

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการ หมายถึง การบริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขและขวัญที่ดีต่อคนงาน ซึ่ง สุวิทย์ ยิงวรพันธุ์ (2520, น. 1-5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งหรือภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างนั่นเอง และยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า สวัสดิการนั้นถือเป็น ภาระทางศีลธรรม (ethical concern) ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสภาพแรงงาน เนื่องจากภาวะของสังคมที่วิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การจัดสวัสดิการซึ่งเดิมเคยเป็นของครอบครัวและญาติมิตร หรือเพื่อนบ้านที่เคยให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันและกัน ตกมาอยู่กับนายจ้างและรัฐบาลในองค์กรต่างๆ แทน โดยนายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการ หรือประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าตอบแทนที่ทำงานให้กับนายจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่ได้รับโดยตรงนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน

สวัสดิการที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ มีที่มาจากองค์ประกอบของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากงานที่ตนเองเป็นผู้กระทำ ความต้องการความเสมอภาคและเป็นธรรม ตลอดจนความต้องการที่จะได้รับสิ่งจูงใจจากนายจ้าง ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กร แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานได้บังคับขั้นต่ำที่แต่ละองค์กรให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการจ้างงานเกิดขึ้น ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป ตามแต่ละลักษณะงานหรือปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขของกิจการแต่ละแห่ง ถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างที่จำเป็นต้องจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรงให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงาน เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล อาหาร รถรับ-ส่งพนักงาน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างว่าจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการตามที่จำเป็นและอย่างเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในการทำงานให้แก่องค์กรทุกประเภท

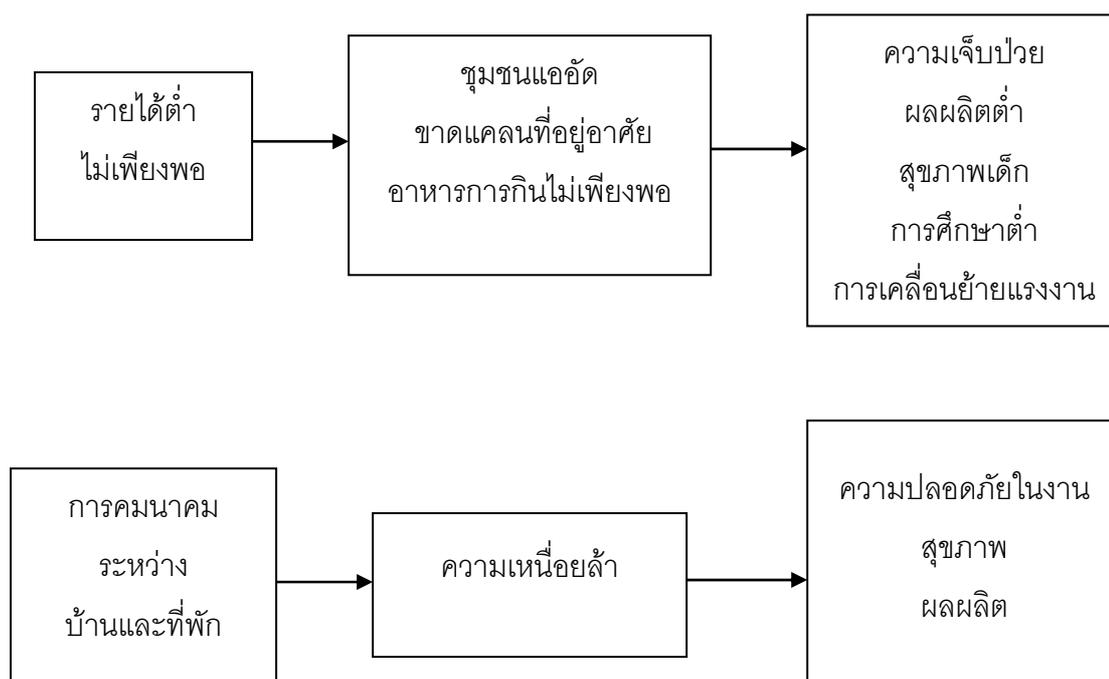
ความจำเป็นต้องมีการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงาน เนื่องจากปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มีสาเหตุพื้นฐานที่สามารถแก้ไขได้ด้วยสวัสดิการ อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ทุกสังคมทั่วโลก ประกอบกับการดำรงชีวิตพื้นฐาน

