

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกลับประเทศ กรณีศึกษา : จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 บริบทด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมอาหารทะเลในประเทศไทย
- 1.2 บริบทเกี่ยวกับกฎระเบียบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล
- 1.3 บริบทเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
- 1.4 บริบทของแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 พ.ศ. 2557- 2560
- 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพด้านการจัดห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอาหารทะเล
- 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเล

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมอาหารทะเลในประเทศไทย

1.1 การพัฒนาของการประมงทะเลไทย

พัฒนาการของการประมงทะเลไทยมีมาเป็นระยะเวลายาวนาน สามารถแบ่งช่วงการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ก่อนปี 2503 ถือได้ว่าเป็นช่วงการเริ่มต้นพัฒนาการประมงทะเล เครื่องมือประมงที่ใช้ในยุคนี้ส่วนใหญ่ จะเป็นเครื่องมือประมงพื้นบ้าน และใช้เรือประมงขนาดเล็กไม่มีเครื่องยนต์ ต่อมาได้มีการพัฒนาเครื่องมือและ ดัดแปลงเรือประมงให้มีความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจับปลาผิวน้ำให้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนา เทคโนโลยีต่างๆ ในช่วงนั้นได้รับจากประเทศญี่ปุ่น ผลผลิตสัตว์น้ำในช่วงนั้นมีปริมาณระหว่าง 150,000 - 230,000 ตันต่อปี สัตว์น้ำที่จับได้ส่วนใหญ่ เป็นปลาผิวน้ำ เช่น ปลาทุ ปลาหลังเขียว และปลาเกะตัก สำหรับใช้บริโภคภายในประเทศเกือบทั้งหมด ระหว่างปี 2503 - 2523 มีการขยายตัวด้านการประมงทะเลอย่างรวดเร็วโดยมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ประกอบด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือประมง เช่น อวนไถล่อน สำหรับใช้ในการประมง พื้นบ้าน อวนลากเพื่อใช้ในการประมงพาณิชย์มาแนะนำและส่งเสริมแก่ชาวประมง การปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงเรือประมง จากเรือไม่มีเครื่องยนต์มาเป็นเรือที่ใช้เครื่องยนต์ การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี จากประเทศที่พัฒนาแล้วและจากองค์กรระหว่างประเทศ การลงทุน รวมทั้งการสนับสนุนด้านการเงินจาก ประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาโครงสร้าง

พื้นฐาน เช่น โรงงานผลิตน้ำแข็ง โรงงานห้องเย็น และ โรงงานแปรรูปสินค้าสัตว์น้ำ การสำรวจแหล่งประมงใหม่โดยภาครัฐ เช่น แหล่งทำประมงในทะเลจีนใต้ และนโยบายของรัฐที่สนับสนุนการพัฒนาประมงนอกชายฝั่งหรือประมงทะเลลึกด้วยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้การประมงทะเลของไทยสามารถเพิ่มผลผลิตสัตว์น้ำ 150,000 ตัน ในปี 2503 เป็นมากกว่า 2 ล้านตัน ในปี 2520 จนติดอันดับหนึ่งในสิบของประเทศที่มีปริมาณการจับสัตว์น้ำสูงของโลก แม้ในบางปีจะมีวิกฤติการณ์ น้ำมันเข้ามาส่งผลกระทบต่อในบางช่วงก็ตาม ยุคหลังปี 2523 – ปัจจุบันผลผลิตโดยรวมจากการประมงยังเพิ่มผลผลิตส่วนใหญ่ยังคงมาจาก การประมงในอ่าวไทย แต่เปอร์เซ็นต์ของผลผลิตนี้ลดลงอย่างต่อเนื่อง สืบเนื่องจากการพัฒนาการประมงของ ไทยตลอด 3 ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาที่ขาดยุทธศาสตร์การควบคุมที่มีประสิทธิภาพทำให้มีการทำการประมงเกินกว่าสภาพสมดุลทางชีววิทยาในอ่าวไทย ผลผลิตสัตว์น้ำในอ่าวไทยมีปริมาณการจับต่อหน่วย ลดลงอย่างต่อเนื่อง คือ ลดลงจาก 293.9225 กิโลกรัมต่อชั่วโมงการลากอวนในปัจจุบัน

1.2 ประเภทของการทำการประมง

1.2.1 การประมงชายฝั่งหรือประมงพื้นบ้าน ประมงชายฝั่ง (Inshore Fisheries) หรือประมงพื้นบ้าน (Artisanal Fisheries) คือ การประมง เพื่อยังชีพหรือประมงขนาดเล็ก โดยทั่วไปใช้เรือขนาดเล็ก เช่น เรือพื้นบ้าน เป็นต้น ปัจจุบันส่วนใหญ่จะติดเครื่องยนต์เข้าไปด้วย ทำการประมงโดยใช้เครื่องมือประมง เช่น แห หรือเบ็ดแบบง่ายๆ ประมงพื้นบ้านเป็น การประมงเพื่อยังชีพ หาดอาหาร สร้างรายได้ และก่อให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่น ซึ่งปริมาณการจับสัตว์น้ำจากการทำประมงพื้นบ้านคิดเป็นร้อยละ 10 จากปริมาณผลผลิตสัตว์น้ำจากการประมงทะเลทั้งหมด

1.2.2 การประมงพาณิชย์ การทำการประมงพาณิชย์ (Commercial Fisheries) ไม่ใช่การประมงเพื่อยังชีพ ส่วนใหญ่ ธุรกิจประมงแบบนี้จะผูกพันกับกองเรือประมงที่จับปลาโดยใช้อวนลาก เบ็ดราวทะเลลึก หรืออวนลอย โดยทั่วไป เจ้าของเรือจะเป็นผู้ดำเนินการเอง สัตว์น้ำที่ได้จะขายทั้งในท้องถิ่นหรือตลาดค้าสัตว์น้ำในประมง พาณิชย์จึงประกอบไปด้วย "ประมงน้ำลึก" (Deep Sea Fisheries) คือ การจับปลาในระยะห่างจากฝั่งแต่ไม่เกิน ระยะ 200 ไมล์ทะเลจากชายฝั่ง และ "ประมงสากล" (Distant Water Fisheries) คือ การจับปลาในมหาสมุทร เป็นระยะทางไกลจากท่าเรือของประเทศนั้น

1.2.3 ประมงพาณิชย์ในเขตเศรษฐกิจจำเพาะ แหล่งทำการประมงทะเลของไทยในเขตเศรษฐกิจจำเพาะมีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 368,280 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็นพื้นที่ทำการประมงในอ่าวไทย ประมาณ 252,000 ตารางกิโลเมตร และฝั่งทะเล อันดามัน 116,280 ตารางกิโลเมตร จากปริมาณสัตว์น้ำจากการประมงทะเลมีผลผลิตจากการประมง พาณิชย์คิดเป็นร้อยละ 90 (2.4) ประมงพาณิชย์นอกน่านน้ำ จากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีการประมง ทั้งในเรื่องความรู้และอุปกรณ์เครื่องมือสำรวจ ต่างๆ ที่ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้สามารถบุกเบิกและสำรวจ ค้นหาแหล่งทำประมงใหม่ๆ เช่น แหลมฉนวน ทะเลจีนใต้ อ่าวบอร์เนียว อ่าวเมาะตะมะ และอ่าวเบงกอล ทำให้อุตสาหกรรมประมงไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผลผลิตสัตว์น้ำทะเลของไทยเพิ่มปริมาณ ขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ประกอบกับทรัพยากร

สัตว์น้ำในน่านน้ำไทยถูกจับเพิ่มขึ้นจนเกินศักยภาพการผลิต ชาวประมงเริ่มรู้สึกว่าการจับสัตว์น้ำในอ่าวไทยในแต่ละเที่ยวได้ปริมาณสัตว์

น้ำน้อยลง ต้องใช้ระยะเวลา ในการทำประมงนานขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการทำประมงของชาวประมงสูงขึ้น แต่ผลตอบแทนลดต่ำลง ชาวประมงประสบภาวะขาดทุน เพื่อความอยู่รอดชาวประมงส่วนหนึ่งจึงต้องดิ้นรนเพื่อ น้ำเรือออกไปทำการประมงนอกน่านน้ำการประมงนอกน่านน้ำนั้นมี 2 ลักษณะ คือ 1) การทำประมงในเขตเศรษฐกิจจำเพาะของรัฐชายฝั่ง ส่วนใหญ่เป็นแหล่งประมงใน ประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงและบางแห่งเป็นแหล่งประมง ที่กองเรือประมงไทยเคยทำการประมงมา ก่อนที่จะมีการประกาศเขตเศรษฐกิจจำเพาะของรัฐชายฝั่งนั้นๆ

