

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีและแนวคิด

ในการค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการจัดการเรือแม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และสมุทรปราการนี้ มีทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย

แนวคิดด้านการจัดการ

แนวคิดด้านการบัญชีและการเงิน

แนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

#### แนวคิดด้านการจัดการ

ซีริววรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ได้ให้แนวคิดในด้านการจัดการ (Management) ว่าเป็นกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ

การจัดการเกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่การบริหาร (Management Functions) ซึ่งเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้จัดการต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร มีขั้นตอนดังนี้คือ

1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) และพิจารณาถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นขั้นตอนในการกำหนด (Goals) และทางเลือกในการปฏิบัติ การพัฒนากฎ และกระบวนการปฏิบัติ ตลอดจนการพยากรณ์ผลลัพธ์ในอนาคต ซึ่งการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการ กำหนด (การเลือก) ภารกิจ (Missions) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ตลอดจนกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจการเลือกระหว่างทางเลือกการปฏิบัติในอนาคต การวางแผนจะเป็นสะพานเพื่อให้เดินไปถึง

สิ่งที่ต้องการจากผลของการวางแผนจะได้แผน (Plan) ออกมา ดังนั้นแผนเป็นเครื่องมือ (วิธีการ) เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งรูปแบบของแผน (Types of plan) ประกอบด้วย ภารกิจ(Missions) หรือ จุดมุ่งหมาย (Purposes) และวิสัยทัศน์ (Vision) วัตถุประสงค์ (Objectives) และเป้าหมาย (Goals) กลยุทธ์ (Strategies) นโยบาย (Policies) กระบวนการ (Procedures) กฎ (Rules) โปรแกรม (Programs) และงบประมาณ (Budgets) ในการวางแผนนั้นมักต้องกำหนดระยะเวลาไว้ว่า แผนดังกล่าวจะเกิดขึ้นสำหรับระยะเวลานานเท่าใด ซึ่งสามารถจำแนกชนิดของแผนตามระยะเวลาได้ดังนี้

แผนระยะสั้น (Short-range Planning) เป็นแผนงานในรูปของกิจกรรมเฉพาะอย่าง ที่มุ่งหวังให้เกิดในอนาคตอันใกล้ และสอดคล้องกับแผนระยะยาว โดยมากมักกำหนดเวลาเป็น 1 ปี หรือสั้นกว่า

แผนระยะปานกลาง (Medium-range Planning) เป็นแผนที่มีระยะเวลาปฏิบัติการมากกว่า 1 ปี ตามปกติอยู่ในระยะ 3-5ปี

แผนระยะยาว (Long-range Planning) เป็นแผนของกิจกรรมขนาดใหญ่ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหลายฝ่าย หลายสาขา ต้องใช้กระบวนการการวางแผนและการทำงานสลับซับซ้อน ตลอดจนต้องใช้การศึกษาวิจัยเป็นเวลานานกว่า 5 ปี ขึ้นไป

2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบหน้าที่งานต่างๆภายในองค์กร หน้าที่การจัดการองค์การจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแบ่งงานกันทำ พร้อมกับการแบ่งส่วนอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และการรวมอยู่เป็นกลุ่มของโครงสร้างเดียวกันที่มีระเบียบที่จะติดต่อสัมพันธ์กันได้ตามปกติ และเป็นกลุ่มที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกันตลอดเวลา

กระบวนการจัดองค์การประกอบไปด้วย ขั้นตอน 3 ขั้นตอนคือ

2.1 การพิจารณาแยกประเภทงาน จัดกลุ่มงานและการออกแบบงานสำหรับผู้ทำงานแต่ละคน โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณา ตรวจสอบ แยกประเภทว่ากิจกรรมของตนมีงานอะไรที่ต้องจัดทำ เพื่อให้กิจการได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต่อมาจึงทำการจัดกลุ่มงาน หรือจำแนกตามประเภทงาน โดยมีหลักพิจารณาว่างานที่เหมือนกันควรอยู่รวมกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) จากนั้นจึงแบ่งงานของแต่ละกลุ่มเหล่านั้นออกเป็นส่วนตามความสามารถจนในที่สุดได้เป็นงานชิ้นต่าง ๆ ที่แต่ละส่วนเหมาะกับคุณสมบัติของผู้ที่จะทำงานในแต่ละระดับ

2.2 การระบุขอบเขตของงานและมอบหมายงาน พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบ และให้อำนาจหน้าที่ โดยการระบุให้เห็นขอบเขตของงานที่แบ่งให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนตามที่ได้ออกแบบมาแล้ว เพื่อให้ทราบว่าจะทำอะไร และทำอะไร มีขอบเขตงานเพียงใด และระบุชื่อเป็นตำแหน่งพร้อมกับให้รายละเอียดกับงานชิ้นนั้น ๆ ไว้ จากนั้นผู้บริหารทำการมอบหมายงาน ด้วยการกำหนดเป็นความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ทำ พร้อมกันนั้นก็มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Authority) ให้เพื่อใช้สำหรับการทำงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นไป

2.3 การจัดวางความสัมพันธ์ เพื่อให้งานในส่วนต่าง ๆ ที่แบ่งกันนั้นสามารถทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว โดยไม่กระจัดกระจายและให้อยู่ร่วมกันโดยไม่ขัดแย้ง และมีระเบียบ เมื่อได้ดำเนินการจนเสร็จสิ้นตามกระบวนการแล้ว สิ่งที่จะได้และปรากฏเป็นหลักฐานสำหรับองค์กร และผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้แก่ ผังแสดงการจัดองค์การที่เป็นทางการ หรือคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะประกอบไปด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง รายละเอียดของงานที่จะต้องทำ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ

การจัดองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) เป็นการจัดโครงสร้างขององค์การตามเจตนาหรือบทบาท (Intentional Structure of Role) ในการปฏิบัติภายในองค์การ ซึ่งสามารถแสดงออกมาเป็นแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องวางโครงสร้างที่แน่นอน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน และบ่งบอกถึงขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อความเป็นระเบียบ โดยไม่มีการทำงานซ้ำซ้อน แต่การจัดโครงสร้างแบบทางการก็สามารถที่จะยืดหยุ่นได้บ้าง ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ (Situation) และสภาพแวดล้อม (Environment)

การจัดองค์การที่เป็นทางการ มักจะเกิดขึ้นในองค์การที่มีขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่ ในองค์การที่มีขนาดเล็กหรือที่เรียกว่า องค์กรผู้ประกอบการ (The Entrepreneurial Organization) การจัดองค์การจะมีลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่นมาก มีสายการบังคับบัญชาสั้น โดยกิจกรรมต่าง ๆ จะขึ้นตรงต่อผู้บริหาร ซึ่งจะควบคุมอย่างใกล้ชิด

การจัดองค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นการติดต่อและการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ตลอดจนวิธีการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นกิจวัตรซึ่งพนักงานได้พัฒนาขึ้นมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ไม่เป็นทางการ ตลอดจนการจัดกลุ่มการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกันภายในองค์การแบบเป็นทางการ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานหน้าที่ในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หน้าที่การจัดคนเข้าทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1 การวางแผนกำลังคน (Man Power Planning) ผู้บริหารจะต้องวางแผนคาดการณ์ว่า ในอนาคตองค์การจะมีความต้องการตัวบุคคลที่จะเข้ามารับตำแหน่งมากน้อยเท่าใด มีคุณสมบัติอย่างไร

3.2 การสรรหา (Recruitment) เป็นการพยายามสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ ในจำนวนที่ต้องการ โดยส่วนใหญ่จะหาได้จาก 2 แหล่งคือ จากแหล่งภายนอกกิจการ และการเลื่อนชั้นจากแหล่งภายในกิจการ

3.3 การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการสรรหา วิธีที่นิยมใช้คือ การดูจากประวัติส่วนตัว การสัมภาษณ์ การทดสอบ

3.4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (Training and Development) เป็นการประเมินผลการทำงาน และฝึกอบรม การพยายามรักษาคุณสมบัติของพนักงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ มีการพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต วิธีที่ใช้คือ การให้คำแนะนำ การสอนงาน การให้ลงมือปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ

3.5 การบริหารค่าตอบแทนในการทำงาน (Compensation Management) การจ่ายค่าจ้างแรงงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่นสวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักผ่อน รายได้พิเศษ ผลประโยชน์ต่าง ๆ

3.6 การประเมินผลพนักงาน (Employee Evaluation) เป็นกระบวนการหนึ่งในการประเมินคุณภาพในการทำงาน ของพนักงานภายในองค์กรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ซึ่งสิ่งนี้จะมีผลสะท้อนกลับไปให้พนักงาน เช่น เป็นการปรับตำแหน่ง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี

3.7 การย้ายพนักงานและการแทนที่ (Employee Movement and Replacement) พนักงานที่ผลจากตำแหน่งในการทำงานภายในองค์กรจะถูกแทนที่โดยบุคคลอื่น สาเหตุของผลจากงานของพนักงานมีหลายสาเหตุ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง ซึ่งในขั้นตอนสุดท้ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นี้จะกลับสู่ขั้นตอนแรก และขั้นตอนที่สอง เพราะการแทนที่สมาชิกภายในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน และการจัดหาบุคคล

เข้าทำงานตามหน้าที่ การแทนที่ของพนักงานภายในองค์กรกระทำได้ยาก และอาจจะไม่สามารถแทนที่สมาชิกภายในองค์กรได้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ต่อไป

**4. การนำ (Leading)** เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการนำที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องเข้าใจลักษณะของผู้นำและอำนาจของผู้นำ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ (Leadership) กับผู้นำ (leader)

การนำ ประกอบด้วย การสั่งการ (Directing) การจูงใจ (Motivation) ตลอดจนการจัดการกับความขัดแย้ง (Managing Conflict) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

#### 4.1 การสั่งการ (Directing)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ได้กล่าวว่าสำหรับความเป็นผู้นำการสั่งการ เป็นความสามารถที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนั้นจุมพล หนีมนานิช (2530) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Koontz and O'Donnell ซึ่งได้ให้ความหมายของการสั่งการไว้ว่า การสั่งการเป็นกิจกรรมซึ่งเป็นองค์ประกอบของการอำนวยการ โดยใช้วิธีการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และความเป็นผู้นำ

ลักษณะของการสั่งการที่ดี

4.1.1 เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) กล่าวคือ ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้สั่ง และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รับคำสั่ง มีโอกาสซักถามและตอบคำถามซึ่งกันและกันได้ การสั่งการควรสั่งให้ชัดเจนว่าจะมอบหมายให้ใครทำอะไร เมื่อใดที่ไหน และควรทำอย่างไร

4.1.2 การสั่งการควรสั่งในเรื่องที่เป็นไปได้ ไม่เกินความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถดำเนินตามที่สั่งได้เพียงใด

4.1.3 การสั่งการต้องพิจารณาตามสภาพของเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมว่าเป็นอย่างไร เมื่อศึกษาแล้วจึงค่อยดำเนินการสั่งการ

