

การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยด้านการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

ดวงพร คงพิกุล

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

DEVELOPMENT OF A RESEARCH CONCEPTUAL MODEL ON RETAINING ASEAN MIGRANT LABOR (FROM MYANMAR CAMBODIA AND LAOS) AFTER THE CORONAVIRUS PANDEMIC

Duangporn Kongpikul

Lecture of Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University

E-mail: duangporn778@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 25 ตุลาคม 2566

วันที่รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 21 พฤศจิกายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 24 พฤศจิกายน 2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมด้านการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โดยเจาะจงเลือกแนวคิดการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่นักวิชาการต่างประเทศบางท่านนำเสนอ และการวิจัยภาคสนามช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ จากนั้นสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยในสถานประกอบการที่จ้างแรงงานข้ามชาติอาเซียนในประเทศไทย ผลจากการทบทวนวรรณกรรมจึงได้กรอบแนวคิดการวิจัยด้านการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนครอบคลุม 6 ประเด็น ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยที่ประเด็นเหล่านี้คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและที่น่าจะเป็นที่คงอยู่ในสถานประกอบการในภาพรวม ซึ่งผู้เขียนจะนำกรอบแนวคิดการวิจัยไปใช้ในการออกแบบระเบียบวิธีวิจัยต่อไป

คำสำคัญ: การธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติ ความพึงพอใจในการทำงาน การคงอยู่ในสถานประกอบการ

Abstract

This article paper is aimed to review the literature about retaining ASEAN migrant labor after the Coronavirus Pandemic (COVID-19) which appeared in retaining migrant labor research and academic papers. After reviewing the literature, a development conceptual model will be applied in collecting data on enterprises that hire ASEAN migrant labor (from Myanmar Cambodia and Laos) in Thailand. The result of the literature reviewed shows the research conceptual model in retaining ASEAN migrant labor comprised of recruitment and

selection labor, training in teamwork skills, maintaining occupational health and safety, improving the quality of work life for labor, managing payment and welfare programs and motivating morale and encouragement at work. These six factors were expected to correlate with job satisfaction and retention probability of labor in enterprises. Lastly, this research conceptual model will be arranged for research methodology design and collection of data in the next steps.

Keywords: Retaining Migrant Labor, Job Satisfaction, Retention in Enterprises

บทนำ

ผลจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ที่แพร่กระจายไปทั่วโลก ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ยิ่งทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติอาเซียนเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยหลังจากช่วงการดำเนินธุรกิจต้องหยุดหรือชะลอตัวจากการแพร่ระบาดหนัก เข้าสู่ช่วงการฟื้นฟูธุรกิจ สถานการณ์คลี่คลาย เริ่มเปิดกิจการได้ สิ่งก็ตามมากลายเป็นผู้ประกอบการต้องการแรงงานข้ามชาติอาเซียน กลับเข้ามาทำงานอีก เพราะแรงงานข้ามชาติที่เคยอยู่ในสถานประกอบการอาจถูกเลิกจ้าง หยุดการทำงานไประยะหนึ่ง ย้ายงานใหม่ หรือย้ายกลับไปประเทศบ้านเกิดตนเองแล้ว (ประชาไท, 2563; พูนพัฒน์ กมลวุฒิพงศ์, 2564, หน้า 184-185) ทั้งนี้การจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการมีกระบวนการที่ผู้ประกอบการต้องดำเนินการหลายขั้นตอนและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูง อีกทั้งต้องจัดการด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดการทำงานของแรงงานข้ามชาติแต่ละรายใหม่ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงแรงงานในสถานประกอบการ (กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว : โครงการนายจ้างสีขาว, 2563) ดังนั้นประเด็นหนึ่งที่สำคัญนอกเหนือจากการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ นายจ้างจึงต้องตระหนักถึงการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ระยะยาว พยายามลดปัญหาค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ เพราะหากไม่ธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติ เมื่อพวกเขาไม่พึงพอใจต่อการทำงาน สิ่งนี้อาจเกิดขึ้นตามมาคือการลาออกจากงาน ทำให้นายจ้างต้องดำเนินการตามระเบียบขั้นตอนการนำรายชื่อแรงงานข้ามชาติออกจากสถานประกอบการ และหาแรงงานข้ามชาติใหม่มาทดแทน ซึ่งเกิดเป็นวงจรการจัดการแรงงานที่อาจทำให้ต้องเสียต้นทุนและเวลาในการดำเนินการต่อเนื่อง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงสนใจสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติอาเซียนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งยังไม่ค่อยปรากฏในงานวิจัยไทยมากนัก เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนให้คงอยู่กับสถานประกอบการยาวนาน ซึ่งในที่นี้มุ่งทบทวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ว่าตัวแปรใดน่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติระยะยาวบ้าง และหาแนวทางออกแบบระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม เพื่อนำไปต่อยอดการวิจัยด้านแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาองค์การธุรกิจและการจัดการแรงงานสัมพันธ์ข้ามชาติ รวมถึงเจ้าของธุรกิจสามารถนำไปใช้จัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว กลุ่มที่ทำงานใช้แรงงานในกิจการเกษตรและประมงน้ำจืดของไทยให้สอดคล้องกับบริบทในการดำเนินกิจการหลังการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร

ทุกวันนี้สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงมากกว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรด้วย เพราะในตัวทรัพยากรมนุษย์ทุกคนล้วนมีองค์ความรู้และทักษะที่จะสามารถนำไปเป็นทรัพยากรเพื่อการแข่งขันขององค์กรได้ (Mathimaran & Kumar, 2017, p. 16) โดยเฉพาะหลังจากการเผชิญกับสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ อาจต้องเปลี่ยนแปลง หรือต้องแก้ไขปัญหานี้เฉพาะหน้าเพื่อให้องค์กรอยู่รอด นักวิชาการบางส่วนนำเสนอแนวคิดการธำรงรักษาบุคลากรซึ่งสามารถประยุกต์ในทางปฏิบัติได้ดังนี้

1. Yee, et al. (2021) ศึกษาความเครียดและกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียดของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการวินิจฉัยว่าติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติก่อนติดเชื้อและขณะที่อยู่ในช่วงเวลารักษา ประกอบด้วย ความกังวลไม่สามารถหารายได้เลี้ยงดูครอบครัวในช่วงที่ป่วยเพราะต้องหยุดงาน ความอ่อนไหวง่ายเมื่อต้องอยู่ในที่พักที่มีกลุ่มคนหนาแน่น เพราะกลัวติดเชื้อ ความรู้สึกตกใจกลัวเมื่อได้รับการวินิจฉัยว่าตนเองติดเชื้อทั้งที่ไม่มีอาการใด ๆ และความสับสนในข้อมูลเงื่อนไขการกักตัวและรักษาตัวของสถานพยาบาลแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีวิธีการจัดการความเครียดโดย การติดต่อกับครอบครัวเสมอ การเข้าถึงระบบสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การระบาด และการสวดภาวนาตามความเชื่อและศาสนาของตน อีกทั้งมีความหวังว่าตนเองจะหายจากการติดเชื้อและมีสุขภาพดีดังเดิม และหลังจากการติดเชื้อจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพตนเองเป็นอันดับแรก งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่พยายามผลักดันให้ภาครัฐของประเทศสิงคโปร์หรืองานวิจัยอื่นให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมการทำงาน การเข้าถึงระบบสาธารณสุข และการป้องกันทางสังคมในระหว่างและหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

2. Elsafty and Ragheb (2020) ศึกษาปัจจัยที่ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในภาคธุรกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยศึกษา 4 ปัจจัย คือ การให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงาน การเข้าถึงสารสนเทศและผลประโยชน์ทางการเงิน การคำนึงถึงปัจจัยด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สามารถธำรงรักษาบุคลากรและร่วมกันเผชิญหน้ากับสถานการณ์คับขันในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ได้

3. Kamalaveni, Ramesh, and Vetrivel (2019) เสนอบทความทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ในศตวรรษที่ 21 พบปัจจัยที่สามารถนำไปใช้สร้างแนวปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร 11 ปัจจัย ได้แก่ การเลือกจ้างงานบุคคลที่เหมาะสมกับองค์การ การให้ความสำคัญกับการอบรมและพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชม และเห็นคุณค่าในงานของบุคลากร การเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากร การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออกจากงาน การให้ความเข้าใจแก่บุคลากร การเก็บข้อมูลการสำรวจหรือสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับงานที่มอบหมายเพื่อปรับลดการทำงานซ้ำซ้อน การสร้างกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่ดี การให้โอกาสการทำงานจากบ้านสำหรับบุคลากรเพื่อการทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร การให้ความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคน อย่างไรก็ตาม คณะนักวิชาการกลุ่มนี้เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติ โดยฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องมีความสอดคล้องกับการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลงานและค่าตอบแทนด้วย

