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษา คือวีซ่า Non-Immigrant “ED” โดยชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยเพื่อการศึกษาต่อหรือเข้าเรียนในโรงเรียนสอนภาษาไทย สำหรับการขยายระยะเวลาพำนักหลังเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยตามกฎหมายทั่วไป ชาวต่างชาติสามารถขยายได้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้สำหรับการเข้าเรียน แต่สูงสุดไม่เกิน 1 ปี หลังจากนั้นสามารถต่ออายุหรือขยายระยะอนุญาตได้ทุก ๆ ปี

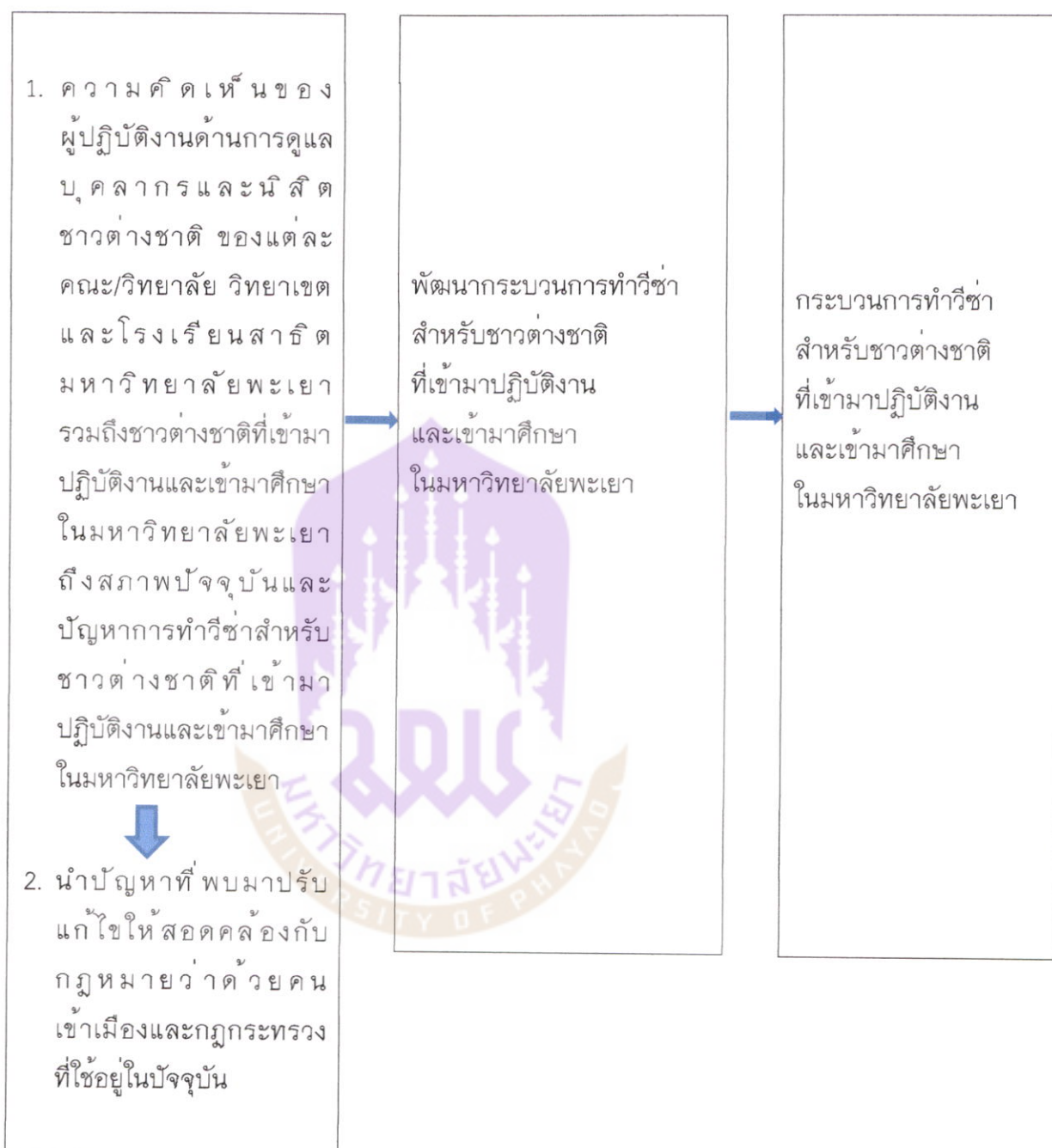
งานวิเทศสัมพันธ์ หมายถึง งานวิเทศสัมพันธ์ สังกัดกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ บุคลากรที่ทำงานวิเทศสัมพันธ์ จะมีหน้าที่ และรับผิดชอบด้านความร่วมมือ การให้หรือรับความช่วยเหลือและแลกเปลี่ยน รวมถึงประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ รวมถึงการฝึกอบรม การประชุม การต้อนรับอาคันตุกะ การเดินทางไปต่างประเทศของผู้บริหาร การแปลเอกสารและร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้ชาวต่างชาติ การให้ข้อมูลเรื่องทุนการศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

มีกระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ในมหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับเป็นแนวทางการดำเนินงาน



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา และรวมถึงชาวต่างชาติ

ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบัน และปัญหาการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติ ผู้รับบริการ โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับไหน เพื่อที่จะได้นำความคิดเห็นดังกล่าว ไปพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎกระทรวงที่ใช้อยู่ปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ มีกระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับเป็นแนวทางการดำเนินงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหารจัดการ
2. แนวคิดทางการบริหารจัดการ
3. ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522
5. ความหมายงานวิเทศสัมพันธ์และลักษณะงานของงานวิเทศสัมพันธ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการใดๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานนำมาใช้ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ประสบความสำเร็จ หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยผ่านการวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ การปฏิบัติงาน (Leading) และการควบคุมงาน (Controlling) (รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ตริเดช, รองศาสตราจารย์ นพ.สมชาติ ไตรรักษา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ศรีกรศรีนิจิตร, หลักการบริหารจัดการ, พฤษภาคม 2552, น.1)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ไว้ว่า เป็นแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่ม และมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ)

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายของงานบริหารจัดการ ไว้ว่า เป็นภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร มีการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร และมีการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2543), หน้า 21-22.)

แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold Koontz) ให้ความหมายของการจัดการ ไว้ว่า การดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น (Harold Koontz อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 6.)

เฟรดเดอริค วินสโลว์ เทเลอร์ (Frederick winslow taylor) ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Frederick winslow taylor อ้างถึงใน สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนองค์การด้านคนพิการ ปี 2555, น. 5)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางและวิธีการใดๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานนำมาใช้ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดทางการบริหารจัดการ

เป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลผลิตที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกันด้วย ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการนั้นเริ่มต้นขึ้นในช่วงที่เริ่มปฏิวัติอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี ค.ศ.1760 เรื่อยมา ซึ่งยุคนี้เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนมาเป็นแรงงานจากเครื่องจักร ทำให้มีการขยายอัตราการผลิตแบบก้าวกระโดด และเกิดระบบโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นมากมาย จนเกิดการจัดการบริหารการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการบริหารจัดการนี้ก็ได้รับการพัฒนาเรื่อยมาตามยุคตามสมัย แตกแขนง แนวทางการบริหารจัดการออกไปมากมาย ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ นั้น แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ๆ ตามแต่ละยุคดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory)

ได้เริ่มต้นช่วงปลายศตวรรษที่ 19 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในช่วงที่โลกเริ่มปรับตัวเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีดั้งเดิมในยุคเริ่มต้นนี้จะมีลักษณะมุ่งเน้นไปยังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient Productivity) เป็นหลัก

มากกว่าการใส่ใจบุคคล ระบบการบริหารงานจึงเน้นการมีแบบแผน กฎเกณฑ์ โครงสร้างชัดเจนแน่นอน มีรูปแบบตายตัว ลักษณะเป็นองค์กรที่มีรูปแบบ (Formal Organization) โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตสูงสุด ยุคนี้มนุษย์ที่ใช้แรงงานจะถูกมองเป็นเสมือนเครื่องจักรกล ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพมนุษย์ให้ทำงานได้ดีขึ้นเท่าไรก็ยิ่งสร้างผลผลิตได้ปริมาณเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยทฤษฎีและแนวความคิดในกลุ่มนี้อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1.1 แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้น หมายถึงการจัดการการทำงานแบบมีระบบ โดยอาศัยเทคนิคหรือวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ซึ่งก็คือ “กฎระเบียบ” นำมาใช้กับการปฏิบัติงานมีการศึกษาเหตุและผล เก็บข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้นๆ เริ่มเกิดขึ้นในช่วงต้นของยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนมาเป็นแรงงานจากเครื่องจักร ทฤษฎีในยุคนี้จะมุ่งเน้นไปยังเป้าหมาย ผลสำเร็จ ที่มาจากการจัดการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Frederic Winslow Taylor (เฟรเดอริค วินสโลว์ เทย์เลอร์) : กล่าวว่าการจัดการในรูปแบบนี้ดีกว่าการจัดการในรูปแบบเดิมอย่าง Rule of Thumb ที่ไม่มีรูปแบบชัดเจนดังในอดีตที่ผ่านมา โดยเขาได้เริ่มศึกษาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหลอมเหล็กที่เพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1878 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำและการบริหารงานไร้ประสิทธิภาพอย่างยิ่ง Taylor ได้นำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ ตั้งแต่การฝึกอบรมให้พนักงานใช้อุปกรณ์, การแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ อย่างชัดเจน, ตลอดจนการใช้วิธีจ่ายค่าแรงตามรายชิ้น ซึ่งทำให้โรงงานนี้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นถึง 4 เท่าตัวเลยทีเดียว สำหรับแนวความคิดตามรูปแบบนี้จะให้ความสำคัญกับปริมาณมากกว่าคุณภาพการผลิต

Max Weber (แมกซ์ เวเบอร์) : กล่าวว่าการกำหนดโครงสร้างตลอดจนการบริหารงานที่ชัดเจน จะมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ หลักลำดับชั้น (hierarchy) หลักความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (responsibility) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) หลักระเบียบวินัย (discipline) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

1.2 แนวความคิดการจัดการแบบหลักการบริหาร (Administrative Management)

แนวคิดนี้เกิดขึ้นในยุคคลาสสิกเช่นกัน แต่จะมีการจัดการที่เป็นระบบระเบียบขึ้น แนวความคิดนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่าการบริหารแบบวิทยาศาสตร์นั้นเป็นลักษณะสากลที่มีอยู่เป็นปกติอยู่แล้ว แต่นักทฤษฎีในกลุ่มการจัดการแบบการบริหารนี้จะมุ่งเน้นสนใจ

ในการปรับปรุงการทำงานของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายการจัดการโดยเฉพาะ ไม่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานระดับล่าง โดยนักทฤษฎีกลุ่มนี้จะมีสมมติฐานว่าความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารเสียมากกว่า

Lyndall Urwick & Luther Gulick :กล่าวว่า ในเรื่องทฤษฎีองค์กรและกระบวนการบริหารงาน จะให้ความสำคัญของการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่าง และมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการดังนี้

P – Planning :การวางแผน ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงาน รวมไปถึงการวางแผนการล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ

O – Organizing : การจัดองค์กร ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

