



Retaining ASEAN Migrant Labor (from Myanmar Cambodia and Laos) of Inland Fisheries Enterprise After the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Case Study of Freshwater Fish Farm Owners in Chachoengsao Province, Thailand

Duangporn Kongpikul

Business Management Program, Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University, Thailand

E-mail: Duangporn778@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-7585-7118>

Received 06/02/2024

Revised 12/03/2024

Accepted 25/03/2024

Abstract

Background and Aims: This study examines migrant worker retention practices in freshwater fisheries, one of the businesses affected by the shortage of migrant workers returning to their homeland or being laid off during the coronavirus pandemic. The objective is to analyze labor retention and satisfaction with the probability of persistence in the workplace and the correlations between factors that impact the retention of ASEAN migrant labor and job satisfaction and retention probability of labor in enterprises. The study presents barriers and guidelines for retaining ASEAN migrant laborers in freshwater fish farms in the Chachoengsao province.

Methodology: This is a mixed methodology research design. The data was collected by interviewing 15 freshwater fish farm owners and collecting questionnaires from migrant workers. 124 participants analyzed the data with content analysis and multiple linear regression analysis using the Stepwise method.

Results: The results of the study show that retaining ASEAN migrant labor depends on several factors, including recruitment and selection of migrant workers, training in teamwork skills, maintaining occupational health and safety, improving the quality of life of labor, managing payment and welfare programs, and motivating morale at work. The research also found factors for maintaining migrant workers, emphasizing giving freedom to work and deciding to change jobs. The study also found that recruitment and selection, 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 are correlated with job satisfaction by 73%. Furthermore, the retention probability of labor in enterprises is correlated with maintaining



occupational health and safety, improving the quality of work life for labor, and motivating morale and encouragement at work by 47%.

Conclusion: The study proposes guidelines for retaining migrant workers to relevant parties, For migrant retention in freshwater fish farming, owners must possess specialized knowledge, be creative, and maintain good relationships with partners. The public sector and related agencies should adjust employment policies, promote marketing activities, and support learning and new technologies for owners.

Keywords: Retaining Labor; ASEAN Migrant Labor; Fisheries Enterprise; Job Satisfaction; Retention in Enterprises





การธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในกิจการประมงน้ำจืดหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) : กรณีศึกษาเจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ดวงพร คงพิกุล

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: งานวิจัยนี้ศึกษาแนวทางการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงน้ำจืดซึ่งเป็นหนึ่งในกิจการที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติที่กลับภูมิลำเนาหรือถูกเลิกจ้างช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การธำรงรักษาแรงงาน กับความพึงพอใจกับความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการธำรงรักษาแรงงาน กับความพึงพอใจ กับความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการ และนำเสนอปัญหาอุปสรรคและแนวทางการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียน ในกิจการฟาร์มปลาน้ำจืด จังหวัดฉะเชิงเทรา

ระเบียบวิธีการวิจัย: งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืด จำนวน 15 คน และเก็บแบบสอบถามจากแรงงานข้ามชาติ จำนวน 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย: ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงาน ประกอบด้วยตัวแปร 1) การสรรหาและคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ 2) การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม 3) การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน 5) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทุกตัวแปรผลประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ ได้ผลประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 73 และ การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการ ร้อยละ 47 ปัญหาอุปสรรคของเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืดต้องเผชิญกับปัญหาด้านทุนสูงขึ้น ส่วนแรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับปัญหาขั้นตอนการเข้าทำงานมากที่สุด

สรุปผล: การธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสำหรับเจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืด ควรมีความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับธุรกิจที่ตนเองเป็นเจ้าของให้มากที่สุด มีความคิดสร้างสรรค์กล้าออกแบบธุรกิจใหม่จากเดิม หาช่องทางและรักษา



ความสัมพันธ์กับพันธมิตรในโซ่อุปทานธุรกิจเพิ่มเสมอ สำหรับภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรปรับนโยบาย การจ้างงานและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้ยืดหยุ่นขึ้น และส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาดสำหรับธุรกิจ เลี้ยงปลาน้ำจืด รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ให้แก่เจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืด

คำสำคัญ : การดำรงรักษาแรงงาน; แรงงานข้ามชาติอาเซียน; กิจกรรมประมงน้ำจืด; ความพึงพอใจในการทำงาน; การคงอยู่ในสถานประกอบการ

บทนำ

ประเด็นหนึ่งที่ทำนายสำหรับนายจ้างในการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือการ ตระหนักถึงการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ระยะยาว โดยเฉพาะช่วงการฟื้นฟูธุรกิจหลังการระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ที่แพร่กระจายไปทั่วโลกตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 หลายสถาน ประกอบการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติจากที่เคยเลิกจ้างหรือย้ายกลับภูมิลำเนาไปแล้ว เมื่อสถานการณ์คืนกลับสู่ ปกติจึงพบจำนวนแรงงานกลับเข้ามาในระบบการจ้างงานของไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานอาเซียนในใกล้ ประเทศไทย ข้อมูลสถิติแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม คงเหลือทั่วราชอาณาจักร ที่ได้รับอนุญาตทำงาน โดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2567) รายงานสถานการณ์ เดือน มกราคม พ.ศ. 2567 มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานแบบไป-กลับ หรือตามฤดูกาล จำนวน 37,025 คน แรงงานที่ ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตาม MOU จำนวนทั้งสิ้น 585,640 คน แรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ คณะรัฐมนตรี 7 กุมภาพันธ์ 2566 จำนวน 1,713,705 คน และแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี 3 ตุลาคม 2566 จำนวน 813,869 คน ส่วนมากแรงงานเหล่านี้ เข้ามาทำงานในกิจการก่อสร้าง กิจการต่อเนื่อง การเกษตร จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ และกิจการให้บริการต่าง ๆ