4. Mathimaran and Kumar (2017) กล่าวถึง แนวคิดการธำรงรักษาบุคลากร 3R โดยชี้ให้เห็นถึง ปัจจัยการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและเพื่อรักษาความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงานตามหลัก 3R ได้แก่ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (Respect) การเห็นคุณค่า (Recognition) และการให้รางวัลตอบแทน (Reward) ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าในตัวพวกเขา และรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากการทุ่มเททำงานหนักให้แก่องค์กร

5. Pfeffer (1998) นำเสนอแนวปฏิบัติสำหรับธำรงรักษาพนักงานในองค์กรมี 7 ปัจจัย ดังนี้ การให้ความปลอดภัยในการจ้างงาน การคัดเลือกจ้างงานบุคลากรใหม่ในองค์กร การให้ทีมงานสามารถจัดการตัวเองได้ การให้ค่าตอบแทนปรับตามผลประกอบการขององค์กร การให้ความสำคัญกับการอบรมทักษะการทำงาน การลดชนชั้นในองค์กร การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและผลประกอบการ แนวปฏิบัติเหล่านี้นับเป็นปัจจัยที่จะช่วยรักษาบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น การธำรงรักษาแรงงานหลังสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่จึงสามารถนิยามได้ว่า คือ การดูแลรักษาแรงงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่กับสถานประกอบการในระยะยาว ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่ทำให้ทราบได้ว่าแรงงานมีความรู้สึกต่อการทำงานอย่างไร หรือมีทัศนคติต่องานที่ทำอยู่อย่างไร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีต่อผลิตภาพขององค์กร (Remya & Divyarani, 2020) บทความนี้จะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. Remya and Divyarani (2020) ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ต้องเผชิญความยากลำบากในช่วงระหว่างการระบาดและช่วงปิดเมืองของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่รัฐเกรละ ที่อยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของชายฝั่งมะละบาร์ สาธารณรัฐอินเดีย ซึ่งพบว่า แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับปัญหาการถูกเลิกจ้างงาน ปัญหาการขาดความปลอดภัยทางสังคมเมื่อต้องอยู่ในประเทศที่ไม่ใช่ดินแดนแม่ ปัญหาด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศ โดยรัฐเกรละได้จัดการแก้ไขปัญหาเหล่านี้เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเกิดความพึงพอใจในการทำงานขณะอยู่ต่างถิ่นเกิดเมืองนอนของตนเองโดยการทำประกันสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติ สิทธิในการเข้ารับการตรวจความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ การจัดส่งอาหารหรือสิ่งของใช้จำเป็นในระหว่างการล็อกดาวน์ และการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือในชุมชนของแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งจัดตั้งโครงการ APNA GHAR เพื่อดูแลแรงงานข้ามชาติให้พวกเขารู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านเกิดเมืองนอนของตนเอง ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดย นายจ้างควรลดภาระงานของแรงงานเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดและมีผู้ติดเชื้อในสถานประกอบการของตน นายจ้างควรพิจารณาให้แรงงานได้รับค่าจ้างทำงานล่วงเวลาและค่าจ้างที่เป็นธรรม นายจ้างควรรับประกันแก่แรงงานข้ามชาติว่าจะได้รับการประกันการคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงาน แรงงานควรได้รับการดูแลและการเอาใจใส่เมื่อมีความคับข้องใจในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

2. Wang & Jing (2018) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จากตัวชี้วัดด้านอารมณ์ที่แสดงออกมาจากทัศนคติทางบวกที่มีต่อการทำงานในสถานประกอบการหรือจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติสามารถจำแนกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับการทำงานและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยที่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น สมรรถนะในการทำงาน สุขภาพจิต และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย สภาพผู้คน สภาพวัฒนธรรมและสังคม และสภาพชุมชนของประเทศที่ไปทำงาน งานวิจัยนี้ทำให้สามารถกำหนดปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้