รูปแบบของการเข้าทำประมงในน่านน้ำต่างประเทศของเรือประมงไทยมี 4 รูปแบบ คือ 1. การได้รับสิทธิทำประมงจากรัฐบาลของประเทศที่จะเข้าไปทำการประมง 2. การร่วมทุน (Joint Venture) กับบริษัทภายในประเทศที่จะเข้าไปทำการประมง 3. บริษัทภายในของต่างประเทศเช่าเรือประมงไทยเข้าไปทำการประมงในน่านน้ำของตน และ 4. เรือประมงไทยซื้อตัวจากบริษัทชาวประมงในท้องถิ่นเพื่อเข้าไปทำการประมงเฉพาะบริเวณ แนวโน้มการ ทำประมงในน่านน้ำต่างประเทศไม่น่าจะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประเทศเจ้าของทรัพยากร หลายประเทศเริ่มมีนโยบายไม่อนุญาตให้เรือประมงต่างชาติเข้าไปทำการประมงในเขตน่านน้ำของตน หรือที่ได้รับอนุญาตก็ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด 2) การทำประมงในทะเลหลวง ประเทศ ไทยเริ่มออกทำการประมงในทะเลหลวงในปี 2541 บริเวณมหาสมุทรอินเดียด้วยเรืออวนล้อมขนาดใหญ่ และปีต่อมามีเรือจับปลาทูน่าของประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยมีทั้งเรืออวนล้อม และเรือเบ็ดราว ต่อมาในปี 2545 เรือประมงดังกล่าวได้ยุติการทำประมงเนื่องจากไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ เมื่อพิจารณาการส่งออกของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป พบว่า มูลค่าการส่งออกของไทย ตั้งแต่ปี 2550 -2555 มี 2.05 แสนล้านบาท 2.6 แสนล้านบาท สำหรับอัตราการขยายตัวมีค่อนข้างผันผวน โดยในปี 2551 มีอัตราการขยายตัว ร้อยละ 10.9 และปี 2553-2554 มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 5.5 และ 9.7 ตามลำดับ สำหรับในปี 2555 พบว่า มูลค่าการส่งออก มีมูลค่า 264,449.2 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 ร้อยละ 1.8 และสินค้าหลักการส่งออกได้แก่ อาหารทะเลกระป๋อง ซึ่งประกอบไปด้วย ทูน่ากระป๋อง ปลากระป๋อง และกุ้ง ซึ่งกุ้งประกอบไปด้วยกุ้งสด กุ้งแช่เย็นแช่แข็ง เป็นต้น โดยมีสัดส่วนการส่งออก ร้อยละ 37.8 และ 36.1 ตามลำดับ (ที่มา : โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมกับประเทศเพื่อนบ้าน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาความร่วมมือ ด้านอุตสาหกรรมภายใต้กรอบโครงการ พัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย: IMT-GT)

1.2 บริบทเกี่ยวกับกฎระเบียบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล

เนื่องจากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้ประกาศรายการสินค้าฉบับสมบูรณ์ระบุ สินค้ากุ้งของไทยในรายการสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ประกอบกับเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาเดินทางมาประเทศไทยเพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งและประมงไทย ซึ่งภายหลังจากการศึกษาดูงานดังกล่าวได้มีการประชุมหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับคณะ เจ้าหน้าที่จาก

ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้เสนอว่าประเทศไทยควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันดำเนินการ ต่อมากระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้ สนับสนุนงบประมาณผ่านทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและภาคีภาครัฐ เอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชน ดำเนินโครงการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการผลิตสินค้ากึ่งและอาหารทะเล ปี 2554 -2558 ภายใต้โครงการ ILO-IPEC และการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices – GLP) เป็นกิจกรรมหนึ่งในแผนปฏิบัติงานภายใต้โครงการดังกล่าว

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักขึ้นพื้นฐานด้านกฎหมายแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับสถานประกอบการเบื้องต้น รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการปรับปรุง สภาพการทำงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน และเพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงาน นอกจากนี้ คู่มือนี้ยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดี ซึ่งเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด และยังสามารถ ช่วยในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงาน เพิ่มผลิตภาพและ ความร่วมมือในสถานที่ทำงาน กฎหมายและมาตรฐานระดับชาติ สำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ ได้แก่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541และข้อปรับปรุงเพิ่มเติม

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- มาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553

แนวทางปฏิบัติ GLP มีเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้ มาตรฐานด้านแรงงานที่สำคัญ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง สภาพการทำงาน สัญญาจ้าง และการบริหารงานบุคคล ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน ค่าชดเชย การใช้แรงงานบังคับ (ที่มา: แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย)

1.3 บริบทเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

1.3.1 การจ้างงานแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยโดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเลและภาคเกษตร อันเนื่องมาจากเป็นงานหนัก งานสกปรก และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอนเป็นงานที่อยู่กลางแจ้งตากแดด การทำงานไม่เป็นเวลา ขาดความมั่นคง เป็นงานที่เสี่ยงต่อสารเคมีตกค้างเป็นงานต้องออกทะเลซึ่งหาแรงงานไทยได้ยาก จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการต่างๆที่ขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง มีความจำเป็นต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องรัฐบาลได้มีมติผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ การออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการรักษาความมั่นคงของชาติสำหรับงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำได้มีเพียง 2 งาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ใน 10 ประเภทกิจการ และตามที่คณะอนุกรรมการฯ จังหวัดพิจารณาอนุญาต ได้แก่ กิจการประมง, กิจการต่อเนื่องประมงทะเล, กิจการเกษตรและปศุสัตว์, กิจการโรงสีข้าว, กิจการโรงอิฐ, กิจการโรงน้ำแข็ง, กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ, กิจการก่อสร้าง, กิจการเหมืองแร่ / เหมืองหิน, ลูกจ้างครัวเรือนส่วนบุคคล (ผู้รับใช้ในบ้าน) และกิจการอื่น ๆ ตามคำแนะนำของคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวระดับจังหวัดในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาคร มีคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร 2 ประเภท คือ คนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและหลบหนีเข้าเมือง (ผิดกฎหมาย) รวมทั้งสิ้น 134,568 คน ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2553)

ประเภทที่ 1 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 4,102 คน

- ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 95 คน (ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน)
- ประเภทวีซ่าชั่วคราว จำนวน 1,056 คน
- ประเภทมาตรา 13 ยกเว้นตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 1,174 คน

- ประเภทตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) จำนวน 1,777 คน

ประเภทที่ 2 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550, วันที่ 26 พฤษภาคม 2552, วันที่ 28 สิงหาคม 2552 และวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 เห็นชอบการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา) โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเพื่อทำงานได้สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 20 มกราคม 2553 และเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 โดยจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ระบบการจ้างงานตามกฎหมายในปี 2552 จำนวน 160,549 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553) จากข้อมูลสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร รายงานว่า ในปี 2553 จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติเข้าสู่ระบบการจ้างงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 123,471 คน โดยจำแนกตามการสิ้นสุดใบอนุญาตทำงาน ดังนี้

- กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 20 มกราคม 2554
- จำนวนนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 1,399 ราย
- จำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวน 7,758 คน
- พม่า 7,719 คน
- ลาว 32 คน
- กัมพูชา 7 คน

ซึ่ง 2 ประเภท ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 จำนวนนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 7,448 ราย จำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวน 115,713 คน พม่า 111,543 คน ลาว 3,293 คน กัมพูชา 877 คน ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 เห็นชอบให้ขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่ประสงค์พิสูจน์สัญชาติอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

- 1.3.2 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมาทำงานตามบันทึกข้อตกลง (MOU) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาล 3 สัญชาติ (MOU) การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชามติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2550 วันที่ 9 ธันวาคม 2551 และเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 เห็นชอบให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา**

ที่ได้รับอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวเป็นไปตาม กฎหมายตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบในระยะที่ 2 โดย กำหนดให้แรงงานต่างด้าวดังกล่าวส่งแบบคำขอพิสูจน์ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 และดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้เสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

1.3.3 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติ

แรงงานพม่า แรงงานต่างด้าวยื่นคำร้องขอรับการพิสูจน์สัญชาติจำนวน 39,210 ราย ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับรองสถานะ จำนวน 7,787 ราย (สำหรับส่วนที่ เหลืออยู่ระหว่างการตรวจสอบสถานะสัญชาติของทางการพม่าก่อนแจ้งให้ทางการ ไทยทราบ เพื่อประสานแรงงานไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติตามที่กำหนดไว้ 3 ช่องทาง คือเมืองเมียวดี เมืองท่าซี้เหล็ก เมืองเกาะสอง) แรงงานต่างด้าวได้รับ อนุญาตทำงานแล้ว จำนวน 6,906 ราย

แรงงานลาว อยู่ระหว่างการเจรจากับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว เพื่อให้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติในประเทศไทย โดยคาด ว่าจะดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2553 เป็นต้นไป

แรงงานกัมพูชา ทางการประเทศกัมพูชาได้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาดำเนินการพิสูจน์ สัญชาติให้กับแรงงานกัมพูชา โดยจัดตั้งหน่วยพิสูจน์สัญชาติที่สำนักงานบริหาร แรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงาน กัมพูชาที่ต้องดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 884 รายและได้การรับรองสัญชาติ และได้รับอนุญาตทำงานแล้ว จำนวน 89 ราย

1.3.4 ที่ตั้งชุมชนของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับผ่อนผันให้ทำงานเป็นการชั่วคราวในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าเชื้อสาย มอญ โดยแหล่งที่ตั้งชุมชนคนต่างด้าวที่มีการพักอาศัยหนาแน่นอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอมืองสมุทรสาคร มีจำนวน 31 ชุมชน ดังนี้

- พื้นที่ตำบลท่าจีน ได้แก่ ชุมชนตลาดทะเลไทย(500 คน), ชุมชนวัดหงส์อรุณรัศมี (3,000 คน)

- พื้นที่ตำบลโคกขาม ได้แก่ ชุมชนหอพักบ้านเช่าหมู่บ้านมหาชัยนิเวศน์ (10,000 คน),
- ชุมชนบ้านโคก (5,000 คน) , ชุมชนบ้านขอม(2,000 คน) , ชุมชนหมู่บ้านเบญจทรัพย์นคร (7,000 คน)
- พื้นที่ตำบลท่าทราย ได้แก่ ชุมชนคลองครุ(15,000 คน), ชุมชน KL (10,000 คน),
- ชุมชนตลาดมหาชัยวิลล่า(10,000 คน), ชุมชนซอยวัดทองธรรมิการาม(3,000 คน)
- พื้นที่ตำบลบางน้ำจืด ได้แก่ ชุมชนซอยกองพันพล (1,000 คน), ชุมชนนิคมอุตสาหกรรมบางปิ้ง (10,000 คน)พื้นที่ตำบลบางหญ้าแพรก ได้แก่ ชุมชนซอยวัดสามัคคีศรีธาราม (5,000 คน),ชุมชนวัดบางหญ้าแพรก (1,000 คน) ,ชุมชนโกรกกราก (5,000 คน)
- พื้นที่ตำบลบางไทรต ได้แก่ ชุมชนวัดเกตุมวดี (3,000 คน)
- พื้นที่ตำบลโกรกกราก ได้แก่ ชุมชนวัดโกรกกราก (10,000 คน)
- พื้นที่ตำบลนาดี ได้แก่ ชุมชนเคหะชุมชนมหาชัย (3,000 คน), ชุมชนปัญญาพัฒนาที่ดิน