เมื่อนายจ้างต้องการให้แรงงานข้ามชาติที่พ้นจากการทำงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) กลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบการอีกครั้ง จึงต้องเผชิญกับปัญหา กระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ การจัดการตามแนวข้อปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์จากภาครัฐ การ ฝึกอบรมทักษะการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งตลอดการดำเนินการนำเข้าแรงงานข้ามชาติมา ทำงานแต่ละรายทุกครั้งจะมีค่าใช้จ่ายและสูญญาดำเนินงานที่ผันแปรไปตามจำนวนแรงงานเสมอ การคำนึงถึง การศึกษาแนวทางการดำรงรักษาร่วมกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่แรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ในระยะ ยาว ลดการโยกย้ายเปลี่ยนสถานประกอบการ หรือลดการประทุพติตนผิดกฎหมายข้อบังคับการจ้างแรงงานข้าม ชาติ จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่มีการศึกษาต่อเนื่องหลายปีที่ผ่านมาในหลากหลายองค์การ เช่นในต่างประเทศ การ วิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานที่ทำงานในเหมืองแร่ลอน มิน โลว์แลนด์ ชาร์ฟ (Lonmin Rowland Shaft) ที่ตั้งอยู่ที่เมืองมาริกานา (Marikana) ตะวันตกเฉียงเหนือของ



แอฟริกาใต้ (Motlou et al., 2016) การจัดการความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติระดับปฏิบัติการที่บริษัทอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าในประเทศมาเลเซีย (Hock & Sam, 2012) ส่วนในประเทศไทยพบการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท (วาสนา สุขพุ่ม และสุธรรม พงษ์สำราญ, 2564) การศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำรงรักษาพนักงานในบริษัท เติ่นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง (พันธุ์เทพ อดาบรรณ และวรรณรณ แสงมณี, 2558) การศึกษาเหล่านี้ส่วนมากศึกษาในบริษัทเอกชนและกลุ่มตัวอย่างมักเป็นพนักงานระดับผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการหรือคนเก่งที่ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติอาเซียนที่เข้ามาทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืดประเทศไทยซึ่งยังไม่ค่อยพบในงานวิจัยไทยมากนัก โดยใช้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราเพราะเป็นจังหวัดที่มีการดำเนินกิจการประมงน้ำจืดมากที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ ตามฐานข้อมูลของสำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา (2564) ระบุจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีพื้นที่เพาะเลี้ยงปลาน้ำจืดที่ขึ้นทะเบียน 47,9654.81 ไร่ มีจำนวนผู้ประกอบการเกี่ยวกับปลาน้ำจืด 4,090 ราย มีจำนวนฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ประเภทปลาน้ำจืด 4,117 แห่ง การศึกษานี้ใช้แนวคิดการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียน ประกอบด้วยตัวแปร การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน วิเคราะห์ตัวแปรใดน่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติระยะยาว และนำเสนอแนวทางการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ผลการวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อเจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดหรือเจ้าของธุรกิจอื่นนำไปใช้จัดการแรงงานข้ามชาติ กลุ่มที่ทำงานใช้แรงงานในกิจการเกษตรและประมงน้ำจืดของไทยหรือกิจการอื่นที่คล้ายกัน ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการดำเนินกิจการหลังการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การดำรงรักษาแรงงาน ระดับความพึงพอใจ และระดับความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในการทำงานที่ฟาร์มปลาน้ำจืดในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการดำรงรักษาแรงงาน กับความพึงพอใจ กับความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการ ของแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดในจังหวัดฉะเชิงเทรา





3. นำเสนอปัญหาอุปสรรคที่พบในการจัดการแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) และการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่ในกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดในจังหวัดฉะเชิงเทราระยะยาวภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19)

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติอาเซียนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจากมุมมองด้านการจัดการธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ค่อยปรากฏในงานวิจัยไทยมากนัก (ดวงพร คงพิกุล, 2566) ในที่นี้ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากรข้ามชาติ แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน และแนวคิดความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

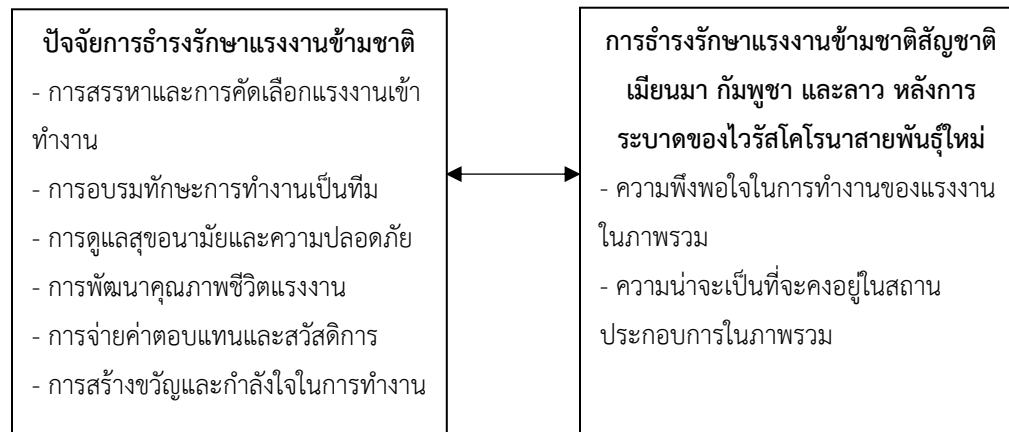
1. แนวคิดเกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากร ใช้แนวคิดของนักวิชาการ (Kamalaveni et al., 2019; Mathimaran & Kumar, 2017; Pfeffer, 1998; Yee et al., 2021; Elsafty & Ragheb, 2020) ที่เสนอหลักการดำรงรักษาแรงงานที่อยู่ในสถานการณืช่วงก่อนและระหว่างการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ที่สรุปการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติเป็นการดูแลรักษาแรงงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่กับสถานประกอบการในระยะยาว ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยนี้ทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการ (Wang & Jing, 2018; Remya & Divyarani, 2020) ซึ่งสามารถนิยาม ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอารมณ์ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่แรงงานข้ามชาติมีต่อการทำงานในสถานประกอบการ ที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่สถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ชุมชนที่อาศัยอยู่ เพื่อนหรือคนรู้จักนอกที่ทำงานที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน สภาพวัฒนธรรมและสังคมของประเทศที่ไปทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงาน งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดนักวิชาการบางท่าน (Hof et al., 2021; Shahid, 2018) อธิบายการคงอยู่ในสถานประกอบการ คือ ความมั่นใจในการทำงานในสถานประกอบการในประเทศนั้นระยะยาวของแรงงานข้ามชาติ ยังไม่คิดที่จะกลับบ้านเกิดหรือย้ายสถานประกอบการใหม่ในขณะนี้ ยังมีความรู้สึกดีกับการทำงานที่ขณะนี้ ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้คน ชุมชน และประเทศที่อยู่ขณะนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมจากบทความวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการดำรงรักษาบุคลากร แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน และแนวคิดการคงอยู่ในการทำงาน สามารถสร้างภาพกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดวิจัย สามารถสรุปปัจจัยการดำรงรักษาแรงงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 6 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกแรงงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานในภาพรวม และความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการในภาพรวมได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ เก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน (Convergent Parallel Design) ดังนี้