กล่าวโดยสรุป การนำเสนอแนวคิดนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ความพึงพอใจในการทำงาน จึงนิยามได้ว่า เป็น อารมณ์ ความรู้สึก หรือทัศนคติที่แรงงานข้ามชาติมีต่อการทำงานในสถานประกอบการ ที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่สถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ ชุมชนที่พักที่อาศัยอยู่ เพื่อนหรือคนรู้จักนอกที่ทำงานที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน สภาพวัฒนธรรม และสังคมของประเทศที่ไปทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่นิยามถึงความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานกับนายจ้างในระยะยาว เป็นความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางบวกหรือลบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเหตุผลส่วนบุคคลหรือปัจจัยทางสังคมที่จะทำให้ตัดสินใจทำงานอยู่ในสถานประกอบการในช่วงเวลานั้น (Tamunomiebi & Bassey, 2020, pp. 19-20) สำหรับบทความนี้เสนอแนวคิดการคงอยู่ในการทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติซึ่งมีนักวิชาการขยายความเข้าใจเหตุผลในการคงอยู่ในสถานประกอบการครอบคลุมไว้ดังนี้

1. Hof, Pemberton and Pietka-Nykaza (2021) ศึกษาการดำรงรักษาแรงงานอพยพในยุโรป และการคงอยู่ของแรงงานข้ามชาติชั่วคราว โดยวิเคราะห์จากสถิติแนวโน้มประชากรระยะยาวของเมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น กับเมืองเบอร์มิงตัน อิตินเบิร์กซ์ และกลาสโกว์ สหราชอาณาจักร และวิเคราะห์ภาวะการขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานข้ามชาติของประเทศเหล่านี้ ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติคงอยู่ระยะยาว ได้แก่ การถือครองสินทรัพย์ การเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง ผู้คน และสถานที่ที่ตนเองเกี่ยวข้อง ภาระที่ตนเองมี และความรู้สึกเป็นคนที่ตนเองเข้าไปทำงานแล้ว อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ศึกษาในบริบทของต่างประเทศ มีความซับซ้อน คลุมเครือ เกี่ยวพันกับมิติที่หลากหลายของระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์ชีวิตที่เพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติแต่ละบุคคลด้วย

2. Shahid (2018) นำเสนอแนวคิดการศึกษาการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่ภายในองค์กร ประกอบด้วย ความมั่นใจที่มีต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานทางบวกจะมีส่วนสำคัญเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของพนักงานได้

การนำเสนอแนวคิดนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น การคงอยู่ในการทำงาน จึงสามารถนิยามได้ว่า คือ ความมั่นใจในการทำงานในสถานประกอบการในประเทศนั้นระยะยาวของแรงงานข้ามชาติ ยังไม่คิดที่จะกลับบ้านเกิดหรือย้ายสถานประกอบการใหม่ในขณะนี้ ยังมีความรู้สึกดีกับการทำงานที่นี้ขณะนี้ ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้คน ชุมชน และประเทศที่อยู่ขณะนี้

การพัฒนากรอบแนวคิดปัจจัยการดำรงรักษาแรงงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการ

เมื่อนำปัจจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดการดำรงรักษาแรงงาน แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงาน สังเคราะห์ สรุปลและจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกันและเรียบเรียงใหม่ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ภายหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ของประเทศไทย จะได้ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวกับการดำรงรักษาแรงงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความน่าจะเป็นในการคงอยู่ ดังที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำรงรักษาแรงงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความน่าจะเป็นในการคงอยู่

การทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยการดำรงรักษาแรงงาน							
	การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน	การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม	การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน	การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ความน่าจะเป็นในการคงอยู่
ปัจจัยการดำรงรักษาแรงงาน								
Yee., et.al. (2021)								
ความกังวลไม่สามารถหารายได้เลี้ยงดูครอบครัวในช่วงที่ป่วยเพราะต้องหยุดงาน					✓			
ความอ่อนไหวง่ายเมื่อต้องอยู่ในที่พักที่มีกลุ่มคนหนาแน่น เพราะกลัวติดเชื้อ							✓	
ความรู้สึกตกใจกลัวเมื่อได้รับการวินิจฉัยว่าตนเองติดเชื้อ ทั้งที่ไม่มีอาการใด ๆ							✓	
ความสับสนในข้อมูลเงื่อนไขการกักตัวและรักษาตัวของสถานพยาบาลแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน			✓					
การติดต่อกับครอบครัวเสมอ							✓	
การเข้าถึงระบบสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน			✓					
การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การระบาด			✓					
การสวดภาวนาตามความเชื่อและศาสนาของตน							✓	
ความหวังว่าตนเองจะหายจากการติดเชื้อและมีสุขภาพที่ดีกว่าเดิม							✓	
หลังจากหายจากการติดเชื้อจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพสุขภาพตนเองเป็นอันดับแรก			✓					
Elsafaty and Ragheb (2020)								
การให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงาน		✓						
การเข้าถึงสารสนเทศและผลประโยชน์ทางการเงิน					✓			

