

การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของ อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

เอกลักษณ์ เทพนิกร¹ สุเชาวน์ มีหนองหว้า² รัชยา ภักดีจิตต์³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินระดับ ระบุปัญหาและอุปสรรค วิเคราะห์องค์ประกอบ และเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์จำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน/องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งจำนวน 26 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับสมรรถนะ 4 ด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนด้านทักษะอยู่ในระดับปานกลาง (2) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติฯ ได้แก่ ด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติ ด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และด้านสิทธิมนุษยชนและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (3) องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติฯ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการ (2) การนำเข้าและการต่อเอกสาร (3) การบริหารข้อมูล (4) การปรับปรุงกฎหมายและการบังคับใช้ (5) การกำหนดนโยบาย (6) การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และ (7) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชน และ (4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติฯ ควรบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการองค์ประกอบ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์; แรงงานข้ามชาติ; อุตสาหกรรมอาหาร; อาหารทะเลแช่แข็ง; จังหวัดสมุทรสาคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ หลักสูตรการจัดการดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล นครปฐม 73170, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: ekkaluck.the@rmutr.ac.th

^{2,3} วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Competency Development for Human Resource for Migrant Workers of Frozen Seafood Industry in Samut Sakhon Province

Ekkaluck Thepnikorn¹ Suchao Meenongwah² Rachaya Pakdeejit³

Abstract

This research article aims to assess the level, identify problems and obstacles, analyze components, and propose guidelines for developing the competencies of migrant labor resources in the frozen seafood industry in Samut Sakhon Province. This research was a mixed-methods study using survey and qualitative research methods. Data were collected using a questionnaire with a sample of 400 Myanmar migrant workers and in-depth interviews with key informants, including government personnel, private sector, civil society/non-profit organizations, and 26 frozen seafood business experts. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis.

Findings are as follows: (1) the competency level in 4 dimensions is a high level as follows: knowledge, traits, self-concept and motive. Skills are at a medium level. (2) Problems and obstacles in developing the competency of migrant workers including migrant worker management, migrant worker competency development, law and fair law enforcement, and human rights and participation of all sectors. (3) The components of migrant worker competency development consist of 7 components as follows: (1) administration and management (2) migrant worker proving (3) information management (4) improving the law and enforcement (5) policy formulation (6) participation of public private and society and (7) development of quality of life and human rights. (4) The guidelines for developing the competency of migrant workers should integrate all sectors in the management of all.

Keywords: Competency Development for Human Resource; Migrant Workers; Food Industry; Frozen Seafood Industry; Samut Sakhon Province

Type of Article: Research Article

¹ Doctor of Management Program in Innovative Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin 96 Moo 3, Phutthamonthon Sai 5 Road, Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand

Corresponding Author Email: ekkaluck.the@rmutr.ac.th

^{2,3} College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศครอบคลุมทั้งการพัฒนาในเชิงธุรกิจการพาณิชย์ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาประเทศจึงได้วางแผนพัฒนาประเทศในรูปแบบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการวางแผนพัฒนาฯ มาแล้วถึง 12 ฉบับ ๆ ปัจจุบันฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) รัฐบาลเห็นว่าการพัฒนาประเทศควรวางแผนระยะยาวจึงได้วางแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจหลักของประเทศไทยและกระทรวงแรงงานที่จะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศและในโลกด้านทรัพยากรมนุษย์ จากข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานไตรมาสที่ 2 ปี 2566 (เมษายน-มิถุนายน) Department of Employment (2023) พบว่า ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนของไทยเป็นปัญหาที่สำคัญและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเนื่องจากความต้องการปริมาณแรงงานของระบบอุตสาหกรรมและการผลิตของไทย ในขณะที่แรงงานที่เป็นพลเมืองไทยเข้าสู่ระบบตลาดมีแนวโน้มลดลง อันเป็นผลมาจากนโยบายการวางแผนครอบครัว และภาวะค่าครองชีพสูงทำให้ครอบครัวไม่ต้องการมีลูกมาก และเกินกำลังที่จะเลี้ยงดูให้มีคุณภาพได้

สถิติจำนวนคนข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนตุลาคม 2566 กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามขนาดของโรงงาน สถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานที่เหลืออยู่ทั่วราชอาณาจักร ระบุว่าไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำนวน 2,592,028 ราย (Department of Employment, 2023) จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายเป็นอันดับ 2 ของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 231,392 คน ซึ่งยังมีแรงงานที่ลักลอบเข้าประเทศที่ตกการสำรวจนั้น และรอประกาศขึ้นทะเบียนอีกจำนวนมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่เข้ามาโดยไม่ผ่านกระบวนการ MOU จึงไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมจากประเทศต้นทางและจากหน่วยงานราชการของประเทศไทยที่รับผิดชอบดูแลแรงงานข้ามชาติเพื่อให้มีสมรรถนะพื้นฐานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงาน ความเป็นอยู่ในประเทศไทย รวมถึงความรู้ต่างๆ ที่จำเป็น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการดำเนินชีวิตในประเทศไทยได้

ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 9 มีนาคม 2566 จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) พบว่า มีจำนวนโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำอย่างหนึ่งอย่างใดทั่วประเทศจำนวน 122 โรงงาน จำนวนจังหวัดที่มีโรงงานมากเป็นอันดับ 1 คือ สมุทรสาคร จำนวน 57 โรงงาน และมีมูลค่าการลงทุนสูงถึงจำนวน 17,427.59 ล้านบาท (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023) แสดงถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และสร้างรายได้เข้าประเทศจากการส่งออกอาหารทะเลแช่แข็ง เกิดการจ้างงาน และเกิดเศรษฐกิจหมุนเวียนภายในชุมชน และภายในประเทศ