1. ประชากร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืดและแรงงานข้ามชาติสัญชาติอาเซียนเมียนมา กัมพูชา และลาวที่ทำงานอยู่ในฟาร์มปลาเดียวกัน ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 จาก สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา (2563) มีผู้ขึ้นทะเบียนผู้เลี้ยงปลาน้ำจืดประเภทกิจการฟาร์ม จำนวน 4,100 ราย



และข้อมูลจาก สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา (2564) รายงานจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในกิจการประเภทเกษตรกรรมและปศุสัตว์ ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 จำนวน 10,633 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืดในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา ลาว หรือกัมพูชา จำนวน 15 คน เลือกโดยแบ่งโควตาในการเก็บข้อมูลแบบเจาะจงร่วมกับแบบลูกโซ่ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาวทุกคน ที่ทำงานกับเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืดแต่ละแห่งที่ไปสัมภาษณ์ด้วย จำนวน 124 คน ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Schumacker and Lomax (1996, p. 20) เก็บข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามปลายปิด โดยผู้วิจัยสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำแบบสอบถามฉบับภาษาไทยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาเมียนมา กัมพูชา และลาว แปลและพิสูจน์อักษร

นำแบบสอบถามที่แก้ไขไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.85 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.68-0.91 จากนั้น นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามยื่นขอรับการพิจารณาโครงร่างการวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยได้ ตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2565 หนังสือรับรอง ที่ สวพ. 013/2565

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกัน ตามมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในช่วงเวลานั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลการสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหา ส่วนแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การดำรงรักษาแรงงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติจากการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดและแบบสอบถามแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืดเดียวกัน สามารถเรียบเรียงการนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

1.1 การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจ้างแรงงานข้ามชาติ เข้ามาทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืด เพราะ ชยัน มีความรับผิดชอบ ค่าแรงถูกกว่าคนไทย ตรงต่อเวลา และซื่อสัตย์ คุณสมบัติของแรงงานข้ามชาติที่คัดเลือกเข้ามาทำงาน พิจารณาจาก ร่างกายแข็งแรง ชยัน มาทำงานเป็นครอบครัวได้ ตรงต่อเวลา อดทน และซื่อสัตย์ ด้านการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ส่วนมากมาจากการที่แรงงานข้ามชาติชวนกันมาสมัครงาน การสอบถามจากแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในฟาร์มหรือเพื่อนเจ้าของกิจการ ผ่านทางนายหน้าช่วยจัดหา การคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ คัดเลือกเข้ามาทำงานด้วยวิธีการสัมภาษณ์ กับ ตรวจสอบเอกสาร จากนั้นรับเข้าทำงาน โดยมอบหมายงานในฟาร์มปลาน้ำจืดให้รับผิดชอบ หากทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน จะมีการตกลงจ้างงานและทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืดต่อ หากไม่พอใจ นายจ้างอาจไม่จ้างงาน หรือแรงงานข้ามชาติขอลาออก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.81) โดย การได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างในการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ นายจ้างสอบถามประวัติส่วนตัวและประสบการณ์การทำงานก่อนรับเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.79) และ ใช้เวลาปรับตัวไม่เกิน 1 เดือน เมื่อเริ่มทำงานที่ฟาร์มปลาน้ำจืด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.83)

1.2 การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอบรมทักษะการบรรจุปลาเตรียมจำหน่าย การให้อาหารปลา การคัดพันธุ์ปลา การลากปลา การเคาะไข่ปลา และ การขนส่งปลา วิธีการอบรมใช้วิธีอธิบายด้วยวาจา กับ ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.68) โดยนายจ้างพูดคุย เห็นคุณค่า รับฟังความคิดเห็น หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.64) รองลงมา สามารถรับรู้ข่าวสารการทำงานในฟาร์มปลาได้ทั้งจากการพูดคุยกันหรือทางสื่อโซเชียล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.62) และ รู้สึกเพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่า ให้อิสระในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น และเคารพ แม้เป็นคนต่างชาติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.64)

1.3 การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานข้ามชาติ ด้วยการผลักดันให้แรงงานข้ามชาติเข้าระบบประกันสุขภาพของรัฐ กับ จัดเตรียมน้ำดื่ม ห้องน้ำ และสถานที่พักผ่อนที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวกสำหรับแรงงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ปฐมพยาบาลในฟาร์ม และ สอนให้แรงงานในฟาร์มใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างปลอดภัย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.76) โดยสามารถติดตามข่าวสารสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในละแวกฟาร์มปลาน้ำจืดจากช่องทางการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาของตนเองอย่างใกล้ชิดในช่วงที่มีการระบาดรุนแรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.69) รองลงมา สามารถเข้าถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลและประกันในการทำงานตามระบบสาธารณสุขของไทยได้ง่ายและสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.71) และนายจ้างให้ความสำคัญและมีมาตรการ

ป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่ชัดเจนแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงานในฟาร์ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.75)

1.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ ด้วยการจัดตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่รบกวนแรงงานนอกเวลาทำงานปกติ อนุญาตให้แรงงานรับจ้างทำงานอื่นนอกเวลาทำงานปกติตามอิสระ และ ส่งเสริมให้แรงงานร่วมกิจกรรมอื่นในชุมชน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.73) โดย รู้สึกน่าย้ำใจมีความเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจ และจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดรุนแรงในชุมชนหรือเพื่อนร่วมงานติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในฟาร์มปลาน้ำจืด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ นายจ้างไม่เรียกมาทำงานนอกเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.68) และ ตอนนี้อยู่ไม่กังวลต่อสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ไม่ว่าจะมีความรุนแรงหรือไม่ก็ตาม เพราะมีความรู้ในการป้องกันและรักษาตามมาตรการของสาธารณสุขที่ดีแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.60)