S – Staffing :การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การจัดตำแหน่ง การพัฒนา เป็นต้น

D – Directing : การอำนวยความสะดวก ตั้งแต่หน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ออกคำสั่ง ไปจนถึงการมอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนภาวะการเป็นผู้นำ

Co – Co-ordinating : การประสานงานตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี รวมไปถึงการประสานงานในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

R – Reporting : การรายงานการปฏิบัติงานตั้งแต่งานส่วนบุคคลไปจนถึงองค์กร เพื่อให้รู้ถึงการทำงานของฝ่ายต่างๆ และควบคุมให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตรวจสอบตลอดจนประเมินผลได้

B – Budgeting :การบริหารงบประมาณ ตั้งแต่การประเมินงบประมาณ การจัดทำบัญชี การตรวจสอบด้านการเงิน ไปจนถึงการนำงบประมาณมาใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด

2. ทฤษฎีและแนวความคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีและแนวความคิดนี้พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) โดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา ทฤษฎีนี้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเริ่มมีการศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เพิ่มขึ้น มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากร ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเชิงมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเริ่มเกิดการศึกษากลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ซึ่งแฝงเข้ามาในองค์กร

ที่มีรูปแบบมากขึ้นเรื่อยๆ ตลอดจนให้ความสนใจในด้านความต้องการของมนุษย์ที่สามารถส่งผลต่อกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเอง สำหรับแนวคิดที่โดดเด่นในยุคนี้ ได้แก่ การสร้าง Teamwork

2.1 แนวความคิดการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation)

แนวคิดนี้ค่อนข้างจะขัดแย้งกับแนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ที่เน้นไปที่ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นหลัก และมองข้ามความสำคัญของบุคคลไป มุ่งให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามกระบวนการควบคุมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ แต่นักทฤษฎีในแนวมนุษย์สัมพันธ์นี้มีแนวความคิดว่าการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยแรงงานคนเป็นสำคัญ แล้วมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการหลากหลายมิติ และไร้เหตุผลด้วย ไม่ได้ทำงานเพื่อหวังตอบแทนเรื่องค่าจ้างเพียงอย่างเดียว อีกทั้งมนุษย์ทุกคนยังมีลักษณะที่แตกต่างกัน ฉะนั้นการใส่ใจเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อผลผลิตโดยตรงด้วยเช่นกัน และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

Abraham H. Maslow : กล่าวว่า แนวความคิดในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ที่โดดเด่นมากและเป็นที่รู้จักไปทั่วโลกจนถึงยุคปัจจุบันนี้ก็คือแนวความคิดของ Maslow ที่เรารู้จักกันดีนั่นเอง ซึ่งนักทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์นี้ได้นำเสนอทฤษฎี Hierarchy of Needs หรือ ทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ หรือที่คนยุคนี้อาจเรียกติดปากกันในชื่อ “ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow Theory)” ที่สร้างแผนภูมิปิรามิตแสดงลำดับขั้นความสำคัญของความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างยอดเยี่ยมทีเดียว โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย(physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง(security or safety needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization)

Hugo Münsterberg : กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงให้ได้ผลผลิตมากที่สุด โดยเน้นการใช้พลังงานคนให้เป็นประโยชน์กับความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ ตัดทอนเวลาทำงานให้น้อยลง แต่ได้งานเพิ่มมากขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

Elton Mayo : กล่าวว่า การทำงานกับคณะวิจัยพนักงานที่โรงงาน Hawthorne Plant ของบริษัท Western Electric ในชิคาโก รัฐอิลลินอยด์ สหรัฐอเมริกา ช่วงปี ค.ศ.1927-1932 ซึ่งเน้นไปที่การวิจัย 3 เรื่องใหญ่ได้แก่ ศึกษาสภาพห้องทำงาน (Room Studies), การสัมภาษณ์ (Interview Studies) และ การสังเกตการณ์ (Observation Studies) จนเกิดเป็นกรณีศึกษา

สำคัญอย่าง Hawthorne Effect ที่เป็นต้นแบบการศึกษาเรื่อง Employee Motivation หรือ Theory of Motivation

3. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ในยุคที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไว ธุรกิจต่างๆ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงมีการผสมผสานหลากหลายรายละเอียดเข้ามา โดยเฉพาะการนำเอาหลักคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ในระบบการคำนวณต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ไปจนถึงการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการออกมาหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ในยุคการบริหารสมัยใหม่นี้มีนักทฤษฎียุคใหม่เกิดขึ้นมากมายและสม่ำเสมอ มีการค้นคิดวิธีการบริหารจัดการหลากหลายรูปแบบออกมาไม่ต่างจากการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ดังนี้

Henri Fayol : กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับบุคคลากร ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทน ไปจนถึงระบบสวัสดิการ เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานและสร้างความภักดีต่อองค์กรในคราวเดียวกันด้วย ซึ่งทฤษฎีของเขานั้นก็คือ Fayolism หรือทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ Theory of Business Administration โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่ P – Planning : การวางแผน O – Organizing : การจัดองค์กร C – Commanding : การบังคับบัญชาหรือสั่งการ C – Coordinating : การประสานงาน C – Controlling : การควบคุม

Edwards Deming : กล่าวว่า ระบบการบริหารงานแบบ PDSA หรือ Plan-Do-Study-Act เป็นทฤษฎีการพัฒนาแบบต่อเนื่อง ต่อมาได้มีการพัฒนามาเป็น PDCA หรือ Plan-Do-Check-Act หรือบางทีก็เรียกว่า Deming Cycle โดยทฤษฎีนี้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากเมื่อถูกนำไปใช้กับการบริหารบริษัทในญี่ปุ่นหลังช่วงยุคสงครามโลกครั้งที่สอง จนทำให้ญี่ปุ่นก้าวขึ้นมาเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ใหญ่เป็นอันดับสองของโลก

William Ouchi : กล่าวว่า การบริหารจัดการแบบอเมริกัน และ Theory J ซึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น โดยนำเอาข้อดีของทั้งสองศาสตร์มาผสมผสานกันจนเกิดเป็นทฤษฎีบริหารรูปแบบใหม่ขึ้น โดย Theory Z มีหลักสำคัญสรุปได้ดังนี้ ระยะเวลาจ้างงานเป็นแบบระยะยาว หรือ ตลอดชีวิต ลักษณะงานอาชีพต้องให้เรียนรู้หลายๆ ด้าน ไม่เน้นที่ด้านเดียว การเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องรอระยะเวลา 10 ปี เลื่อนได้ตามความสามารถและเหมาะสม มีการประเมินประสิทธิภาพของการทำงานแบบระบบทีม การตัดสินใจ

มีการกระจายอำนาจ และรวมอำนาจตามสถานการณ์และความเหมาะสม ทุกคนมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีอิสระในความคิดของตนเอง เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรให้ดี การบริหาร ใช้ระบบ Management by Objective (MBO) หรือการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักและเป็นแบบที่ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนด

W. Chan Kim : กล่าวว่า Blue Ocean Strategy เป็นหลักการที่พยายามหักล้างแนวความคิดกลยุทธ์ต่างๆ ในปัจจุบันที่ใช้กันอยู่ เพราะนั่นทำให้เกิดการลอกเลียนแบบการแข่งขันกันอย่างเอาเป็นเอาตายจนเกิดสงครามธุรกิจ ซึ่งกลยุทธ์ Blue Ocean Strategy นี้จะแนะนำว่าถ้าองค์กรต้องการจะเติบโตในยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงนี้จริงๆ จะต้องแสวงหาทะเลแห่งใหม่ แทนที่จะต่อสู้กันในทะเลเลือด (Red Ocean) ที่มีผู้แข่งขันมากมาย การแสวงหาแหล่งใหม่นี้ก็คือการสร้างตลาดใหม่ๆ การสร้างโอกาสใหม่ๆ การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการบริหารหรือแม้แต่ทำธุรกิจแบบใหม่ ซึ่งตลาดใหม่ที่ไม่มีคู่แข่งนี้อาจทำให้ธุรกิจโตไวอย่างก้าวกระโดดได้ด้วย ซึ่งหลักการนี้เป็นจุดกำเนิดความคิดของคนยุคหลังๆ ที่ก่อให้เกิดธุรกิจรวมถึงตลาดใหม่ๆ ขึ้นมามากมาย หลักการสำคัญของ Blue Ocean Strategy นั้นมี 4 ข้อ ดังนี้

การยกเลิก (Eliminated) ซึ่งแนวความคิดที่ว่าของบางอย่างเราเคยคิดว่าลูกค้าต้องการ แต่ความเป็นจริงแล้วอาจไม่มีความต้องการอยู่เลยก็ได้ ให้ลองหาของที่ลูกค้าต้องการที่แท้จริงดู ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่เคยมีอยู่ในตลาดด้วยซ้ำ

การลด (Reduced) การเข้าใจในคุณค่าของสินค้าที่มีแนวความคิดต่างจากระบบอุตสาหกรรม ซึ่งระบบอุตสาหกรรมจะส่งเสริมให้มีการผลิตให้มาก บางครั้งการผลิตอาจเกินความต้องการของตลาด หรือผลิตเพื่อสร้างความต้องการจนเกิดพอดี ประเมินว่าลูกค้ามีความต้องการมาก แต่อันที่จริงอาจไม่ต้องการอย่างที่คิด การลดตามแนวคิดแบบอุตสาหกรรมนี้อาจสร้างความพอดีในการบริโภค และไม่สร้างการบริโภคที่มากจนเกินความจำเป็นด้วยในขณะเดียวกันก็ช่วยลดงบประมาณลงได้มาก

การเพิ่ม (Raised) มีการลดก็ย่อมมีการเพิ่ม ปัจจัยบางอย่างอาจจำเป็นต่อตลาดในส่วนนี้หากการเพิ่มมีปริมาณที่มากก็อาจคิดในรูปแบบอุตสาหกรรมการผลิตได้

การสร้าง (Created) ผลิตภัณฑ์บางอย่างอาจยังไม่มีเคยมีในตลาด เป็นช่องว่างทางอุตสาหกรรม มีความต้องการสูง หรืออาจเป็นการสร้างตลาดใหม่ สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ และสร้างความต้องการใหม่ๆ ให้เกิดการบริโภค เป็นต้น

Franklin D. Roosevelt (FDR) : กล่าวว่า นโยบาย New Deal ที่คิดค้นขึ้นเพื่อแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ The Great Depression ที่รุนแรงที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ของ

สหรัฐอเมริกา โดยนโยบายนี้แตกเป็นหลักการ 3Rs ที่ประกอบไปด้วย Relief การบรรเทาทุกข์หรือลดปัญหาต่างๆ 2.Recovery การฟื้นฟูสิ่งที่แย่ให้กลับดีขึ้น 3.Reform การปฏิรูปลองใหม่ให้ก้าวหน้า ซึ่งหลักการนี้ยังถูกนำไปใช้อีกมากมายตั้งแต่หน่วยงานรัฐบาล, บริษัทเอกชน, หรือแม้แต่ผู้บริหารในประเทศอื่นๆ

สรุปแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการได้ว่ายุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีหลากหลายรูปแบบที่ไม่ใช่แค่เรื่องระบบโรงงานและอุตสาหกรรม แต่เพียงอย่างเดียว ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญกับการทำงานของทุกระบบและทุกองค์กร เสมอไม่ว่าจะยุคสมัยใดก็ตาม ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นอาจต่างกันไปตามลักษณะธุรกิจหรือสไตล์ของแต่ละองค์กร แต่ท้ายที่สุดแล้วทุกองค์กรต่างก็มีจุดประสงค์หลักเดียวกัน นั่นก็คือต้องการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าอย่างยอดเยี่ยมที่สุดและประกอบธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามยังมีหลักการบริหารจัดการอีกมากมายที่เกิดขึ้นบนโลกนี้ ตั้งแต่หลักการของนักทฤษฎียุคเก่าไปจนถึงกลยุทธ์ของนักวิชาการตลอดจนนักบริหารยุคใหม่ หลายหลักการในอดีตยังคงนำมาใช้ได้ผลดีจนถึงยุคปัจจุบัน หรือบางองค์กรเองต่างก็สร้างสรรค์หลักการบริหารของตนเองขึ้นมาใหม่ให้มีความเฉพาะตัว ขณะที่หลายองค์กรอาจผสมผสานหลักการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ร่วมกันก็มี อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นหลักการไหน หากองค์กรเลือกหลักการบริหารจัดการมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับขนาด และลักษณะขององค์กรของตน ก็อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน (<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>)

3. ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม (ปัทมาพร ท่อชู, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2016)

จอห์น ดี. มิลเล็ท (John D.Millet,1954) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการ

อย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (John D.Millet,1954 อ้างถึงใน บัณฑิต ท่อชู, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2016)

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้ให้ความหมายของการมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของตัวบุคคลไว้ว่า การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงาน ได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ (2544) อ้างถึงใน บัณฑิต ท่อชู, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2016)

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ว่า ความสามารถ และทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในที่สุด (สิริวดี ชูเชิด (2556) อ้างถึงใน บัณฑิต ท่อชู, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2016)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจ ทำงานโดยมีการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ชาวต่างชาติ หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่นอกประเทศที่ตนเป็นพลเมือง (วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ให้ความหมายของ คนต่างด้าว ไว้ว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และได้ให้ความหมายของ คนต่างด้าว เข้าเมืองถูกกฎหมาย ไว้ว่า คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่

หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้นๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง (กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์, <https://www.m-society.go.th/home.php>)

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอนุญาตให้ชาวต่างชาติ เข้ามาพำนักอยู่ในราชอาณาจักรไทย เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการเข้ามาทำงาน การท่องเที่ยว การศึกษาต่อ รวมไปถึงการเพิกถอนการอนุญาต หากพบว่าชาวต่างชาติ มีพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อสังคมของประเทศไทย โดยมีเนื้อหาเป็นการควบคุมและดูแลกลุ่มชาวต่างชาติดังกล่าวให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย (กิ่งแก้ว กัณหา, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมชาวต่างชาติที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคมของประเทศไทย”, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 11 บัญญัติว่า “บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานีหรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 7 บัญญัติว่า “งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใดเมื่อใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ก็ได้”

สมโภช ชีรวัดมนเศรษฐ์ ได้กล่าวว่า ในการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยนั้น เป็นสิทธิเด็ดขาดสำหรับคนไทยแต่เป็นสิทธิที่มีเงื่อนไขสำหรับคนต่างด้าวเนื่องจากว่างานหลายประเภทจำเป็นต้องสงวนหรือจำกัดไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น ด้วยเหตุผลด้านความมั่นคงของประเทศ หรือเพราะความสามารถในการแข่งขันกับคนต่างด้าวของคนไทยยังไม่เพียงพอ แต่อย่างไรก็ตามสิทธิในการทำงานของคนต่างด้าวก็ไม่ได้ถูกจำกัดอย่างเด็ดขาด ซึ่งงานที่กฎหมายห้ามไม่ให้คนต่างด้าวทำสามารถแยกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทงานไร้ฝีมือ ประเภทงานกึ่งไร้ฝีมือ ประเภทงานมีฝีมือที่คนไทยมีความสามารถทำได้ (สมโภช ชีรวัดมนเศรษฐ์)

“ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 2550. หน้า 6.)

ชิตชนก สาครเย็น ได้กล่าวว่า คนต่างด้าวจะต้องเข้ามาในประเทศไทยโดยได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว ซึ่งผู้ยื่นขอวีซ่าจะต้องมีจดหมายเชิญหรือจดหมายรับรองการทำงานจากบริษัทในประเทศไทยไปยื่นต่อสถานทูตหรือกงสุลไทยในต่างประเทศที่คนต่างด้าวแจ้งความประสงค์จะขอรับการตรวจลงตราโดยเมื่อมาถึงประเทศไทย พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจจะประทับตราอนุญาตให้คนต่างด้าวพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลา 90 วัน ในช่วงระยะเวลาเวลา 90 วันนี้ คนต่างด้าวจะต้องยื่นขอใบอนุญาตทำงานกับกองงานคนต่างด้าวโดยจะต้องเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆให้ครบถ้วนและดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีของการขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวที่ยังมิได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยผู้ยื่นขอจะต้องกรอกแบบฟอร์มคำขอรับใบอนุญาตทำงาน พร้อมกับแนบเอกสารต่างๆตามที่เจ้าหน้าที่กำหนดเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจึงนำหลักฐานการได้รับอนุญาตพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทมายื่นขอต่ออายุวีซ่าโดยทางสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะอนุญาตให้อยู่ต่อได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี (ชิตชนก สาครเย็น, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 2547. หน้า 17)

จตุพร แซ่เตี่ยว ได้กล่าวว่า เนื่องด้วยปัจจุบัน มีจำนวนนักเรียนชาวต่างชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่นักเรียนต่างชาติให้ความสนใจที่จะเข้ามาศึกษาต่อ โดยจากการสำรวจจำนวนนักศึกษาต่างชาติที่มีความสนใจในการศึกษาต่อในต่างประเทศเพื่อจัดอันดับประเทศที่นักเรียนต่างชาติให้ความนิยมมากที่สุดพบว่า ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 4 ของทวีปเอเชียและอันดับที่ 24 ของโลก โดยนักเรียนต่างชาติส่วนมาก (ร้อยละ 56.57) เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าสนใจและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงระบบการศึกษาสามารถทำให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายในการเรียนและการทำงานได้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้นักเรียนต่างชาติที่เข้ามาทำการศึกษาต่อในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี เห็นได้จากจำนวนนักเรียนต่างชาติจากสถิติที่รวบรวมโดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า มีจำนวนของนักเรียนต่างชาติโดยเฉพาะนักเรียนต่างชาติในระดับอุดมศึกษา เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยตามบทบัญญัติใน พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 และ มาตรา 34 รวมถึงคำสั่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่ 138/2557 และคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 327/2557 ซึ่งกำหนดให้สามารถอนุญาตให้คนต่างด้าว

ซึ่งขอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว โดยมีเหตุจำเป็น เพื่อการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ตามระยะเวลาที่สถานศึกษารับรองครั้งละไม่เกิน 1 ปี (จตุพร แซ่เตี่ยว, “ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียนต่างชาติซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย” มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ทั้งนี้ ชาวต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยจะต้องมีวีซ่าที่ถูกต้องพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 วีซ่า หมายถึง เอกสารที่ประเทศใดประเทศหนึ่งออกให้บุคคลที่ได้รับการพิจารณาให้สามารถเข้าประเทศผู้ออกตรวจลงตราได้ภายในระยะเวลาหรือจุดประสงค์ที่บุคคลนั้นยื่นคำร้องขอ ไว้ใช้แสดงต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองขณะเข้าประเทศที่ได้ยื่นขอวีซ่าไว้ ปกติแล้วจะมีการประทับตราลงหนังสือเดินทาง (passport) อาจเป็นสติ๊กเกอร์หรือตราประทับ หรืออาจอยู่ในรูปแบบที่ไม่ได้ประทับลงในหนังสือเดินทาง ซึ่งปัจจุบันบางประเทศมีการลงตราประทับแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ประเภทของวีซ่า มีดังนี้

วีซ่าเดินทางผ่าน (Transit Visa) ปกติจะมีอายุประมาณ 5 วัน เพื่อเป็นทางผ่านไปยังประเทศอื่นที่เป็นจุดหมาย ไม่ใช่ประเทศที่ได้รับอนุญาตซึ่งวีซ่าเดินทางผ่าน

วีซ่าท่องเที่ยว (Tourist Visa) เป็นวีซ่าที่มีจุดประสงค์ในการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยว โดยไม่มีกิจกรรมทางธุรกิจมาเกี่ยวข้องของระหว่างการเดินทางนั้นๆ

วีซ่าธุรกิจ (Business Visa) เป็นวีซ่าเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำการค้าหรือติดต่อธุรกิจ ในประเทศผู้ออกวีซ่า หรือกิจกรรมอื่นใดอันเกี่ยวกับการทำธุรกิจ ในบางประเทศจะมีการรวมเอาการจ้างงานอย่างถาวรไว้ในการอนุญาตนี้ด้วย

วีซ่าทำงาน ชั่วคราว (Temporary Worker Visa) เป็นวีซ่าที่แสดงว่าบุคคลนั้นได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศนั้นได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่ระบุเอาไว้ในวีซ่า ส่วนใหญ่วีซ่าชนิดนี้มีขั้นตอนวิธีปฏิบัติมาก การได้มาซึ่งวีซ่าจึงค่อนข้างยาก แต่มีช่วงเวลาการได้รับอนุญาตที่ยาวนานกว่าวีซ่าธุรกิจ

วีซ่า ณ ช่องทางอนุญาตของด่านตรวจคนเข้าเมือง (On-Arrival Visa) เป็นวีซ่าที่ได้รับเมื่อเดินทางถึงประเทศที่เป็นจุดหมายการเดินทาง ซึ่งจะได้รับตรงจุดตรวจคนเข้าเมือง

วีซ่าคู่สมรส หรือวีซ่าแต่งงาน (Spouse Visa, Partner Visa, Marriage Visa) เป็นวีซ่าที่อนุญาตให้คู่แต่งงานไม่ว่าชายหรือหญิง ที่เป็นคู่สมรสของผู้ถือสัญชาติของประเทศนั้น ๆ สามารถเดินทางเข้าสู่ประเทศของอีกฝ่ายหนึ่งและพำนักได้ถาวรตามบุคคลในครอบครัว

วีซ่าคู่หมั้น (Fiancee Visa, Prospective Marriage Visa, settlement Visa) เป็นวีซ่าที่อนุญาตให้คู่แต่งงานไม่ว่าชายหรือหญิง ที่มีความประสงค์จะเดินทางเข้าไปพำนักอยู่ในประเทศตามสัญชาติของอีกฝ่ายและจะต้องทำการสมรสผู้ถือสัญชาติของประเทศดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดตามวีซ่า และสามารถเดินทางเข้าสู่ประเทศของอีกฝ่ายหนึ่งและพำนักได้ถาวรตามบุคคลในครอบครัว

วีซ่านักเรียน (Student Visa) เป็นวีซ่าซึ่งอนุญาตให้ทำการเรียนในประเทศที่ได้รับวีซ่านักเรียนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในบางประเทศอาจใช้วีซ่าท่องเที่ยวแทน