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงาน						
	การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน	การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม	การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน	การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
การคำนึงถึงปัจจัยด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี			✓	✓			
การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร		✓				✓	
Kamalaveni, Ramesh and Vetrivel (2019)							
การเลือกจ้างงานแก่บุคคลที่เหมาะสมกับองค์การ	✓						
การให้ความสำคัญกับการอบรมและพัฒนาบุคลากร		✓					
การสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชม และเห็นคุณค่าในงานของบุคลากร						✓	
การเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากร							✓
การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออกจากรางาน							✓
การให้ความเชื่อใจแก่บุคลากร						✓	
การเก็บข้อมูลการสำรวจหรือสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับงานที่มอบหมายเพื่อปรับลดการทำงานซ้ำซ้อน				✓			
การสร้างกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่ดี				✓		✓	
การให้โอกาสการทำงานจากบ้านสำหรับบุคลากรเพื่อการทำงานที่ยืดหยุ่น				✓			
การให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร				✓			
การให้ความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคน						✓	
Mathimaran and Kumar (2017)							
การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน		✓					
การเห็นคุณค่า		✓					
การให้รางวัลตอบแทน					✓		
Pfeffer (1998)							
การให้ความปลอดภัยในการจ้างงาน			✓				
การคัดเลือกจ้างงานบุคลากรใหม่ในองค์การ	✓						
การให้ทีมงานสามารถจัดการตัวเองได้		✓					
การให้ค่าตอบแทนปรับตามผลประกอบการขององค์การ					✓		
การให้ความสำคัญกับการอบรมทักษะการทำงาน		✓					
การลดขั้นตอนในองค์การ		✓					
การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและผลประกอบการ					✓		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงาน						
	การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน	การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม	การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน	การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
ความพึงพอใจในการทำงาน							
Remya and Divyarani (2020)							
การทำประกันสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติ					✓		✓
สิทธิในการเข้ารับการตรวจความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่					✓		
การจัดส่งอาหารหรือสิ่งของใช้จำเป็นในระหว่างการล็อกดาวน์					✓		
การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือในชุมชนของแรงงานข้ามชาติ					✓		
ลดภาระงานของแรงงานเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดและมีผู้ติดเชื้อในสถานประกอบการ	✓						✓
ได้รับค่าจ้างทำงานล่วงเวลาและค่าจ้างที่เป็นธรรม					✓		✓
ได้รับการดูแลและการเอาใจใส่เมื่อมีความคับข้องใจเมื่อเผชิญช่วงเวลาการระบาด						✓	
Wang and Jing (2018)							
การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ							✓
การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน							✓
บรรยากาศในการทำงานที่สถานประกอบการ							✓
นายจ้าง							✓
เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน							✓
การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่							✓
ชุมชนที่พักที่อาศัยอยู่							✓
เพื่อนหรือคนรู้จักนอกที่ทำงานที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน							✓
สภาพวัฒนธรรมและสังคมของประเทศที่ไปทำงาน							✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงาน							
	การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน	การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม	การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน	การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ความน่าจะเป็นในการคงอยู่
ความน่าจะเป็นในการคงอยู่								
Hof and Pemberton and Pietka-Nykaza (2021)								
การเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง ผู้คน และสถานที่ที่ตนเองเกี่ยวข้อง								✓
ภาระที่ตนเองมี								✓
ความรู้สึกรักเป็นของคนของประเทศที่ตนเองเข้าไปทำงานแล้ว								✓
เวลาการทำงาน								✓
ประสบการณ์ชีวิต								✓
Shahid (2018)								
ความมั่นใจที่มีต่อองค์กร								✓
แรงจูงใจในการทำงาน								✓
สภาพแวดล้อมในการทำงาน								✓
รวม	2	9	6	4	10	11	13	9