ของพนักงาน/ลูกจ้างนั้น มิได้เกิดขึ้นเฉพาะที่บ้านแต่ได้รวมถึงที่ทำงานด้วย จึงมีความจำเป็นที่ การปรับปรุงสภาพชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลดีต่อครอบครัวของ พนักงาน/ลูกจ้างที่จะมีโอกาสได้รับอาหารที่ดีมีประโยชน์ มีสุขภาพดี การศึกษาดี และมีที่พักที่ ถูกสุขลักษณะ ดังนั้นการจัดให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างจึงควรเป็นสิ่งที่ได้รับการ ส่งเสริมให้มีขึ้น

เหตุผลที่สนับสนุนความจำเป็นของสวัสดิการ สามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ ระหว่างสวัสดิการและสภาพการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน

ภาพที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสภาพการทำงาน
กับการดำเนินชีวิตประจำวัน



ที่มา: สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 74

จากความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับสภาพการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของคนทำงาน จะเห็นได้ว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก เพราะเกือบครึ่งหนึ่งของชีวิตคนทำงานแต่ละคน ผูกพันอยู่กับงาน และสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งทำให้สวัสดิการมีผลต่อการเพิ่มหรือลดผลผลิตขององค์กรได้

นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การบำรุงรักษาบุคลากรและความทุ่มเทที่บุคคลให้กับองค์กรได้อย่างดียิ่ง เพราะประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับสามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของตนและครอบครัว สร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของครอบครัว ดังนั้น การจัดสวัสดิการพึงควรจัดให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน/ลูกจ้าง ในลักษณะที่สามารถพัฒนาศักยภาพของพวกเขาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย กล่าวคือในขณะที่พนักงาน/ลูกจ้างได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตที่เป็นปกติสุขตลอดไป ศักยภาพของพนักงาน/ลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ก็จะช่วยเกื้อหนุนให้กิจการของนายจ้างอยู่ได้อย่างปกติสุขเช่นกัน

การจัดสวัสดิการในองค์กรมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นนายจ้างจึงมุ่งหวังผลตอบแทนที่สูงตามไปด้วย การจัดสวัสดิการที่ดี และเกิดประสิทธิภาพจึงต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน/ลูกจ้าง จึงจะก่อให้เกิดกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้น ลดอัตราการเข้าออกของงาน ตลอดจนการลดภาระค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมพนักงานใหม่ พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงทำให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง สามารถปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผลผลิตต่อหน่วยขององค์กรสูงขึ้น ซึ่งก็คือการเพิ่มผลกำไรขององค์กรทางอ้อม

จะเห็นได้ว่าสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงาน/ลูกจ้าง ในแง่ของความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านปลอดภัยและความมั่นคง ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในชีวิต และชีวิตการทำงาน ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการสะท้อนกลับเชิงบวกต่อองค์กร ทั้งนี้ สวัสดิการในองค์กรที่สามารถที่จะแบ่งเป็นประเภทได้ ดังนี้

1) สวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ตามข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการประกอบด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม และเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัยให้ครบในปริมาณที่พอเพียง พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2527 ที่นายจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อชดเชยให้กับลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย หรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่บังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ร่วมกัน

ส่งเงินสมทบเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ ตาย ทูพพลภาพ เจ็บป่วย ประสบอันตราย ซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงานให้กับนายจ้าง ซึ่งรวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงานของลูกจ้างเป็นต้น

2) สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือกฎหมาย คือ สวัสดิการที่นายจ้างจัดขึ้นแก่ลูกจ้างของตนนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานหรือพระราชบัญญัติต่างๆ กำหนดบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง ดังนั้นสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือกฎหมายนี้ จึงเป็นสวัสดิการที่นายจ้างเต็มใจจัดไว้เพื่อประโยชน์ของพนักงาน/ลูกจ้าง หรืออาจเกิดจากข้อเรียกร้องของพนักงาน/ลูกจ้างที่ต้องการได้รับผลประโยชน์จากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งอาจประกอบไปด้วย ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นการให้สวัสดิการขั้นพื้นฐานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด และปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factor) ซึ่งเป็นการให้สวัสดิการในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มผลผลิต เพื่อจูงใจให้พนักงาน/ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างและเพื่อให้พนักงาน/ลูกจ้างของตนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งสภาพการทำงาน สภาพทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย

- สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือกฎหมายด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นตัวแทนหรือจ่ายให้ในรูปตัวเงินได้ เช่น รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน ทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น

- สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือกฎหมายด้านสังคม ได้แก่ สวัสดิการที่ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญและกำลังใจ การให้คำปรึกษา นันทนาการ กีฬาต่างๆ

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน/ลูกจ้างมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาหลายปัจจัย ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ ไม่เพียงพอสำหรับการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานได้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลกระทบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของอุตสาหกรรม ทำให้ต้องปรับงบประมาณ ด้านสวัสดิการของพนักงานขึ้นหรือลงบ้างตามความเหมาะสมกับสถานะทางการเงินขององค์กร

2. ด้านทักษะการบริหารงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการจัดสรรสวัสดิการขององค์กรหากขาดทักษะและประสบการณ์ด้านบริหารจัดการตลอดจนกระบวนการผลิต หรือลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งแล้ว ความเข้าใจในการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานย่อมเป็นไปได้ยาก

3. ด้านนโยบายการบริหารงาน องค์กรควรมีการทบทวนนโยบายการบริหารงานอยู่เสมอเพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายทางการบริหารได้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน และ

ความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงาน งบประมาณที่ลงทุนไปเพื่อสวัสดิการจะให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของพนักงานในองค์กรได้คำนึงถึง เพื่อการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

การจัดสวัสดิการขององค์กรแต่ละแห่ง มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน/ลูกจ้างแตกต่างกันไปตามฐานะการเงิน ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน สถานที่ตั้งของโรงงานหรือประเภทของอุตสาหกรรม ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องคำนึงเพื่อจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงาน/ลูกจ้าง อันจะเป็นสิ่งจูงใจให้กับคนที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เข้ามาทำงานกับองค์กร หรือเพื่อต้องการให้พนักงานที่มีความชำนาญได้ทำงานกับองค์กรของตนต่อไป เพื่อลดปัญหาผลเสียทางการผลิต เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ลดต้นทุนการผลิตได้ และลดปัญหาการขาดแรงงานในการผลิตสินค้า เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารต้องนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบในแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน/ลูกจ้างของตน

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกเป็นหลัก วัตถุดิบที่ใช้ได้มาจากการทำประมงในทะเลหรือการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำทะเลบริเวณชายฝั่งทะเล การแปรรูปอาหารทะเลเป็นการรักษาสภาพของสินค้าให้สด ใหม่ และมีรูปแบบใกล้เคียงธรรมชาติ มากกว่าการแปรรูปเป็นอาหารพร้อมรับประทานอย่างเช่นอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารโดยทั่วไป เช่น อุตสาหกรรมกึ่งแช่แข็ง หรือ อุตสาหกรรมปลาแช่แข็ง ที่เป็นการนำกึ่งสดๆ หรือปลาสดๆ มาผ่านกระบวนการทำความสะอาด และนำไปแช่แข็งในอุณหภูมิที่เหมาะสมเพื่อให้กึ่งและปลา มีความสดใหม่ไปจนถึงมือผู้บริโภคในต่างประเทศ เป็นต้น โดยอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนจากรัฐบาลมาตั้งแต่เริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ปี พ.ศ. 2504-2509 เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้งบลงทุนน้อย วัตถุดิบส่วนใหญ่หาได้ง่ายภายในประเทศ และถือเป็นการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ นำมาพัฒนาประเทศเพื่อประโยชน์ทางอุตสาหกรรม นอกจากนี้อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลยังก่อให้เกิดผลเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมการผลิตอื่นๆ ที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น กระจัง พลาสติก อันจะนำไปสู่การจ้างงานและรายได้ประชาชาติสูงขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคที่อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ประสบอยู่ได้แก่ ปัญหาคุณภาพและความปลอดภัย ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้เกิดจากการที่อุตสาหกรรม

ขาดแคลนคนทำงาน ที่มีความชำนาญการเฉพาะด้านที่รู้ปัญหาอย่างชัดเจน องค์ประกอบหนึ่งซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความก้าวหน้า และขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมก็คือ การพัฒนาคนหรือพัฒนาลูกจ้าง ทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศให้มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการวิจัย การพัฒนาและนวัตกรรม ของอุตสาหกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ เพื่อให้ อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลของไทย สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนทั้งในแง่ คุณภาพ การพัฒนาระบบบริหาร การจัดการเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็น เครื่องมือและนโยบายที่สำคัญ อันจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและการจัดการในภาค อุตสาหกรรมดังกล่าวให้บรรลุถึงเป้าหมาย