(1,000 คน) ชุมชนคลองนา (5,000 คน), ชุมชนวัดเทพนรรัตน์ (5,000 คน)

- พื้นที่ตำบลคอกกระบือ ได้แก่ ชุมชนแสงเจริญ (เชื่อมสุข) (500 คน)
- พื้นที่ตำบลมหาชัย ได้แก่ ชุมชนหอพักบ้านเช่าบริเวณวิเชียรโชฎก ซอย 16 (1,500 คน),

ชุมชนสะพานปลาสมุทรสาคร (5,000 คน) , ชุมชนตลาด กลางค้ากุ้ง (5,000 คน), ชุมชนหอพักบ้านเช่าบริเวณ

เกาะสมุทร (10,000 คน), ชุมชนตลาดพงษ์ทิพย์ (2,000 คน), ชุมชนเกษภาวิณี ซอย 8 (5,000 คน) ชุมชนบ้านท่าจีน (10,000 คน), ชุมชนท่าฉลอม (10,000 คน), ชุมชนท่าทราย (20,000 คน) ที่มา:สำนักงานจัดการหางานจังหวัดสมุทรสาคร

1.3.5 ปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานบิดเบือนเนื่องจากผู้ประกอบการยังคงเปิดโรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นแม้จะรู้ว่าไม่มีแรงงานระดับล่างเพียงพอ เพื่ออาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำและสามารถส่งออกไปแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้ สำหรับตลาดแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม อยู่ในขั้นขาดแคลนกำลังแรงงานแม้ว่ายัง

มีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง แต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้ง ยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนการอพยพเข้ามาในเมืองเพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่าทำให้ธุรกิจที่ไปตั้ง อยู่ในชนบทขาดแคลนแรงงานไทย จึงกดดันให้อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานสูงขึ้น ประกอบกับสภาพที่ต้นทุนวัตถุดิบ อาหาร และพลังงานในประเทศทยอยปรับเพิ่มขึ้น การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางออกทางหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ นอกจากนี้ ในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว พม่า และกัมพูชา มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าไทย การเข้ามาทำงานในประเทศไทยช่วยเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเหล่านั้นให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นตลาดรองรับสินค้าของไทยอีกด้วยด้วยนอกจากนี้ การจ้างแรงงานข้ามชาติยังช่วยเติมเต็มในบางสาขาการผลิตที่ยังขาดแคลนแรงงาน จึงนับว่ามีส่วนทำให้ลดความไม่แน่นอนในการผลิต จากผลการศึกษาของโครงการธนาคารโลก แรงงานข้ามชาติมีส่วนในผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง (Real Gross Domestic Product: Real GDP) ร้อยละ 0.75-1 นอกจากนี้ การจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนแรงงานไทยยังส่งผลต่อผลิตภาพในการผลิตด้วย จากการศึกษาพบว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติทักษะต่ำ (low-skilled) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะส่งผลให้ผลิตภาพลดลงร้อยละ 5 แต่หากจ้างแรงงานข้ามชาติทักษะต่ำมาทำงานร่วมกับแรงงานมีทักษะของไทยจะทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้นจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการไทยมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติทดแทนแรงงานไทยในกลุ่มแรงงานระดับล่าง การแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติจึงควรลดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อลดแรงจูงใจของผู้ประกอบการลง และหันมาจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านนโยบาย กฎระเบียบของภาครัฐก็ควรเข้ามามีส่วนช่วยในการสกัดการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

1.3.6 ปัจจัยด้านนโยบาย และกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ

ที่ผ่านมา มีแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับกรมการปกครองเป็นจำนวนมาก ในช่วงปี 2550 -2552 จำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมดมีถึงร้อยละ 67, 72 และ 41 ตามลำดับ แม้ว่าภาครัฐพยายามยกเลิกการผ่อนผันจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายและผลักดันให้แรงงานข้ามชาติกลับสู่ประเทศของตนแต่ก็ยังคงมีการลักลอบกลับมาอีก แสดงให้เห็นว่านโยบายขึ้นทะเบียนแรงงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่แนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุดหากพิจารณา นโยบายภาครัฐในอดีตพบว่ายังมีช่องโหว่หลายประการที่ทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนี้

นโยบายแรงงานข้ามชาติก่อนปี 2544 ประเทศไทยเริ่มมีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติและเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี 2535 โดยอนุญาตให้นายจ้างในพื้นที่เจ็ดจังหวัดชายแดนไทย - พม่าสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้าง ในปี 2536 นโยบายของรัฐเน้นเรื่องพื้นที่และอาชีพจึงเพิ่มอาชีพประมงเข้าไปในพื้นที่จังหวัดชายทะเล และผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในเรือประมงของไทย โดยมีระยะเวลาอนุญาตเพียงหนึ่งปีในปี 2539 ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอีกครั้ง และผ่อนปรนให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสามสัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ให้ทำงานชั่วคราวโดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกินสองปีในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงานรวม 43 จังหวัดในเฉพาะแปดกลุ่มอุตสาหกรรม หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 รัฐบาลมีนโยบายควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจังเพื่อบรรเทาปัญหา หากการว่างงานของคนไทย ในช่วงปี 2540-2541 คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้อีกหนึ่งปี แต่กำหนดโควตาแรงงานข้ามชาติไม่เกิน 158,253 คน เพื่อช่วยคนไทยที่ว่างงานจำนวนมากในขณะนั้น ปี 2542 รัฐบาลยังคงมุ่งเน้นไปที่การควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติ และมีการจับกุมสกัดกันอย่างจริงจังและต่อเนื่องรวมถึงมีการจัดทำแผนการจ้างคนต่างด้าวเข้าเมืองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว และในปี 2543 คณะรัฐมนตรียังยืนตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 ให้มีจำนวนพื้นที่และกิจการที่ได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิมคือ ผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ใน 18 กิจการ ในพื้นที่ 37 จังหวัด อย่างไรก็ตาม นโยบายแรงงานข้ามชาติก่อนปี 2544 ส่วนใหญ่ยังเป็นนโยบายระยะสั้น แบบปีต่อปี และมีเพียงแนวปฏิบัติหลัก ๆ เท่านั้น ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอกับสถานการณ์การไหลเข้าของแรงงานข้ามชาตินอกจากนี้แนวนโยบายในแต่ละปียังขึ้นอยู่กับมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งปรับเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัย อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยตรง

นโยบายแรงงานข้ามชาติหลังปี 2544

หลังจากปี 2544 เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายครั้งใหญ่ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงแกนนำรัฐบาล (พรรคไทยรักไทย) ประเทศไทยได้สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้มีการจัดระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการลงนามในทึ่ความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศลาว เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2545 เพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ และป้องกันการลักลอบค้ามนุษย์ และได้ลงนามใน MOU กับกัมพูชาในวันที่ 31 พฤษภาคม 2546 ซึ่งมีระยะเวลาห้า

ปีเพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานตลอดจนความปลอดภัยทั้ง ชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ยังได้ลงนามกับพม่าเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2546 เพื่อสร้างช่องทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รวมทั้ง การแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการลงนามในMOU ทำให้มีการกำหนดระเบียบกฎหมายในการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่เกินสี่ปี รวมทั้ง มีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานภายใต้ MOU ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการ 10,000 บาท ค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศ 1,800 บาท ค่าธรรมเนียมในการสมัคร 100 บาท และค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ประเทศไทยได้จัดตั้ง กองทุนสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยเก็บเงินในอัตราร้อยละ 15 ของเงินเดือนแรงงานส่งเข้ากองทุน และจะส่งเงินที่แรงงานสมทบในกองทุนพร้อมดอกเบี้ยคืนให้แรงงานภายใน 45 วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานนอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งประกอบด้วยคณะอนุกรรมการระดับบริหารเจ็ดฝ่ายหลักๆ และคณะทำงานฝ่ายปฏิบัติอีกสี่ฝ่าย (ภาพที่ 4) เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง โดยนโยบายหลักของ กบร. คือ ไม่ต้องการให้มีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย และเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทุกพื้นที่ ทุกกิจกรรม มาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบกับยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้ง ระบบอันประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว 3) ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน 4) ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง 5) ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว 6) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว และ 7) ยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ

แม้ว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติจะมีข้อดีสำหรับผู้ประกอบการ เช่น การสร้างเสถียรภาพให้ตลาดแรงงานภาคเกษตร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหากเข้ามาทำงานร่วมกับแรงงานไทย การสร้างความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงต่ำ และช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานเมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แต่ก็สร้างผลกระทบทางลบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมต่อประเทศไทยเช่นกัน ดังนี้

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว กัมพูชา และพม่า) จึงจูงใจให้แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนผู้ประกอบการในประเทศไทยย่อมต้องการแรงงานราคาถูก อีกทั้งอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้งานทำน้อยลง โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติหนาแน่น ซึ่งจากการมีอุปทานแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้นส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับต่ำลงด้วย นอกจากนี้ การยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการ อาจไม่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการหาทางเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อแสวงหาความได้เปรียบด้านอื่นๆ ซึ่งประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำลงจากการใช้แรงงานไร้ทักษะเพิ่มขึ้นนั้นจะนำมาซึ่งความเสียเปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ชะลอการเดินหน้าไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และจะยิ่งส่งผลเสียต่อความสามารถในการต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ หากประเทศคู่แข่งหยิบยกเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ใช้ในกระบวนการผลิตมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า

ผลกระทบด้านสังคม

ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย และไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ จึงไม่มีการจัดทำประวัติและเครื่องแสดงตัวอื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติระดับล่างมักมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรมเช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้าสิ่งเสพติดหรือของเถื่อน เมื่อแรงงานเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้นมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในประเทศโดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจยากจะ

ติดตามเพื่อนำตัวมาดำเนินคดีอีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติระดับล่างอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข ซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาของคนไทยและของคนต่างชาติที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศอีกด้วย นอกจากนี้ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตัวแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายเองคือ การเสียสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและรับสวัสดิการขั้น พื้นฐานจากรัฐอย่างทั่ว ถึง เช่น

- ก) สิทธิของแรงงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐยังมีไม่เพียงพอที่จะเข้าไปตรวจสอบสภาพการจ้างงานได้ทั่ว ทุกสถานประกอบการ สำหรับ กบร. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติก็ไม่มีคณะอนุกรรมการที่จะเข้าไปดูแลด้านคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยตรง ดังนั้น แรงงานข้ามชาติจึงมีช่องทางไม่มากนักที่จะยื่นร้องเรียนเมื่อถูกนายจ้างปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้การขาดสถานภาพทางกฎหมาย อีกทั้ง ความไม่เข้าใจกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติ ทำให้โดนละเมิดสิทธิในลักษณะต่างๆ บ่อยครั้ง โดยที่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง
- ข) สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐานของบุตร บุตรของแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย อาจจะไม่ได้รับบริการด้านการศึกษาขั้น พื้นฐานจากรัฐเทียบเท่าคนไทย ถึงแม้ว่าจะอนุญาตให้บุตรของแรงงานข้ามชาติทุกคนเข้าเรียนในการศึกษาขั้น พื้นฐานได้ และเมื่อไม่ได้รับการศึกษา เด็กเหล่านี้จึงไม่สามารถพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากวงจรแห่งความยากจนได้
- ค) สิทธิในการรักษาพยาบาล หลังจากปี 2539 แรงงานข้ามชาติบางส่วนที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายได้รับการตรวจสุขภาพและรับบัตรสุขภาพเพื่อเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐตามที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม บัตรสุขภาพที่ให้แก่แรงงานข้ามชาติเป็นการบังคับซื้อ อีกทั้งเมื่อแรงงานเจ็บป่วย นายจ้างมักพาไปรักษาในสถานพยาบาลเอกชนมากกว่าจะรักษาโดยใช้สิทธิตามบัตรสุขภาพ นอกจากนี้ ปัญหาความไม่เข้าใจภาษาไทยทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐและการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ (ที่มา: ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญญาฉบับที่ 86 เดือนกันยายน 2553)

1.4 บริบทของแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2

พ.ศ. 2557- 2560

แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัด 4 ปี (พ.ศ. 2557 – 2560) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายของรัฐบาล และทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในยุคปัจจุบันไปสู่การปฏิบัติที่มีความเชื่อมโยงกับสภาพของปัญหา ความต้องการ และศักยภาพที่เป็นภาพรวมที่มีความสำคัญและท้าทายในการดำเนินงานร่วมกันของพื้นที่กลุ่มจังหวัด โดยในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดนี้ ได้ประยุกต์แนวความคิดทฤษฎีการกำหนดยุทธศาสตร์ของ Kaplan & Norton เป็นหลัก ได้แก่แนวคิด Strategy Focused Organization เป็นฐานในการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นที่จะดำเนินงาน และแนวคิด Balanced Score Card และ Strategy Map เป็นฐานในการวิเคราะห์กลยุทธ์และโครงการ และการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนและการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด 4 ปีที่กำหนด โดยคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ โดยในกระบวนการวางแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดนี้ได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคฝ่ายที่เกี่ยวข้องจากทั้ง 4 จังหวัด แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัด 4 ปี (พ.ศ. 2557 – 2560) ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของกลุ่มจังหวัด ส่วนที่ 2 ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนที่ 3นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลางและทิศทางการพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ซึ่ง 3 ส่วนแรกนี้เป็นข้อมูลภาพทั่วไป ในบางประเด็นเป็นข้อมูลในระดับชาติที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากแผนเดิมที่ผ่านมา ส่วนที่ 4 สรุปความต้องการและศักยภาพของประชาชนในกลุ่มจังหวัด ประเด็นยุทธศาสตร์ และลำดับความเร่งด่วนในการดำเนินงานของกลุ่มจังหวัด ส่วนที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2557 -2560)

1.4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ภาคกลาง

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ ภาคกลางได้ถูกกำหนดบทบาทที่สำคัญ เช่น

- 1) ฐานอุตสาหกรรมหลักและแหล่งผลิตอาหาร Ready to cook Ready to eat ของประเทศที่เติบโตอย่างมีคุณภาพและมีความยั่งยืน
- 2) ศูนย์กลางการค้า การขนส่งและสื่อสารเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน
- 3) ฐานการเรียนรู้และวิจัย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ภาคกลาง ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนารฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว การค้าการ

ลงทุน และการบริการ และการพัฒนาระบบ Logistics และโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาวะ สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม และพัฒนาศักยภาพของชุมชน และท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพด้านการจัดห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอาหารทะเล

การส่งออกนับเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากการส่งออกเป็นแหล่งที่มาที่สำคัญของรายได้จากต่างประเทศและการจ้างงานในประเทศ แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศผู้ส่งออกอาหารที่สำคัญประเทศหนึ่งของโลก แต่ในความจริงประเทศไทยยังคงมีปัญหาด้านการผลิตและการจัดจำหน่าย ตลอดจนคุณภาพของสินค้าในการส่งออก ซึ่งจะพบว่าประเทศไทยยังคงมีระบบการจัดการห่วงโซ่อุปทาน(Supply chain system) ที่ด้อยประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดระบบเดียวกันของประเทศอุตสาหกรรมต่างๆ นอกจากนี้ก็มีฐานข้อมูลและการทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว น้อยมากสำหรับผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องในอันที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ห่วงโซ่อุปทาน เพื่อก่อให้เกิดผลกำไรให้ได้มากขึ้น และจากการแข่งขันที่สูงขึ้นของธุรกิจการส่งออกสินค้าเกษตรในตลาดโลก ผู้ส่งออกของไทยควรมีความรู้และเทคนิคในด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้สูงขึ้น สามารถส่งสินค้าเกษตรไปสู่ตลาดนั้นๆได้ ในการนี้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงหลายประการด้วยกัน อาทิ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ต้นทุน ระดับความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆในระบบห่วงโซ่อุปทาน เทคโนโลยี และนโยบายของรัฐบาล ในส่วนที่จะสนับสนุนด้านการพัฒนาด้านเทคนิคต่างๆ ซึ่งแต่ละปัจจัยเหล่านี้ต่างก็มีความเป็นไปได้ที่จะเป็นปัจจัยหลักที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแผนกลยุทธ์ห่วงโซ่อุปทานอาหารของประเทศไทย

ในช่วง ปี พ.ศ.2545-2548 ประเทศไทยมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องธุรกิจระหว่างประเทศในอันที่จะส่งเสริมการส่งออกผลิตภัณฑ์หลายชนิดนำโดยสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลก โดยรัฐบาลได้แก้ไขกฎข้อบังคับ และกฎหมายต่างๆเพื่อเอื้ออำนวยทำให้ผู้ส่งออกของไทยมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากภาครัฐเหล่านั้นจะไม่เกิดประสิทธิผลที่สมบูรณ์ถ้าผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ระหว่างประเทศและธุรกิจภายในประเทศเหล่านั้นไม่มีความเข้าใจที่ดีพอเกี่ยวกับความสำคัญและบทบาทของ กลยุทธ์และยุทธวิธีของการกระจายวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูปหรือระบบการจัดส่งสินค้า (Logistic) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบโซ่อุปทาน ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการจัดการโซ่อุปทานนั้นมิได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะ ผู้ประกอบการคนใดคนหนึ่งหรือสองฝ่ายเท่านั้นแต่มีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากในอันที่จะสามารถผลิตและนำ ผลิตภัณฑ์ไปตอบสนองตรงกับความต้องการของลูกค้าในตลาดต่างประเทศได้ทันเวลาโซ่อุปทาน(Supply chain) มีบทบาทสำคัญในการกระจายสินค้าสู่ลูกค้า กล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจระหว่าง ประเทศสำเร็จหรือล้มเหลว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมด้านอาหาร ทั้งนี้เป็นเพราะระบบโซ่อุปทาน ดังกล่าวมีคุณลักษณะเฉพาะพิเศษกล่าวคือปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญในระบบ จะขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ กระบวนการผลิตที่ยาวนาน ขนาดของพื้นที่สำหรับการผลิตที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการรวบรวมหรือคำนวณ ปริมาณการผลิต และระบบการขนส่งที่ต้องระมัดระวังเรื่องการควบคุมอุณหภูมิและเวลาในการขนส่ง ประสิทธิภาพของระบบโซ่อุปทานจะมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้นจะขึ้นอยู่กับความสด ใหม่ของผลิตภัณฑ์ ดังนั้นประสิทธิภาพของการจัดการโซ่อุปทานนี้สามารถที่จะสนับสนุนในด้านราคาและด้าน ปริมาณของอาหารเพื่อการส่งออก และในการที่จะมีโซ่อุปทานที่ดีนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างสูง ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในร่วมกันการพัฒนาโซ่อุปทานในปัจจุบันถือเป็นสินค้าส่งออกประเภทอาหารที่ สำคัญของไทย ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ส่งออกสินค้าทางด้านประมงรายสำคัญของโลก โดยเฉพาะกุ้งกุลาดำ ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์น้ำที่สร้างรายได้ส่งออกให้กับประเทศประมาณปีละ 70,000 ล้านบาท ปัจจุบันผู้ผลิตกุ้งส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ ไทย เอกวาดอร์ อินเดีย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ และไต้หวัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จจากการประกอบอาชีพนี้กันมากขึ้น ตลอดจนสภาพภูมิศาสตร์และ สิ่งแวดล้อมทำให้ ปริมาณกุ้งกุลาดำที่ผลิตได้สูงกว่าความต้องการบริโภคภายในประเทศมาก ส่วนเกินที่ เกิดขึ้นจึงถูกส่งไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศโดยมีมูลค่าการส่งออกที่สูงในระดับต้น ๆ และมีบทบาทสำคัญ ต่อระบบเศรษฐกิจในด้านอื่น ๆ เช่น การสร้างงาน การกระจายรายได้ และการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ เกี่ยวเนื่อง ในปี 2543 มีผลผลิตกุ้งโดยรวมประมาณ 340,000 ตัน ผู้เพาะเลี้ยงกุ้ง ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ โรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งประมาณว่ามีจำนวนสูงถึง 16,000 ราย ขณะเดียวกันผู้ประกอบการ โรงงานขนาดใหญ่ในกลุ่มสินค้าประมงมีอยู่ประมาณ 120 โรงงาน ผู้ประกอบการเหล่านี้ดำเนินธุรกิจสินค้า หลายชนิดควบคู่กัน โดยมีห้องเย็นประมาณ 80 โรงงานที่ดำเนินธุรกิจสินค้ากุ้งเป็นหลัก และมีพื้นที่การ เพาะเลี้ยงโดยรวมประมาณ 280,000 ไร่ ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี ผลจากการที่ รัฐบาลมีนโยบายจำกัดพื้นที่การเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำในพื้นที่น้ำจืด เช่น บริเวณเหนือเขื่อนบางปะกง ซึ่งจะมี ผลบังคับใช้ในปี 2544 ทำให้พื้นที่เพาะเลี้ยงจะลดลง (สุรชัย ศรียศชาติ,2538; กระทรวง พาณิชย,2543) อย่างไรก็ตามยังพบว่า ประเทศที่นำเข้าสำคัญ ๆ โดยเฉพาะญี่ปุ่นจัดเป็นตลาดรายใหญ่ที่ สำคัญของการนำเข้ากุ้งกุลาดำจากประเทศไทยรองจากประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนการส่งออก ประมาณร้อยละ 70 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด จึงนับว่าเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการขาดดุลการค้าที่ เรามีกับญี่ปุ่น(สุรชัย ศรียศชาติ,2538; กระทรวงพาณิชย์,2543, กรมส่งเสริมการส่งออก,2543) แต่การที่ไทย