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาแรงงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความน่าจะเป็นในการคงอยู่ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ สามารถสรุปการนิยามปฏิบัติการในกรอบแนวคิดการวิจัยของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงาน ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก คือ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้

1.1 การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความกังวลหากต้องป่วยและหยุดงานเพราะไม่สามารถหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว ความอ่อนไหวง่ายเมื่อต้องอยู่ในที่พักที่มีกลุ่มคนหนาแน่นเพราะกลัวติดเชื้อ การติดต่อกับครอบครัวเสมอ การสวดภาวนาตามความเชื่อและศาสนาของตน ความหวังว่าหากตนเองติดเชื้อจะหายและมีสุขภาพดีดังเดิม การได้รับขวัญกำลังใจ คำชมเชย และความเชื่อใจในการทำงานเท่าเทียมกันทุกคน การมีกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสสำคัญต่าง ๆ การได้รับความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ในการใช้ชีวิต ช่วงเวลาการระบาด (Yee, et al., 2021; Elsafty & Ragheb, 2020; Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019; Remya & Divyarani, 2020)

1.2 การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การได้รับค่าจ้างทำงานล่วงเวลาและค่าจ้างที่เป็นธรรม การได้รับค่าตอบแทนปรับตามผลประกอบการของสถานประกอบการ การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน

และสถานประกอบการ การแสดงหลักฐานเอกสารการจ่ายเงินค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส การทำประกันสังคม ให้แรงงานข้ามชาติ การได้รับสิทธิ์ตรวจความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ การได้รับอาหาร หรือสิ่งของใช้จำเป็นในระหว่างการล็อกดาวน์ การสามารถขอความช่วยเหลือจากศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในชุมชน การได้รับของขวัญหรือรางวัลจากการทำงานตามโอกาสสำคัญ (Yee, et al., 2021; Elsafty & Ragheb, 2020; Mathimaran & Kumar, 2017; Pfeffer, 1998; Remya & Divyarani, 2020)

1.3 การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม คือ การให้ความสำคัญกับการอบรมทักษะการทำงานให้ เชี่ยวชาญ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การเห็นคุณค่าของทุก คนในทีมงาน การอยู่ร่วมกันเหมือนคนในครอบครัว การให้ทีมงานสามารถจัดการตัวเองได้ การให้คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงาน การลดภาระงานเมื่อเกิดการระบาดและมีผู้ติดเชื้อในสถานประกอบการ (Elsafty & Ragheb, 2020; Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019; Mathimaran & Kumar, 2017; Pfeffer, 1998; Remya & Divyarani, 2020)

1.4 การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน คือ การเข้าถึงสิทธิการเข้า รักษาพยาบาลตามระบบสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน การให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพแข็งแรงไม่ติดเชื้อไวรัสโคโร นาสายพันธุ์ใหม่ การรับรู้ข้อมูลเงื่อนไขการกักตัวและรักษาตัวของสถานพยาบาลแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน การ ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การระบาด การให้ความสำคัญกับการใส่หน้ากากอนามัยและการล้างมือ การหลีกเลี่ยงการเข้าไปในสถานที่ที่มีการระบาด การให้คำแนะนำเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การมี อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน (Yee, et al., 2021; Elsafty & Ragheb, 2020; Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019; Mathimaran & Kumar, 2017; Pfeffer, 1998; Remya & Divyarani, 2020)

1.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน คือ การพูดคุยสนทนาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อ ปรับลดการทำงานซ้ำซ้อน การให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร การให้ ความสำคัญถึงการมีเวลาใช้ชีวิตนอกละงานที่ดีกับครอบครัว การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสทำ กิจกรรมที่ชอบนอกเวลาทำงาน การลดจำนวนสมาชิกในทีมหรือให้โอกาสสลับวันทำงานเพื่อปฏิบัติตาม มาตรการการรักษาระยะห่างทางสังคมช่วงการระบาด (Elsafty & Ragheb, 2020; Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019)

1.6 การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน คือ การนำเข้าแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตาม กฎหมาย และการคัดเลือกจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสม (Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019; Pfeffer, 1998)