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ต้อง คำนึงถึงสถานที่ตั้งของโรงงานเป็นหลัก ที่ต้องอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบซึ่งเป็นผลผลิตจากภาคเกษตร ปศุสัตว์ และประมงและอยู่ใกล้เมืองหลวงเพื่อสะดวกกับการขนส่งสินค้า ทำให้จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตเหมาะสมต่อการลงทุน ในอุตสาหกรรม อาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เพราะจังหวัดสมุทรสาครส่วนหนึ่งอยู่ในเขตปริมณฑล และเป็นจังหวัดชายทะเลตั้งอยู่ในปากแม่น้ำท่าจีน ทั้งยังเป็นแหล่งการประมงที่สำคัญของประเทศ แต่ จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดเล็ก มีเพียง 3 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอ กระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว จากข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 8 กันยายน 2550 พบว่า ประชากรตามทะเบียนบ้านทั้งสิ้น 468,005 คน แบ่งเป็นเพศชาย 227,474 คน เพศหญิง 240,531 คน จำนวนครัวเรือน 206,814 แต่จังหวัดสมุทรสาครได้กลายเป็นแหล่งรวม ของอุตสาหกรรมจำนวนมาก จากข้อมูลของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครพบว่ามี อุตสาหกรรมทั้งสิ้น 4,202 แห่ง จำนวนพนักงาน 376,693 คน แบ่งตามขนาดของอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2549) ดังนี้

1. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ซึ่งมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 10 ล้านบาท มี 2,164 แห่ง มี พนักงาน/ลูกจ้างรวม 49,917 คน
2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง ซึ่งมีทุนจดทะเบียนระหว่าง 10 ล้านบาท แต่ไม่ถึง 100 ล้านบาท มี 1,695 แห่ง มีพนักงาน/ลูกจ้างรวม 132,825 คน
3. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาทขึ้นไป มี 343 แห่ง มี พนักงาน/ลูกจ้างรวม 193,951 คน (ดังตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1
จำนวนขนาดของอุตสาหกรรมและจำนวนพนักงาน/ลูกจ้าง
ในจังหวัดสมุทรสาคร

ขนาดอุตสาหกรรม	จำนวน (แห่ง)	จำนวนพนักงาน		รวมทั้งสิ้น
		ชาย	หญิง	
ขนาดเล็ก ทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 10 ล้านบาท	2,164	28,340	21,577	49,917
ขนาดกลาง ทุนจดทะเบียนระหว่าง 10 แต่ไม่ถึง 100 ล้านบาท	1,695	61,902	70,923	132,825
ขนาดใหญ่ ทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาทขึ้นไป	343	61,599	132,352	193,951
รวม	4,202	151,841	224,852	376,693

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, www.samutsakhon.go.th, ธันวาคม 2549.

อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากตั้งอยู่ในเขต อำเภอเมือง และอำเภอกระทุ่มแบน โดยมีอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญ คือ อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล 357 แห่ง อุตสาหกรรมพลาสติก 427 แห่ง อุตสาหกรรมสิ่งทอ 392 แห่ง และอุตสาหกรรมโลหะ 283 แห่ง ที่มีจำนวนพนักงาน/ลูกจ้างมากกว่า 260,000 คน ส่วนที่เหลือเป็นอุตสาหกรรมที่ให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมที่สำคัญ และอุตสาหกรรมอื่นๆ

การจ้างแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นการจ้างแรงงานจากคนในพื้นที่เพียงร้อยละ 30 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 70 เป็นการจ้างแรงงานมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ซึ่งรวมถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับการผ่อนผันทำงานในจังหวัดสมุทรสาครตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2547 (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, www.samutsakhon.go.th, 2549) พบว่าในปี 2549 พบว่ามีการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมทุกประเภททั้งหมด 101,842 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด แบ่งเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า 93,560 คน ลาว 6,386 คน และกัมพูชา 1,986 คน โดยแรงงานต่างด้าวนี้มากกว่า 72,000 คน ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล และในปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีความต้องการ