วีซ่านักเรียนจะแบ่งเป็น 2 แบบใหญ่ๆ

แบบแรกคือ Student visitor มีระยะเวลา 0 – 1 ปี สำหรับน้องๆ ที่ต้องการไปเรียนภาษาอังกฤษโดยตรง ข้อดี คือ ข้อจำกัดในการทำวีซ่าสั้นๆ แต่ ข้อเสีย คือ ไม่สามารถต่อวีซ่าที่ต่างประเทศได้ต้องกลับมาต่อที่ประเทศไทย และไม่สามารถทำงานได้

แบบที่สอง คือ tier 4 visa คือ สำหรับน้องๆ ที่ไปเรียนเป็นคอร์ส เช่น เรียนต่อปริญญา เป็นต้น ข้อดี คือ สามารถต่อวีซ่าที่นั่นได้ แต่ข้อเสียคือ ข้อจำกัดในการทำวีซ่าเยอะพอสมควร

วีซ่าท่องเที่ยวและทำงาน (Working Holiday Visa) เป็นวีซ่าที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศผู้เป็นภาคี มีสาระสำคัญคือ สามารถเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวและทำงานภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้

วีซ่าการทูต (Diplomatic Visa) เป็นวีซ่าที่อนุญาตให้แก่ผู้ที่ถือหนังสือเดินทางทางการทูตหรือเพื่อการของรัฐของประเทศนั้นๆ

วีซ่านักเขียน (Journalist Visa) เป็นวีซ่าที่อนุญาตให้กับนักเขียนหรือผู้สื่อข่าวจากหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ

วีซ่าอพยพ (Immigration Visa) เป็นวีซ่าอนุมัติให้กับผู้ที่ต้องการอพยพไปตั้งถิ่นฐานยังประเทศที่อนุญาต

วีซ่าผู้รับบำนาญ หรือ วีซ่าผู้เกษียณ (Pensioner Visa หรือ Retirement Visa) เป็นวีซ่าซึ่งบางประเทศอนุญาตให้สำหรับผู้ที่สามารถแสดงตนได้ว่ามีรายได้ในต่างประเทศซึ่งไม่ใช่ประเทศที่ออกวีซ่าดังกล่าวให้ แต่ต้องเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่มี ความประสงค์ที่จะทำงานแล้ว มักมีการจำกัดอายุของผู้รับอนุญาต

(<https://www.ohvisapro.com/contact-us/>)

สำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานจะต้องได้รับวีซ่าทำงาน และเข้ามาศึกษาในประเทศไทยจะต้องได้รับวีซ่านักเรียน

วีซ่าทำงาน หรือ Non-Immigrant “B” (ทำงานหรือติดต่อธุรกิจ) มีอายุ 3 เดือน นับจากวันที่ยื่นขอวีซ่าและใช้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 90 วัน สามารถต่อวีซ่า Non-Immigrant “B” ได้อย่างถูกกฎหมายเป็นระยะอย่างมากรวม 1 ปี (<https://artralux.co.th/travel-guide/how-to-apply-non-b-visa>)

วีซ่าเกษียณอายุ หรือ Non-Immigrant “O” ได้รับอนุญาตให้พำนักอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นระยะเวลา 90 วัน และสามารถขอขยายวีซ่าต่อได้อีก 1 ปี ซึ่งวีซ่าประเภทนี้สามารถทำงานได้แต่ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (<https://lawyer-vwork.com/วีซ่าเกษียณอายุ-หรือ-visa-non-immigrant>)

วีซ่านักเรียน หรือ Non-Immigrant “ED” เป็นวีซ่าเพื่อศึกษาเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ฝึกงานในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและองค์การระหว่างประเทศ ฝึกงานโดยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา และศึกษาในหลักสูตรการศึกษาอื่น ๆ มีอายุ 3 เดือน นับจากวันที่ยื่นขอวีซ่า และใช้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 90 วัน สามารถต่อวีซ่า Non-Immigrant “ED” ได้อย่างถูกกฎหมายเป็นระยะอย่างมากรวม 1 ปี (<https://www.visatogo.co.th/non-immigrant-ed/>)

5. ความหมายของวิเทศสัมพันธ์ และลักษณะงานของวิเทศสัมพันธ์

พจนานุกรมไทย ได้ให้ความหมาย วิเทศสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์กับต่างประเทศ (www.พจนานุกรมไทย.com)

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมาย วิเทศสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับองค์การโลก องค์การระหว่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ หน่วยชำนาญพิเศษต่าง ๆ ตลอดจนจนการแปลเอกสารและร่างโต้ตอบหนังสือภาษาต่างประเทศและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.พ., มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 : วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2552)

ส่วนงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ให้ความหมาย วิเทศสัมพันธ์ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับกิจการต่างประเทศทั้งหมด ทั้งนี้รายละเอียดจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับภารกิจหลักของหน่วยงาน (ส่วนงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, คู่มืองานวิเทศสัมพันธ์, น.6)

หน่วยวิเทศสัมพันธ์ สังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์ กล่าวว่า ลักษณะของงานวิเทศสัมพันธ์จะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ

การพิจารณาศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอผู้บังคับบัญชา และดำเนินการเกี่ยวกับ การติดต่อประสานงานด้านการขอและให้ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งใน และต่างประเทศ เตรียมข้อมูลเพื่อให้รายละเอียดเรื่องทุนการศึกษา ฝึกอบรม วิจัยหรือดูงาน แพลนเอกสารและร่างโต้ตอบหนังสือราชการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ แก่ผู้เชี่ยวชาญ นักศึกษาและชาวต่างประเทศที่มาเยือนคณะฯ ให้คำปรึกษา ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ดำเนินการเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐกิจและการประชุมนานาชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (หน่วยวิเทศสัมพันธ์ สังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์, เว็บไซต์หน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

คณะทำงานทบทวนและจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ ด้านนิติบัญญัติ กล่าวว่า ลักษณะของงานวิเทศสัมพันธ์จะปฏิบัติเกี่ยวกับการประชุมระหว่างประเทศ เป็นเจ้าหน้าที่บริการคณะผู้แทนรัฐสภาไทย ติดต่อ ประสานงานกับองค์การรัฐสภา ระหว่างประเทศ ปฏิบัติงานด้านพิธีการทูต ล่าม แพลนเอกสาร และร่างหนังสือโต้ตอบ ภาษาต่างประเทศ งานกิจการพิเศษอื่นๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (คณะทำงานทบทวนและจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 ในคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ, คู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ สายงานวิเทศสัมพันธ์ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, น. 3)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า งานวิเทศสัมพันธ์ จะเกี่ยวข้องกับงานด้านต่างประเทศ บุคลากรที่ทำงานวิเทศสัมพันธ์ จะมีหน้าที่และรับผิดชอบด้านความร่วมมือ การให้หรือรับความช่วยเหลือและแลกเปลี่ยน รวมถึงประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ รวมถึงการฝึกอบรม การประชุม การต้อนรับอาคันตุกะ การเดินทางไปต่างประเทศของผู้บริหาร การแปลเอกสารและร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้ชาวต่างชาติ การให้ข้อมูลเรื่องทุนการศึกษา

ลักษณะงานของวิเทศสัมพันธ์

งานวิเทศสัมพันธ์ สังกัดกองบริการการศึกษางานวิเทศสัมพันธ์เป็นงานที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ อาทิ นโยบาย บุคลากร และการบริหารจัดการทรัพยากรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเป็นสากล โดยปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านธุรการ หน้าที่และความรับผิดชอบโดยรวม คือ สรุปลงและนำเสนอเรื่องด้านการต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกต่อมหาวิทยาลัย จัดทำจดหมายและเอกสารโต้ตอบฉบับภาษาอังกฤษ ออกหนังสือรับรองฉบับภาษาอังกฤษ ประชาสัมพันธ์ทุนแก่บุคลากรและนิสิต

2) ด้านการต้อนรับ หน้าที่และความรับผิดชอบโดยรวม คือ ต้อนรับและรับรองอาคันตุกะที่มาเยือนมหาวิทยาลัย

3) ด้านการดูแลชาวต่างชาติ หน้าที่และความรับผิดชอบโดยรวม คือ อำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับพำนักในราชอาณาจักร อำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับการอนุญาตให้สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย อำนวยความสะดวกให้กับนิสิตและนักเรียนทุนกัมพูชาที่ศึกษา ณ มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับการพำนักในราชอาณาจักร รวมถึงดูแลทุกเรื่องของนิสิตและนักเรียนทุนกัมพูชาตั้งแต่เริ่มรับเข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

4) ด้านการสนับสนุนการเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ หน้าที่และความรับผิดชอบโดยรวม คือ ประสานการเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศของผู้บริหาร อำนวยความสะดวกในการจัดทำหนังสือเดินทางชนิดราชการและการขอตรวจลงตราให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

5) และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา

เพื่อให้ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ยื่นขอวีซ่าถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 (1) ชาวต่างชาติที่จะเข้ามาในราชอาณาจักรต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและสมบูรณ์ และได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ โดยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานจะต้อง

ได้รับวีซ่าทำงาน หรือ Non-Immigrant “B” (ทำงานหรือติดต่อธุรกิจ) ซึ่งวีซ่าที่ได้รับมีอายุ 3 เดือน นับจากวันที่ยื่นขอวีซ่าและใช้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 90 วัน และสามารถต่อวีซ่า Non-Immigrant “B” ได้อย่างถูกกฎหมายเป็นระยะอย่างมากที่สุด 1 ปี (<https://artralux.co.th/travel-guide/how-to-apply-non-b-visa>) หรือจะต้องมีวีซ่าเกษียณอายุ หรือ Non-Immigrant “O” ได้รับอนุญาตให้พำนักอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นระยะเวลา 90 วัน และสามารถขอขยายวีซ่าต่อได้อีก 1 ปี ซึ่งวีซ่าประเภทนี้สามารถทำงานได้แต่ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (<https://lawyer-vwork.com/วีซ่าเกษียณอายุ-หรือ-visa-non-immigrant>) และสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาจะต้องได้รับวีซ่านักเรียน หรือ Non-Immigrant “ED” เป็นวีซ่า เพื่อศึกษาเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ฝึกงานในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและองค์การระหว่างประเทศ ฝึกงานโดยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา และศึกษาในหลักสูตรการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งวีซ่าที่ได้รับมีอายุ 3 เดือน นับจากวันที่ยื่นขอวีซ่า และใช้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 90 วัน สามารถต่อวีซ่า Non-Immigrant “ED” ได้อย่างถูกกฎหมายเป็นระยะอย่างมากที่สุด 1 ปี (<https://www.visatogo.co.th/non-immigrant-ed/>)

ดังนั้น ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จะได้รับวีซ่าที่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ในฐานะผู้ให้บริการชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ควรสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้และเข้าใจประเด็นการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา มีความเข้าใจกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองเมื่อต้องรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา มีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับยื่นขอวีซ่าครบถ้วนถูกต้องตามสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ระบุไว้ มีการประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกครั้งเกี่ยวกับการทำวีซ่า เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยลดปัญหาการดำเนินการทำวีซ่ามีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการเก็บข้อมูลของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำวีซ่า และมีการจัดทำกระบวนการทำวีซ่าสำหรับรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง สำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ในฐานะผู้รับบริการควรจะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานและเข้ามาศึกษาในประเทศไทย เข้าใจขั้นตอนการยื่นขอวีซ่ามีการจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวครบถ้วนสำหรับการยื่นขอวีซ่าเพื่อความรวดเร็ว