#### 4.2 การจูงใจ (Motivation)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Certo Samuett ซึ่งให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้อุบัติการเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้อุบัติการที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุ

เป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการด้านร่างกาย เช่นน้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย และมีความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น การให้ การประสบความสำเร็จ การรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหารด้วยการจูงใจผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่ตนเอง

เทคนิคการจูงใจพนักงานที่สำคัญประกอบด้วย

4.2.1 เงิน เป็นสิ่งกระตุ้นอยู่ในรูปต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัสประกันต่างๆ เช่น ประกันสุขภาพ หรือประกันชีวิต

4.2.2 การมีส่วนร่วม รวมถึงการยอมรับ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จ

4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานอย่างถูกสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทสะดวก การจัดแสงสว่างที่เหมาะสม เป็นต้น

4.3 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Managing Conflict)

คีริวธรรม เสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Bateman and Snell ว่า ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึงสิ่งที่มีความเห็นไม่ตรงกัน (Disagreement) ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างกันระหว่างบุคคลแต่ละคนมากกว่า 2 คนขึ้นไป หรือกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นจากบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มๆ หนึ่งมีความเห็นคัดค้าน (Opposes) เป้าหมายหรือกิจกรรมของบุคคลอื่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal) เกิดขึ้นเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างบุคคลกับบุคคล

ความขัดแย้งสามารถเป็นผลกระทบด้านบวกให้กับกลุ่มในด้านความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Conflict) หรือผลกระทบด้านลบในด้านความขัดแย้งที่มุ่งทำลาย (Destructive Conflict) โดยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีทั้งประโยชน์และโทษ ดังนั้น ในการจัดการกับความขัดแย้ง (Managing Conflict) ผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ เช่นการแข่งขันขอคณาระหว่างบุคคลหรือแผนก จะสามารถนำมาใช้กระตุ้นผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสามารถใช้วิธีการเจรจา การต่อรอง และการใช้บุคคลที่สามเพื่อระงับหรือลดความขัดแย้งที่มุ่งทำลายต่อองค์กร

5 การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดและแก้ไขการทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่าวัตถุประสงค์และแผนขององค์การมีการใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนและการควบคุมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยกระบวนการควบคุมมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน

5.1 การกำหนดมาตรฐาน (Establish Standards) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการแปลความหมายต่อเป้าหมาย แผนขององค์การ ให้เป็นมาตรฐานในการวัดที่เหมาะสม เพื่อติดตามกระบวนการที่ต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารกำหนดและติดตามการวัดผลที่สำคัญสำหรับกระบวนการในองค์การแล้ว จะคาดหวังการทำงานในการติดต่อสื่อสารสำหรับพนักงาน การกำหนดมาตรฐานการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อใช้ในการวัดผลการทำงานและการจูงใจพนักงานด้วย

5.2 การวัดผลการทำงาน (Measure Performance) กำหนดกระบวนการวัดผลการทำงาน เป็นการวัดผลเพื่อว่าสิ่งที่แตกต่างจากมาตรฐานจะสามารถป้องกันในการเกิดขึ้นอีก และการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม

5.3 การเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐาน (Compare Performance to Standards) เป็น การนำผลที่ได้จากการวัดมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้วางไว้

5.4 การปฏิบัติการแก้ไข (Take Action) การแก้ไขที่สาเหตุ แก้ไขที่มาตรฐานแก้ไขที่วิธีดำเนินงาน หรือปรับปรุงแผนใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุม หรือมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบว่าการปฏิบัติงานที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ที่สำคัญมีดังนี้

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนชิ้นงานที่จะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐาน

คุณภาพ หมายถึง ผลผลิตที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการทำงานให้เสร็จลง

ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย นิยมใช้ในการตั้งงบประมาณ

## แนวคิดด้านบัญชีและการเงิน

### แนวคิดด้านการบัญชี (Accounting)

นภาพร ณ เชียงใหม่ (2539) ได้อ้างถึงแถลงการมาตรฐานการบัญชีของไทย ฉบับที่ 1 เรื่อง ข้อสมมติขั้นพื้นฐานทางการบัญชี โดยให้คำจำกัดความของการบัญชีไว้ว่า การบัญชี หมายถึง การจดบันทึก การจำแนก การสรุป และการรายงานเหตุการณ์เกี่ยวกับการเงิน โดยใช้หน่วยเงินตรา รวมทั้งการแปลความหายของการปฏิบัติงานดังกล่าว จากความหมายข้างต้น การบัญชีคือการวัดค่า

และการนำเสนอข้อมูล (Measurement and Presentation) ของกิจกรรมทางธุรกิจ ให้ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เมื่อจัดทำบัญชีเสร็จสิ้นแล้วจะนำเสนอผู้บริหาร เจ้าของ เจ้าหนี้ ลูกจ้างพนักงาน และรัฐบาลได้ใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อทราบรายละเอียดในการดำเนินกิจการ

### แนวคิดด้านการเงิน (Financing)

สุมาลี จิวะมิตร (2541) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับด้านการเงิน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายในการประกอบธุรกิจไว้ว่า เป้าหมายในการประกอบธุรกิจ คือ การพยายามสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น (Maximization of Shareholders Wealth) หรือการพยายามทำให้มูลค่าของธุรกิจสูงสุด (Maximize The Value of The Firm) ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร นั่นคือ การตัดสินใจใด ๆ ทางการเงิน ผู้บริหารการเงินต้องพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยยึดหลักการตัดสินใจที่ให้ผลตอบแทนที่ค้ำใจและความเสี่ยงต่ำ สภาพคล่องในระดับที่เหมาะสม เพราะจะมีผลทำให้การบริหารการเงินบรรลุเป้าหมาย

หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารการเงินอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามลักษณะและขนาดธุรกิจที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามหน้าที่งานการเงินในธุรกิจทั่ว ๆ ไปสามารถแยกออกได้เป็น 3 เรื่อง ได้แก่

1 การวางแผนทางการเงิน ผู้บริหารงานการเงินต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ คือ การวิเคราะห์ทางการเงิน การวางแผนกำไร การพยากรณ์ทางการเงิน การจัดทำงบการเงิน และงบกระแสเงินสดโดยประมาณ

2 การบริหารสินทรัพย์หรือจัดสรรเงินทุน ผู้บริหารการเงินต้องพิจารณาการลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ ติดตามประเมินผลการใช้สินทรัพย์เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งสินทรัพย์ถาวรและสินทรัพย์หมุนเวียน ซึ่งประกอบไปด้วยเรื่องต่าง ๆ คือ การพิจารณาการลงทุน การบริหารทุนหมุนเวียน การบริหารเงินสดและหลักทรัพย์ การบริหารลูกหนี้ การบริหารสินค้าคงเหลือ

3 การจัดหาเงินทุน เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการใช้เงินลงทุน ผู้บริหารการเงินต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่อง ตลาดการเงิน แหล่งเงินทุนระยะสั้น แหล่งเงินทุนระยะยาว นโยบายเงินปันผล โครงสร้างเงินทุนและต้นทุนเงินลงทุน และควรมีความสัมพันธ์อันดีกับแหล่งเงินทุนต่าง ๆ



## แนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ (Organization Environment)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Certo Samuelt ซึ่งได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมขององค์การไว้ว่า สิ่งแวดล้อมขององค์การ หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การ ประกอบด้วย

1 สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพของการบริหารองค์การและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นส่วนของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีแรงกดดันแบบทั่วไป ไม่เจาะจงต่อองค์การโดยทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในระยะยาว ได้แก่

1.2 แรงกดดันทางการเมืองและกฎหมาย (Politicolegal Forces) คือผลกระทบจากการเมืองและการตรากฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การ

1.3 แรงกดดันทางเศรษฐกิจ (Economic Forces) จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ

1.4 แรงกดดันทางเทคโนโลยี (Technological Forces) ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Informational Technology) เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 แรงกดดันทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Forces) ค่านิยม (Values) ทักษะคติ (Attitudes) ความต้องการ (Needs) และลักษณะด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ของสังคมซึ่งองค์การเกี่ยวข้องอยู่

1.6 แรงกดดันจากต่างประเทศ (International Forces) ปัจจัยที่อยู่ภายนอกประเทศของประเทศที่เป็นสำนักงานใหญ่ (Home Country) ซึ่งมีผลกระทบต่อปฏิกิริยาขององค์การและบุคคล จะเกิดขึ้นกับบริษัทที่ไปดำเนินการในต่างประเทศ รวมถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมากระทบต่อกิจการ เช่น การขึ้นลงของค่าเงิน การแข่งขันในธุรกิจระหว่างประเทศ ตลอดจนเหตุการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเมืองระหว่างประเทศ

**2 สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานที่ผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร(Task Environment)** เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร และการดำเนินกิจการขององค์กรมากกว่าสิ่งแวดล้อมทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ลูกค้า (Customers) และผู้ใช้บริการ (Constituents) ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะซื้อสินค้า และมาใช้บริการที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2.2 คู่แข่งขัน (Competitors) หมายถึงผู้ผลิตสินค้าหรือบริการแข่งขันของกิจการ ทุกธุรกิจต้องมีคู่แข่งจะเกิดการพัฒนา

2.3 ผู้ส่งวัตถุดิบ (Supplier) ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งวัตถุดิบให้แก่ธุรกิจต่าง ๆ ถ้าขาดวัตถุดิบของกิจการก็ไม่สามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้

2.4 ตลาดแรงงาน (Labor Supply) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพราะบางครั้งธุรกิจจำเป็นต้องแสวงหาบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน บางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ จึงจะเพียงพอในการดำเนินกิจการ

2.5 เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Regulators) เป็นผู้ที่มิชอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายที่อาจกระทบกับธุรกิจได้ ตัวอย่าง หน่วยงานของรัฐที่เข้ามาควบคุมดูแลธุรกิจ การเงินการธนาคาร หรือการควบคุมดูแลในเรื่องอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค คณะกรรมการอาหารและยา เป็นต้น

2.6 ผู้ร่วมลงทุน (Partners) ในปัจจุบันธุรกิจอาจจะแปรสภาพเป็นผู้ร่วมธุรกิจได้ ซึ่งสามารถใช้บริการบางอย่างร่วมกันเป็นการลดต้นทุน และสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้

**3 สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)** เป็นแรงผลักดันภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานขององค์กร ได้แก่

3.1 เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น (Owners and Shareholders) ในธุรกิจขนาดย่อมของกิจการ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบริหารองค์กรทั้งหมด ต่อเมื่อกิจการขยายเติบโตขึ้น จำเป็นต้องใช้จ่ายเงินทุนในการลงทุนสูงขึ้น ดังนั้นเจ้าของกิจการจึงมีความจำเป็นต้องจำหน่ายหุ้นให้กับบุคคลหรือองค์กรอื่น (Shareholder) ซึ่งจะทำให้มีผู้ถือหุ้นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรด้วย