1.5 การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าจ้าง และ สวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการพิจารณาจาก การทำงานตามหน้าที่ได้เรียบร้อย มีทักษะการทำงานคล่องแคล่วขึ้นกว่าเดิม และมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ส่วนมากจ่ายค่าจ้างรายวัน และจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน และจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติด้วยการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์และให้ของขวัญในเทศกาลสำคัญ จัดอาหารระหว่างมือทำงาน ให้เบียร์เย็น กับ จัดที่พัก ให้ข่าวสาร อาหารแห้ง และพืชผักสวนครัว ดูแลเรื่องการศึกษาของผู้ติดตามแรงงาน พาไปเที่ยวพักผ่อนประจำปี และโบนัสรายปี ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.74) โดยนายจ้างสนับสนุนให้ทำประกันสังคมและช่วยดำเนินการด้านเอกสารติดต่อหน่วยงานภาครัฐอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ นายจ้างจัดสวัสดิการจูงใจหรือเป็นกำลังใจในการทำงานสม่ำเสมอ เช่น การให้ของขวัญ การให้รางวัล การให้เงินพิเศษ การพาไปเที่ยว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.63) และ สามารถเข้าถึงสิทธิ์ในการตรวจความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ด้วย ATK หรือ RT-PCR จากฟาร์มปลาน้ำจืด หรือสถานพยาบาลในชุมชนได้ง่ายและสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.69)

1.6 การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ ด้วยการพูดคุยเป็นกันเอง ชมเชย และให้กำลังใจ จัดกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากงานให้รู้สึกเหมือนเป็นคนในครอบครัว ให้คำปรึกษาเรื่องชีวิตส่วนตัว และ ดูแลช่วยเหลือคนในครอบครัวหรือผู้ติดตาม ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.66) โดยนายจ้างให้ความเอาใจใส่ ชมเชย พุดให้กำลังใจ หรือแสดงความห่วงใยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.60) และ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และเป็นที่ปรึกษาทั้งเรื่องงาน

และส่วนตัวได้ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมากเท่ากัน รองลงมา คือ มั่นใจว่าหากตนเองติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่จะได้รับความเห็นใจ ความช่วยเหลือ และการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่ฟาร์มปลาน้ำจืด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.56) และ นายจ้างจัดงานเลี้ยงสังสรรค์หรือกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับงานทำให้ปรับตัวทำงานได้ดีขึ้น รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และมีความกระตือรือร้นในการมาทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.76)

1.7 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ จัดสวัสดิการที่ช่วยให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมอบหมายงานที่ทำแล้วให้คุ้มกับค่าแรงที่ได้รับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.58) โดยมีความพึงพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และ สภาพวัฒนธรรมและสังคมของประเทศไทย อยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ นายจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.61) และ เพื่อนหรือคนรู้จักที่อยู่ในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.58)

1.8 การดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ด้วยการให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจเปลี่ยนงาน ให้ค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับแรงงานไทย ช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย อาหาร และสิ่งจำเป็นในชีวิตขั้นพื้นฐาน อยู่ร่วมกันแบบไม่แบ่งชนชั้นวรรณะและให้เกียรติกันและกัน และ มีความเมตตากรุณา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามประเมินผลความน่าจะเป็นในการคงอยู่ที่ฟาร์มปลาน้ำจืด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.71) โดยขณะนี้ยังไม่อยากกลับไปประเทศบ้านเกิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้คน ชุมชน และประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.73) และ มีความสุขกับการทำงานที่ฟาร์มปลาน้ำจืดนี้ กับ ยังไม่คิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และนายจ้างใหม่ อยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการดำรงรักษาแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาพรวม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise

2.2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.512	0.218		2.346	0.021
การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1)	-0.222	0.062	-0.297	-3.571	0.001
การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม (X_2)	0.128	0.094	0.138	1.353	0.179
การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย (X_3)	0.298	0.084	0.375	3.541	0.001



ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4)	-0.291	0.105	-0.362	-2.781	0.006
การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5)	0.239	0.085	0.276	2.819	0.006
การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6)	0.714	0.108	0.730	6.581	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พบว่า การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1) การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอัตรารักษาแรงงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Stepwise

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.863	.745	.734	.29054

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อนำตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1) การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม 73% (Adjusted R Square = 0.734) ส่วนที่เหลืออีก 27% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอัตรารักษาแรงงานข้ามชาติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยโดยวิธี Stepwise

ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศาอิสระ	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย	F	Sig.
	SS	DF	MS		
Regression	29.036	5	5.807	68.794	0.000
Residual	9.961	118	0.084		
Total	38.997	123			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1) การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5) และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยโดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.604	0.208		2.900	0.004		
การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6)	0.722	0.109	0.738	6.638	0.000	0.175	5.707
การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3)	0.334	0.080	0.421	4.173	0.000	0.213	4.703
การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1)	-0.185	0.056	-0.247	-3.303	0.001	0.386	2.591
การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5)	0.272	0.082	0.314	3.330	0.001	0.244	4.097
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4)	-0.295	0.105	-0.367	-2.808	0.006	0.127	7.880

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Stepwise พบว่า จากค่าสถิติทดสอบ t และ Sig. ปัจจัยอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5) และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 การตรวจสอบปัญหา Multicollinearity จากค่า Tolerance และ VIF ตามเกณฑ์ ค่า Tolerance ควรอยู่ระหว่าง $0 \leq \text{Tolerance} (X_i) \leq 1$ ค่า VIF ควรอยู่ระหว่าง $1 \leq \text{VIF} (X_i) < \infty$ $i = 1, 2, \dots, k$ (ไม่ควรมากกว่า 10) พบว่า ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และสมการถดถอยเชิงพหุจะเป็น Satisfy = $0.604 +$





$0.722\text{Morale} + 0.334\text{Safety} - 0.185\text{Recruit} + 0.272\text{Salary} - 0.295\text{Quality}$ มีค่า Adjusted R^2 หรือ ปัจจัย การธำรงรักษาแรงงานบางตัว มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน 73% (ระดับค่อนข้างมาก) และ ทิศทางความสัมพันธ์ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) = 0.738 การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) = 0.421 การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) = -0.367 การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5) = 0.314 การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1) = -0.247