และถูกต้อง ทั้งนี้ ที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ทำให้บางกรณีเกิดความล่าช้าในการยื่นขอวีซ่า ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการทำวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัยของ นิภาวรรณ เจริญลักษณ์ กล่าวว่า ประเด็นสำคัญในการให้บริการการต่อวีซ่าสำหรับอาจารย์ชาวต่างชาติ จะพบปัญหาและอุปสรรค ด้านการสื่อสารกับอาจารย์ชาวต่างประเทศ ในกรณีที่อาจารย์ชาวต่างประเทศไม่ทราบกฎ ระเบียบ เอกสารและค่าธรรมเนียมในการต่อวีซ่า ส่งผลกระทบทำให้การขอวีซ่าเกิดความล่าช้า พบปัญหาและอุปสรรคด้านการเตรียมเอกสารค่อนข้างมาก เอกสารไม่ครบถ้วน พบปัญหาและอุปสรรคด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายใน เช่น งานคลัง งานพัสดุ หน่วยทรัพยากรบุคคล มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้การประสานงานล่าช้า อีกทั้งการดำเนินงานตรวจคนเข้าเมืองมีระเบียบและเอกสารค่อนข้างมาก จึงค่อนข้างใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากหากเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วนต้องเดินทางไปติดต่อหลายครั้ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาขั้นตอนการต่อวีซ่าสำหรับอาจารย์ชาวต่างประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ชัยฤทธิ์ กล่อมใจ อ่างถึงใน นภาเพ็ญ อมรชีวิน (2551, น. 36-40) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนากระบวนการดำเนินงานต่างดาวศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา หรือสิ่งที่อาจมีผลกระทบต่อการใช้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน 2) เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน 3) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาปรับปรุงการให้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พบว่าผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นในด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่ให้บริการด้านสิ่งบริการอำนวยความสะดวก และด้านผลการให้บริการ ซึ่งโดยรวมผู้ใช้บริการจะมีความคิดเห็นในระดับมาก

ชัยฤทธิ์ กล่อมใจ อ่างถึงใน ศรีจันทร์ วัฒนศิริ (2553, น. 102-103) ศึกษาเรื่อง “ทัศนะของผู้ใช้บริการต่อการปรับปรุงบริการของภาครัฐ : กรณีศึกษาการบริการออกใบอนุญาตทำงานคนต่างดาวถูกกฎหมายของสำนักบริหารแรงงานต่างดาว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของผู้ใช้บริการต่อความเชื่อถือได้ ความสามารถของผู้ให้บริการ และสิ่งแวดล้อมในการบริการออกใบอนุญาตทำงานคนต่างดาวถูกกฎหมายสำนักบริหารแรงงานต่างดาว โดยกลุ่มตัวอย่างให้ทัศนะต่อผู้ให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ

ที่สะท้อนต่อความเชื่อถือได้ของการบริการ และที่สะท้อนต่อสิ่งแวดล้อมในการบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ควรมีการแก้ไขปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อมความสะอาด จัดให้มีสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการและควรมีจุดบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

ชัยฤทธิ์ กล่อมใจ อ้างถึงใน สุภาวดี สรรพวิทยศิริ(2548, น. 29-33) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 มาตรา 8 และ มาตรา 10 ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาขั้นตอนการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว 4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุง แก้ไข ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป จากการศึกษพบว่า 1) ด้านกฎหมาย พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 กำหนดรายละเอียดและลักษณะของงานบางตำแหน่งไม่ชัดเจน 2) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะด้านภาษา

บทสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำปัญหาที่พบไปพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

กลุ่มตัวอย่างประชากร

1. เป็นเจ้าหน้าที่ประจำคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงาน ในมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกี่ยวข้องกับติดต่อชาวต่างชาติ ด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เป็นกลุ่มนิสิตชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ที่เป็นผู้ขอรับบริการด้านการยื่นขอวีซ่านักเรียน
3. เป็นกลุ่มอาจารย์ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ที่เป็นผู้ขอรับบริการด้านการยื่นขอวีซ่าทำงาน

ขนาดตัวอย่าง เลือกจากประชากรทั้งหมดแบบมีจุดมุ่งหมาย หรือการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรทั้งหมดมาจากผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา 37 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 80 คน คัดอัตราเป็นร้อยละร้อยละของจำนวนประชากรทั้งหมด สำหรับการตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สังกัดแต่ละคณะ/วิทยาลัย/โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ โดยระดับความคิดเห็นคิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้ประยุกต์มาจากเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 9) คือ

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาเห็นด้วยมากที่สุด ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน

เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาเห็นด้วยมากต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาเห็นด้วยปานกลางต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาเห็นด้วยน้อยต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาเห็นด้วยน้อยที่สุดต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับ

ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา
ในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

3. นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการค้นคว้า มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด โดยเนื้อหาครอบคลุมกับงานวิจัย

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการคือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา หลังจากผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำเครื่องมือไปดำเนินการตรวจสอบหาความเที่ยง โดยได้ค่า IOC = 1.00

5. การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำเอาแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดสอบกับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สังกัดกองบริการการศึกษา ที่ทำงานร่วมกัน เนื่องด้วยผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่า ข้อคำถาม มีความเหมาะสมหรือไม่ และมีความยากง่ายเพียงใด เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม (Google Form) ไปยังผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ตอบแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ดำเนินเพศ อายุ ตำแหน่ง สังกัดแต่ละคณะ/วิทยาลัย/โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา แบบคิดเป็นร้อยละ และแบบสอบถามส่วนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้อ่านค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากร คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง สังกัดแต่ละคณะ/วิทยาลัย/โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ผู้วิจัยนำคำตอบในแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ตอบแบบสอบถามจะแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตัวเลือก	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4

ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ทั้งนี้ เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ประยุกต์มาจากเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 9) โดยมีวิธีการดังนี้ คือ

คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41- 4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิจัยสำหรับ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่ในระดับน้อย ความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
-----------------------	---------	--

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาจากแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

4. สรุปความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง สังกัดแต่ละคณะ/วิทยาลัย/โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย คือ มีกระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับเป็นแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	5	25
หญิง	15	75
รวม	20	100

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

เป็นเพศชาย และเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 20 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และแบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ 18-27 ปี	0	0
ช่วงอายุ 28-37 ปี	5	25
ช่วงอายุ 38-47 ปี	12	60
ช่วงอายุ 48-57 ปี	3	15
ช่วงอายุ 58 ปี ขึ้นไป	0	0
รวม	20	100

จากตาราง 2 พบว่าช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 20 คน แบ่งเป็นช่วงอายุ 28-37 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ช่วงอายุ 38-47 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ช่วงอายุ 48-57 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 สำหรับช่วงอายุ 18-27 ปี และช่วงอายุ 58 ปี ขึ้นไป ไม่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 0

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	3	15
บุคลากรสายสนับสนุน	17	85
รวม	20	100

จากตาราง 3 พบว่าตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	1	5
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	5
คณะทันตแพทยศาสตร์	1	5
คณะนิติศาสตร์	1	5
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	1	5
คณะพยาบาลศาสตร์	1	5
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	1	5
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	5
คณะวิทยาศาสตร์	1	5
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	5
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	5
คณะสาธารณสุขศาสตร์	3	15
คณะศิลปศาสตร์	2	10
วิทยาลัยการศึกษา	1	5
วิทยาลัยการจัดการ	1	5
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คณะ/วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมจำนวน 20 คน

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ และด้านการให้บริการ

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ และด้านการให้บริการ ดังนี้

1. ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ

ตาราง 5 แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ

ข้อคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. หน่วยงานของท่าน มีผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ อย่างเพียงพอ	7 (35%)	2 (10%)	5 (25%)	2 (10%)	4 (20%)	3.30	1.56	ระดับปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
2. ท่านสามารถ สื่อสารกับ ชาวต่างชาติได้ และเข้าใจ ในประเด็น การสื่อสาร มากน้อย เพียงใด	1 (5%)	3 (15%)	12 (60%)	3 (15%)	1 (5%)	2.95	0.94	ระดับ ปาน กลาง
3. ท่านมีทักษะ ในการสื่อสาร ภาษา ต่างประเทศ มากน้อย เพียงใด	1 (5%)	2 (10%)	10 (50%)	4 (20%)	3 (15%)	2.70	1.03	ระดับ ปาน กลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
4. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ขั้นตอนการรับ ชาวต่างชาติ เข้ามา ปฏิบัติงาน และเข้ามา ศึกษาอย่างน้อย เพียงใด	0 (0%)	5 (25%)	9 (45%)	3 (15%)	3 (15%)	2.80	1.01	ระดับ ปาน กลาง
5. ท่านมีความ เข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย เมื่อต้องรับ ชาวต่างชาติ เข้ามา ปฏิบัติงาน และเข้ามา ศึกษา	1 (5%)	4 (20%)	7 (35%)	3 (15%)	5 (25%)	2.65	1.23	ระดับ ปาน กลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานตามการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
6. ทานมี การจัดเตรียม เอกสารสำหรับ ยื่นขอวีซ่า ครบถ้วน ถูกต้อง ตามสำนักงาน ตรวจคน เข้าเมืองได้ ระบุไว้	1 (5%)	6 (30%)	6 (30%)	4 (20%)	3 (15%)	2.90	1.17	ระดับ ปาน กลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
7. ท่านมีการ ประสานงาน กับงานวิเทศ สัมพันธ์ กองบริการ การศึกษาหรือ สำนักงาน ตรวจคน เข้าเมือง ทุกครั้งเกี่ยวกับ การทำวีซ่า เมื่อมี ชาวต่างชาติ เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามา ศึกษาเพื่อได้ ข้อมูลที่ต้องการ ช่วยลดปัญหา	11 (55%)	2 (10%)	4 (20%)	1 (5%)	2 (10%)	3.95	1.39	ระดับ มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานตามการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การดำเนินการ ทำวีซ่า								
8. ท่านมีความ พึงพอใจ เกี่ยวกับ การติดต่อ ประสานงาน กับงานวิเทศ สัมพันธ์ กองบริการ การศึกษาและ สำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองใน การดำเนินการ ยื่นขอวีซ่า สำหรับ ชาวต่างชาติ เมื่อมี ชาวต่างชาติ	13 (65%)	2 (10%)	3 (15%)	2 (10%)	0 (0%)	4.30	1.08	ระดับ มาก ที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
9. ท่านมีการนำ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ช่วยในการเก็บ ข้อมูลของ ชาวต่างชาติ ที่เข้ามา ปฏิบัติงาน และเข้ามา ศึกษาเพื่อ ให้เกิดความ สะดวกและ รวดเร็วในการ ทำวีซ่ามาก น้อยเพียงใด	2 (10%)	6 (30%)	6 (30%)	3 (15%)	3 (15%)	3.05	1.23	ระดับ ปาน กลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
10. หน่วยงาน ของท่าน มีการจัดทำ กระบวนการ ทำวีซ่า สำหรับรับ ชาวต่างชาติ ที่เข้ามา ปฏิบัติงานและ เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นแนว ปฏิบัติในการ ทำงาน ที่สะดวก รวดเร็วและ ถูกต้อง	3 (15%)	0 (0%)	9 (45%)	2 (10%)	6 (30%)	2.60	1.35	ระดับ น้อย