ใช้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ของอุตสาหกรรมอาหารทะเล และแปรรูปอาหารทะเล เพิ่มขึ้นอีกไม่ต่ำกว่า 23,000 คน จึงถือได้ว่าอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาครกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการผลิตเป็นอย่างมาก

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเล และแปรรูปอาหารทะเลยังมีความต้องการอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยปัญหาแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เนื่องจากการทำงานหนัก มีกลิ่นเหม็น แต่การจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง ส่วนใหญ่เป็นลักษณะการให้สวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมายกำหนด และอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก ทำให้นายจ้างส่วนหนึ่งมองว่าการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายแรงงาน เป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้ส่งผลให้กำลังแรงงานไทยในจังหวัดสมุทรสาครที่มีความรู้ ความสามารถส่วนหนึ่งเลือกที่จะทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ที่ให้สวัสดิการที่ดีกว่า เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการได้ครอบคลุมได้มากกว่า อาทิเช่น การให้ค่าอาหาร ที่พัก สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี การรักษาพยาบาล การจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือ การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจในการทำงาน เริ่มตั้งแต่ความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านปลอดภัยและความมั่นคง ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในชีวิต

สถานการณ์ดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทยในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ต้องหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว เข้ามาช่วยเสริมในการผลิต เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต แต่ด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าเท่านั้น เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีความไม่แน่นอนต่อการทำงานสูง ซึ่งอาจเกิดได้จากนโยบายของรัฐที่อาจไม่มีการผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวในอนาคต ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ หรือปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย

อย่างไรก็ดี ผู้ศึกษาในฐานะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจต่อเนื่องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลมาเป็นระยะเวลานาน ได้สังเกตเห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลนั้นเป็นปัญหาสำคัญ และจากความรู้ต่างๆ ที่ได้ศึกษามาจึงมีความเชื่อมั่นว่า หากอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลมีแนวทางการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน/ลูกจ้าง แล้วย่อมสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ของพนักงาน/ลูกจ้างที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาครได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ให้สอดคล้องกับปัจจัยความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัย ความมั่นคง ด้านสังคม ด้านการยอมรับรับถือ และด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ทั้งยังเป็นการจูงใจให้กับคนที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล จูงใจให้คนในจังหวัดสมุทรสาครทำงานในพื้นที่ เพื่อการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร และเพื่อการพัฒนาสถาบันครอบครัวของคนในจังหวัดสมุทรสาครให้หันมาทำงานในพื้นที่ตนเอง แทนการอพยพย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างถิ่น และยังส่งผลโดยตรงกับการเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เพื่อให้คงเป็นผู้นำทางการค้าและส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลในเวทีโลกต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. ศึกษา ระดับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลต่อสวัสดิการที่ได้รับ
2. ศึกษา ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน/ลูกจ้างชาวไทยที่ทำงานกับ อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

แนวทางการจัดสวัสดิการ หมายถึง แนวทางในการปรับปรุง การจัดสวัสดิการของ อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูป ในจังหวัดสมุทรสาคร

สวัสดิการที่ได้รับ หมายถึง สวัสดิการที่บริษัทอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูป อาหารทะเลจัดให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง ซึ่งประกอบไปด้วย สวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมาย และ สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ความต้องการสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่พนักงาน ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการทั้งในรูปแบบของผลประโยชน์ หรือบริการ ต่างๆ ให้สอดคล้องกับ ปัจจัยความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูป อาหารทะเล ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ และ 2) ระดับหัวหน้าฝ่าย/แผนก

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินธุรกิจ เกี่ยวกับอาหารทะเล และแปรรูปอาหารทะเล เพื่อการจำหน่ายและส่งออกทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งตั้งอยู่ที่พื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลขนาดเล็ก หมายถึง โรงงานที่มีทุน จดทะเบียนต่ำกว่า 10 ล้านบาท

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลขนาดกลาง หมายถึง โรงงานที่มีทุน จดทะเบียนระหว่าง 10 แต่ไม่ถึง 100 ล้านบาท

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานที่มีทุน จดทะเบียน 100 ล้านบาทขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน
2. ทำให้ทราบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล
3. ทำให้ทราบแนวทางการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล
4. นำเสนอข้อมูลต่อกลุ่มผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเพื่อความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