ความสำคัญของการพัฒนาประเทศไทยที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาในเชิงธุรกิจการพาณิชย์ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังที่กล่าวข้างต้น ซึ่งในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติมีบทบาทต่ออุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็นอย่างมาก จึงมีความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องศึกษาสภาพการณ์และสภาพปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ รวมถึงกำหนดวิธีการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคตเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาในประเด็นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครเพื่อต้องการทราบสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ โดยกำหนดกรอบเนื้อหาที่เกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard and Nadler (1984) ภายใต้ปณิธานว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติข้อที่ 3 ว่าด้วยเรื่องของคนทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิตเสรีภาพและความมั่นคงแห่งตน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์จำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน/องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งจำนวน 26 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะห้หม่นแบน และอำเภอบ้านแพ้ว
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 จนถึง ตุลาคม 2567

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลระดับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
2. ได้ข้อมูลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของ

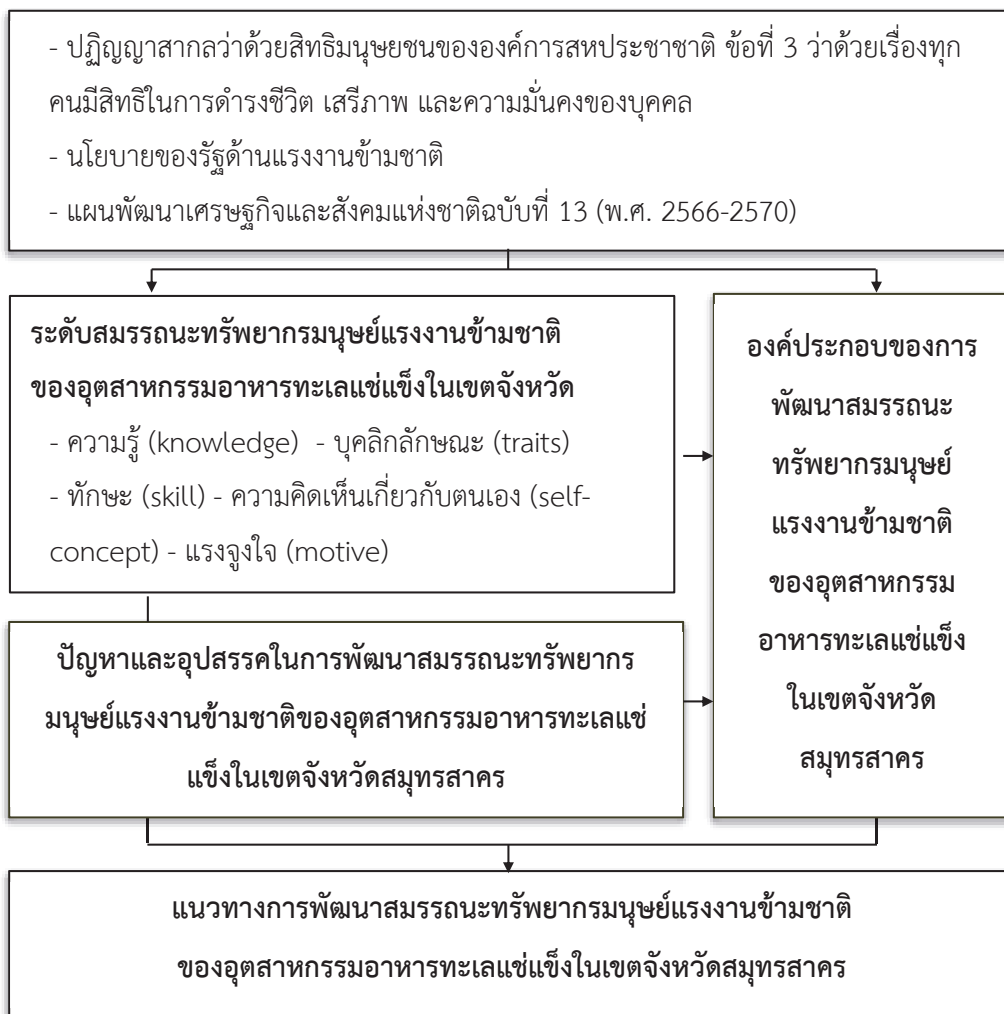
อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

3. ได้แนวทางการจัดการเพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในด้านการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครประกอบด้วยแนวคิด และงานวิจัยที่สำคัญ ดังนี้ แนวคิดสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้ (knowledge) (2) ทักษะ (skills) (3) ความเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) (4) บุคลิกลักษณะ (traits) และ (5) แรงจูงใจ (motive) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard and Nadler (1984) ซึ่งประกอบด้วย (1) การฝึกอบรม (training) (2) การศึกษา (education) และ (3) การพัฒนา (development) เพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต กรอบแนวคิดการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอาหารประเภทผลิตอาหารทะเลแช่แข็งของไทยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งมีกิจกรรมการทำงานในพื้นที่การผลิตของโรงงานที่ประกอบด้วย (1) แผนกรับวัตถุดิบ (2) แผนกแปรรูปชิ้นส่วนเพื่อผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ก่อนส่งแช่แข็ง และ (3) แผนกแช่แข็งและบรรจุเพื่อการนำไปจำหน่าย และผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักการในการประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานซึ่งมีกิจกรรมการทำงานในพื้นที่การผลิตของโรงงาน (shop floor) ตามแนวคิดขององค์การ Roser (2013) ซึ่งประกอบด้วยหลักการในการประเมินคือ (1) ประสิทธิภาพในการทำงาน (2) ประสิทธิภาพในการดูแลรักษาสินค้าคงคลังและวัสดุอุปกรณ์ (3) การปฏิบัติระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน (4) มาตรฐานการผลิตที่คุณภาพและปลอดภัย (GMP) และ (5) การรักษาความสะอาดในพื้นที่ทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังในผังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ทำการศึกษาการวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่เป็นโรงงานขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามนิยามของกรมโรงงานอุตสาหกรรมซึ่ง พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 46 โรงงาน อยู่ในเขต อำเภอเมือง จำนวน 44 โรงงาน อำเภอกระทุ่มแบนจำนวน 2 โรงงาน ส่วนอำเภอบ้านแพ้วไม่พบโรงงานเข้าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีจำนวน

แรงงานข้ามชาติทั้งสิ้นจำนวน 53,909 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2567) จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

คุณสมบัติเกณฑ์คัดเลือกเข้าของกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ที่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายของประเทศไทย มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ จนถึงอายุ 60 ปี และมีอายุงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สามารถอ่าน เขียนภาษาเมียนมาร์ได้ และใช้ล่ามที่มีคุณสมบัติที่สามารถสื่อสารภาษาเมียนมาร์ และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การกำหนดเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรภาครัฐ บุคลากรภาคเอกชน บุคลากรภาคประชาชน/องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง รวม 26 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ลักษณะแบบเลือกตอบ (check list) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนบุคคล (2) การประเมินระดับสมรรถนะด้วยตนเองของแรงงานข้ามชาติ และ (3) ความคิดเห็นด้านการพัฒนาสมรรถนะ และสิทธิความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ชุดที่ 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนบุคคล (2) การประเมินระดับสมรรถนะด้วยตนเองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ 5 ด้าน และ (3) ความคิดเห็นด้านการพัฒนาสมรรถนะ และสิทธิความคุ้มครองทางสังคม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิทำการตอบแบบสอบถามจำนวน 2 ชุดด้วยกัน เพื่อนำผลไปทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามโดยวิธี IOC (Index of Item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไปทุกหัวข้อ และคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าใกล้เคียง 1.00 (ประมาณ 0.8 ขึ้นไป)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (2) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในประเด็นดังต่อไปนี้ (1) สมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติที่จำเป็น 5 ด้าน (2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิ การคุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ (4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ และ (5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรง และครอบคลุมของเนื้อหาตามกรอบแนวคิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน มิถุนายน-สิงหาคม 2567 ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ สภาพปัญหา และอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะ

ทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ หนังสือ และวารสารแรงงานด้านที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ จำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกลุ่มที่เป็นบุคลากรภาครัฐ บุคลากรภาคเอกชน บุคลากรภาคประชาชน/องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร รวม 26 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจ ได้ประมวลข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (1) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม (2) ตรวจสอบแบบสอบถามทุกชุดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล (3) ระบุรหัสและข้อมูลจากแบบสอบถามลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นผลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละของแต่ละรายการการประเมินระดับสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์แก่นสาระ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้ และทบทวนวรรณกรรมในเรื่องสภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ และอธิบายแนวการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากผลการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ตาราง 1

ผลการประเมินระดับสมรรถนะของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์

ระดับสมรรถนะของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติเมียนมาร์ทั้ง 5 ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
ด้านความรู้ (knowledge)	3.63	1.209	มาก
ด้านทักษะ (skills)	3.33	1.246	ปานกลาง
ด้านบุคลิกลักษณะ (trait)	4.21	0.968	มากที่สุด
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept)	4.17	0.919	มาก
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (motive)	3.64	1.102	มาก

จากตาราง 1 ผลการประเมินระดับสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านความรู้ (knowledge) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านทักษะ (skills) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ (traits) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 คะแนน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านแรงจูงใจ