จากตาราง 5 ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นด้านบุคลากรผู้ให้บริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.20) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติในหน่วยงานมีความเพียงพอ โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.56) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้และเข้าใจในประเด็นการสื่อสาร โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.94) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 1.03) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.01) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเมื่อต้องรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 1.23) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับยื่นขอวีซ่าครบถ้วนถูกต้องตามสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ระบุไว้ โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.17) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีการประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษาหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกครั้งเกี่ยวกับการทำวีซ่า เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อได้ข้อมูลที่ต้องช่วยลดยกเว้นการดำเนินการทำวีซ่า โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.39) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการดำเนินการยื่นขอวีซ่า

สำหรับชาวต่างชาติ เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา โดยรวมเห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.30$, S.D. =1.08) มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการเก็บข้อมูลของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการทำวิชา โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.05$, S.D. =1.23) และมีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติมีการจัดทำกระบวนการทำวิชาสำหรับรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง โดยรวมเห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.60$, S.D. =1.35)

2. ด้านการให้บริการ

ตาราง 6 แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้บริการ

ข้อคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการ การศึกษา	10 (50%)	2 (10%)	6 (30%)	2 (10%)	0 (0%)	4.00	1.12	ระดับมาก

ตาราง 6 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านการให้บริการ

ข้อคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
เกี่ยวกับขั้นตอน การยื่นขอวีซ่า ของชาวต่างชาติ ที่เข้ามา ปฏิบัติงานหรือ เข้ามาศึกษา มากน้อยเพียงใด								
2. ท่านได้รับข้อมูล และคำแนะนำ จากสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง เกี่ยวกับการยื่น ขอวีซ่าของ ชาวต่างชาติที่เข้า มาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษา มากน้อยเพียงใด	3 (15%)	5 (25%)	5 (25%)	4 (20%)	3 (15%)	3.05	1.32	ระดับ ปาน กลาง

ตาราง 6 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านการให้บริการ

ข้อคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
3. ชาวต่างชาติ ที่เข้ามา ปฏิบัติงานและ เข้ามาศึกษา ในหน่วยงานท่าน ได้รับการบริการ จากงาน วิเทศสัมพันธ์ กองบริการ การศึกษา เกี่ยวกับการ ยื่นขอวีซ่าและ การจัดเตรียม เอกสารสำหรับ ยื่นขอวีซ่า มากน้อยเพียงใด	10 (50%)	3 (15%)	4 (20%)	2 (10%)	1 (5%)	3.95	1.28	ระดับ มาก

ตาราง 6 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านการให้บริการ

ข้อคำถาม	ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแล บุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
4. ชาวต่างชาติ ที่เข้ามา ปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษา ในหน่วยงานของ ท่านได้รับวิชา ทำงานหรือวิชา นักเรียนก่อน เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาศึกษา มาน้อยเพียงใด	10 (50%)	5 (25%)	2 (10%)	1 (5%)	2 (10%)	4.00	1.34	ระดับ มาก

จากตาราง 6 ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้บริการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นด้านการให้บริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.26) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษา โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.12) มีความคิดเห็นที่ได้รับแนะนำจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.32) มีความคิดเห็นที่ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานได้รับการบริการจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา เกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าและการจัดเตรียมเอกสารสำหรับขอวีซ่า โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.28) และมีความคิดเห็นที่ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานได้รับวีซ่าทำงานหรือวีซ่านักเรียนก่อนเข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษา โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.34)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการและด้านการให้บริการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับ ปัญหา และอุปสรรค ในการดูแลชาวต่างชาติ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากร และนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจะได้นำข้อแลกเปลี่ยนร่วมกันมาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตในระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	32	53.3
หญิง	28	46.7
รวม	60	100

จากตาราง 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นเพศชาย และเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 60 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.3 และแบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.7

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ 18-27 ปี	22	36.7
ช่วงอายุ 28-37 ปี	20	33.3
ช่วงอายุ 38-47 ปี	13	21.7
ช่วงอายุ 48-57 ปี	4	6.6
ช่วงอายุ 58 ปี ขึ้นไป	1	1.7
รวม	60	100

จากตาราง 8 พบว่าช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 60 คน แบ่งเป็นช่วงอายุ 18-27 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ช่วงอายุ 28-37 ปี จำนวน 20 คน

คิดเป็นร้อยละ 33.3 ช่วงอายุ 38–47 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ช่วงอายุ 48–57 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และช่วงอายุ 58 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยพะเยา	23	38.3
ชาวต่างชาติ ที่เข้ามาศึกษา ในมหาวิทยาลัยพะเยา	37	61.7
รวม	60	100

จากตาราง 9 พบว่าตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

ตาราง 10 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	8	13.3
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	12	20
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	5	8.3
คณะพยาบาลศาสตร์	1	1.7
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1.7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	5
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	1.7
คณะสาธารณสุขศาสตร์	4	6.7

ตาราง 10 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะศิลปศาสตร์	20	33.3
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	5	8.3
รวม	60	100

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา รวมจำนวน 60 คน



ความคิดเห็นของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ ดังนี้

ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ตาราง 11 แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ข้อคำถาม	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยที่น้อยที่สุด			
1. How much knowledge do you have regarding immigration laws related for working or studying in Thailand? ท่านมีความรู้ความเข้าใจ	12 (20%)	14 (23.3%)	25 (41.7%)	7 (11.7%)	2 (3.3%)	3.45	1.05	ระดับมาก

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ข้อคำถาม	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
กฎหมาย ตรวจคนเข้า เมืองเกี่ยวกับ การเข้ามา ทำงานหรือเข้า มาศึกษา ในประเทศไทย มากน้อย เพียงใด								
2. How much experience do you have with applying for a visa? ท่านมี ประสบการณ์ เกี่ยวกับการยื่น ขอวีซ่ามากน้อย เพียงใด	19 (31.7%)	11 (18.3%)	20 (33.3%)	8 (13.3%)	2 (3.3%)	3.63	1.18	ระดับ มาก

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ข้อคำถาม	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน					\bar{X}	S.D.	ความ หมาย
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
3. How much the understanding do you have for the visa application process? ท่านมีความ เข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนการยื่น ขอวีซ่ามากน้อย เพียงใด	13 (21.7%)	16 (26.7%)	21 (35%)	10 (16.7%)	0 (0%)	3.52	1.00	ระดับ มาก

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ข้อคำถาม	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน					\bar{X}	S.D.	ความ หมาย
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
4. How much do you follow the advice of the personnel responsible for overseeing foreign staff and students when applying for a visa? ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติในการยื่น	26 (43.3%)	20 (33.3%)	14 (23.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4.20	0.80	ระดับ มาก

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ข้อคำถาม	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน					\bar{X}	S.D.	
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
5. Have you fully prepared your personal documents for the visa application in accordance with immigration laws? ท่านมีการจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวครบถ้วนสำหรับการยื่นขอวีซ่าตาม	30 (50%)	10 (16.7%)	19 (31.7%)	0 (0%)	1 (1.7%)	4.13	0.98	ระดับ มาก

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ

ข้อคำถาม	ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน					\bar{X}	S.D.	ความ หมาย
	5	4	3	2	1			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
กฎหมายตรวจ คนเข้าเมือง								
6. How satisfied are you with the visa application process? ท่านมีความ พึงพอใจ เกี่ยวกับขั้นตอน การยื่นขอวีซ่า มากน้อย เพียงใด	23 (38.3%)	12 (20%)	17 (28.3%)	7 (11.7%)	1 (1.7%)	3.82	1.13	ระดับ มาก

จากตาราง 11 ศึกษาความคิดเห็นของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.02) โดยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นว่าการเข้ามาทำงานหรือเข้ามาศึกษาในประเทศไทยชาวต่างชาติมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายตรวจเข้าเมือง (How much knowledge do you have regarding immigration laws related for working or studying in Thailand?) โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.05) มีความคิดเห็นว่ามีประสบการณ์เกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่า (How much experience do you have with applying for a visa?) โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.18) มีความคิดเห็นว่ามี ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่า (How much the understanding do you have for the visa application process?) โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.00) มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติในการยื่นขอวีซ่า (How much do you follow the advice of the personnel responsible for overseeing foreign staff and students when applying for a visa?) โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.80) มีความคิดเห็นว่ามี การจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวครบถ้วนสำหรับการยื่นขอวีซ่าตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (Have you fully prepared your personal documents for the visa application in accordance with immigration laws?) โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.98) และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่า (How satisfied are you with the visa application process?) โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.13)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ ดังนี้

ในกรณีที่ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อมีปัญหาการยื่นขอวีซ่า ชาวต่างชาติจะขอความช่วยเหลือทั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติของคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เจ้าหน้าที่

ผู้ดูแลชาวต่างชาติของงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เพื่อช่วยให้ข้อมูลการยื่นขอวีซ่าที่ถูกต้องตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง ทั้งนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับชาวต่างชาติในการยื่นขอวีซ่าคือ จำนวนเอกสารใช้สำหรับการแนบเพื่อยื่นขอวีซ่ามีจำนวนมาก ทำให้ใช้ระยะเวลาพอสมควรในการจัดเตรียม ชาวต่างชาติจึงแนะนำว่าเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติควรมีฐานจัดเก็บข้อมูลเอกสารการทำวีซ่าของชาวต่างชาติไว้เพื่อสะดวกและสืบค้นข้อมูลในการดำเนินการปีถัดไป



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อผู้วิจัยจะได้นำปัญหาที่พบไปพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ทำให้มีกระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับเป็นขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป โดยมีการกล่าวถึงผลการวิจัยในบทนี้ดังนี้ คือ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.22) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.20) และด้านการให้บริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.26) และโดยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.02)

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.20) โดยสรุปได้ว่ามีจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เพียงพอ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลาง ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยามีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศและสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้และเข้าใจในประเด็นการสื่อสาร ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลางเช่นกัน ทำให้เมื่อต้องรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลาง ประกอบกับการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการยื่นขอวีซ่ามีความครบถ้วนถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้การยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาได้รับวีซ่าที่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับมากที่สุด มีการประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทุกครั้งเกี่ยวกับการทำวีซ่า เพื่อช่วยลดปัญหาการดำเนินการทำวีซ่าได้ อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการดำเนินการยื่นขอวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับมากที่สุด อีกทั้ง ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต

และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเก็บข้อมูลชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการทำวีซ่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลาง และในแต่ละหน่วยงานมีการจัดทำกระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานที่สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับน้อย

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้บริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.26) โดยสรุปว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เห็นด้วยระดับมากที่ได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา เกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษา แต่ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษา นอกจากนี้ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการบริการจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับมากเกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าและการจัดเตรียมเอกสารสำหรับยื่นขอวีซ่า และชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา และผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับมากที่ชาวต่างชาติได้รับวีซ่าทำงานหรือวีซ่านักเรียนก่อนเข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษา

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.02) โดยสรุปว่าชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการเห็นด้วยระดับมาก ว่าการเข้ามาทำงานหรือเข้ามาศึกษาในประเทศไทย ชาวต่างชาติมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (How much knowledge do you have regarding immigration laws related for working or studying in Thailand?) นอกจากนี้ ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เห็นด้วยระดับมาก ว่ามีประสบการณ์เกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่า (How much experience do you have with applying for a visa?)