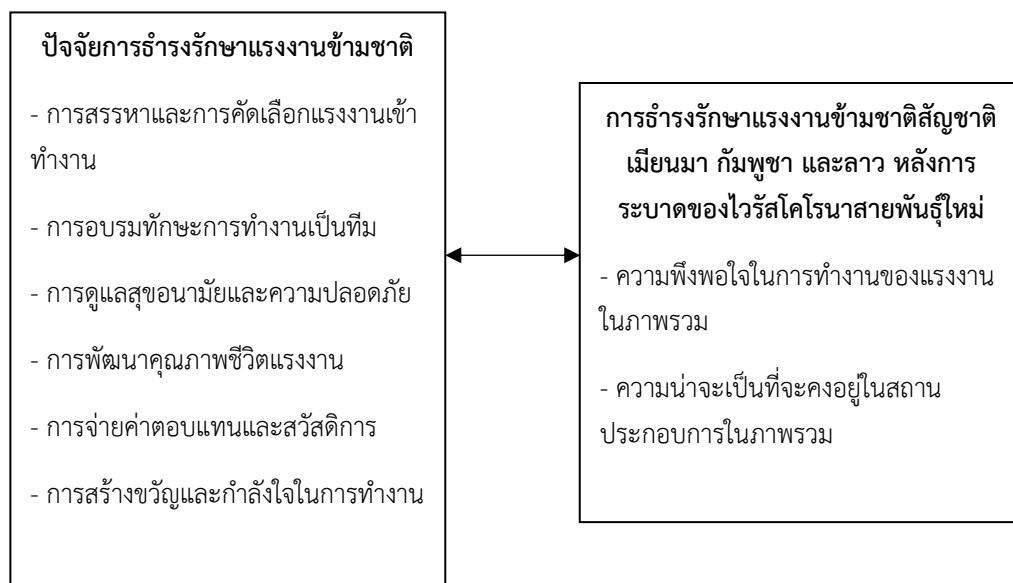
2. ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเรียบเรียงนิยามปฏิบัติการ หมายถึง การเก็บข้อมูลสำรวจความ พึงพอใจในการทำงาน ภาระงานตรงกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน บรรยากาศใน การทำงานที่สถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ ชุมชนที่พักอาศัยอยู่ เพื่อนหรือคนรู้จัก นอกที่ทำงานที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน สภาพวัฒนธรรมและสังคมของประเทศไทย (Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019; Remya & Divyarani, 2020; Wang & Jing, 2018)

3. ความน่าจะเป็นในการคงอยู่ สามารถเรียบเรียงนิยามปฏิบัติการ หมายถึง การเก็บข้อมูล สัมภาษณ์บุคลากรที่ออกจากงาน เวลาการทำงาน ความมั่นใจที่มีต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสบการณ์ชีวิต ภาระที่ตนเองต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง ผู้คน และสถานที่ที่ตนเองเกี่ยวข้อง ความรู้สึกเป็นคนของประเทศไทยที่ตนเองเข้าไปทำงานแล้ว (Kamalaveni, Ramesh, & Vetrivel, 2019; Hof, Pemberton, & Pietka-Nykaza, 2021; Shahid, 2018)

ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาแรงงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความน่าจะเป็นในการคงอยู่ ที่ผู้เขียนเรียบเรียงนิยามปฏิบัติการนี้ สามารถนำไปตั้งข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัยได้

การนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในอนาคต

ผลจากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ผู้เขียนจึงร่างภาพกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพร่างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงภาพร่างกรอบแนวคิดวิจัยที่ได้มาจากการทบทวนงานวิชาการ ซึ่งนำเสนอแนวคิดการธำรงรักษาแรงงานที่อาจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงในสถานประกอบการหรือเคยนำไปใช้ในงานวิจัยบ้างแล้ว สามารถสรุปปัจจัยการธำรงรักษาแรงงานที่เหมาะสมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 6 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกแรงงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยที่ปัจจัยทั้ง 6 ด้านคาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานในภาพรวม และความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการในภาพรวม

บทสรุป

การตระหนักถึงการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่อาจเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติอาเซียนของประเทศไทย สอดคล้องตามที่ Hof, Pemberton and Pietka-Nykaza (2021) เสนอแนะให้ปรับมุมมองการจัดการแรงงานข้ามชาติจากเดิมที่เน้นนโยบายดึงดูดแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน

เปลี่ยนเป็นการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติในระดับบุคคลให้คงอยู่ที่ประเทศของสถานประกอบการระยะยาวที่สุด บทความนี้จึงพยายามรวบรวมประเด็นการจัดการแรงงานข้ามชาติที่ครอบคลุมตั้งแต่วันแรกที่พวกเขาเข้าสู่สถานประกอบการด้วยการอบรมทักษะ ดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย พัฒนาคุณภาพชีวิต จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยคาดว่าจะทำให้แรงงานข้ามชาติมีความพึงพอใจในการทำงานและมั่นใจที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการให้นานที่สุด