ในการทำงาน (motive) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 คะแนน อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ 4 หัวข้อหลัก ได้แก่ (1) ปัญหาด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงปัญหาด้านต้นทุนแรงงาน ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่สูงขึ้น (2) ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ พบว่า มีปัญหาเรื่องภาษาและการสื่อสารทำให้หัวหน้างานไม่สามารถสื่อสาร หรือถ่ายทอดคำสั่งให้กับแรงงานข้ามชาติให้เข้าใจได้ รวมถึงเป็นอุปสรรคในการอบรม และสอนงานทำให้ต้องใช้เวลานานในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะตามที่ต้องการ ส่งผลกระทบต่อต้นทุนด้านการพัฒนา และสูญเสียโอกาสด้านการผลิต (3) ปัญหาด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม พบว่ามีปัญหาการเรียกรับผลประโยชน์กับแรงงานข้ามชาติทั้งจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงการไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมทั้งต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ประกอบการ และ (4) ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พบว่าแรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมายหากเป็นแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ส่วนด้านสิทธิการรักษาพยาบาลนั้นภาครัฐได้มีการดูแลตามสิทธิมนุษยชนทั้งแรงงานที่เข้ามาถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ แต่พบว่ามีกรณีการแย่งพื้นที่การดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้ง่ายขึ้นโดยจะมีล่ามคอยแปลภาษาแต่ก็ยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาใช้บริการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครต้องอาศัยความร่วมมือในการบูรณาการร่วมกันของ ทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการบริหารจัดการองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานข้ามชาติที่นำเข้ามาทดแทนนั้นเข้ามาในรูปแบบของ MOU ซึ่งระบบคัดเลือกแรงงานไม่สามารถได้ตามคุณสมบัติที่ต้องการทำให้แรงงานที่นำเข้ามาแล้วไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ก็จะหนีไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น และด้วยค่านิยมของแรงงานข้ามชาติมักจะชอบย้ายงานตามกระแส ย้ายงานตามคำบอกเล่าของเพื่อน หรือญาติ พี่น้องเมื่อมีโรงงานอื่นให้ค่าแรงมากกว่า หรือมีโอทีมากกว่าก็จะย้ายงานไป (2) ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาครมีอัตราที่สูงมากเนื่องจากปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจากปัญหาสงครามภายในประเทศเมียนมาร์ รวมถึงมาตรการผ่อนปรนทางกฎหมายและการออกมติคณะรัฐมนตรีหลายฉบับเพื่อขึ้นทะเบียนแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นช่องทางให้เกิดการกระทำผิดของผู้ลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการเรียกรับผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐที่ทุจริต การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ (3) ปัญหาต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากผู้ประกอบการถูกบีบจากลูกค้าให้ปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องการตรวจสอบด้านจริยธรรมทางการค้าของสมาชิก SEDEX (SMETA) ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามในเรื่องของ Recruitment free ที่ผู้ประกอบการจะต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ จากประเทศต้นทางโดยที่ไม่สามารถทำสัญญาผูกมัดเพื่อเรียกเก็บค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืนได้ในกรณีแรงงานข้ามชาติออกจากงานไปหรือหนีสัญญา MOU ไปทำงานที่ใหม่ หรือหนีไปประกอบอาชีพอื่น (4) ปัญหาค่าจ้างแรงงานที่สูง จากปัญหาค่าแรงขั้นต่ำที่ค่อนข้างสูงทำให้ผู้ประกอบการต้องทำการจ้างแรงงานให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเพื่อจูงใจเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับการให้สวัสดิการที่จูงใจเพื่อ

ลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งทำให้ต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาด้านต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น กระทบต่อต้นทุนสินค้าทำราคาสินค้าราคาสูงกว่าคู่แข่งส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจลดลง

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการนำเข้าและการต่อเอกสารแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) ความซับซ้อนของกระบวนการต่อเอกสารใบอนุญาตทำงาน เช่น เลขประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติเป็นคนละหมายเลขกับเลขบัตรประจำตัว 13 หลักของจัดหางานที่ใช้ในการออกใบอนุญาตทำงาน และเอกสารที่หน่วยงานภาครัฐออกให้มีความซ้ำซ้อนยกตัวอย่างเช่นบัตรชมพูที่ใช้แทนบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติซึ่งซ้ำซ้อนกับใบอนุญาตทำงาน ทำให้ผู้ประกอบการหลายๆ แห่งเลือกที่ใช้บริการบริษัทที่รับจ้างดำเนินการด้านเอกสารแรงงานข้ามชาติซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าดำเนินการเอง (2) ค่าธรรมเนียมที่เป็นธรรม หากว่าผู้ประกอบการรายใดที่ถูกบังคับเรื่องการตรวจสอบด้านจริยธรรมจากลูกค้าตาม SEDEX (SMETA) ที่จะต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับลูกค้าจ้างแรงงานข้ามชาติ หากว่าเป็นผู้ประกอบการที่ไม่ถูกบังคับข้อกำหนดนี้แต่กำหนดให้ลูกค้าจ้างแรงงานข้ามชาติผลกระทบก็จะไปตกอยู่กับลูกค้าจ้างแรงงานข้ามชาติที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงในการต่อเอกสารใบอนุญาตทำงานซึ่งไม่เป็นธรรมต่อลูกค้าจ้างแรงงานข้ามชาติ

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารข้อมูลแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ ได้แก่ (1) ปัญหายืนยันตัวตนของแรงงานข้ามชาติ ปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลแรงงานข้ามชาติตามเอกสารของประเทศต้นทางที่ตรวจสอบยากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติเมื่อกลับไปต่ออายุของเอกสารที่ประเทศตนเองและกลับเข้ามาใหม่ ทำให้ข้อมูลไม่ตรงกับบุคคลเดิม หรือกรณีเข้ามาใหม่มีการระบุอายุที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงโดยการแจ้งว่ามีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์แล้ว หรือมีอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไปเพื่อเลี่ยงกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก ทำให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเอกสารมีความยากลำบากในการตรวจพิสูจน์อัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติเนื่องจากรูปร่างหน้าตาจะดูมีอายุน้อยกว่าความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับโครงสร้างร่างกาย (2) การจัดการข้อมูลแรงงานข้ามชาติของภาครัฐ ความยุ่งยากของกระบวนการต่อเอกสารส่วนหนึ่งมาจากระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติของแต่ละหน่วยงานทำให้มีการระบุรหัสประจำตัวของแรงงานข้ามชาติตามแต่ละหน่วยงาน ซึ่งทำให้มีความยุ่งยากในการจัดทำเอกสารหรือการต่อใบอนุญาตทำงานรวมถึงใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนานเกินไปอีกทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำเอกสารต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานไม่เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายให้ความเห็นที่ต่างออกไปในเรื่องของความไม่สะดวกในการติดต่อหน่วยงานราชการในการดำเนินการด้านเอกสารแรงงานข้ามชาติที่มีหลายหน่วยงานซึ่งตั้งอยู่คนละที่กันทำให้ต้องมีการเดินทางไปแต่ละหน่วยงานตามขั้นตอนที่ค่อนข้างใช้เวลานานในการดำเนินการทำให้ต้องเสียทั้งบุคลากรและเวลาไปกับการติดต่อดำเนินการ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปรับปรุงกฎหมาย และการบังคับใช้อย่างเป็นธรรม ได้แก่ (1) ปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ เนื่องจากปัจจุบันมีการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรีหลายฉบับทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์หลังไหลเข้ามาแบบผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ ซึ่งก็ยังพบปัญหาแรงงานข้ามชาติในรูปแบบ MOU ไม่อยู่ครบวาระทำให้ผู้ประกอบการที่ถูกลูกค้าบังคับเรื่องการตรวจสอบด้านจริยธรรมที่ต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการนำแรงงานเข้ามาไม่สามารถเรียกคืนจากแรงงานได้ ซึ่งเมื่อแรงงานข้ามชาติออกจากงานไปแล้วนายจ้างก็ต้องไปดำเนินการแจ้งออกภายใน 15 วัน ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐ

ก็ไม่ได้ทำการติดตามจับกุมกรณีผิดเงื่อนไขตาม MOU ทำให้ผู้ประกอบการมองว่าภาครัฐไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง (2) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เช่น การตรวจค้นโทรศัพท์มือถือซึ่งผู้ประกอบการมองว่าเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติ ถึงมีใบอนุญาตถูกต้องแต่ก็ถูกเรียกตรวจและพยายามตั้งข้อกล่าวหาเพื่อเรียกรับผลประโยชน์กับแรงงานข้ามชาติเนื่องจากแรงงานข้ามชาติขาดความรู้ด้านข้อกฎหมายทำให้ถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่บางคนทำให้แรงงานข้ามชาติมีความหวาดกลัวกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติไม่ค่อยกล้าออกไปท่องเที่ยว หรือไปจ่ายใช้สอยไกลจากที่พักอาศัย (3) ปัญหาการเรียกรับผลประโยชน์กับแรงงานข้ามชาติ พบปัญหาการเรียกเก็บค่าหัวคิวในการสมัครงานกับแรงงานข้ามชาติโดยเจ้าหน้าที่หรือเสมียนของฝ่ายบุคคลบางรายซึ่งแรงงานข้ามชาติไม่มีทางเลือกเนื่องจากต้องการทำงาน การใช้ตัวแทนรับจ้างต่อเอกสารแรงงานข้ามชาติจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมดซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูง (4) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐไม่ได้บังคับใช้กฎหมายกับปล้นอาหารทะเลที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบกิจการเหมือนกับโรงงานที่ขออนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย ข้างยังมีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำทำให้เกิดความเข้าใจผิดให้กับผู้ประกอบการที่ไม่ได้เป็นผู้ก่อให้เกิดมลพิษ อีกทั้งในปัจจุบันมีนายทุนสัญชาติเมียนมาร์ที่นำเงินสดเข้ามาลงทุนประกอบกิจการอาหารทะเลแช่แข็งโดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องและไม่มีการเสียภาษีตามกฎหมาย และนำสินค้ามาขายให้กับคนไทยในราคาที่ถูกกว่า

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) นโยบายด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติของภาครัฐ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานคนไทยเท่านั้น ยังไม่ได้เปิดกว้างสำหรับแรงงานข้ามชาติซึ่งในปัจจุบันคนไทยไม่ค่อยให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรมจึงมองว่าควรเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องเข้ารับการพัฒนากทักษะฝีมือเพื่อช่วยเพิ่มทักษะฝีมือ และควรให้มีเปิดหลักสูตรที่ตรงกับทักษะที่ใช้ในการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง (2) นโยบายด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับนโยบายและแผนงานในด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ เช่น การยกระดับฝีมือแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะฝีมือดีขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน และเป็นผู้ฝึกสอนแรงงานข้ามชาติรุ่นใหม่ๆ ที่เข้ามา หรือการยกระดับคนที่มีทักษะด้านภาษาไทยและทักษะด้านการสื่อสารขึ้นมาเป็นล่ามเพื่อสื่อสารคำสั่งงาน (3) ภาครัฐควรสนับสนุนด้านการเงิน ผู้ประกอบการต้องการให้ภาครัฐช่วยสนับสนุนด้านการเงินเพื่อช่วยในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเนื่องจากปัจจุบันผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เองทั้งหมดไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านนโยบายการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ เช่น แหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ การสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาสมรรถนะแรงงานและการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ หรือการให้สิทธิทางภาษีแก่ผู้ประกอบการที่มีการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติกับองค์กรในด้านการพัฒนาสมรรถนะให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อให้สามารถสื่อสารกับหัวหน้างานคนไทยได้ (2) การมีส่วนร่วมของแรงงานไทยในด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ภาษาของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้เข้าใจในเรื่องทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ (3) การมีส่วนร่วม