3.2 คณะกรรมการบริหาร (Board of Directors) มาจากการสรรหาและเป็นผู้แทนของเจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น เป็นผู้ที่ควบคุมการบริหารอย่างแท้จริง โดยเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหาร ซึ่งบางครั้งอาจเป็นผู้ถือหุ้นด้วยก็ได้

3.3 พนักงาน (Employee) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง

3.4 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การ แล้วมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้น ๆ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์การได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สัญลักษณ์ (Symbols) คำขวัญ (Slogans) เป็นต้น

#### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

องค์การสะพานปลา (2543) ได้กล่าวถึงการประมงนอกน่านน้ำไทยว่า กองเรือประมงไทยได้เริ่มออกไปทำการประมงนอกเขตน่านน้ำไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2508 โดยออกไปทำการประมงในเขตทะเลหลวงที่มีอาณาเขตติดต่อกับน่านน้ำไทย ทั้งในด้านอ่าวไทยและทะเลอันดามัน โดยทำการประมงภายใต้ระบบการทำประมงอย่างเสรี (Open Access Fishery) ทั้งนี้ ในบริเวณด้านอ่าวไทยและทะเลจีนใต้ เรือประมงอวนลากของไทยได้เข้าไปทำการประมงในบริเวณนอกเขตน่านน้ำของประเทศกัมพูชา เวียดนาม มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ส่วนทางด้านทะเลอันดามัน กองเรือประมงของไทยได้เข้าไปทำการประมงในบริเวณนอกฝั่งของประเทศเมียนมาร์ อินเดีย และบังคลาเทศ ในระยะนี้กองเรือประมงของไทยสามารถหาผลประโยชน์ได้โดยง่าย เพราะบริเวณเหล่านี้ยังเป็นน่านน้ำสากลอยู่ อย่างไรก็ตาม กองเรือประมงของไทยมีระยะเวลาในการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแหล่งทำการประมงนี้ค่อนข้างสั้น เนื่องมาจากการขยายเขตน่านน้ำของรัฐชายฝั่งทั้งหลายตามข้อตกลงของสหประชาชาติ

ตั้งแต่ พ.ศ.2516 เป็นต้นมา ประเทศเพื่อนบ้านของไทยได้ทยอยกันประกาศเขตเศรษฐกิจจำเพาะ (Exclusive Economic Zone-EEZ) 200 ไมล์ทะเล และผลจากอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล (United Nations Convention on the Law of the Sea –UNCLOS) ค.ศ.1982 ทำให้น่านน้ำที่กองเรือไทยได้เคยทำการประมงอย่างเสรี เป็นน่านน้ำของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีสิทธิอธิปไตยในการสำรวจ การแสวงหาผลประโยชน์ การอนุรักษ์ และการจัดการประมงในบริเวณเศรษฐกิจจำเพาะ 200 ไมล์ทะเล ซึ่งหากกองเรือประมงไทยเข้าไปทำประมงในบริเวณนี้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากประเทศเจ้าของน่านน้ำจะถูกจับ ผลจากการประกาศเขตเศรษฐกิจจำเพาะ 200 ไมล์ทะเล

ของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้แหล่งการทำประมงของไทยหดหายไปประมาณ 300,000 ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีผลทำให้ผลผลิตจากการประมงทะเลลดลงไปประมาณ 300,000 ถึง 600,000 ตัน

วิชาญ ศิริชัยเอกวัฒน์ ( 2539 ) ได้กล่าวถึงการทำการประมงนอกน่านน้ำไทย และวงจรของการประกอบการประมงนอกน่านน้ำไทยในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การทำการประมงนอกน่านน้ำไทยได้ประสบปัญหาอันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการประกาศเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เรือประมงที่เคยทำการประมงอยู่ก่อนในทะเลหลวงในขณะนั้นต้องไร้พื้นที่ทำการประมงในทันที ขณะเดียวกันก็ผลักดันให้ผู้ประกอบการส่วนหนึ่งพยายามขวนขวายที่จะทำสัญญาหรือข้อตกลงกับต่างประเทศเพื่อทำการประมงร่วมกันในรูปแบบต่างๆ แม้ว่าจะทำได้สำเร็จ แต่การประกอบการดังกล่าวก็มิได้ยั่งยืนหรือราบรื่นตามที่คาดหวังไว้ หลายครั้งหลายหนผู้ประกอบการการประมงนอกน่านน้ำต้องถูกบังคับให้ถอนตัวออกมาหรือถูกระงับการต่อสัญญา ทำให้ต้องกลับไปลักลอบทำการประมงอยู่เนืองๆ ดังนั้น ในปัจจุบันนี้เมื่อกล่าวถึงกลุ่มของชาวประมงที่ทำการประมงนอกน่านน้ำไทย จึงถูกแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ทำการประมงนอกน่านน้ำไทยอย่างถูกกฎหมาย หรือมีสัญญาทำการประมงกับต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา ไม่เคยหรือต้องการจะทำการประมงอย่างผิดกฎหมาย หรือตั้งใจที่จะรุกล้ำน่านน้ำประเทศอื่นเพื่อทำการประมงเลย

ผู้ประกอบการประมงในกลุ่มนี้มีลักษณะที่ค่อนข้างเป็นเอกลักษณ์ คือ มีเรือประมงขนาดใหญ่ มีระวางตั้งแต่ 100 ตันขึ้นไป ใช้เครื่องทำความเย็นชนิดแช่แข็งและห้องเย็นที่ควบคุมอุณหภูมิได้ เป็นอุปกรณ์ในการรักษาคุณภาพของสัตว์น้ำที่จับได้ และส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์ในการทำการประมงนอกน่านน้ำอย่างถูกกฎหมายมานานพอสมควร บางรายนานถึงเกือบ 20 ปี