โดยที่หากแรงงานข้ามชาติ ให้คะแนนการธำรงรักษาแรงงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.722 คะแนน การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยและความปลอดภัยในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความพึงพอใจเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.334 คะแนน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความพึงพอใจลดลงเฉลี่ย 0.295 คะแนน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 0.272 คะแนน การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพึงพอใจลดลงเฉลี่ย 0.185 คะแนน

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติในภาพรวม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.651	0.375		1.735	0.085
การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน (X_1)	-0.203	0.107	-0.223	-1.896	0.060
การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม (X_2)	0.072	0.162	0.064	0.445	0.657
การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3)	0.665	0.145	0.687	4.593	0.000
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4)	-0.418	0.180	-0.426	-2.320	0.022
การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5)	0.038	0.146	0.036	0.262	0.794
การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6)	0.655	0.187	0.550	3.511	0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ พบว่า การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) และ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยธำรงรักษาแรงงานที่มีต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยโดยวิธี Stepwise

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.695	.483	.470	.49981

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อนำตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม 47% (Adjusted R Square = 0.470) ส่วนที่เหลืออีก 53% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่มีผลต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Stepwise

ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศาอิสระ	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย	F	Sig.
	SS	DF	MS		
Regression	28.013	3	9.338	37.379	0.000
Residual	29.977	120	0.250		
Total	57.990	123			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่า P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1





สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่มีผลต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.702	0.357		1.967	0.051		
การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3)	0.599	0.130	0.618	4.610	0.000	0.239	4.176
การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6)	0.592	0.162	0.496	3.649	0.000	0.233	4.289
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4)	-0.389	0.175	-0.397	-2.219	0.028	0.135	7.414

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติที่มีผลต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ จากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Stepwise พบว่า จากค่าสถิติทดสอบ t และ Sig. ปัจจัยอิสระทั้ง 3 ตัว ได้แก่ การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) มีความสัมพันธ์ต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 การตรวจสอบปัญหา Multicollinearity จากค่า Tolerance และ VIF ตามเกณฑ์ค่า Tolerance ควรอยู่ระหว่าง $0 \leq \text{Tolerance} (X_i) \leq 1$ ค่า VIF ควรอยู่ระหว่าง $1 \leq \text{VIF} (X_i) < \infty$ $i = 1, 2, \dots, k$ (ไม่ควรมากกว่า 10) พบว่า ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และสมการถดถอยเชิงพหุจะเป็น $\text{Remain} = 0.702 + 0.599\text{Safety} + 0.592\text{Morale} - 0.389\text{Quality}$ มีค่า Adjusted R^2 หรือ ปัจจัยการธำรงรักษาแรงงานบางตัว มีความสัมพันธ์กับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการ 47% (ระดับปานกลาง) และทิศทางความสัมพันธ์ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย (X_3) = 0.618 การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_6) = 0.496 และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (X_4) = -0.397

โดยที่หากแรงงานข้ามชาติ ให้คะแนนการดำรงรักษาแรงงาน ด้านการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.599 คะแนน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.592 คะแนน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติลดลงเฉลี่ย 0.389 คะแนน

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสัมภาษณ์

ปัญหาอุปสรรคของเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ พบว่า ต้องเผชิญกับปัญหาด้านทุนสูงขึ้น รายได้ลดลง ต้นทุนค่าใช้จ่ายนำเข้าแรงงานข้ามชาติสูงขึ้น และขาดโอกาสในการส่งออกเนื้อปลาไปขายต่างประเทศ การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ มีการลดต้นทุนดำเนินการ เปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติเรื่องค่านำเข้าแรงงานอย่างตรงไปตรงมา ชะลอการขยายกิจการตนเอง และหาช่องทางเพิ่มพันธมิตรในโซ่อุปทานธุรกิจ

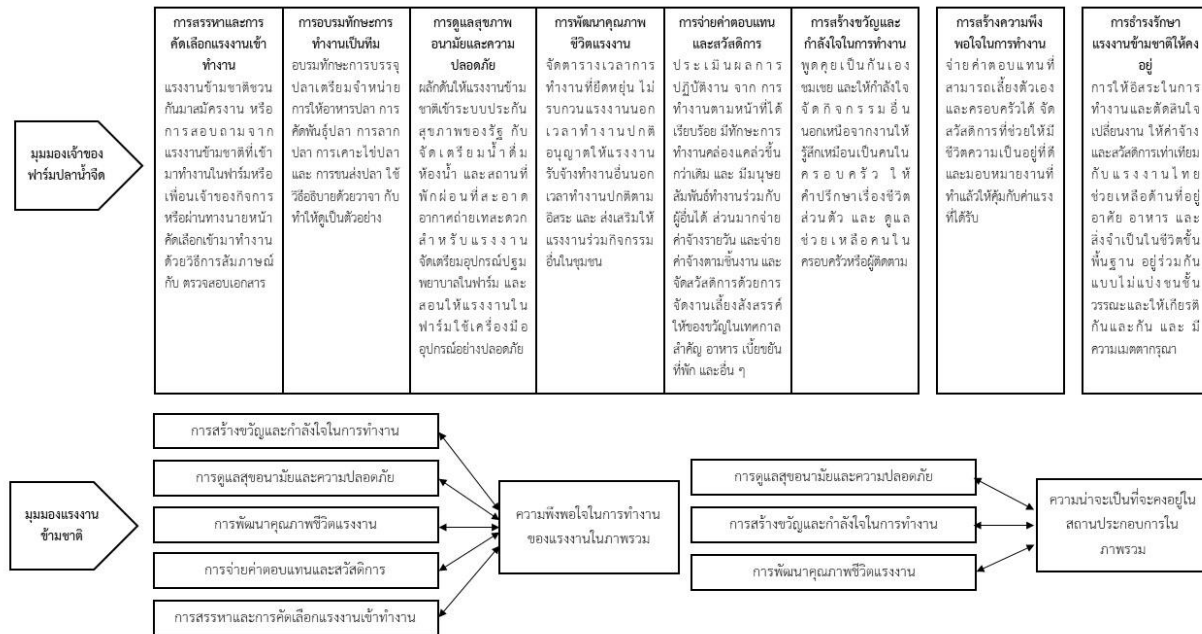
ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืด ควรมีความรู้เกี่ยวกับชนิดของปลา การเพาะพันธุ์ และการเลี้ยง ควรมีความคิดสร้างสรรค์กล้าออกแบบธุรกิจใหม่จากเดิม ควรเข้าใจสภาพแวดล้อมธรรมชาติของการเลี้ยงปลา และ ควรหาช่องทางเพิ่มและรักษาความสัมพันธ์กับพันธมิตรในโซ่อุปทานธุรกิจ ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาล ควรส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาดสำหรับธุรกิจเลี้ยงปลาน้ำจืด ควรปรับนโยบายการจ้างงานและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้ยืดหยุ่นขึ้น และควรสนับสนุนการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ให้แก่ผู้เลี้ยงปลาน้ำจืดและเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืด ส่วนผู้ไม่มีข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลเพราะพอจะมีผลกำลังแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สำหรับเจ้าของกิจการอื่นควรแสวงหาความรู้ใหม่และมีความกล้าเสี่ยงพัฒนาธุรกิจใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการจัดการการเงินและการลงทุนในกิจการ มีใจรักและมุ่งมั่นในธุรกิจที่ตนเองเป็นเจ้าของ และมีความซื่อสัตย์และไว้วางใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโซ่อุปทานธุรกิจ