ของชุมชน และหน่วยงานราชการระดับท้องถิ่น เช่น เจ้าของหอพักที่ให้แรงงานข้ามชาติเข้าพักอาศัยช่วยสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องของสุขอนามัยชุมชน หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นเข้าตรวจเยี่ยมที่พักอาศัยตามชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติพักอาศัยเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำในการรักษาความสะอาด การให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันในสังคม การให้บริการด้านสาธารณสุขชุมชนกับแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ และสิทธิมนุษยชน พบว่า (1) สิทธิและความคุ้มครองทางสังคม ความเสมอภาคเท่ากับแรงงานไทยทุกอย่าง แต่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนให้เห็นแตกต่างออกไปในเรื่องของสิทธิ ความคุ้มครองที่แรงงานได้รับยังมีการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎหมายยังมีการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และยังมีเลือกปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติตามที่ถูกให้ข้อมูลสำคัญบางรายเห็นว่ามีบริการด้านการรักษาพยาบาลที่ไม่เท่าเทียมกับคนไทย มีการแบ่งแยกระดับการรักษาของแรงงานข้ามชาติและมาตรฐานของยารักษาที่ต่ำกว่าคนไทย การให้บริการด้านการรักษาของโรงพยาบาลมีความเหมาะสมมีการแบ่งแยกพื้นที่สำหรับแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะและมีล่ามคอยให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการรักษาและระหว่างการรักษาวินิจฉัยโรค รวมถึงการจ่ายยาที่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันกับคนไทย แต่ถ้าหากว่าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายจะไม่ได้สิทธิเหมือนกับแรงงานที่ถูกกฎหมายแต่สามารถได้เข้าถึงการรักษาพยาบาลได้โดยการซื้อประกันสุขภาพในราคา 365 บาทเท่านั้น (2) สิทธิในการมีตัวตนและการยอมรับทางสังคม แรงงานข้ามชาติควรได้สิทธิในการมีตัวตนเมื่อดำรงอยู่ในประเทศไทย รวมถึงการได้รับการยอมรับจากสังคมไทยมากขึ้น ไม่มีการเลือกปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่รัฐหรือมองเป็นพลเมืองชั้นสอง ซึ่งปัญหาทางด้านกฎหมายของประเทศไทยยังขาดความชัดเจนเรื่องของการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (3) สิทธิในการแสดงความคิดเห็น แรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับสถานประกอบการในเรื่องของสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานซึ่งตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างซึ่งมีตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในการเสนอแนะประเด็นที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่จำเป็นต่อการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จากข้อมูลการวิจัยทั้งหมดดังที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครนั้นควรมีการบูรณาการร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการบริหารจัดการองค์ประกอบทั้ง 7 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางดังนี้ 1) บทบาทของภาครัฐนั้นมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เป็นข้อจำกัดทางด้านกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อภาคเอกชน ได้แก่ (1) กฎหมายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (2) กฎหมายคนเข้าเมือง (3) กฎหมายส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม 2) บทบาทของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนา และการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานตามลักษณะงาน การกำหนดมาตรฐานค่าแรงตามสมรรถนะ การกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะ การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะการจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ได้แก่ (1) กฎหมาย

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เช่น การไม่ใช้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย การแจ้งเข้า-แจ้งออกของแรงงานข้ามชาติตามระยะเวลาที่กำหนด (2) กฎหมายคนเข้าเมือง เช่น การแจ้งที่พักคนต่างด้าวของสถานประกอบการ (ตม. 30) กรณีที่มีการจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้กับแรงงานข้ามชาติ (3) กฎหมายสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามกฎหมาย ค่าจ้างขั้นต่ำ การไม่ใช้แรงงานบังคับ การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น และบทบาทของภาคประชาชนปัจจุบันถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมากเช่นกัน ซึ่งภาคประชาชนมีส่วนในการช่วยภาครัฐ และภาคเอกชน ดังนี้ (1) การช่วยสอดส่องดูแลแรงงานที่พักอาศัยในชุมชนของตนเองเพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย การก่ออาชญากรรมของแรงงานข้ามชาติ การแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รวมถึงการเรียกร้องผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ (2) การแจ้งที่พักคนต่างด้าวของเจ้าของที่พักที่เปิดให้แรงงานข้ามชาติเช่าพักอาศัย (ตม.30) กรณีที่มีการจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้กับแรงงานข้ามชาติ (3) การให้การยอมรับทางสังคมกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในการใช้ชีวิตในสังคมร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการยอมรับในการทำกิจกรรมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติด้วยตนเอง เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนา การท่องเที่ยวในวันหยุด การจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน การจัดกิจกรรมตามประเพณีหรือวันสำคัญต่างๆของแรงงานข้ามชาติ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผลการประเมินระดับสมรรถนะของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ พบว่าระดับคะแนนมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสมรรถนะทั้ง 5 ด้านมีดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ (knowledge) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 คะแนน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านทักษะ (skills) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ (traits) มีค่าเฉลี่ยอยู่เท่ากับ 4.21 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 คะแนน สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน (motive) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 คะแนน

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผลของการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับสมรรถนะหลักกล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็น 5 ด้าน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ 3 ด้านหลัก คือ ด้านทักษะ (skills) ด้านบุคลิกลักษณะ (traits) และด้านแรงจูงใจ (motive) ซึ่งได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ความรู้เกี่ยวกับทักษะในงาน ทักษะในการสื่อสาร และทักษะการใช้เครื่องมือในงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมากกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีสุขภาพร่างกายดี มีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี มีความคล่องแคล่วและคล่องตัว แรงงานที่เข้ามาส่วนใหญ่จะไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและความรู้เรื่องเครื่องจักรซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับเครื่องจักรได้จึงจำเป็นต้องใช้หัวหน้างานคนไทยเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของ Krachan, Punyapapassorn, and Tresirichod (2022) ที่พบว่าแรงงานข้ามชาติไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อระบุสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนใหญ่ประสบปัญหา 4 หัวข้อหลัก ดังนี้

1. ปัญหาด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน (2) ปัญหาการเรียกร้องผลประโยชน์และการค้ามนุษย์ (3) ปัญหาด้านกระบวนการนำเข้าและการต่อเอกสารแรงงานข้ามชาติ (4) ปัญหาด้านต้นทุนแรงงานข้ามชาติ และ (5) ปัญหาด้านการจัดการฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ

2. ปัญหาด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านภาษาและการสื่อสารของแรงงานข้ามชาติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krachan, Punyapapassorn, and Tresirichod (2022) ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเนื่องจากหัวหน้างานคนไทยไม่เรียนรู้ภาษาของแรงงานเมียนมาร์ ทำให้ต้องอาศัยล่าม หรือแรงงานเมียนมาร์ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ในการสื่อสารเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับงาน การสอนงาน รวมถึงการมอบหมายหน้าที่งานให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านนโยบายของภาครัฐและเจ้าของสถานประกอบการในด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสมรรถนะแรงงานในอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ของ Navabutr (2019) ที่ระบุว่าสิทธิประโยชน์ด้านภาษี และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นมาตรการที่มีผลต่อสมรรถนะของพนักงานตามความเห็นของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้บริหารโรงงาน ปัจจัยด้านความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องเอกลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยของ Rungfapaisarn (2017) ที่กล่าวถึงเอกลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีปัจจัยภายในตนเองของแรงงานข้ามชาติส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติที่ค่อนข้างเป็นอุปสรรคในด้านการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก

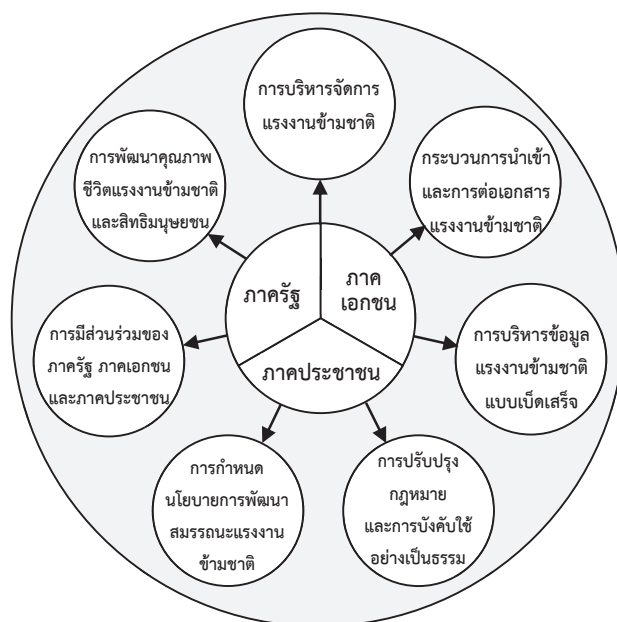
3. ปัญหาด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม (1) ด้านปัญหาด้านกฎหมายการนำเข้าแรงงานยังขาดความชัดเจนในการพยากรณ์ความต้องการ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการนำเข้าที่เกี่ยวกับด้านสมรรถนะที่จำเป็น ระเบียบขั้นตอนการนำเข้าที่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไปซึ่งเอื้อต่อธุรกิจนายหน้านำเข้าแรงงานทำให้ผู้ประกอบการมีต้นทุนที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยของ Tachawong (2017) ที่พบว่าปัญหาด้านกฎหมาย และระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าว การขาดการประสานงาน และบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รวมถึงความไม่โปร่งใสในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นับเป็นปัญหามายาวนาน (2) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ในการเข้มงวดกวดขันในการจับกุมแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติประกอบอาชีพที่สงวน 39 อาชีพ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) สามารถทำได้ 2 อาชีพ คือ งานกรรมกร และงานบ้าน

4. ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่าแรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานเทียบเท่ากับแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติของ Namsanguan and Others (2018) ที่พบว่าในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่าทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับค่าตอบแทนตามกฎหมายขั้นต่ำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยของ Chevabanthoeng (2021) ที่พบว่าประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

ในกิจการที่มีแรงงานข้ามชาติซึ่งทำให้ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างเป็นไปตามกฎหมาย ได้รับสวัสดิการตามกฎหมาย มีความเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่พบว่าการเรียกรับผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติจากเจ้าหน้าที่รัฐ และปัญหาการเรียกรับผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่เสมียนฝ่ายบุคคลของบางสถานประกอบการ ส่วนการเข้าถึงสิทธิความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลพบว่าได้รับความสะดวกเนื่องจากผู้ประกอบการมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง รวมถึงคอยประสานงานกับทางโรงพยาบาล ซึ่งทางโรงพยาบาลเองมีการแบ่งแยกพื้นที่และมีล่ามคอยแปลภาษาเพื่อให้กระบวนการรักษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการเข้าถึงแหล่งบริการของแรงงานข้ามชาติของ Chaiyaphis and Pienkhuntod (2022) ที่พบว่าการเข้าถึงแหล่งบริการของแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ประกันตนนั้นสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกมีนายจ้างคอยช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลคอยดูแลรับผิดชอบเช่นเดียวกัน เกี่ยวกับการเข้าถึงแหล่งบริการของแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ประกันตนนั้นสามารถเข้าถึงการประกันสังคมได้อย่างสะดวก แต่ปัญหาในการเข้าถึงแหล่งบริการของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีปัญหาไม่สามารถสื่อสารอาการได้ ปัญหาการให้บริการของโรงพยาบาลที่มีล่ามไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องตัวแบบการบริหารจัดการการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติของ Arphonpisan (2016) ที่ระบุถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์มีปัญหาด้านการเข้าถึงการให้บริการสุขภาพที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่สามารถพูดภาษาไทย ซึ่งทำให้ไม่สามารถบอกเล่าอาการได้เช่นเดียวกัน

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาครได้ด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ (2) ด้านการปรับปรุงกฎหมาย และการบังคับใช้อย่างเป็นธรรม (3) ด้านการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ (4) การบริหารข้อมูลแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (5) กระบวนการนำเข้าและการต่อเอกสารแรงงานข้ามชาติ (6) การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และ (7) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ และสิทธิมนุษยชน