อีกทั้งเห็นด้วยระดับมากกว่ามีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่า (How much the understanding do you have for the visa application process?) และเห็นด้วยระดับมาก ว่าได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติในการยื่นขอวีซ่า (How much do you follow the advice of the personnel responsible for overseeing foreign staff and students when applying for a visa?) รวมถึงเห็นด้วยระดับมาก ว่ามีการจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวครบถ้วนสำหรับการยื่นขอวีซ่าตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (Have you fully prepared your personal documents for the visa application in accordance with immigration laws) และเห็นด้วยระดับมาก ว่ามีความพึงพอใจเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่า (How satisfied are you with the visa application process?)

สรุปได้ดังนี้

ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมให้ความคิดเห็นว่าคุณปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติในหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติปานกลาง เนื่องจากตำแหน่งงาน อายุ ประสบการณ์การทำงาน ไม่สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ จึงทำให้มีการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้านชาวต่างชาติและด้านความเป็นสากลตามเห็นสมควรของแต่ละหน่วยงาน ทำให้การติดต่อประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ และกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาไม่มากพอ อีกทั้งแต่ละหน่วยงานยังมีการจัดทำกระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานที่ สะดวกรวดเร็วและถูกต้องครบครumn้อย เนื่องด้วยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการเก็บข้อมูลของชาวต่างชาติปานกลาง จึงให้ข้อมูลเกี่ยวกับชาวต่างชาติไม่ครบถ้วน ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานมีทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศในระดับปานกลาง สามารถโต้ตอบสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ แต่การให้ข้อมูลกับชาวต่างชาติเกี่ยวกับการขั้นตอนการทำวีซ่าไม่ครบถ้วน เพื่อลดปัญหาการจัดเตรียมเอกสารการทำวีซ่าของชาวต่างชาติ ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

จะมีการประสานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อได้รับข้อมูลที่ถูกต้องช่วยลดปัญหาการดำเนินการทำวีซ่า ซึ่งงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา ได้ให้ข้อมูลและอธิบายกระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาพร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารประกอบการทำวีซ่าของชาวต่างชาติให้กับแต่ละหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา

ด้านการให้บริการ การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมให้ความคิดเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากงานวิเทศสัมพันธ์กองบริการการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการติดต่อประสานงานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติด้วยเช่นกัน ประกอบกับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานได้รับการบริการจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษาเกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าและการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการยื่นขอวีซ่ามากครบถ้วน ทำให้การยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานได้รับวีซ่าทำงานหรือวีซ่านักเรียนก่อนเข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาจะได้รับวีซ่าที่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ในฐานะผู้ให้บริการชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ควรสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้และเข้าใจประเด็นการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา มีความเข้าใจกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองเมื่อต้องรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา มีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับยื่นขอวีซ่าครบถ้วนถูกต้องตามสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ระบุไว้ มีการประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทุกครั้งเกี่ยวกับการทำวีซ่าเมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยลดปัญหาการดำเนินการทำวีซ่ามีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการเก็บข้อมูลของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำวีซ่าและมีการจัดทำกระบวนการทำวีซ่าสำหรับรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Henri Fayol : กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับบุคคลากร ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทน ไปจนถึงระบบสวัสดิการ เพื่อสร้างความเป็นธรรม แก่แรงงานและสร้างความภักดีต่อองค์กรในคราวเดียวกันด้วย และ William Ouchi :กล่าวว่า การบริหารจัดการแบบอเมริกัน และ Theory J ซึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นระยะเวลาจ้างงานเป็นแบบระยะยาว หรือ ตลอดชีวิต ลักษณะงานอาชีพต้องให้เรียนรู้หลายๆด้าน ไม่นั่นที่ด้านเดียว การเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องรอระยะเวลา 10 ปี เลื่อนได้ตามความสามารถและเหมาะสม

อีกทั้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยผลการวิจัยของ นิภาวรรณ เจริญลักษณ์ กล่าวว่า ประเด็นสำคัญในการให้บริการการต่อวีซ่าสำหรับอาจารย์ชาวต่างชาติจะพบปัญหา และอุปสรรคด้านการสื่อสารกับอาจารย์ชาวต่างประเทศ ในกรณีที่อาจารย์ชาวต่างประเทศ ไม่ทราบกฎ ระเบียบ เอกสารและค่าธรรมเนียมในการต่อวีซ่า ส่งผลกระทบทำให้การขอวีซ่าเกิดความล่าช้า พบปัญหาและอุปสรรคด้านการเตรียมเอกสารค่อนข้างมาก เอกสารไม่ครบถ้วน พบปัญหาและอุปสรรคด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายใน เช่น งานคลัง งานพัสดุ หน่วยทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้การประสานงานล่าช้า อีกทั้ง การดำเนินงานตรวจคนเข้าเมืองมีระเบียบและเอกสารค่อนข้างมาก จึงค่อนข้างใช้ระยะเวลาดำเนินการมากหากเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วนต้องเดินทางไปติดต่อหลายครั้ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาขั้นตอนการต่อวีซ่าสำหรับอาจารย์ชาวต่างประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

และสอดคล้องกับชัยฤทธิ์ กล่อมใจ อ้างถึงใน นภาเพ็ญ อมรชิวิน (2551, น. 36-40) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนากระบวนการดำเนินงานต่างตัวศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา หรือสิ่งที่อาจมีผลกระทบต่อ การให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน 2) เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน 3) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาปรับปรุงการให้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พบว่าผู้ให้บริการมีความคิดเห็นในด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่ และบุคคลากรที่ให้บริการ ด้านสิ่งบริการอำนวยความสะดวก และด้านผลการให้บริการ ซึ่งโดยรวมผู้ให้บริการจะมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากร และนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมเห็นชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (How much knowledge do you have regarding immigration laws related for working or studying in Thailand?) มีประสบการณ์เกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่า (How much experience do you have with applying for a visa?) และมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่า (How much the understanding do you have for the visa application process?) เป็นอย่างดี ถึงแม้บางกรณีเมื่อไปยื่นขอวีซ่า และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองขอเอกสารเพิ่มเติม ชาวต่างชาติปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติในการยื่นขอวีซ่า (How much do you follow the advice of the personnel responsible for overseeing foreign staff and students when applying for a visa?) ทำให้ชาวต่างชาติมีการจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวครบถ้วนสำหรับการยื่นขอวีซ่าตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (Have you fully prepared your personal documents for the visa application in accordance with immigration laws?) เนื่องด้วยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีประสบการณ์การยื่นขอวีซ่าเป็นระยะเวลาต่อเนื่องหลายปี จึงทำให้เข้าใจกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง เข้าใจขั้นตอนการขอวีซ่า รวมถึงมีการจัดเตรียมเอกสารครบถ้วน เมื่อต้องดำเนินการยื่นขอวีซ่าในแต่ละปี จึงเกิดความรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับวีซ่าถูกต้องตามประเภทที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาโดยชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยาจะได้รับวีซ่าทำงาน หรือ Non-Immigrant “B” (ทำงานหรือติดต่อธุรกิจ) หรือชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยาจะได้รับวีซ่าเกษียณอายุ หรือ Non-Immigrant “O” ซึ่งวีซ่าประเภทนี้สามารถทำงานได้แต่ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย และโดยชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับวีซ่านักเรียน หรือ Non-Immigrant “ED”

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยฤทธิ์ กล่อมใจ อ่างถึงใน นภาเพ็ญ อมรชิวิน (2551, น. 36-40) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบงานด้านแรงงานต่างด้าวศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา หรือสิ่งที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของบริการแก่ผู้มาใช้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน 2) เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน 3) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาปรับปรุงการให้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พบว่าผู้ให้บริการมีความคิดเห็นในด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่ให้บริการ ด้านสิ่งบริการอำนวยความสะดวกและด้านผลการให้บริการ ซึ่งโดยรวมผู้ให้บริการจะมีความคิดเห็นในระดับมาก

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยฤทธิ์ กล่อมใจ อ่างถึงใน ศรีจันทร์ วัฒนศิริ (2553, น. 102-103) ศึกษาเรื่อง “ทัศนะของผู้ใช้บริการต่อการปรับปรุงบริการของภาครัฐ : กรณีศึกษาการบริการออกใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวตามกฎหมายของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของผู้ใช้บริการต่อความเชื่อถือได้ ความสามารถของผู้ให้บริการและสิ่งแวดล้อมในการบริการออกใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวตามกฎหมาย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โดยกลุ่มตัวอย่างให้ทัศนะต่อผู้ให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ทัศนะต่อความเชื่อถือได้ของการบริการ และทัศนะต่อสิ่งแวดล้อมในการบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ควรมีการแก้ไขปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อม ความสะอาดจัดให้มีสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการและควรมีจุดบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล มีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ และด้านชาวต่างชาติ ผู้รับบริการ คือ ควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการดูแลชาวต่างชาติ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากร และนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจะได้นำข้อแลกเปลี่ยนร่วมกันมาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตในระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยต่อไป และในกรณีที่ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อมีปัญหาการยื่นขอวีซ่า ชาวต่างชาติจะขอความช่วยเหลือทั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติของคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติของงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเพื่อช่วยให้ข้อมูลการยื่นขอวีซ่าที่ถูกต้องตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง ทั้งนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับชาวต่างชาติในการยื่นขอวีซ่าคือ จำนวนเอกสารใช้สำหรับการแนบเพื่อยื่นขอวีซ่ามีจำนวนมากทำให้ใช้ระยะเวลาพอสมควรในการจัดเตรียม ชาวต่างชาติจึงแนะนำว่าเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติควรมีฐานจัดเก็บข้อมูลเอกสารการทำวีซ่า ของชาวต่างชาติไว้เพื่อสะดวกและสืบค้นข้อมูลในการดำเนินการปิดไป

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำปัญหาที่พบดังกล่าวจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ ไปพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา ทำให้มีกระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับเป็นขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติของแต่ละคณะ/วิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ เพื่อให้ผลการวิจัยมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น ยังมีประเด็นที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้ที่สนใจในการศึกษาวิจัยต่อไป เช่น การศึกษาปัญหาในการพัฒนากระบวนการยื่นขอใบอนุญาตทำงานสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

บรรณานุกรม

กิ่งแก้ว กัณหา. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมชาวต่างชาติที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคมของประเทศไทย. คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, <https://www.m-society.go.th/home.php>

คณะทำงานทบทวนและจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในคณะกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพพาดานนิติบัญญัติ, คู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ สายงานวิเทศสัมพันธ์ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, น. 3

ความหมายของวิชา, <https://www.ohvisapro.com> (ออนไลน์)

คู่มือบริการงานต่างประเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา, กองบริการการศึกษา. กันยายน 2557

จตุพร แซ่เตี่ยว. ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียนต่างชาติซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ชิดชนก สาครเย็น. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างดาวในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2547. หน้า 17

นิภาวรรณ เจริญลักษณ์. การให้บริการการต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงานสำหรับอาจารย์ชาวต่างประเทศ. ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

ปัทมาพร ทอชู, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน. จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2016

แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572)

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร...ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน

วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี. ความหมายของชาวต่างชาติ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ.