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคในระหว่างที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 3 ประเด็นดังนี้ ปัญหาขั้นตอนการเข้าทำงาน ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย คุณภาพชีวิต ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็น ดังนี้ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านนโยบาย และด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดมี 2 ประเด็น คือ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับการทำงาน และการสนับสนุนให้เข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการรับบริการทางสาธารณสุขของแรงงาน เมื่อพำนักอาศัยในประเทศไทย อย่างตรงไปตรงมา อีกทั้งการจัดการสิทธิและผลประโยชน์เพื่อการจ้างงานที่ยุติธรรม

5. ข้อค้นพบจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืด และการรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นจากแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืด ตามกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปได้ดังแสดงในภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แผนภาพสรุปผลการวิจัย

จากภาพที่ 2 แสดงภาพสรุปผลการวิจัย พบว่า การสัมภาษณ์เจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืดมีการอำรรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ในฟาร์มปลาน้ำจืดทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน 2) การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม 3) การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน 5) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และ อำรรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ ในขณะที่การเก็บแบบสอบถามแรงงานข้ามชาติ ประเมินการปฏิบัติด้านการอำรรักษาแรงงานจากเจ้าของฟาร์มปลาทุกด้านอยู่ในระดับมาก การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการอำรรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ ได้ผลประโยชน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้จากการทดสอบสมมติฐานที่หนึ่ง ปัจจัยการอำรรักษาแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการอำรรักษาแรงงาน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน 73% (ระดับค่อนข้างมาก) และทิศทางความสัมพันธ์ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจในการ



ทำงาน การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานที่สอง ปัจจัยการดำรงรักษาแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการดำรงรักษาแรงงาน 3 ตัว มีความสัมพันธ์กับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการ 47% (ระดับปานกลาง) และทิศทางความสัมพันธ์ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยค้นพบ ผลการวิจัยบางประเด็นที่สามารถอภิปรายโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ที่ 1 การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน กับการอบรมทักษะการทำงาน เป็นทีม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้ตอบแบบสอบถาม สอดคล้องกัน และไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติทั้งสองด้านนี้ ทั้งในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ สอดคล้องกับ Kamalaveni, Ramesh & Vetrivel (2019) และ Mathimaran & Kumar (2017) ที่ให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลงาน และค่าตอบแทน ตามหลัก 3R ได้แก่ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (Respect) การเห็นคุณค่า (Recognition) และการให้รางวัลตอบแทน (Reward) ซึ่งช่วยทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าในตัวพวกเขา และรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากการทุ่มเททำงานหนักให้แก่องค์กร ส่วนการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย สอดคล้องกับ Yee., et al. (2021) โดยผลการวิจัยเมื่อแรงงานข้ามชาติได้รับความช่วยเหลือและการสื่อสารตลอดเวลาทำให้พวกเขารู้สึกวางใจและปลอดภัยตลอดช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการวิจัยสะท้อนการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ค่อนข้างสมดุล ให้อิสระในการใช้ชีวิตด้านอื่นนอกเหนือจากการทำงาน มีผลประเมินการปฏิบัติงานที่เน้นผลการทำงานตามคำสั่งและมีทักษะการทำงานที่คล่องแคล่ว มีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และประเมินขึ้นค่าจ้างตามที่ตกลงกัน อีกทั้งจัดสวัสดิการที่หลากหลายครอบคลุมการดำเนินชีวิตในต่างแดนให้แก่แรงงานข้ามชาติให้มีชีวิตอยู่รอด ปลอดภัย รวมถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับ Yee et al., (2021) Elsafty & Ragheb (2020) Kamalaveni et al., (2019) และ Mathimaran & Kumar (2017) และ Pfeffer (1998) เพราะส่งเสริมทั้งความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยดำรงรักษาบุคลากรได้ ส่วนการที่เจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดมุ่งเน้นสร้างความพึงพอใจแก่แรงงานข้าม



ชาติโดย การจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ จัดสวัสดิการที่ช่วยให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมอบหมายงานที่ทำแล้วให้คุ้มกับค่าแรงที่ได้รับ และการธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติให้คงอยู่ ด้วยการให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจเปลี่ยนงาน ให้ค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับแรงงานไทย ช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย อาหาร และสิ่งจำเป็นในชีวิตขั้นพื้นฐาน อยู่ร่วมกันแบบไม่แบ่งชนชั้นวรรณะและให้เกียรติกันและกัน และ มีความเมตตากรุณา สอดคล้องกับ Remya & Divyarani (2020) และ Wang & Jing (2018) เพราะการที่นายจ้างให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาอาการป่วยขณะติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ รวมถึงการช่วยเหลือด้านอื่น ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในดินแดนไกลบ้านเกิดเมืองนอน อารมณ์ ความรู้สึกและความผูกพันในการตัดสินใจคงอยู่ในสถานประกอบการ

ผลวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ที่ 2 งานวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ สามารถอภิปรายผล การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลวิจัยพบว่า การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีมไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาในกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในหน่วยงานภาครัฐของ ธัญชนก ศรีสวัสดิ์ และกมลพร สอนศรี (2556) กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืดมีการอบรมทักษะการทำงานไม่มากนักเพราะรับผิดชอบงานใช้แรงกายหนักและคล้ายคลึงกับการใช้ชีวิตตามวิถีชีวิตที่พวกเขาคุ้นเคย ขณะที่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย และการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานทางบวก คล้ายกับ Hock & Sam (2012) และพันธุ์เทพ อดาบรรณ และวรรณธิดา แสงมณี (2558) ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กับ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน กลับเป็นปัจจัยด้านการธำรงรักษาแรงงานที่มีความสัมพันธ์ที่หากยังมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจลดลง แตกต่างจาก Motlou et al., (2016) สำหรับผลวิจัยนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กับ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงานยังคงเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะสนับสนุนการธำรงรักษาบุคลากร ดังที่ผลประเมินจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้คะแนนประเมินอยู่ในระดับมาก จึงยังควรให้ความสำคัญ แต่ไม่ควรเข้มข้นมากเกินไป เพราะอาจมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของแรงงานทางบวก (Zhang & Chai, 2020)

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลวิจัยพบว่า การสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม และการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ แตกต่างจาก Tej et al., (2021) ที่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน ส่วนการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ พรรัตน์ แสดงหาญ และอติพล เครือทอง (2556) ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในสถานประกอบการที่ยังมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในสถานประกอบการลดลง แตกต่างจาก Mabaso



et al., (2021) เพราะแรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญไปที่การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

ผลวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขที่พบจากมุมมองเจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืด สอดคล้องกับการปรับตัวในธุรกิจภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ของ จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช (2565) และ Jones et al., (2021) และ Triandafyllidou & Nalbandian (2020) ที่ธุรกิจมีความยั่งยืนลดลงและผลกำไรลดลง มีปัญหาการคัดเลือกคนเข้าทำงานข้ามชาติและการจ้างงานมีต้นทุนที่สูงขึ้น กลุ่มแรงงานทักษะต่ำในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคเกษตรและประมงได้รับผลกระทบมาก และมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคโดยมุ่งเน้นปรับตัวในด้านสินค้าและบริการ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านราคา ด้านปัจจัยการผลิต ด้านการส่งเสริมและด้านการตลาด และพยายามดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติด้วยการเจรจากับแรงงานข้ามชาติเรื่องค่าจ้างแรงงานอย่างตรงไปตรงมา ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบจากมุมมองแรงงานข้ามชาติ สอดคล้องกับ Yee et al., (2021) Remya & Divyarani (2020) Wahab (2020) Marschke et al., (2021) และ Jones et al., (2021) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย และในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืด ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ค่อนข้างมีความแตกต่างจากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ซึ่งไม่ค่อยพบปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ในยามที่ต้องรักษาระยะห่างทางสังคม และไม่ขาดแคลนอาหารหรืออุปกรณ์ยังชีพในช่วงกักตัว เพราะเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืดให้การช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อทั้งในด้านที่พักและอาหาร รวมถึงยารักษาโรค

แนวทางการรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่ ผลการวิจัยคล้ายกับ กรรณิการ์ นิมทรงประเสริฐ (2558) และ ธนะพัฒน์ วิริต (2565) ที่ให้แนวทางการพัฒนาธุรกิจฟาร์มปลาน้ำจืดและปัจจัยความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ข้อเสนอแนะเหล่านี้สอดคล้องกับ Marshke et al., (2021) Jones et al., (2021) Triandafyllidou & Nalbandian (2020) Wahab (2020) ที่พยายามชี้ให้เจ้าของกิจการ ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างควรตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับการจ้างและดูแลแรงงานข้ามชาติ ขณะที่มาทำงานต่างถิ่นต่างบ้านเกิดเมืองนอนด้วยการให้ความเป็นธรรมและคำนึงถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติอย่างสมเหตุสมผล

ส่วนแนวทางสำหรับรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติอาเซียนทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับหลายงานวิจัย ตั้งแต่ยังไม่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด เช่น จิรศักดิ์ บางท่าไม้ (2562) ปฐมพร เคนมาตร และวชิราภรณ์ วรรณโชติ (2562) จนถึงช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดคลี่คลาย เช่น Wahab (2020) Marshke et al., (2021) Jones et al., (2021) Triandafyllidou & Nalbandian (2020) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเรียกร้องเกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติที่ยังคงปรากฏเสมอมา หากเพียงจะเปลี่ยนประเด็นไปบ้างตามสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ยังพบ ผู้

ไม่มีข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาล ด้วยเหตุผล พอจะมีผลกำลังแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ สามารถนำพาธุรกิจให้อยู่รอด โดยไม่คาดหวังความช่วยเหลือจากภาครัฐ แม้ต้องเผชิญวิกฤตก็ตาม (ธนพัฒน์ วิริต, 2565) อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยจากเจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดมีข้อค้นพบที่แตกต่างไปเพิ่มเติมขึ้นมา คือ การมีความซื่อสัตย์และไว้วางใจได้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโซ่อุปทานธุรกิจ ซึ่งผู้ที่มักถูกกล่าวอ้างถึงบ่อยในที่นี่เป็นลูกค้าและแรงงานข้ามชาติ ในอนาคตหากมีการนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจอื่น อาจขยายความถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นที่มีบทบาทในโซ่อุปทานของธุรกิจครอบคลุมทุกภาคส่วนได้อีก

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่ได้จากผลวิจัยการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงน้ำจืดหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ จากการศึกษาด้วยการรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการฟาร์มปลาน้ำจืดและข้อมูลแบบสอบถามแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้เกี่ยวข้อง และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าของกิจการฟาร์มปลา ควรมีความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับธุรกิจที่ตนเองเป็นเจ้าของให้มากที่สุด มีความคิดสร้างสรรค์กล้าออกแบบธุรกิจใหม่จากเดิม และหาช่องทางเพิ่มและรักษาความสัมพันธ์กับพันธมิตรในโซ่อุปทานธุรกิจ หากจ้างแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการ ควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน สนับสนุนการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการรับบริการทางสาธารณสุขอย่างตรงไปตรงมา และให้แรงงานข้ามชาติมีอิสระในการเจรจาต่อรองสิทธิที่ตนเองมีต่อนายจ้างเพื่อการจ้างงานที่ยุติธรรม
2. ข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรปรับนโยบายการจ้างงานและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้ยืดหยุ่นขึ้น ได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านนโยบาย และด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาดสำหรับธุรกิจเลี้ยงปลาน้ำจืด รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ให้แก่ผู้เลี้ยงปลาน้ำจืดและเจ้าของฟาร์มปลาน้ำจืด
3. ข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าของกิจการที่ดำเนินธุรกิจอื่น ควรแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา มีความกล้าเสี่ยงพัฒนาธุรกิจใหม่ มีความสามารถด้านการจัดการการเงินและการลงทุนในกิจการ มีใจรักและมุ่งมั่นในธุรกิจที่ตนเองเป็นเจ้าของ มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจได้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโซ่อุปทานธุรกิจ
4. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาที่สถานการณ์โควิดค่อนข้างคลี่คลายแล้ว ทว่าแรงงานข้ามชาติบางส่วนยังกลับมาทำงานในฟาร์มปลาน้ำจืดบางแห่งไม่ครบ ต้องรอเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเตรียมแผนแก้ไขสถานการณ์ให้รัดกุมยิ่งขึ้น



