



กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี



โดย
นางสาวสุใจกาญจน์ ปิ่นทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

STRATEGIC MANAGEMENT LABOUR OF ENTERPRISES SUGAR-CANE
IN CHOMBUNG RATCHABURI



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Business Administration
Master of Business Administration Program
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การจัดการ
แรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี” เสนอโดยนางสาวสุใจกาญ
ปิ่นทอง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....



56602351 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ : การจัดการแรงงาน/ ผู้ประกอบการไร้้อย

สุใจกาญ ปิ่นทอง: กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ. ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์. 62 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสังเกต ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบการไร้้อยหรือหัวหน้าไควต้า ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 17 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบการพรรณนาความ

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี มีลักษณะการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบคือ การใช้แรงงานในท้องถิ่น แบบมาเช้ากลับเย็นและแรงงานต่างถิ่นมาในช่วงฤดูการตัด้อยในช่วงเดือนธันวาคม-เมษายน ส่วนใหญ่ใช้แรงงานจากภาคอีสาน โดยผู้ประกอบการไร้้อยมีคนรู้จักในพื้นที่พาไปหาแรงงานและมีความจำเป็นต้องจัดจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าและต้องมีการจ่ายเงินค่าแรงล่วงหน้าให้กับคนงานผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจรูปแบบเจ้าของคนเดียวและมีลูกไร่ในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องหาแรงงานเพื่อมาตัด้อยให้กับลูกไร่ในความรับผิดชอบ มีการประสานงานกับฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาลในการดูแลปริมาณอ้อยที่รับเข้าหีบของหัวหน้าไควต้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละโรงงาน ผู้ประกอบการบางรายมีการซื้อรถตัดเป็นของตนเอง 2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการ ไร้้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี คือ ขาดแคลนแรงงานตัด้อยหรือแรงงานจากภาคอีสาน บางครั้งแรงงานที่รับเงินค่าแรงไม่มาทำงานตามสัญญา นอกจากนั้นผู้ประกอบการไร้้อยส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาด้านราคาผลิตตกต่ำและปัญหาภัยแล้ง

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

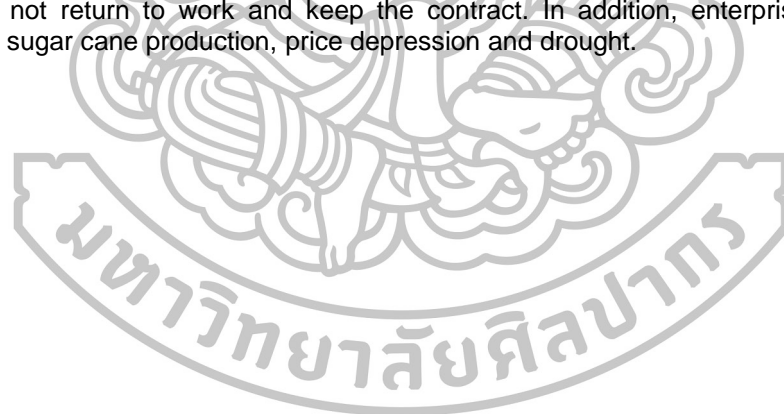
56602351 : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEY WORD : MANAGEMENT LABOUR/ ENTERPRISES SUGAR-CANE

SUJAIKARN PINTHONG: STRATEGIC MANAGEMENT LABOUR OF ENTERPRISES SUGAR-CANE IN CHOMBUNG RATCHABURI. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. PHITAK SIRIWONG, Ph.D. 62 pp.

The purposes of this research were to: 1) find out the strategy of labor management of Sugar Cane Plantation Operator in Chombueng District, Ratchaburi Province, and 2) study problems and obstacles in labor management of Sugar Cane Plantation Operator in Chombueng District, Ratchaburi Province. This research employed a qualitative research methodology. This research used the method of in-depth interview and observation. The key informants were sugar cane plantation operators, quota owner, plantation contractor, and factory representative for a number of 17 people. Then the data was analyzed by content analysis to reach the conclusion and showed the result in terms of description.

The results showed that: 1) the strategy of labor management of Sugar Cane Plantation Operator in Chombueng District, Ratchaburi was categorized into two types: 1 Local labor who came by day and left by evening, 2 External Labor who came in the Sugar Cane season in December - April, where most of them were from the North- Eastern part of Thailand. They were recruited via the connections of plantation operators and paid in advance. They received social welfare from the job more over than the paid salary such as place to stay, infrastructure, basic health care. The operation had one operator to multiple contractors under his management and as such, required numbers of workers for his contractors. If the shortage of work force persists, the operator had to contact the factory to inform regarding the amount of sugar that would be received by the responsible quota owner of each factory. Some operator had his own cutting machine. In the management of labor, the factories helped in the event that the shortage of work force presented so that all the due number and quotas met its schedule and amount. 2) Problems and obstacles in the management of enterprises sugarcane workers in Chombueng. Ratchaburi. Cutting sugar cane was a lack of labors from the East. Sometimes labors could not return to work and keep the contract. In addition, enterprises were also experiencing sugar cane production, price depression and drought.



Master of Business Administration Program

Graduate School, Slipakorn University

Student's signature.....

Academic 2015

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยความกรุณาอย่างสูงและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่คอยช่วยเหลือ ช่วยให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำในการศึกษาและชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยรวมทั้งให้ความเอาใจใส่ ติดตามตรวจสอบผลงาน ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบและได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคคว่ำ ลูกไร่ และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาลในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ทั้ง 17 ท่าน ที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณย่า คุณยาย ที่เป็นแรงสนับสนุนหลัก กำลังใจในการเรียนครั้งนี้และผู้ให้ข้อมูลทุกท่านและที่มีได้จากกล่าวนามใน ณ ที่นี้ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้

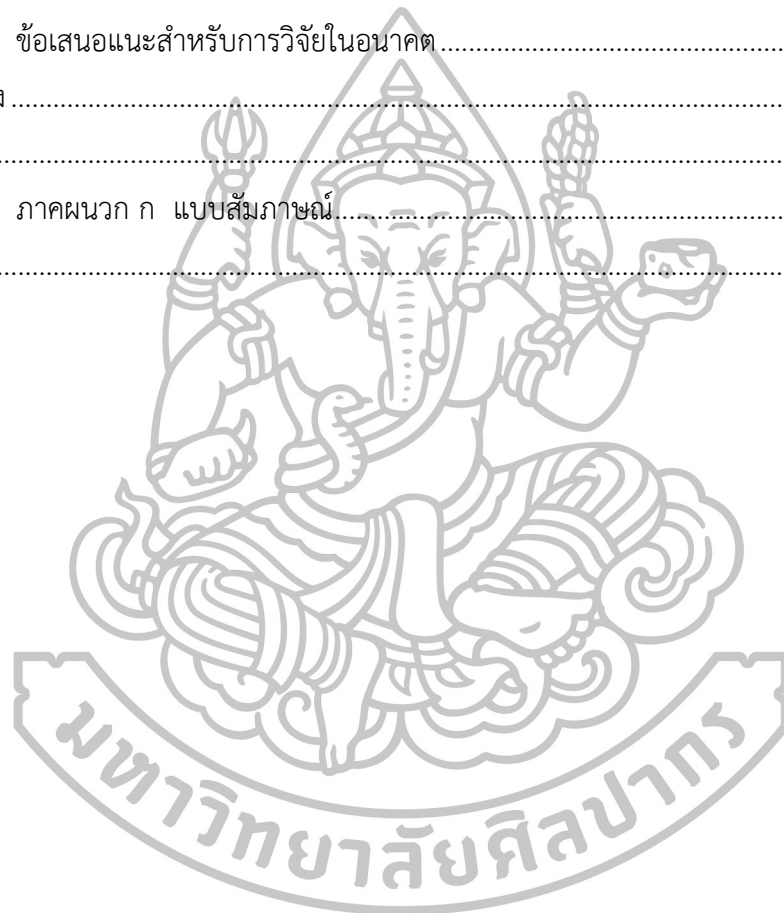
สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือตลอดมาและถ้าหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดด้านการผลิตอ้อย	5
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตลาดแรงงาน.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการแรงงาน	20
ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์	23
ข้อมูลด้านพื้นที่ที่วิจัย	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
การเลือกพื้นที่	34
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	35
การสร้างเครื่องมือการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การตรวจสอบข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	36
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การจัดการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทาง	
การประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร้อ้อย	38

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคต ของลูกไร่.....	43
5 สรุปรูป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	46
สรุปผลการวิจัย	46
การอภิปรายผล	49
ประโยชน์จากการวิจัย	52
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	52
รายการอ้างอิง.....	54
ภาคผนวก	57
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์.....	58
ประวัติผู้วิจัย.....	62



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลเป็นอุตสาหกรรมการเกษตรที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นอ้อยถือได้ว่าเป็นวัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตน้ำตาลและยังมีอุตสาหกรรมเชื่อมโยงซึ่งเกิดจากการนำส่วนที่เหลือจากอุตสาหกรรมน้ำตาลมาทำให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ อุตสาหกรรมเอทานอล อุตสาหกรรมเยื่อกระดาษ อุตสาหกรรมปุ๋ยชีวภาพและอุตสาหกรรมไฟฟ้าอ้อยยังเป็นพืชที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และยังเป็นพืชชนิดเดียวที่มี พรบ. อ้อยคุ้มครอง และเป็นพืชที่มีความต้องการสูงกว่าปริมาณผลผลิตของเกษตรกรและให้ผลตอบแทนสูงและ สามารถปลูกได้ทุกพื้นที่ อีกทั้งเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้แก่ชาวไร่อ้อยกว่า 200,000 ครัวเรือน ก่อให้เกิดการจ้างงานได้มากกว่า 1 ล้านคนจึงมีส่วนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศโดยปีการผลิต 2557/58 ประเทศไทยมีพื้นที่ปลูกอ้อยในเขตพื้นที่สำรวจรวม 47 จังหวัด จำนวน 10,530,927 ไร่ โดยแบ่งเป็นพื้นที่ปลูกอ้อยส่งโรงงานจำนวน 9,591,448 ไร่ และมีพื้นที่ปลูกอ้อยเพิ่มขึ้นจากปีการผลิต 2556/57 ร้อยละ 4.52 (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล, 2558) เนื่องจากมีการส่งเสริมให้เกษตรกรขยายพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการปลูกข้าวในพื้นที่นาดอนซึ่งให้ผลผลิตต่ำมาปลูกเป็นอ้อยโรงงานแทน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559)

ประเทศไทยมีอันดับในการส่งออกน้ำตาลทรายเป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศบราซิล สามารถสร้างรายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลทรายทั้งในประเทศและส่งออกปีละ 180,000 ล้านบาท ซึ่งประเทศไทยพึ่งพาการส่งออกน้ำตาลกว่าร้อยละ 70 ของการผลิต ดังนั้นผู้ประกอบการหรือเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยควรปรับปรุงและพัฒนาการจัดการทรัพยากรต้นทุนการผลิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยในตลาดโลก โดยเฉพาะต้นทุนผันแปรจากการผลิตอ้อยเป็นต้นทุนที่สัดส่วนที่สูงจากการผลิต 2555/56 เฉลี่ยทั้งประเทศมีสัดส่วนถึงร้อยละ 79.73 ซึ่งเป็นต้นทุนค่าแรงงานในการเก็บเกี่ยวในสัดส่วนที่สูงที่สุดในต้นทุนผันแปร (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล, 2558)

ดังนั้นภาคการเกษตรของไทยมีสัดส่วนมูลค่าเพียงร้อยละ 8.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศและมีแนวโน้มลดลงแต่มีความสำคัญกับชีวิตของแรงงานในภาคการเกษตรกว่า 16.7 ล้านคนหรือประมาณร้อยละ 25.9 ของประชากรทั้งประเทศมีความสำคัญในมิติการเป็นฐานการผลิตอาหารและด้านพลังงานทดแทนให้กับประเทศรวมถึงสร้างรายได้ให้กับภาคครัวเรือนของเกษตรกรกว่า 5.8 ล้านครัวเรือนภาคการเกษตรกลับประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอดเช่นเดียวกับภาค

ธุรกิจอื่นและนับวันปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรมีแนวโน้มจะกระจายพื้นที่เพิ่มขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2555)

นอกจากต้นทุนค่าแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงแล้ว เกษตรกรยังพบปัญหาขาดแคลนแรงงานสำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรเป็นปัญหาเกิดขึ้นมานานแล้ว โดยมีสาเหตุสำคัญจากการวางแผนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ซึ่งประเทศไทยประสบความสำเร็จในการจูงใจให้ประชากรหันมาวางแผนครอบครัว ทำให้ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงและมีกำลังแรงงานที่เข้าสู่วัยกลางคนและผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้สัดส่วนของประชากรภาคเกษตรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 15-64 ปี ลดลงจาก 19.5 ล้านคนหรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59.7 ของแรงงานทั้งหมด ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 เป็น 16.9 ล้านคน ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.9 ของแรงงานทั้งหมด อีกทั้งสภาพการทำงานในภาคเกษตรส่วนใหญ่เป็นการทำงานตามฤดูกาล ซึ่งเป็นงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ขาดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานในภาคเกษตรอพยพออกจากภาคเกษตรมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร นอกจากนี้ ผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทของรัฐบาล มีผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานวัยหนุ่มสาวจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมหรือเกษตรอุตสาหกรรมมากขึ้น (สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร, 2556)

ตารางที่ 1 พื้นที่เพาะปลูกและผลผลิตอ้อยปีการผลิต 2557/58 แยกรายภาค

ภาค	พื้นที่ปลูกอ้อย (ไร่)	ปริมาณอ้อย ทั้งหมด (ตัน)	ปริมาณอ้อยส่ง เข้าหีบ (ตัน)	ผลผลิตเฉลี่ย (ตัน/ไร่)
เหนือ	2,414,043	26,914,150	25,148,802	11.15
กลาง	2,992,584	32,570,065	28,568,266	10.89
ตะวันออกเฉียงเหนือ	4,566,133	50,998,403	47,380,529	11.17
ตะวันออก	558,167	6,230,159	5,235,854	11.16
รวมทั้งประเทศ	10,530,927	116,712,777	106,333,451	11.08

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, รายงานพื้นที่ปลูกอ้อยของประเทศไทยปีการผลิต 2557/58, เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsb.go.th/upload/journal/fileupload/923-9810.pdf>

อ้อยโรงงานสามารถปลูกได้ทั่วทุกภาคในประเทศไทย จากตารางที่ 1 ผลสำรวจพื้นที่ปลูกอ้อยในปีการผลิต 2557/58 พบว่าภาคกลางประกอบด้วยพื้นที่ปลูกอ้อย 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดลพบุรีจังหวัดสระบุรีจังหวัดอ่างทอง จังหวัดสุพรรณบุรีจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีพื้นที่รวมปลูกอ้อย จำนวน 2,992,584 ไร่ โดยจังหวัดราชบุรีมีพื้นที่ปลูกอ้อยทั้งหมด 178,148 ไร่ และอำเภอจอมบึงมีพื้นที่ปลูกอ้อยมากที่สุดในจังหวัด จำนวน 72,368 ไร่ และยังเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้แก่ชาวไร่อ้อยและแรงงานเก็บเกี่ยว (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล, 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ ในการดำเนินธุรกิจและเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการไร่อ้อย หน่วยงานรัฐบาลหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา แก้ไขปัญหาการเกษตรไร่อ้อยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาในด้านต่างๆดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาในเรื่องกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคเวตา ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 9 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนพ.ศ. 2558 จนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตและระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ทำการวิจัยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 และจากนั้นทำการออกแบบแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีการเตรียมตัว

ของผู้วิจัยเองและเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกต้า ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี สามารถทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้ด้วยดีและสามารถนำกลยุทธ์การจัดการแรงงานไปใช้ในการประกอบธุรกิจและเป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจทราบถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรีและทราบแนวคิดในการแก้ไขปัญหา ให้พ้นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขให้กับผู้ที่สนใจหรือผู้ประกอบการไร่อ้อยเขตอื่นๆ ต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรีโดยจำแนกออกเป็นหัวข้อหลักๆ ดังนี้

1. แนวคิดด้านการผลิตอ้อย
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตลาดแรงงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรแรงงาน
4. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์
5. ข้อมูลด้านพื้นที่ที่วิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านการผลิตอ้อย

ความสำคัญของอ้อย

อ้อยมีชื่อวิทยาศาสตร์ ว่า *Saccharum officinarum* L. อยู่ในวงศ์: Poaceae (Gramineae) ชื่อสามัญ: Sugar Cane ชื่ออื่น: อ้อยขม อ้อยแดง อ้อยดำ (ภาคกลาง) อ้าโป (เขมร) ปัจจุบันอ้อยเป็นพืชเศรษฐกิจที่นิยมปลูกกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งประโยชน์โดยตรงคือ การนำเอาไปผลิตเป็นน้ำตาลทราย ไม่ว่าจะเป็นน้ำตาลทรายขาวหรือน้ำตาลทรายขาวบริสุทธิ์ รวมไปถึงน้ำตาลทรายแดง น้ำตาลกรวด และน้ำตาลปีบ เป็นต้น

อ้อยมีหลายพันธุ์แตกต่างกันที่ความสูง ความยาวของข้อและสีของลำต้น อ้อยเป็นพืชเศรษฐกิจที่เกษตรกรนิยมปลูกกันมาก อ้อยที่นำมาคั้นน้ำสำหรับดื่ม เป็นอ้อยที่ปลูกบริเวณที่ราบลุ่ม พื้นที่ดินเหนียว ประชาชนเรียกว่า อ้อยเหลือง หรือ อ้อยสิงคโปร์ นิยมปลูกกันมากในบริเวณ จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดนครปฐม เป็นต้น (อภิชาติ ศรีสอาด และทองพูนวรรณโพธิ์, 2556: 5)

แหล่งกำเนิดและการแพร่กระจายของอ้อย

แหล่งกำเนิดดั้งเดิมของอ้อยอยู่ใน นิวกีนิ ซึ่งเป็นเกาะใหญ่ในมหาสมุทรแปซิฟิก มีหลักฐานยืนยันว่าชาวพื้นเมืองของเกาะนี้ปลูกอ้อยไว้ในสวนสำหรับเคี้ยวกินเล่นกันตั้งแต่โบราณนักพฤกษศาสตร์

ในยุคหลังๆ ได้สันนิษฐานตรงกันว่า *Saccharum officinarum* L. นี้มีกำเนิดจากเกาะนิวกินีอย่างแน่นอน และเชื่อกันว่าอ้อยพันธุ์ดั้งเดิมนี้เป็นอ้อยที่เรียกขานกันต่อมาว่า “อ้อยมีตระกูล” (Noble Canes) และนอกจากนั้น “อ้อยมีตระกูล” นี้ยังมีพืชในสกุลเดียวกัน คือ อ้อและแขม

ในโลกนี้มีพืชสกุลเดียวกับอ้อยมากกว่า 7 ชนิด นักพฤกษศาสตร์ชาวอินเดียกล่าวว่าอ้อยอีกชนิดหนึ่งมีชื่อว่า *S. barberi* นั้นมีพื้นแพดั้งเดิมเกิดอยู่ในทางตอนเหนือของอินเดีย แล้วนำไปปลูกในประเทศจีนในราว 250 ปีก่อนพุทธกาล ภาษาสันสกฤตเรียกอ้อยว่า “Shakkara” ซึ่งพ้องหรือใกล้เคียงกับภาษาลาตินว่า *Saccharum* และมีความหมายว่า “พืชใหม่จากทางตะวันออก” นั้นแสดงว่าแหล่งกำเนิดของอ้อยนั้นอยู่ทางทิศตะวันออกของอินเดีย

ในราว ค.ศ. 1853 มีนักวิทยาศาสตร์หลายคน ที่สนใจในแหล่งกำเนิดของอ้อยได้เดินทางไปแสวงหาข้อเท็จจริงที่เกาะนิวกินี และได้พบหลักฐานทั้งด้านพฤกษศาสตร์ ประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ว่า *S. officinarum* L. มีแหล่งกำเนิดที่เกาะนั้น

การแพร่พันธุ์ของอ้อยจากเกาะนิวกินีนั้นเกิดจากการอพยพของคนในสมัยโบราณสันนิษฐานว่าอ้อยกระจายออกจากนิวกินีไป 3 ทาง คือ เริ่มแรกถูกนำไปที่เกาะโซโลมอน เกาะนิวเฮบริดิส และเกาะนิวกาลีโดเนีย ซึ่งอยู่ด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือของออสเตรเลียประมาณ 8,000 ปีก่อนคริสตกาล อีกทางหนึ่งอ้อยถูกนำไปทางทิศตะวันตก ไปสู่อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และในที่สุดไปสู่ด้านเหนือของอินเดีย ในราวประมาณ 6,000 ปีก่อนคริสตกาล ทางที่สามคาดว่าอ้อยถูกนำไปสู่เกาะทิศตะวันออกของหมู่เกาะโซโลมอน ซึ่งได้แก่เกาะฟีจี ตองกา ซามัว เกาะคุกหมู่เกาะมาร์แชลล์เกาะโซไซตี เกาะอีสเตอร์และฮาวาย รวมทั้งเกาะเล็กเกาะน้อยในมหาสมุทรแปซิฟิก

อเล็กซานเดอร์มหาราชได้นำอ้อยจากอินเดียไปสู่มาซิโดเนียในราว ค.ศ. 218 ในสมัยพุทธกาล อ้อยอาจถูกนำไปสู่เปอร์เซีย อราเบีย อียิปต์ หลังจากนั้นมาอ้อยก็ไปถึงสเปนมาเดรา (Madeira) หมู่เกาะคานารีและเซาโตเม ทั้งนี้อาจเป็นไปได้โดยการจงใจดังเช่นในการเดินทางไปอเมริกาครั้งที่ 2 ของโคลัมบัส ในปี ค.ศ. 1493 และภายหลังก็มีการนำไปอีกโดยนักเดินเรือในศตวรรษที่ 18 และ 19 นอกจากนี้โคลัมบัสแล้วยังมีนักเดินเรือผู้อื่นอีกที่นำอ้อยไปแพร่หลาย โดยอาศัยประโยชน์ใช้เป็นอาหารในระหว่างเดินเรือได้ ในครั้งแรกของศตวรรษที่ 16 นักเดินเรือล่าเมืองขึ้นเป็นผู้นำอ้อยไปสู่แถบศูนย์สูตรโลก (อภิชาติ ศรีสอาด และทองพูลวรรณโพธิ์, 2556: 5-6)

ลักษณะทางพฤกษศาสตร์ของอ้อย

อ้อย (Sugar Cane) มีชื่อวิทยาศาสตร์ว่า *Saccharum officinarum* L. จัดอยู่ในลำดับชั้น (Class) Monocotyledones อันดับ (Order) Glumaceae วงศ์ (Family) Gramineae กลุ่ม (Group) Andropogoneae Genus: *Saccharum* มีแหล่งกำเนิดที่หมู่เกาะนิวกินี ในมหาสมุทรแปซิฟิก สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปลูกอ้อย อ้อยเป็นพืชเขตร้อน ความยาวของช่วงวันที่เหมาะสม ประมาณ 11.5-12.5 ชั่วโมง และอุณหภูมิเฉลี่ยที่เหมาะสม ตลอดฤดูการปลูกประมาณ 26-35 องศาเซลเซียส

สามารถปลูกในดินทรายจนถึงดินเหนียวจัด แต่ดินที่เหมาะสมสำหรับปลูกอ้อย คือ ดินร่วนทราย หรือดินร่วนเหนียว มีค่า pH ตั้งแต่ 5.5-7 มีความลึกของหน้าดินพอสมควรและระบายน้ำหรืออากาศได้ดีจนถึงปานกลาง ลักษณะภายนอกของอ้อยจะประกอบไปด้วยลำต้นที่มีข้อและปล้องชัดเจนมีใบเกิดขึ้นสลับข้างกันและมีส่วนของกาบใบเป็นตัวห่อหุ้มลำต้นไว้และใบจะมีไขและขนอยู่ด้วยรายอ้อยเป็นระบบรากฝอยแต่แข็งแรงสามารถหยั่งลงไปดินได้ลึกลำต้นอ้อยสามารถแตกหน่อได้จากตาข้อล่าง

1. ราก อ้อยมีระบบรากฝอย (Fibrous Root System) แผ่กระจายออกโดยรอบลำต้นในรัศมีประมาณ 50-100 เซนติเมตร ลึก 100-150 เซนติเมตร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพันธุ์และสภาพแวดล้อม อ้อยไม่มีรากแก้วนอกจากเมื่อปลูกด้วยเมล็ด ซึ่งตุ่มลำอ้อยมีรากแก้วเรียกว่า ไพรมารีรูท (Primary Root) หรือเซมินัลรูท (Seminal Root) ปกติอ้อยขยายพันธุ์โดยใช้ลำต้นตัดเป็นท่อนๆ ละ 2-3 ตา แต่ละท่อนเรียกว่า ท่อนพันธุ์ (Sett หรือ Cutting หรือ Seed Piece หรือ Seed Cane) เมื่อเอาท่อนพันธุ์ดังกล่าวปลูกจะปรากฏราก 2 ชุด คือ

1.1 รากของท่อนพันธุ์ (Sett Root หรือ Cutting Root) อาจเรียกว่า รากชั่วคราว เป็นรากที่เกิดจากปุ่มรากในบริเวณเกิดราก ของท่อนพันธุ์ รากพวกนี้มีลักษณะผอมแตกแขนงมาก ขณะที่ตาของท่อนพันธุ์กำลังเจริญเป็นหน่อ (Shoot) นั้น ได้นำและธาตุอาหารจากดินทางรากเหล่านี้ รากของท่อนพันธุ์ จะทำหน้าที่ต่อไป จนกระทั่งหน่อมีรากของตนเอง ทำหน้าที่ดูดน้ำและธาตุอาหารแทน หลังจากนั้นรากของท่อนพันธุ์ รวมทั้งตัวท่อนพันธุ์เดิมก็จะหมดสภาพไป

1.2 รากของหน่อ (Shoot Root) อาจเรียกว่า รากถาวร เป็นรากที่เกิดจากปุ่มรากของหน่อที่เกิดจากท่อนพันธุ์นั้น รากนี้มีขนาดใหญ่กว่ารากชนิดแรก เมื่อเกิดใหม่ๆ มีลักษณะอวบไม่มีแขนง สีขาว และสีจะเปลี่ยนเป็นน้ำตาลเข้มเมื่ออายุมากขึ้น แม้ว่า ปุ่มรากที่ปรากฏในบริเวณเกิดรากของแต่ละข้อจะมีจำนวนจำกัด แต่เนื่องจากส่วนโคนของลำต้นที่อยู่ใต้ดินมีปล้องถี่มาก ทำให้มีรากมาก รากจะเจริญออกมาจากปุ่มรากเท่านั้น การเจริญของรากจะเกิดทยอยกันโดยต่อเนื่อง ในขณะที่รากเก่ากำลังเสื่อมสภาพลงนั้น รากใหม่ก็จะเกิดมาทำหน้าที่แทน และแม้ว่ารากที่เกิดในแต่ละข้อจะมีจำนวนจำกัด แต่การแตกสาขาไม่มีขอบเขตจำกัด โดยเฉพาะในดินที่เหมาะสม รากเหล่านี้สามารถหยั่งในแนวตั้ง และแนวนอนได้มากกว่า 100 เซนติเมตร นอกจากรากที่อยู่ใต้ดินแล้ว ยังมีรากที่เกิดจากข้อเหนือพื้นดิน ทั้งข้อที่อยู่ใกล้ผิวดิน และสูงขึ้นไป อ้อยบางพันธุ์อาจมีรากยาวที่ข้อซึ่งอยู่ห่างจากพื้นดินมาก

2. ลำต้น อ้อยได้ชื่อว่า "หญ้ายักษ์" (Giant Grass) ทั้งนี้เพราะมีลำต้นสูงใหญ่ อ้อยที่เก็บเกี่ยว เมื่ออายุ 12 เดือน อาจมีลำต้นสูงประมาณ 2-3 เมตร และมีเส้นผ่านศูนย์กลาง 2.5-5.0 เซนติเมตร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพันธุ์ สภาพแวดล้อม และการปฏิบัติรักษาของชาวไร่ ลำต้นประกอบด้วยข้อและปล้องจำนวนมาก ทั้งข้อและปล้องรวมเรียกว่า จอยต์ (Joint) ซึ่งอาจเรียกกง่าย ๆ ว่า "ปล้อง" อ้อยที่ตัดเมื่ออายุ 12 เดือน จะมีปล้อง 20-30 ปล้อง ในระยะห่างปล้องอ้อยจะมีปล้องเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย

ประมาณเดือนละ 3 ปล้อง แต่ละปล้อง เมื่อโตเต็มที่จะยาวประมาณ 10-15 เซนติเมตร ความยาวของปล้องขึ้นอยู่กับพันธุ์ และสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะน้ำ ปล้องที่เกิดในช่วงที่มีน้ำพอเหมาะ จะยาวกว่าปล้องที่เกิดในช่วงที่มีน้ำมากหรือน้อยเกินไป อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะได้รับน้ำอย่างเหมาะสม ความยาวของปล้องก็จะแตกต่างกัน คือ ปล้องที่อยู่ตอนโคนต้นจะสั้นมาก และค่อยๆ ยาวขึ้น แล้วก็จะสั้นลงอีกเมื่อใกล้ยอด ลักษณะดังกล่าวปรากฏในอ้อยที่ไม่มีดอก ส่วนอ้อยที่มีดอกปล้องที่รองรับช่อดอก จะมีความยาวที่สุด แล้วลดลงตามลำดับ จนกระทั่งถึงส่วนที่ปล้องมีความยาวใกล้เคียงกัน

2.1 รูปร่างของปล้อง (Internode Patterns) ปล้องมีรูปร่างแตกต่างกันตามชนิดและพันธุ์ เช่น เป็นรูปทรงกระบอก (Cylindrical) มัดข้าวต้ม (Tumescent) กลางคอด (Bobbin-Shaped) โคนใหญ่ (Conoidal) โคนเล็ก (Obconoidal) หรือโค้ง (Curved) การจัดเรียงของปล้องอาจเป็นแนวเส้นตรง หรือซิกแซกก็ได้

2.2 สีของลำต้น (Stalk Color) สีของลำต้นแตกต่างกันตามพันธุ์และสภาพแวดล้อม โดยทั่วไปมีสีแตกต่างกันตั้งแต่สีเขียวอ่อนจนถึงสีม่วงแก่เกือบดำ สีต่างๆ เหล่านี้เกิดจากรงควาส (Pigments) ที่เป็นพื้นฐาน 2 ชนิด คือ

2.2.1 สีเขียวเกิดจากคลอโรฟิลล์ (Chlorophyll) ซึ่งอยู่ในเนื้อเยื่อของลำต้นในส่วนที่เรียกว่า เอพิเดอร์มิส (Epidermis) และส่วนที่อยู่ถัดเข้าไป

2.2.2 สีแดงเกิดจากแอนโทไซยานิน ปริมาณของรงควาสทั้ง 2 ชนิดนี้มีมากน้อยแตกต่างกันไป พวกที่มีแอนโทไซยานินอยู่มาก ลำต้นก็จะออกสีแดง ในทำนองเดียวกันที่มีคลอโรฟิลล์อยู่มากก็จะเป็นสีออกเขียว นอกจากนี้ก็อาจมีรงควาสอื่นๆ ปนอยู่อีก เช่น รงควาสสีแดงปนเหลืองหรือส้ม ได้แก่ คาโรทีนอยด์ (Carotenoid) และรงควาสสีเหลือง ได้แก่ แซนโทฟิลล์ (Xanthophyll) เป็นต้น

3 ส่วนประกอบของข้อและปล้อง ข้อและปล้องประกอบด้วยส่วนต่างๆ

3.1 ตา (Bud หรือ Eye) เกิดที่ข้อในบริเวณเกิดราก (Root Band) ปกติแต่ละข้อมีหนึ่งตาเกิดสลับกันคนละข้างของลำต้น ในบางกรณีบางข้ออาจไม่มีตา หรือมีมากกว่าหนึ่งตาก็ได้ ขนาดรูปร่าง และลักษณะของตาขึ้นอยู่กับพันธุ์

3.2. บริเวณเกิดราก (Root Band หรือ Rooting หรือ Root Zone) คือ อาณาเขตที่อยู่ระหว่างรอยกาบ และวงเจริญ เป็นที่เกิดของปมราก ความกว้างของบริเวณนี้ไม่ค่อยสม่ำเสมอ ด้านที่มีต้ามักจะกว้างกว่าด้านที่อยู่ตรงข้าม สี ความกว้าง และปริมาณไข (Wax) ที่เกาะตลอดจนระดับของบริเวณนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนของปล้องแตกต่างกันตามพันธุ์

3.3 ปมราก (Root Primordia หรือ Root Initials) เป็นจุดเล็กๆ ในบริเวณเกิดราก รากจะเจริญออกมาจากปมเหล่านี้ ปมรากที่อยู่ตอนบนมีขนาดเล็กกว่าตอนล่าง สี ขนาด จำนวนแถว และการจัดเรียงของปมรากเป็นลักษณะประจำพันธุ์

3.4 วงเจริญหรือวงแหวน (Growth Ring) คือ ส่วนที่มีลักษณะคล้ายวงแหวนเรียบที่อยู่เหนือบริเวณเกิดราก เป็นส่วนที่มีไซเคาะน้อยมาก มีสีแตกต่างกันตามพันธุ์ การที่เรียกวงเจริญก็เพราะ ส่วนนี้จะเจริญเติบโตอย่างเห็นได้ชัดในอ้อยที่ล้ม ส่วนของวงเจริญด้านล่างจะยึดตัวมากกว่า ทำให้ลำต้นตั้งขึ้น วงเจริญอยู่ตรงกับตาอาจโค้งขึ้นเหนือตา หรือผ่านไปทางด้านหลังตาก็ได้ ซึ่งเป็นลักษณะประจำพันธุ์เช่นกัน

3.5 รอยกาบ (Leaf Scar หรือ Sheath Scar) เป็นรอยที่เกิดขึ้นหลังจากกาบใบหลุดแล้ว การหลุดยากหรือง่ายของกาบใบเป็นลักษณะประจำพันธุ์ นอกจากนี้ลักษณะบางอย่าง เช่น ความลาดเท และความยื่นตรงได้ตาก็เป็นลักษณะประจำพันธุ์เช่นเดียวกัน

3.6 วงไซ (Wax Ring) คือ ส่วนของปล้องที่มีไซเคาะมากกว่าส่วนอื่นๆ มีลักษณะเป็นวงแหวน อยู่ใต้รอยกาบ ส่วนนี้อาจจะคอดหรือเสมอกับลำต้น ซึ่งเป็นลักษณะประจำพันธุ์

3.7 รอยแตกตื้น หรือ รอยแตกลายงา (Corky Cracks) คือ รอยแตกเล็กๆ ที่ผิวหรือเปลือกของลำต้นตามความยาวของปล้อง ลักษณะและปริมาณของรอยแตกขึ้นอยู่กับพันธุ์และสภาพแวดล้อม

3.8 รอยแตกลึก (Growth Crack หรือ Rind Crack) เป็นรอยแตกขนาดใหญ่ เกิดตามความยาวของลำต้นลึกเข้าไปในเนื้ออ้อย รอยแตกส่วนมากมักจะยาวตลอดปล้อง ปล้องละรอยและรอยดังกล่าวมักเกิดขึ้นในบางปล้องเท่านั้น การเกิดรอยแตกลึกขึ้นอยู่กับพันธุ์และสภาพแวดล้อม

3.9 รอยตกรสเกิด (Corky Patch) เป็นรอยแตกตื้นๆ ที่ผิวคล้ายตกรสเกิด จำนวนและลักษณะที่เกิด ขึ้นอยู่กับพันธุ์และสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน

3.10 ร่องตา (Bud Furrow หรือ Bud Groove) เป็นร่องที่เกิดขึ้นที่ปล้องซึ่งอยู่ตรงและเหนือตาขึ้นไป บางพันธุ์อาจไม่มี สำหรับพันธุ์ที่มีร่องนี้อาจยาว สั้น ตื้น หรือลึก ซึ่งเป็นลักษณะประจำพันธุ์

เมื่อตัดลำต้นออกตามขวางจะปรากฏส่วนที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด 3 ส่วน คือ ส่วนนอกสุดซึ่งมีความแข็งมาก เรียกว่า เปลือก (Hard Rind) ถัดเข้าไปซึ่งนิ่มกว่า เรียกว่า เนื้ออ้อย (Flesh) ประกอบด้วยเซลล์ ที่ทำหน้าที่เก็บน้ำตาล (Parenchyma หรือ Storage Cells) และไฟเบอร์ (Fiber) ซึ่งส่วนหลังนี้จะเห็นได้ชัดเมื่อฝนรอยตัด จากการศึกษาด้วยกล้องจุลทรรศน์ ปรากฏว่า ส่วนที่เป็นเปลือกประกอบด้วยเซลล์ผิวหนา ซึ่งมีลิกนิน (Lignin) เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ เปลือกทำหน้าที่ให้ลำต้นแข็งแรง และป้องกันส่วนที่อยู่ภายในลำต้น ส่วนที่เป็นไฟเบอร์นั้นความจริงก็คือ ท่อน้ำ ท่ออาหารนั่นเอง ในลำต้นหนึ่งๆ มีท่อดังกล่าวอยู่ประมาณ 1,200 ท่อ ความหนาแน่นของไฟเบอร์มีมากที่บริเวณใกล้เปลือก และมีน้อยลง เมื่อใกล้จุดกึ่งกลาง ของลำต้น ที่จุดกึ่งกลางอาจจะตัน หรือมีรูเล็กๆ นอกจากนี้บริเวณใกล้จุดกึ่งกลางมักจะมีไส้ (Pith) รวมเป็นกลุ่ม หรืออาจกระจายอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นลักษณะประจำพันธุ์ ในส่วน

ที่เป็นปล้อง ท่อน้ำ ท่ออาหารจะขนานกันไป แต่ที่ข้อจะแยกตัวออก บางส่วนไปสู่ออกรูปที่อยู่ที่ถัดขึ้นไป บางส่วนแยกสู่กาบใบ ปุ่มราก หรือตา เป็นต้น

ส่วนที่นูนซึ่งอยู่รอบๆ ไฟเบอร์ คือ เซลล์ ซึ่งทำหน้าที่เก็บน้ำตาลนั่นเอง เมื่ออ้อยถูกบีบด้วยลูกหีบ เซลล์เหล่านี้จะแตก ปล่อน้ำตาลที่อยู่ภายในออกมา ความแข็ง หรือความนูนของเนื้ออ้อยก็ขึ้นอยู่กับปริมาณ และคุณภาพของไฟเบอร์ ซึ่งขึ้นอยู่กับพันธุ์ และสภาพแวดล้อม พวกอ้อยเคี้ยวลำใหญ่ นุ่ม เช่น อ้อยสิงคโปร์ และมอริเชียส มีไฟเบอร์น้อยกว่าร้อยละ 10 ส่วนพวกลำเล็กและแข็ง เช่น พันธุ์ซีโอ 281 (Co 281) อาจถึงร้อยละ 17 เป็นต้น

4. ใบอ้อยมีลักษณะคล้ายใบข้าว แต่มีขนาดใหญ่และยาวมากกว่าใบ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ กาบใบ และแผ่นใบ กาบใบ คือ ส่วนที่ติด และโอบรอบลำต้นทางด้านที่มีตา การโอบรอบลำต้นของกาบจะสลับข้างกัน เช่น ใบหนึ่งขวาทับซ้าย ใบถัดขึ้นไปซ้ายจะทับขวา ฐานกาบใบกว้างที่สุดแล้วเรียวยาวสู่ปลายแผ่นใบ ได้แก่ ส่วนที่อยู่ต่อกาบใบขึ้นไป ทั้งสองส่วนแยกจากกันตรงรอยต่อ (Blade Joint) ด้านในของรอยต่อนี้จะมีส่วนยื่นเป็นเยื่อบางๆ รูปร่างคล้ายกระจับเรียกว่า ลิ้นใบ (Ligule) ที่ส่วนปลายของกาบใบ จะมีความกว้างมากกว่าฐานของแผ่นใบ จึงทำให้มีส่วนเกินซึ่งมักจะยื่นขึ้นไปข้างบนเรียกว่า หูใบ (Auricle) ซึ่งอาจจะมียางข้างเดียว หรือไม่มีเลยก็ได้ ในกรณีที่มีข้างเดียวมักจะอยู่ด้านในเสมอ ลักษณะ และรูปร่างของลิ้นใบ และหูใบแตกต่างกันตามพันธุ์ กาบใบส่วนมากมักมีสีแตกต่างจากตัวใบ เช่น สีเขียวอ่อนหรือเขียวอมม่วง เป็นต้น ที่หลังกาบใบอาจมีขนและมีไขเกาะ เหล่านี้ล้วนเป็นลักษณะประจำพันธุ์ทั้งสิ้น

ถัดจากกาบใบขึ้นไปเป็นแผ่นใบ ซึ่งมีแกนใบหรือแกนกลางใบแข็ง ทำให้แผ่นใบตั้งอยู่ได้ ความยาวของแผ่นใบแตกต่างกันตามพันธุ์ บางพันธุ์อาจยาวมากกว่า 2 เมตร แผ่นใบมีฐานแคบแล้วกว้างออก จนถึงกว้างที่สุดแล้วเรียวยาวสู่ปลายใบซึ่งแหลม ขอบใบมีลักษณะเป็นฟันเลื่อยคม ที่ฐานของแผ่นใบด้านหลังจะพบพื้นที่ลักษณะคล้ายสามเหลี่ยม 2 รูป ขนกันที่แกนกลางใบเรียกว่า ดิวแล็ป (Dewlap) ขอบของดิวแล็ปมีลักษณะเป็นคลื่นยืดหยุ่นได้ ซึ่ง ช่วยลดการฉีกขาดของใบเมื่อถูกลม รูปร่างลักษณะและสี ของดิวแล็ป แตกต่างกันไปตามพันธุ์

การเจริญเติบโตของใบทั้งหมดเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับปริมาณและคุณภาพของผลผลิตเมื่อเก็บเกี่ยว การวัดความเจริญเติบโตของใบ นิยมวัด โดยวิธีเปรียบเทียบ เทียบพื้นที่ใบ กับพื้นที่ดิน ซึ่งใบเหล่านั้นปกคลุมอยู่ หรืออาจจะพูดเป็นอัตราส่วนระหว่างพื้นที่ใบต่อ หน่วยของพื้นที่ดิน ซึ่งนิยมเรียกกันว่าดัชนีสันพื้นที่ใบ (leaf Area Index หรือ LAI)

ในระยะแรกของการเจริญเติบโต อ้อยจะมีใบ ขนาดเล็กและมีจำนวนน้อย ประกอบกับการปลูก ระยะห่าง ทำให้ดัชนีสันพื้นที่ใบมีค่าน้อยกว่า 1 เมื่อมีการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น ใบมีขนาดใหญ่ขึ้น และมี จำนวนมากขึ้น แต่พื้นที่ดินมีขนาดคงที่ ทำให้ดัชนีสันพื้นที่ใบมีค่าเพิ่มขึ้น โดยลำดับเมื่อดัชนีสันพื้นที่ใบมีค่า เท่ากับ 1 หมายความว่า ถ้าเอาใบอ้อยทั้งหมดในขณะนั้น มาเรียงต่อกันก็จะเท่ากับพื้นที่ดินซึ่ง

ใบเหล่านี้ นั้นคลุมอยู่พอดี เมื่อปล่อยให้มีการเจริญเติบโตต่อไป พื้นที่ใบอ้อยก็จะเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้ ดัชนีพื้นที่ ใบมีค่ามากกว่า 1 และค่านี้จะเพิ่มต่อไปจนกระทั่ง สูงสุดเมื่ออายุประมาณ 6-8 เดือน หลังจากนั้น ก็จะค่อยๆ ลดลงจนกว่าจะถึงเวลาเก็บเกี่ยว ในขณะที่ อายุ 6-8 เดือนนั้น ดัชนีพื้นที่ใบจะมีค่า ประมาณ 3.0-7.8 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพันธุ์ และสภาพแวดล้อม จำนวนใบสดแต่ละลำแตกต่างกันไปตามพันธุ์ และอายุเมื่อเติบโตเต็มที่คือประมาณ 8 เดือนจะมี ใบที่คลี่เต็มที่ 8-12 ใบ จำนวนใบจะเหลือน้อยลง ในสภาพแห้งแล้งหรือหนาวเย็น เมื่อเกิดใบใหม่ที่ยอด ใบแก่ที่อยู่ส่วนโคนต้นก็จะเสื่อมโทรมลงและตายไปในที่สุด สาเหตุสำคัญที่ทำให้ใบข้างล่างตายไปก็คือ การถูกบังแสงแดด

5. ช่อดอก ช่อดอก (Inflorescence) ดอกอ้อยเกิดเป็น ช่อที่ยอดของลำต้น ช่อดอกมี ลักษณะคล้ายหัวลูกศร จึงมีชื่อเรียกโดยเฉพาะว่า "แอร์โรว์" (Arrow) การออกดอก ขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายอย่าง เช่น พันธุ์ อายุ และสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมที่สำคัญ ได้แก่ ช่วงแสง (Photoperiod) หรือความยาว ของวัน อุณหภูมิ และความชื้น ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีอย่างเหมาะสม เป็นเวลานานพอ จึงจะทำให้อ้อยออกดอก

การออกดอกเริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนสภาพ ของตายอด (Vegetative Bud) ซึ่งตามปกติ จะเจริญ เป็นใบ ช่อและปล้องไปเป็นตาดอก (Floral Bud) การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นเป็นเวลานาน หลายสัปดาห์ ก่อนที่ช่อดอกจะปรากฏ ลักษณะที่เห็นชัดภายหลัง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ แผ่นใบ จะเริ่มหดสั้นลง โดยลำดับจนถึงใบสุดท้ายซึ่งสั้นที่สุดเรียกว่า ใบธง (Flag leaf) ในขณะที่แผ่นใบเริ่ม หดสั้นลงนั้น กาบใบก็จะยึดตัวยาวเพิ่มขึ้นโดยลำดับจนกระทั่งยาวที่สุด คือ กาบของใบธงนั่นเอง การยึดตัว ของปล้อง เป็นไปทำนองเดียวกันกับกาบใบ

ทางพฤกษศาสตร์ ช่อดอกอ้อยเป็นช่อดอก แบบโอเพนบรานชด์ แพนิกิล (Open-Branched Panicle) มีความยาวไม่รวมก้านช่อดอกประมาณ 30-60 เซนติเมตร ช่อดอกประกอบด้วยแกนกลาง (Main Axis) ก้านแขนงใหญ่ ซึ่งแยกออกจากแกนกลาง และก้านแขนงรอง ซึ่งแยกจากก้านแขนงใหญ่ แล้วจึงจะถึงตัวดอก (Spikelet) อย่างไรก็ตามที่บางทีก็มี ก้านแขนงย่อยต่อกับก้านแขนงรองอีกที่หนึ่งก่อน ที่จะถึงตัวดอก ก้านแขนงที่ติดกับตัวดอกมีลักษณะ เป็นท่อนสั้นเชื่อมติดต่อกัน เมื่อดอกโรย ช่อต่อเหล่านี้ จะหลุดจากกัน

6. ดอก ดอกอ้อยมีขนาดเล็กมาก เกิดเป็นคู่ๆ ในแต่ละคู่นี้ดอกหนึ่งจะมีก้าน (Pedicelled หรือ Stalked-Spikelet) ส่วนอีกดอกหนึ่งไม่มีก้าน (Sessil-Spikelet) ที่รอบฐานของแต่ละดอก มีขนยาว สีขาวคล้ายไหมจำนวนมากเรียกว่า บริสเทิล หรือคัลลัสแฮร์ (Bristle หรือ Callus Hair) ก่อนดอกบาน ขนเหล่านี้จะแนบอยู่กับตัวดอก เมื่อดอกบาน ก็จะกางออกโดยรอบเป็นรัศมี ทำให้ดู คล้ายทำด้วยไหม ทั้งช่อแต่ละดอกมีกลีบดอก 3 กลีบ เรียงจากข้างนอกเข้าไปเรียกว่า กาบนอก (Outer Glume) กาบใน (Inner Glume) และสเตอราลล์เลมมา (Sterile lemma) หรือกาบที่สาม (Third Glume) ตามลำดับ

ดอกอ้อยเป็นดอกที่สมบูรณ์ คือ มีทั้งส่วน ที่เป็นเพศผู้และเพศเมียอยู่ในดอกเดียวกันส่วนของเพศผู้ประกอบด้วยอับเกสร (Anther) ซึ่งมีลักษณะ ยาวรี 3 อับ แต่ละอับมีก้านอับเกสร (Filament) เวลาดอกบานก้านนี้จะยึดตัวส่งอับเกสรออกมาภายนอก และต่อมา อับเกสรก็จะแตกออกปล่อยละอองเกสร (Pollen Grain) ออกมาผสมตัวเองหรือลอยไป ตามลม ส่วนของเพศเมียประกอบด้วยรังไข่ (Ovary) 1 รัง และ stigma (Stigma) ซึ่งปลายแยกออกเป็น 2 แฉก ลักษณะคล้ายขนนกเรียกว่า ฟีทเทอร์รี่ stigma (Feathery Stigmas) หลังจากได้รับการผสมรังไข่ก็จะเจริญเป็นเมล็ดต่อไป

ดอกอ้อยจะเริ่มบานตอนเช้าตั้งแต่เวลา 06.00 – 10.00 น. โดยจะเริ่มจากปลายช่อดอก และปลาย ของก้านแขนงรอง หรือก้านแขนงย่อย ลงสู่โคน ช่อดอกทั้งช่อจะบานหมดในเวลาประมาณ 7-10 วัน

ระยะการเจริญเติบโตของอ้อย (อภิชาติ ศรีสอาด และทองพุล วรรณโพธิ์, 2556: 24-25)

1. ระยะการงอก (Germination Phase) ระยะนี้เริ่มตั้งแต่ปลูกจนกระทั่งหน่อโผล่พ้นดิน ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 2-3 สัปดาห์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น พันธุ์ การปฏิบัติต่อท่อนพันธุ์ และความหนาของดินที่กลบท่อนพันธุ์ เป็นต้น หน่อที่เกิดจากตาของท่อนพันธุ์ เรียกว่าหน่อแรก (Primary Shoot) หรือหน่อแม่ (Mother Shoot) จำนวนท่อนพันธุ์ที่งอกต่อไร่จะเป็นตัวกำหนดจำนวนกออ้อยในพื้นที่นั้น

2. ระยะการแตกกอ (Tillering Phase) ในระยะงอกนั้นอ้อยแต่ละตาจะงอกขึ้นมาเพียงต้นเดียวเท่านั้น และเมื่อเติบโตพอสมควรจึงจะมีการแตกกอ การแตกกอเป็นลักษณะสำคัญของพืชตระกูลหญ้ารวมทั้งอ้อย เกิดขึ้นเนื่องจากตาที่อยู่ส่วนโคนของลำต้นใต้ดินของหน่อแรกเจริญออกมาเป็นหน่อชุดสองและจากหน่อชุดที่สองก็เจริญเป็นหน่อชุดสามหรืออาจจะมีหน่อชุดต่อไปอีกทำให้มีจำนวนหน่อหรือลำต้นเพิ่มขึ้นในระยะนี้อิทธิพลของยอดย่อมมีน้อยมาก จึงไม่สามารถยับยั้งการเจริญเติบโตของตาที่อยู่ส่วนโคนได้ ระยะแตกกอเป็นระยะต่อเนื่องกับระยะงอก การแตกกอจะเริ่มเมื่ออายุประมาณ 1.5 เดือนเป็นต้นไป แต่ระยะที่มีการแตกกอมากที่สุดอยู่ระหว่าง 2.5-4 เดือน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างตามที่กล่าว หน่อที่แตกออกมาทั้งหมดในระยะแตกกอนี้จะเหลือเพียงประมาณครึ่งหนึ่งเมื่อถึงเวลาเก็บเกี่ยว หน่อที่อ่อนแอกว่า จะตามไปเพราะการแข่งขันกันเพื่อปัจจัยในการเจริญเติบโต เช่น แสงแดด น้ำ และธาตุอาหาร เป็นต้น จำนวนลำต้นต่อกอขณะเก็บเกี่ยวขึ้นอยู่กับจำนวนหน่อในระยะแตกกอนี้

3. ระยะย่างปล้อง (Stall Elongation phase) ในระยะนี้เป็นระยะต่อเนื่องกับการแตกกอ ระยะนี้จะมีการเพิ่มขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางและความยาวของปล้องอย่างรวดเร็ว ทำให้อ้อยทั้งลำต้นเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วด้วย ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่อายุประมาณ 3-4 เดือนจนถึงอายุประมาณ 7-8 เดือน หลังจากนั้นการเจริญเติบโตจะมีน้อยลงและจะเริ่มมีการสะสมน้ำตาลเพิ่มขึ้น ขนาดและความยาวของ

แต่ละต้นในระยะนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับน้ำหนักรากแต่ละลำต้นและน้ำหนักแต่ละลำต้นมีผลโดยตรงต่อการผลิตน้ำหนักรากของอ้อยทั้งไรเมื่อเก็บเกี่ยว

ฤดูกาลปลูกอ้อย (อภิชาติ ศรีสอาด และทองพูล วรรณโพธิ์, 2556: 39-40)

การปลูกอ้อยของประเทศไทยมีฤดูกาลปลูกอ้อยแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิประเทศมีมากกว่า 90 % อาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ การปลูกอ้อยเพื่อส่งโรงงาน จะมี 3 ช่วงคือ หลังฝน (ข้ามแรง) ก่อนฝน (น้ำราด) และต้นฝน

1. การปลูกอ้อยข้ามแล้งจะดำเนินการหลังฝนหมด คือ ปลูกระหว่างเดือนตุลาคมถึงปลายเดือนพฤศจิกายนหรือจนกว่าดินจะหมดความชื้น คือความชื้นไม่เพียงพอที่อ้อยจะงอก เพื่อให้อ้อยงอกและเจริญเติบโตอย่างช้าๆ ในช่วงที่ไม่มีฝนตกจนกระทั่งต้นปักดำไปจะมีฝนตกบ้าง ดินที่เหมาะสมคือดินร่วนปนทรายหรือดินทราย

2. การปลูกอ้อยชลประทาน อ้อยน้ำราด จะดำเนินการก่อนฝน คือ หลังจากปลูกอ้อยข้ามแล้งหรือการรื้อต่อแล้วปลูกใหม่ ความชื้นในดินเหลือน้อยไม่เพียงพอที่อ้อยจะงอก จะต้องให้น้ำโดยใช้น้ำเพียงพอให้อ้อยงอกเพียงครั้งเดียว ปริมาณน้ำที่ให้ขึ้นกับความชื้นของดินขณะนั้น จะดำเนินการปลูกระหว่างเดือนธันวาคมถึงมีนาคม อากาศยังไม่ร้อนจัดสำหรับระยะเวลาจากกลางเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน ปกติอากาศร้อนจัดมาก ดินแห้งมาก การปลูกในช่วงนี้ถ้าให้น้ำแล้วกลบบางเกินไปตาอ้อยจะสุกไม่งอก หรือถ้าเกิดฝนตกหนักดินอัดแน่น อ้อยอาจจะเน่าไม่งอกฉะนั้นการปลูกอ้อยราวเดือนมีนาคมถึงเมษายน เป็นจุดเสี่ยง จะต้องติดตามสภาพดินฟ้าอากาศอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยให้อ้อยสามารถงอกและเจริญเติบโตได้จนเข้าสู่ฤดูฝนปกติ สภาพดินที่เหมาะสมคือดินเหนียวหรือดินร่วนเหนียวมักอยู่ในเขตชลประทานหรือมีแหล่งน้ำพอสมควร

3. การปลูกอ้อยต้นฝนจะดำเนินการเมื่อเริ่มเข้าสู่ฤดูฝน ซึ่งจะอยู่ในระหว่างปลูกระหว่างปลายเดือนเมษายนถึงกลางเดือนมิถุนายน ถ้าปลูกหลังจากนี้ไปแล้ว ผลผลิตและคุณภาพอ้อยจะลดลงตามลำดับ เพื่อให้อ้อยงอกและเจริญเติบโตได้จนเข้าสู่ฤดูฝนปกติ ดินที่เหมาะสมคือดินเหนียวหรือดินร่วนเหนียว โดยต้องมีการเตรียมดินและขักร่องร่อน ซึ่งปริมาณน้ำฝนที่เพียงพอต่อการงอกของอ้อย

ขั้นตอนและวิธีการปลูกอ้อย (อภิชาติ ศรีสอาด และทองพูล วรรณโพธิ์, 2556: 41-44)

1. การปรับปรุงดิน พื้นที่ดินต้องไม่มีตอไม้ ต้นไม้ หรือหิน ดินที่จะปลูกควรมีอินทรีย์วัตถุไม่น้อยกว่า 1 % ถ้ามีอินทรีย์วัตถุต่ำกว่าต้องปรับปรุงดิน เพื่อให้อินทรีย์วัตถุช่วยอุ้มน้ำและปลดปล่อยธาตุอาหารให้อ้อย ซึ่งอาจจะใช้ปุ๋ยพืชสด กากตะกอน ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยคอก ในปัจจุบันจะมีการใช้สารโพลีเมอร์ ช่วยอุ้มน้ำไว้ให้พืชใช้ พื้นที่ที่เหมาะสมและจัดการง่าย คือ ดินร่วนปนทราย ร่วนเหนียว ร่วนทราย สำหรับดินเหนียวต้องมีเครื่องมือเตรียมดินและปลูกที่พร้อมจึงจะได้ผลดี

2. การเตรียมดิน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดที่จะให้รากอ้อยได้หยั่งลึกลงไปหาน้ำและอาหาร และต้องเตรียมดินให้ละเอียดเพื่อให้ดินเก็บน้ำไว้ได้นานที่สุด โดยมีขั้นตอนและวิธีการ

- 2.1 ไถเปิดหน้าดินด้วยพาด 3 หรือพาด 4 หมักวัชพืช ปุ๋ยพืชสด เพื่อเก็บน้ำฝนไว้ใต้ดิน
- 2.2 หลังหมักพ่น พรวนด้วยพาด 7 หรือพาดพรวนออฟเสท (18 จาน หรือ 20 จาน)
- 2.3 ระเบิดดานด้วยริบเปอร์ หรือไถสั่ว เพื่อให้ดินดานแตก รากพืชหยั่งลงไปใต้และทำให้ดินมีอากาศ

2.4. พรวน 1-2 ครั้ง ให้ดินละเอียดและเรียบ เพื่อให้ดินเก็บความชื้นได้นาน

3. การเตรียมท่อนพันธุ์ สมารถใช้ได้ทุกพันธุ์ แต่ถ้าพันธุ์อ้อยโตเร็ว ล้มง่ายเนื่องจากอ้อยล้ม จะทำให้ผลผลิตและคุณภาพลดลง การเก็บเกี่ยวยาก ถ้าหากเป็นอ้อยโตช้า ในระยะแรกแล้วโตเร็วในช่วงหลัง อ้อยไม่ล้มจะเหมาะสมที่สุด อายุของท่อนพันธุ์ที่เหมาะสม คือ 8-10 เดือน ปลอดภัยจากโรคและแมลงไม่แตกแขนงขนาดของลำโตสม่ำเสมอ ถ้ามีลำเล็กปะปนห้ามนำไปปลูก การตัดพันธุ์ห้ามลอกกาบ ถ้าจะริดใบออกให้ริดขึ้นใหม่ให้มีตุ่มตาอ้อย การขนย้ายท่อนพันธุ์ ควรปลูกให้แล้วเสร็จภายใน 5 วัน ถ้าหลังจากนี้เปอร์เซ็นต์การงอกจะลดลงตามลำดับ ถ้าหากมีแหล่งน้ำและแรงงาน การนำพันธุ์อ้อยแช่น้ำ 24 ชั่วโมง จะช่วยฆ่าแมง หนอนที่ติดมากับอ้อยได้และจะทำให้อ้อยงอกเร็วขึ้น

4. การปลูกอ้อยมีทั้งปลูกด้วยแรงงานและเครื่องปลูก การใช้เครื่องปลูกจะเหมาะสมที่สุด เนื่องจากสามารถกำหนดความลึกของการปลูก ความหนาของการกลบและลูกกลิ้งบดทับเพื่อให้ดินสัมผัสกับท่อนอ้อย จะทำให้อ้อยงอกเร็วขึ้น และดินไม่สูญเสียความชื้น เครื่องปลูกอ้อยมีทั้งชนิดท่อน (Billet planter) และชนิดเสียบบนและเสียบท้าย ก่อนใช้เครื่องปลูกต้องตรวจความเรียบร้อยของเครื่องปลูก ตั้งแต่ใบมีด ลูกยาง เฟือง โซ่ เครื่องใส่ปุ๋ย ไบกลบ ลูกกลิ้ง สปริงอัดลูกกลิ้ง ทั้งหมดจะต้องอยู่ในสภาพสมบูรณ์

4.1 การใช้เครื่องปลูก การขับเครื่องปลูกให้ใช้เกียร์โลว์ 1 หรือ 1 เพื่อให้ท่อนพันธุ์ลงสม่ำเสมอ ถ้าหากเป็นพันธุ์อ้อยที่แตกกออ่อน ให้ใส่ท่อนพันธุ์คู่หรือซ้อนกันให้มาก เพื่อให้อ้อยเกิดมาก ถ้าหากท่อนพันธุ์แตกกอดีใส่ท่อนพันธุ์ซ้อนกันเล็กน้อย ปุ๋ยรองพื้นควรใช้สูตรที่มีไนโตรเจนและฟอสฟอรัสสูง เพื่อเร่งรากให้แข็งแรง และเร่งการแตกหน่อ เช่นสูตร 20-20-20 หรือ 16-20-0 ในดินเหนียวและ 16-16-8 หรือ 18-12-6 ในดินทรายหรือดินร่วนปนทราย อัตรา 50กก./ไร่ ระยะปลูกควรใช้ระยะ 1.5 เมตร เพื่อความสะดวกในการใช้เครื่องมือ บำรุงรักษา หรือเก็บเกี่ยว

4.2 การใช้แรงงานปลูกจะต้องมีความพร้อมทั้งรถแทรกเตอร์ยกร่อง คนงาน ท่อนพันธุ์ การกลบ ท่อนพันธุ์ จะต้องให้แล้วเสร็จในเวลาใกล้เคียงกัน โดยมีขั้นตอน

4.2.1 การเปิดร่อง ควรใช้ไถหัวหมูติดตั้งถึงปุ๋ย เพราะจะเปิดร่องเป็นรูปตัววี การสูญเสียความชื้นจะน้อยกว่าใช้พาดจาก ซึ่งเปิดร่องกว้างความลึก 20-25 ซม. พร้อมกับปุ๋ยรองพื้นตามสูตร และอัตราที่ได้กล่าวมาแล้ว ระยะปลูก 1.50 เมตร ถ้าบำรุงรักษาด้วยเครื่องจักรและระยะปลูก 1.20 เมตร ถ้าบำรุงรักษาด้วยรถไถเดินตาม

4.2.2 ถ้าไถหัวหมูที่เป็ดร่องไม่ได้ติดตั้งถังปุ๋ยให้ใช้แรงงานคนหว่าน อัตรา 50 กก./ไร่ ถ้าบำรุงรักษาด้วยเครื่องจักร อัตรา 60 กก./ไร่ ถ้าบำรุงรักษาด้วยรถไถเดินตาม

4.2.3 วางท่อนพันธุ์ ถ้าหากพันธุ์อ้อยแตกกออ่อน เช่น เค.84-200 ให้วางท่อนคู่ให้โคนและปลายเหลื่อมกันกลางท่อน ถ้าพันธุ์ที่แตกกอดีให้วางท่อนพันธุ์เหลื่อมกันเล็กน้อยเพื่อลดการเสี่ยงจากส่วนโคน หรือปลายอ้อยที่อาจจะไม่งอก

4.2.4 สับท่อนพันธุ์ด้วยมีดที่คม 3-4 ตา/ท่อน ถ้ามากกว่านี้ตาอ้อยที่เกิดจากส่วนโคนจะไม่แตกกอ

4.2.5 กลบท่อนพันธุ์ด้วยแรงงานหรือใช้รถไถเดินตาม บางแห่งใช้แรงงานสัตว์ เช่น ควาย กลบหนาประมาณ 8-10 ซม.

4.2.6 ถ้าดินมีความชื้นไม่ค่อยดีนัก แต่เพียงพอสำหรับอ้อยที่งอก ให้ใช้แทรกเตอร์เหยียบในร่องอ้อย เพื่อให้ดินสัมผัสท่อนอ้อย และลดการสูญเสียความชื้น

การบำรุงรักษา (อภิชาติ ศรีสะอาด และทองพูล วรธนโพธิ์, 2556: 44-45)

การปลูกอ้อยและการดูแลรักษาง่ายกว่าการปลูกอ้อยต้นฝน และจะลดต้นทุน เรื่องการกำจัดวัชพืชได้มาก การบำรุงรักษามีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติ

1. หลังปลูกภายใน 3 สัปดาห์ ใช้คัทอะเว (Cutaway) พรวนดินคราดลูกหญ้าและจะเร่งให้อ้อยงอกพร้อมกันทั้งหมด คาดว่า 1 เมตร อ้อยจะต้องงอก 4-6 ต้น

2. หลังจากการปลูกประมาณ 10 สัปดาห์ ฝัງปุ๋ยกลางร่องด้วยเครื่องฝัງปุ๋ยลึก 20-30 ซม. หรือฝัງห่างโคนอ้อยประมาณ 30 ซม. เพื่อไม่ให้รากขาด ปุ๋ยแต่งงาน้าจะใช้สูตรที่มีไนโตรเจนสูงและโพแทสเซียมสูง เพื่อเร่งการเติบโต และเพิ่มความหวาน เช่น 22-7-18 หรือ 21-7-14 เป็นต้น อัตรา 50 กก./ไร่ เกษตรกรควรฝัງปุ๋ยลึกเพราะดินชั้นล่างมีความชื้น ปุ๋ยจะละลายได้ง่าย พืชจะนำไปใช้ได้ดี นอกจากนี้การฝัງปุ๋ยลึกยังช่วยลดการสูญเสียและวัชพืชไม่สามารถไปแย่งปุ๋ยได้

3. หลังจากการฝัງปุ๋ยแล้ว ถ้าหากอ้อยยังเล็กและมีวัชพืช ให้ใช้คราด 48 ซี่ คราดลูกหญ้า หรือใช้เครื่องมือ เอ็ม 1 พรวนคราดลูกหญ้า

4. ฉีดพ่นด้วยสารเคมีคุม-ฆ่าวัชพืช โดยเฉพาะ เวลปาร์-เค ซึ่งสามารถฉีดได้ผลดีในสภาพความชื้นน้อย สามารถฆ่าวัชพืชและยังคุมได้นานถึง 3 เดือน การฉีดพ่นยาคุม-ฆ่าวัชพืชให้ได้ผลดี มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติดังนี้

4.1 หัวฉีดจะต้องเป็นแบบพัดน้ำยาออกเป็นฝอยสม่ำเสมอ ถ้าไม่สม่ำเสมอให้เปลี่ยนหัวฉีดใหม่ทันที

4.2 อัตรายาต่อไร่จะต้องใช้ตามอัตราที่ฉลากยา กำหนด การที่จะใช้อัตรายาต่อไร่ตามอัตราที่ฉลากยา กำหนด นั้น จะต้องคำนวณน้ำที่ออกจากหัวฉีด และอัตราเร็ว การฉีดพ่นด้วยเครื่องจักร

จะคำนวณได้แม่นยำ แต่การใช้แรงงานคนฉีดพ่นจะมีปัญหาในเรื่องอัตรายาต่อไร่ เพราะบางคนเดินเร็ว บางคนเดินช้า วิธีการแก้ไข คือ ผสมยาลงในถัง 200 ลิตร 2 ถัง สำหรับคนเดินช้า 1 ถัง คนเดินเร็ว 1 ถัง

4.3 น้ำควรเป็นน้ำที่สะอาด

4.4 ขณะฉีดพ่นควรหลีกเลี่ยงไม่ให้ถูกใบหรือยอดอ้อย

4.5 เวลพาร์-เค ไม่ควรใช้ฉีดพ่นในลุ่ม ที่มีน้ำขัง จะทำให้อ้อยชะงักการเจริญเติบโต หรือตายและอย่าใช้ในสภาพแวดล้อมเป็นนาข้าว ถ้าใช้อัตรายาได้ตามกำหนด จะไม่มีวัชพืชขึ้นรบกวน อ้อยอีกเลย

5. ควรหมั่นสุ่มตรวจแปลงอ้อยของตนเองทุกสัปดาห์ เพื่อตรวจดูโรคที่สำคัญ เช่น แส้ดำ ใบขาวใบด่าง เหี่ยวเน่าแดง ฯลฯ ถ้าหากเห็นผิดปกติให้รีบขุดทำลาย หรือตรวจแมลง เช่น หนอนเจาะ ลำต้น ถ้าหากพบไขให้ทำลายไข่ ปล่อยแตนเบียนไข่ ถ้าพบหนอนให้ตัดต้นออก ถ้ากลายเป็นหนอนแล้ว ให้ปล่อยแตนเบียนหนอน

สรุปว่า อ้อยเป็นพืชเศรษฐกิจที่เกษตรกรนิยมปลูกกันมากมีหลายพันธุ์แตกต่างกันที่ความสูง ความยาวของข้อและสีของลำต้นอ้อยเป็นพืชเขตร้อน สามารถปลูกในดินทรายจนถึงดินเหนียวจัด แต่ดินที่เหมาะสมสำหรับปลูกอ้อย คือ ดินร่วนทราย หรือดินร่วนเหนียว มีค่า pH ตั้งแต่ 5.5-7 การปลูกอ้อยของประเทศไทยมีฤดูกาลปลูกอ้อยแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิประเทศโดยมากกว่า 90 % อาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ การปลูกอ้อยเพื่อส่งโรงงาน จะมี 3 ช่วง คือ การปลูกอ้อยข้ามแล้งจะดำเนินการหลังฝนหมดจนกว่าดินจะหมดความชื้น การปลูกอ้อยชลประทานจะดำเนินการก่อนฝน คือ หลังจากปลูกอ้อยข้ามแล้งหรือรอต่อแล้วปลูกใหม่ การปลูกอ้อยต้นฝนจะดำเนินการเมื่อเริ่มเข้าฤดูฝน ถ้าปลูกหลังจากนี้ไปแล้ว ผลผลิตและคุณภาพอ้อยจะลดลงตามลำดับ เพื่อให้อ้อยงอกและเจริญเติบโตได้จนเข้าสู่ฤดูฝนปกติ ซึ่งเกษตรกรต้องปลูกอ้อยตามขั้นตอนและบำรุงรักษาอย่างถูกวิธีเพื่อให้การปลูกได้ผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

โดยทั่วไปตลาดคือ สถานที่ซึ่งผู้ซื้อผู้ขายสินค้ามาพบกันและทำความตกลงในเรื่องประเภทและคุณภาพของสินค้าตลอดจนราคาที่จะซื้อจะขายสินค้ากันดังนั้นตลาดแรงงานคือสถานที่ที่นายจ้างผู้ต้องการซื้อแรงงานมาพบปะแล้วตกลงกับผู้ใช้งานซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการขายแรงงานเกี่ยวกับประเภทของแรงงานจำนวนแรงงานและคุณภาพของแรงงานที่ต้องการซื้อขายกันที่ระดับค่าจ้างที่เป็นราคาในอัตราใดอัตราหนึ่งทั้งนี้ต้องมีผู้ให้ความหมายของตลาดแรงงานไว้ ดังนี้

ความหมายของตลาดแรงงาน

จี. ลิปซี (1996) กล่าวว่า ตลาดแรงงาน คือ บริเวณซึ่งผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานทำความตกลงซื้อขายแรงงานซึ่งมีคุณภาพอย่างไรอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ (2519) กล่าวว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง การเจรจาหรือตกลงว่าจ้างระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน

Jakubauskas and Neil (1973) กล่าวว่า ตลาดแรงงาน คือ กระบวนการซึ่งอุปสงค์และอุปทานแรงงาน คุณภาพใดคุณภาพหนึ่งถูกนำเข้ามาให้เกิดความสมดุลกัน

แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้นซึ่งลักษณะของตลาดแรงงานแตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่นๆ คือ

1. ปัจจัยอื่นๆ ที่กำหนดเรื่องการทำงาน แรงงานไม่ใช่จะตกลงแลกเปลี่ยนซื้อขายแรงงานด้วยราคา (ค่าจ้าง) สูงอย่างเดียวเหมือนกับตลาดสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่มีความชีวิตจิตใจ แรงงานเมื่อบางคนชอบทำงานใกล้บ้าน สะดวกสบาย ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็ตาม แต่บางคนอาจจะเสนอขายได้ค่าจ้างสูง ดังนั้นค่าจ้างในแรงงานอย่างเดียวกันจึงอาจมีได้หลายระดับ

2. อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยเหมือนราคาสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีสภาพแรงงาน นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แน่นอนคงที่เพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่นายจ้างในด้านต้นทุนการผลิตและลูกจ้างจะรู้สึกว่าการทำงานของเขาไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเข้าออกจากรางาน (Problem Of labor Turnover)

3. การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Lack of Mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีหลายระดับไม่แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่างๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันก็ได้ และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้นก็อาจจะทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคง หรือไม่มีตำแหน่งงานว่างพอ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่นๆ ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่นๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันที และในบางครั้งอาจลดลงเพราะแรงงานอาจพอใจพักผ่อนเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง จำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558: 68-69)

สรุปได้ว่าตลาดแรงงาน คือ แหล่งที่นายจ้างหรือผู้ซื้อแรงงานและลูกจ้างหรือผู้ขายแรงงานพบกัน เพื่อตกลงทำสัญญาเข้าทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ซึ่งตกลงซื้อขายแรงงานกันตามระยะเวลาการจ้างงานในเวลาหนึ่งซึ่งตลาดแรงงานแตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่นๆ คือ อัตราค่าจ้างที่สูงไม่ได้เป็นเหตุให้ผู้ขาย

แรงงานยินดีถูกจ้างงานแต่ยังขึ้นกับความต้องการและความพอใจของแรงงานอีกด้วย เช่น แรงงานยินดีได้รับค่าจ้างน้อยลงแต่ได้ทำงานใกล้บ้าน หรือความมั่นคงและแน่นอนของรายได้ที่ได้รับจากนายจ้าง เป็นต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้เป็นกรอบและแนวคำถามของการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมของแรงงานไว้ต่อไป

ความสำคัญของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานมีความสำคัญหลายประการ กล่าวคือ

1. ตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับตลาดสินค้าและบริการ ทั้งนี้เพราะตลาดแรงงานเป็นตลาดปัจจัยการผลิตของหน่วยการผลิต หรือสถานประกอบการ และตลาดสินค้าและบริการเป็นตลาดของหน่วยครัวเรือน ที่ต้องการสินค้าอุปโภคบริโภค และบริการตามที่สมาชิกในครัวเรือนต้องการ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตลาดแรงงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ของผู้ใช้แรงงาน ผู้เป็นเจ้าของทุนมนุษย์ ส่วนตลาดสินค้าและบริการเป็นแหล่งของสินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นมาได้ด้วยเหตุนี้เองเมื่อมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ในตลาดแรงงานย่อมจะมีผลกระทบต่อตลาดสินค้าและบริการ หรือเมื่อมีปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นในตลาดสินค้าและบริการก็ย่อมจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานด้วย เช่น เมื่อมีจุดประสงค์ของสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้อุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้นด้วย หรือในกรณีที่ตลาดแรงงานตกอยู่ในภาวะวิกฤตอย่างหนึ่งก็ส่งผลให้ตลาดสินค้าและบริการ ต้องได้รับผลกระทบกระเทือนไปด้วย เป็นต้น

2. ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญ ในทางเศรษฐกิจหลายประการ และที่สำคัญก็คือตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถ ช่วยแก้ปัญหาการว่างงานได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้แรงงานได้มีส่วนสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของตลาด การช่วยให้ผู้ประกอบการได้มีโอกาสจ้างงานได้สะดวก และประหยัดอย่างเต็มที่ และตลาดแรงงานยังสามารถจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ได้ ตลาดแรงงานมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศชาติด้วย

2.1 ตลาดแรงงานมีความสำคัญทางสังคมหลายประการ เช่นกันและยังมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกับปัญหาเศรษฐกิจด้วย ก็คือ ตลาดแรงงานมีการให้โอกาสแก่ผู้ใช้แรงงานได้มีงานทำซึ่งเป็นการใช้เวลาที่มีค่าให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อชุมชนรวมทั้งการที่ได้ทำงานนี้ย่อมมีรายได้เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวรวมทั้งเพื่อเสียภาษีให้แก่รัฐด้วย อีกทั้งตลาดแรงงานยังมีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาความยากจน และในการช่วยสร้างความเป็นธรรมในสังคม การที่ประชากรส่วนใหญ่อยู่อันเกิดจากการทำงานก็จะเป็นการแก้ปัญหาสังคมด้านที่เลวร้ายได้กลับคืนดีต่อไป

2.4 ตลาดแรงงานมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่นคง และความสงบสุขในทางการเมือง การปกครองด้วย เพราะการที่มีความยากลำบากในการหางานทำและการมีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้นก็มักจะกลายเป็นปัญหาทางการเมือง และอาจลุกลามเป็นความไม่สงบในทางการเมืองดังที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในหลายประเทศ

2.5 ตลาดแรงงานเป็นเครื่องบอกถึง พฤติกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชนนั้น คือจิตสำนึก และความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์เพื่อตนเอง ครอบครัว และเพื่อชุมชนนอกจากนี้ ตลาดแรงงานยังสามารถบอกถึงพฤติกรรมของการดำรงชีพของสมาชิกในชุมชนนั้นว่ามีความมัธยัสถ์ หรือ ความฟุ่มเฟือยเพียงใด เป็นต้น

สรุปได้ว่าตลาดแรงงาน มีความสำคัญและเชื่อมโยงต่อทั้งตลาดสินค้าและบริการ เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ขอบเขตหรือพื้นที่นั้นๆ รวมทั้งมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมของชุมชนอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเชื่อมโยงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตลาดแรงงานไว้ด้วยเพื่อใช้ในการอภิปรายผลการศึกษาคือ

ประเภทของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานอาจจำแนกประเภทได้หลายแบบ ดังนี้

1. แบ่งตามเขตภูมิศาสตร์หรือการปกครอง เช่น ตลาดแรงงานในประเทศไทยอาจแบ่งเป็นตลาดแรงงานภาคกลาง ตลาดแรงงานภาคใต้ ตลาดแรงงานภาคเหนือและตลาดแรงงานภาคตะวันออก เฉียงเหนือ หรืออาจแบ่งระหว่างประเทศ เช่น ในยุโรป ในเขตตลาดร่วมที่ยอมให้คนงานข้ามไปทำงาน ระหว่างประเทศได้ การจำแนกตามเขตภูมิศาสตร์หรือการปกครอง เพื่อประโยชน์ในการแบ่งเขตการจัดหางานและการจัดทำข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

2. แบ่งตามอาชีพของผู้ใช้แรงงาน เช่น ตลาดแรงงานของช่างก่อสร้าง ตลาดแรงงานเสมียนพนักงาน ตลาดแรงงานของวิศวกร เป็นต้น เพื่อให้ง่ายแก่ผู้ที่ทำงานทำ จำเป็นต้องบอกอาชีพ ซึ่งนายจ้างมักจะระบุอาชีพพร้อมกับคุณสมบัติเพื่อแรงงานจะใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน เพราะการมีความรู้อย่างหนึ่งไปทำงานอีกอย่างหนึ่ง แรงงานอาจไม่ยอมทำงานก็ได้ดังนั้นจึงมีผู้คิดแยกประเภทอาชีพไว้ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดกลุ่มอาชีพมาตรฐาน (International Standard Classification of Occupation) เพื่อประเทศสมาชิกจะได้ถือตามและนำมาจัดทำในประเทศของตน

3. แบ่งตามอุตสาหกรรม (Industry) ประเภทต่าง เช่นอุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมรถยนต์ ตลาดอุตสาหกรรมปลากระป๋อง เป็นต้น

4. แบ่งตามกฎระเบียบการว่าจ้างแรงงาน แยกได้เป็น ตลาดแรงงานของรัฐและตลาดแรงงานของธุรกิจเอกชน ตลาดแรงงานของรัฐบาล ได้แก่ แรงงานที่เข้าไปทำงานให้แก่ทางราชการ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เรียกว่า เป็นข้าราชการลูกจ้าง แรงงานเหล่านี้เข้าไปทำงานโดยผ่านระเบียบกฎข้อบังคับตามที่กฎหมายกำหนดไว้แน่ชัดส่วนตลาดแรงงานธุรกิจเอกชน ได้แก่ แรงงานที่เข้าไปทำงานในภาคเอกชน ซึ่งสัญญาว่าจ้างไม่ได้มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป และอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. แบ่งตามการจ้างงานนอกระบบ คือ ตลาดแรงงานที่มีการว่าจ้างงานนอกระบบที่ไม่เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผน หรือ หลักเกณฑ์การจ้างงานในตลาดแรงงานดังกล่าวมาแล้วใน 4 ประเภทข้างต้น หรือตามคำจำกัดความของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กล่าวว่าการจ้างงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและไม่ได้รับความคุ้มครองตามหลักประกันทางสังคมเช่น แท็กซี่ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง หาบเร่แผงลอย แรงงานภาคเกษตร รวมถึงผู้ที่มีกิจการค้าเล็กๆ ทำโดยลำพังของตนเอง เป็นต้นไม่ใช่เพียงแต่สิทธิประโยชน์ทางด้านการทำงานของแรงงานนอกระบบที่ได้รับไม่เท่าเทียมกับแรงงานในระบบแล้ว ยังมีความแตกต่างที่แสดงถึง ความเหลื่อมล้ำทางสังคมของแรงงานนอกระบบอย่างเห็นได้ชัด เช่นแรงงานนอกระบบได้ค่าตอบแทนน้อย ได้งานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

สรุปได้ว่าตลาดแรงงาน สามารถจำแนกได้ตาม พื้นที่ อาชีพ อุตสาหกรรม และระเบียบการจ้างงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแรงงานในแต่ละประเภทเพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะของตลาดแรงงานไว้ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการแรงงาน

กลยุทธ์การจัดการแรงงาน คือ การใช้กลยุทธ์เพื่อทำให้การจัดการทรัพยากรแรงงานให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งก่อนที่จะศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาทำความเข้าใจถึงความหมายและความสำคัญของกลยุทธ์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงานก่อนเพื่อเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการแรงงานได้ดีขึ้น

ความหมายและความสำคัญของกลยุทธ์

Mary Coulter (2005: 5) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ขององค์กร Robert A. Pitts and David Lei (2006: 8) กล่าวว่า กลยุทธ์ประกอบด้วยทั้งแผน วิธีการ รูปแบบ ตำแหน่ง และมุมมอง และกลยุทธ์ในเชิงธุรกิจ หมายถึง แนวความคิดแผนซึ่งสามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้ กลยุทธ์เป็นการออกแบบเพื่อช่วยให้บริษัทมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องมีประสิทธิผล (Effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผลที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดีและบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดค่านึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสมดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการจัด

การองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์มีดังนี้ (บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ, 2549:10)

1. ช่วยให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจนสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์การ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ
4. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินกิจกรรมในอนาคต
5. ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสามารถลดความเสี่ยงได้

ความหมายและความสำคัญของการจัดการแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, (2550: 5-6) กล่าวว่า เป็นการดำเนินงานที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษาบุคลากรเพื่อให้องค์การหรือธุรกิจได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล

วิลาวรรณ รพีพิศาล, (2554: 3) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและมีความรู้ เพื่อทำให้องค์การหรือธุรกิจเติบโตและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้

บทบาทและหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 5 ข้อ ดังนี้ (จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี 2548: 15-16)

1. การสรรหา (Recruitment) เพื่อคัดเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานในองค์กรหรือธุรกิจอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ โดยเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ดีที่สุด
2. การพัฒนา (Development) พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร เพราะภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรแตกต่างกัน การพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลาภายใต้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อพัฒนาคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจหน้าที่มากยิ่งขึ้น

3. การรักษานักงาน (Retention) เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรโดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทน และการสรรหาหรือว่าจ้างที่เหมาะสมมาตรการในทำให้รักษาคนให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) องค์กรไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงาน อันเกิดจากการจ้างคนผิดมาทำงาน ซึ่งองค์กรคาดหวังว่าสามารถจ้างคนมาทำงานให้อย่างคุ้มค่าที่สุด

5. ธุรกิจทั่วไป (Administration) เป็นภารกิจที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรกิจทั่วไปโดยสภาพการปฏิบัติงานจะเป็น งานธุรกิจ ในปัจจุบันภารกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

สำหรับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงาน เป็นกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้

Kearn (2003: 23) กล่าวว่า กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นเจตนาและความชัดเจนที่จะจัดการกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร

Armstrong (2010: 47) กล่าวว่า กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นความตั้งใจขององค์กรและธุรกิจในการบูรณาการระหว่างนโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ของธุรกิจ

โดยกลยุทธ์เฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ (Specific Human Resource Strategies) ที่องค์กรหรือธุรกิจสามารถนำมาใช้เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้แก่ กลยุทธ์ดังต่อไปนี้ (Armstrong, 2010: 49)

1. การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางในการเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินการ

2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกลยุทธ์ในการสร้างได้มา การเก็บรักษาและถ่ายโอนและใช้ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงาน

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีทิศทางและทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมเพื่อให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อสังคมและสภาพแวดล้อม

4. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นกลยุทธ์หรือโปรแกรมที่ออกแบบขึ้นโดยการวางแผน พัฒนา และการปฏิบัติให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การจัดหาพนักงาน (Resourcing) เป็นกลยุทธ์เพื่อการดึงดูดและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้้องค์กรสามารถแข่งขันได้

6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง (Talent Management) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการที่องค์การจัดการกับการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง เพื่อให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและประสบความสำเร็จ

7. การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning And Development) เป็นกลยุทธ์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8. การให้รางวัล (Reward) เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนานโยบายและดำเนินการด้านการให้รางวัลกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานในระยะยาว

9. พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation) เป็นกลยุทธ์หรือแนวทางที่องค์การจะต้องดำเนินการในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การ พนักงาน และสภาพแรงงาน

10. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee Well-Being) เป็นกลยุทธ์ในการตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

11. ความผูกพันในงาน (Engagement) เป็นกลยุทธ์หรือนโยบายที่ออกแบบขึ้นเพื่อการพัฒนาและการนำไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานในการทำงานและองค์การ

สรุปว่า กลยุทธ์การจัดการแรงงานเป็นกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การที่ตั้งไว้ โดยผ่านกระบวนการจัดการแรงงานที่ประกอบด้วย การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษาแรงงานไว้ ซึ่งการจัดการแรงงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในการอภิปรายผลการศึกษาต่อไป

ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์

Maslow (1966: 388-389) กล่าวว่า ลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีต่างๆ ไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมมนุษย์ (General Theory Human Motivation) โดยมีสมมติฐานดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอันอื่นเข้ามาแทนที่

2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความจำเป็น หรือความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) เมื่อความต้องการในระดับต่างๆ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองทันที

ซึ่งทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มีลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ อาหารอากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม เช่น ความสะอาด การบริการสุขภาพ เมื่อความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนอง จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราต้องการความรัก ต้องการเพื่อน ความต้องการทางสังคมที่จะให้คนอื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่เป็นพวกเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการของคนจะมุ่งหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ และให้บุคคลอื่นยอมรับและต้องการให้ตนเองดูเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึง ต้องการมีชื่อเสียงโด่งดังในสังคม ต้องการรับการยกย่องสรรเสริญจากสังคม ต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ต้องการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการหรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการนี้แต่ละคนจะมีความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ จึงนับว่าเป็นความต้องการขั้นปลายสุดของศักยภาพบุคคล (Person's Potential) ที่บุคคลนั้นปรารถนาจะเป็นความต้องการจุดสุดยอดของมนุษย์ ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการขั้นพิเศษ ที่คนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษจากบุคคลทั่วไป

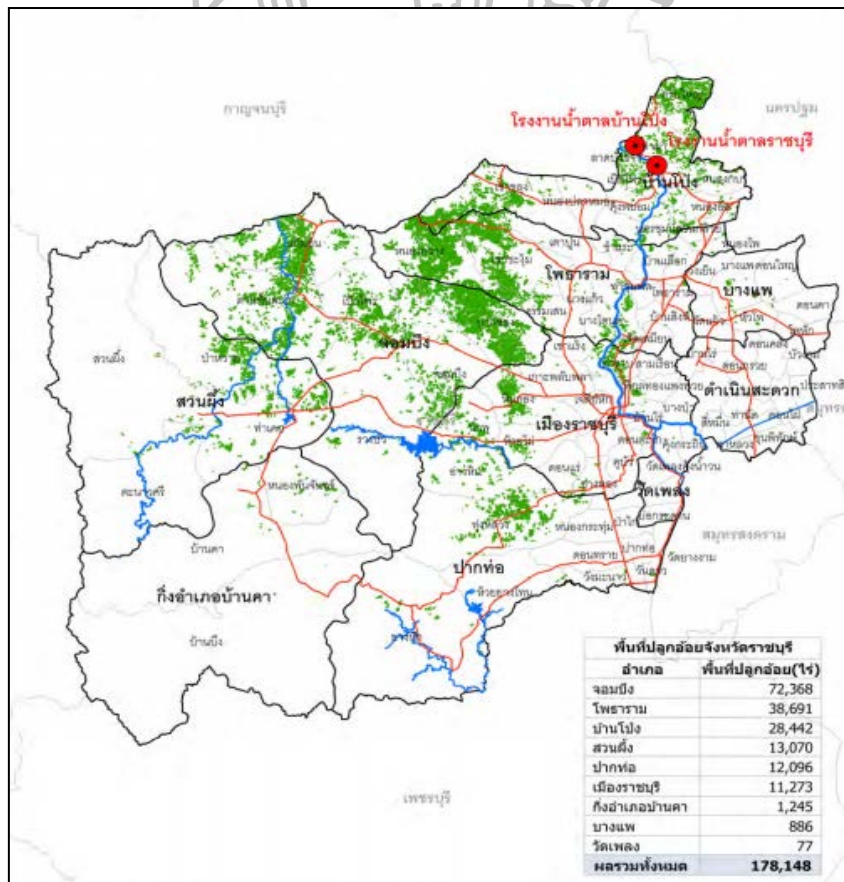
สรุปว่า ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นความต้องการลำดับขั้นของมนุษย์ ซึ่งเมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการแล้วจะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นตามลำดับ ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมของแรงงานและการตอบสนองความต้องการขององค์กรหรือนายจ้างต่อไป

ข้อมูลด้านพื้นที่ที่วิจัย

จังหวัดราชบุรีตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางด้านทิศตะวันตก มีพื้นที่ 3,247 ล้านไร่ หรือ 5,196 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 11.27 ของเนื้อที่ภาคตะวันตก 8 จังหวัด มีพื้นที่ชายแดนติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวพรมแดนสันปันน้ำ ระยะความยาว 73 กิโลเมตร จังหวัดราชบุรีอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 100 กิโลเมตร มีแม่น้ำแม่กลองเป็นแม่น้ำสายหลัก ไหลผ่านจังหวัดราชบุรีในเขตพื้นที่อำเภอบ้านโป่ง โพนาราม และอำเภอเมืองราชบุรี เป็นระยะทาง 67 กิโลเมตร (จังหวัดราชบุรี, 2558: 1-2)

อาณาเขตติดต่อ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดกาญจนบุรี
- ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดเพชรบุรี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และ สมุทรสงคราม
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์



ภาพที่ 1 พื้นที่ปลูกอ้อยและที่ตั้งโรงงานน้ำบาดในจังหวัดราชบุรี

จังหวัดราชบุรี แบ่งการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ 104 ตำบล 975 หมู่บ้านมีพื้นที่ทำการเกษตร 1,233,235 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 39.97 ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งอ้อยโรงงานเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดราชบุรี (ข้อมูลทั่วไปจังหวัดราชบุรี, 2557: 3, 18)

พื้นที่ปลูกอ้อยในจังหวัดราชบุรีที่อยู่อำเภอ 9 อำเภอ โดยอำเภอจอมบึง มีพื้นที่ปลูกอ้อยมากที่สุด คือ จำนวน 72,368 ไร่ รองลงมา คือ อำเภอโพธาราม มีพื้นที่ปลูกอ้อย 38,691 ไร่ อำเภอบ้านโป่งมีพื้นที่ปลูกอ้อย 28,442 ไร่ อำเภอสวนผึ้งมีพื้นที่ปลูกอ้อย 13,070 ไร่ อำเภอปากท่อมีพื้นที่ปลูกอ้อย 12,096 ไร่ อำเภอเมืองราชบุรีมีพื้นที่ปลูกอ้อย 11,273 ไร่ กิ่งอำเภอบ้านคา มีพื้นที่ปลูกอ้อย 1,245 ไร่ อำเภอบางแพมีพื้นที่ปลูกอ้อย 886 ไร่ และอำเภอวัดเพลงมีพื้นที่ปลูกอ้อย 77 ไร่ รวมทั้งจังหวัดมีพื้นที่ปลูกอ้อยทั้งหมด 178,148 ไร่ (รายงานพื้นที่ปลูกอ้อยปีการผลิต, 2558: 58)

สรุปว่า จังหวัดราชบุรีมีพื้นที่ปลูกอ้อยรวม 178,148 ไร่ ซึ่งมีการปลูกอ้อยถึง 9 อำเภอ จากทั้งหมด 10 อำเภอ โดยอำเภอจอมบึงมีพื้นที่ปลูกอ้อยมากที่สุด จำนวน 72,368 ไร่ รองลงมา คือ อำเภอโพธาราม มีพื้นที่ปลูกอ้อย 38,691 ไร่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร เวชประสิทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ตัวแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสม ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนการศึกษาคำวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ การออกแบบงาน การให้รางวัลและผลประโยชน์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ การฝึกอบรมและการพัฒนาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ การสอนงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ การออกแบบงานและการให้รางวัลและผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กระทำความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่าอิทธิพลทางตรงของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์จำแนกตามขนาดของโรงแรม พบว่า โรงแรมขนาดเล็กกลยุทธ์ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการออกแบบงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนโรงแรมขนาดใหญ่พบว่ากลยุทธ์ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การออกแบบ และการให้รางวัลและผลประโยชน์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับผลการศึกษาคำวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลยุทธ์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาของ วัชร เวชประสิทธิ์ (2557) ว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานและการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดซึ่งเป็นแนวทางในการศึกษาของผู้วิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานและสร้างความผูกพันกับแรงงานได้ ในระยะยาว

สำนักงานเกษตรอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี (2557) ในแผนพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ กล่าวว่าปัญหาการผลิตอ้อยในพื้นที่อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี คือ เกษตรกรส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องแรงงานคนในการเก็บเกี่ยวอ้อย ต้องไปจ้างแรงงานในภาคอีสานทุกๆ ปี และนับวันแรงงานตัดอ้อยจะลดน้อยลง

สรุปผลการศึกษาของสำนักงานเกษตรอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี(2557) ว่าปัญหาการผลิตอ้อยในพื้นที่อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี คือ เกษตรกรส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องแรงงานคนในการเก็บเกี่ยวอ้อย ต้องไปจ้างแรงงานในภาคอีสานทุกๆ ปี และนับวันแรงงานตัดอ้อยจะลดน้อยลง ซึ่งเป็นปัญหาในการศึกษาของผู้วิจัยศึกษาปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย

กัน ภู่อิน ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของอ้อย ที่ส่งผลต่อน้ำตาลทราย กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาลในจังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า พบว่าปัจจัยด้านค่าความหวานของอ้อยและวิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อย และสิ่งเจือปนของอ้อยเพราะเกี่ยวข้องกับราคาอ้อยที่เจ้าของไร้อ้อยจะได้รับผลกระทบโดยตรงการเก็บเกี่ยวอ้อยในปัจจุบันดำเนินการโดยแรงงานคนเป็นส่วนใหญ่การใช้เครื่องจักรกลเพื่อเก็บเกี่ยวอ้อยยังมีเป็นส่วนน้อยส่วนหนึ่งมาจากราคาเครื่องจักรที่แพงมากเป็นปัญหาในการลงทุนของเจ้าของไร้อ้อยเครื่องจักรกลที่โรงงานน้ำตาลซื้อมาเพื่อเก็บเกี่ยวอ้อยโดยให้บริการแก่เจ้าของไร้อ้อย ยังมีน้อยไม่เพียงพอ ปัจจุบันเจ้าของไร้อ้อยนิยมเผาอ้อย โดยการจุดไฟเผาก่อนเก็บเกี่ยวอ้อยเพราะสะดวกในการเก็บเกี่ยวด้วยแรงงานคน มากกว่าการใช้แรงงานคนหรือเครื่องจักรกลเก็บเกี่ยวอ้อยสดๆ วิธีการเก็บเกี่ยวโดยการจุดไฟเผาก่อนเก็บเกี่ยวอ้อย ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของอ้อยและราคาอ้อย สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงงานน้ำตาล ซึ่งพบว่าผู้บริหาร 6 ท่าน จาก 8 ท่านให้ข้อมูลตรงกันว่า อ้อยที่ถูกจุดไฟเผาก่อนเก็บเกี่ยว โรงงานน้ำตาลจะหักราคาอ้อยออกตันละ 20 บาท ส่วนอ้อยที่เก็บเกี่ยวแบบสดๆ ไม่ว่าจะใช้คนหรือเครื่องจักรกลก็ตามโรงงานน้ำตาลจะเพิ่มราคาให้อีกตันละ 20 บาท ถึง 70 บาทผู้บริหารอีก 2 ท่าน ให้ข้อมูลทำนองเดียวกับ 6 ท่าน เช่นกัน แต่จดจำอัตราการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของราคาอ้อยไม่ได้

สรุปผลการศึกษาของ กัน ภู่อิน ว่า คน คือ เครื่องมือเก็บเกี่ยวอ้อยที่ดีที่สุดแต่ปัจจุบันมีปัญหาเรื่องแรงงาน ทำให้แรงงานหายากในภาคการเกษตร ประกอบกับค่าแรงงานมีปรับตัวสูงขึ้นโดยผู้ประกอบการไร้อ้อยมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาของผู้วิจัยเพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานไร้อ้อยที่ขาดแคลน

ทัศนชัย ตรีสัตย์ (2556) ศึกษาเรื่องพบว่า เกษตรกรมีประสบการณ์ปลูกอ้อยเฉลี่ย 21.90 ปีซึ่งนับว่าเกษตรกรมีประสบการณ์ในการปลูกอ้อยมากแต่ยังพบว่าเกษตรกรบางรายยังมีปัญหาในการบริหารจัดการด้านไร่ทั้งด้านความรู้ทักษะความชำนาญและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เนื่องจากการรับรู้ข่าวสารของเกษตรกรด้านการประกอบอาชีพส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนบ้าน/ผู้นำท้องถิ่น ซึ่งรูปแบบการปลูกทักษะความรู้ต่างๆยังคงเป็นไปในลักษณะสืบทอดต่อกันมาขาดการถ่ายทอดผลงานวิจัยซึ่งมีอยู่มากมาลงสู่การปฏิบัติในแปลงเกษตรกรด้านเศรษฐกิจพบว่าเกษตรกรมีอาชีพทำไร่มีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 236.39 ไร่มีเครื่องจักรกลการเกษตรเพียงพอต่อการประกอบอาชีพใช้ทุนส่วนตัว และกู้ยืมเพื่อการปลูกอ้อยจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรใช้แรงงานเฉลี่ย 24.28 คนโดยมีรายได้เฉลี่ย 1,270,219.44 บาทมากกว่ารายจ่ายเฉลี่ย 727,215.69 บาททำให้เห็นว่าเกษตรกรสามารถประกอบอาชีพได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายชำระหนี้และเก็บออมสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ และปัญหาการปลูกอ้อยของเกษตรกรในอำเภออุทงจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่าเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยอำเภออุทงมีปัญหาด้านภัยธรรมชาติจากฝนแล้งในระดับความรุนแรงปานกลางด้านราคาผลผลิตจากนโยบายของรัฐในการประกาศราคาอ้อยขั้นต่ำล่าช้าในระดับความรุนแรงปานกลางด้านต้นทุนการผลิตจากราคาน้ำมันในระดับความรุนแรงมากด้านการบริหารจัดการไร่อ้อยเกี่ยวกับทักษะความชำนาญในการปลูกอ้อยในระดับความรุนแรงปานกลางและภาระหนี้สินจากแหล่งเงินในระบบ

สรุปผลการศึกษาของ ทัศนชัย ตรีสัตย์ (2556) ว่าเกษตรกรมีปัญหา เช่น ปัญหาด้านภัยธรรมชาติจากฝนแล้งปัญหาด้านราคาผลผลิตจากนโยบายของรัฐปัญหาด้านต้นทุนการผลิตจากราคาน้ำมันปัญหาด้านการบริหารจัดการไร่อ้อยเกี่ยวกับทักษะความชำนาญในการปลูกอ้อยและปัญหาภาระหนี้สินจากแหล่งเงินในระบบซึ่งเป็นปัญหาในการศึกษาของผู้วิจัยเพื่อแก้ไขปัญหากลยุทธ์ในการแก้ไขกับแรงงานได้ในระยะยาว

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2556) ศึกษาเรื่องปัญหาขาดแคลนแรงงานจากข้อมูลของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมากในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น โดยแรงงานที่ขาดแคลนเป็นแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า ส่วนรองลงมาคือแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) โดยสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร แรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น โดยสาขาหลักที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ ภาคอุตสาหกรรม รองลงมาคือ ภาคบริการและภาคเกษตรกรรม สำหรับการประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมหรือการจ้างงานรวม ปี 2555-2559 พบว่า ความต้องการกำลังคนโดยรวมมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.73 ต่อปี โดยสาขาหลักที่มีอัตราการขยายตัวของการจ้างแรงงานมากที่สุด คือ ภาคการเกษตรกรรม มีอัตราการขยายตัวของการจ้างงานเฉลี่ยร้อยละ 0.95 ต่อปี สำหรับการประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมหรือการจ้างงานรวมจำแนกตามสาขาการผลิตทั่วราชอาณาจักร

ปี 2555-2559 พบว่า ยังมีการผลิตกำลังคนไม่พื่อต่อความต้องการแรงงาน (อุปสงค์ส่วนเกิน) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามากที่สุดจำนวน 689,841 คน ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น และปรับเปลี่ยนรูปแบบการประกอบการยกระดับไปสู่การประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีแทนที่การประกอบการแบบใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการศึกษาของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2556) ว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและแรงงานได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น ทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งภาคเกษตรมีอัตราการขยายตัวของกำลังแรงงานมากที่สุด ผู้ประกอบการควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานเข้มข้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาของผู้วิจัยเพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานไร้อาชีวะที่ขาดแคลน

เสาวณี จันทะพงษ์ (2555) ศึกษาเรื่องภาวะการขาดแคลนแรงงานและพฤติกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานไทย: ผลการสำรวจการจ้างงานปี 2554 พบว่า ประเทศไทยจะมีการขาดแคลนแรงงานหรือมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเห็นได้อย่างชัดเจนจากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเริ่มมีน้อยกว่าอุปสงค์แรงงานตั้งแต่ปี 2014 หรือ 2557 และจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ สาเหตุเกิดจากอัตราการขยายตัวของ GDP สูงขึ้นตั้งแต่ปี 2553 และอัตราการว่างงานที่มีแนวโน้มลดลงจนเหลือเพียงร้อยละ 0.5 ในปัจจุบัน โดยสภาพปัญหาสำคัญของตลาดแรงงานไทยคือฟุ้งพางแรงงานไร้ฝีมือสูงถึงร้อยละ 80 และมีแรงงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 75 จากผลการสำรวจการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ พบว่าร้อยละ 40 ของธุรกิจขนาดเล็กประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และรุนแรงมากในแรงงานไร้ฝีมือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 81 มากที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้ประกอบการมีการแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานโดยให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา การเพิ่มค่าจ้างจูงใจ และใช้เครื่องจักรทดแทน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ธุรกิจควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในช่วงที่ยังหาแรงงานไม่ได้ และเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะแรงงานในภาคการเกษตรและธุรกิจ SMEs การพัฒนาและสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อวางแผนการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคเกษตรตามฤดูกาลของไทย และการสำรวจภาวะความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการศึกษาของ เสาวณี จันทะพงษ์ (2555) ว่าประเทศไทยมีการขาดแคลนแรงงานซึ่งมีการฟุ้งพางแรงงานไร้ฝีมือถึงร้อยละ 80 และมีแรงงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 75 โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและรุนแรงมาก ซึ่งผู้วิจัยจึงต้องทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการจัดการแรงงานที่มีแนวโน้มขาดแคลนมากขึ้น

ชมพูนุช วงศ์สุวรรณ (2555) วิจัยเรื่อง “การศึกษาโครงสร้างต้นทุนการผลิตอ้อยและการขนส่งอ้อยเข้าโรงงาน กรณีศึกษา : ตำบลบ่อสุวรรณ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี “กล่าวว่า ปัญหาขาดแคลนแรงงานตัดอ้อย แรงงานไม่เพียงพอ แนวทางแก้ไข คือ หันมาใช้เครื่องจักรช่วย เช่น รถตัดอ้อย รถตัดอ้อย มีข้อจำกัดคือ จะต้องเป็นเกษตรกรที่มีจำนวนพื้นที่เพาะปลูกจำนวนมากจึงจะคุ้มค่าการลงทุนโดยจะส่งผลดีในระยะยาว

สรุปผลการศึกษาของ ชมพูนุช วงศ์สุวรรณ (2555)ว่า ปัญหาขาดแคลนแรงงานตัดอ้อย แรงงานไม่เพียงพอ แนวทางแก้ไข คือ หันมาใช้เครื่องจักรช่วยเช่น รถตัดอ้อย รถตัดอ้อย มีข้อจำกัดคือ จะต้องเป็นเกษตรกรที่มีจำนวนพื้นที่เพาะปลูกจำนวนมากจึงจะคุ้มค่าการลงทุนโดยจะส่งผลดีในระยะยาวสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาและแนวทางแก้ไขในอนาคตของผู้ประกอบการไร้อ้อย

ประภาภรณ์ พวงเนียม (2554) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตและเรื่องเล่าเจ้าแก้วไร้อ้อย อำเภอท่าม่วง จ.กาญจนบุรี การศึกษา พบว่า การประกอบธุรกิจไร้อ้อยเป็นรูปแบบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การประกอบธุรกิจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แบบสามีและภรรยาและการสืบต่อกิจการต่อบรรพบุรุษ ซึ่งแนวคิดในการเริ่มกิจการเกิดจากความทะเยอทะยานอยากมีฐานะที่ดีขึ้นเพื่อสร้างอนาคตให้กับครอบครัว และให้ลูกหลานได้สืบทอดธุรกิจ เจ้าแก้วไร้อ้อย มีความสำคัญในการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อยนำส่งในโรงงาน น้ำตาลและช่วยเหลือชาวไร้อ้อยที่ไม่มีเงินทุนในการทำไร้อ้อยการดำเนินชีวิตของเจ้าแก้วไร้อ้อยเป็นไปอย่างเรียบง่ายในช่วงเยาว์วัยมีความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก รูปแบบการดำเนินธุรกิจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือเป็นหัวหน้าโคเวตาเฉพาะส่งอ้อยของตนเอง และเป็นหัวหน้าโคเวตาส่งอ้อยของตนเองและลูกไร่เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจเป็นเงินทุนของตนเองกับการกู้โรงงานน้ำตาลหรือกู้จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร การเก็บเกี่ยวผลผลิตมี 3 วิธี คือ ใช้แรงงานคน, ใช้แรงงานคนกับตัดอ้อย ใช้รถตัดอ้อยอย่างเดียว ลักษณะการบริหารงานของแต่ละคนแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และแนวคิดซึ่งมีลักษณะอัตลักษณ์ส่วนบุคคลต่างกัน การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลปัญหาและอุปสรรคที่พบคือด้านแรงงาน การเก็บเกี่ยวฤดูกาล ราคาปุ๋ย ราคาน้ำตาล และการบริหารงาน แต่ปัญหาต่างๆ ไม่ทำให้การดำเนินธุรกิจขาดทุนเนื่องจากการลงทุนปลูกอ้อยครั้งหนึ่งสามารถเก็บผลผลิตได้ 3-5 ครั้งตามสภาพการดูแลและการบริหารงาน

สรุปผลการศึกษาของ ประภาภรณ์ พวงเนียม (2554) ว่าผู้ประกอบการไร้อ้อยมีแนวคิดในการเริ่มกิจการจากความทะเยอทะยาน อยากมีฐานะที่ดีขึ้นเพื่อสร้างอนาคตให้กับครอบครัวและให้ลูกหลานได้สืบทอดธุรกิจ โดยมีลักษณะการบริหารงานขึ้นอยู่กับประสบการณ์และแนวคิดซึ่งมีลักษณะอัตลักษณ์ส่วนบุคคลต่างกันปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือด้านแรงงาน การเก็บเกี่ยวฤดูกาล ราคาปุ๋ย ราคาน้ำตาล และการบริหารงาน ลักษณะการประกอบกิจการและแนวคิดการประกอบกิจการของเจ้าแก้วไร้อ้อยทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและเป็นแนวทางในการศึกษาได้ดีขึ้น

โชติมา วรณเวทวิวัฒน์ (2553) ศึกษาเรื่อง วิธีการผลิตอ้อยของชาวไร้อ้อย อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี การศึกษา พบว่า ลักษณะทั่วไปของชาวไร้อ้อยอำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี ทำไร่สับปะรดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ชาวไร้อ้อยในอำเภอลำดวนไม่ได้ทำไร่อ้อยเพียงอย่างเดียวแต่ยังทำไร่สับปะรด ไร่ข้าวโพด สวนปาล์ม น้ำมัน และทำนา ชาวไร้อ้อยมีการปลูกอ้อยจำแนกได้ 3 ขนาด คือ ไร่อ้อยขนาดเล็ก ไร่อ้อยขนาดกลาง และไร่อ้อยขนาดใหญ่ เดิมชาวไร้อ้อยใช้แรงงานคนแต่ปัจจุบันใช้เครื่องจักรในการทำ ไร่อ้อยเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาและอุปสรรคในการทำไร่อ้อยในอำเภอลำดวน ส่วนใหญ่มีปัญหาในการขาดแคลนน้ำหรือมีแหล่งน้ำแต่อยู่ห่างไกลไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้างแรงงานราคาสูงขึ้นและแรงงานไม่มีประสิทธิภาพและที่สำคัญ คือ ปัญหาแรงงานที่ชาวไร้อ้อยจ่ายเงินล่วงหน้าต่อเมื่อไปรับแรงงานมาทำงานกลับหนีไปแล้ว แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ควรปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิตอ้อยโดยวางแผนในการใช้ปัจจัยการผลิตให้เหมาะสมและใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนให้มากขึ้น เพื่อลดปัญหาแรงงาน

สรุปผลการศึกษาของ โชติมา วรณเวทวิวัฒน์ (2553) ว่าชาวไร้อ้อยในอำเภอลำดวนไม่ได้ทำไร่อ้อยเพียงอย่างเดียวแต่ยังทำไร่สับปะรด ไร่ข้าวโพด สวนปาล์ม น้ำมัน และทำนาด้วยปัญหาและอุปสรรคในการทำไร่อ้อยในอำเภอลำดวน ส่วนใหญ่มีปัญหาในการขาดแคลนน้ำและขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้างแรงงานราคาสูงขึ้นและแรงงานไม่มีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการ ไร่อ้อยพบในหลายพื้นที่

จารึก สิงห์ปรีชา (2553) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ภาคการเกษตรที่มีต่อความมั่นคงในการผลิตอาหารของภาคเกษตรของไทย พบว่า การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยที่ผ่านมาได้ส่งผลให้ประชากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น ส่วนอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรมีแนวโน้มลดลง จนทำให้ประเทศไทยเริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุจะมีบทบาททางสังคมมากขึ้นโดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ในอนาคตผู้สูงอายุในภาคเกษตรเทียบกับแรงงานภาคการเกษตรทั้งหมดมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7.3 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 9.7 ในปี 2550 ในขณะที่จำนวนแรงงานภาคการเกษตรกลับลดลงถึงร้อยละ 7.5 หากพิจารณาเป็นรายสาขาการผลิตจะพบว่า เมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานปี 2553 กับปี 2543 แล้ว จำนวนแรงงานผู้ปลูกข้าวลดลงร้อยละ 17.70 ผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ลดลงร้อยละ 26.89 ผู้ปลูกมันสำปะหลังลดลงร้อยละ 15.26 การเพิ่มขึ้นของแรงงานสูงอายุและการลดลงของแรงงานภาคการเกษตรนี้แสดงให้เห็นว่า ภาคการเกษตรไทยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะต้องพึ่งพาแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้น ด้านผลกระทบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภาคการเกษตรที่มีต่อความมั่นคงทางอาหาร พบว่า เกษตรกรเพียงร้อยละ 26.3 น่าจะเกิดปัญหาความไม่มั่นคงทางอาหารในประเทศไทย โดยมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร แต่เกษตรกรอีกร้อยละ 73.7 เชื่อว่าแม้จะขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรก็ไม่น่าจะทำให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงทางอาหาร ซึ่งเกษตรกรร้อยละ 31.6 จะใช้การจ้างแรงงานจาก

นอกภาคเกษตรหรือแรงงานต่างด้าว โดยเกษตรกรร้อยละ 10.5 จะปรับเปลี่ยนแนวทางการทำการเกษตร โดยจะปลูกพืชชนิดอื่นเสริมนอกจากการปลูกพืชหลัก หรือเปลี่ยนไปปลูกไม้ยืนต้นแทนเพราะจะใช้แรงงานรวมทั้งเวลาในการดูแลรักษาน้อยกว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตร โดยรัฐบาลอาจให้ทุนวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนาเครื่องจักรกลทางการเกษตร ให้การคุ้มครองพื้นที่ทำการเกษตร โดยออกพระราชบัญญัติคุ้มครองเขตพื้นที่ที่จำเป็นต้องสงวนไว้เพื่อการเกษตร

สรุปผลการศึกษาของ จารึก สิงห์ปรีชา (2553) ว่าการเพิ่มขึ้นของแรงงานสูงอายุและการลดลงของแรงงานภาคการเกษตรแสดงให้เห็นว่าภาคการเกษตรไทยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะต้องพึ่งพาแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งเกษตรกรร้อยละ 31.6 ใช้การจ้างแรงงานจากนอกภาคเกษตรหรือแรงงานต่างด้าว และเกษตรกรร้อยละ 10.5 จะปรับเปลี่ยนแนวทางการทำการเกษตรโดยปลูกพืชชนิดอื่นเสริม นอกจากการปลูกพืชหลักผู้วิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานต่อไป

เอกศักดิ์ บุญเสนาะ (2553) วิจัยเรื่อง “ความต้องการส่งเสริมและบริการของเกษตรกรชาวไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า เกษตรกรส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 50.64 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีสมาชิกครัวเรือนเฉลี่ย 5.10 คนมีจำนวนแรงงานในครัวเรือนภาคเกษตรเฉลี่ย 2.76 คน เกษตรกรเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเกษตรกรส่วนมาไม่มีตำแหน่งทางสังคมเกษตรกรทั้งหมดประกอบอาชีพทำไร่อ้อย มีรายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย 1,747,990.78 บาท มีรายได้จากภาคการเกษตรรวม เฉลี่ย 1,671,794.33 บาท มีรายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย 185,581.03 บาท มีการกั๊ยืมเงินปลูกอ้อยจากโรงงานน้ำตาลเฉลี่ย 897,782.81 บาท สภาพการผลิตอ้อยของเกษตรกร พบว่า มีการปลูกอ้อยช่วงต้นฝนปลายหนาว

สรุปผลการศึกษาของเอกศักดิ์ บุญเสนาะ (2553) ว่า เกษตรกรทั้งหมดประกอบอาชีพทำไร่อ้อยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป สถานภาพการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการไร่อ้อยมีการศึกษาไม่สูงจบการศึกษาชั้นประถมศึกษา เกษตรกรเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2550) ศึกษาเรื่องโครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคการเกษตร ประมวงกิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในช่วงปี พ.ศ.2550 ถึงพ.ศ.2555 ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2555 ประเทศไทยน่าจะมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานขั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้นประมาณ 300,000 ราย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้นและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2555 ซึ่งมีประมาณปีละ 100,000 ราย แล้วพบว่า จำนวนแรงงานขั้นพื้นฐานที่น่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่จะมีเพียงร้อยละ 33 ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้น นอกเหนือจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานใหม่ซึ่งจะ

เข้ามาเป็นแรงงานพื้นฐานแล้วพบว่ายังมีปัญหาการเลือกงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3D (งานเสี่ยงอันตราย ยากลำบาก และสกปรก) เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงาน อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่จูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่นในภาคบริการซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไทย ประกอบกับแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย นายจ้างจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องประมง และก่อสร้าง เป็นต้น

สรุปผลการศึกษายกยุธ แฉล้มวงศ์ (2550) ว่าจำนวนแรงงานชั้นพื้นฐานเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่เพียงร้อยละ 33 ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดและแรงงานไทยยังเล็งงานที่ลำบากและค่าจ้างไม่จูงใจเมื่อเทียบกับโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่น ผู้ประกอบการจึงเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทน การจัดการแรงงานต่างด้าวทดแทนเป็นแนวทางหนึ่งของการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่้อยู่ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรีนั้นใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีปรากฏการณ์วิทยาที่สามารถนำมาสร้างความรู้ในการวิจัยอยู่หลากหลาย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกตการณ์ (Observation) การสอบถามผู้ประกอบการไร่้อยู่หรือหัวหน้าโคควตา ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาลนอกจากนี้ยังศึกษาจากเอกสารข้อมูลทางวิชาการ ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลและเนื้อหาที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการอธิบายและวิเคราะห์ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

การเลือกพื้นที่

การเลือกพื้นที่ ผู้วิจัยเลือกศึกษาพื้นที่ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรีเนื่องจากครอบครัวผู้วิจัยประกอบธุรกิจไร่้อยู่และอาศัยอยู่ในพื้นที่จึงสะดวกในการสัมภาษณ์ และมีความคุ้นเคยมีความเป็นกันเองกับผู้ประกอบการไร่้อยู่เป็นอย่างดีและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ดีและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ประกอบการไร่้อยู่หรือหัวหน้าโคควตา จำนวน 10 คน
2. ลูกไร่ จำนวน 5 คน
3. ฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 2 คน

จากในการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปประกอบกับผลการวิจัยเพื่อบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่หากผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแล้วพบว่า ข้อมูลที่จะได้ถึงจุดอิ่มตัว ผู้วิจัยก็จะหยุดทำการเก็บข้อมูลที่เหลือ แต่ถ้าหากผู้วิจัยพบว่ายังมีประเด็นที่น่าสนใจใหม่ๆ เพิ่มเติมถึงจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยก็จะขยายกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้มากับข้อมูลที่ครบถ้วนตามที่ต้องการทำการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ประเภทเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเอง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้มีแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็น 1 ชุด โดย สัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร่้อยหรือหัวหน้าโควตาสัมภาษณ์ ลูกไร่และสัมภาษณ์ฝ่ายไรโรงงานน้ำตาล

2. แบบสังเกต ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบมีโครงสร้าง โดยที่ไม่มีส่วนรวม เป็นการสังเกตที่กำหนดเรื่องราวหรือขอบเขตของเนื้อหาที่ผู้วิจัยกำหนดและสังเกตกิจกรรมต่างๆ ของผู้ประกอบการ โดยที่ไม่รู้ตัว

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์ร่วมกับการบันทึกเสียง โดยที่ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ออกเป็นจำนวน 1 ชุด ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการแรงงาน
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยทำการศึกษาด้านวัตถุประสงค์ของงานวิจัย การกำหนดถึงประเด็นหลักและปลีกย่อยในการสัมภาษณ์ สร้างประเด็นความสำคัญหลักในการสัมภาษณ์ และปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาตามความเหมาะสม ให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้คำถามสำหรับผู้ประกอบการไร่้อยหรือหัวหน้าโควตา คำถามสำหรับลูกไร่และคำถามสำหรับฝ่ายไรโรงงานน้ำตาล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ แหล่งข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทางวิชาการ หนังสือ งานวิจัย ข้อมูลเนื้อหาที่มีการเผยแพร่เกี่ยวกับเรื่องราวของกลยุทธ์การจัดการแรงงาน ที่อยู่บนเว็บไซต์ในสังคมโลกออนไลน์ ตลอดจนบทความที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ การจัดการแรงงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในด้านความคิดในการประกอบการวิจัย ครั้งนี้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ แหล่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก(In-Depth Interview) โดยมีกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคำถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนด โดยมีการเตรียมความพร้อมสำหรับคำถาม เพื่อไม่

พบข้อผิดพลาด ในการสัมภาษณ์สนทนารสร้างบรรยากาศเป็นลักษณะเป็นกันเอง จะได้ไม่เกิดความตึงเครียดและได้คำตอบที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสังเกต ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบมีโครงสร้าง โดยที่ไม่มีส่วนรวม เป็นการสังเกตที่กำหนดเรื่องราวหรือขอบเขตตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาที่ผู้วิจัยกำหนดและสังเกตกิจกรรมต่างๆ การดำเนินงาน การตัดสินใจ ของผู้ประกอบการโดยที่ผู้วิจัยไม่รู้ตัว

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้ทำวิจัยเลือกการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) เป็นวิธีการที่สะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลหลักฐานและผลการวิจัยที่วิเคราะห์จากข้อมูลหลักฐานที่เก็บรวบรวมได้มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ ตรงกับความเป็นจริง มีการเปรียบเทียบมุมมองหลายด้าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผลการวิเคราะห์ ตลอดจนผลของการวิจัย โดยการตรวจสอบความถูกต้องเปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ทำให้ผู้วิจัยมั่นใจได้ว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือสูง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กรณีข้อมูลที่ได้มีความขัดแย้งไม่ตรงกันกับข้อมูลที่ได้จากผู้สัมภาษณ์คนใดคนหนึ่ง ผู้วิจัยนำคำถามเดิมสอบถามผู้ให้ข้อมูลอีกครั้งโดยเปลี่ยนเวลา สถานที่ต่างกันเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ตอบคำถามอีกครั้ง เป็นการยืนยันและหาข้อสรุปข้อมูลนั้นให้เกิดความชัดเจนส่วนข้อมูลที่เป็นที่สงสัยและไม่สามารถพิสูจน์ทราบได้หรือขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลนั้นมาใช้และถ้าได้ข้อมูลไม่เพียงพอที่จะศึกษาก็เก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้สมบูรณ์เปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ทำให้ผู้วิจัยมั่นใจได้ว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือสูง และเปรียบเทียบจากการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลหลายๆ วิธีทั้งการเก็บข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบไม่มีส่วนรวม โดยพิจารณากิริยา ท่าทาง พฤติกรรม บรรยากาศต่างๆ เพื่อมาประกอบการแปลความหมายและการเปรียบเทียบจากการใช้ทฤษฎีแนวคิดหลายชุด เพื่อเป็นกรอบแนวคิดหรือพื้นฐานของการทำความเข้าใจกับปัญหา วางแผนเก็บข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์และอภิปรายผล เพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญและเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาทำวิจัยครั้งนี้ โดยการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แต่ละครั้งมาเรียงเรียง ลำดับเหตุการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและพรรณนาเพื่อนำเสนอ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ไปพร้อมกับ การเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก การถอดเทปบันทึกเสียงมาแยกเป็นประเด็นต่างๆ พิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์เพียงพอหรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

2. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ของข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์แล้วนำไปจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดเพื่อหาข้อสรุปให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนที่สามารถตอบคำถามได้จึงเขียนบรรยายเพื่อเสนองานต่อไป
3. นำข้อสรุปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งแล้วจึงจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้คำนึงถึงจรรยาบรรณผู้วิจัยและพิทักษ์สิทธิตั้งแต่เริ่มต้น กระบวนการเก็บข้อมูลครบถ้วนจนกระทั่งนำเสนอผลงาน

1. ผู้วิจัยได้ทำการแนะนำตัวแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ว่าเป็น นักศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พร้อมทั้งแจ้งข้อมูลวัตถุประสงค์ที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ อธิบายเรื่องราว เนื้อหา สาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจต้องการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับเรื่องกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการร้อยละในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายรวมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ในครั้งนี้
3. ผู้วิจัยแจ้งผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องการเก็บข้อมูลการสนทนาก่อนการสัมภาษณ์เป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในการเผยแพร่ที่ชัดเจนถูกต้องและนำเสนอเชื่อถือได้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรีเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกตการณ์ (Observation) โดยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในแบบพรรณนาวิเคราะห์ โดยนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์และแนวคำถามที่ตั้งในแต่ละประเด็น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดไว้ในการศึกษา กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยโดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกต้า จำนวน 10 คน ลูกไร่ จำนวน 5 คน และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 2 คน ในเขตอำเภอจอมบึงจังหวัดราชบุรี จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยผลการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์ในการจัดการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจ ในอนาคตของผู้ประกอบการไร่อ้อย

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การจัดการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร่อ้อย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการไร่อ้อยและกลยุทธ์การจัดการแรงงานรวมถึงปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร่อ้อยสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการไร่อ้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกต้า จำนวน 10 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีช่วงอายุ 60-65 ปีขึ้นไป สถานภาพการศึกษา ส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกต้ามีการศึกษาจบชั้นประถมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร่อ้อยมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนพื้นที่ไร่อ้อยที่อยู่ในความดูแล 150-1,500 ไร่ เป็นกิจการขนาดกลาง คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกต้าเป็นผู้บริหารงานเอง ขนาดของ

ธุรกิจเป็นแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวหรือธุรกิจแบบครัวเรือน ส่วนใหญ่ได้รับการสืบทอดกิจการต่อบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า มีการทำสัญญาการส่งอ้อยไว้โรงงานน้ำตาลและมีลูกไร่ในการบริหารจัดการ โดยลักษณะของธุรกิจเป็นธุรกิจที่ผลิตอ้อยเพื่อป้อนส่งโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลในพื้นที่จังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรีและมีปริมาณการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 5,000-15,000 ตันต่อปี จากการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“ผมเริ่มจากการขออาชีพเกษตรกร ปลูกอ้อย ปลูกมัน ปลูกข้าวโพด เมื่อก่อนขายส่งลานรับซื้อผ่านหัวหน้าโคเวต้าอีกที ตัวผมเองตัดสับใจเปิดโคเวต้าของตัวเองเมื่อปี 2532 รวม 27 ปี มีลูกไร่อยู่ในความดูแล 20 คน ในปีที่ผ่านมามียอดการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 12,000 ตัน มีแรงงานจากภาคอีสานตัดอ้อยปีละ 20-30 คน”(สมบุญ, 2559)

“เดิมผมเป็นลูกไร่มาก่อนและเริ่มทำไร่อ้อย 15 ปี ปลูกเอง บำรุงเอง แต่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรและแรงงานตัดอ้อยจากหัวหน้าโคเวต้า ในระยะหลังตัดสับใจเปิดโคเวต้าเป็นของตัวเองและสามารถเกี่ยวเงินกับโรงงานน้ำตาลในการลงทุนและการหาแรงงานภาคอีสานมาตัดอ้อย” (สมประสงค์, 2559)

“เริ่มจากเกษตรกรรายย่อย ปลูกอ้อยและปลูกมัน ปีไหนดีก็ปลูก ตั้งแต่ปี 2530 หันมาปลูกอ้อยอย่างเดียวและมีการเช่าพื้นที่ใกล้เคียง เริ่มเปิดโคเวต้ากับโรงงานน้ำตาล กู้ยืมเงินทุนจากโรงงานน้ำตาลมาใช้ในการลงทุนเครื่องมือ เครื่องจักร และใช้ในการตกเงินกับแรงงานเพื่อมาตัดอ้อย” (แคล้ว, 2559)

“ปัจจุบันทำไร่อ้อย 500 ไร่ มีลูกไร่ 10 คน มียอดการส่งอ้อย 8,000 ตัน ส่วนใหญ่เงินลงทุนกู้มาจากโรงงานน้ำตาลที่เปิดโคเวต้าไว้และจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธกส.) ” (ชาติ, 2559)

“เปิดโคเวต้าส่งอ้อยมา 20 ปี และได้รับกิจการมาจากบิดา-มารดา ซึ่งเคยทำอยู่ก่อนแล้ว และมีลูกไร่ประมาณ 6 คน ส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 7,000 ตันต่อปี กู้ยืมเงินจากโรงงานน้ำตาลในการลงทุนซื้อเครื่องจักรและเครื่องมือการเกษตร ” (ธานี, 2559)

“การปลูกอ้อยครั้งเดียวสามารถอยู่ได้ 3-4 ปี และอ้อยเป็นพืชเศรษฐกิจและมีราคาดี จึงมีความคิดเริ่มปลูกอ้อย ตั้งแต่ปี 2528 และได้รับกิจการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ ทุกวันนี้เปิดโคเวต้าส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาลปีละ 6,000 ตัน/ปี ใช้แรงงานจากภาคอีสานในการตัดอ้อยปีละ 15-20 คน” (ขุนแผน, 2559)

“ทำไร่อ้อยจากคำแนะนำจากโรงงานน้ำตาล ในปี 2530 และได้มีการขยายพื้นที่ปลูกอ้อยปัจจุบันมีเนื้อที่ 600 ไร่ ปลูกอ้อยสลับปลูกมัน ส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาลในพื้นที่ปีละ 5,000 ตัน/ปี ใช้รถตัดแทนแรงงานตัดอ้อยจากโรงงานน้ำตาล” (บรรจง, 2559)

“การปลูกอ้อยมีตลาดแน่นอน คือ โรงงานน้ำตาลรับซื้อและผมว่าอ้อยเป็นพืชที่ปลูกง่าย ปลูกครั้งหนึ่งอยู่ได้ 4-5 ปี ง่ายต่อการบำรุงรักษาและทนต่อโรค ผมเลือกที่จะปลูกอ้อยเป็นอาชีพหลักของครอบครัว” (เอกพจน์, 2559)

“อ้อยเป็นธุรกิจของครอบครัว เริ่มทำเมื่อปี 2529 จนทุกวันนี้ ผมมียอดการส่งอ้อยปีที่ผ่านมา 15,000 ตัน ใช้แรงงานจากภาคอีสานและใช้เครื่องจักรในการจัดการแปลงอ้อย เช่น รถไถ รถคีบ รถบรรทุก ทุกอย่างล้วนเป็นการลงทุนในระยะยาว เพื่อเป็นเครื่องมือใช้ในการทุนแรงและลดจำนวนแรงงานในแต่ละครั้ง” (วิชัย, 2559)

“การปลูกอ้อยไม่ยากอย่างที่คิด ปลูกครั้งหนึ่งอยู่ได้ 3-4 ปี แล้วแต่เราบำรุงต่ออ้อย 1 ไร่ได้น้ำหนัก 10-12 ตันต่อไร่ และราคาขึ้นอยู่กับความหวาน จึงเป็นที่นิยมในการปลูกของผู้ประกอบการไร้อ้อย” (วิชัย, 2559)

กลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขตอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี มีกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยมีลักษณะการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบ คือ 1.) แรงงานในท้องถิ่นแบบมาเช้ากลับเย็น จะใช้แรงงานในช่วงปลูกอ้อย การดูแลรักษา การบำรุงต่ออ้อยและขั้รถบรรทุก และ 2.) แรงงานต่างถิ่นมาในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตหรือตัดอ้อยในช่วง เดือนธันวาคม-เดือนเมษายน ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานตัดอ้อยจากภาคอีสานและมีกระบวนการจัดหาแรงงานผ่านหัวหน้าคนงานในท้องถิ่นของแต่ละที่เป็นผู้ประสานงานในการจัดหาและมีการจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าและมีแรงงานประจำที่มาทุกปีและมีการแนะนำเพิ่ม ส่วนใหญ่แรงงานจะมีการเบิกเงินค่าแรงงานล่วงหน้าและทำสัญญาจ้างแรงงานไว้กับนายจ้าง เพื่อให้มั่นใจว่ามีแรงงานมาตัดอ้อยในแต่ละปีและเมื่อถึงฤดูการตัดอ้อยก็ต้องมีรถไปรับแรงงานถึงที่และแรงงานที่ใช้มีทั้งชายและหญิง อายุ 25-55 ปี ในช่วงฤดูกาลตัดอ้อยในแต่ละปีผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโควต้าต้องการแรงงานครั้งละ 20-40 คน เพื่อมาตัดอ้อยส่งให้กับโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“ผู้ประกอบการไร้อ้อยหาแรงงานต่างถิ่นที่มาจาก จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุบลราชธานี” (สมบุญ, 2559; เอกพจน์, 2559)

“ผู้ประกอบการไร้อ้อยหาแรงงานต่างถิ่นที่มาจาก จังหวัดเลย จังหวัดขอนแก่น” (ธานี, 2559; ชุนแผน, 2559)

“ผู้ประกอบการไร้อ้อยหาแรงงานต่างถิ่นที่มาจาก จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดขอนแก่น” (วิชัย, 2559)

“ผู้ประกอบการไร่อ้อยหาแรงงานต่างถิ่นที่มาจาก จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ” (จำนงค์, 2559; บรรจง, 2559)

“ผู้ประกอบการไร่อ้อยหาแรงงานต่างถิ่นที่มาจาก จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แรงงานร่วมกัน” (สมประสงค์, 2559; ชาติ, 2559)

“ผู้ประกอบการไร่อ้อยหาแรงงานต่างถิ่นที่มาจาก จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดบุรีรัมย์” (แคล้ว, 2559)

ผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานหลักๆในการเก็บเกี่ยวผลผลิต 3 วิธี คือ 1) ใช้แรงงานคนจากต่างถิ่นมาในช่วงตัดอ้อยเท่านั้นระยะเวลาในการตัดอ้อยในช่วงเดือนธันวาคม-เดือนเมษายนของทุกปี โดยผู้ประกอบการไร่อ้อยมีบ้านพักอาศัยให้กับแรงงานและจ่ายค่าใช้จ่ายให้กับแรงงาน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าน้ำแข็ง ค่ารถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บ เป็นต้น 2) ใช้แรงงานคนกับรถตัด หาแรงงานต่างถิ่นและในท้องถิ่นในเขต อำเภอจอมบึง และเช่ารถตัดจากโรงงานน้ำตาลมาช่วยในการเก็บเกี่ยวผลผลิต 3) ใช้รถตัดอย่างเดียว สามารถเช่ารถตัดอ้อยจากโรงงานน้ำตาลหรือผู้ประกอบการลงทุนในการซื้อรถตัดอ้อย โดยกู้เงินกองทุนอ้อยและโรงงานน้ำตาลเป็นผู้ค้ำประกัน การเลือกใช้วิธีการเก็บเกี่ยวขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการไร่อ้อยแต่ละท่านเลือกใช้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

ผมใช้แรงงานภาคอีสานในการตัดอ้อยควบคู่กับการใช้รถตัดอ้อยของตนเองซึ่งกู้เงินซื้อรถตัดอ้อยในโครงการสินเชื่อสำหรับการจัดการซื้อรถตัดอ้อย สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยโรงงานเป็นผู้ค้ำประกันวงเงินกู้และมีการรับจ้างตัดอ้อยโดยแรงงานตัดอ้อย 15 ลำ เป็นเงิน 1.5 บาท โดยไม่ต้องมัดและรถตัดอ้อย ต้นละ 190 บาท ราคาในปีที่ผ่านมา” (สมบูรณ์, 2559; เอกพจน์, 2559)

“ใช้แรงงานภาคอีสานในการตัดอ้อยอย่างเดียว อัตราจ้าง 12 ลำ เป็นเงิน 1.5 บาท โดยไม่ต้องมัด” (สมประสงค์, 2559; ชาติ, 2559; แคล้ว, 2559; ชุนแผน, 2559)

“ใช้แรงงานตัดอ้อยจากภาคอีสานและคนในท้องถิ่น ตัดอ้อยราคา 15 ลำ 2 บาท โดยไม่ต้องมัดและหากตัดอ้อยไม่ทันจะจ้างรถตัดอ้อยของผู้ประกอบการไร่อ้อยใกล้เคียงมาช่วยตัดอ้อย” (บรรจง, 2559; ธานี, 2559)

“ใช้รถตัดอ้อยอย่างเดียว เนื่องจากแรงงานหายาก และต้องมีการเบิกเงินล่วงหน้าก่อนเลย ตัดสินใจใช้รถตัดอ้อยจากโรงงาน” (จำนงค์, 2559; วิชัย, 2559)

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาหลักของผู้ประกอบการไร่อ้อย คือ ขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยหรือแรงงานตัดอ้อยภาคอีสาน จะมาในช่วงปลายเดือนธันวาคม-เดือนเมษายน โดย

ผู้ประกอบการไร่อ้อยมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าและต้องมีการจ่ายเงินค่าแรงล่วงหน้าและทำสัญญาจ้างให้กับแรงงาน โดยจ่ายเงินล่วงหน้าผ่านหัวหน้าคนงาน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมของทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้แรงงานมาตัดอ้อยในช่วงปลายเดือนธันวาคม-เดือนเมษายน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้ประกอบการไร่อ้อยเป็นผู้รับความเสี่ยงเพราะบางครั้งแรงงานที่รับเงินค่าแรงล่วงหน้าไม่มาตัดอ้อยให้ตามสัญญาและไม่คืนเงินให้ถึงจะมีการทำสัญญาและการดำเนินคดีตามกฎหมายกับแรงงานที่เบี้ยวแต่ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการติดตามหรือจ้างทนาย ถึงแม้ว่าจะเป็นความเสี่ยงแต่ก็จำเป็นต้องจ้างแรงงานดังกล่าวนอกจากปัญหาด้านแรงงานแล้วผู้ประกอบการไร่อ้อยส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านราคาผลิตตกต่ำและปัญหาภัยแล้ง เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“ปัญหาการขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยมีมากขึ้นเรื่อยๆ แกรมแรงงานนำเงินไปใช้ก่อนล่วงหน้าโดยไม่เสียดอกพอกถึงเวลาไปรับก็หนี” (สมบุญ, 2559)

“การจ้างแรงงานต้องนำเงินไปให้ล่วงหน้าหรือตกแรงงานไว้ล่วงหน้า โดยไม่มีดอกเบี้ยยครอบครัวหนึ่งต้องจ่ายเป็นหมื่น ซึ่งประสบปัญหา คือ ความไม่แน่นอนของแรงงานรับเงินหลายที่พอกถึงเวลาไปรับก็ไม่มาตัดอ้อยให้และไม่คืนเงิน” (เอกพจน์, 2559)

แนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการไร่อ้อยส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการลงทุนซื้อเครื่องจักรขนาดใหญ่ เช่น รถไถ รถคีบอ้อย รถตัดอ้อยเพิ่มมากขึ้นและมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อย โดยการซื้อที่ดินหรือเช่าที่ดินในการทำไร่อ้อยเพิ่มมากขึ้น และโรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยในการขยายพื้นที่ปลูกอ้อย โดยวิธีการเปลี่ยนพืชเพาะปลูก จากมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อยโรงงาน ให้เกษตรกรไร่ละ 700 บาท และเปลี่ยนพืชเพาะปลูก จากปลูกข้าวหันมาปลูกอ้อยโรงงานแทน ให้เกษตรกรไร่ละ 1,500 บาท จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“โรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยในการขยายพื้นที่เพาะปลูก เนื่องจากเกษตรกรเปลี่ยนพืชในการเพาะปลูกหันมาปลูกอ้อยส่งโรงงานน้ำตาลแทนการปลูกพืชเดิม” (เอกพจน์, 2559)

“มีการลงทุนซื้อเครื่องจักรขนาดใหญ่ ซื้อรถตัดอ้อยโดยกู้เงินจากโครงการสินเชื่อสำหรับการจัดซื้อรถตัดอ้อย สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยโรงงานน้ำตาลเป็นผู้ค้ำประกันวงเงินกู้ให้กับผู้ประกอบการไร่อ้อย” (สมบุญ, 2559)

“ผมซื้อรถไถเล็กคูโบต้า ในการฉีดยา การสับหญ้าในร่อง” (ธานี, 2559)

“เช่าที่เพิ่ม 50 ไร่ ปลูกอ้อยส่งโรงงานน้ำตาล” (แผน, 2559)

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลทั่วไปของลูกไร่และปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่ สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของลูกไร่

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของลูกไร่ จำนวน 5 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ ประมาณ 40-55 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร่อ้อยมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นการประกอบธุรกิจแบบครัวเรือนกิจการขนาดเล็ก คือ เจ้าของไร่เป็นคนเพาะปลูกอ้อยและบำรุงรักษาเอง ส่วนการเก็บเกี่ยวอ้อยส่งโรงงานน้ำตาลจะใช้แรงงานจากผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า ซึ่งหัวหน้าโคเวต้าจะทำหน้าที่จัดหาแรงงานและจัดสรรแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิตของตนเองและของลูกไร่แต่ละคนและนำอ้อยที่ได้ของลูกไร่ไปลงในโคเวต้าของผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้าที่ทำสัญญาไว้กับโรงงานน้ำตาล การประกอบธุรกิจส่วนใหญ่ของลูกไร่เป็นการเปลี่ยนพืชเช่น การปลูกมันสำปะหลังเปลี่ยนมาปลูกอ้อย การปลูกข้าวเปลี่ยนมาปลูกอ้อย เป็นต้นและมีจำนวนไร่อ้อยที่อยู่ในความดูแล 30 - 50 ไร่ โดยลักษณะเป็นการผลิตอ้อยเพื่อส่งให้กับผู้ประกอบการหรือหัวหน้าโคเวต้าส่งให้กับโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลในพื้นที่และมีค่าเฉลี่ยการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 250-600 ตันต่อปี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“ทำอ้อยมา 10 ปี ปลูกอ้อย บำรุงรักษาเอง ส่วนเงินลงทุนและแรงงานในการเก็บเกี่ยวอ้อยส่งโรงงานน้ำตาลใช้จากผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า ในปีที่ผ่านมาได้อ้อย จำนวน 260 ตัน” (ประนอม, 2559)

“เป็นลูกไร่มา 18 ปี ทำไร่อ้อยโดยใช้เงินทุนจากเจ้าแกไร่อ้อย โดยซื้อพันธุ์ ไร่ที่ ปลูกอ้อย ปุ๋ยยา และใช้แรงงานในการตัดอ้อยจากผู้ประกอบการไร่อ้อย มียอดการส่งอ้อยให้กับเจ้าแกไร่อ้อยในปีที่ผ่านมา 600 ตัน”(แห้ว, 2559)

“เดิมปลูกมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อย เนื่องจากราคาดี และได้นำเงินผู้ประกอบการไร่อ้อยที่เข้าร่วมโคเวต้ามารลงทุน โดยลงทุนซื้อพันธุ์ในการปลูก การไถที่ ค่าแรง ค่าเช่า ค่ารถปลูก ค่าแรงงานตัดอ้อย ในการทำไร่อ้อยเริ่มมาเมื่อปี 2540 โดยใช้เงินทุนหมุนเวียนจากผู้ประกอบการไร่อ้อย”(ลัย, 2559)

“ปลูกอ้อยมา 15 ปี โดยเข้าโคเวตากับผู้ประกอบการไร่อ้อย ใช้เงินทุนและเครื่องจักรจากผู้ประกอบการไร่อ้อย” (ศรี, 2559)

“ปลูกอ้อยโดยใช้เงินทุนของตนเองแต่ใช้แรงงานในการตัดอ้อยและเครื่องจักรของผู้ประกอบการไร่อ้อย”(สายชล, 2559)

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของลูกไร่

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการของแรงงานของลูกไร่ ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักของลูกไร่ คือ ขาดทักษะในการบริหารจัดการไร่อ้อย ขาดเงินทุนในการปลูกอ้อย ขาดเงินลงทุนในการซื้อเครื่องจักรทุ่นแรง ประสบปัญหาแล้งฝนทิ้งช่วงและแมลงรบกวน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“ขาดทักษะในการบริหารจัดการไร่อ้อย ทำให้อ้อยโตอยู่ได้ในระยะสั้นไม่เกิน 2 ปี” (ศรี, 2559)

“ขาดเงินลงทุนในการทำไร่อ้อยและซื้อเครื่องจักรทุ่นแรง ต้องกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) หรือยืมจากผู้ประกอบการไร่อ้อย”(สายชล, 2559)

“ประสบปัญหาภัยแล้งฝนทิ้งช่วงและแมลงรบกวน ผลผลิตเสียหาย รายได้ลดลง” (ลัย, 2559)

“ปัญหาภัยธรรมชาติ คือ ฝนทิ้งช่วงเนื่องจากอ้อยต้องการน้ำ หากฝนไม่ตกตามฤดูกาล อ้อยแห้งแล้ง แนวทางแก้ไข คือ ขุดบ่อบาดาลใช้น้ำใต้ดินในช่วงแห้งแล้ง”(ประนอม, 2559)

แนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่ ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลูกไร่ส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการลงทุนในการซื้อเครื่องจักรทุ่นแรงและมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อยและมีการเปิดโคกดำเป็นของตนเอง เนื่องจากรัฐบาลมีการส่งเสริมให้เปลี่ยนพืชเพาะปลูก เช่น การปลูกข้าวหันมาปลูกอ้อย ได้เงินลงทุนเพิ่มไร่ละ 1,500 บาท และการปลูกมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อย ได้เงินลงทุนเพิ่มไร่ละ 700 บาท ทำให้เกษตรกรมีแรงจูงใจในการเพิ่มพื้นที่เพาะปลูกและเพิ่มรายได้เกษตรกรบางรายมีการซื้อที่ดินหรือเช่าที่ดินในการทำไร่อ้อยเพิ่มมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“รัฐบาลมีส่วนช่วยในการขยายพื้นที่เพาะปลูก เนื่องจากภาครัฐสนับสนุนให้เปลี่ยนพืชเพาะปลูกหันมาปลูกอ้อยส่งโรงงานน้ำตาลแทนการปลูกพืชเดิม” (แห้ว, 2559)

“มีการลงทุนซื้อเครื่องจักรทุ่นแรง มาใช้การปลูกอ้อยและดูแลรักษาหลักปลูกเพื่อทดแทนการใช้แรงงาน” (สายชล, 2559)

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 35 ปีขึ้นไป จบการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ประกอบการไร่อ้อยและมีระยะเวลาในการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ทำหน้าที่ในการกระจายความรู้และการส่งเสริมการปลูกอ้อย การเผยแพร่องค์ความรู้การบริหารจัดการไร่อ้อย การให้บริการด้านสินเชื่อในด้านต่างๆ ให้กับผู้ประกอบการไร่อ้อยของโรงงานน้ำตาลและดูแลปริมาณอ้อยที่รับเข้าหีบของหัวหน้า

โควต้าที่อยู่ในความรับผิดชอบหากผู้ประกอบการไร้อ้อยขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยโรงงานน้ำตาลก็มี
ส่วนช่วยในการนำรถตัดอ้อยของโรงงานน้ำตาล มาช่วยผู้ประกอบการไร้อ้อยในการตัดอ้อยให้ทันกับ
กำหนดการปิดหีบของโรงงานน้ำตาล



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกร่วมกับการสังเกตการณ์ ด้วยแนวคำถามการวิจัยที่มีรายละเอียดของคำถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยสอบถามผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า ลูกไร่และฝ่ายไรโรงงานน้ำตาลในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรีและยังศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ข้อมูลทางวิชาการ ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลและเนื้อหาที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์ในการจัดการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร้อ้อย

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์ในการจัดการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร้อ้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า จำนวน 10 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีช่วงอายุ 60-65 ปีขึ้นไป สถานภาพการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้ามีการศึกษาจบชั้นประถมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร้อ้อยมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนพื้นที่ไร้อ้อยที่อยู่ในความดูแล 150-1,500 ไร่ เป็นกิจการขนาดกลาง คือ ผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้าเป็นผู้บริหารงานเอง ขนาดของธุรกิจเป็นแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวหรือธุรกิจแบบครัวเรือน ส่วนใหญ่ได้รับการสืบทอดกิจการต่อบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า มีการทำสัญญาการส่งอ้อยไว้ โรงงานน้ำตาลและมีลูกไร่ในการบริหารจัดการโดยลักษณะของธุรกิจเป็นธุรกิจที่ผลิตอ้อยเพื่อป้อนส่งโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลในพื้นที่จังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรีและมีปริมาณการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 5,000-15,000 ตันต่อปี

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการไร่อ้อยในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี มีกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยมีลักษณะการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบ คือ 1) แรงงานในท้องถิ่นแบบมาเช้ากลับเย็น จะใช้แรงงานในช่วงปลูกอ้อย การดูแลรักษา การบำรุงต่ออ้อยและซึบรถบรรทุก และ 2) แรงงานต่างถิ่นมาในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตหรือตัดอ้อยในช่วง เดือนธันวาคม-เดือนเมษายน ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานตัดอ้อยจากภาคอีสานผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานหลักๆ ในการเก็บเกี่ยวผลผลิต 3 วิธี คือ 1) ใช้แรงงานคนจากต่างถิ่นมาในช่วงตัดอ้อยเท่านั้นระยะเวลาในการตัดอ้อยในช่วงเดือน ธันวาคม-เดือนเมษายนของทุกปี 2) ใช้แรงงานคนกับรถตัด โดยหาแรงงานตากต่างถิ่นและในท้องถิ่นในเขต อำเภอจอมบึงและเช่ารถตัดจากโรงงานน้ำตาลมาช่วยในการเก็บเกี่ยวผลผลิต 3) ใช้รถตัดอย่างเดียว สามารถเช่ารถตัดอ้อยจากโรงงานน้ำตาลหรือผู้ประกอบการลงทุนในการซื้อรถตัดอ้อย โดยกู้เงินกองทุนอ้อยและโรงงานน้ำตาลเป็นคู่ค้าประกัน การเลือกใช้วิธีการเก็บเกี่ยวขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการไร่อ้อยแต่ละท่านเลือกใช้

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาหลักของผู้ประกอบการไร่อ้อย คือ ขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยหรือแรงงานตัดอ้อยภาคอีสาน จะมาในช่วงปลายเดือนธันวาคม-เดือนเมษายน โดยผู้ประกอบการไร่อ้อยมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าและต้องมีการจ่ายเงินค่าแรงล่วงหน้าและทำสัญญาจ้างให้กับแรงงาน โดยจ่ายเงินล่วงหน้าผ่านหัวหน้าคนงาน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมของทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้แรงงานมาตัดอ้อยในช่วงปลายเดือนธันวาคม-เดือนเมษายน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้ประกอบการไร่อ้อยเป็นผู้รับความเสี่ยงเพราะบางครั้งแรงงานที่รับเงินค่าแรงล่วงหน้าไม่มาตัดอ้อยให้ตามสัญญาและไม่คืนเงินให้ถึงจะมีการทำสัญญาและการดำเนินคดีตามกฎหมายกับแรงงานที่เบี้ยวแต่ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการติดตามหรือจ้างทนาย ถึงแม้ว่าจะเป็นความเสี่ยงแต่ก็จำเป็นต้องจ้างแรงงานดังกล่าวนอกจากปัญหาด้านแรงงานแล้วผู้ประกอบการไร่อ้อยส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านราคาผลิตตกต่ำและปัญหาภัยแล้ง เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการไร่อ้อยส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการลงทุนซื้อเครื่องจักรขนาดใหญ่ เช่น รถไถ รถคิปลอ้อย รถตัดอ้อยเพิ่มมากขึ้นและมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อย โดยการซื้อที่ดินหรือเช่าที่ดินในการทำไร่อ้อยเพิ่มมากขึ้น และโรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยในการขยายพื้นที่ปลูกอ้อย โดยวิธีการเปลี่ยนพืชเพาะปลูก จากมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อยโรงงาน ให้เกษตรกรไร่ละ 700 บาท และเปลี่ยนพืชเพาะปลูก จากปลูกข้าวหันมาปลูกอ้อยโรงงานแทน ให้เกษตรกรไร่ละ 1,500 บาท

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่

ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของลูกไร่ จำนวน 5 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุประมาณ 40-55 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร้อ้อยมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นการประกอบธุรกิจแบบครัวเรือนกิจการขนาดเล็ก คือเจ้าของไร่เป็นคนเพาะปลูกอ้อยและบำรุงรักษาเอง ส่วนการเก็บเกี่ยวอ้อยส่งโรงงานน้ำตาลจะใช้แรงงานจากผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า ซึ่งหัวหน้าโคเวต้าจะทำหน้าที่จัดหาแรงงานและจัดสรรแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิตของตนเองและของลูกไร่แต่ละคนและนำอ้อยที่ได้ของลูกไร่ไปลงในโคเวต้าของผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวต้าที่ทำสัญญาไว้กับโรงงานน้ำตาล การประกอบธุรกิจส่วนใหญ่ของลูกไร่เป็นการเปลี่ยนพืช เช่น การปลูกมันสำปะหลังเปลี่ยนมาปลูกอ้อย การปลูกข้าวเปลี่ยนมาปลูกอ้อย และมีจำนวนไร้อ้อยที่อยู่ในความดูแล 30 – 50 ไร่ โดยลักษณะเป็นการผลิตอ้อยเพื่อส่งให้กับผู้ประกอบการหรือหัวหน้าโคเวต้าส่งให้กับโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล ในพื้นที่และมีค่าเฉลี่ยการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 250-600 ตันต่อปี

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการของแรงงานของลูกไร่ ในเขตอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักของลูกไร่ คือ ขาดทักษะในการบริหารจัดการไร้อ้อย ขาดเงินทุนในการปลูกอ้อย ขาดเงินลงทุนในการซื้อเครื่องจักรทุ่นแรง ประสบปัญหาแล้งฝนทิ้งช่วงและแมลงรบกวน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่ ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลูกไร่ส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการลงทุนในการซื้อเครื่องจักรทุ่นแรงและการขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อยและมีการเปิดโคเวต้า เป็นของตนเอง เนื่องจากรัฐบาลมีการส่งเสริมให้เปลี่ยนพืชเพาะปลูก เช่น การปลูกข้าวหันมาปลูกอ้อย ได้เงินลงทุนเพิ่มไร่ละ 1,500 บาท และการปลูกมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อย ได้เงินลงทุนเพิ่มไร่ละ 700 บาท ทำให้เกษตรกรมีแรงจูงใจในการเพิ่มพื้นที่เพาะปลูกและเพิ่มรายได้เกษตรกร บางรายมีการซื้อที่ดินหรือเช่าที่ดินในการทำไร้อ้อยเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายไร้อ้อยโรงงานน้ำตาล ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 35 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ประกอบการไร้อ้อยและมีระยะเวลาในการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ทำหน้าที่ในการกระจายความรู้และการส่งเสริมการปลูกอ้อย การเผยแพร่องค์ความรู้การบริหารจัดการไร้อ้อย การให้บริการด้านสินเชื่อในด้านต่างๆให้กับผู้ประกอบการไร้อ้อยของโรงงานน้ำตาลและดูแลปริมาณอ้อยที่รับเข้าหีบของหัวหน้าโคเวต้าที่อยู่ในความรับผิดชอบ หากผู้ประกอบการไร้อ้อยขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยโรงงานน้ำตาลก็มี

ส่วนช่วยในการนำรถตัดอ้อยของโรงงานน้ำตาลมาช่วยผู้ประกอบการไร่อ้อยในการตัดอ้อยให้ทันกับกำหนดการปิดหีบของโรงงานน้ำตาล

การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์ในการจัดการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร่อ้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโควต้า จำนวน 10 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเอกศักดิ์ บุญเสนาะ (2553) วิจัยเรื่อง “ความต้องการการส่งเสริมและบริการของเกษตรกรชาวไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี” กล่าวว่า เกษตรกรทั้งหมดประกอบอาชีพทำไร่อ้อยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 60-65 ปีขึ้นไป สถานภาพการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการไร่อ้อยมีการศึกษาไม่สูงจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทัตสัทพ์ชัย ตรีสัตย์ (2556) กล่าวว่า เกษตรกรผู้ปลูกอ้อยในอำเภोजอมบึง จังหวัดสุพรรณบุรี มีประสบการณ์ในการปลูกอ้อยเฉลี่ย 21.90 ปี ซึ่งนับว่าเกษตรกรมีประสบการณ์ในการปลูกอ้อยมาก แต่พบว่า เกษตรกรยังมีปัญหาในการบริหารจัดการด้านไร่และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เนื่องจากรูปแบบการบำรุงรักษาอ้อย ทักษะความรู้ต่างๆ ยังคงเป็นไปในลักษณะสืบทอดต่อกันมา มีจำนวนพื้นที่ไร่อ้อยที่อยู่ในความดูแล 150-1,500 ไร่ เป็นกิจการขนาดกลาง คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโควต้าเป็นผู้บริหารงานเอง ขนาดของธุรกิจเป็นแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวหรือธุรกิจแบบครัวเรือนส่วนใหญ่ได้รับการสืบทอดกิจการต่อกันมาจากบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโควต้า มีการทำสัญญาการส่งอ้อยไว้โรงงานน้ำตาลและมีลูกไร่ในการบริหารจัดการโดยลักษณะของธุรกิจเป็นธุรกิจที่ผลิตอ้อยเพื่อป้อนส่งโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลในพื้นที่จังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรีและมีปริมาณการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 5,000-15,000 ตันต่อปี

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการไร่อ้อยในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี มีกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยมีลักษณะการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบ คือ 1) แรงงานในท้องถิ่นแบบมาเช้ากลับเย็น จะใช้แรงงานในช่วงปลูกอ้อย การดูแลรักษา การบำรุงต่ออ้อยและซักรถบรรทุก และ 2) แรงงานต่างถิ่นมาในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตหรือตัดอ้อยในช่วง เดือนธันวาคม-เดือนเมษายน ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานตัดอ้อยจากภาคอีสานผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานหลักๆ ในการเก็บเกี่ยวผลผลิต 3 วิธี คือ 1) ใช้แรงงานคนจากต่างถิ่นมาในช่วงตัดอ้อยเท่านั้นระยะเวลาในการตัดอ้อยในช่วงเดือนธันวาคม-เดือนเมษายนของทุกปี 2) ใช้แรงงานคนกับรถตัด โดยหาแรงงานต่างถิ่นและในท้องถิ่นในเขต อำเภोजอมบึงและเช่ารถตัดจากโรงงานน้ำตาลมาช่วยในการเก็บเกี่ยวผลผลิต 3) ใช้รถตัดอย่าง

เดียว สามารถเช่ารถตัดอ้อยจากโรงงานน้ำตาลหรือผู้ประกอบการลงทุนในการซื้อรถตัดอ้อย โดยกู้เงิน กองทุนอ้อยและโรงงานน้ำตาลเป็นผู้ค้ำประกัน การเลือกใช้วิธีการเก็บเกี่ยวขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการไร้อ้อยแต่ละท่านเลือกใช้

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาหลักของผู้ประกอบการไร้อ้อย คือ ขาดแคลน แรงงานตัดอ้อยหรือแรงงานตัดอ้อยภาคอีสาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเกษตรอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี (2557) ในแผนพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ กล่าวว่าปัญหาการผลิตอ้อยในพื้นที่ อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี คือ เกษตรกรส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องแรงงานคนในการเก็บเกี่ยวอ้อย ต้องไปจ้างแรงงานในภาคอีสานทุกๆ ปี และนับวันแรงงานตัดอ้อยจะลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับกับ แนวคิดของกัน ภูจิน กล่าวว่า คน คือ เครื่องมือเก็บเกี่ยวอ้อยที่ดีที่สุด แต่ปัจจุบันมีปัญหาเรื่องแรงงาน ทำให้แรงงานหายากในภาคการเกษตร ประกอบกับค่าแรงงานมีปรับตัวสูงขึ้นโดยผู้ประกอบการไร้อ้อยมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้า คือต้องมีการจ่ายค่าแรงล่วงหน้าและทำสัญญาจ้างให้กับแรงงาน โดยจ่ายเงินล่วงหน้าผ่านหัวหน้าคนงานตั้งแต่เดือนพฤษภาคมของทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้แรงงาน มาตัดอ้อยในช่วงปลายเดือนธันวาคม- เดือนเมษายน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้ประกอบการไร้อ้อย เป็นผู้รับความเสี่ยง เพราะบางครั้งแรงงานที่รับเงินค่าแรงล่วงหน้าไม่มาตัดอ้อยให้ตามสัญญาและไม่ คืนเงินให้ ถึงจะมีการทำสัญญาและการดำเนินการคดีตามกฎหมายกับแรงงานที่เบี้ยวแต่ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย ในการติดตามหรือการจ้างทนาย ถึงแม้ว่าจะเป็นความเสี่ยงแต่ก็จำเป็นต้องจ้างแรงงานดังกล่าวเนื่องจาก ปัญหาด้านแรงงานแล้วผู้ประกอบการส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านราคาผลิตตกต่ำและปัญหาภัยแล้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทัตสันต์ชัย ตรีสัตย์ (2556) กล่าวว่า เกษตรกรในอำเภออุทองจังหวัด สุพรรณบุรี มีปัญหาจากภัยธรรมชาติ คือฝนแล้ง เนื่องจากพื้นที่ปลูกอ้อยส่วนใหญ่ในอำเภออุทอง อยู่ นอกเขตชลประทาน การให้น้ำยังอาศัยน้ำฝนและพบปัญหาฝนแล้งเป็นประจำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคตของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการไร้อ้อยส่วนใหญ่มีแนวทางในการ ประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการลงทุนซื้อเครื่องจักรขนาดใหญ่ เช่น รถไถ รถคีบอ้อย รถตัดอ้อย เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชมพูนุช วงศ์สุวรรณ (2555) วิจัยเรื่อง “การศึกษาโครงสร้าง ต้นทุนการผลิตอ้อยและการขนส่งอ้อยเข้าโรงงาน กรณีศึกษา: ตำบลบ่อสุพรรณ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” “กล่าวว่า ปัญหาขาดแคลนแรงงานตัดอ้อย แรงงานไม่เพียงพอ แนวทางแก้ไข คือ หันมาใช้เครื่องจักรช่วย เช่น รถคีบอ้อย รถตัดอ้อย มีข้อจำกัดคือ จะต้องเป็นเกษตรกรที่มีจำนวนพื้นที่ เพาะปลูกจำนวนมากจึงจะคุ้มค่าการลงทุนโดยจะส่งผลดีในระยะยาว ผู้ประกอบการไร้อ้อยส่วนใหญ่มี การขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อยโรงงาน โดยมีการซื้อที่ดินหรือเช่าที่ดินในการทำไร้อ้อยเพิ่มมากขึ้น

และโรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยในการขยายพื้นที่ปลูกอ้อย โดยวิธีเปลี่ยนพืชเพาะปลูกจาก ปลูกมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อยโรงงาน ให้เกษตรกรไร่ละ 700 บาท และเปลี่ยนพืชเพาะปลูกจาก ปลูกข้าวหันมาปลูกอ้อยโรงงาน ให้เกษตรกรไร่ละ 1,500 บาท

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่

ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของลูกไร่ จำนวน 5 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุประมาณ 40-55 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร่อ้อยมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นการประกอบธุรกิจแบบครัวเรือนกิจการขนาดเล็ก คือ เจ้าของไร่เป็นคนเพาะปลูกอ้อยและบำรุงรักษาเอง ส่วนการเก็บเกี่ยวอ้อยส่งโรงงานน้ำตาลจะใช้แรงงานจากผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกตัด ซึ่งหัวหน้าโคกตัดจะทำหน้าที่จัดหาแรงงานและจัดสรรแรงงาน ในการเก็บเกี่ยวผลผลิตของตนเองและของลูกไร่แต่ละคนและนำอ้อยที่ได้ของลูกไร่ไปลงในโคกตัดของผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกตัดที่ทำสัญญาไว้กับโรงงานน้ำตาล การประกอบธุรกิจส่วนใหญ่ของลูกไร่เป็นการเปลี่ยนพืช เช่น การปลูกมันสำปะหลังเปลี่ยนมาปลูกอ้อย การปลูกข้าวเปลี่ยนมาปลูกอ้อย และมีจำนวนไร่อ้อยที่อยู่ในความดูแล 30 - 50 ไร่ โดยลักษณะเป็นการผลิตอ้อยเพื่อส่งให้กับผู้ประกอบการหรือหัวหน้าโคกตัดส่งให้กับโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลในพื้นที่และมีค่าเฉลี่ยการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 250-600 ตันต่อปี

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของ ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักของลูกไร่ คือขาดทักษะในการบริหารจัดการไร่อ้อย ขาดเงินลงทุนในการปลูกอ้อย ขาดเงินลงทุนในการซื้อเครื่องจักรทุ่นแรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชมพูนุช วงศ์สุวรรณ (2555) วิจัยเรื่อง “การศึกษาโครงสร้างต้นทุนการผลิตอ้อยและการขนส่งอ้อยเข้าโรงงาน กรณีศึกษา: ตำบลบ่อสุพรรณ อำเภอสสามพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” กล่าวว่า ปัญหาเครื่องจักรมีราคาแพง เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนดังนั้นเกษตรกร จึงต้องใช้เครื่องจักรช่วยในการทำงาน ข้อดีของการใช้เครื่องจักร คือ จะสามารถช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วขึ้น และช่วยทุ่นแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งราคาเครื่องจักรในปัจจุบันมีราคาแพง แนวทางแก้ไข คือ สนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มซื้อเครื่องจักรและลูกไร่ประสบปัญหาภัยแล้ง ฝนทิ้งช่วง และแมลงรบกวน เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคตของลูกไร่ ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลูกไร่ส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการลงทุนในการซื้อเครื่องจักรทุ่นแรง และมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อย และมีการเปิดโคกตัดเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ในการยื่นคำขอเปิดโคกตัด คือ มีสัญญาส่งอ้อยให้กับโรงงาน มีพื้นที่ของตนเองไม่น้อยกว่า 10 ไร่ และต้องรับมอบอ้อยจากชาวไร่อ้อยรายอื่น ซึ่งรวมพื้นที่ของตนเองไม่น้อยกว่า 100 ไร่ และเป็นสมาชิก

สถาบันชาวไร่อ้อย และรัฐบาลมีการส่งเสริมให้เปลี่ยนพืชเพาะปลูก เช่น การปลูกข้าวหันมาปลูกอ้อย ได้เงินลงทุนเพิ่มไร่ละ 1,500 บาท และการปลูกมันสำปะหลังหันมาปลูกอ้อย ได้เงินลงทุนเพิ่มไร่ละ 700 บาท ทำให้เกษตรกรมีแรงจูงใจในการเพิ่มพื้นที่เพาะปลูกอ้อยโรงงาน และเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้เกษตรกรบางรายมีการซื้อที่ดิน หรือเช่าที่ดินในการทำไร่อ้อยเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาลในเขตอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 35 ปีขึ้นไป จบการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ประกอบการไร่อ้อยและมีระยะเวลาในการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ที่ทำหน้าที่ในการกระจายความรู้ และการส่งเสริมการปลูกอ้อย การเผยแพร่องค์ความรู้การบริหารจัดการไร่อ้อย การให้บริการด้านสินเชื่อ ในด้านต่างๆ ให้กับผู้ประกอบการไร่อ้อยของโรงงานน้ำตาลและดูแลปริมาณอ้อยที่รับเข้าหีบของหัวหน้า โคเวตาที่อยู่ในความรับผิดชอบ หากผู้ประกอบการไร่อ้อยขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยโรงงานน้ำตาลก็มีส่วนช่วยในการนำรถตัดอ้อยของโรงงานน้ำตาลมาช่วยผู้ประกอบการไร่อ้อยในการตัดอ้อยให้ทันกับกำหนด การปิดหีบของโรงงานน้ำตาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ(รายงานรถตัดอ้อย บริษัท โรงงานน้ำตาล นิวกุงไทย จำกัด, 2558) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานตัดอ้อย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงงานน้ำตาล สมาคมชาวไร่อ้อย รวมทั้งสำนักงานอ้อยและน้ำตาลทราย ควรร่วมมือกันให้การสนับสนุน หรือเป็นการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง หรือนำรถตัดอ้อยมาให้บริการแก่เกษตรกรที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานตัดอ้อย

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี สามารถทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้ด้วยดี และสามารถนำกลยุทธ์การจัดการแรงงานไปใช้ในการประกอบธุรกิจและเป็นแนวทางให้ผู้สนใจทราบถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี และทราบแนวคิดในการแก้ปัญหา ให้พ้นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขให้กับผู้สนใจหรือผู้ประกอบการไร่อ้อยเขตอื่นๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงานและปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน

เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานให้มีประสิทธิภาพแก่ผู้ประกอบการไร้อ้อย
ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยทำการศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจไร้อ้อยเท่านั้น ซึ่งข้อมูลที่ได้อาจไม่
มีความครอบคลุมในเรื่องของพื้นที่ ควรมีการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจไร้อ้อยจากจังหวัดอื่นๆ ด้วยว่า
มีกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้นแก่
ผู้ที่สนใจ

2. ภาครัฐหรือโรงงานน้ำตาล ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ในการ
พัฒนาให้กับผู้ประกอบการไร้อ้อยรุ่นใหม่ ให้รู้ถึงระบบการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาทักษะ
แรงงาน ระบบการจ้างงาน การแก้ปัญหาแรงงานได้ และเกิดประโยชน์กับผู้ประกอบการไร้อ้อย และ
แรงงานในอนาคต



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรวิทย์ ตันศรี. (2555). **แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย**. เข้าถึงเมื่อ 3 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchaburi.go.th/datass/ratchaburi.pdf>.
- กัน ภูจิน. (2556). “การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของอ้อย ที่ส่งผลต่อน้ำตาลทราย กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาลในจังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). **คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คแบงค์.
- จารึก สิงห์ปรีชา. (2553). “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภาคการเกษตรที่มีต่อความมั่นคงในการผลิตอาหารของภาคเกษตรของไทย.” **วารสารสมาคมนักวิจัย** 20, 1 (มกราคม-เมษายน): 107-121.
- จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ. (2519). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- โชติมา วรณเวทวิวัฒน์. (2553). “วิถีการผลิตอ้อยของชาวไร่อ้อย อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัตสันต์ ตรีสัตย์. (2556). “สภาพสังคมและเศรษฐกิจและปัญหาในการปลูกอ้อยของเกษตรกรในอำเภอร่อง จังหวัดสุพรรณบุรี.” **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์** 5, 4: 28-37.
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). “**เศรษฐศาสตร์แรงงาน**.” เอกสารประกอบคำบรรยายรายวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด. (2558). **รายงานรถตัดอ้อย บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด**. เอกสารรายงานบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด.
- บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ. (2549). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: วี เจ พรีนติ้ง.
- ประภาภรณ์ พวงเนียม. (2554). “วิถีชีวิตและเรื่องเล่าเก่าแก่ไร่อ้อย อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2550). **โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคการเกษตรประมง กิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วัชระ เวชประสิทธิ์. (2557). “ตัวแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย.” *ดุสิตนิพนธ์บริหารธุรกิจ ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- สำนักงานเกษตรอำเภอปอพลอย. (2557). **แผนพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี**. กาญจนบุรี: สำนักงานเกษตรอำเภอปอพลอย
- สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. (2558). **รายงานพื้นที่ปลูกอ้อยของประเทศไทยปีการผลิต 2557/58**. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsb.go.th/upload/journal/fileupload/923-9810.pdf>.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2558). **นโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร**. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.oae.go.th/main.php?filename=contactus3>.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร. (2557). **รายงานสถานการณ์สินค้าเกษตร: รายงานสถานการณ์อ้อยโรงงาน2557/2558**. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.agriman.doae.go.th/agriman.html>.
- เสาวณี จันทพงษ์. (2555). **การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อภิชาติ ศรีสอาด และทองพูล วรรณโพธิ์. (2556). **แนวคิดและแบบอย่างการเพิ่มผลผลิต อ้อยเงินล้านรับตลาด AEC**. กรุงเทพฯ: นาคาอินเตอร์มีเดีย.

ภาษาอังกฤษ

- Armstrong, M. Armstrong. (2010). **Essential human resource management practice**. London: Kogan Page.
- Jakubauskas, E. B. and Neil, A. P. (1973). **Manpower Economics**. Philippines: Addison Wesley Publishing.

Kearn, P. (2003). **HR Strategy: Business focused individually centered.** United Kingdom: Butterworth-Heinemann.

Lipsey, R. and Lipsey G. (1996). **Economic Eleven Edition.** New York: HarperCollins Publishers.

Mary, C. (2005). **Strategic Management in Action.** New Jersey: Pearson.

Robert, A. Pitts and David L. (2006). **Strategic Management Building and Ustaining Competitive Advantage.** Ohio: Thomson South-Western.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวคำถาม

เรื่องกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

แนวคำถามในการวิจัยที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถามปลายเปิด หัวข้อที่สัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร้อ้อย

ช่วงที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการดำเนินธุรกิจ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ธุรกิจของท่านมีรูปแบบและประเภทการดำเนินงานอย่างไร (เจ้าของคนเดียว มีหุ้นส่วน ฯลฯ)
3. ธุรกิจของท่านดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลากี่ปี
4. ธุรกิจของท่านมีประเภทธุรกิจ (เปิดลานรับซื้ออ้อย, มีลูกไร่บริการจัดการ, ส่งโรงงาน เฉพาะของตนเอง)
5. ธุรกิจของท่านมียอดการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาลต่อปีกี่ตัน

ช่วงที่ 2 กลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย

1. กลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี
2. ธุรกิจของท่านมีกระบวนการจัดหา/ติดต่อแรงงานอย่างไร และแรงงานจากที่ใดบ้าง
3. ธุรกิจของท่านมีจำนวนแรงงานที่ใช้ในการประกอบธุรกิจอ้อยในแต่ละครั้งจำนวนเท่าไร
4. ธุรกิจของท่านใช้แรงงานในการประกอบธุรกิจประเภท อะไรบ้าง
5. ธุรกิจของท่านใช้ลักษณะการจ้างงานที่ใช้ในการประกอบธุรกิจ
6. ธุรกิจของท่านจัดหาแรงงานได้แล้ว ท่านมีการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างไรบ้าง
7. ธุรกิจของท่านมีการจ่ายสวัสดิการให้กับแรงงานของท่านอย่างไร และการดูแลแรงงานจากท่านในเรื่องใดบ้างที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่แรงงานได้รับ
8. ธุรกิจของท่านนอกจากฤดูกาลเก็บเกี่ยว ท่านมีการจัดการแรงงานอย่างไร เช่น ฝึกทักษะเพิ่มเติมเพื่อสามารถช่วยงานในส่วนอื่นได้นอกจากการเก็บเกี่ยวอ้อย หรือเลิกจ้างและส่งแรงงานกลับไปภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น

ช่วงที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย

1. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี
2. ธุรกิจของท่านพบปัญหาในการจัดการแรงงานในเรื่องใดบ้าง
3. ธุรกิจของท่านมีแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการแรงงานอย่างไร
4. ธุรกิจของท่านต้องการให้หน่วยงานเอกชน เช่น โรงงานน้ำตาล หรือหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการจัดการปัญหาแรงงาน อย่างไร
5. นอกจากปัญหาด้านแรงงานแล้วการประกอบธุรกิจของท่านพบปัญหาและอุปสรรค เรื่องใดบ้าง

ช่วงที่ 4 แนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

1. ธุรกิจของท่านมีแนวทางในการประกอบการไร่อ้อยในอนาคต อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 2 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ลูกไร่

ช่วงที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกไร่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ธุรกิจของท่านดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลากี่ปี
3. ธุรกิจของท่านมียอดการส่งอ้อยให้กับผู้ประกอบการไร่อ้อยต่อปีกี่ตัน
4. ธุรกิจของท่านใช้แรงงานในการประกอบธุรกิจจากผู้ประกอบการไร่อ้อย กี่ประเภท
อะไรบ้าง

ช่วงที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของลูกไร่

1. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของลูกไร่ อย่างไร
2. ธุรกิจของท่านพบปัญหาในการจัดการแรงงานในเรื่องใดบ้าง
3. ธุรกิจของท่านมีแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการแรงงานอย่างไร
4. นอกจากปัญหาด้านแรงงานแล้วการประกอบธุรกิจของท่านพบปัญหาและอุปสรรค เรื่องใดบ้าง

ช่วงที่ 3 แนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

1. ธุรกิจของท่านมีแนวทางในการประกอบการไร่อ้อยในอนาคต อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ฝ่ายไรโรรงงานน้ำตาล

ช่วงที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายไรโรรงงานน้ำตาล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. โรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยในการบริการจัดการแรงงานให้กับผู้ประกอบการไร้อ้อยอย่างไรบ้าง
3. โรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยเหลือกรณีผู้ประกอบการไร้อ้อยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างไรบ้าง
4. โรงงานน้ำตาลมีส่วนช่วยเหลือผู้ประกอบการไร้อ้อยในอนาคต อย่างไรบ้าง



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวสุใจกาญจน์ ปิ่นทอง
 ที่อยู่ 91 หมู่ที่ 9 ตำบลจอมบึง อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาการจัดการ-การจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

พ.ศ. 2558

ศึกษาต่อระดับปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาประกอบการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