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกรอบแนวคิดนี้ยังไม่เคยนำไปใช้ในการวิจัย หากนำกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ไปเก็บข้อมูลภาคสนามอาจต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่กำลังคลี่คลายแล้วอาจได้ผลที่คลาดเคลื่อนจากช่วงเวลาที่กำลังเกิดเหตุแพร่ระบาดรุนแรง หรืออาจทำได้เพียงการนำกรอบแนวคิดการวิจัยนี้พัฒนาไปใช้ในกรณีที่มีสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ที่กำลังคลี่คลายคลึงกับการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ได้เท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมสถานการณ์ขัดแย้งระหว่างประเทศหรือสถานการณ์ฉุกเฉินทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยี อีกทั้งการสร้างกรอบแนวคิดยังมาจากการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศส่วนใหญ่ ซึ่งยังอาจมีรายละเอียดของตัวแปรบางตัวแปรที่แตกต่างกับการนำมาใช้ในประเทศไทย

ทั้งนี้ ผู้เขียนคาดหวังว่าหากนำผลจากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยนี้ไปใช้ในสนามวิจัยประเทศไทย อาจทำให้ได้ผลวิจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เจ้าของธุรกิจที่จ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการเกษตรและประมงน้ำจืดจะมีหนทางแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานข้ามชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในระยะยาว อีกทั้งส่งเสริมการตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติในฐานะผู้เป็นกำลังสำคัญขับเคลื่อนเศรษฐกิจชาติไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว : โครงการนายจ้างสีขาว. (18 กรกฎาคม 2563). *เงื่อนไขเปิดนำเข้า MOU*. เรียกใช้เมื่อ 20 กันยายน 2564 จาก กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว: โครงการนายจ้างสีขาว. สืบค้นจาก <https://www.facebook.com/GEFW2020>
- ประชาไท. (15 กันยายน 2563). *ประชาไท*. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/print/87542>
- พูนพัฒน์ กมลวุฒิพงศ์. (2564). แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายกับโควิด-19 ระบาดระลอกใหม่. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์*, 7(2), 181-188.
- Elsafy, A. S., & Ragheb, M. (2020). The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector – Egypt. *Business and Management Studies*, 6(2), 50-59.
- Hof, H., Pemberton, S., & Pietka-Nykaza, E. (2021). EU migrant retention and the temporalities of migrant staying : a new conceptual framework. *Comparative migration studies*, 9(19), 1-18. doi:org/10.1186/s40878-021-00225-5
- Kamalaveni, M. S., Ramesh, S., & Vetrivel, T. (2019). A Review of Literature on Employee Retention. *International Journal of Innovative Research in Management Studies*, 4(4), 1-10.

- Mathimaran, B. K., & Kumar, A. A. (2017). Employee Retention Strategies - An Empirical Research. *Global Journal of Management and Business Research: E Marketing*, 17(1), 16-22.
- Pfeffer, J. (1998, winter). Seven Practices of Successful Organization. *California Management Review*, 40(2), 96-124.
- Remya, S., & Divyarani, R. L. (2020, July 4). A study on work satisfaction of migrant labourers. *Dogo rangsang research journal*, 10(7), 252 - 257.
- Shahid, A. (2018). Employee intention to stay: an environment based on trust and motivation. *Journal of management research*, 10(4), 58-71. Retrieved from doi:10.5296/jmr.v10i4.13680
- Tamunomiebi, M. D., & Bassey, L. U. (2020, March). Work flexibility and employee intention to stay : examining the issues. *International academy journal of business administration annals*, 6(1), 15-24.
- Wang, Z., & Jing, X. (2018, August). Job satisfaction among immigrant workers: a review of determinants. *Social Indicators research : an international and interdisciplinary journal for quality-of-life measurement*, 139(1), 381-401.
- Yee, K., Peh, H. P., Tan, Y. P., Teo, I., Tan, E. U., Paul, J., . . . Tan, H. K. (2021). Stressors and coping Strategies of migrant workers diagnosed with COVID-19 in Singapore : a qualitative study. *BMJ Open*, 2021, 1-8. Retrieved from doi:10.1136/bmjopen-2020-045949