

**ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเล
ที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกลับสู่ประเทศ**
**Potential of Human Resource Administration related to seafood
industry migrant workers return to their country**

วรวงศ์ โพล้งอยู่¹ เฉลิมชัย ศุขไพบุลย์¹ วรพจน์ แสงอร่ามรุ่งโรจน์¹
ภูธร กอดแก้ว¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล 2) เพื่อศึกษา ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติ ของอุตสาหกรรมอาหารทะเล 3) เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพ ด้านการให้ออกจากงานแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประชากรแบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่มคือ จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 25 แห่ง และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 290 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 1) จังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 25 แห่ง 2) จังหวัดสมุทรสาครสุ่มตัวอย่างโดยใช้ Krejcie and Morgan ระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5% จำนวน 165 แห่ง

ผลการศึกษาพบว่า

1. ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล 1) จังหวัดสมุทรสงครามค่าเฉลี่ย 4.18 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับ มาก 2) จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.84$)

2. ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษา แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล 1) จังหวัดสมุทรสงครามค่าเฉลี่ย 4.28 ซึ่งแปลผลอยู่ใน ระดับมาก 2) จังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.73$)

3. เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพด้านการให้ออกจากงาน ของอุตสาหกรรมอาหารทะเล 1) จังหวัดสมุทรสงครามค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก 2) จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.88$)

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์ แรงงานข้ามชาติ อุตสาหกรรมอาหารทะเล

¹ (อาจารย์) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Abstract

The objective of this study aimed to study at human resource administrator potential on migrant workers in seafood industry regarding; 1) pre-employment, 2) potential of labor incentives and labor maintenance and 3) employment turnover in seafood industry. This study was conducted into quantitative research. The frequency, percentage, mean, standard deviation were employed as statistic tools on this research. The questionnaires were created and distributed to research population which were consisted of not only 25 seafood entrepreneurs in Samut Songkhram but also 22 in Samut Sakhon entrepreneurs and ran thought Krejcie and Morgan random test with 5 % standard deviation.

The finding indicated that in regard of

1. human resource management potential on pre-employment: Samut Songkhram indicated 4.18 on average with high score, Samut Sakhon indicated $X = 4.27$ and $S.D = 0.84$ with high score in overall.

2. potential of labor incentives and labor maintenance: Samut Songkhram indicated 4.28 on average with high score, Samut Sakhon indicated $X = 4.17$ and $S.D = 0.73$ with high score in overall.

3. employment turnover in seafood industry: Samut Songkhram indicated 3.87 on average with high score, Samut Sakhon indicated $X = 3.87$ and $S.D = 0.88$ with high score in overall.

Keywords: human resource, migrant workers, seafood industry

บทนำ

หากกล่าวถึงอุตสาหกรรมด้านการประมงของประเทศไทยในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดสมุทรสาครถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีการทำอุตสาหกรรมทางการประมงเป็นรายได้หลัก เหตุเพราะโดยภูมิประเทศของจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรสงครามนั้นมีพื้นที่ติดชายทะเลอ่าวไทยโดยเฉพาะอำเภอเมืองสมุทรสาครและอำเภอเมืองสมุทรสงคราม รวมถึงเป็นจังหวัดที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรทางทะเลจึงมีการนำทรัพยากรทางทะเลมาแปรรูปเป็นอาหารและวัตถุดิบทางอาหารเป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการด้านตลาดแรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อสนับสนุนธุรกิจทางด้านอาหารทะเลให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอาหารทะเลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและ

จังหวัดสมุทรสงครามโดยเฉพาะแรงงานชาวพม่า แรงงานชาวกัมพูชา และแรงงานชาวลาวเป็นต้น ในปี 2555 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักรไทย ทั้งหมด 1,972,504 คน (ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลข่าวสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, 2555) ซึ่งมีการคาดการณ์ว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงงานระดับล่างอย่างแรงงานชาวพม่า อาจทยอยกลับไปทำงานยังประเทศตนเพราะประเทศพม่ามีการประกาศเปิดประเทศให้นักธุรกิจจากต่างชาติเข้ามาลงทุนอย่างเต็มรูปแบบฉะนั้นผู้ประกอบการไทยต้องเร่งปรับตัว ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต การปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์จะเป็นทางออกที่กำลังจะเกิดขึ้น จากการวิเคราะห์ของอัตราส่วนส่งผลให้เห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารทะเลมีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งยอดส่งออกผลิตภัณฑ์ประมงจากประเทศสูงเป็นอันดับ 3 ของโลก เป็นรองเพียงประเทศจีน และนอร์เวย์ ไทยครองแชมป์ในอาเซียน โดยมียอดส่งออกสูงถึง 7.1 พันล้านเหรียญสหรัฐ หรือกว่า 200,000 ล้านบาท หรือประมาณ 1.5% ของ GDP เนื่องจากระบบการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการผลิตสินค้าประมงของไทยได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประเทศคู่ค้าทั่วโลก ขณะที่เวียดนามส่งออกเป็นอันดับ 4 ของโลก และอินโดนีเซียที่จับปลาได้เป็นอันดับ 2 ของโลกกลับมียอดส่งออกเป็นอันดับที่ 13 เพียง 7,680 ล้านบาท และมีเพียง 3 ประเทศในอาเซียนที่ติด 20 อันดับแรกในการส่งออก ปัจจุบันสินค้าประมงของไทยสามารถทำรายได้เข้าประเทศปีละกว่า 200,000 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการศึกษาเรื่อง แนวทางการเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกลับสู่ประเทศ เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมและวิเคราะห์ผลกระทบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยสู่การสร้างความพร้อมด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมอาหารทะเลหากแรงงานข้ามชาติกลับสู่ประเทศ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล
2. เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล
3. เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านศักยภาพด้านการให้ออกจากงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานเพื่อประกอบกิจการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 25 แห่ง (กรมโรงงาน, 2557) ส่วนจังหวัดสมุทรสาครคือ ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานเพื่อประกอบกิจการในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จำนวน 290 แห่ง (ที่มา: กรมโรงงาน พ.ศ.2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานเพื่อประกอบกิจการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจำนวน 290 แห่ง โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างความน่าจะเป็นของ Krejcie and Morgan จำแนกตามระดับค่าความคลาดเคลื่อนได้ 5% ของจังหวัดสมุทรสาคร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 แห่ง (ที่มา: กรมโรงงาน พ.ศ.2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มี 2 ส่วน ได้แก่

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดขององค์กร อายุงาน ลักษณะของธุรกิจ เป็นแบบเติมคำ มีข้อความจำนวน 6 ข้อ

2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 14 ข้อ จำแนกเป็น 3 ด้านได้แก่

- 1) ด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล
- 2) ด้านศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเล
- 3) ด้านศักยภาพด้านการให้ออกจากงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสอบถามข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิจัยสนาม (Field Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 สถานประกอบการ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร, ตำรา, ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการอ้างอิงในโครงการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยทำการทบทวนวรรณกรรมที่มีคุณค่า

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานเพื่อประกอบกิจการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสงคราม

1) ด้านศักยภาพความพร้อมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ พบว่าองค์กรได้กำหนดวิธีการสรรหาแรงงานข้ามชาติมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.60 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมากำหนดวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติที่ค่าเฉลี่ย 4.12 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสามองค์กรได้กำหนดขั้นตอนและเงื่อนไขการบรรจุเข้าทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ค่าเฉลี่ย 4.08 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยรวมค่าเฉลี่ยด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ค่าเฉลี่ย 4.18 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก

2) ศักยภาพความพร้อมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติ พบว่าองค์กรกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.40 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาองค์กรได้กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการพนักงาน/ดูแลผลประโยชน์ที่ค่าเฉลี่ย 4.36 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ องค์กรได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งเพื่อจัดคนให้เข้าทำงานและให้การปฐมนิเทศแรงงานข้ามชาติอย่างสม่ำเสมอที่ค่าเฉลี่ย 4.12 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยรวมค่าเฉลี่ยด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติ ที่ค่าเฉลี่ย 4.28 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก

3) ศักยภาพความพร้อมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยด้านการให้ออกจากงาน พบว่าองค์กรกำหนดการเกษียณก่อนอายุไว้ให้พนักงานเลือกปฏิบัติที่ค่าเฉลี่ย 4.0 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมากำหนดระเบียบว่าด้วยการลาออก และด้านการโยกย้าย/สับเปลี่ยนพนักงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.92 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับที่สามด้านการให้พนักงานออกจากการที่ค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยรวมค่าเฉลี่ยด้านการให้ออกจากงานที่ค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก

2. ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานเพื่อประกอบกิจการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร

1) ด้านศักยภาพก่อนการจ้างงานและการจ้างแรงงานข้ามชาติ ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยให้ความสำคัญการกำหนดขั้นตอนและเงื่อนไขการบรรจุเข้าทำงานของแรงงานข้ามชาติสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.93) รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.91) และให้ความสำคัญกับการสามารถพยากรณ์ความต้องการด้านแรงงานข้ามชาติ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

2) ด้านศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติผู้ประกอบการให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนและการให้รางวัลสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนและการให้รางวัล การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการพนักงาน/ดูแลผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.88) และให้ความสำคัญกับการกำหนดวิธีการฝึกอบรมก่อนการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

3) ด้านศักยภาพการให้ออกจากงาน ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยให้ความสำคัญกับการโยกย้าย/สับเปลี่ยนพนักงานได้สูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือให้ความสำคัญกับด้านการเลิกจ้างพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.02) และด้านการให้พนักงานออกจากงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.07) ตามลำดับ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยของจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านศักยภาพก่อนการจ้างและการจ้างงาน แรงงานข้ามชาติ วิธีการสรรหาแรงงานข้ามชาติ วิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ มีการกำหนดขั้นตอนและเงื่อนไขการบรรจุเข้าทำงาน ด้านศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติ การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัล กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการพนักงาน ดูแลผลประโยชน์ เลื่อนตำแหน่งเพื่อกำกับบุคลากรให้เข้าทำงาน และด้านศักยภาพการให้ออกจากงาน เกษียณอายุ โดยให้พนักงานเป็นผู้เลือก มีระเบียบว่าด้วยการลาออก หรือโยกย้ายตามที่ใช้แรงงานต้องการ

ส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ศักยภาพด้านการจูงใจและบำรุงรักษาแรงงานข้ามชาติ มาเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ศักยภาพก่อนการจ้างงานและการจ้างแรงงานข้ามชาติ และศักยภาพการให้ออกจากงาน เป็นลำดับสุดท้าย

อภิปรายผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยของจังหวัดสมุทรสงครามและสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผกาวรรณ พูลสวัสดิ์ (2552) ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการในจังหวัดชลบุรีกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว และสอดคล้องกับ อัชฌาพร คงแจ้ง (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่นายจ้างจะไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่นๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการ

ตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญชาติพม่า และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรง

ด้านศักยภาพรูปแบบการแข่งขันที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกลับสู่ประเทศและด้านผลการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยของจังหวัดสมุทรสาครและสมุทรสงคราม ให้ความสำคัญการวางแผนด้านกำลังคน ลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ เน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า ใช้เทคโนโลยีด้านการผลิตเพื่อลดการใช้แรงงานข้ามชาติ เลี่ยงสัตว์น้ำเพื่อการแปรรูปและการส่งออกมากขึ้น รวมทั้งต้องจัดการด้านระบบโลจิสติกส์และบริหารห่วงโซ่อุปทานต่างๆ เพื่อลดต้นทุนการจัดการ การผลิต และการส่งเสริมการขาย หากผู้ประกอบการสามารถทำได้ ก็จะมีผลกำไร และผู้ประกอบการเองต้องพยายามพัฒนาตนเอง หน่วยงาน ตลอดจนพนักงานให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นและควบคู่กับการแข่งขันที่รุนแรงและการกีดกันด้านการค้าของกลุ่มประเทศยุโรปและตลาดอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ บุญชูนนท์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบูรณาการเทคโนโลยีใหม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการผลิต และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขันผ่านทางความสามารถในการผลิต และความสามารถในการผลิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ ดังนั้นการหาแนวทางการสร้างนโยบาย หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในทางปฏิบัตินั้น ควรเป็นการบูรณาการความร่วมมือ แนวคิด และการสร้างนโยบาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยมุ่งประเด็นที่สำคัญดังนี้ 1) การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม 2) การป้องกันการแสวงประโยชน์ และเสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้าย 3) กลไกการร้องเรียน 4) การสร้างความเข้มแข็งและการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติ และ 5) การปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารระดับกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ ควรกำหนดกฎระเบียบที่มีความชัดเจน แนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับแรงงานต่างชาติ ต้องมีความรัดกุม มีมนุษยชน มีความโปร่งใส และมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย อีกทั้งควรสนับสนุนแรงงานไทยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีฝีมือ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญ โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาบริหารจัดการ ให้การสนับสนุนบริษัทเอกชน องค์กร ร้านค้า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบขนส่งที่ทันสมัย

2. ด้านศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลสู่การกำหนดรูปแบบการแข่งขันระหว่างประเทศ ควรพัฒนาทรัพยากรทางธรรมชาติ ป่าชายเลน การอนุรักษ์

สิ่งแวดล้อม ควรมีกฎหมายระเบียบที่เข้มงวดในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน และแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญให้แก่ทรัพยากรเหล่านี้ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การฝึกอบรมงานเชี่ยวชาญ การขึ้นเงินเดือน และค่าตอบแทนที่จูงใจให้ประชาชนหันมาสนใจนวัตกรรม และการเพิ่มผลผลิตที่ดีมีคุณภาพทันสมัย สามารถผลักดัน และสู้คู่แข่งได้อย่างเสรี ด้วยการจัดวันรณรงค์ (Campaign) สินค้าอุตสาหกรรมอาหารทะเลสู่ตลาดโลก มีการส่งเสริมการขายในกรณีพิเศษ หรือวันพิเศษ (Promotion) ช่วงวันสำคัญของประเทศให้แก่นานาชาติ เพื่อเป็นการหาตลาดใหม่ การแข่งขันรูปแบบใหม่ เมื่อมีการจัดงานออกบูธ (Booth) สินค้าในโอกาสวันประมุขนานาชาติ ผู้บริหารระดับสูงควรมีโครงการ และให้การสนับสนุนด้านนโยบาย และโครงการต่างๆ ในการสนับสนุน และส่งเสริมการค้าไทย และการค้าโลกที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย เปิดโอกาสให้ทุนจากประเทศเข้าสู่ภายในประเทศได้สะดวก ลดขั้นตอนการดำเนินการในการลงทุน มีการประสานงาน และแสดงเจตจำนงในการเปิดประตูการค้าที่เสรีขึ้น มีการติดต่อกระชับมิตรคู่ค้า และคู่แข่งที่เป็นธรรม มีความโปร่งใส มีธรรมาภิบาลในการให้บริษัทข้ามชาติมาลงทุนในประเทศเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลเพิ่มขึ้น โดยยึดกฎหมาย และระเบียบการการลงทุนที่สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งสรรหาอุปกรณ์การผลิต และหน่วยงานต่างชาติที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรมอาหารทะเล พร้อมกันนี้ ผู้บริหารระดับสูงควรหาตลาดการค้าเสรีด้านอุตสาหกรรมอาหารทะเลให้แก่ผู้ประกอบการพัฒนามากขึ้น เพื่อหาแหล่งการค้าที่มีความเป็นอิสระ และได้มาตรฐานอย่างแท้จริงต่อไป