ผู้ประกอบการกลุ่มนี้มีจำนวนเรือรวมกันไม่มากนัก ประมาณ 1,000 ลำ ทำให้ผลผลิตสัตว์น้ำที่จับได้มีจำนวนจำกัดด้วย จากการประเมินจากกลุ่มต่างๆ คาดว่าคงจะมีผลผลิตราว 600,000 ตันต่อปีเท่านั้น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ทำการประมงนอกน่านน้ำอย่างผิดกฎหมาย กล่าวคือส่วนใหญ่จะทำการประมงในเขตการประมงของประเทศอื่น ประเทศใดหรือหลายประเทศอยู่เสมอ เช่น กลุ่มที่อยู่ในฝั่งอันดามัน จะลักลอบทำการประมงคาบเกี่ยวในส่วนน่านน้ำของประเทศพม่า บังคลาเทศ อินเดีย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย เป็นต้น หรือกลุ่มที่ทำการประมงในฝั่งทะเลจีนใต้ ก็วนเวียนลักลอบทำการประมงในเขตประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย เวียดนาม และบรูไน

จากการที่ได้คุยกับผู้ประกอบการทั้งเจ้าของและได้กิ่งเรือ ได้คำตอบว่ากระทำมานานจนเป็นความเคยชินกับการถูกไล่จับ และชอบที่จะเสี่ยงเพราะผลตอบแทนที่ได้ค่อนข้างสูง อย่างน้อยก็ประมาณ 15-20% สูงกว่ากลุ่มแรก เพราะไม่ต้องเสียค่าสัมปทานหรือส่วนแบ่งให้กับเจ้าของประเทศ อีกประการหนึ่ง ผู้ประกอบการหรือชาวประมงกลุ่มนี้ เป็นเจ้าของเรือขนาดกลางอยู่ระหว่าง 80-150 ตันกรอส ซึ่งต้นทุนการประมงของตนค่อนข้างสูง ไม่สามารถทำการประมงในน่านน้ำไทยต่อไปได้ เพราะไม่คุ้มกับการลงทุน ขณะเดียวกันก็ไม่เคยชินกับการออกไปทำการประมงอย่างถูกต้อง ยกเว้นจะมีผู้ประกอบการบางคนที่เบื่อกับการเสี่ยงแล้ว จึงจะชวนขวยเคลื้อนย้าย หรือเปลี่ยนพฤติกรรมไปรวมกับกลุ่มแรก คือทำการประมงนอกน่านน้ำอย่างถูกต้อง

จากการประเมินผลผลิตของผู้ประกอบการในกลุ่มนี้ ซึ่งทำการประมงในทะเลอันดามันและทะเลจีนใต้ ซึ่งมีจำนวนเรือรวมกันประมาณ 500 ลำ มีผลผลิตได้ปีละ 250,000-400,000 ตัน

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ทำการประมงประเภทถูกต้องในบางครั้ง และผิดกฎหมายในบางครั้ง มีจำนวนเรือประมาณ 2,500 ลำ ซึ่งกลุ่มนี้ผู้ประกอบการแยกออกเป็น 2 กลุ่มย่อยด้วยกันคือพวกแรกเป็นพวกที่ทำการประมงเฉพาะนอกน่านน้ำอยู่ตลอดเวลา แต่บางครั้งก็ต้องลักลอบทำการประมงเพราะสัญญาณหมดอายุลง หรือถูกยกเลิกสัญญา ซึ่งมักจะเป็นเรือขนาดกลางและขนาดใหญ่ประมาณ 50-150 ตันกรอส แต่เมื่อใดก็ตามที่มีโอกาสทำสัญญาหรือข้อตกลงอย่างถูกต้องได้ ก็จะกลับเข้าไปใหม่เพื่อลดความเสี่ยง ส่วนอีกพวกหนึ่งเป็นกลุ่มที่เพิ่งจะออกไปทำการประมงนอกน่านน้ำใหม่ๆ มักจะเป็นเรือขนาดค่อนข้างเล็ก อยู่ระหว่าง 30-50 ตันเท่านั้น ส่วนใหญ่มักเป็นเรือที่เคยทำการประมงในเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศอื่นเป็นครั้งคราว ซึ่งขณะนี้เรือขนาดนี้จะเป็นเรือที่ถูกจับกุมในเขตใกล้กับเวียดนาม หรือมาเลเซียในทะเลจีนใต้มากที่สุด ผลผลิตสัตว์น้ำของกลุ่มนี้ที่ได้จากการประมงในเขตนอกน่านน้ำประมาณ 700,000-1,550,000 ตัน

เมื่อประเมินทรัพยากรของชาวประมงที่ทำการประมงนอกน่านน้ำทั้ง 3 กลุ่ม คาดว่าจะมีผลผลิตสัตว์น้ำรวมกันประมาณ 1,550,000-2,200,000 ตันต่อปี

วงจรถองการประกอบการ

วิชาญ ศิริชัยเอกวัฒน์ ( 2539 ) ได้กล่าวถึงวงจรถองการประกอบการประมงนอกน่านน้ำไทยในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี คือ