ส่งออกกิ่งกุลาดำไปประเทศญี่ปุ่นได้น้อยลงจึงจำเป็นที่การเพาะเลี้ยงกิ่งของไทยจะต้องมีการพัฒนาให้สามารถแย่งสัดส่วนตลาดกลับคืนมาและสามารถแข่งขันกับประเทศส่งออกอื่นของโลกได้ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจในต่างประเทศขณะนี้มีความต้องการสินค้ามากขึ้น และสืบเนื่องจากการที่รัฐบาลให้มีการดำเนินนโยบายและมาตรการต่างๆ ในด้านการส่งออกกิ่งกุลาดำมากขึ้น จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยในด้านการพัฒนาระบบการจัดการโซ่อุปทานเพื่อการส่งเสริมการส่งออกกิ่งกุลาดำต่อไป

1.5.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการโซ่อุปทาน

ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่มีโซ่อุตสาหกรรมใดๆ จำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายสินค้าจากสถานที่ที่เป็นแหล่งผลิตและสถานที่ที่เป็นแหล่งบริโภค ยกเว้นในชุมชนที่ล้าหลังที่ยังใช้ระบบการผลิตเพียงเพื่อยังชีพได้ในครอบครัวนั้น ทุกชุมชนจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างกันอันเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลกันระหว่างปริมาณ ประเภท และเงื่อนไขเวลาของความเพียงพอและความต้องการสินค้า หากจำนวนบุคคลหรือองค์การในชุมชนมีปริมาณสินค้ามากเกินความต้องการ ในขณะที่บุคคลหรือองค์การในชุมชนอื่นยังมีความต้องการที่จะบริโภคสินค้านั้นอยู่ก็จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนขึ้น ซึ่งในการกระบวนกาแลกเปลี่ยนสินค้านี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาช่องทางการกระจายสินค้าเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตกับผู้บริโภค โดยการเชื่อมต่อของกิจการต่างๆ ที่เริ่มตั้งแต่การจัดส่งสินค้าหรือบริการที่ผลิตเสร็จไปยังตลาดสามารถเรียกอีกชื่อได้ว่า โซ่อุปทาน (Supply Chain) โซ่อุปสงค์ (Demand Chain) หรือโซ่คุณค่า (Value Chain) การจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management-SCM.) เป็นคำที่มีผู้นิยมเริ่มใช้กันอย่างแพร่หลายตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 แม้ว่าจะมีความสับสนอยู่บ้างเกี่ยวกับความหมายก็ตามโดยมีหลายคนใช้เป็นคำทดแทนหรือคำใกล้เคียงกับคำว่าโลจิสติกส์ อย่างไรก็ตาม คำว่า การจัดการโซ่อุปทาน มีความหมายกว้างกว่าคำว่า โลจิสติกส์ (กมลชนก สุทธิวาทนฤพุมิ, ศลิษา ภมรสติธย์, จักรกฤษณ์ ดวงพัสดรา, 2546) ข้อแตกต่างประการสำคัญระหว่างความหมายของการจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์อยู่ที่ การจัดการโซ่อุปทานเป็นการจัดการกระบวนกาทางธุรกิจหลักทุกประเภทที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกทุกหน่วยที่อยู่ภายใต้โซ่อุปทานและเป็นแนวทางการจัดการธุรกิจที่ค่อนข้างใหม่กว่า อีกทั้งมีขอบเขตที่กว้างขวางกว่าโลจิสติกส์ โดยครอบคลุมทั้งกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ การจัดการกาให้บริการลูกค้า การจัดการความต้องการ การจัดการคำสั่งซื้อ การจัดการวัสดุที่ใช้ในการผลิต การจัดการซื้อจัดหา และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งการนำกาจัดการโซ่อุปทานไปใช้ให้สำเร็จสำเร็จได้ต้องอาศัยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การใช้ภาวะผู้นำ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการกระจายอำนาจ (กมลชนก สุทธิวาทนฤพุมิ, ศลิษา ภมรสติธย์, จักรกฤษณ์ ดวงพัสดรา, 2546) ด้วยเหตุนี้ การจัดการโซ่อุปทานจึงเป็นการจัดการเชิงระบบที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความซับซ้อนและต้องอาศัยการพิจารณาเปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยของการปรับกิจกรรมบางอย่างภายในโซ่อุปทาน จากการศึกษา พบว่าการจัดการโซ่อุปทานมีขอบข่ายครอบคลุมหลายหน่วยงาน ต้องใช้การพิจารณาเปรียบเทียบทั้งกิจกรรมภายในองค์การและกิจกรรมภายนอก

องค์การว่าหน่วยงานใดควรเป็นผู้รับผิดชอบในการถือสินค้าคงคลังและมีกิจกรรมใดบ้างที่ต้องดำเนินการภายใต้โซ่อุปทาน สรุปได้ว่า การจัดการโซ่อุปทาน เป็นกระบวนการในการดำเนินการตั้งแต่ผู้ผลิตจนกระทั่งถึงผู้บริโภค โดยเริ่มจากการจัดหาวัสดุที่ใช้ในการผลิต การ จัดหาสินค้า บริการ การพัฒนาสินค้าและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่ผู้บริโภค

อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์สำคัญของการจัดการโซ่อุปทานนั้นสืบเนื่องจากธรรมชาติของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องการบริหารที่สามารถติดตามและประเมินผลได้ ซึ่งหากตรวจสอบพบว่า ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารก็จะต้องประเมินทางเลือกอื่น ๆ ที่เป็นไปได้และนำไปปรับใช้ การนำแนวคิดโซ่อุปทานไปใช้จะมีความสำคัญต่อกิจการที่ต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ รวมทั้งการดำเนินการแต่ละขั้นตอนของการผลิต การจัดจำหน่าย และการรักษาคุณภาพของสินค้าเพื่อให้ถึงผู้บริโภค การจัดการโซ่อุปทานก่อให้เกิดการพัฒนาทีมงานที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าที่สามารถทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด ฝ่ายกระจายสินค้าเพื่อเพิ่มความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า พัฒนาจุดที่ลูกค้าเข้ามาติดต่อให้สามารถรับคำสั่งและให้ข้อมูลที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเก็บรวบรวม ปรับปรุง และประมวลข้อมูลความต้องการของลูกค้าเพื่อใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจกำหนดแผนการผลิต พัฒนาระบบการผลิตที่ยืดหยุ่นที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ สร้างความร่วมมือกับผู้จัดจำหน่ายเพื่อให้สามารถจัดส่งวัตถุดิบที่ต้องการได้อย่างทันเวลาและต่อเนื่อง รับและประมวลคำสั่งซื้อของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และเพิ่มความสามารถในการทำการบริหารการรับสินค้าคืน (กมลชนก สุทธิวาหนฤพุมิ, ศลิษา ภมรสถิตย์, จักรกฤษณ์ ดวงพัศตรา, 2546) ดังนั้น ในการศึกษาถึงระบบการจัดการโซ่อุปทานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมทุกประเภท เพราะระบบการจัดการโซ่อุปทานนั้นมีความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ ซึ่งการมีระบบการจัดการที่ดีก็จะสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพได้ จากการศึกษา การพัฒนากลยุทธ์การจัดการโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม กรณีศึกษา กุ้งกุลาดำ โดยศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมกุ้งกุลาดำ สามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านปัจจัยการจัดการโซ่อุปทานด้าน การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การจัดการให้บริการลูกค้า การจัดการอุปสงค์ การจัดการคำสั่งซื้อ การจัดการการไหลของการผลิตและ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการพาณิชย์ พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมกุ้ง ได้แก่ ผู้เลี้ยงกุ้ง ผู้รวบรวมกุ้ง เจ้าของแพจากตลาดกุ้ง บริษัทแปรรูป และบริษัทส่งออก นำการจัดการโซ่อุปทานไปใช้ในภาพรวมระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lambert , Stock, Ellram (อ้างใน กมลชนก สุทธิวาหนฤพุมิ, ศลิษา ภมรสถิตย์, จักรกฤษณ์ ดวงพัศตรา, 2546) พบว่า มีการวิเคราะห์กระบวนการเพื่อพัฒนาการจัดการโซ่อุปทานเชิงบูรณาการ ไว้หลายด้าน เช่น การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การจัดการการให้บริการลูกค้าการจัดการอุปสงค์ การจัดการคำสั่งซื้อ การจัดการการไหลของการผลิต การจัดหา การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการพาณิชย์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับค่าเฉลี่ยปานกลางนี้จะเห็นได้ว่า สภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เลี้ยงกุ้ง ผู้รวบรวมกุ้ง เจ้าของแพจากตลาดกุ้ง บริษัทแปรรูป และบริษัทส่งออกยังคงให้ความสำคัญต่อการจัดการโซ่อุปทาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และพาณิชย์มีการนำไปใช้