<http://www.wiruch.com/>

สมโภช ชีรวัดมนเศรษฐ์. ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 2550. หน้า 6.

สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, คู่มืองานวิเทศสัมพันธ์, น.6

สำนักงาน ก.พ., มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 : วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2552

หน่วยวิเทศสัมพันธ์ สังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์, เว็บไซต์หน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(<https://www.visatogo.co.th/non-immigrant-ed/>)

(<https://artralux.co.th/travel-guide/how-to-apply-non-b-visa>)

(<https://lawyer-vwork.com/วิชาเกี่ยณอายุ-หรือ-visa-non-immigrant>)



ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการพัฒนาระบบนกรท้วสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบนกรท้วสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะวิทยาลัย วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการท้วสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 เพื่อนำปัญหาที่พบไปพัฒนาระบบนกรท้วสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง 1.3 อื่น.....
2. อายุ
 - 2.1 ช่วงอายุ 18-27 ปี
 - 2.2 ช่วงอายุ 28-37 ปี
 - 2.3 ช่วงอายุ 38-47 ปี
 - 2.4 ช่วงอายุ 48-57 ปี
 - 2.5 ช่วงอายุ 58 ปี ขึ้นไป
3. ตำแหน่ง
 - 3.1 บุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่ง.....
 - 3.2 บุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่ง.....
4. สังกัดคณะ/วิทยาลัย/โรงเรียนสาธิต
 - 4.1 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
 - 4.2 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 4.3 คณะพยาบาลศาสตร์
 - 4.4 คณะเภสัชศาสตร์
 - 4.5 คณะวิทยาศาสตร์
 - 4.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 4.7 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
 - 4.8 คณะทันตแพทยศาสตร์
 - 4.9 คณะนิติศาสตร์
 - 4.10 คณะแพทยศาสตร์
 - 4.11 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
 - 4.12 คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
 - 4.13 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - 4.14 คณะศิลปศาสตร์
 - 4.15 คณะสหเวชศาสตร์
 - 4.16 คณะสาธารณสุขศาสตร์
 - 4.17 คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
 - 4.18 วิทยาลัยการศึกษา
 - 4.19 วิทยาลัยการจัดการ
 - 4.20 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา
5. ระยะเวลาประสบการณ์ทำงาน.....ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการทำวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

ความคิดเห็นด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ					
1.1 หน่วยงานของท่านมีผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติอย่างเพียงพอ					
1.2 ท่านสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้และเข้าใจในประเด็นการสื่อสารมากนักน้อยเพียงใด					
1.3 ท่านมีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศมากนักน้อยเพียงใด					
1.4 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษามากนักน้อยเพียงใด					
1.5 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเมื่อต้องรับชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา					
1.6 ท่านมีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับยื่นขอวีซ่าครบถ้วนถูกต้องตามสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้หรือไม่					
1.7 ท่านมีการประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษาหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกครั้งเกี่ยวกับการทำวีซ่า เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยลดปัญหาการดำเนินการทำวีซ่า					
1.8 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษาและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการดำเนินการยื่นขอวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติเมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา มากนักน้อยเพียงใด					
1.9 ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการเก็บข้อมูลของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการทำวีซ่า มากนักน้อยเพียงใด					
1.10 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกระบวนการทำวีซ่าสำหรับรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง					

ความคิดเห็นด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านการให้บริการ					
2.1 ท่านได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษามากน้อยเพียงใด					
2.2 ท่านได้รับข้อมูลและคำแนะนำจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าของชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษามากน้อยเพียงใด					
2.3 ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานท่านได้รับการบริการจากงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา เกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่าและการจัดเตรียมเอกสารสำหรับยื่นขอวีซ่ามากน้อยเพียงใด					
2.4 ชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในหน่วยงานของท่านได้รับวีซ่าทำงานหรือวีซ่านักเรียนก่อนเข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาศึกษามากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



Questionnaire for Research Title: Developing Process of Granting Visa for Foreigners Working and Studying at the University of Phayao

Instructions: 1. This questionnaire is designed to survey opinions on the Developing Process of Granting Visa for Foreigners Working and Studying at the University of Phayao

2. Research Objectives:

2.1 To study the opinions of personnel responsible for overseeing foreign staff and students at faculties, colleges, campuses, and the Demonstration School of the University of Phayao, as well as the opinions of foreign nationals who are working and studying at the university, regarding the current situation and problems related to the visa process.

2.2 To use the identified problems to improve the visa application process for foreigners working and studying at the University of Phayao.

Part 1: General Information of the Respondent

Instructions: Please mark / in the only one answer of your choice.

1. Gender 1.1 Male 1.2 Female 1.3 Other.....

2. Age

- 2.1 Age 18–27 years
 2.2 Age 28–37 years
 2.3 Age 38–47 years
 2.4 Age 48–57 years
 2.5 Age 58 years and above

3. Position

- 3.1 Foreign staff Position:.....
 3.2 Foreign student

4. Affiliated Faculty/ College/Demonstration School

- 4.1 School of Agriculture and Natural Resources
 4.2 School of Information and Communication Technology
 4.3 School of Nursing
 4.4 School of Pharmaceutical Sciences
 4.5 School of Science
 4.6 School of Engineering
 4.7 School of Architecture and Fine Arts
 4.8 School of Dentistry
 4.9 School of Law
 4.10 School of Medicine
 4.11 School of Political and Social Science
 4.12 School of Business and Communication Arts
 4.13 School of Medical Sciences
 4.14 School of Liberal Arts
 4.15 School of Allied Health Sciences
 4.16 School of Public Health
 4.17 School of Energy and Environment
 4.18 College of Education
 4.19 College of Management
 4.20 Demonstration School, University of Phayao

Part 2: Information Regarding Opinions on the Developing Process of Granting Visa for Foreigners Working and Studying at the University of Phayao

Instructions: Please mark / in the that corresponds to your level of agreement.

Evaluation List Foreigners Who Received Services	Level of Agreement				
	Highest	High	Moderate	Low	Lowest
1. Foreigners receiving the service					
1.11 How much knowledge do you have regarding immigration laws related for working or studying in Thailand?					
1.12 How much experience do you have with applying for a visa?					
1.13 How much the understanding do you have for the visa application process?					
1.14 How much do you follow the advice of the personnel responsible for overseeing foreign staff and students when applying for a visa?					
1.15 Have you fully prepared your personal documents for the visa application in accordance with immigration laws?					
1.16 How satisfied are you with the visa application process?					

Part 3: Opinions and Suggestions

In the event that you experience problems with your visa application, who would you seek assistance from most? (Please rank 1-3 in the order you most contacted them)

- The personnel responsible for foreign staff and students at the School/college, campus, and the Demonstration School of the University of Phayao
- The personnel responsible for foreign staff and students at the International Relations Office, Division of Educational Services
- Immigration Officer

Please provide examples of the issues that occurred.

แบบสอบถามการพัฒนาระบบการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา
คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติ
ที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ของแต่ละคณะวิทยาลัย วิทยาเขต
และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย
พะเยา แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงาน
และเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 เพื่อนำปัญหาที่พบไปพัฒนาระบบการทำวิชาสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา
ในมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง 1.3 อื่น.....

2. อายุ

- 2.1 ช่วงอายุ 18-27 ปี
 2.2 ช่วงอายุ 28-37 ปี
 2.3 ช่วงอายุ 38-47 ปี
 2.4 ช่วงอายุ 48-57 ปี
 2.5 ช่วงอายุ 58 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

- 3.1 บุคลากรชาวต่างชาติ ตำแหน่ง.....
 3.2 นิสิตชาวต่างชาติ

4. สังกัดคณะวิทยาลัย/โรงเรียนสาธิต

- 4.1 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
 4.2 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 4.3 คณะพยาบาลศาสตร์
 4.4 คณะเภสัชศาสตร์
 4.5 คณะวิทยาศาสตร์
 4.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 4.7 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
 4.8 คณะทันตแพทยศาสตร์
 4.9 คณะนิติศาสตร์
 4.10 คณะแพทยศาสตร์
 4.11 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
 4.12 คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
 4.13 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
 4.14 คณะศิลปศาสตร์
 4.15 คณะสหเวชศาสตร์
 4.16 คณะสาธารณสุขศาสตร์
 4.17 คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
 4.18 วิทยาลัยการศึกษา
 4.19 วิทยาลัยการจัดการ
 4.20 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการให้บริการสำหรับชาวต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานและเข้ามาศึกษา
ในมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็นด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านชาวต่างชาติผู้รับบริการ					
1.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายตรวจคน เข้าเมืองเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานหรือ เข้ามาศึกษาในประเทศไทยมากน้อยเพียงใด					
1.2 ท่านมีประสบการณ์เกี่ยวกับการยื่นขอวีซ่า มากน้อยเพียงใด					
1.3 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการยื่น ขอวีซ่ามากน้อยเพียงใด					
1.4 ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการดูแลบุคลากรและนิสิตชาวต่างชาติ ในการยื่นขอวีซ่ามากน้อยเพียงใด					
1.5 ท่านมีการจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวครบถ้วน สำหรับการยื่นขอวีซ่าตามกฎหมายตรวจคน เข้าเมือง					
1.6 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับขั้นตอนการ ยื่นขอวีซ่ามากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในกรณีท่านมีปัญหาการยื่นขอวีซ่า ท่านจะขอความช่วยเหลือจากใครมากที่สุด (ให้เรียงลำดับตามที่ท่านได้ติดต่อกับ)

- เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติของคณะ/วิทยาลัย/วิทยาเขต และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา
- เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลชาวต่างชาติของงานวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา
- เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

โปรดยกตัวอย่างปัญหาที่เกิดขึ้น

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) : นางสาววรรณ เสริมสุข
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) : Ms. Wanna Sermsook
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
พนักงานสายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิเทศสัมพันธ์ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อ พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ ไปรษณีย์ และอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)
กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
หมายเลขโทรศัพท์ 0 5446 6666 ต่อ 1024
โทรศัพท์มือถือ 08 6186 6374
E-mail: wanna.se@up.ac.th

4. ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา	ระดับปริญญา	ชื่อปริญญา/สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา	ประเทศ
2562	โท	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	มหาวิทยาลัยพะเยา	ไทย
2544	ตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ไทย

5. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์

- 5.1 การศึกษาความคิดเห็นต่อการทดสอบภาษาอังกฤษโดยใช้ Speexx Program ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยพะเยา
The Opinion towards the English examination by using Speexx Program, undergraduate students, University of Phayao, In the 8th Phayao Research Conference (pp. 2076-2102), Division of Research and Innovation Administration, University of Phayao.
- 5.2 การศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา
A Study for the Development of International Relation Management in Accordance with the Strategic Plan for University of Phayao Development, The Journal of Pacific Institute of Management Science Vol.9 No.1 (2023) January - April