ด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัย การวิจัยนี้ศึกษาตัวแปรการดำรงรักษาแรงงานที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและความน่าจะเป็นในการคงอยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งพัฒนากรอบแนวคิดจากบริบทของต่างประเทศ เมื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทยผลวิจัยจึงอาจมีความแตกต่าง โดยเฉพาะปัจจัยการคงอยู่ในสถานประกอบการระยะยาวค่อนข้างมีความซับซ้อน เกี่ยวพันกับระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ชีวิตที่เพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติแต่ละบุคคล การวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจนำปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาวิเคราะห์เพิ่มเติม อาจทำให้อธิบายเหตุผลในการคงอยู่ในสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติได้ครอบคลุมขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณอุดหนุนการวิจัย จากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2565 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ นิมทรงประเสริฐ. (2558). รูปแบบและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเลี้ยงปลานิลของผู้ประกอบการในพื้นที่ตำบลบางแขม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช. (2565). การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(3), 296-310.
- จิรศักดิ์ บางท่าไม้. (2562). การจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย. คุษนิพนธ์สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดวงพร คงพิกุล. (2566). การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยด้านการดำรงรักษาแรงงานข้ามชาติอาเซียนสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาวหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(2), 381-393.
- ธนะพัฒน์ วิริต. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ (SMEs) จากสภาวะการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(2), 458-473.
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์ และกมลพร สอนศรี. (2556). การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วารสารวิทยบริการ, 24(3), 47-58.





- ปฐมพร เคนมาตร และวชิราภรณ์ วรรณโชติ. (2562). การจ้างแรงงานสตรีสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานประมงต่อเนื่องในพื้นที่ท่าเทียบเรือแห่งหนึ่งในจังหวัดตราด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 22-36.
- พันธุ์เทพ ลดาบรรณ และวรรณารณ แสงมณี. (2558). ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำรงชีพพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(3), 538-545.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ พรรัตน์ แสงหาญ และอติพล เครือทอง. (2556). การดำรงชีพและการคงอยู่ของคนเก้งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 2(2), 59-70.
- วาสนา สุขพุ่ม และสุธรรม พงษ์สำราญ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 3(3), 85-95.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). เอกสารรายงานจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ในกิจการประเภทเกษตรกรรมและปศุสัตว์ ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2563). เอกสารรายงานผู้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามกลุ่มสัตว์น้ำ ปี พ.ศ. 2563. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). ฐานข้อมูลด้านการประมงในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา. Retrieved 28 September 2021 from: <https://www4.fisheries.go.th/local/index.php/main/download/77844>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2567). สถิติจำนวนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนมกราคม 2567. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ.
- 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.
- Hock, Y.K., & Sam, T.L. (2012). Managing migrant workers job satisfaction: evidence from a manufacturing company in Malaysia. *Journal for global business advancement*, 5(2), 150-168.



- 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. <https://doi.org/org/10.1186/s40878-021-00225-5>
- Jones, K., Mudaliar, S., & Piper, N. (2021). *Locked down and in limbo: the global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*. Geneva: International Labour Office.
- 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.
- Mabaso, C.M., Maja, M.T., Kavir, M., Lekwape, L., Makhasane, S.S., & Khumalo, M.T. (2021). Talent retention strategies: an exploratory study within consulting industry in Gauteng province, South Africa. *Acta Commercij*, 21(1), 1-22. <https://doi.org/10.4102/ac.v21i1.885>
- Marschke, M., Vandergeest, , Havice, E., Kadfak, A., Duker Isopescu, I., & MacDonnell, M. (2021). COVID-19, instability, and migrant fish workers in Asia. *Maritime studies*, 20, 87-99. <https://doi.org/10.1007/s40152-020-00205-y>
- 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.
- Motlou, R. G., Singh, S., & Karodia, A. M. (2016). An evaluation of the impact of job satisfaction on employee retention at Lonmin Rowland shaft North West Province. *Kuwait chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(10), 15-49.
- Pfeffer, J. (1998). Seven Practices of Successful Organization. *California Management Review*, 40(2), 96-124.
- Remya, S., & Divyarani, R.L. (2020). A study on work satisfaction of migrant laborers. *Dogo Rangsang Research Journal*, 10(7), 252 - 257.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shahid, A. (2018). Employee intention to stay: an environment based on trust and motivation. *Journal of Management Research*, 10(4), 58-71. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13680>
- Tej, J., Vagaš, M., Taha, V. A., Škerháková, V., & Harničárová, M. (2021). Examining HRM practices in relation to the retention and commitment of talented employees. *Sustainability*, 2021(3), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su132413923>





- Triandafyllidou, A., & Nalbandian, L. (2020). *"disposable" and "essential": changes in the global hierarchies of migrant workers after COVID-19*. Geneva: International organization for migration (IOM).
- Wahab, A. (2020). The outbreak of COVID-19 in Malaysia: pushing migrant workers at the margin. *Social sciences & humanities open*, 2020(2), 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100073>
- Wang, Z., & Jing, X. (2018). 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., Rangabashyam, M., Ramalingam, M.B., Chow, W., & 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.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-045949>
- Zhang, N., & Chai, D. (2020). Objective work-related factors, job satisfaction, and depression: an empirical study among internal migrants in China. *Healthcare*, 8(163), 1-11.
<https://doi.org/10.3390/healthcare8020163>