ในระดับมากที่สุด และด้านการจัดการคำสั่งซื้อมีการนำไปใช้ในระดับมาก สำหรับในด้านการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าอยู่ในระดับปานกลาง และการจัดการการไหลของการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ พบว่ามีการนำปัจจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานในส่วนมีการจัดการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าด้วยการระบุกลุ่มลูกค้าหลัก มีการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าหลักอย่างต่อเนื่องไปใช้อยู่ในระดับปานกลางทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการนำปัจจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานในด้านการจัดการให้บริการลูกค้าด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและราคา และอำนวยความสะดวกต่อการรับคำสั่งซื้อและบริการหลังการขายกับลูกค้าไปใช้อยู่ในระดับกลางถึงระดับมากโดยเฉพาะกับบริษัทแปรรูปและบริษัทส่งออกปัจจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานด้านให้ความสำคัญต่อความต้องการของลูกค้ากับขีดความสามารถในการผลิต และให้ความสำคัญต่อความสามารถของกิจการกับการจัดส่งสินค้าไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในส่วนของตลาดกลางนั้นให้ความสำคัญต่อความต้องการของลูกค้ากับขีดความสามารถในการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับงานของบุญญรัตน์ และดิษฐ์ ชาญชัย (2001) เชื่อว่า มีปัจจัยด้านความสามารถในการตอบสนองโดยตรงต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของโซ่อุปทาน การให้บริการอย่างดีย่อมก็มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของจัดการโซ่อุปทานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการนำปัจจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานในส่วนของการให้ความสำคัญต่อการสนองความต้องการของลูกค้าตามที่ลูกค้าคาดหวัง มีการจัดทำแผนรวมที่เกี่ยวกับการผลิต การกระจายสินค้า และการขนส่งไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านให้ความสำคัญต่อการสนองความต้องการของลูกค้าตามที่ลูกค้าคาดหวังจะมีการนำไปใช้ในระดับมากกับตลาดกลางและบริษัทแปรรูป มีการนำปัจจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานในส่วนของการเน้นการผลิต จำหน่ายแบบทันเวลา มีการลำดับสินค้าตามการกำหนดจากวันเวลาที่ต้องทำการส่งมอบไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า การลำดับสินค้าตามการกำหนดจากวันเวลาที่ต้องทำการส่งมอบมีการนำไปใช้ระดับมาก มีการนำปัจจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานในส่วนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง และ มีการพัฒนาวิธีการจัดการด้านการจัดส่ง การใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการด้านกิจการอย่างต่อเนื่อง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะบริษัทแปรรูปนั้นมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งลักษณะของกระบวนการจัดการดังกล่าวนี้ มีลักษณะการตลาดระดับฟาร์ม ประกอบด้วย ผู้เลี้ยงกุ้งซึ่งเป็นผู้ขายและผู้รวบรวมกุ้งเป็นผู้ซื้อ ตลาดกุ้งระดับฟาร์มถือว่าเป็นตลาดของผู้ขาย แม้ว่าผู้ขายกุ้งบางรายจะพอใจในการขายให้กับผู้ซื้อรายเดียวกันก็ได้ สำหรับตลาดกลาง ประกอบด้วย ผู้รวบรวมกุ้งเป็นผู้ขาย และผู้ขายส่งเป็นผู้ซื้อโดยการประมูลผ่านแพกุ้งในตลาดกลาง และ ตลาดขายส่ง ประกอบด้วย พ่อค้าขายส่งเป็นผู้ขายและห้องเย็นหรือโรงงานแปรรูปกุ้งเป็นผู้ซื้อ การตลาดระดับนี้มีทั้งลักษณะที่ผ่านตลาดกลาง นอกจากนี้ยังพบว่ามี การให้บริการการตลาดกุ้งกุลาดำเป็นขั้นตอน จากผู้รวบรวมกุ้งสู่ผู้ค้าส่ง

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรม

อาหารทะเล

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หมายถึงบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการ

บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) จึงหมายถึง การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน
2. เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่ให้นานที่สุด
5. เพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการให้เกิดขึ้น มีดังนี้

1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน
2. อัตราการออกจากงานสูง
3. การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด
4. การเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์
5. ทำให้บริษัทต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร
6. ทำให้บริษัทถูกฟ้องจากการจัดสถานะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
7. การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม
8. ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน
9. การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน

การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์กรและการกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการควบคุมด้วยความชำนาญ

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management

Activities) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

- (1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ
- (2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน

(3) การกำหนดรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน

การวางแผนเชิงกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์หมายถึง การตัดสินใจขององค์กรเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ควรทำให้สำเร็จ และวิธีการกำหนดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนกลยุทธ์ แต่ก็มีคามจำเป็นมากยิ่งขึ้นที่จะต้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผน ประกอบด้วย การวางเป้าหมายและจุดประสงค์ทั่วทั้งองค์กร และหาวิธีที่จะทำให้เป้าหมายและจุดประสงค์เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ

ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานขององค์กรจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมาก ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เมื่อภารกิจ (Mission) ของบริษัทได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและสามารถวางแผนเป็นแนวทางให้เกิดความเข้าใจได้แล้ว พนักงานและผู้จัดการก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำตามจุดประสงค์ของบริษัท ผู้บริหารระดับสูงจะคาดหวังในกิจกรรมของทรัพยากรมนุษย์ว่าจะสัมพันธ์อย่างเป็นระบบกับภารกิจ และเป้าหมายกลยุทธ์ตลอดจนมีการเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จ ข้อดีของการวางแผนกลยุทธ์คือ จะทำให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่รวดเร็วได้ ด้วยความเป็นจริงเช่นนี้ จึงควรทำแผนกลยุทธ์ให้มีความสำคัญมากขึ้น ขณะที่เศรษฐกิจของชุมชนในยุโรป (Economic Community in Europe) มีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดอุปสรรคต่อการค้าและต่อตลาดในอาเซียน (Asian Markets) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศจีนที่กำลังเปิดประเทศ ขณะที่ความเป็นโลกาภิวัตน์ของธุรกิจมีแทรกอยู่ทั่วไป การวางแผนกลยุทธ์อาจต้องจัดทำอย่างดี เพื่อให้บริษัทสามารถเข้าสู่การแข่งขันได้ซึ่งผู้จัดการจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรอบคอบเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขยายตัวและอยู่รอด

ลักษณะของการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารมีภาระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการของบริษัท การตัดสินใจจะมีการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน บริษัทจำนวนมากอาจจะมีบริษัทในเครือมากมาย ทำให้มีการวางแผนกลยุทธ์ในกลุ่มธุรกิจซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับธุรกิจแต่ละธุรกิจและต้องมีกลยุทธ์สำหรับการแข่งขัน เพื่อการสร้างจุดแข็งของธุรกิจระยะยาวให้มีตำแหน่งการแข่งขันในตลาด ธุรกิจแต่ละชนิดจะต้องประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายการผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกลยุทธ์ตามหน้าที่ (Functional Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดวิธีการซึ่งแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategies)

เป็นการแสดงว่าการกระทำขั้นพื้นฐานของแต่ละฝ่ายจะเป็นแนวทางอย่างเดียวกัน กล่าวคือ เป็นการช่วยให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายการแข่งขัน ซึ่งแผนกลยุทธ์ของผู้บริหาร จะเป็นแนวความคิดที่พยายามแสวงหาความสมดุลระหว่างปัจจัย 2 กลุ่ม คือ โอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกบริษัท จุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายในบริษัท

ลักษณะของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีดังต่อไปนี้

1. การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Building Competitive Advantage) จะเห็นได้ว่าบริษัทที่ประสบความสำเร็จเป็นบริษัทที่สามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันสำหรับแต่ละธุรกิจ การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้องค์กรมีความแตกต่าง (มีคุณค่าที่เหนือกว่า) ในผลิตภัณฑ์และบริการจากคู่แข่งรายอื่น ๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้ามากกว่าคู่แข่ง ทำให้มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) Prof. Michael Porter ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า “กลยุทธ์การแข่งขัน” (Competitive Strategy) มีเป้าหมายที่จะสร้างผลกำไรเท่าที่จะเป็นไปได้วิธีที่บริษัทสามารถประสบความสำเร็จจากการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันได้แก่ (1) การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership) เป็นกลยุทธ์การแข่งขันอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์กรคำนึงถึงประสิทธิภาพในการลดต้นทุน เพื่อให้มีตำแหน่งเหนือกว่าคู่แข่ง (2) การสร้างความแตกต่าง (Differentiation Strategy) เป็นกลยุทธ์การแข่งขันซึ่งองค์กรสร้างความแตกต่างในผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้ารับรู้ว่ามีความแตกต่างที่เด่นชัดจากคู่แข่ง บริษัทผู้ผลิตสามารถสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ โดยถือเกณฑ์ด้านเทคโนโลยี การให้บริการแก่ลูกค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่ายและอื่น ๆ เมื่อลูกค้าเชื่อว่าผลิตภัณฑ์เหล่านั้นมีความแตกต่างจากผลิตภัณฑ์ของคู่แข่ง ก็เต็มใจที่จะซื้อในราคาที่สูง ประโยชน์ของกลยุทธ์การสร้างความต่างต่างนี้คือ ความจงรักภักดีจากลูกค้าและกำไรที่สูงขึ้น