3. หน่วยงานภาครัฐให้ควรให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยเชิงนโยบาย (Policy research) ด้านการค้าและการคุ้มครองค่าทางการลงทุนโดยเน้นให้ประเทศไทยเป็นผู้นำของประชาคมอาเซียนในการดำเนินการอุตสาหกรรมอาหารทะเล โดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าจะเป็นผู้ค้าในอุตสาหกรรมธุรกิจอาหารทะเลในรูปแบบใด รวมทั้งเร่งพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นฐานของการผลิตอาหารทะเลเพื่อการครองส่วนแบ่งทางการตลาดอย่างยั่งยืน สำหรับการจ่ายค่าจ้างแรงงานทั้งในกิจการประมงธุรกิจต่อเนื่องประมง และภาคการเกษตรต่างให้ข้อมูลเป็นไปแนวทางเดียวกันว่า ตนเองได้รับค่าจ้างจากนายจ้างโดยตรงแต่วิธีการจ่ายค่าจ้างนั้นจะแตกต่างกัน เช่น การจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานในภาคประมง และกิจการต่อเนื่องประมงกับแรงงานในภาคการเกษตร พบว่า แรงงานในภาคประมง และกิจการต่อเนื่องประมงมีชั่วโมงในการทำงานมากกว่าแรงงานในภาคการเกษตรประมาณ 4 – 5 ชั่วโมง นอกจากนี้กลไกในการสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติ จากการศึกษาพบว่าสำหรับการติดต่อกับคนอื่นๆ นอกชุมชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน เจ้าหน้าที่แรงงานหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีน้อยมาก รวมทั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ไม่กล้าที่จะเข้าหาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เนื่องจากกลัวว่าหากนายจ้าง

ทราบว่ามี การติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐอาจสร้างความไม่พอใจให้แก่ นายจ้างและถูกไล่ออกจากงาน จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์ในเชิงลึก พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิและ การคุ้มครองทางกฎหมายมากที่สุดคือ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคประมง (ลูกเรือประมง) โดยส่วนใหญ่แล้วจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง และไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย ตามที่พวกเขาควรจะได้รับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยประเภทต่างๆ และ เปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ของประเทศไทยในศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เห็น ความแตกต่างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างกันอย่างไรและ ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการ และผู้บริโภคที่อยู่ในกระบวนการผลิตอุตสาหกรรม อาหารทะเลของไทย เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้สำหรับการลงทุนในอนาคต และเพื่อให้ได้ มาตรฐานในระดับสากลศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการผลิตอาหารใน ระบบอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย อาจเป็นเทคโนโลยีที่ผลิตภายในประเทศ เพื่อรักษาความ ได้เปรียบทางการค้าในการลดต้นทุนการผลิต แต่คุณภาพเทียบเท่าในระดับมาตรฐานสากลได้

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2558). **โครงการเตรียมความพร้อมและสร้างเครือข่ายภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**. สืบค้นจาก <http://www.info.dip.go.th>]. เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2558.
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2555). **กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา**. สืบค้นจาก <http://www.ditp.go.th/Default.aspx?tabid=134&qCategoryId=64&qKeyword=23>. เมื่อ 2 มิถุนายน 2555.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- อัครินทร์ คงแจ้ง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สุรสิทธิ์ บุญชูนนท์. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทย : บริษัทผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง**. วารสารสมาคมนักวิจัย, 20(1), 2558.

ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลข่าวสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2555). สถิติ
แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย. สืบค้นจาก <http://www.mol.go.th/academician/10694>
เมื่อ 2 มิถุนายน 2555.

ผกาวรรณ พูลสวัสดิ์ (2552). ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการในจังหวัดชลบุรีกระทำผิดกฎหมาย
เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ
ประศาสนศาสตร์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2555). กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. สืบค้นจาก http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=7485. เมื่อ 2 มิถุนายน 2555.