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 4 ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ควรบูรณาการร่วมกันในการบริหารจัดการองค์ประกอบทั้ง 7 แนวทาง ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

ภาครัฐ (1) ควรบูรณาการร่วมกันระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงานในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติร่วมกันเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (2) สนับสนุนนโยบายให้เกิดการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่เพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ และการเรียกผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 157 เช่น แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติประกอบอาชีพสงวนไว้สำหรับคนไทย การเรียกผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐ และการค้ามนุษย์ (3) การสนับสนุนด้านนโยบายการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติ เช่น กำหนดคุณสมบัติแรงงานพื้นฐานที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อคัดกรองแรงงานข้ามชาติที่จะนำเข้าตามระบบ MOU (4) ควรปรับปรุงกระบวนการนำเข้าและการต่อเอกสารให้ความสะดวกและรวดเร็ว (5) ควรบูรณาการร่วมกันระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำระบบการบริหารข้อมูลแรงงานแบบเบ็ดเสร็จเพื่อใช้รหัสประจำตัวแรงงานข้ามชาติเหมือนกันทุกหน่วยงาน (6) ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์ราชการแบบเบ็ดเสร็จประจำจังหวัดสมุทรสาครเพื่อความสะดวกรวดเร็ว (7) ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถส่งแรงงานข้ามชาติเข้ารับการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานตามตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานได้ (8) ควรสนับสนุนนโยบายให้มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่เพื่อการกวาดล้างแรงงานผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติประกอบอาชีพสงวนสำหรับคนไทย การประกอบกิจการอย่างผิดกฎหมายของกลุ่มทุนชาวมียนมาร์

ภาคเอกชน (1) ผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนงบประมาณเพื่อช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ (traits) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน (motive) ให้มากขึ้นเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้กับแรงงานข้ามชาติ รวมถึงคำนึงมรดกองค์กรเพื่อธำรงรักษาแรงงานข้ามชาติไว้กับองค์กร (2) ผู้ประกอบการควรกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองเพื่อให้สามารถบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสมรรถนะแรงงานเพื่อช่วยดึงดูดแรงงานเข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตนเอง

ภาคประชาชน (1) ประชาชนควรมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์แรงงานข้ามชาติด้วยการยกคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ การเรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียม และประเพณีเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมไทย เช่น การยอมรับการมีตัวตนของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย การจัดกิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน การยอมรับต่อการแสดงความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติตามสิทธิและเสรีภาพตามสิทธิที่พึงมีตามกฎหมายของประเทศไทย และ (2) ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุไม่พึงประสงค์ เช่น ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในชุมชนของแรงงานข้ามชาติ ปัญหาการกระทำผิดของแรงงานข้ามชาติ ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ปัญหาการค้ามนุษย์ หรือปัญหาการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่รัฐในการเรียกรับผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ

References

- Arphonpisan, P. (2016). *An access to health service management model of transnational Myanmar labours in Thailand*. Doctor of Philosophy of Management. Siam University. [In Thai]
- Chaiyaphis, N., & Pienkhuntod, A. (2022). Access to social security of migrant workers: A comparative case study of formal and informal migrant workers in Chonburi province. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(12), 12-32. [In Thai]
- Chevabanthoeng, S., Sangmahachai, S., Thummachot, R., & Siriwat, W. (2021). Effectiveness of protection of migrant workers in Thailand. *Journal of Dhammasuksa Research*, 4(2), 106-114. [In Thai]
- Department of Industrial Works. (2023). *List of factories licensed to operate as of the end of 2023*. Retrieved from <https://www.diw.go.th/webdiw/static-fac/> [In Thai]
- Krachan., K., Punyapapassorn, N., & Tresirichod, T. (2022). Guidelines for developing skills for unskilled foreign workers of establishments for the electrical and electronic assembly industry in The Eastern Special Development. *ZoneLawarath Social E-Journal*, 4(2). 69-92. [In Thai]
- Namsanguan et al. (2018). *Quality of life migrant workers*. Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Department of Employment (2023). *Labor market situation in the second quarter of 2023 (April-June)*. Retrieved from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/af67d6bd968ea4811ed56e7c16c4a3c9pdf. [In Thai]
- Leonard, E. B., & Nadler, Z. (1984). *The handbook of human resource development*. John Wiley & Sons.
- Navabutr, Y. (2019). Competency of labour in Amata city Chonburi industrial estate. *Journal of politics, administration and law*, 13(1), 267-286. [In Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *The thirteenth nation economic and social development plan (2023-2027)*. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf. [In Thai]
- Roser, C. (2013). *Lean shop floor checklist-top 4 KPI to watch in the factory*. Retrieved from https://www.allaboutlean.com/shop-floor-visit-checklist/#pll_switcher
- Rungfapaisarn, K. (2017). *Identities of migrant labours: Study on laboures from Myanmar, Cambodia and Laos*. Doctor of Philosophy of Mass Comunication, Thammasat University. [In Thai]

- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Tachawong S. (2017). *Security management of unskilled foreign workers in industrial sector of Thailand*. Doctor of Philosophy in Strategy and Security. Burapha University. [In Thai]
- Wasprasertsuk, A., Srisai, S., & Vibhatakalasa, J. (2015). Development of migrant workers competency In the industrial sectors of auto-parts manufacturers at the eastern region of Thailand. *Journal of Graduate School of Commerce-Burapha Review*, 10(1), 61-78. [In Thai]
- Yamane, T. (1967). *Statistics, an introductory analysis* (2nd Ed). Harper and Row.