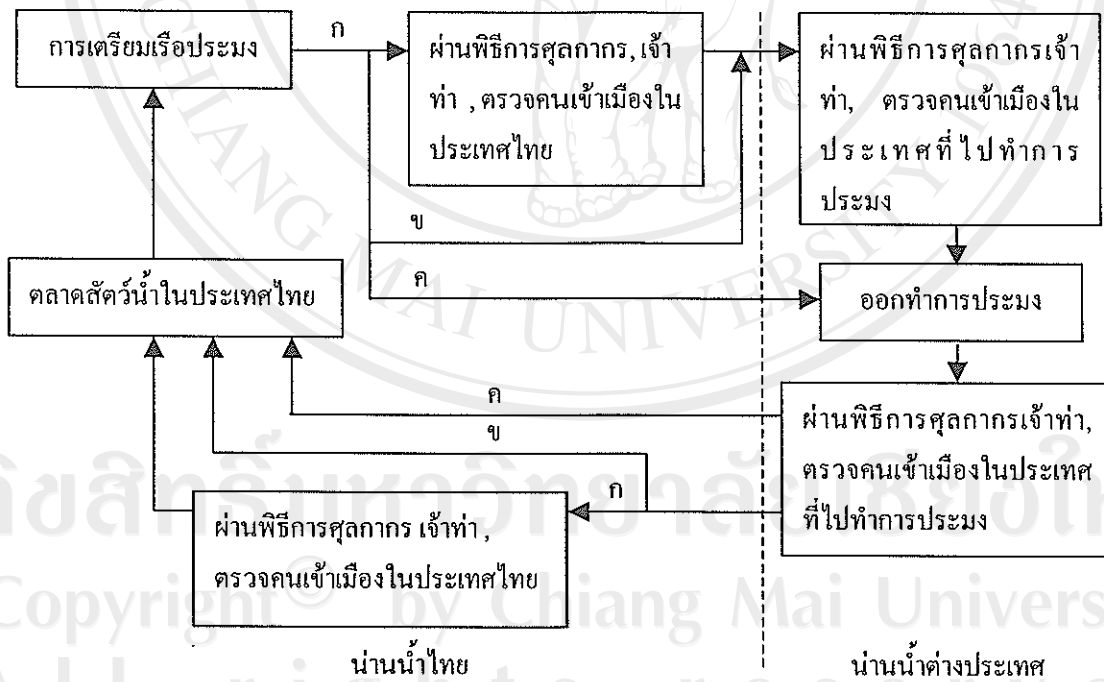
1 กรณีที่ออกไปทำการประมงใกล้กับประเทศไทย

ในกรณีนี้ เริ่มต้นจากชาวประมงจะทำการเตรียมเรือเสเบียงและลูกเรือ ตลอดจนการซ่อมแซมเรือให้พร้อมที่จะปฏิบัติการในทะเลประมาณ 30-40วัน หลังจากนั้นก็เริ่มออกเดินทางซึ่งมีทางเลือกในชั้นต้น 3 ทาง คือ

ก. ผ่านพิธีการขากออกโดยให้เจ้าหน้าที่ศุลกากร, เจ้าท่าและตรวจคนเข้าเมืองในประเทศไทย ตรวจและลงตราในเอกสารอย่างถูกต้องและเมื่อไปถึงประเทศที่มีข้อตกลงก็ต้องทำพิธีการขาเข้า เช่นเดียวกันด้วยหลังจากนั้นจึงออกไปทำการประมง

ข. ไม่ผ่านพิธีการขากออกในประเทศไทย แต่ผ่านพิธีการขาเข้าในประเทศที่มีสัญญาทำประมง แล้วหลังจากนั้นจึงออกไปทำการประมง

ค. ไม่ผ่านพิธีการทั้งขากออกในประเทศไทยและพิธีการขาเข้าในประเทศคู่สัญญาเลย กล่าวคือ ออกเดินทางจากประเทศไทยไปยังแหล่งประมงในประเทศที่เป็นคู่สัญญา และเริ่มทำการประมงทันทีหลังจากที่ทำการจับสัตว์น้ำได้เต็มระวาง หรือเสเบียงหมดแล้ว เรือประมงจะเดินทางกลับประเทศไทย โดยมีทางเลือกในลักษณะเดียวกันกับขากออกจากประเทศไทย ดังได้กล่าวมาแล้วตามทางเลือก ก. ข. และ ค. ที่ได้บรรยายไว้ข้างต้น หลังจากนั้นจึงนำสัตว์น้ำมาขายในประเทศ



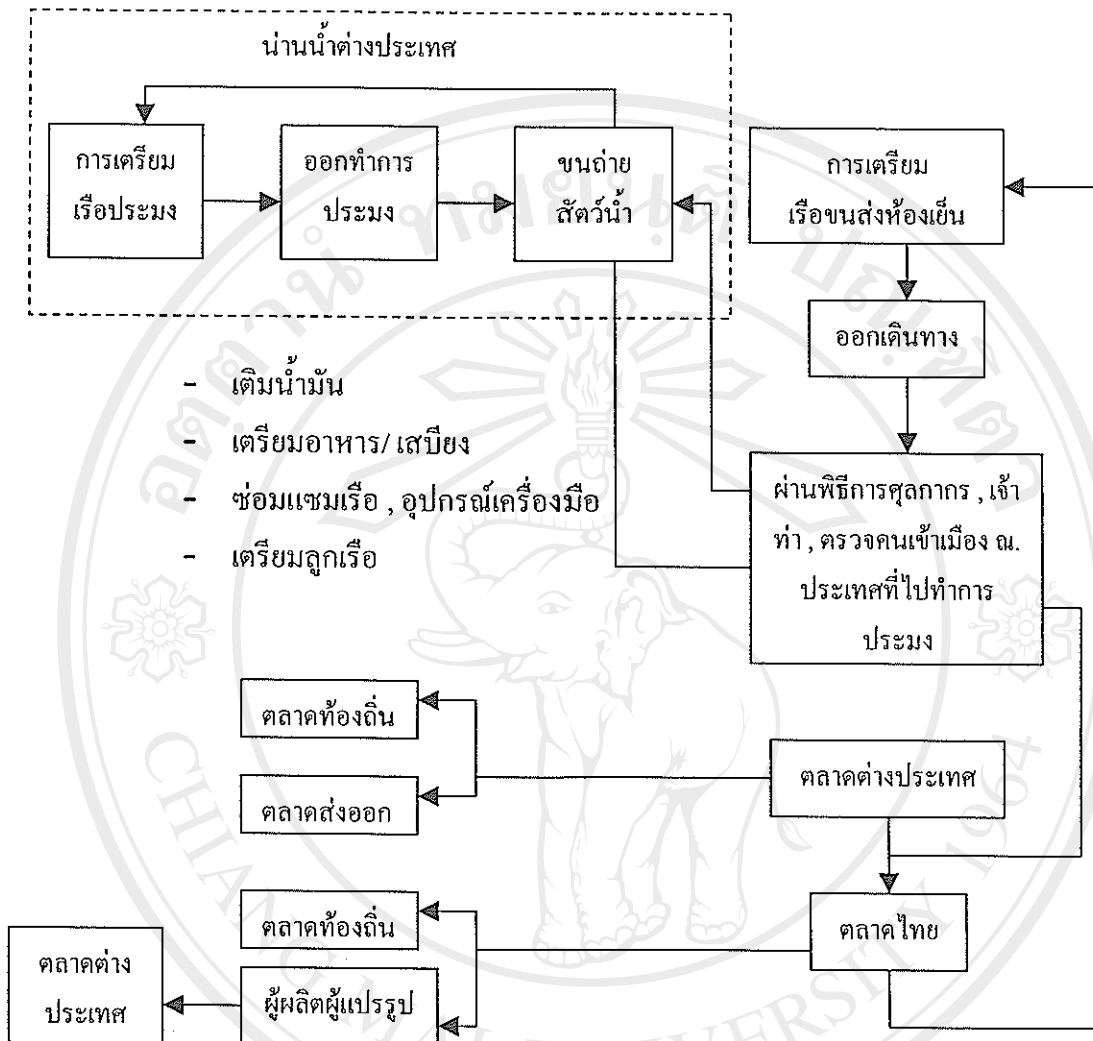
**วงจรของการประกอบกิจการประมงนอกน่านน้ำ**

( กรณีออกไปทำการประมงในพื้นที่ซึ่งอยู่ใกล้กับประเทศไทย และเรือประมงสามารถไป – กลับประเทศไทยได้สะดวก )

## 2 กรณีที่ออกไปทำการประมงไกลประเทศไทย

เนื่องจากเรือประมงที่ไปทำการประมงนอกน่านน้ำในแหล่งประมงทุกลำ จะต้องมีการเตรียมเรือให้สมบูรณ์ที่สุดเพื่อการเดินทางไกลและตั้งฐานปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นเวลานานกว่า 1 ปี ( ส่วนใหญ่จะกลับมายังเมืองท่าเดิมหลังจากไปทำการประมงแล้ว 18 - 24 เดือน ) เมื่อเรือประมงอยู่ในน่านน้ำต่างประเทศแล้ว จะมีกิจกรรมเพียงการเตรียมเรือออกทำการประมงและขนถ่ายสัตว์น้ำ ตามจุดนัดพบที่มีการนัดหมายกันไว้แล้ว เรือประมงก็จะกลับเข้าฝั่งไปยังฐานปฏิบัติการในต่างประเทศนั้น เพื่อเริ่มต้นวงจรใหม่ ขณะเดียวกันเรือขนส่งห้องเย็นก็จะเริ่มจากการเตรียมเรือ ผ่านพิธีการขาออกจากประเทศไทยแล้วเดินทางไปยังประเทศที่เรือประมงในโครงการของตนทำการประมงอยู่ ทำพิธีการขาเข้าให้เรียบร้อยเสียก่อน จึงจะออกไปรับปลาจากเรือประมงได้ซึ่งอาจจะต้องรอรับจากเรือประมงหลายลำเนื่องจากมีระวางบรรทุกมาก หลังจากนั้นจึงกลับเข้าฝั่งมาเพื่อผ่านพิธีการขาออก ( อาจจะมีการเสียภาษีสินค้าออกด้วยในบางประเทศ ) เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงจะออกเดินทางกลับมายังประเทศไทย หรือเอาสินค้าสัตว์น้ำนั้นไปส่งยังประเทศที่สามได้ โดยจะต้องทำพิธีการขาเข้าอีกครั้งหนึ่งด้วย การประกอบกิจการในลักษณะนี้ มักจะทำกันเป็นลักษณะกองเรือ คือ มีเรือประมงร่วมในโครงการหลายลำ มีเรือขนส่งห้องเย็นที่มีระวางบรรทุกมากพอควร ( เพื่อให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการบรรทุกต่ำที่สุด ) บางโครงการมีเรือโรงงานและเรือน้ำมันเข้าร่วมในกองเรือด้วย ส่วนเรือประมงจะต้องมีเครื่องทำความเย็นบนเรือ ที่พร้อมจะแช่แข็งปลาและสัตว์น้ำอื่น ๆ ทันที ก่อนที่จะมาทำการขนส่งต่อไป

ดังแสดงไว้ในแผนภูมิหน้าถัดไป



วงจรของการประกอบกิจการประมงนอกน่านน้ำ

(กรณี ออกไปทำการประมงในพื้นที่ซึ่งอยู่ห่างไกลจากประเทศไทย)