2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นฝ่ายสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการทำให้เป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำ (Low-cost Leader) และเป็นผู้สร้างความแตกต่าง และต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีข้อผูกพันกับงาน

ตัวอย่าง รถยนต์ที่มีต้นทุนที่ต่ำและคุณภาพสูง เช่น รถยนต์โตโยต้า ไม่ใช่เป็นผลจากเครื่องจักร แต่เป็นผลจากความตั้งใจทำงานด้วยข้อผูกพัน (Commitment) จึงทำให้พนักงานพอใจที่จะทำงานหนัก และมีวินัยในตนเองในการที่จะผลิตรถยนต์ที่ดีที่สุดด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุดบทบาทของกลยุทธ์ (Strategic Role) ที่ทำให้พนักงานมีข้อผูกพัน จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จในการสร้างโอกาสในการแข่งขันผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่ง C.K. Prahalad and Gary Hamel กล่าวว่า การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ใช่เพียงขึ้นอยู่กับความแตกต่างของผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรือการเป็นผู้นำที่ใช้ต้นทุนต่ำเท่านั้น แต่ยังต้องรักษาผู้ชำนาญงานพิเศษเอาไว้ หรือที่เรียกว่า แกนของความสามารถ (Core Competencies) และต้องมีการโต้ตอบกับลูกค้าอย่างฉับไว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การสร้างโอกาสในการแข่งขันจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหาร เพื่อทำให้เทคโนโลยีของบริษัทเป็นไปอย่างมีระบบ และเกิดความชำนาญในการผลิต เพื่อเข้าสู่การเป็นผู้มีความสามารถ ซึ่งจะทำให้ธุรกิจมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นส่วนกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ของบริษัททั้งหมด ต้องการวิเคราะห์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้โอกาสและอุปสรรคจากภายนอกบริษัท จุดแข็งและจุดอ่อน

ภายในบริษัทสมดุลกัน เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์โอกาสจากภายนอกบริษัท (External Opportunities) และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

2. บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทนำไปสู่ความสำเร็จ หรือสร้างแผนกลยุทธ์ของบริษัท การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยสร้างกลยุทธ์ได้หลายวิธี ยกตัวอย่างเช่น ทรัพยากรมนุษย์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการลดขนาดของแรงงานได้สำเร็จ โดยสร้างแผนกลยุทธ์ใหม่ การลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับดูแลสุขภาพและการฝึกหัดพนักงานใหม่ การเพิ่มการแข่งขันในตลาดระดับโลก จะเห็นว่าการวางกลยุทธ์การปฏิบัติการด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยทำให้พนักงานมีข้อผูกพันกับองค์กร และช่วยปรับปรุงตลอดจนพัฒนาองค์กรได้

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Organization's Vision) และการกำหนดภารกิจ (Mission Determination) ซึ่งวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้กำหนดวิธีการไว้ ภารกิจ (Mission) เป็นลักษณะงานและกิจกรรมขององค์กร การกำหนดภารกิจ (Mission) จะเกี่ยวข้องกับคำถามดังนี้ (1) บริหารอะไร (2) เพื่อใคร (3) ควรจะต้องทำกำไรให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้นหรือไม่ (4) บริษัทควรมีรายได้เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงหรือไม่ ในการวางแผน การสรรหา การคัดเลือกและการฝึกอบรมทรัพยากร

มนุษย์นั้นจำเป็นอย่างไรที่จะต้องคำนึงถึงภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนไว้ในอนาคต ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์กรในระยะยาวด้วย

การประเมินสภาพแวดล้อม (Environmental Assessment) เมื่อได้ตัดสินใจในภาระหน้าที่ที่จะทำแล้ว องค์กรจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นความสามารถขององค์กรคือ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)

สภาพแวดล้อมภายนอก คือ อุปสรรค (Threats) และโอกาส (Opportunities) เพื่อนำมาวางแผนกลยุทธ์โดยรักษาหรือเพิ่มจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่ แก้ไขจุดอ่อนให้น้อยลง นำโอกาสของบริษัทมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่เกิดขึ้น

การประเมินสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการจัดสรรพนักงานของบริษัทว่าจะจัดสรรพนักงานของบริษัทมากขึ้นในกรณีที่ใช้กลยุทธ์การเจริญเติบโต หรือลดจำนวนพนักงานลงในกรณีที่ใช้กลยุทธ์การตัดทอน ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้น

การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) เป็นการวางเป้าหมายในระยะสั้นที่มีลักษณะเจาะจงซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่วัดได้ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องทราบว่า วัตถุประสงค์ของบริษัทเป็นอย่างไร

กำหนดกลยุทธ์ (Strategy Setting) และระดับของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรต้องใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการกำหนดกลยุทธ์นั้นต้องพิจารณาถึงระดับของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระดับของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ควรได้รับการพิจารณาตามระดับขององค์กร โดยปกติแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.1 การวางแผนกลยุทธ์ระดับบริษัท เป็นกระบวนการให้ความหมายลักษณะต่าง ๆ ทั้งหมด และวางจุดมุ่งหมายขององค์กร วางธุรกิจที่จะเพิ่มเข้าไปและลดหรือเลิกทำและวิธีการใช้ทรัพยากรเพื่อกระจายธุรกิจ

การวางแผนกลยุทธ์ระดับบริษัทจะเป็นการชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรจะต้องกระทำ และการตัดสินใจในบทบาทของแต่ละธุรกิจในกลุ่มธุรกิจหลักขององค์กร ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์ระดับบริษัทจะเป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร รวมทั้ง ผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้วย ซึ่งจะต้องจัดเตรียมบุคลากรให้สอดคล้องกับทรัพยากรของบริษัท

4.2 การวางแผนกลยุทธ์ระดับธุรกิจ เป็นกลยุทธ์ซึ่งมองหาวิธีการว่าจะแข่งขันอย่างไรในแต่ละหน่วยธุรกิจ ซึ่งบริษัทต้องใช้กลยุทธ์ดังนี้

- (1) การสร้างความแตกต่าง (Differentiation)
- (2) ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership)
- (3) การตอบสนองที่รวดเร็ว (Quick Response)
- (4) การมุ่งที่ลูกค้ากลุ่มเล็ก (Focus)

เพื่อให้กลยุทธ์ทั้ง 4 ประการประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มีการปรับตัวที่รวดเร็วในแต่ละระดับธุรกิจอันประกอบด้วยหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์หลายหน่วยซึ่งหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (A Strategic Business Unit: SBU) เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจขององค์กร ซึ่งสร้างแยกออกมาที่อาจเป็นธุรกิจเดียว หรือเป็นธุรกิจหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งในแต่ละหน่วยธุรกิจจะต้องสร้างความแตกต่างให้เห็นเหนือกว่าคู่แข่งโดยอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

4.3 การวางแผนกลยุทธ์ระดับหน้าที่ เป็นการสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ในแต่ละหน้าที่ของธุรกิจ อันประกอบด้วย

- (1) การตลาด (Marketing)
- (2) การปฏิบัติการ (Operations) หรือการผลิต (Production)
- (3) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)
- (4) การบัญชี (Accounting)
- (5) การเงิน (Financial)
- (6) การจัดซื้อ (Purchasing)
- (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

จะเห็นว่าในแต่ละหน้าที่นั้นจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและเหมาะสมกับแต่ละลักษณะหน้าที่ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละหน้าที่

5. การปฏิบัติการตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 4 ซึ่งต้องใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ในการปฏิบัติการตามกลยุทธ์จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 ความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่น ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เขาต้องการ ผู้จัดการต้องมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้ยอมรับพฤติกรรมที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติการตามกลยุทธ์ผู้บริหารระดับสูงจะต้องแสวงหาการปฏิบัติการกลยุทธ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะมีประโยชน์ที่จะสร้างความร่วมมือและชักชวนผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นให้สร้างและปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์

5.2 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นแบบแผนที่กำหนด ขอบเขตของงานและความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ โครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของผู้จัดการแต่ละคนและระดับของอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการรวมงานที่เกี่ยวข้องกันเข้าสู่แผนกเดียวกัน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องพิจารณาโครงสร้างขององค์กรโดยมีการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกเพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน

5.3 ข้อมูลและระบบการควบคุม (Information and Control Systems) ในระบบนี้ประกอบด้วย การให้รางวัล แรงจูงใจ งบประมาณสำหรับการจัดสรรทรัพยากร ระบบข้อมูลสารสนเทศ กฎเกณฑ์ นโยบาย และวิธีดำเนินงานขององค์กร ข้อมูลที่ถูกต้องและระบบการควบคุมต้องได้รับการพัฒนาเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์

5.4 เทคโนโลยี (Technology) ประกอบด้วย วิธีการ ความรู้ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ ถ้าองค์กรมีการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ ผู้จัดการต้องออกแบบ สร้างงานใหม่ สร้างสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ที่ต้องนำมาใช้เพื่อลดต้นทุนและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.5 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งเพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พนักงานเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุความสำเร็จในการสร้างโอกาสในการแข่งขัน โดยการใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะของธุรกิจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

รูปแบบของการวางแผนการขยายตัว และกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการยอมรับหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นเสมือนหุ้นส่วนหรือส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการของกลยุทธ์ระดับบริษัท

อย่างไรก็ตามการสร้างกลยุทธ์เหล่านี้จะต้องผ่านกิจกรรมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการให้รางวัลบุคคล ดังรูปที่ 1 แสดงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร



รูปที่ 2.1 แสดงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Organizational Human Resource Strategy)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าองค์กร ธุรกิจจะประสบความสำเร็จในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ที่กำลังเพิ่มเติกร้อย่างรุนแรง ได้นั้น องค์กรธุรกิจจะต้องใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง

ซึ่งจะต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอย่างชาญฉลาด เพื่อให้เป็นฝ่ายสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ให้กับองค์กรทางธุรกิจนั้น อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผกาพรรณ พูลสวัสดิ์ (2552, หน้า ข-ค) ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการในจังหวัดชลบุรีกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว และปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง 3. ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว 4. ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในด้านการจ่ายเงินค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาหลพิษ ปัญหาขยะ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคน และเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

สำหรับข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว คือ รัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่มีส่วนในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รัฐควรจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการเพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ

อัครฉัตร คงแจ้ง (2553, หน้า 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะก่อตั้งกิจการแบบเป็นเจ้าของคนเดียว โดยมีระยะเวลาการก่อตั้งกิจการประมาณ 4-6 ปี มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 100 คน มีวันและเวลาทำงานคือ วันจันทร์-วันเสาร์ เวลา 8.00-17.00 น. มีวันหยุดให้เฉพาะบางประเพณีที่สำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ มีวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่น ๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญญาตีพิมพ์มา โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษที่รุนแรงทำให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ นายจ้างควรให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าว โดยมีการนำแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพตามที่รัฐบาลกำหนด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคติดต่อ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการขึ้นทะเบียนแรงงาน

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ มন্ত্রী อธิธาตชัย และพงศ์พันธุ์ คำพรรณ (2555, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยในด้านธุรกิจคือ ปริมาณการสั่งซื้อและปริมาณวัตถุดิบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง สำหรับปัจจัยด้านแรงงานคือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาค่าจ้างแรงงานต่ำ ปัญหาความปลอดภัยส่วนตัว และปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างชาติมากขึ้น แต่แรงงานต่างชาติอาจสร้างปัญหาในระยะยาวได้ ดังนั้น ควรมีกิจกรรมในการบริหารค่าตอบแทน และกลยุทธ์การรักษาแรงงาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

เสาวธาร์ โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แยมชุตติ (2555, หน้า 1-2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่การศึกษาร้อยละ 80 เป็นแรงงานที่ทำงานในกิจการประมง และกิจการต่อเนื่องประมง โดยมีแรงงานข้ามชาติที่ยังเป็นเด็ก คือมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในกิจการประมงมากที่สุด ซึ่งเป็นลักษณะของการติดตามพ่อและแม่เข้ามาทำงาน โดยกลุ่มแรงงานที่จดทะเบียนมีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายจำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยแรงงานที่ที่อยู่ในภาคกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงจำนวน 5 คนจากทั้งหมด 12 คน เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการจดทะเบียน ในขณะที่แรงงานในภาคการเกษตรเป็นแรงงานที่มีการจดทะเบียนทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของแรงงานเกือบทั้งหมดค่อนข้างต่ำ คือส่วนใหญ่เรียนหนังสือเพียง 1 – 7 ปีเท่านั้น กระบวนการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่ากล่าวว่าเดินทางเข้ามาโดยการใช้นายหน้าอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นการติดตามพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงเข้ามาทำงานในงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งการแสวงหาผลประโยชน์จากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ พบว่า สัดส่วนของแรงงานที่กล่าวว่าถูกบังคับจะอยู่สูงในกลุ่มของแรงงานประเภทกิจการประมงคือร้อยละ 66.67 และร้อยละ 33.33 ในแรงงานกิจการต่อเนื่องประมง

จากข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกยังอีกพบว่า แรงงานในภาคประมงและธุรกิจต่อเนื่องประมงมีอัตราส่วนของการถูกยึดบัตรอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตนไว้มากที่สุด คือร้อยละ 71.43 เมื่อเทียบกับแรงงานในภาคการเกษตรที่สามารถเก็บบัตรไว้ได้เองทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มักจะขาดอิสระและเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหน และขาดอิสระที่จะทำให้อึดติดต่อกับคนนอกที่ทำงาน ในขณะที่ความรุนแรงในที่ทำงานเป็นอีกตัวบ่งชี้หนึ่งของแรงงานบังคับ โดยเมื่อพิจารณาถึงความรุนแรงทางวาจา พบว่าแรงงานข้ามชาติในภาคการจ้างงานประมง ธุรกิจต่อเนื่องประมง และการเกษตรจะประสบกับความรุนแรงทางวาจาล้ำๆ กัน เช่น การตะโกนใส่ หรือการตะคอกข่มขู่

สำหรับการจ่ายค่าจ้างแรงงานทั้งในกิจการประมง ธุรกิจต่อเนื่องประมง และภาคการเกษตรต่างให้ข้อมูลเป็นไปแนวทางเดียวกันว่า ตนเองได้รับค่าจ้างจากนายจ้างโดยตรงแต่วิธีการจ่ายค่าจ้างนั้นจะแตกต่างกัน เช่นการจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานในภาคประมง และกิจการต่อเนื่องประมงกับแรงงานในภาคการเกษตร พบว่า แรงงานในภาคประมง และกิจการต่อเนื่องประมงมีชั่วโมงในการทำงานมากกว่าแรงงานในภาคการเกษตรประมาณ 4 – 5 ชั่วโมง

นอกจากนี้กลไกในการสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติ จากการศึกษาพบว่าสำหรับการติดต่อกับคนอื่น ๆ นอกชุมชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน เจ้าหน้าที่แรงงาน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีน้อยมาก รวมทั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ไม่กล้าที่จะ เข้าหาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เนื่องจากกลัวว่าหากนายจ้างทราบว่ามี การติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐอาจสร้างความไม่พอใจให้แก่ นายจ้างและถูกไล่ออกจากงาน จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์ในเชิงลึก พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายมากที่สุดคือ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคประมง (ลูกเรือประมง) โดยส่วนใหญ่แล้วจะไม่ได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครอง และไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายตามที่พวกเขาควรจะได้รับ

ดังนั้นการหาแนวทางการสร้างนโยบาย หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่ เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในทางปฏิบัตินั้น ควรเป็นการบูรณาการความร่วมมือ แนวคิด และการสร้างนโยบาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ 1. การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม 2. การป้องกันการแสวงประโยชน์ และเสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้าย 3. กลไกการร้องเรียน 4. การสร้างความเข้มแข็งและการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติ และ 5. การปรับเปลี่ยน ทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

จิราภรณ์ มณีมาส (2556, หน้า ก) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย บัตรสหประชาชาติในพื้นที่ชายฝั่งทะเล 3 จังหวัด (จ.สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม) ผลการวิจัยพบว่า 1) นโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นนโยบายที่ดียึดหลักการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยคุ้มครองแรงงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งไม่ว่า จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามกฎหมายพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ สอดคล้องกับกฎบัตรสหประชาชาติ แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ อันเนื่องมาจากผู้เกี่ยวข้อง บางคน เจ้าหน้าที่ผู้ผ่านนโยบายไปปฏิบัติ นายจ้าง ลูกจ้างต่างพยายามหลีกเลี่ยงข้อกำหนดของกฎหมายเพื่อ แสวงประโยชน์ของอำนาจตนเอง 2) ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล ทำให้วิถี ชีวิตประชาชนคนไทยในชุมชนนั้น ๆ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เกิดการแก่งแย่งการใช้บริการสาธารณสุขขึ้น พื้นฐานการประกอบอาชีพ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทำให้ทรัพยากรลดลง และมลภาวะเป็นพิษ 3) การป้องกัน ช่วยเหลือ ให้ความเป็นธรรม และคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายจากรัฐที่กำหนดไว้เหมือน แรงงานไทยทุกประการ แต่อาจจะไม่สามารถเข้าถึงการใช้สิทธิของตนเองและบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการดูแลสุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมได้อย่างทั่วถึง อันเนื่องมาจากขาดความรู้ความ เข้าใจ การสื่อสาร หวาดกลัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ 4) แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) การป้องกันและสกัดกั้นแรงงานต่างด้าว ต้องกระทำอย่างจริงจังทั้ง บริเวณชายแดนและภายในประเทศ 2) การปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ต้อง

กระทำอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3) การผลักดันและส่งเสริมแรงงานต่างด้าวต้องให้เป็นตามข้อกฎหมายและข้อตกลงระหว่างประเทศ 4) การจัดระบบการจ้างแรงงานและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของผู้ประกอบการด้วย และ 5) การป้องกันและสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและทุกระดับทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ธุรกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่จะต้องมีการประสานงานการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อให้ประชาชนคนไทยและแรงงานต่างด้าวอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขไม่สร้างปัญหาให้กับสังคมไทย

สุรสิทธิ์ บุญชวนนท์ (2558, หน้า ก) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทย : บริษัทผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง เพื่อการส่งออก พบว่าการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทย: บริษัทผลิตอาหารทะเลแช่แข็งเพื่อการส่งออก ใช้แนวทางการวิจัยผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรอบแนวความคิด การกำหนดสมมติฐาน และโมเดลการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณใช้เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงประจักษ์โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการ ผู้บริหารบริษัทผลิตอาหารทะเลแช่แข็งเพื่อการส่งออกของ ประเทศไทย จำนวน 71 บริษัท เพื่อระมัดระวังไว้เกี่ยวกับขนาดตัวอย่างจำนวนน้อยในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการ สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนข้อค้นพบ และทำสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันความตรงผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านทรัพยากรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการผลิต และมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขันผ่านทางความสามารถในการผลิต (2) ปัจจัยด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความสามารถในการผลิต (3) ปัจจัยด้านการ บูรณาการเทคโนโลยีใหม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการผลิต และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขันผ่านทางความสามารถในการผลิต (4) ความสามารถในการผลิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเชิงบวกความสามารถ ในการแข่งขัน และ (5) ความสามารถในการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสามารถในการผลิต ดังนั้นเพื่อให้อุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลแช่แข็งของไทยมีความสามารถในการแข่งขัน ควรพัฒนาด้านบุคลากร การบริหารจัดการ ด้านการเงินและการบัญชี การแสวงหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ การวางตำแหน่งสินค้าในตลาด มุ่งเน้น การประสานงานในองค์กร การใช้ระบบประกันคุณภาพ และความสามารถในการปรับตัวกับความผันผวนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน