



การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในจังหวัดนครปฐม



โดย
นายวุฒิพันธุ์ เหลืองวิไล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในจังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

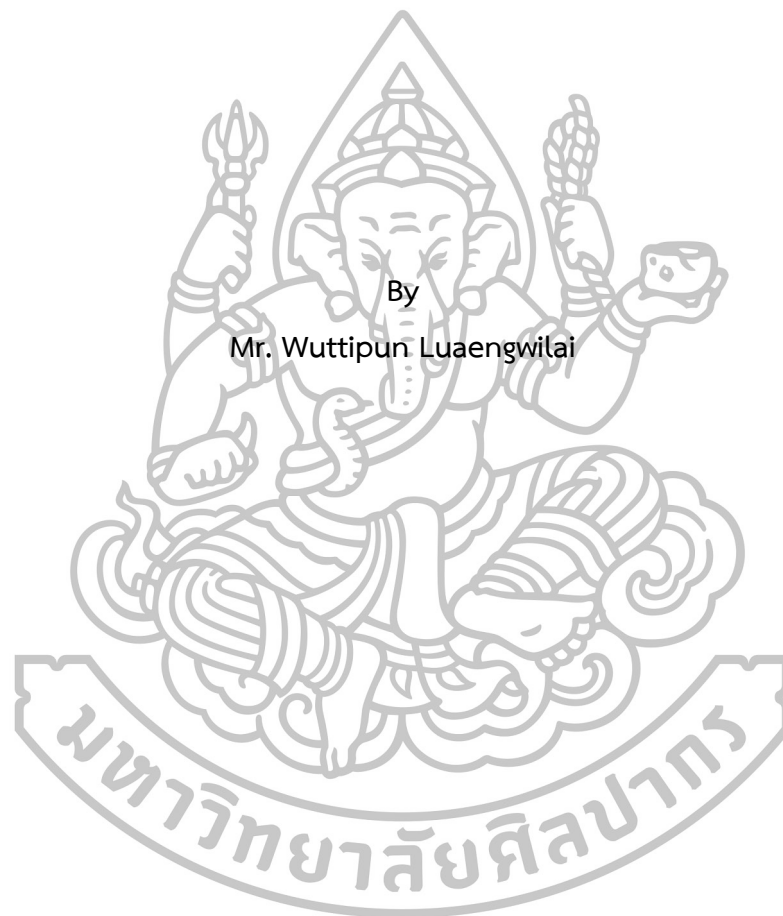
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ISSUE OF LABOR HOUSEHOLDS SUGARCANE IN NAKHON PATHOM



By
Mr. Wuttipun Luaengwilai

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 “การจัดการปัญหา
แรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในจังหวัดนครปฐม” เสนอโดยนายวุฒิพันธุ์ เหลืองวิไล เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์)

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

..... กรรมการ

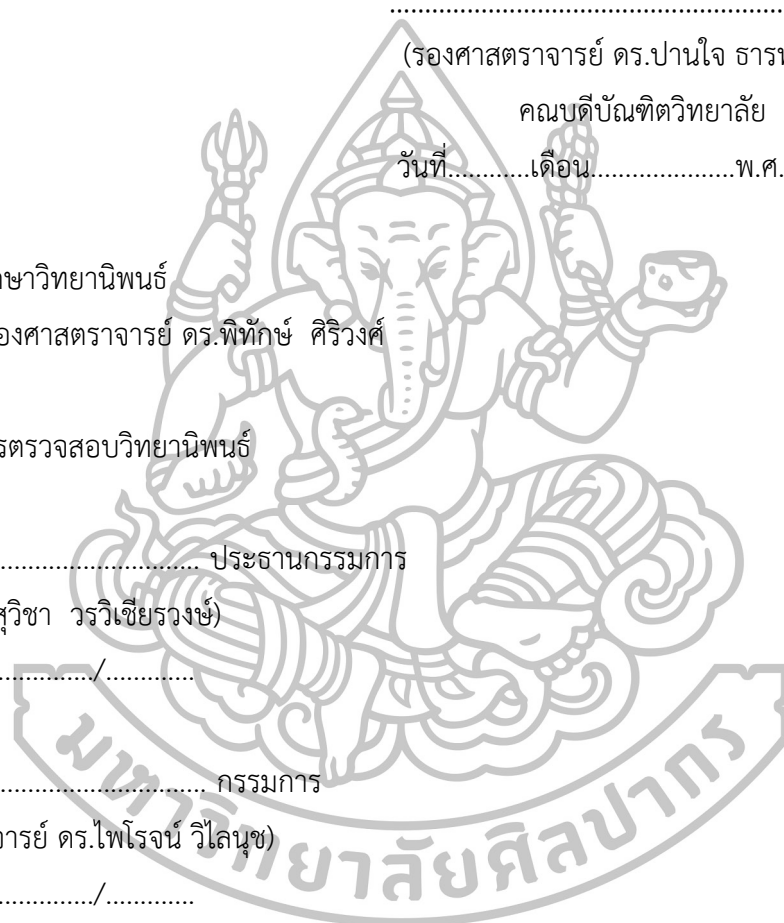
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช)

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

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

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



57602413 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ : ผู้ประกอบการไร้อ้อย/ ปัญหาแรงงาน

วุฒิพันธุ์ เหลืองวิไล: การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม.
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ. ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์. 59 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการปัญหาแรงงาน สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิทยา “ปรากฏการณ์วิทยา” เลือกพื้นที่ศึกษาที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามของการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการจดบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ประกอบการไร้อ้อยจำนวน 4 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐมคือแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อยซึ่งเป็นแรงงานสูงอายุในพื้นที่เริ่มลดน้อยลง และแรงงานรุ่นใหม่เริ่มเคลื่อนย้ายเข้าสู่งานในภาคอุตสาหกรรมบริการมากขึ้น เนื่องจากงานในโรงงานเป็นงานที่มีรายได้ที่สูงกว่าและมีความแน่นอน มีสวัสดิการที่ดีกว่า และไม่ลำบากเหมือนการเก็บเกี่ยวอ้อย ส่งผลให้ผู้ประกอบการไร้อ้อยต้องติดต่อจ้างแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ประกอบการต้องมีการจ่ายเงินมัดจำล่วงหน้าให้แรงงานก่อนเป็นปีโดยไม่คิดดอกเบี้ย เมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวคนงานไม่มาทำตามสัญญา มีการดำเนินคดีตามกฎหมายแต่ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการติดตาม ผู้ประกอบการจึงต้องยอมรับสภาพเพราะแรงงานเหล่านี้ไม่มีเงินชดเชยให้จริง การแก้ไขปัญหาของผู้ประกอบการจึงเป็นการเลือกหาวิธีมาทดแทนคือ การเช่ารถตัดอ้อยจากโรงงานน้ำตาลแทนการใช้แรงงานคน หรืออาจใช้แรงงานคนและรถตัดอ้อยควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าการใช้รถตัดอ้อยจะมีค่าใช้จ่ายและได้ผลผลิตอ้อยลดลง แต่ผู้ประกอบการยอมรับได้เพราะจะได้ไม่ต้องประสบกับปัญหาการขาดแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อยอีกต่อไป

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

57602413 : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEY WORD : SUGARCANE ENTREPRENEUR/ LABOR ISSUES

WUTTIPUN LUAENGWILAI: HE ISSUE OF LABOR HOUSEHOLDE SUGARCANE
IN NAKHON PATHOM. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. PHITAK SIRIWONG, Ph.D. 59 pp.

This research aims to study the problem of labor, state labor shortage and to propose ways to solve the shortage of labor in the cane fields of Nakhon Pathom. This study is a qualitative research methodology by "phenomenology" chooses study areas that are consistent with the purposes of research and questions. Data were collected using in-depth interviews. With observation without participation and record the information. Document analysis and related research. The data is the operators of 4 hectares of sugarcane were analyzed by descriptive analysis. To be used as the basis for the research.

The results showed that Labor issues of entrepreneurship sugarcane harvest sugar cane workers in Nakhon Pathom, the aging workforce in the area began to diminish. And workers began moving into new jobs in service industries more. Because the plant is operating at a higher revenue than a certainty. Welfare is better and painlessly as harvesting sugar cane. As a result, operators must contact the sugarcane workers from the Northeast. Entrepreneurs need to pay a deposit before the Labour years without interest. When the harvest workers do not come under the contract. The prosecution, but not worth the cost of the track. Entrepreneurs must recognize that these workers do not have to pay real money. Troubleshooting of the operator, thus finding a replacement is selected. Rent a car cut from sugar cane instead of manual labor. Or workers and harvesters concurrently. Although using harvesters to cost and yield reduction. However, operators do not have to accept it, because faced with a lack of workers harvest the cane anymore.



Master of Business Administration Program

Graduate School, Slipakorn University

Student's signature.....

Academic 2015

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่ได้สละเวลาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและให้โอกาสในการเรียนรู้การทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ แนะนำเทคนิคในการสัมภาษณ์ และยังชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรพงษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วิไลนุช กรรมการสอบ ซึ่งคอยดูแล ให้คำปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม ที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึก เริ่มต้นตั้งแต่ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกอบการ ไปจนถึงกระบวนการจัดการแรงงาน สภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการทำวิจัยฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้มีพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว รวมถึงเพื่อนๆ นักศึกษาทุกท่านที่คอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถก่อประโยชน์หรือเป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจศึกษาการจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ได้ทำการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยถือว่าเป็นความยินดีอย่างยิ่ง และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตร.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบการไร้อ้อย.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานภาคการเกษตร.....	21
แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
การเลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูล.....	34
ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การนำเสนอผลการวิจัย.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
กระบวนการจัดการหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม.....	38
สภาพปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม.....	41

บทที่	หน้า
แนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในจังหวัดนครปฐม	43
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	44
สรุปผลการวิจัย	44
อภิปรายผลการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	48
รายการอ้างอิง.....	49
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก คำถามในการวิจัย	54
ภาคผนวก ข ระยะเวลาของผู้ให้ข้อมูลหลัก	57
ประวัติผู้วิจัย	59



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อ้อยโรงงานเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย ใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมน้ำตาล เพื่อใช้บริโภคในประเทศและส่งออก ปี 2556 ไทยมีการบริโภคน้ำตาลในประเทศ 2.50 ล้านตัน ส่งออก 7.52 ล้านตัน มูลค่า 100,000 ล้านบาท คิดเป็นอันดับที่ 3 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมดของประเทศ อ้อยโรงงานมีแหล่งเพาะปลูกอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคเหนือของไทย ปี 2556 มีเนื้อที่ 8.26 ล้านไร่ ผลผลิต 100.10 ล้านตัน การผลิตอ้อยโรงงานระหว่างปี 2551/52-2555/56 ไทยมีเนื้อที่เพาะปลูก และผลผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.10 และร้อยละ 12.37 ตามลำดับ เนื่องจากภาครัฐ มีการส่งเสริมให้เกษตรกรขยายเนื้อที่เพาะปลูก ประกอบกับราคาจูงใจให้เกษตรกรเพิ่มพื้นที่เพาะปลูก มากขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2556) ส่งผลให้ผู้ประกอบการไร้อ้อยเกิดความต้องการแรงงาน เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อยโรงงาน ซึ่งต้องใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมากและใช้ระยะเวลา นาน แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันแรงงานภาคการเกษตรยังมีไม่เพียงพอ เนื่องจากแรงงานมีการเคลื่อนย้าย สู่ภาคอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตและครอบคลุมเศรษฐกิจของไทย อีกทั้งแรงงานภาคการเกษตรที่มีอยู่ ในปัจจุบันเริ่มเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้นจึงทำให้ใช้แรงงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ (สำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร, 2557) และแรงงานรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการทำงานในภาคเกษตร เพราะงาน ภาคเกษตรเป็นงานที่หนัก มีรายได้ที่ไม่แน่นอน ค่าแรงในภาคเกษตรไม่สูงมากนัก ต้องพึ่งพาธรรมชาติ เป็นหลัก และการจ้างแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิตจะมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานเฉพาะในช่วงฤดู การผลิตและเก็บเกี่ยว รวมถึงการขาดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับการเพิ่มขึ้นของอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลกระทบให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม (ประกาย กิจธิคุณ, 2556) ทำให้เกิดปัญหาแรงงานท้องถิ่นมีจำนวนไม่เพียงพอ จึงเกิดมีระบบจัดหา แรงงานจากภาคอีสานเข้ามารับจ้างเก็บเกี่ยวพืชผลชั่วคราว

สรุปสถานการณ์พื้นที่ปลูกอ้อยปีการผลิต 2556/57 ในปีการผลิต 2556/57 มีพื้นที่เพาะปลูก อ้อยในเขตพื้นที่สำรวจรวม 48 จังหวัดซึ่งมีจังหวัดนครปฐมอยู่ในพื้นที่สำรวจด้วย ซึ่งในจังหวัดนครปฐม มีพื้นที่ 2,168.327 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,355,204 ไร่ มีพื้นที่ที่ใช้ในการปลูกอ้อย 3 อำเภอ ได้แก่ กำแพงแสน มีพื้นที่เพาะปลูกทั้งหมด 65,651 ไร่ รongลงมาคือ อำเภอเมืองนครปฐม มีพื้นที่เพาะปลูก ทั้งหมด 17,736 ไร่ สุดท้ายคืออำเภอดอนตูม มีพื้นที่เพาะปลูกทั้งหมด 1,204 ไร่ รวมเป็นเนื้อที่ การเพาะปลูกทั้งหมด 84,591 ไร่ และมีรายงานพื้นที่เพาะปลูกอ้อยและผลผลิตปีการผลิต 2557/58

นครปฐมมีพื้นที่เก็บเกี่ยวอ้อยส่งโรงงานผลิตน้ำตาลทั้งหมด 76,132 ไร่ มีปริมาณอ้อยที่ส่งโรงงาน 867,142 ตัน และมีผลผลิตอ้อยเฉลี่ย 11.39 ตัน/ไร่ (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2557)

ปัจจุบันในส่วนของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐมได้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อยเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแทนที่แรงงานคน มีการเปรียบเทียบการตัดอ้อยโรงงาน ระหว่างการใช้แรงงานคน การใช้รถตัดอ้อยกรณีเป็นเจ้าของเอง พบว่ากรณีเป็นเจ้าของรถตัดอ้อยเองมีต้นทุนรวมสูงสุด 13,406 บาท/ไร่ รองลงมาคือการจ้างรถตัดอ้อย 11,837 บาท/ไร่ และกรณีใช้แรงงานคน 11,199 บาท/ไร่ ตามลำดับ สอดคล้องกับไร่อ้อยของเกษตรกรที่พบว่ากรณีการใช้แรงงานคนตัดอ้อยจะมีกำไรสุทธิเฉลี่ยสูงสุดที่ 3,377 บาท/ไร่ รองลงมาคือจ้างรถตัดอ้อยเฉลี่ย 2,913 บาท/ไร่ และเป็นเจ้าของรถตัดอ้อยเฉลี่ย 1,551 บาท/ไร่ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2556)

อย่างไรก็ตามปัญหาคนงานไม่มาตัดอ้อยตามที่ตกลงกันไว้ ทำให้ผู้ประกอบการไร้อ้อยจัดหาแรงงานได้ยากขึ้น จึงหันมานิยมใช้วิธีการเผาใบอ้อยก่อนการเก็บเกี่ยว เพื่อลดปัญหาด้านแรงงานสามารถตัดอ้อยโรงงานได้รวดเร็ว ทันฤดูเปิดหีบของโรงงานน้ำตาลรวมทั้งแรงงานคนสามารถตัดอ้อยที่ล้ม แต่วิธีดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมตามมามากมาย เช่น ปรากฏการณ์เรือนกระจก ความอุดมสมบูรณ์ของดินถูกทำลาย นอกจากนี้การเผาใบอ้อยยังส่งผลให้สูญเสียผลผลิต น้ำหนักและคุณภาพความหวานของอ้อยโรงงานอีกด้วย รวมทั้งถูกโรงงานน้ำตาลหักเงินค่าอ้อยจากราคาอ้อยขั้นต้น 20 บาท/ตัน ส่วนการใช้รถตัดอ้อยในการเก็บเกี่ยวกรณีเป็นเจ้าของรถตัดอ้อยเอง แม้ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ แต่ก็มีข้อเสียในเรื่องของราคาการตัดอ้อยที่มีราคาสูง(สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2557)

จากความสำคัญที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษากระบวนการจัดการแรงงานสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยมุ่งหวังจะได้ทราบถึงกระบวนการจัดการแรงงาน และสภาพปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อยของจังหวัดนครปฐมในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัด

นครปฐม

3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย
ในจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การขาดแคลนแรงงานในผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัย
ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิธีปรากฏการณ์วิทยา เป็นแนวทางในการวิจัย มีขอบเขตการศึกษาวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยใน
จังหวัดนครปฐม ที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยศึกษาเฉพาะบุคคล คือ ผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือ
อ้อยหรือเก่าไร้อ้อย เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยใน
จังหวัดนครปฐม โดยยึดหลักแนวคิดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานไร้อ้อย
3. แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม ที่ประสบ
ปัญหาการจ้างแรงงาน และการขาดแคลนแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิตไร้อ้อย

ขอบเขตด้านข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงวิชาการจากเอกสาร หนังสือ
บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 เอกสารวิชาการให้ความรู้เกี่ยวข้องกับการประกอบการไร้อ้อย มีทั้งงานวิจัย
บทความที่ถ่ายทอดด้านเทคโนโลยีการเกษตร ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และข้อมูลจากสำนักงาน
เศรษฐกิจเกษตร ฯลฯ

1.2 เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี เช่น แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจ
การเกษตร แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบการไร้อ้อย ปัญหาแรงงานภาคการเกษตร

1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการประกอบการไร้อ้อย และปัญหาการขาดแคลน
แรงงาน ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลที่ได้จากการลงภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์
ผู้ประกอบการไร้อ้อยในพื้นที่ที่กำหนด จำนวน 4 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้มีขอบเขตพื้นที่ภายในจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2558 ถึงเดือน มีนาคม 2559 รวมระยะเวลา 5 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงกระบวนการในการจัดการแรงงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการไร่ อ้อยใน จังหวัดนครปฐม และผู้ประกอบการไร่ อ้อยรายอื่นๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการ แรงงานของตนได้ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
2. ได้ทราบถึงสภาพปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่ อ้อยในจังหวัดนครปฐม โดย ผู้ประกอบการไร่ อ้อยในจังหวัดนครปฐมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลในการประกอบ กิจการหรือดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไร่ อ้อยในจังหวัดนครปฐมต่อไป
3. ได้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานในผู้ประกอบการไร่ อ้อยในจังหวัดนครปฐม โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้แก่ผู้ประกอบการไร่ อ้อยรายอื่นๆ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี และผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบการไร่อ้อย
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานภาคการเกษตร
5. แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตร

ความหมายและขอบเขตของธุรกิจการเกษตร

ความหมายของธุรกิจการเกษตรนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านโดย เดวิส และโกลด์เบิร์ก (2550) มีโครงการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ของเกษตรกับธุรกิจในแง่ของปัจจัยการผลิต การผลิตสินค้าเกษตร การแปรรูป และการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรตั้งแต่ในเดือนธันวาคม พ.ศ.2495 ต่อมาในปี พ.ศ. 2500 ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง แนวความคิดทางธุรกิจการเกษตร (A Conception of Agribusiness) ขึ้นเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาและได้เป็นผู้ให้ความหมายของธุรกิจการเกษตรครั้งแรกไว้ว่า ธุรกิจการเกษตร หมายถึง การดำเนินงานทั้งหลายด้านที่เกี่ยวกับ การผลิตและการจัดจำหน่าย ปัจจัยการผลิต กิจกรรมการผลิตในฟาร์ม การเก็บรักษา การแปรรูป และการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรและผลิตผลพลอยได้จากสินค้าเกษตร

อีเวล (1976) ได้ให้ความหมายของธุรกิจการเกษตรที่เน้นด้านอาหารและเส้นใยไว้ว่า ธุรกิจการเกษตรเป็นการประสานงานวิทยาการต่างๆ ในด้านการผลิตและการจำหน่ายปัจจัยการผลิตทางเกษตรตามด้วยการผลิตผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูป และการจัดจำหน่ายอาหารและเส้นใย

วอลเตอร์ (1973) เห็นว่าความหมายของธุรกิจการเกษตรควรแยกการผลิตในฟาร์มออกไป โดยให้เหตุผลว่าการจัดการกิจกรรมในการผลิตระดับฟาร์มนั้นต้องใช้ความรู้ในการจัดการฟาร์มโดยเฉพาะที่แตกต่างไปจากการจัดการในการซื้อหรือการขายของเกษตรกร

สอ เสถบุตร (2552) ได้ให้ความหมายของธุรกิจการเกษตรไว้ว่า กสิกรรม การทำเรือกสวน ไร่นา การเพาะปลูก รวมทั้งการเลี้ยงไก่ เป็ด และการรีดนมด้วย

ความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า “ธุรกิจทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรถือว่าเป็นธุรกิจ การเกษตร” ขอบเขตของธุรกิจการเกษตร จากความหมาย ธุรกิจการเกษตรจึงครอบคลุมธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรนับตั้งแต่การผลิตการนำเข้า การจำหน่ายปัจจัยการผลิต การผลิตสินค้าเกษตรในระดับฟาร์ม การรวบรวมสินค้าเกษตรจากเกษตรกรเพื่อส่งต่อไปสู่การขายส่ง การแปรรูปและการส่งออก รวมทั้งการขายส่ง ขายปลีกสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์และผลิตผลพลอยได้ไปสู่ผู้บริโภค จึงจะเห็นได้ว่าธุรกิจการเกษตรเป็นกระบวนการทางธุรกิจเกษตรที่เกี่ยวข้องทั้งสาขาการเกษตรและที่ไม่ใช่สาขาการเกษตร ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสาขาการเกษตรได้แก่การผลิตพืช ปศุสัตว์ ประมง ป่าไม้ บริการทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตรอย่างง่าย การทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ การค้าสินค้าเกษตรไม่ว่าจะเป็น ระดับการรวบรวมสินค้าจากเกษตรกร การแปรรูป การขายส่ง การขายปลีก และการส่งออกสินค้าเกษตร ในส่วนที่ไม่ใช่สาขาเกษตร ได้แก่ การผลิต และการจำหน่ายปัจจัยการผลิตต่างๆ เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการเกษตร ได้แก่ รถแทรกเตอร์ รถไถเดินตาม เครื่องที่ใช้ในการปลูกและหยอดเมล็ด เครื่องบีบ และสูบน้ำ เครื่องพ่นสายกำจัดศัตรูพืช เครื่องเก็บเกี่ยวผลผลิต และเครื่องจักรในการแปรรูปสินค้าเกษตร เป็นต้น การนำเข้า การผลิตและการจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ยสารป้องกันและกำจัดศัตรูพืช พันธุ์สัตว์ อาหารสัตว์ และยาป้องกัน และรักษาโรคสัตว์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าถ้ากิจกรรมใดก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกษตรหรือนำมาใช้กับการเกษตรแล้วถือว่าเป็น ธุรกิจการเกษตรทั้งสิ้น ดังนั้น ธุรกิจการเกษตรจึงเกี่ยวพันกับหลายฝ่ายแต่ละฝ่ายยังเกี่ยวพัน กับวิทยาการและ ความสามารถในหลายๆ ด้านเพื่อการจัดการและดำเนินการทางธุรกิจ เช่น การผลิตปัจจัยเป็นการผลิต เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการแปรรูปสินค้าเกษตร ต้องอาศัยวิธีการทางวิศวกรรมทางช่างและทางฟิสิกส์มาเกี่ยวข้อง การผลิตปุ๋ยและสารป้องกันและกำจัดศัตรูพืชต้องอาศัยกรรมวิธีทางเคมีการผลิต เมล็ดพันธุ์หรือการปรับปรุงพันธุ์พืชและสัตว์ให้ดียิ่งขึ้น ต้องอาศัยกรรมวิธีพันธุศาสตร์ สถิติและอื่นๆ

นอกจากนั้นการผลิตทางการเกษตร เกษตรกรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่จะใช้ปัจจัยการผลิตที่ถูกต้อง วิธีการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ เพื่อให้ใช้ได้อย่างคงทนและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และต้องมีความรู้ทางเศรษฐศาสตร์เกษตรเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการผลิตสินค้าเกษตรเมื่อได้ผลผลิตสินค้าเกษตรขั้นต้นมาแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่รับช่วงต่อไปในด้านการตลาดและแปรรูปจำเป็นต้องมี ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้าน เป็นต้นว่า การจัดการ การจัดองค์การ การเงิน การบัญชี การตลาด อุตสาหกรรมเกษตร แรงงานและการบริโภค เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจ และธุรกิจสนับสนุนการทำธุรกิจ การเกษตรเพื่ออำนวยความสะดวกให้หน่วยธุรกิจที่ดำเนินงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นการขนส่งการเงินและคลังสินค้า เป็นต้น

สรุปได้ว่า ธุรกิจการเกษตรเน้นที่ความเชื่อมโยงและการตลาดที่มีความสัมพันธ์กันนับตั้งแต่ระบบย่อยปัจจัยการผลิต การผลิต จัดหา แปรรูป การเก็บรักษา จัดจำหน่ายและส่งออก ผู้ที่ประกอบธุรกิจการเกษตรจำเป็นต้องมีความรู้หลายๆ ด้านที่จะต้องนำมาประยุกต์หรือจัดการให้เข้ากับการเกษตร (สมคิด ทักษิณวิสุทธิ, 2548)

เห็นได้จากจากความหมายและขอบเขตของธุรกิจการเกษตรข้างต้น ธุรกิจการเกษตรจึงเป็นกระบวนการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสาขาเกษตรและที่ไม่ใช่สาขาเกษตร ซึ่งลักษณะเกษตรที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ การผลิตพืช เช่น การปลูกอ้อย ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง ยางพารา เป็นต้น ส่วนการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโคเนื้อ โคนม การเลี้ยงสุกร และการเลี้ยงไก่เนื้อ และไก่ไข่ เป็นต้น และยังมีเฉพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและจับสัตว์น้ำ ได้แก่ การเลี้ยงปลา การเลี้ยงกุ้งกุลาดำในปัจจุบัน (จิระเกียรติ และคณะ, 2538)

สินค้าเกษตรจัดว่าเป็นสินค้าที่จำเป็นของมนุษย์เพราะต้องใช้บริโภคทุกวัน เมื่อท่านเดินเข้าไปในร้านซูเปอร์มาร์เก็ต (Supermarket) ท่านจะเห็นสินค้าเกษตรประเภทอาหารหลายชนิดหลายประเภท ท่านคิดใหม่ว่าสินค้าเหล่านี้มาได้อย่างไร แนนอนที่สุดสินค้าเหล่านี้ต้องผ่านกระบวนการต่างๆ โดยการนำปัจจัยการผลิตต่างๆ เช่น ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์ ฯลฯ มาใช้ในการทำฟาร์มจนเป็นผลผลิต เมื่อนำมาจำหน่ายให้ผู้บริโภค ดังนั้นพอสรุปได้ว่าธุรกิจการเกษตรต้องผ่านกระบวนการต่างๆ ดังนี้ (ศิณีย์ สังข์ศรี, 2528)

ลักษณะธุรกิจเกษตร

ธุรกิจเกษตรทางเศรษฐศาสตร์แบ่งออกเป็น 7 สาขาด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร
2. การผลิตสินค้า
3. การตลาดหรือจัดหาสินค้าเกษตร
4. การแปรรูปสินค้าเกษตร
5. การตัดจำหน่ายสินค้าเกษตร
6. การส่งออกสินค้าเกษตร
7. สินเชื่อการเกษตร

เกษตรกรจึงนำปัจจัยการผลิต เช่น อาหารสัตว์ ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์ เครื่องจักรและอุปกรณ์ น้ำมัน การขนส่ง ฯลฯ มาใช้ในการทำฟาร์ม แล้วจึงนำผลผลิตที่ได้ไปทำการแปรรูป แล้วจึงนำไปจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภค ในการสำรวจอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจเกษตร (United States Department of Agriculture, 1974) ได้แยกรายการต่อไปนี้ตามผู้ทำงานในสาขาธุรกิจเกษตร โดยพิจารณาความรู้และความชำนาญ ดังนี้

1. การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ผลิตภัณฑ์จากพืช การป่าไม้ และผลิตภัณฑ์จากป่า
 2. การบริการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมทางการเกษตร การจัดจำหน่ายปัจจัยการผลิตและผลิตภัณฑ์จากการเกษตร
 3. การออกแบบติดตั้ง ซ่อมแซม การควบคุมการทำงานของเครื่องจักร การบริการทางด้านเครื่องจักรและเครื่องมือ การก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างที่ใช้ในการเกษตร
 4. กิจกรรมที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ การแปรรูป การตลาด ผลิตผลการเกษตร และผลพลอยได้
 5. การดำเนินที่เกี่ยวกับการปลูกพืชในโรงเรือน (ในเมืองหนาว) การดูแลพืช การตกแต่งประดับต้นไม้ และการดำเนินการเกี่ยวกับพวกพืชไม้ประดับ
 6. การปรับปรุงและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
 7. การปลูกป่าและการใช้ทรัพยากร
- นอกจากนี้ยังมีอาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเกษตรอีก 950 อาชีพ และ 1,900 อุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบจากธุรกิจเกษตร ดังนั้นธุรกิจเกษตรจึงเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรอย่างกว้างๆ คือ การผลิตอาหาร การจัดจำหน่าย

โครงสร้างระบบธุรกิจการเกษตร

ระบบคือการรวมตัวกันของหลายๆ สิ่ง เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ระบบธุรกิจการเกษตรจึงเป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบในงานของธุรกิจการเกษตรทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (นนุช โสรรัตน์, 2529)

ระบบย่อยที่ 1 ปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร มีทั้งการผลิตได้เองในประเทศ และพึ่งพิงการนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น ปุ๋ยเคมี ปุ๋ยอินทรีย์ สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช เครื่องมือและอุปกรณ์การเกษตร อาหารสัตว์

ระบบย่อยที่ 2 กิจกรรมการผลิตในฟาร์ม ลักษณะการประกอบการมีหลายรูปแบบ เช่น แบบดั้งเดิม กิจการค้า และเชิงการค้า เกษตรเชิงเดี่ยวและเกษตรผสมผสาน ในส่วนของกลุ่มสินค้าหรือผลผลิตที่จะได้รับการประกอบกิจการ เช่น พืชนา พืชไร่ พืชสวน พืชผัก ไม้ผล ไม้ยืนต้น สัตว์บก สัตว์ปีก เพาะเลี้ยง ประมงทะเล

ระบบย่อยที่ 3 การแปรรูป และการเก็บรักษา การแปรรูป และการเก็บรักษา สามารถใช้วิธีแบบง่ายๆ ตามวิถีชีวิตชาวบ้าน ผลิตที่แปรรูปได้ก็จะเก็บไว้ในถังฉางหรือโรงคลุม ส่วนการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่มีใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีทั้ง อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมกึ่งอาหาร และอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่อาหาร ผลผลิตแปรรูปที่ได้จะเก็บไว้ในโกดัง คลังสินค้า ไซโล ห้องเย็น เป็นต้น

ระบบย่อยที่ 4 การจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรและและผลิตผลพลอยได้จากสินค้าเกษตร ลักษณะสินค้าที่จัดจำหน่ายจะสามารถแบ่งเป็นสินค้าประเภท สินค้าเกษตรบริโภคสด และผลิตภัณฑ์แปรรูป และแหล่งที่จำหน่ายจะมีทั้งตลาดในประเทศ ส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ ตลาดผู้บริโภค และตลาดอุตสาหกรรม

จากแนวคิดธุรกิจการเกษตรสรุปได้ว่า ธุรกิจการเกษตรในปัจจุบันแตกต่างจากสมัยก่อนมาก สมัยก่อนธุรกิจเกษตรยังไม่กว้างขวาง เป็นธุรกิจขนาดเล็ก การนำความรู้ทางการบริหารธุรกิจมาใช้น้อย แต่ในปัจจุบันธุรกิจการเกษตรได้ขยายตัวใหญ่ขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องนำความรู้ทางด้านต่าง ๆ มาใช้กับธุรกิจประเภทนี้มากขึ้น เพื่อจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น แรงงาน เครื่องมือ ที่ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทางการเกษตรเป็นอย่างมาก จนส่งผลกระทบต่อถึงจำนวนผลผลิตทางการเกษตรในตอนนี้ รวมทั้งต้องมีการจัดสรรต้นทุน และเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำสุดและได้ผลตอบแทนสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ

ความหมายของผู้ประกอบการ ประกอบการหรือเถ้าแก่ ภาษาอังกฤษเรียกว่า Entrepreneur ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษ หมายถึง บุคคลที่ยอมรับความเสี่ยงตั้งองค์กรธุรกิจขึ้นมาเพื่อหวังผลกำไร นักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงของไทย ได้ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมคือ ผู้ที่เป็นเจ้าของธุรกิจ ได้มองเห็นโอกาสที่จะทำกำไร โดยการผลิตสินค้าชนิดใหม่ขึ้นมาเสนอขายในตลาด ด้วยการนำเอาขบวนการผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิมเข้ามาใช้หรือด้วยการปรับปรุงองค์กรผู้ประกอบการ อุตสาหกรรม เป็นผู้แสวงหาเงินทุน รวบรวมปัจจัยในการผลิตและการจัดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กล่าวมาข้างต้น คำจำกัดความดังกล่าวทำให้เห็นว่าบุคคลที่จะเป็นผู้ประกอบการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ขวนขวายที่จะเอาปัจจัยการผลิตต่างๆ มาผสมผสานด้วยหลักการจัดการ ทำให้เกิดเป็นสินค้าแปลกใหม่ เกิดผู้บริโภคใหม่ มีการเสาะแสวงหาตลาดหรือช่องทางที่ทำให้เกิดกำไร เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้กับสินค้าตัวเดิมอยู่เสมอ หรือปรับปรุงกระบวนการผลิตเดิมให้ดีขึ้น เกิดการลดต้นทุนการผลิต ในการบริหารงานจัดการองค์กรโดยหาข้อบกพร่องแล้วทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น ติดตามข่าวสารสถานการณ์ต่างๆ ที่รวดเร็วอย่างรวดเร็ว ตลอดจนวิทยาการใหม่ๆ ไปใช้ปรับปรุงให้ดีขึ้น (ชุตินา โอบาสถานนท์, 2543)

ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ตามความหมายของ Webster's New World Dictionary of American Language (2000) หมายถึง บุคคลที่จัดตั้งองค์การดำเนินธุรกิจโดยยอมรับความเสี่ยงภัยเพื่อหวังผลกำไร

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่ริเริ่มและดำเนินกิจการด้วยตนเอง (दनัย, 2532)

ผู้ประกอบการ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เป็นบุคคลที่ค้นพบความคิดและโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เป็นผู้ที่รวบรวมเงินทุนเพื่อจัดตั้งธุรกิจ จัดระเบียบในธุรกิจ และบริหารดำเนินงานของธุรกิจ เพื่อจัดหาสินค้าและบริการให้แก่สาธารณะชน ความสำเร็จทางเศรษฐกิจเป็นจำนวนมากมาจากพลังและการประดิษฐ์คิดค้นของผู้ประกอบการที่ดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของวิสาหกิจเอกชน (มุสดี, 2540)

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดที่จะดำเนินธุรกิจ ทำการก่อตั้งธุรกิจขึ้นมา และคอยประคับประคองให้ธุรกิจที่ตั้งขึ้นมานั้นมีการเจริญเติบโต (วินิจ, 2529 : อ้างถึงใน ฤทธิ์ ต้นติพนารัตน์, 2543)

ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลผู้จัดตั้งและบริหารวิสาหกิจของตนเอง โดยมีอิสระและความเสี่ยงในการประกอบการ รวมทั้งโอกาสในการทำกำไรจากวิสาหกิจนั้น (ชูชัย สมितिไกร, 2548)
ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้จัดตั้งองค์การเป็นเจ้าของ บริหารงาน และยอมรับความเสี่ยงทางธุรกิจ (Hodgetts and Kuratko, 1986)

ผู้ประกอบการ คือ บุคคลที่มองเห็นโอกาสและสามารถนำทรัพยากรที่มีจำกัดมาสร้างสรรค์หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ เพื่อจุดประสงค์ในการขายสินค้าและบริการ โดยจัดตั้งองค์การขึ้นมาและบริหารธุรกิจ โดยยอมรับความเสี่ยงเพื่อหวังผลกำไรในระยะยาว รวมทั้งประคับประคองธุรกิจที่ตั้งขึ้นมานั้นให้มีการเจริญเติบโต ผู้ประกอบการจะเป็นเจ้าของกิจการ มีอำนาจในการตัดสินใจ และมีบทบาทในการเป็นผู้นำขององค์กร (Jones and George, 2003)

ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการ
ดังนี้

1. ต้องค้าขายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
2. ต้องไม่เอาเปรียบลูกค้า
3. ต้องต้อนรับลูกค้าเป็นอย่างดี
4. ต้องรู้จักคบคนเพื่อนที่ดี
5. ต้องมีความมั่งคั่ง
6. ต้องรู้จักอดออม
7. ต้องรู้จักช่วยเหลือสังคมให้เจริญ
8. ต้องมีความมานะอดทน

ลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ

Bygrave (1989) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ฟังจะมี 10 ประการ โดยเรียกว่า 10 Ds ดังนี้

1. Dream: ผู้ประกอบการต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ประกอบไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาในธุรกิจต่อไป
2. Decisiveness: ผู้ประกอบการต้องมีความกล้าตัดสินใจ รวมถึงมีวิจารณญาณที่แม่นยำ
3. Doer: มีการตัดสินใจอย่างเฉียบขาดและมีความสามารถในการสั่งการและนำแผนงานไปปฏิบัติได้อย่างฉับไว
4. Determination: มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน
5. Dedication: สามารถทุ่มเทให้กับธุรกิจของตนได้อย่างเต็มที่ บ่อยครั้งผู้ประกอบการจะต้องสละความสุขสบายส่วนตัวเพื่อมาทุ่มเทเวลาและความพยายามให้กับการพัฒนาธุรกิจของตน
6. Devotion: ผู้ประกอบการต้องมีความรักชอบธุรกิจของตนเป็นการเฉพาะตัวในอันที่จะทุ่มเทและทุ่มเทกายใจลงไปเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังและฝันเอาไว้
7. Details: ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ต้องสังเกต และใส่ใจรายละเอียดต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการจัดธุรกิจใหม่
8. Destiny: ผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ไม่ยอมย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อโชคชะตา มีความคิดว่าตนเองต้องเป็นผู้กุมชะตาชีวิตและธุรกิจของตนเองไว้ในมือ
9. Dollars: ผู้ประกอบการโดยทั่วไปไม่ได้คาดหวังในเรื่องของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นจิตใจในการจัดตั้งธุรกิจของตน มองเพียงแค่ผลพลอยได้จากความสำเร็จของธุรกิจของตนมากกว่า
10. Distribute: ผู้ประกอบการควรที่จะมีการกระจายความรับผิดชอบ และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความสำคัญกับธุรกิจของตน

Ryan et al. (1999) ได้รวบรวมและสรุปปัจจัยที่จะทำให้ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จล้มเหลว โดยแยกได้เป็นดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

1. มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (Willingness to succeed) การเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องทั้งลงทุนและลงแรง ต้องทำงานหนักแทบไม่มีวันหยุด เพราะต้องวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ แก้ไขปัญหาอยู่เกือบตลอดเวลา ลักษณะดังกล่าวนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว

2. มีความมั่นใจในตนเอง (Self – confidence) คนที่เชื่อมั่นในตนเองจะเป็นคนที่มีความกำลังใจให้ตนเองสูง ไม่กลัวที่จะต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค จึงมีโอกาสสูงที่จะบรรลุกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คุณสมบัตินี้จะทำให้คนที่ทำงานด้วยหรือคนอื่นที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่นตามไปด้วย

3. มีแนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจของตนเองอย่างชัดเจน (A clear business idea) ผู้ประกอบการ จะต้องรู้ว่าตนเองกำลังอยู่ในธุรกิจอะไร ผลิตภัณฑ์หรือบริการของตนคืออะไร ธุรกิจของตนเมื่อเทียบกับคู่แข่งมีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังต้องรู้ยุทธวิธีว่าทำอย่างไร ธุรกิจของตนจึงจะประสบความสำเร็จได้ เช่น รู้ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการของตนถูกใจผู้บริโภคได้มากกว่ามีคุณภาพมากกว่า เป็นต้น

4. มีแผนงานที่เป็นระบบ (The business plan) การมีเฉพาะแนวคิดทางธุรกิจที่ดีไม่ได้ ยืนยันว่าผู้ประกอบการจะประสบความสำเร็จ แต่ควรมีแผนงานที่เป็นระบบด้วย แผนงานนี้ เรียกว่า แผนธุรกิจ ผู้ประกอบการจะต้องมีความสามารถในการสร้างแผนธุรกิจ เพื่อชี้ให้เห็นว่า จะทำอะไร ที่ไหน อย่างไร โดยใคร เมื่อใด ใช้เงินทุนเท่าใด จะได้ผลอย่างไร การมีแผนธุรกิจที่ชัดเจนจะช่วยให้เราวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เหมือนมีแผนที่อยู่ในมือทำให้ไม่หลงทาง

5. มีความสามารถในการบริหารการเงิน (Exact control of finances) ผู้ประกอบการ เป็นจำนวนมากสร้างตัวขึ้นมาได้จากการใช้ทักษะด้านการตลาด หรือการผลิต แต่มีกสะเลยไม่พัฒนาทักษะในเรื่องบัญชีและการเงิน โดยมักจะโยนให้เป็นหน้าที่ของพนักงานบัญชี ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการรั่วไหลของเงินทุนในกิจการ ยิ่งเมื่อกิจการเติบโต ความซับซ้อนและปริมาณของกิจกรรมทางการค้ายิ่งมีมากขึ้น ผู้ประกอบการควรทราบ ว่า ขนาดที่แท้จริงของกิจการเป็นอย่างไร เช่น มีสินทรัพย์ รายได้ ต้นทุน ค่าใช้จ่าย กำไร เป็นอย่างไร ควรรู้วิธีการตรวจสอบฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการ จะได้รู้ปัญหาและหนทางแก้ไขปัญหาก่อนได้

6. มีความสามารถทางการตลาด (Targeted Marketing) ในยุคของการแข่งขันแบบนี้ ความสามารถทางการตลาดเป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้กิจการอยู่รอดได้ ผู้ประกอบการจะต้องแสดงฝีมือด้านนี้ให้เห็นชัดเจนว่า ตนเองรู้วิธีการที่จะนำสินค้าหรือบริการเข้าสู่ตลาดให้ประสบผลสำเร็จได้

7. มีความสามารถมองเห็นสภาพของการแข่งขันในอนาคตได้ (A step ahead of the competition) ในการทำธุรกิจนั้น แนวคิดแผนงานมักกระทำกันในวันนี้ แต่การดำเนินงานจริงมักจะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งมีความไม่แน่นอน ดังนั้นผู้ประกอบการที่ดีจะต้องคาดการณ์ได้แม่นยำว่าสภาพตลาดและการแข่งขันจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และทำการวางแผนวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อม ไม่ได้รอคอยโอกาสทางธุรกิจเข้ามาเฉย ๆ

8. มีแหล่งสนับสนุนที่ดี (Management Support) ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะเป็นบุคคลที่รู้จักเครือข่าย แหล่งสนับสนุนต่างๆ ที่มีผลต่อธุรกิจของตน เช่น ผู้ประกอบการ

อาวุธที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันที่สามารถสนับสนุนแนวคิด และวิธีการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่คล้ายกัน สถาบันการเงินที่สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเงินทุนและการขยายกิจการเป็นต้น การพัฒนาตนเองให้มีเครือข่ายกว้างขวางจะช่วยทำให้มีที่ปรึกษามากในการขอความสนับสนุนในด้านต่างๆ ในอนาคต

9. มีทักษะในการประสานงาน (Cooperation) ผู้ประกอบการควรทราบว่าตนเองไม่สามารถรู้ทุกเรื่อง และทำทุกเรื่องด้วยตัวคนเดียวได้ โดยเฉพาะเมื่อกิจการเริ่มขยายตัว การมีทักษะการประสานงาน ทั้งภายในกิจการ (กับพนักงานตนเอง) และกับภายนอกกิจการจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ทักษะในการประสานงานนี้รวมถึงการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การมีทักษะในการสื่อสาร การสั่งการ การมีภาวะการณเป็นผู้นำ การถ่ายทอดงาน เป็นต้น

10. มีการจัดองค์กรที่เหมาะสม (Clear company structure) การจัดองค์กรที่เหมาะสม ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์กรเหมือนบริษัทใหญ่โดยทันที แต่หมายถึงการมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน เหมาะกับขนาดของกิจการ และสามารถปรับเปลี่ยนได้เป็นระยะๆ ตามขนาดขององค์กรที่เติบโตขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

1. ไม่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Weak Personality) บุคลิกภาพในที่นี้ หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีพลังที่จะต่อสู้ ไม่ยอมแพ้ การขาดความมุ่งมั่นนี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ธุรกิจไม่ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบการจำนวนมากที่ล้มลุกคลุกคลานมาหลายครั้งกว่าจะประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องมีกำลังใจดีมาก ดังนั้นจึงต้องไม่คิดว่าจะไม่เจออุปสรรคใดๆ เลยในการทำธุรกิจ

2. ไม่ชอบพบปะผู้คน (The Loner Syndrome) การทำธุรกิจจะต้องพบปะผู้คน ต้องรู้ความต้องการของผู้บริโภค รู้จักพนักงาน รู้จักผู้ผลิตและผู้จำหน่ายวัตถุดิบ รู้จักหน่วยงานราชการและบุคคลอื่นๆ เป็นต้น เจ้าของกิจการจึงต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การที่มีนิสัยส่วนตัวไม่ชอบพบปะผู้คน เป็นคุณลักษณะที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้ประกอบการที่ดี

3. ไม่มีแนวคิดทางธุรกิจที่ชัดเจน (Nebulous Business Ideas) ผู้ประกอบการที่ล้มเหลวคือ บุคคลที่ไม่รู้ว่าตนเองกำลังอยู่ในธุรกิจอะไร หรือรู้แต่ไม่ศึกษาว่าธุรกิจนั้นกำลังถูกคุกคามจากอะไร คู่แข่งมีการปรับตัวอย่างไร ผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงรสนิยมหรือไม่ มักจะทำธุรกิจในรูปแบบเดิมอยู่ตลอดเวลา

4. ไม่มีแผนงานที่เป็นระบบ (No plan) บางครั้งผู้ประกอบการมีแนวคิดทางธุรกิจที่ชัดเจน แต่เวลานำแนวคิดไปปฏิบัติลงในรายละเอียด กลับมีลักษณะเป็นมวยวัด อย่างนี้ไม่มีโอกาสจะล้มเหลวได้ง่าย เพราะแสดงถึง การทำงานแบบไม่เป็นระบบ การทำแผนงานเอาไว้จะทำให้กำหนดทิศทางและรายละเอียดเอาไว้ก่อน ทำให้ไม่ลืมน เพราะสมองคนเราไม่สามารถจำทุกเรื่องและดึงออกมาทุกเรื่องอย่างเป็นระบบทุกครั้งที่เราต้องการได้

5. ไม่มีแหล่งเงินทุนของตนเอง (Too little financial backing) แม้จะมีตัวอย่างมากมายของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจากการเริ่มต้นจากศูนย์ คือไม่มีเงินเลยแต่ต้องทราบด้วยว่าในที่สุดกิจการที่จะเติบโตได้ก็ต้องใช้เงินทุน ผู้ประกอบการที่เริ่มต้นจากศูนย์ก็ต้องเก็บหอมรอมริบให้ตนเองมีเงินทุนเพื่อใช้ดำเนินการเช่นกัน การขาดเงินทุนของตนเองทำให้ไม่มีฐานเงินทุนในส่วนของเจ้าของ ซึ่งถือว่าเป็นความเสี่ยงมากสำหรับสถาบันการเงินที่จะปล่อยกู้ให้

6. ไม่มีความรู้ในการบริหารกระแสเงินสด (Cash-flow troubles) ผู้ประกอบการที่ล้มเหลวมักจะไม่มีความรู้ในการจัดการ วางแผนเกี่ยวกับกระแสเงินสดเข้าและออก เมื่อขายสินค้าไปเกิดลูกหนี้ ถ้าประสิทธิภาพการบริหารลูกหนี้ไม่ดี เกิดหนี้เสียมาก ก็จะทำให้กระแสเงินสดไม่เข้ามาอย่างที่คาดหวังไว้ ในขณะที่ถ้าเงินสตรับที่เข้ามาช้านี้ ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าแรง ค่าสินค้า วัตถุดิบได้ ก็จะทำให้เกิดภาวะขาดสภาพคล่อง และส่งผลต่อการดำเนินงานด้วย

7. ไม่มีกลยุทธ์การตลาดที่ดี (No marketing strategy) สถิติในสหรัฐอเมริกาชี้ให้เห็นว่า 1 ใน 3 ของผู้ประกอบการรายใหม่ที่ล้มเหลวและออกไปจากตลาดสืบเนื่องมาจากการไม่มีกลยุทธ์และการวางแผนการตลาดที่ดีพอ ซึ่งส่งผลต่อการไม่สามารถขายสินค้าได้ เนื่องจากกลยุทธ์ที่ใช้ไม่สามารถตรงใจและดึงดูดใจลูกค้าได้

8. ไม่มีระบบการควบคุม (No Controlling) ผู้ประกอบการที่ล้มเหลวจำนวนหนึ่ง มักเป็นนักธุรกิจที่ชอบรุกไปข้างหน้าอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงว่าเมื่อสร้างธุรกิจขึ้นได้ตามความฝันแล้ว การจะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนจะต้องดำเนินการควบคุมให้ได้ผลตามเป้าหมายอย่างไร การไม่มีระบบการตรวจสอบหรือการควบคุม จะทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่า แต่ละหน่วยงานในกิจการดำเนินงานอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือมีการร่วมมือกันเต็มที่ระหว่างหน่วยงานหรือไม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

9. ไม่มีบุคลากรที่ดี (The Wrong People) ผู้ประกอบการมักจะสูญเสียเงินทองเป็นจำนวนมากในการว่าจ้างพนักงานที่ไม่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาช่วยงาน ทำให้ต้องลงมาดูงานในรายละเอียดทุกอย่าง ทั้งที่บางครั้งไม่จำเป็น ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถขยายงานได้ หรือบางครั้งทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานจนก่อให้เกิดความล้มเหลวได้

10. ไม่มีการคาดการณ์สภาพการแข่งขันได้อย่างเหมาะสม (Underestimating the Competition) การมีแนวคิดที่ดี ไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันเสมอไปว่าจะประสบความสำเร็จ เพราะการแข่งขันในธุรกิจมีอยู่ตลอดเวลา เราทำสิ่งหนึ่งได้ คนอื่นก็อาจจะทำตาม หรือทำให้ดีกว่าได้ ผู้ประกอบการที่ไม่เรียนรู้สภาพที่แท้จริงของตลาด หรือประมาณการระดับการแข่งขันต่ำกว่าความเป็นจริงมีโอกาสล้มเหลวได้มาก

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่จัดตั้งธุรกิจใหม่ ผู้ที่ริเริ่มและพร้อมที่จะรับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในการลงทุนประกอบกิจการ อาจเกิดขึ้นจากการผลิต และบริหารจัดการในกระบวนการผลิต โดยใช้ปัจจัยการผลิตทั้งหลาย ผสมผสานกับสติปัญญา

ความสามารถ ประสิทธิภาพ และหลักการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดสินค้าและบริการต่อลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหาผลกำไรและความเติบโต มุ่งหาความต้องการของตลาดเพื่อสนองความต้องการในทางเศรษฐศาสตร์ ผู้ประกอบการคือ ผู้รวบรวมปัจจัยการผลิต ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน มาผลิตเป็นสินค้าและบริการ ผู้ประกอบการอาจจะเป็นหน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน หรือเอกชนเพียงคนเดียวก็ได้ อาจเกิดขึ้นจากการผลิต และบริหารจัดการในกระบวนการผลิต ผลตอบแทนที่ได้คือ กำไร หรือ ขาดทุน

แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบการไร่อ้อย

อ้อย มีชื่อวิทยาศาสตร์ว่า *Saccharum officinarum* L. มีถิ่นกำเนิดในทวีปเอเชีย และแพร่กระจายไปยังหมู่เกาะเมลานี (Melanesia) ตะวันออกกลาง และแอฟริกาเหนือ อ้อยเป็นพืชอยู่ในสกุล *Saccharum* มีอยู่ 6 species แต่อ้อยที่ใช้ในอุตสาหกรรมผลิตน้ำตาลในปัจจุบันคือ *Saccharum officinarum* L. (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2550) อ้อยนับเป็นพืชสำคัญอันดับ 4 ของโลกรองจากข้าวสาลี ข้าวโพด และข้าว ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาในแง่ของผลผลิต คิดเป็นน้ำหนักแห้งที่เก็บเกี่ยวได้ต่อเนื้อที่ต่อปี อ้อยมาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะอ้อยสามารถใช้ปัจจัยสำหรับการเจริญเติบโต เช่น แสงแดด น้ำ อากาศ และธาตุอาหารได้มีประสิทธิภาพมากกว่านั่นเอง อ้อยชอบอากาศร้อนและชุ่มชื้น นอกจากนี้อ้อยยังเป็นพืชที่ปลูกง่าย และเมื่อปลูกครั้งหนึ่งแล้ว สามารถเก็บเกี่ยวได้หลายครั้งจำนวนครั้งที่เก็บเกี่ยวตลอดจนผลผลิตที่ได้รับในการเก็บเกี่ยวแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น พันธุ์ สมฟ้าอากาศ เวลาในการเก็บเกี่ยวตลอดจนการปฏิบัติของชาวไร่ในการเตรียมดิน การปลูก การใส่ปุ๋ย และการตัด เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2550)

ขั้นตอนของการทำไร่อ้อย

1. การเตรียมดิน การทำให้พื้นที่อยู่ในสภาพที่จะใช้เครื่องมือทำไร่อ้อยได้สะดวก พื้นที่ที่จะใช้ปลูกอ้อยควรโล่งเตียน ไม่มีต้นไม้ใหญ่ขึ้นบังเพื่อเปิดโอกาสให้อ้อยได้รับแสงแดดที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มที่ อ้อยสามารถปลูกได้ในดินเกือบทุกประเภท ตั้งแต่ดินร่วนถึงดินร่วนปนทราย พื้นที่ปลูกควรเป็นที่ราบ ควรหลีกเลี่ยงการปลูกอ้อยในดินเหนียวจัด ดินทรายจัดและดินลูกรัง หลังจากนั้นควรการปรับปรุงสมบัติของดิน เนื่องจากดินที่ปลูกอ้อยหรือพืชอื่นนอกจากพืชตระกูลถั่วติดต่อกันมาเป็นเวลานาน มักจะมีความอุดมสมบูรณ์น้อยลง ทำให้ผลผลิตพืชที่ปลูกต่ำลง วิธีที่จะปรับปรุงให้ดินดีขึ้นกระทำได้ด้วยการใส่ปุ๋ยโดยเฉพาะพวกปุ๋ยอินทรีย์ต่างๆ เป็นผลให้ผลผลิตอ้อยเพิ่มขึ้นด้วย

2. การเตรียมพันธุ์อ้อย ซึ่งการเตรียมพันธุ์อ้อยไว้สำหรับปลูกเอง นับว่ามีความจำเป็นสำหรับชาวไร่ ในการทำไร่อ้อยพันธุ์อ้อยควรมาจากแปลงอ้อยที่เจริญเติบโตดี ตรงตามพันธุ์ ปราศจากโรคและแมลง มีอายุประมาณ 8-10 เดือน ในแต่ละพื้นที่ก็จะมีพันธุ์อ้อยที่เหมาะสมแตกต่างกันไป ในส่วนของจังหวัดนครปฐม พันธุ์อ้อยที่นิยมปลูกมากที่สุดคือ เค. 84-200 เกษตรกรควรมีแปลงพันธุ์อ้อยไว้ใช้เองเพื่อลดค่าใช้จ่าย อ้อยจากแปลงพันธุ์ 1 ไร่ (อายุ 7-8 เดือน) ปลูกขยายได้ 10 ไร่ สำหรับแปลงพันธุ์

ควรแช่ท่อนพันธุ์ในน้ำร้อนนาน 2 ชั่วโมง เพื่อป้องกันโรคใบขาว และกอตะไคร้ จากนั้นแช่ท่อนพันธุ์ในสารเคมีโพรนิโคนาโซล อัตรา 66 ซีซี ต่อน้ำ 20 ลิตร นาน 30 นาที เพื่อป้องกันโรคเส้ดำ เทียนเนาแดง และกลิ่นสับประรด ทั้งนี้เพราะนอกจากจะได้พันธุ์ที่ดีตามเวลาที่ต้องการแล้ว ยังได้อ้อยที่มีความสมบูรณ์ในขณะเดียวกันช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย วิธีการก็คือ เมื่อต้องการจะปลูกอ้อยพันธุ์ใด ก็หาพันธุ์มาปลูกไว้ล่วงหน้าประมาณ 6-7 เดือน เพื่อให้อ้อยเติบโตเต็มที่ ก่อนตัด 2-3 สัปดาห์ควรลอกกาบออก เพื่อให้ตาแข็งแรง อ้อยที่ปลูกไว้ทำพันธุ์ในเนื้อที่ 1 ไร่ จะใช้ปลูกได้ 10-20 ไร่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะปลูกและอัตราปลูก ปัจจุบันมีหน่วยงานที่พัฒนาพันธุ์อ้อยอยู่หลายแห่ง เช่น ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ศูนย์วิจัยพืชไร่ สังกัด กรมวิชาการเกษตร และศูนย์วิจัยและพัฒนาอ้อยกำแพงแสน สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยชาวไร่สามารถติดต่อซื้อได้จากแหล่งดังกล่าวนำมาเป็นแปลงพันธุ์ เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกับสภาพที่ดินของตนเอง แล้วจึงขยายเป็นการค้าต่อไป (สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย, 2557)

ลักษณะอ้อยที่เหมาะสมกับการทำพันธุ์อ้อยมีดังนี้

1. ต้องเป็นอ้อยปลูก (Plant Cane) ที่ได้รับน้ำและปุ๋ยอย่างเพียงพอ มีการเจริญเติบโตดี ปราศจากโรคและแมลงรบกวน ไม่ควรใช้อ้อยตอ (Raton Cane) ทำพันธุ์
2. ต้องไม่แก่หรืออ่อนเกินไป อายุที่เหมาะสมคือ 5-8 เดือน อ้อยที่อ่อนเกินไปมักจะแห้งง่าย และมีความงอกต่ำ โดยเฉพาะถ้าปลูกในฤดูแล้ง และดินมีความชื้นไม่พอ อ้อยที่แก่เกินไปก็มีความงอกต่ำเช่นเดียวกัน
3. ลำต้นควรเป็นขนาดปานกลางถึงขนาดใหญ่ อ้อยที่ลำเล็กเกินไปจะให้ต้นอ่อนที่ไม่ค่อยแข็งแรง ตั้งตัวได้ช้า การใช้ส่วนยอดของลำต้นที่ตัดเข้าหีบทำพันธุ์นั้นได้ผลน้อยกว่าอ้อยที่ปลูกไว้ทำพันธุ์โดยเฉพาะที่มักจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับเวลาตัด และเวลาปลูกไม่สัมพันธ์กัน เป็นการไม่สะดวก นอกจากนี้การปลูกอ้อยที่ได้ผลดีควรจะปลูกอ้อยหลายๆ พันธุ์ที่สามารถเก็บเกี่ยวได้ในเวลาต่างๆ กัน คือ มีทั้งพันธุ์ที่เก็บเกี่ยวต้นฤดู กลางฤดู และปลายฤดูหีบ ทั้งนี้เพื่อจะได้อ้อยที่มีคุณภาพดีส่งโรงงานตลอดฤดูหีบ การปลูกอ้อยเพียง 1-2 พันธุ์ในพื้นที่จำนวนมากๆ อาจมีปัญหาเรื่องคุณภาพในช่วงเวลาเก็บเกี่ยวที่ยาวนานนับเป็นเดือน

การเตรียมท่อนพันธุ์

ท่อนพันธุ์ที่ดีจำเป็นสำหรับการงอกที่ดี และการเจริญเติบโตที่ดีด้วย ท่อนพันธุ์ที่ดีต้องมีตาที่สามารถงอกและเจริญเติบโตได้ อย่างน้อยท่อนละหนึ่งตา โดยทั่วไปชาวไร่ใช้ท่อนพันธุ์ที่มี 2 ตาปลูก แต่ถ้าใช้ท่อนที่มี 3 ตา จะให้ผลดีกว่าทั้งในด้านความงอก และการเจริญเติบโต โดยเฉพาะในระยะแรก ชาวไร่โดยทั่วไปมักจะขาดความระมัดระวังเรื่องท่อนพันธุ์ ทำให้ความงอกต่ำ จึงต้องมีการชดเชยโดยใช้ท่อนพันธุ์เกินความจำเป็นทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยใช่เหตุ การเตรียมท่อนพันธุ์ที่ดีกระทำดังนี้

1. ตัดท่อนพันธุ์ให้มี 3 ตา ตัดกึ่งกลางปล้อง
2. ระวังอย่าให้ตาถูกกระทบกระเทือน มิฉะนั้นอาจไม่งอก
3. แخذท่อนพันธุ์ด้วยยาฆ่าเชื้อราทันที ภายหลังตัดเป็นท่อน
4. ถ้าสงสัยว่าจะมีโรคที่เกิดจากเชื้อไวรัส หรือหนอนกอ ต้องแช่น้ำร้อน 50-52 องศาเซลเซียส เป็นเวลา ½ ถึง 1 ชั่วโมง หรือแช่น้ำปูนขาว 7-8 ชั่วโมง หรือใช้แบคทีเรียผสมน้ำรดกอพันธุ์อ้อยทิ้งไว้ 1-2 วันก่อนปลูก เพื่อฆ่าหนอนในลำอ้อย
5. ถ้าต้องขนส่งพันธุ์อ้อย ควรขนส่งทั้งลำ โดยไม่ลอกกาบ เพราะการขนย้ายจะทำให้ตาช้ำ ตาแตก อ้อย ไม่งอก
6. ไม่ควรลอกกาบท่อนพันธุ์ เพราะจะทำให้ตาอ้อยขาดเครื่องป้องกัน ซึ่งอาจทำให้มีความงอกน้อย การลอกกาบก่อนปลูกจะทำให้อ้อยงอกเร็วกว่าไม่ลอกกาบเล็กน้อย แต่จะทำให้เสียเวลาเสียค่าใช้จ่ายสูงขึ้นโดยไม่จำเป็น ถ้าใช้เครื่องปลูกควรลอกกาบเพราะจะทำให้อ้อยลงสม่ำเสมอ
7. ถ้าต้องเก็บท่อนพันธุ์ที่ได้สับเป็นท่อนแล้วไว้หลายวัน ควรกองไว้ในร่ม คลุมด้วยหญ้าแห้ง ฟาง หรือใบอ้อยแห้ง รดน้ำให้ชุ่ม
8. ถ้าสงสัยว่าแปลงพันธุ์อ้อยจะเป็นโรคใบขาวหรือไม่ ให้สุ่มตัดยอดทิ้ง จำนวน 15-20 ยอด ถ้าตาที่แตกมีใบขาวเกินจาก 1-2 ต้น อ้อยแปลงนี้ก็ไม่ควรใช้ทำพันธุ์

ฤดูกาลปลูก

การปลูกอ้อยในปัจจุบัน สามารถแบ่งตามฤดูกาลได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การปลูกอ้อยข้ามแล้ง เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ดินที่เตรียมไว้ต้องละเอียดเตรียมดินลึกมากกว่า 30 เซนติเมตร ดินมีความชื้นดี ปลูกด้วยเครื่องปลูกจะลดการสูญเสียความชื้น ความลึกที่ระดับ 20 เซนติเมตร มีความชื้นดี เมื่อกำตุดินจะรวมเป็นก้อน เมื่อแบมือออกดินไม่แตกออก ถ้าแตกออกแสดงว่าความชื้นไม่พอ ต้องให้น้ำ ถ้าไม่มีน้ำต้องยุติการปลูกการปลูกด้วยแรงงานเมื่อเปิดร่องด้วยผ่านหัวหมูจะต้องรีบใส่ปุ๋ยรองพื้นวางท่อนพันธุ์ สับ 3-4 ตาต่อท่อน กลบดินหนาประมาณ 10 เซนติเมตร ด้วยรถไถเดินตามหรือแรงงานระยะห่าง 1.20-1.30 เมตร สำหรับการบำรุงรักษาด้วยแรงงานหรือรถไถ เดินตามระยะห่าง 1.40-1.50 เมตร สำหรับการบำรุงรักษาด้วยเครื่องจักรกล ถ้าพันธุ์ที่แตกกอไม่ดี ควรวางท่อนคู่ หรือปลูกร่องคู่ ถ้าดินมีปลวกให้ฉีดพ่นท่อนพันธุ์ด้วยแอสเซนดี อัตรา 450 ซีซี. ต่อไร่ ก่อนกลบ อ้อยที่ปลูกจะให้ผลผลิตสูง คุณภาพดี ประหยัดค่าใช้จ่ายได้รับความนิยมมากขึ้นทั่วประเทศ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณาจารย์ภาควิชาพืชไร่นา, 2542)
2. ปลูกอ้อยต้นฝน ควรปลูกตั้งแต่ฝนแรก ๆ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม เดือนมีนาคม-เมษายน เกิดฝนตก ดินชื้นพอ ถ้าปลูกช่วงมีนาคม-เมษายน อากาศร้อนจัด ถ้ากลบดินน้อยกว่า 10 เซนติเมตร ตาอ้อยจะสุกไม่งอก หรือดินจะแห้งก่อนอ้อยงอก อ้อยจะเสียหายหมดถ้าฝนไม่ตกซ้ำ ฉะนั้นการปลูกอ้อยในเดือนมีนาคม-เมษายน ต้องติดตามสภาพ ดินฟ้าอากาศอย่าง

ใกล้ชิด ถ้าอากาศร้อนจัดควรกลบดินหนา 10-12 เซนติเมตร และดินต้องมีความชื้นเพียงพอ ระยะระหว่างร่อง 1.20-1.30 เมตร สำหรับบำรุงรักษาด้วยแรงงานคนหรือ รถไถเดินตาม หรือระยะห่าง 1.40-1.50 เมตร สำหรับบำรุงรักษาด้วยเครื่องจักร หลังจากเปิดร่อง ใส่ปุ๋ยรองพื้น 40-50 กิโลกรัม ต่อไร่ วางท่อนพันธุ์ สับ 3 - 4 ตา ต่อท่อน ถ้าดินชื้นมาก กลบ 2 - 5 เซนติเมตร หรือไม่ต้องกลบ พันธุ์อ้อย หากแตกกอไม่ดีควรวางคู่ หรือปลูกร่องคู่ ข้อควรระวัง การกลบดินหนา หากฝนตกหนักจะทำให้ท่อนพันธุ์เน่า ไม่งอก ถ้างอกจะไม่แตกกอ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณาจารย์ภาควิชาพืชไร่นา, 2542)

วิธีปลูก

วิธีปลูกอ้อยเท่าที่ปฏิบัติในบ้านเรามี 2 วิธี คือปลูกด้วยเครื่องปลูก และปลูกด้วยแรงงาน

1. ปลูกด้วยเครื่องปลูก เป็นเครื่องมือที่ติดกับรถแทรกเตอร์ ซึ่งทำหน้าที่หลายอย่างไปพร้อมๆ กัน นับตั้งแต่การเปิดร่อง ตัดลำต้นอ้อยออกเป็นท่อนๆ ยาวประมาณ 30 เซนติเมตร วางท่อนพันธุ์ในร่อง ใส่ปุ๋ย และกลบท่อนพันธุ์ การปลูกด้วยเครื่องต้องใช้แรงงาน 3 คน คนหนึ่งทำหน้าที่ขับและควบคุมการทำงานของส่วนต่างๆ ส่วนอีกสองคนทำหน้าที่ป้อนอ้อยทั้งลำ การปลูกด้วยเครื่อง ไม่ต้องมีการเปิดร่อง หรือยกร่องไว้ก่อน เพียงแต่ไถให้ดินร่วนซุยเท่านั้น ชาวไร่รายใหญ่นิยมใช้เครื่องปลูก เพราะปัจจุบันมีการพัฒนาจนมีประสิทธิภาพสูง และมีความงอกสม่ำเสมอดี เพราะความชื้นในดินสูญเสียไปน้อยกว่าการปลูกด้วยแรงงาน ซึ่งต้องยกร่องไว้ล่วงหน้า วันหนึ่งปลูกได้ ประมาณ 15-20 ไร่ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณาจารย์ภาควิชาพืชไร่นา, 2542)

2. ปลูกด้วยแรงงาน ในทางทฤษฎีแนะนำให้เปิดร่องแล้วปลูกทันที แต่ในทางปฏิบัติ ชาวไร่ มักจะเตรียมดิน แล้วยกร่องคอยฝน เมื่อฝนตกมากพอ ก็จะรอจนดินหมาด แล้วจึงลงมือปลูก ก่อนปลูกควรใส่ปุ๋ยรองพื้น แล้วกลบปุ๋ยก่อนวางท่อนพันธุ์ การปลูก ก็ใช้วิธีวางท่อนพันธุ์ให้ราบกับพื้นร่อง แบบเรียงเดี่ยวหรือคู่ แล้วกลบดินให้หนาประมาณ 5-15 เซนติเมตร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฤดูปลูก ถ้าปลูกหน้าฝนกลบบาง หน้าแล้งกลบหนา ขณะปลูกต้องมีการคัดเลือกท่อนพันธุ์ไปด้วย ควรปลูกเฉพาะท่อนพันธุ์ที่มีตาสมบูรณ์เท่านั้นระยะปลูกแตกต่างกันไปตามสถานที่ โดยทั่วไปใช้ระยะระหว่างแถวตั้งแต่ 90-140 เซนติเมตร ส่วนระยะระหว่างท่อนห่างกัน 30-50 เซนติเมตร วัดจากกึ่งกลางท่อนหนึ่งถึงกึ่งกลางของอีกท่อนหนึ่ง อย่างไรก็ตามเนื่องจากชาวไร่ขาดความระมัดระวัง เกี่ยวกับท่อนพันธุ์ ทำให้ความงอกต่ำจึงต้องใช้ท่อนพันธุ์มากขึ้น เช่น ปลูกโดยวางท่อนพันธุ์เป็นคู่ติดต่อกันไป หากชาวไร่ใช้ท่อนพันธุ์ 3 ตา และมีการระวัง ในการเตรียมท่อนพันธุ์แล้วจะใช้ท่อนพันธุ์ประมาณ 2,000-4,000 ท่อนต่อไร่เท่านั้น แทนที่จะใช้ 6,000-8,000 ท่อนต่อไร่อย่างเช่นที่ปฏิบัติกันอยู่ นอกจากนี้ก็มีชาวไร่บางรายที่นิยมปลูกโดยวางอ้อยทั้งลำลงในร่อง โดยมีได้สับให้ขาดจากกันเป็นท่อนๆ วิธีนี้ไม่ถูกต้อง เพราะอ้อยจะงอกเฉพาะปลายกับโคนเท่านั้น วิธีที่ถูกคือ เมื่อวางอ้อยทั้งลำแล้วใช้มีดสับให้ขาดเป็นท่อนๆ ละ 2-3 ตา วิธีนี้จะช่วยประหยัดแรงงานได้มาก แต่อ้อยที่ใช้ทำพันธุ์ต้องมีอายุระหว่าง 5-8 เดือนจึงจะได้ผลดี ในกรณีนี้

ดินแฉะ หรือมีน้ำขังเล็กน้อยควรปลูกโดยวิธีปักท่อนพันธุ์ให้เอียงประมาณ 45 องศากับแนวดิ่ง และควรฝังให้ลึกประมาณสองในสามของความยาวท่อนพันธุ์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542)

การดูแล

การใส่ปุ๋ยอ้อย เป็นสิ่งจำเป็น ควรมีการใส่ปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก และปุ๋ยพืชสดร่วมกับปุ๋ยเคมีเพื่อปรับสภาพทางกายภาพของดิน ปริมาณปุ๋ยที่ใส่ควรดูตามสภาพความอุดมสมบูรณ์ของดิน และการเจริญเติบโตของอ้อย ถ้ามีการวิเคราะห์ดินด้วยดีปุ๋ยเคมีที่ใส่ควรมีธาตุอาหารครบทั้ง 3 อย่างคือ ไนโตรเจน ฟอสฟอรัส และโปตัสเซียม (เอ็น พี เค) การใช้สารเคมีกำจัดวัชพืชให้มีประสิทธิภาพ เกษตรกรต้องรู้จักวิธีใช้ให้ถูกต้อง ฉีดสารเคมีกำจัดวัชพืชในขณะที่ดินมีความชื้นหัวฉีดควรเป็นรูปพัด นอกจากนี้สามารถคุมวัชพืชโดยปลูกพืชอายุสั้นระหว่างแถวอ้อย เช่น ข้าวโพด ถั่วเขียว และถั่วเหลือง เป็นต้น นอกจากจะช่วยคุมวัชพืชแล้ว อาจเพิ่มรายได้และช่วยบำรุงดินด้วย

การให้น้ำและการระบายน้ำ

เนื่องจากอ้อยปลูกเป็นร่องอยู่แล้ว ดังนั้นการให้น้ำจึงกระทำได้ง่าย โดยปล่อยน้ำเข้าไปตามร่องจากที่สูงสู่ที่ต่ำในขณะเดียวกันก็ทำร่องทิ้งน้ำไว้ทางปลายร่องเพื่อจะได้ระบายน้ำที่เกินพอลออกไปจากไร่ การให้น้ำภายหลังปลูกมักกระทำทันทีที่ปลูกเสร็จส่วนครั้งต่อไปให้เมื่ออ้อยเริ่มแสดงอาการขาดน้ำ ซึ่งจะเห็นได้จากอาการที่ใบห่อในเวลาเที่ยงวันหรือเวลาบ่ายปริมาณน้ำและเวลาที่ให้แตกต่างกันตามชนิดของดิน ลมฟ้าอากาศตลอดจนระยะการเจริญเติบโตของอ้อยด้วยสำหรับการให้น้ำก่อนหรือหลังปลูกนั้นมีชาวไร่บางรายสังเกตเห็นว่า ในสภาพดินร่วนเหนียวปนทราย เช่น ในท้องที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม การให้น้ำก่อนปลูกโดยปล่อยน้ำเข้าตามร่องแล้วทิ้งไว้จนกระทั่งดินหมาดพอที่จะปลูกได้สะดวก จึงปลูกได้ผลดีกว่าการให้น้ำหลังปลูก วิธีให้น้ำนอกจากจะปล่อยเข้าไปตามร่องแล้วอาจให้แบบฝนเทียม (Sprinkle) หรือแบบหยดน้ำ (Drip หรือ Trigggle) อีกด้วยการให้น้ำแบบหยดน้ำคงจะเป็นที่นิยมในอนาคตเพราะนอกจากจะประหยัดทั้งน้ำและค่าใช้จ่ายแล้วยังได้ผลดีอีกด้วย

การปลูกซ่อม

ถ้าปลูกด้วยท่อนพันธุ์ 3 ตา และมีการคัดเลือกเฉพาะท่อนที่มีตาสมบูรณ์การปลูกซ่อมก็อาจไม่จำเป็น เพราะอ้อยจะงอกเป็นส่วนมาก ความจริงท่อนพันธุ์ที่มี 3 ตานั้น ถ้างอกเพียงตาเดียวก็พอแล้วแม้ว่าบางท่อนจะไม่งอกเลย แต่ถ้าช่องว่างที่ไม่งอกนั้น มีความยาวไม่เกิน 75 เซนติเมตร ก็ไม่จำเป็นต้องซ่อม ทั้งนี้เพราะกอที่อยู่ข้างๆ ช่องว่างนั้น จะมีการแตกกอมากขึ้นเป็นการชดเชย การปลูกซ่อมควรกระทำภายในเวลา 3-4 สัปดาห์ ภายหลังปลูก และควรใช้ท่อนพันธุ์หรือชิ้นตาที่ชำในหลังก่อนแล้วปลูกซ่อมจะให้ผลดีกว่าใช้ท่อนพันธุ์โดยตรง

การใส่ปุ๋ยและการพูนโคน

ชาวไร่ที่ส่งอ้อยแก่โรงงานที่ซื้อตามน้ำหนักมักนิยมใส่ปุ๋ยเดี่ยวคือ แอมโมเนียซัลเฟต หรือ แอมโมเนียมคลอไรด์ อัตราประมาณ 10-20 กิโลกรัม ไนโตรเจนต่อไร่ ใส่ครั้งเดียวส่วนพวกที่ขายอ้อย

ให้แก่โรงงานที่ซื้อตามคุณภาพมักจะใส่ปุ๋ยผสมสมบูรณ์สูตรต่างๆ เช่น 12-10-18 หรือ 13-13-21 หรือ 15-15-15 อัตรา 100-150 กิโลกรัมต่อไร่ การใส่ปุ๋ยครั้งที่สองนี้ทำโดยโรยปุ๋ยไปตามแถวอ้อย แล้วพรวนดินกลบ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาปริมาณปุ๋ยที่ชาวไร่ใส่กับอายุของอ้อยที่ยืนยาวนานปีแล้ว จะเห็นว่าปุ๋ยที่ใส่นั้นค่อนข้างน้อยมากชาวไร่บางรายนอกจากจะพรวนดินกลบปุ๋ยแล้วยังพูนโคน (hilling-up) อีกด้วย วิธีการก็คือการไถดินระหว่างร่องเข้ามากลบที่โคนอ้อย ทำให้มีร่องเกิดขึ้นระหว่างแถวอ้อย วิธีนี้อาจไม่จำเป็นสำหรับที่บางแห่งโดยเฉพาะแห่งที่ปลูกโดยอาศัยน้ำฝน

การเก็บเกี่ยวอ้อย

การเก็บเกี่ยวอ้อยจัดเป็นขั้นตอนสำคัญควรเก็บและขนส่งเข้าโรงงานในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ พันธุ์ที่ปลูกด้วยดังนั้นการวางแผนก่อนการปลูกอ้อยจะมีผลต่อเนื่องจนถึงระยะเก็บเกี่ยว ก่อนเก็บเกี่ยวไม่ควรเผาอ้อยก่อนตัดนอกจากจะสูญเสียอินทรีย์วัตถุในดินแล้ว หากปล่อยให้อ้อย ค้างอยู่ในแปลงนานจะทำให้คุณภาพอ้อยลดลง การเก็บเกี่ยวของเกษตรกรโดยทั่วไปยังคง ใช้แรงงานคน ซึ่งนับวันแรงงานคนในการเก็บเกี่ยวอ้อยก็เริ่มลดน้อยลง กลายเป็นปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในอดีตการเก็บเกี่ยวอ้อยด้วยเครื่องจักรกลยังไม่เป็นที่นิยมของเกษตรกร เพราะเครื่องเก็บเกี่ยวอ้อยมีราคาแพง เสียค่าใช้จ่ายสูง และจำเป็นต้องเผาอ้อยก่อนจึงจะเก็บเกี่ยวได้ เนื่องจากขาดแคลนแรงงาน ทำให้ตัดอ้อยได้เร็วไม่ต้องลอกกาบใบ อ้อยที่เผาใบถ้าไม่รีบตัดส่งโรงงานทันทีจะทำให้เสียน้ำตาลและคุณภาพความหวานและต้องจ่ายค่ากำจัดวัชพืช และให้น้ำเพิ่มขึ้นในอ้อยต่อแนวทางแก้ไขคือ ถ้าส่งโรงงานไม่ทันต้องตัดอ้อยไฟไหม้กองไว้ในไร่ ซึ่งจะสูญเสียความหวานน้อยกว่าทิ้งไว้ในไร่และมีข้อเสียคือการเผาอ้อยจะส่งผลให้หน้าดินได้รับความเสียหาย แร่ธาตุจำเป็นต่างๆในดินสลายไป ปัจจุบันโรงงานน้ำตาลหลายแห่งได้นำเครื่องเก็บเกี่ยวอ้อยจากต่างประเทศมาใช้ เพื่อลดปัญหาขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับพื้นที่ปลูกอ้อยของเกษตรกร ก่อนเก็บเกี่ยวและขนอ้อยเข้าโรงงานชาวไร้อ้อยควรประสานกับโรงงานเรื่องปริมาณและวันที่คาดว่าจะส่งอ้อยได้เพื่อให้โรงงานสามารถวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับปริมาณอ้อย (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2550)

จากแนวความคิดการประกอบไร่อ้อยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการทำไร่อ้อยเริ่มจากการเตรียมดิน การเตรียมพันธุ์อ้อย การปลูกอ้อยและการดูแลรักษาจนกว่าอ้อยจะเติบโต โดยฤดูการปลูก อ้อยแบ่งออกเป็น 2 ฤดู คือ ฤดูปลูกอ้อยต้นฝนและปลูกอ้อยปลายฝนหรืออ้อยข้ามแล้ง และการเก็บเกี่ยวอ้อย นำส่งโรงงานซึ่งในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวนี้พบว่าผู้ประกอบการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานคนในการเก็บเกี่ยวเป็นอย่างมากถึงแม้ว่าจะมีการเก็บเกี่ยวอ้อยด้วยเครื่องจักรกลก็ตาม จึงต้องมีการศึกษาและเก็บข้อมูลด้านการขาดแคลนแรงงานและนำแนวคิดนี้มาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการประกอบการไร่อ้อย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานภาคการเกษตร

รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวระชาอาณาจักร 2548 ได้ให้ความหมายแรงงานภาคการเกษตรไว้ว่า

ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม หมายถึง ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ และการประมง โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และงานเหมา โดยค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานอาจจะเป็นเงินหรือทั้งเงินและสิ่งของ

ลูกจ้างรายวัน หมายถึง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่นายจ้างตกลงจ้างโดยคำนวณค่าจ้างให้เป็นรายวัน ไม่ว่าจะจ่ายเงินให้ทุกวัน สัปดาห์ละครั้ง หรือเดือนละครั้งก็ตาม

ลูกจ้างรายเดือน หมายถึง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่นายจ้างตกลงจ้างโดยคำนวณค่าจ้างให้เป็นรายเดือน ไม่ว่าจะจ่ายเงินให้ทุกวัน สัปดาห์ละครั้ง หรือเดือนละครั้งก็ตาม

ลูกจ้างงานเหมา หมายถึง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่นายจ้างตกลงจ้างโดยคำนวณค่าจ้างจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งอาจเป็นรายชิ้นหรือตามปริมาณอย่างอื่น เช่น ถัง กิโลกรัม เป็นต้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน ให้ความหมายของกำลังแรงงานไว้ว่า กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีงานทำ หรือไม่มีงานทำ (ว่างงาน) หรือรอฤดูกาล (บัณฑิตย ฐนชัยเศรษฐวุฒิ, 2550)

แรงงานรับจ้างภาคเกษตร แรงงานกลุ่มนี้มักไม่ใช่เกษตรกรที่มีที่ดินทำกินของตนเองหรือทำงานในภาคเกษตรปัญหาขาดทุน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ทำให้ต้องดิ้นรนไปทำงานรับจ้างทั้งในและนอกภาคการเกษตร นอกถิ่นฐานที่อยู่ของตนเอง เช่น รับจ้างตัดอ้อย รับจ้างเกี่ยวข้าว รับจ้างพ่นสารเคมีในไร่นา เป็นต้น แรงงานรับจ้างภาคเกษตรมักต้องทำงานหนัก และมีรายได้ต่ำ โดยกฎหมายไม่ได้คุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการอีกหลายอย่าง เมื่อบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต้องรับผิดชอบรักษาตัวเอง หรือไปสถานพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งมีปัญหาในการเข้าถึงระบบบริการเมื่อต้องไปทำงานต่างถิ่นเป็นประจำ เมื่อลาหยุดไม่ว่ากรณีใดๆโดยไม่ได้ค่าแรง เพราะส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างแบบรับเหมาหรือรายชิ้นไม่ใช่เป็นรายวัน รายเดือนแบบลูกจ้างในโรงงานหรือบริษัททั่วไป เช่น กรณีศึกษาคนงานไร่อ้อยที่จังหวัดชลบุรี คนงานต้องทำงานวันละ 10-14 ชั่วโมง โดยได้ค่าแรงเหมาตามน้ำหนักเฉลี่ยได้ประมาณ 100-120 บาท ต่อวัน ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ นอกจากนี้ยังต้องเผชิญปัญหาสภาพอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติในการดำรงชีวิต ปัญหาสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น (ฐาปกรณ์ แก้วเงิน, 2550)

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมุ่งการพัฒนาให้เป็นประเทศอุตสาหกรรม ที่ส่งผลให้ภาคการผลิตของไทยเปลี่ยนแปลงไป จากประเทศเกษตรกรรมพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ทำให้มีความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างแรงงานอย่างสำคัญจากแรงงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมกว่าร้อยละ 60 ในช่วงก่อนทศวรรษที่ 2530 ปัจจุบันมีแรงงานภาค

เกษตรกรรมเพียงร้อยละ 36 (ทศวรรษ 2550) โดยประมาณ ซึ่งสัมพันธ์กับการเติบโตของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องกว่าร้อยละ 10 ต่อปี (ในช่วงปี 2531-2533) ทำให้การจ้างงานในภาคนอกการเกษตรขยายตัวอย่างสูง ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม และภาคการผลิตอื่นๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้อัตราแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมลดลงอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2516 - 2520 มีแรงงานในภาคเกษตรร้อยละ 67 ช่วงปี 2531 - 2535 มีแรงงานภาคเกษตรร้อยละ 60 และช่วงปี 2546 - 2549 มีแรงงานภาคเกษตรเหลือเพียงร้อยละ 42.2 ของแรงงานทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2553 แรงงานเกษตรมีสัดส่วนเหลือเพียงร้อยละ 37 สัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรของไทยลดลงอย่างเห็นชัดเจนจากปี 2516 - 2520 ที่มีแรงงานภาคเกษตรสูงเกือบ 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (ร้อยละ 67) เหลือเพียงร้อยละ 41.1 ในปี 2554 ในทางกลับกันแรงงานได้เข้าไปทำงานในภาคบริการ และภาคการผลิตเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะภาคบริการ การขายส่ง การขายปลีก โรงแรมและภัตตาคาร การขนส่ง เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับผู้ทำงานภาคการเกษตรในปัจจุบัน โดยเพิ่มจากร้อยละ 23.0 ในปี 2533 เป็นร้อยละ 39.6 ในปี 2554 เมื่อจำแนกตามอายุจะพบว่า ประชากรกลุ่มอายุ 15-24 ปี มีแนวโน้มที่จะทำงานภาคการเกษตรลดน้อยลงเหลือเพียง 1 ใน 3 ในช่วง 20 ปี คือ จากร้อยละ 35.3 ในปี 2530 เหลือเพียงร้อยละ 12.1 ในปี 2554 ส่วนในกลุ่มอายุ 25-39 ปี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงปี 2530-2540 และปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่องจนในปี 2554 เหลือผู้ทำงานในภาคการเกษตรร้อยละ 28.7 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 40-59 ปี มีสัดส่วนคนทำงานในภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดจากร้อยละ 25.7 เป็นร้อยละ 46.3 ในปี 2530 และ 2554 ตามลำดับสำหรับผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว คือ จากร้อยละ 4.4 ในปี 2530 เป็นร้อยละ 12.8 ในปี 2554 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันแรงงานไทยได้ออกจากภาคเกษตรหันไปประกอบอาชีพด้านการผลิต โดยเฉพาะการบริการเป็นจำนวนมาก และทำงานด้านการเกษตรลดลงอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่มหนุ่มสาว (อายุ 15-24 ปี) นอกจากปัจจัยการขยายตัวของเศรษฐกิจ และการเพิ่มขึ้นของโรงงาน หรือภาคการผลิตอื่นๆ แล้วปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมลดลง คือ ที่ทำกินตกอยู่ในมือของคนนอกภาคเกษตรกรรมมากขึ้น กล่าวคือ ประเทศไทยมีปัญหาการกระจายการถือครองที่ดิน ที่ดินทั้งประเทศมีจำนวนมากที่ถูกทิ้งให้รกร้างว่างเปล่าไม่ได้ใช้ประโยชน์ ที่ดินเหล่านี้เป็นของนายทุนขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นผลมาจากการเก็งกำไรที่ดินตั้งแต่ทศวรรษที่ 2530 ช่วงที่เศรษฐกิจมีการขยายตัวทำให้ราคาที่ดินสูงขึ้นอย่างมาก เกษตรกรจำนวนมากเป็นเกษตรกรไร้ที่ดิน หรือไม่ก็ขาดทุนจนไม่สามารถอยู่ในภาคการผลิตทางการเกษตรได้ ทำให้ผันตนเองไปเป็นแรงงานในภาคการผลิตอื่น รวมถึงการจ้างงานในภาคการเกษตรมีระยะเวลาสั้นเพียง 6 เดือนต่อปี แต่การทำงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ มีการจ้างงานตลอดปี ทำให้มีรายได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกษตรกรจำนวนมากหันไปเป็นแรงงานในภาคบริการ ทำให้สัดส่วนแรงงานไทยในภาคเกษตรกรรมลดลงอย่างมาก

ตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 2530 และส่งผลให้การขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม และแรงงานต่างด้าว ได้เข้ามาทดแทนแรงงานเหล่านี้ รวมถึงเป็นแรงงานราคาถูกในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรม ห้างเย็น และประมง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานที่สร้างความเติบโตให้อุตสาหกรรมกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

อย่างไรก็ตามแรงงานในภาคเกษตรกรรมนอกจากเป็นแรงงานที่ทำเกษตรกรรมแล้วยังพบว่าแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานรับจ้างในช่วงนอกฤดูกาล ไม่ได้เป็นแต่เกษตรกรในไร่นาอย่างเดียวพบว่าตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 2510 แล้วที่ครอบครัวของคนอีสานมีรายได้จากภาคนอกภาคเกษตรกรรมถึงร้อยละ 48 แต่พอมาถึงปลายทศวรรษที่ 2520 รายได้นอกภาคเกษตรเพิ่มเป็นร้อยละ 69 การพึ่งพารายได้จากภาคการผลิตอื่นๆ ไปพร้อมกันด้วยทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมคุ้นเคยกับอาชีพภาคนอกเกษตรกรรมอื่นๆ เช่น ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และพบว่าภาคบริการและอุตสาหกรรมสามารถสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ซึ่งแตกต่างจากอาชีพเกษตรกรรมที่มีระยะเวลาทำงานเพียง 6 เดือน รวมถึงรายได้ที่ไม่ต่อเนื่องขึ้นอยู่กับกลไกตลาด และสภาพภูมิอากาศ ทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมผันตัวเองไปเป็นแรงงานในภาคนอกเกษตรกรรมจำนวนมาก น่าตกใจว่าหากสถานการณ์ยังเป็นแบบนี้ต่อไปในอนาคต แรงงานในภาคเกษตรของเราจะอยู่ในขั้นวิกฤติ และแทบเป็นไปได้ที่จะไม่พึ่งพาแรงงานต่างชาติ หรือไม่ก็ต้องปรับเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน ซึ่งเป็นไปไม่ได้เลยสำหรับเกษตรกรรายย่อย ซึ่งต้องผันตัวเองมาเป็นแรงงานรับจ้างในภาคต่างๆ หรือไม่ถ้าจะทำเกษตรกรรมก็ต้องเป็นเกษตรทางเลือก เช่น เกษตรอินทรีย์ วนเกษตร ฯลฯ หากสถานการณ์ยังเป็นอย่างนี้ต่อไป คาดว่าในอนาคตประเทศไทย เป็นประเทศเกษตรกรรมจะคงความเป็น “ครัวโลก” อาจจะต้องหันไปพึ่งพาเครื่องจักรและแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนแรงงานไทยในภาคเกษตรที่ขาดหายไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

นอกจากนี้ภาคเกษตรเป็นภาคที่ใช้แรงงานมากที่สุดแต่มีรายได้ต่อประชากรต่ำสุด ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารที่สำคัญของภูมิภาค กำลังเผชิญปัญหาใหม่ด้านแรงงานที่จะส่งผลกระทบต่อการผลิตทางการเกษตรในอนาคตอันใกล้นี้ สาเหตุหลักของปัญหามาจาก

1. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ของประเทศไทย ประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรมีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 58 ปี ซึ่งประสิทธิภาพการใช้แรงงานกับการเกษตรนั้นลดลงการขาดตัวเลขสำรวจจำนวนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในภาคเกษตร และเกณฑ์อายุเฉลี่ยเป็นอีกปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้ไม่สามารถวางแผนการรับมือการขาดแรงงานและการใช้ประโยชน์คนกลุ่มปัจจุบันในฐานะ Facilitator ในการส่งต่อความรู้สู่เกษตรกรรุ่นต่อไป

2. ความไม่มั่นคงในรายได้จากการทำการเกษตร (Income & Stability) ขาดแรงจูงใจขาดนโยบายแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนหนุ่มสาวในสังคมเกษตรที่อยู่วัยแรงงานไหลออกจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมหรือบริการเพื่อมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้การยอมรับ

ในสังคม หรือต้องการเปลี่ยนสถานะเป็นคนเมือง ซึ่งประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับปัญหา Aging Society ที่อนาคตแรงงานในภาคเกษตรไทยจะมีแค่ผู้สูงอายุ ส่งผลให้ผลผลิตการผลิตของภาคเกษตรลดน้อยถอยลงไปด้วย ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพของคนในภาคเกษตรเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง และจะอย่างไรให้คนเหล่านี้มีรายได้จากผลผลิตทางการเกษตรที่ดีขึ้น

3. การเคลื่อนย้ายแรงงาน การขาดแรงงานที่มีคุณภาพนั้น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานฝีมือสำหรับภาคการผลิต ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการแข่งขันในตลาดเสรี ขณะที่ไทยกำลังเผชิญปัญหาการขาดแรงงานหลักกำลังไหลบ่าออกจากภาคเกษตรนั้น มีแรงงานทดแทนในภาคเกษตรที่ช่วยขับเคลื่อนให้ภาคเกษตรยังคงเดินต่อไปได้ ประกอบด้วย

ผู้ประกอบการเกษตรรุ่นใหม่ที่ไม่มีพื้นฐานเกษตร อาจเป็นนักลงทุน หรือเรียนสาขาวิชาอื่นแต่อยากทำเกษตรกรรม รวมถึงกลุ่มผู้เกษียณอายุ แรงงานรับจ้างถาวร แรงงานรับจ้างชั่วคราวที่ส่วนใหญ่เป็นคนต่างด้าว และแรงงานกลุ่มนี้จะเพิ่มมากขึ้นหลังจากเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ซึ่งประเด็นที่ต้องระวังคือผลผลิตทางการผลิตของไทยที่มีแนวโน้มพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวมากขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ (Definition of Motive)

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

จิตลดา พัดเย็น (2543) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือให้ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งยั่วยุคนให้ไปถึงวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น

Mitchell (1992) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำการกิจนั้นๆ ของแต่ละคน การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุปลูกเร้าพฤติกรรม ทิศทางพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Walters (1978) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย

Loundon and Bitta (1988) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงาน ตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุป ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้ สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือลดความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิด การค้นพบช่องทาง ดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การ เปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหา การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดีขึ้น เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัย ในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอ ที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลาย รูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกายแต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมี อารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัว บุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็น

คุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทขนมวิซ ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้ จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านายทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้รับความดีความชอบ เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานธุรกิจเกษตร

Gregor (1980) ศาสตราจารย์ผู้มีชื่อเสียงของสถาบัน MIT. ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของคนไว้ในทฤษฎีที่เขาเรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในทฤษฎีการจูงใจของเขา ทฤษฎีทั้งสองจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ปฏิบัติงานตามทฤษฎี X Gregor ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y จะตั้งข้อสมมติฐานฐานว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยัน และมีความรับผิดชอบ (Douglas, 1980 อ้างใน สนิธิ์ สังข์ศรี, 2528)

การนำทฤษฎีการจูงใจมาใช้ในการบริหาร

ผู้บริหารในธุรกิจเกษตรควรตระหนักว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรการบริหารที่มีจิตใจ ทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้ผู้ร่วมงานดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูง มนุษย์ไม่ได้ติดตามทฤษฎีไปหมดทุกคน และไม่ได้เลวตามทฤษฎีไปหมดทุกคนเช่นกัน มนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ความสนใจ พฤติกรรมของมนุษย์จึงมิได้จำกัดลงตามทฤษฎีเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และโอกาส ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดภาวะการณ์ที่เหมาะสม ภาวะการณ์ในที่นี้หมายถึง ภาวะการณ์ต่างๆทั้งภายในและภายนอกธุรกิจเกษตร เช่น มีบรรยากาศ

ที่ดี จูงใจอยากให้ทำงาน มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีภายในธุรกิจเกษตร มีหลักการบริหารงานบุคคลที่ดี มีการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด มนุษย์พร้อมที่จะดีมีประโยชน์ต่อธุรกิจเกษตรตามทฤษฎี Y ถ้าผู้บริหารสามารถจัดภาวะการณ์ที่เหมาะสม แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างภาวะการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์พร้อมจะทำตัวไม่มีประโยชน์ต่อธุรกิจเกษตรตามทฤษฎี X (Douglas, 1980 อ้างใน สนิธิ์ สังข์ศรีศรี, 2528)

ลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ในธุรกิจเกษตร

ผู้จัดการธุรกิจเกษตรจำเป็นต้องรู้ความต้องการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทุกคนย่อมมีความต้องการ เช่น ผลตอบแทนที่สูง ความมั่นคงของงาน ฯลฯ ถ้าผู้บริหารมีความรู้ถึงความต้องการที่เกี่ยวกับความต้องการก็จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อคนมีความต้องการจะปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้แล้ว ก็หมายความว่ามีความแรงจูงใจหรือได้รับการกระตุ้นเพื่อตอบสนองความต้องการ (สมยศ นาวิการ, 2522)

ความต้องการเป็นแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการกระทำ ดังนั้นเราต้องเข้าใจเรื่องความต้องการก่อน ความเข้าใจเรื่องของการจูงใจจะตามมาทีหลัง ผู้จัดการธุรกิจการเกษตรที่รู้แนวทางหรือปัจจัยที่นำมาใช้คาดคะเนถึงความต้องการของลูกน้อง แนวทางนั้นจะช่วยผู้จัดการธุรกิจเกษตรเข้าใจได้ดีขึ้นว่าอะไรเป็นแรงจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นในคนทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

Maslow (1975) ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับชั้นของ Maslow (Work Motivation Theories) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับชั้น โดยบุคคลนั้นจะตื่นตอบสนองความต้องการความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการสนองตอบขั้นต่ำแล้ว จะแสวงหาความต้องการขั้นสูงต่อไป โดยจัดเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์เอาไว้ดังนี้ (Maslow, 1975 อ้างใน สนิธิ์ สังข์ศรีศรี, 2528)

ลำดับที่ 1 ความต้องการอันเกิดจากสภาพร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอันเกิดจากสภาพร่างกายนั้นเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่รอด ความต้องการนี้ได้แก่ปัจจัยสี่อันมี อาหาร น้ำ อุณหภูมิที่พอเหมาะ ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย ในสภาพที่อดอยากมนุษย์ย่อมมีความต้องการอาหารก่อนสิ่งอื่น เพราะความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการที่ปรากฏขึ้นเป็นประการแรกของมนุษย์ “กล่าวโดยทั่วไปแล้วเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการระดับสูงต่อไปอีก” ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการสนองเลย ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลผู้นั้นย่อมจะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งใดๆ

ลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ในทฤษฎีของ Maslow ความต้องการขั้นที่สองของมนุษย์ก็คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึงความต้องการในหลักประกันว่า มีความมั่นคงในงานที่ทำ จะไม่ถูกไล่ออกจากงานง่ายๆ โดยปราศจากความผิด

ต้องการรายได้เพื่อการดำรงชีวิตอย่างดี พอสมควรแก่ฐานะ มีหลักประกันชีวิตมั่นคงยามยามเจ็บไข้ก็ได้รับการรักษาที่ดียามชราแก่เฒ่าก็มีหลักประกันความเป็นอยู่ว่าจะไม่อดตาย รวมทั้งประกันความผาสุกของครอบครัวด้วย ฯลฯ

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาความต้องการและความมั่นคงและความปลอดภัยดังกล่าวนี้ของผู้ร่วมงาน และหาทางสนองตอบให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อบุคคลเหล่านั้นจะได้มีกำลังใจในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์กร เป็นการตอบแทนซึ่งกันและกันที่มีเหตุผล

ลำดับที่ 3 ความต้องการความรักจากผู้อื่น (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม ต้องการมิตรภาพและความเห็นอกเห็นใจจากบรรดาเพื่อนฝูง ต้องการที่จะมีคนรักคอยห่วงใยมีผู้บังคับบัญชาที่ดีคอยดูแล

ลำดับที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) ลากยศสรรเสริญเป็นธรรมดาที่เป็นที่ปรารถนาของทุกคน คนย่อมต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับ เคารพ ยกย่อง นับถือตน ต้องการมีฐานะที่ดีและตำแหน่งที่ดีในสังคม

ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของตนตามที่ใฝ่ฝันเอาไว้ เช่น อยากรับตำแหน่งผู้จัดการธุรกิจเกษตรบางคน อยากรับตำแหน่งประธานบริษัทของธุรกิจเกษตร ฯลฯ

ประเภทของความต้องการ (Classification of Needs)

1. ความต้องการที่เกิดจากจิตใจ (Psychological Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการยศถาบรรดาศักดิ์ ลากยศ สรรเสริญ ความรักและความห่วงใย
2. ความต้องการที่เกิดจากร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความหิวอาหาร ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ
3. ความต้องการที่เรียนรู้จากสังคม (Social Sociological Needs) แล้วแต่สังคมจะสอนให้ต้องการ เช่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนฝูง ต้องการเป็นที่ยกย่องสรรเสริญ ต้องการความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ

ลักษณะของความต้องการ

1. พฤติกรรมของคนไม่ได้เกิดจากความต้องการสิ่งเดียวเสมอไป แต่เกิดเพราะความต้องการหลายๆประการมากกว่า
2. พฤติกรรมของคนที่เกิดจากความต้องการชนิดเดียวกัน ไม่จำเป็นที่จะต้องเหมือนกัน
3. คนมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าได้รับตอบสนองความต้องการชนิดหนึ่งไปแล้วก็จะเกิดความต้องการอื่นๆตามมา เช่น หิวอาหาร เมื่อได้รับอาหารแล้วก็ต้องสิ่งอื่นอีกเช่น เครื่องดื่ม เสื้อผ้า ของใช้ และอีกหลายๆ อย่างตามมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4. ความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่เท่ากัน เช่น บางคนต้องการเงินมากกว่าเกียรติ บางคนต้องการความสวยงามมากกว่าอาหาร บางคนต้องการเกียรติมากกว่าเงิน ต้องการมากกว่าความสวยงาม

จากการศึกษาสามารถให้ความหมายของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย เพื่อให้บุคคลแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และเพื่อให้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามก่อนที่ผู้จัดการธุรกิจการเกษตรจะรู้ว่าอะไรที่เป็นแรงจูงใจ จะต้องรู้เข้าใจในเรื่องของความต้องการเสียก่อน เพื่อใช้เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการของลูกน้อง ซึ่งจะทำให้ผู้จัดการธุรกิจเกษตรสามารถเข้าใจได้ดียิ่งขึ้นว่าอะไรที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนสามารถทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประภาภรณ์ พวงเนียม (2554) ได้ศึกษา วิถีชีวิตและเรื่องเล่าเก่าแก่ไร่อ้อย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จากการวิจัย พบว่า เก้าแก่ไร่อ้อยมีความสำคัญในการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อยนำส่งโรงงานน้ำตาล และช่วยเหลือชาวไร่อ้อยที่ไม่มีเงินทุนในการทำไร่อ้อย การประกอบธุรกิจเป็นแบบสามีภรรยา โดยการเริ่มดำเนินกิจการเองหรือหือสืบทอดกิจการ การใช้แรงงานคนได้ผลผลิตมากที่สุด รองลงมาคือการใช้แรงงานคนควบคู่กับรถตัดอ้อย และการใช้รถตัดอ้อยทำให้เกิดผลเสียหายมากที่สุด ปัจจุบันแนวความคิดเก้าแก่ไร่อ้อยหลายรายเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงงานคนประสบปัญหาการขาดแคลนมาก แรงงานบางรายไม่มาทำงานตามสัญญา ถึงแม้จะมีการจ่ายค่าแรงล่วงหน้าไปแล้ว เก้าแก่พยายามติดตามทวงและดำเนินคดีตามกฎหมายก็ตาม จึงหันมาใช้รถตัดอ้อยแทนแรงงานคน และอนาคตคาดว่าเทคโนโลยีอาจเข้ามาแทนที่แรงงานคนทั้งหมด ตั้งแต่การเริ่มปลูกอ้อยโดยใช้รถปลูก และการเก็บเกี่ยวโดยใช้รถตัดอ้อย

ธนภัค มนูญกิติกร (2553) ได้ศึกษา สภาพปัญหาการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาจังหวัดราชบุรี จากการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนในการจ้าง แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ขาดแคลนแรงงานไทย โดยมีสภาพปัญหาจากแรงงานต่างด้าวคือ แรงงานต่างด้าวมีการแย่งงานกับแรงงานไทย

มีปัญหาผู้ติดตาม และเด็กไร้สัญชาติ แรงงานต่างด้าวตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่ม เกิดเป็นแหล่งทรุดโทรม และนำพาโรคต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย

ทัชชกร สอนสิทธิ์ (2556) ได้ศึกษา สภาพปัญหาในการจ้างงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการจ้างแรงงานก่อสร้างคือแรงงานไทยเลิกทำ มีความอดทนต่องานหนักน้อยลง ขาดความรับผิดชอบ ขาดความสม่ำเสมอในการทำงาน ขณะที่แรงงานต่างด้าวมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร ไม่ค่อยมีความซื่อสัตย์ มีการโยกย้ายงานโดยไม่บอกกล่าว ไม่สามารถปล่อยให้ทำงานตามลำพังได้ การแก้ปัญหาของผู้รับเหมาคือเพิ่มค่าแรง การทำประกันสังคม มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนพิเศษจากงานการทำงาน การจัดหาแรงงานทำโดยกาติดป้ายประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัทและให้แรงงานเก่าชักชวนคนรู้จักเข้ามาทำงานในขณะที่ความต้องการแรงงานก่อสร้างนั้นมีเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายตัวของธุรกิจของแต่ละองค์กร แรงงานที่ผู้รับเหมาต้องการคือเพศชาย มีทักษะในการทำงาน ไม่จำกัดการศึกษา ชยัน ทำงานหนักได้

ศุภกฤษฎี ช่วยชูหนู (2550) ได้ศึกษา การศึกษาความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการแรงงานเกี่ยวกับอ้อย กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาลมิตรภูเวียง ศึกษาปัญหาการส่งอ้อยไม่สอดคล้องกับกำลังการผลิตของโรงงานน้ำตาล อันเนื่องมาจากช่วงต้นหีบ ชาวไร่ลูกค้าโรงงานประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อยเนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวซ้อนทับกับฤดูการเก็บเกี่ยวข้าว ทำให้แรงงานบางส่วนหายไป ทำให้ปริมาณการส่งอ้อยเข้าโรงงานน้อยกว่ากำลังการผลิต ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวและสามารถควบคุมปริมาณอ้อยเข้าหีบสม่ำเสมอ ได้ทำการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ คือรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานโดยแรงงาน รูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และรูปแบบผสม ซึ่งรูปแบบแรกมีลักษณะคือ โรงงานมีแรงงานบริการตัดอ้อยให้กับชาวไร่ที่ร่วมโครงการ โดยโรงงานจะเป็นผู้บริหารจัดการทั้งหมด รูปแบบที่ 2 มีลักษณะคือ โรงงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานงานให้ชาวไร่ที่ร่วมโครงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน นั่นคือการใช้แรงงานตัดและรถบรรทุกร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเก็บเกี่ยวและเกิดการช่วยเหลือกัน ระหว่างโคเวตา และรูปแบบสุดท้ายมีลักษณะคือ โรงงานจะมีแรงงานบางส่วนเพื่อเสริมให้กับชาวไร่ที่ร่วมโครงการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันส่งให้ในแต่ละผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีผลประโยชน์สูงสุด ต้นทุนต่ำ และให้ผลทางเศรษฐศาสตร์ที่ดีที่สุด จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมเพื่อให้เกิดรูปธรรม เนื่องจากจะทำให้ปริมาณการส่งอ้อยสอดคล้องกับกำลังการผลิต ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพิ่มรายได้และลดต้นทุน ซึ่งจะทำให้อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลอยู่คู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน

สุวัชร หวันทา (2551) ได้ศึกษา การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จากการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย คือด้านฝึกฝนการศึกษา ด้านปลูกฝังค่านิยม ด้านสุขภาพ ด้านร่วมใจพัฒนา ด้านที่อยู่อาศัย และด้านรายได้ก้าวหน้า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสวัสดิการ ด้านได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้ทำงานที่ทำพหุความสามารถ ด้านวันหยุดวันชดเชย ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อเสนอแนะในการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น คือ เพิ่มมาตรการเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานโดยตรวจสอบเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และความต้องการทางสวัสดิการ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานดำเนินไปได้กับสภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์

วรรณพร พิมพ์เพ็ญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานในกิจการโรงสีข้าวในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่าการจ้างงานในกิจการโรงสีข้าวมีจำนวนลดลง แต่กำลังการผลิตมีเท่าเดิม เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรมาใช้ในกระบวนการโรงสีข้าว มีการขออนุญาตแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน มีหลายประการ เช่น สภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะงาน ความคาดหวังของแรงงาน สภาพการจ้างฤดูกาลผลิต จำนวนสถานประกอบการที่มีจำนวนมากขึ้น ปัญหาการเข้าออกงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม และสามารถนำไปต่อยอดแนวคิด แนวคำถาม เพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยในบทต่อไปอย่างเข้าใจ รวมถึงขยายความผลการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่้อยู่ในจังหวัดนครปฐม เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการแรงงาน สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา เนื่องจากวิธีนี้เป็นวิธีการที่ให้คุณค่าประสบการณ์ในชีวิตซึ่งบุคคลได้ผ่านพบมา โดยมีฐานความคิดว่ามนุษย์จะรู้ดีในสิ่งที่ตนเองประสบมา การวิจัยแบบนี้มุ่งทำความเข้าใจความหมายประสบการณ์ชีวิตที่บุคคลได้ประสบเป็นหลัก ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดการวิจัยทฤษฎีปรากฏการณ์วิทยาโดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) ปรากฏการณ์นิยมทางปรัชญามีต้นความคิดมาจากนักปรัชญาชื่อ Edmund Husserl โดยมีนักปรัชญาอีกคนหนึ่ง คือ Alfred Schütz เป็นผู้ถ่ายทอดมาอีกต่อหนึ่ง หากใครคุ้นเคยกับความคิดของ Max Weber และทฤษฎีการกระทำระหว่างกันด้วยสัญลักษณ์แล้ว ตามแนวความคิดของพวกปรากฏการณ์นิยมนั้น มนุษย์จะเป็นผู้สร้างบริบทหรือสภาวะการณ์ขึ้นโดยที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสภาวะการณ์ หรือระเบียบสังคม เมื่อเป็นดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสังคมขึ้น แล้วกำหนดความหมายสิ่งต่างๆในสังคมนั้นตามที่ตนเห็นสมควร (Social Order) ขึ้นได้อย่างไร นักปรากฏการณ์นิยมเน้นการศึกษากระบวนการเหล่านี้ ภายหลังจากสังคมนั้นหรือจากความรู้สึนึกคิดของสมาชิกสังคมที่เขาศึกษานั้น ส่วนใหญ่มักจะอาศัยเทคนิคการให้สมาชิกได้หยุดดำเนินชีวิตตามปกติชั่วคราวแล้วให้คิดว่าความจริงนี้ควรเป็นเช่นไร การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาเป็นทั้งปรัชญา และวิธีการที่มุ่งศึกษาและทำความเข้าใจประสบการณ์การดำเนินชีวิตในแต่ละวันของคุณค่าแท้จริงแล้วบุคคลนั้นรับรู้และให้ความหมายกับประสบการณ์ที่กระทำอย่างไรบ้าง มีความคิด ความรู้สึกอย่างไรต่อบุคคลและเหตุการณ์แวดล้อมต่างๆ อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ความหมายของปรากฏการณ์วิทยา ดังนี้

เอ็ดมันด์ ฮุสเซิร์ล (1895-1938) นักทฤษฎีชาวเยอรมัน เป็นผู้นำทางความคิดของทฤษฎีปรากฏการณ์นิยม โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางจิตหรือปัญญาของมนุษย์มากที่สุด ไม่ใช่สมมติฐานเกี่ยวกับสาเหตุหรือผลของกระบวนการทางจิตแต่อย่างใด คือศึกษาสาระสำคัญหรือความหมายของสิ่งต่างๆ หรือการกระทำต่างๆ ที่มนุษย์เป็นผู้ให้ปรากฏการณ์นิยม ไม่ใช่ประจักษ์นิยมแต่เป็นกระบวนการพิจารณาหรือการศึกษาค้นคว้าตามหลักเหตุผลถือว่าจิตเป็นต้นกำเนิดของความคิดโดยไม่อาศัยสภาพแวดล้อม

อัลเฟรด ชุตต์ (Alfred Schutz) (ค.ศ. 1899 – 1959) แนวความคิดที่สำคัญคือ ทฤษฎีปรากฏการณ์นิยมที่อธิบายธรรมชาติของมนุษย์ ต่อปัญหาที่ว่ามนุษย์มีลักษณะสำคัญอย่างไร นักปรากฏการณ์นิยม ตอบว่ามนุษย์เป็นนักสร้างสรรค์หรือเป็นผู้สร้าง คือเป็นผู้มีความคิดความอ่าน เป็นผู้กระทำการสร้างสรรค์งานต่างๆ มนุษย์เป็นผู้สร้างสังคมขึ้นมา โดยการที่มนุษย์มีการกระทำระหว่างกันในชีวิตประจำวัน

วูด และฮาเบอร์ (2002) กล่าวว่า การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาเป็น กระบวนการของการเรียนรู้และทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ของมนุษย์ ผ่านการสนทนากับบุคคลซึ่งใช้ชีวิตอยู่ในประสบการณ์นั้นๆ

ฮาเซอร์ (2008) กล่าวว่า ปรากฏการณ์วิทยา คือ การศึกษาประสบการณ์ชีวิตของบุคคลที่ต้องเผชิญกับสิ่งที่ปรากฏขึ้นกับบุคคลนั้น

ชาย โปธิลิตา (2550) กล่าวว่า ปรากฏการณ์วิทยาเป็นเครื่องมือในการศึกษาปรากฏการณ์และประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ โดยมุ่งทำความเข้าใจความหมายประสบการณ์ชีวิตที่บุคคลได้ประสบเป็นหลัก

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549) กล่าวว่า ปรากฏการณ์วิทยาเป็นการศึกษาที่มีพื้นฐานมาจากสาขาปรัชญา ในการทำความเข้าใจความเชื่อมโยงของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในโลก โดยศึกษาปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งที่สนใจจากคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์ตรง เพื่อค้นหาแก่นแท้ของปรากฏการณ์นั้นให้มีความชัดเจน โดยมีภาษาเป็นสื่อขั้นต้นในการถ่ายทอดความหมายของประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2557) การวิจัยแบบปรากฏการณ์ (Phenomenology) เป็นการศึกษาปรากฏการณ์อาจเป็นปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่ประสบมาแล้วหรือกำลังเกิดขึ้น โดยผู้วิจัยจะเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อตีความแยกแยะประสบการณ์ของมนุษย์ การวิจัยแบบนี้จะมีความสัมพันธ์กับความรูสึก จิตสำนึก (Conscious) ประสบการณ์ ความประทับใจ ความผิดหวัง ฯลฯ โดยพยายามจะทำความเข้าใจเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ด้วยปรัชญา (Philosophy) มากกว่าวิธีการ (Method) กระบวนการในการศึกษาจะเข้าไปมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ซึ่งมีจำนวนไม่มากแล้วขยายผลอธิบายเป็นวงกว้างเพื่อสรุปเป็นหลักการทั่วไป (Generalization) การศึกษาประเภทนี้เป็นการศึกษาที่ผู้วิจัยใช้ประสบการณ์ของตนเองเพื่อทำความเข้าใจประชากรที่ศึกษา

เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการแรงงาน และการได้มาของข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพตามลำดับดังนี้

1. การเลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูล
2. ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การนำเสนอผลการวิจัย

การเลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

การเลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากต่อการได้มาของข้อมูลที่ตรงและเพียงพอสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ต้องเป็นพื้นที่ที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูลในจังหวัดนครปฐม เนื่องจากผู้วิจัยมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม และครอบครัวได้ประกอบกิจการไร่อ้อย ซึ่งกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการแรงงาน การจ้างงาน และการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงกระบวนการจัดการแรงงานอีกด้วย

ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือผู้ที่ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีการการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลหลักนั้นจะถูกเลือกโดยผู้วิจัยเอง เพื่อสามารถให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม ที่มีความต้องการแรงงานและมีปัญหาการจัดการแรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในงานวิจัย คือ การสัมภาษณ์ และการสังเกตเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ตำรา เอกสาร รายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยและนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์

2. อุปกรณ์ที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 2.1 สมุดบันทึกข้อมูล การจดจะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้ติดตาม และจับประเด็นสำคัญของสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดไปพร้อมกันด้วย เพราะในการสัมภาษณ์บางครั้งนักวิจัยไม่สามารถจะบันทึกเสียงได้ แม้จะมีเครื่องบันทึกเสียงอยู่ก็ตาม อาจเป็นเพราะว่าบริเวณรอบๆ นั้นมีเสียงอื่นรบกวนมากเกินไป หรือผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อนุญาต การจดบันทึกในกระดาษหรือสมุดจึงจำเป็น นักวิจัยสามารถเลือกที่จะบันทึกได้ตามใจ หรือจดแต่ย่อๆ ก็ได้ ในกรณีที่ไม่สามารถใช้เครื่องบันทึกเสียงได้ ควรจดบันทึกในสมุดให้

ละเอียดที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ พยายามจดประเด็นสำคัญของข้อมูลให้ได้มากที่สุด (ชาย โพธิ์สิตา, 2548)

2.2 เครื่องบันทึกเสียง ช่วยทำให้งานเก็บข้อมูลในภาคสนามสะดวกมาก เพราะเครื่องบันทึกเสียงสามารถเก็บรายละเอียดได้แบบคำต่อคำ ผู้สัมภาษณ์ไม่ต้องกังวลเรื่องจดบันทึกมากนัก ทำให้มีสมาธิในการสัมภาษณ์ เสียงที่บันทึกมาจะให้ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ในปัจจุบันเทคโนโลยีการบันทึกเสียงก้าวหน้าไปเป็นระบบดิจิทัล ทำให้สามารถบันทึกเสียงต่อเนื่องได้นานนับสิบชั่วโมง ช่วยให้การบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์สะดวกขึ้นมาก

2.3 โน้ตบุ๊ก ช่วยแยกเรื่องราวที่บันทึกออกเป็นหมวดหมู่ สามารถเรียกดูเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทันทีทุกเวลา

2.4 กล้องดิจิทัล เพื่อเก็บข้อมูลภาพในบรรยากาศ ขั้นตอน และกระบวนการที่ดำเนินการการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร่อ้อย นำมาประกอบกับข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

2.5 ตัวผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการวิจัย เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมผัสกับผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตรงดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เตรียมตัวก่อนก่อนการลงพื้นที่เก็บข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยคือผู้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการแนะนำตนเองกับผู้ให้ข้อมูลให้มีความสำคัญ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ทักทายด้วยอภัยยศยันตี บอกรัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมต่างๆ เช่น สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง และความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม มีรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลซึ่งดำเนินการด้วยวิธี การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) พร้อมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยคำถามเป็นไปในลักษณะตะล่อมเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียด ซึ่งข้อคำถามต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ไม่กำหนดตายตัว การซักถามในประเด็นและข้อคำถามต่างๆ จะมีการปรับและเปลี่ยนแปลงลำดับไปได้ตลอดตามสถานการณ์ หรือความเหมาะสมโดยยังคงรักษาแนวคำถามตามประเด็นหลักไว้ โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้การซักถามพูดคุยสนทนาแบบเป็นกันเองมากที่สุด เพื่อไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกกดดัน อึดอัด หรือเกิดความกังวลใจ นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ยังสามารถสังเกตพฤติกรรมต่างๆ เช่น สีหน้า ท่าทาง แววตา น้ำเสียง และความรู้สึก เป็นการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกถูกรบกวนจากผู้สังเกต ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

และการสังเกต สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยทั้งสิ้น เมื่อจบการสัมภาษณ์แล้วรีบนำบันทึกย่อนี้มาทบทวนและขยายความให้เป็นบันทึกที่ละเอียดทันทีที่สามารถจะทำได้ ควรทำในขณะที่ความจำของผู้สัมภาษณ์ยังสดอยู่ และที่ดีที่สุดคือทำก่อนที่จะสัมภาษณ์รายต่อไป หากเก็บไว้นานโอกาสที่ผู้สัมภาษณ์จะลืมหรือจำสับสนกับการสัมภาษณ์รายอื่นๆที่ตามมาก็มีได้มาก นำบันทึกที่จดมาอย่างละเอียดมาทบทวนและเรียบเรียงใหม่ให้อ่านง่าย การทบทวนจะเป็นโอกาสให้นักวิจัยประเมินการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้ ว่ามีประเด็นอะไรที่น่าจะติดตามสัมภาษณ์เพิ่มเติมในเรื่องนั้นอีกหรือไม่ มีการตกหล่นของประเด็นคำถามที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หากพบว่ามีความผิดพลาดก็จะตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อทำการสัมภาษณ์ในครั้งถัดไป เพื่อจะนำมาขยายรายละเอียดของข้อมูล จะทำให้ได้ข้อมูลระดับลึกเข้าถึงความเป็นจริงมากที่สุด

2. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการรวบรวมเอกสารและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการจัดการแรงงาน ปัญหาแรงงาน เพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและวิเคราะห์ มีความรู้ความเข้าใจเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้กำหนดกรอบแนวทางการวิจัย กำหนดกรอบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ การสรุป และการวิเคราะห์ผลการวิจัย แต่ในบางครั้ง ข้อมูลนั้นอาจมีความผิดพลาดและผู้ใช้มักจะไม่ทราบข้อผิดพลาดดังกล่าวซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสรุปผล ดังนั้นก่อนที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทุติยภูมิมาใช้ควรระมัดระวังและตรวจสอบคุณภาพข้อมูลก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) คือ การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2543)

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูล que ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่า ได้ข้อค้นพบมาเหมือนกันแสดงว่า ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

1.1 การตรวจสอบแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่างๆ นั้น เหมือนกันหรือไม่

1.2 การตรวจสอบสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน ข้อมูลนั้นจะเหมือนกันหรือไม่

1.3 การตรวจสอบบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ข้อค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่า ข้อค้นพบที่ได้มามีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) เน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ให้นำทฤษฎีใดมาใช้ก็ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้การสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเอกสารหรือทำการซักถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรืออาจซักถามผู้ให้ข้อมูลหลังจากสรุปผลการศึกษา เพื่อความแน่นอนว่าข้อสรุปนั้นเที่ยงตรงตามความเป็นจริงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างที่เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต จะวิเคราะห์ไปพร้อมๆกับกับการเก็บข้อมูล ซึ่งหากพบว่าข้อมูลที่ตกหล่นหรือยังไม่ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนก็จะมี การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทันทีโดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและการถอดเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ มาจัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นคำถามต่างๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อให้ทราบว่ายังมีข้อมูลใดบ้างที่ยังต้องตรวจสอบเพิ่มเติม และข้อมูลด้านใดที่ยังหายไป ซึ่งทำให้สามารถศึกษาเจาะจงในระดับลึกต่อไปได้ พร้อมทั้งมีการถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) และนำมาพิมพ์เป็นบทสัมภาษณ์ (Transcript) ในบทสัมภาษณ์ประกอบด้วยรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งจะประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล (นามสมมุติ) ที่ตั้งสถานประกอบการ วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ และแนวคำถามที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยนำบทสัมภาษณ์มาตรวจสอบกับข้อมูลดิบที่ได้จากเครื่องบันทึกเสียงด้วยการอ่านควบคู่กันไป ก่อนนำบทสัมภาษณ์ที่ได้มานำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลงานวิจัยเรื่อง “การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้นำเสนอในเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และรายละเอียดต่างๆที่ได้จดบันทึกไว้ และจะนำมาทำการวิเคราะห์ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการแรงงานตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 4 ราย ใช้วิธีการแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. กระบวนการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม
2. สภาพปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม
3. แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

กระบวนการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐมแบบเชิงลึกของผู้วิจัย รวมทั้งเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียงจำนวน 4 ราย ช่วยให้ผู้วิจัยมีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับผู้ประกอบการไร้อ้อยดังต่อไปนี้

1. ที่ตั้งสถานประกอบการไร้อ้อย ผู้ประกอบการไร้อ้อยทั้ง 4 ราย มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครปฐมทั้งหมด โดยมีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในอำเภอกำแพงแสน 3 ราย อำเภอเมืองนครปฐม 1 ราย
2. ระยะเวลาในการประกอบกิจการไร้อ้อย ผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม ทั้ง 4 ราย มีลักษณะการก่อตั้งกิจการที่เป็นแบบเดียวกัน โดยเป็นการประกอบกิจการแบบคู่สามีภรรยา สืบทอดกิจการต่อจากบรรพบุรุษที่เป็นเจ้าแกไร้อ้อยมาก่อน มีระยะเวลาในการประกอบกิจการ 35-45 ปี เป็นจำนวน 2 ราย และระยะเวลาในการประกอบกิจการ 45-50 ปี เป็นจำนวน 2 ราย
3. จำนวนไร้อ้อยของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการไร้อ้อยทุกราย ภายหลังจากการแต่งงานได้แยกครอบครัวออกมา ได้รับการแบ่งที่ดินทำมาหากินจากบรรพบุรุษมาพอสมควร และค่อยๆ จัดหาซื้อที่ดินเพิ่มเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน โดยผู้ประกอบการไร้อ้อยมีพื้นที่ในการทำไร่จำนวน 150 ไร่ 1 ราย และ 250-400 ไร่ 3 ราย

ข้อมูลกระบวนการจ้างงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม

ข้อมูลกระบวนการจ้างงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม ประเภทของแรงงาน มีทั้งคนงานตัดอ้อยและคนงานขับรถบรรทุกอ้อย แรงงานมีทั้งผู้ชายและผู้หญิง มาทำงานกันเป็นครอบครัว ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานให้ตัดอ้อยเฉพาะฤดูกาลเก็บเกี่ยวเป็นระยะเวลาประมาณ 4-5 เดือน โดยมีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันทั้งคนงานตัดอ้อยด้วยตัวเอง และคนงานตัดอ้อยกับคนงานขับรถบรรทุก และมีสวัสดิการที่พึงพิไร โดยผลการวิจัยมีดังนี้

1. กระบวนการจัดหาแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม

กระบวนการในการจัดหาแรงงานนั้นจะเป็นแรงงานที่ติดต่อมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมดรวม 6 จังหวัด เป็นแรงงานในจังหวัด ขอนแก่น อุบลราชธานี บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ และหนองบัวลำภู การไปติดต่อแรงงานของผู้ประกอบการจะใช้วิธีการติดต่อกับคนที่รู้จักและสนิทสนมกัน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดนั้นๆ แนะนำและพาไปหาแรงงานตามหมู่บ้านต่างๆ โดยต้องเป็นผู้ที่ชาวบ้านเหล่านั้นรู้จักและไว้วางใจ แรงงานถึงจะยอมตกลงมาทำงานในไร่อ้อยให้ โดยมีการจัดตั้งหัวหน้าคนงานในหมู่บ้านนั้นรับผิดชอบดูแลในการจัดหาแรงงานให้ได้ตามจำนวนที่ผู้ประกอบการต้องการ มีการทำสัญญาว่าจ้างแรงงาน พร้อมทั้งเบิกเงินค่าแรงล่วงหน้า มีการพูดคุยตกลงในเรื่องค่าแรง ที่พักอาศัยคนงานและลักษณะงานที่ทำในไร่อ้อย มีการจัดการรับแรงงานจากจังหวัดต่างๆมาทำงานในไร่และเมื่อหมดฤดูกาลเก็บเกี่ยวก็จะมีรถไปส่ง

นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่จะมาทำงานเป็นครอบครัว ซึ่งความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการทุกรายมีความต้องการแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพราะงานไร่อ้อยเป็นงานที่หนัก ต้องมีความอดทนและแข็งแรง เวลาไปติดต่อแรงงานก็จะพยายามหาแรงงานที่เป็นผู้ชายมากกว่า ผู้วิจัยขอนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มานำเสนอเพื่อให้สิ่งที่กล่าวไปเป็นรูปธรรม ดังนี้

ผู้ใหญ่นั่ง (นามสมมติ) (2559) กล่าวว่า “การหาคนงานสมัยนี้ต้องหาหลายๆ ที่มารวมกัน ถึงจะได้จำนวนคนงานตามที่เราต้องการ เราจะต้องอาศัยคนที่เป็นคนงานเก่าในไร่เป็นหัวหน้าคนงานคอยรวบรวมจำนวนคนงานที่จะมาทำที่ละ 6-8 คน ถึงจะพอ โดยที่หัวหน้าจะได้รับค่าหัวตามจำนวนคนงานที่หามาได้”

ผู้ใหญ่นั่ง (นามสมมติ) (2559) กล่าวว่า “พูดถึงการหาคนงานภาคอีสาน ผมจะหาคนงานเก่าที่เคยทำด้วยกันนั้นเป็นคนหาให้อีกที โดยเขาจะรู้ว่าคนงานคนไหนที่ดี หรือไม่ดี สู้งานมั๊ย โดยให้เขาตัดสินใจแทนไปเลย แล้วจึงตกลงกัน”

นายสาม (นามสมมติ) (2559) กล่าวว่า “เวลาไปหาคนงาน ก็อยากจะได้คนงานผู้ชายวัยที่ทำงานได้ แต่ไม่ค่อยจะได้หรอก หลายๆครั้งก็จะผู้ชายครึ่งผู้หญิงครึ่ง ยิ่งเดี๋ยวนี้คนงานหายากจริงๆ ได้มาแค่ไหนก็ต้องเอาเอาแค่นี้ทำงานได้ก็พอ”

2. ประเภทของแรงงานและอัตราค่าจ้าง แรงงานที่ผู้ประกอบการไร่อ้อยต้องการมี 2 ประเภท ดังนี้

2.2 แรงงานเก็บเกี่ยวอ้อย จะเริ่มเก็บเกี่ยวอ้อยในตอนเช้าตรู่จนถึงเย็น แรงงานตัดอ้อยจะมีทั้งคนในพื้นที่ซึ่งมีน้อยมากและคนที่มาจากภาคอีสานที่ได้มีการจัดหาจากคนรู้จัก คนงานตัดอ้อยทั้งหมดจะสามารถตัดอ้อยได้จำนวน 10 ไร่ต่อวัน ผู้ประกอบการจะจ่ายค่าแรงตามจำนวนอ้อยที่ตัดได้โดยจะแบ่งเป็นลักษณะของอ้อยสดและอ้อยที่เผาใบหรืออ้อยไฟไหม้ ซึ่งอ้อยสดคิดเป็น 2.50 บาท/ 2 เมตร และอ้อยไฟไหม้คิดเป็น 1.50บาท/2 เมตร ในผู้ประกอบการบางรายจะจ่ายค่าแรงโดยคิดจากการตัดอ้อยเป็นมัด มัดละ 1.50-2 บาท ส่วนใหญ่แล้วคนงานทุกคนจะมาเบิกเป็นเงินที่ละเล็กทีละน้อยเพื่อใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร ค่าของใช้ต่างๆ เมื่อเสร็จฤดูกาลตัดอ้อยแล้วก็จะจ่ายเป็นเงินก้อนที่เหลือจากเงินที่เบิกให้ทั้งหมด

2.2 แรงงานขับรถบรรทุก ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน หากมีอ้อยเต็มรถบรรทุกก็เริ่มทำงาน ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ของผู้ประกอบการที่ทำงานด้วยกันมานาน ผู้ประกอบการจะจ่ายค่าแรงแบบรายเดือน เดือนละ 15,000-18,000 บาท หรือจ่ายค่าแรงโดยคิดจากปริมาณน้ำหนักอ้อยเป็นตัน ตันละ 20 บาท พร้อมด้วยเงินเดือนอีกประมาณ 2,000- 3,000 บาท ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้นดังความว่า

ผู้ใหญ่อ้อย (นามสมมติ) (2559) กล่าวว่า “ผมจ้างเขาขับรถเป็นรายเดือน เดือนละ 18,000 บาท ในกรณีรถบรรทุกที่ไม่มีพ่วงนะ แต่ถ้ารถบรรทุกมีพ่วงก็จะจ่าย ค่าแรงสูงกว่า ก็ประมาณ 22,000 บาท”

3. จำนวนแรงงานที่ผู้ประกอบการไร่อ้อยต้องการ จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ผู้ประกอบการไร่อ้อยแต่ละรายจะจัดหาแรงงานซึ่งรวมทั้งผู้หญิงและผู้ชายมาตัดอ้อยในแต่ละฤดูกาลเก็บเกี่ยวไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจำนวนไร่อ้อยของแต่ละผู้ประกอบการ ซึ่งผู้ประกอบการ 1 ราย ที่มีเนื้อที่ไร่อ้อย 150 ไร่ มีความต้องการแรงงานตัดอ้อยประมาณ 20-25 คน ส่วนผู้ประกอบการอีก 3 ราย ที่มีเนื้อที่ไร่อ้อย 200-400 ไร่ จะมีความต้องการแรงงานตัดอ้อยประมาณ 25-30 คน

4. คุณสมบัติของแรงงาน จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่าผู้ประกอบการไร่อ้อยทุกรายมีความต้องการแรงงานที่เป็นผู้ชาย แรงงานที่เป็นผู้หญิงก็มี แต่เป็นส่วนน้อย เนื่องจากงานไร่อ้อยเป็นงานที่หนัก และต้องอยู่กลางแจ้งแดด ต้องใช้ความอดทน แข็งแรง ส่วนคุณสมบัติอื่นๆ ทั่วไปคือ สู้งานหนัก ไม่เลื่องงาน ขยันขันแข็ง มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ดื่มสุราและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ อันเป็นสาเหตุทำให้เกิดเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกับแรงงานด้วยกันเอง

5. อายุของแรงงาน จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่าผู้ประกอบการไร่อ้อยมีการจ้างงานแรงงานที่มีอายุ ในช่วงอายุ 30-50 ปี ส่วนในช่วงอายุ 30-35 ปี เป็นแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน

สามารถทำงานที่ต้องใช้ความอดทนสูงได้ บางคนก็เป็นแรงงานเดิมที่เคยมาแล้วในปีก่อน และแรงงานที่มีอายุ 35-50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานเก่าที่มาตัดอ้อยเป็นประจำในทุกๆ ปี

6. สวัสดิการ จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่าผู้ประกอบการร้อยละทั้งหมด 4 ราย ได้จัดสวัสดิการให้กับแรงงานคือ ประกันสังคม มีที่พักให้อยู่ฟรีในบริเวณที่ดินของผู้ประกอบการ มีน้ำ และไฟให้ใช้ฟรี และจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ในกรณีเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับผู้ประกอบการ ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้นดังความว่า

ผู้ใหญ่สอง (นามสมมติ) (2559) “เราจะมีที่พักคนงานให้อยู่ฟรีอยู่ในรั้วบ้าน มีน้ำ มีไฟฟ้า ให้ใช้ฟรี ซึ่งคนงานส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้อะไรมาก ทีวี ตู้เย็นบางคนก็ไม่ได้เอามา และก็มีที่เล็กๆ ให้คนงาน ไว้ปลูกผักไว้กินกัน ไม่ต้องไปซื้อ”

สภาพปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการร้อยละในจังหวัดนครปฐม

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ผู้ประกอบการร้อยละในจังหวัดนครปฐมพบสภาพปัญหาแรงงานที่เหมือนกันทั้ง 4 ราย โดยแบ่งเป็นสภาพปัญหาด้านแรงงานและสภาพปัญหาด้านการเก็บเกี่ยว ดังนี้

ปัญหาด้านแรงงาน

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ปัญหาด้านแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของผู้ประกอบการร้อยละซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แรงงานไม่ทำตามสัญญา แรงงานที่ติดต่อมาจากทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนของการติดต่อเพื่อให้แรงงานมานั้น ผู้ประกอบการจะต้องมีการจ่ายเงินค่าแรงล่วงหน้าให้แรงงานไปก่อน ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบบ่อยครั้งคือ แรงงานเบี้ยว ไม่ทำตามสัญญา ถึงเวลาทำงาน ส่งรถไปรับที่บ้านแต่ก็ไม่ยอมมาตามที่กำหนดไว้ และไม่คืนเงินที่ได้รับไปก่อนแล้ว ถึงแม้จะมีการติดตามดำเนินคดีทางกฎหมาย แต่ก็ไม่คุ้มกับเวลาและค่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป ผู้ประกอบการทุกรายยอมเสียเงินส่วนนี้ไป บางครั้งก็ติดตามไม่พบหรือยอมประนีประนอมหนี้สินกันแต่ผู้ประกอบการอาจได้เงินไม่ครบตามที่เสียไป ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้นดังความว่า

ผู้ใหญ่สี่ (นามสมมติ) (2559) “แรงงานมาจากขอนแก่น เบิกเงินไปก่อนแล้ว ไม่ยอมทำตามสัญญา ไปรับก็ไม่มา บางทีไปก็ไม่เจอ ให้หัวหน้าคนงานติดตามทวง แต่ก็ไม่เคยสำเร็จสักครั้ง หนีไปทำงานที่อื่นกัน”

2. แรงงานรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากงานร้อยละเป็นงานที่หนัก อยู่ท่ามกลางแสงแดด อัตราค่าจ้างและสวัสดิการมีน้อย ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. การเปลี่ยนงาน แรงงานร้อยละเริ่มเคลื่อนย้ายเข้าสู่งานอุตสาหกรรมมากขึ้น คนใช้แรงงานเริ่มลดลง เนื่องจากงานอุตสาหกรรมเป็นงานที่ไม่หนักมาก มีสวัสดิการที่ดีกว่าและมีการเพิ่มขึ้นของ

อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ประกอบกับงานไร่อ้อยเป็นการจ้างงานแค่ฤดูกาลเก็บเกี่ยวเท่านั้น ซึ่งอยู่ในระยะเวลา 4-5 เดือน หลังจากนั้นแรงงานจะต้องไปหาอาชีพใหม่ต่อไป ทำให้แรงงานเปลี่ยนงานจากงานไร่อ้อยไปทำงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่

4. แรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า แรงงานไร่อ้อยส่วนใหญ่เป็นแรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่กับผู้ประกอบการมาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ด้วยอายุที่เพิ่มขึ้นและร่างกายที่ไม่แข็งแรงเช่นเดิม ทำให้ใช้กำลังในการทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านการเก็บเกี่ยว

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ปัญหาด้านแรงงานที่เป็นปัญหาสำคัญที่สุด ส่งผลกระทบต่อการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อยผลิตอ้อยเช่นกัน ดังนี้

1. แรงงานปฏิเสธการตัดอ้อยสด เนื่องจากอ้อยสดมีใบอ้อยแห้งที่รกรุงรัง สร้างความยากลำบากในการเก็บเกี่ยว แรงงานจะชอบการตัดอ้อยเผาใบมากกว่า ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ตัดสินใจเผาใบอ้อย เพราะการเผาใบอ้อยทำให้ตัดอ้อยได้ง่าย และแรงงานได้ค่าตอบแทนสูงกว่าการตัดอ้อยสด แต่การเผาใบอ้อยก่อนการตัด จะทำให้ค่าความหวานและคุณภาพของน้ำตาลลดลง ถูกโรงงานหักค่าความหวานของน้ำตาล อีกทั้งต้องรอคิวเข้าโรงงานนาน

2. ผู้ประกอบการเปลี่ยนมาใช้รถตัดอ้อย เนื่องจากผู้ประกอบการเผชิญกับปัญหาแรงงานคนในการตัดอ้อยมีไม่เพียงพอ หากใช้แรงงานคนตัดให้เสร็จอาจไม่ทันเวลา ปิดหีบอ้อยของโรงงานได้ จึงเปลี่ยนมาใช้รถตัดอ้อยแทนแรงงานคน ส่วนใหญ่จะเป็นการเช่ารถจากโรงงานน้ำตาล ซึ่งทางโรงงานน้ำตาลจะจัดหาไว้ให้ การใช้รถตัดอ้อยทำให้ตัดอ้อยได้รวดเร็ว สะดวก ตัดอ้อยสดได้โดยไม่ต้องเผาใบก่อนตัด ซึ่งอ้อยสดจะมีค่าความหวานและคุณภาพของน้ำตาลสูงกว่าอ้อยที่เผาใบ อ้อยสดไม่ต้องรอคิวเข้าโรงงานนาน เพราะโรงงานเปิดโอกาสให้อ้อยสดเข้าโรงงานได้ทันที ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนในช่วงเก็บเกี่ยวอ้อยได้ ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้นถึงความว่า

ผู้ใหญ่สาม (นามสมมติ) (2559) “รถตัดอ้อยสามารถตัดอ้อยได้เร็วและเยอะกว่าคนงานตัดต่อวัน ไม่ต้องไปเดือดร้อนเรื่องจ้างคนงานอีสาน ถูกคนงานเบี้ยว แต่เราก็จะต้องยอมรับในค่าใช้จ่ายที่สูงของรถตัดอ้อยด้วยนะ ว่ามันอาจทำให้เราเหลือกำไรน้อยลง”

3. รถตัดอ้อยมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าแรงงานคน จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ถึงแม้การใช้รถตัดอ้อยที่เช่าจากโรงงานจะทำให้สามารถตัดอ้อยได้รวดเร็ว สะดวกสบาย แต่การใช้รถตัดอ้อยมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการใช้แรงงานคนมาก ผู้ประกอบจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ต้องปรับพื้นผิวดินให้เรียบก่อนการปลูกอ้อย และพื้นที่เพาะปลูกต้องมีขนาดใหญ่มากพอจึงจะคุ้มกับการลงทุน

4. ผลกระทบจากการเผาใบอ้อย เนื่องจากการเผาใบอ้อยก่อนการตัดทำให้ตัดอ้อยได้ง่ายขึ้น และแรงงานส่วนใหญ่ก็พอใจที่จะตัดอ้อยเผาใบ แต่การเผาใบอ้อยจะส่งผลกระทบต่อสภาพผิวดิน

ทำให้ความอุดมสมบูรณ์ของดินลดลง จึงเพิ่มการใช้ปุ๋ยเคมีมากขึ้น และการที่ไม่มีใบอ้อยสดคลุมผิวดิน จะเป็นการเพิ่มจำนวนศัตรูพืชและวัชพืช ส่งผลให้ต้องมีการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชและวัชพืชมากขึ้น ตามมา

แนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ผู้ประกอบการไร้อ้อยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการแรงงาน โดยสามารถแบ่งเป็นประเด็นดังนี้

1. ปัญหาด้านแรงงาน ผู้ประกอบการใช้วิธีให้แรงงานเก่าชักชวนแรงงานที่อื่นที่รู้จักเข้ามาทำงาน ซึ่งแรงถึงค่าแรง สวัสดิการ ที่จะได้รับจากการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้แรงงานอยากมาทำงาน โดยเพิ่มสวัสดิการ มีเบี้ยเลี้ยงพิเศษอื่นๆเพิ่มเติม ในกรณีนี้ผู้ประกอบการจะตกลงกับแรงงานด้วยตนเอง เช่น มีเบี้ยขยันในการทำงาน มีอาหารให้ เป็นต้น และหากผู้ที่ชักชวนแรงงานมาทำได้จำนวนมากน้อยเท่าไร ผู้ประกอบการไร้อ้อยจะมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับผู้ที่ชักชวนคนมาทำงาน ในส่วนของการป้องกันไม่ให้แรงงานเบี้ยวงาน ไม่มาทำงานตามสัญญา ผู้ประกอบการพบว่าไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ นอกจากจะต้องสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการให้แก่แรงงานให้ได้มากที่สุดเช่นข้างต้น

2. ปัญหาด้านการเก็บเกี่ยว เนื่องจากปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญและยังไม่สามารถแก้ไขได้สำเร็จ ทำให้ผู้ประกอบการไร้อ้อยหันมาใช้วิธีพึ่งพาเทคโนโลยี โดยการจ้างรถตัดอ้อย ซึ่งทางโรงงานน้ำตาลจัดไว้ให้มาแทนแรงงานคน เพราะรถตัดอ้อยสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในช่วงเก็บเกี่ยว ตัดอ้อยได้สะดวกและรวดเร็ว ได้อ้อยสดที่มีค่าความหวานและมีคุณภาพ ไม่ต้องรอคิวเข้าโรงงานน้ำตาล ถึงแม้การจ้างรถตัดอ้อยโรงงานจะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งค่าซ่อมบำรุงที่สูง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่น ต้องมีการปรับพื้นที่ก่อนกรปลูกให้เรียบ เพราะรถตัดอ้อยจะสามารถตัดอ้อยได้เฉพาะบริเวณที่ผิวดินเรียบเท่านั้น ซึ่งในส่วนนี้ก็ต้องมีค่าใช้จ่ายในการจ้างรถปรับผิวดินอีก แต่ด้วยผู้ประกอบการไม่มีทางเลือกอื่น อีกทั้งผลผลิตรวมยังไม่ทำให้ขาดทุนจากการใช้รถเก็บเกี่ยวมากนัก และที่สำคัญคือสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนตัดอ้อยไปได้ในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยว จึงเป็นเหตุผลที่ผู้ประกอบการบางรายเลือกใช้รถตัดแทนแรงงานคน

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจัดการปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการแรงงาน ศึกษาสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตร แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบการไร้อ้อย แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานภาคการเกษตรแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พร้อมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกกดดัน ผู้วิจัยใช้แนวคำถามปลายเปิด ที่มีข้อมูลเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบในการสัมภาษณ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจงด้วยตัวเอง โดยเลือกจากคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลักต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐมที่ประสบกับปัญหาการจัดการแรงงาน จำนวน 4 ราย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร้อ้อยมาแยกเป็นประเด็นคำถามต่างๆตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลหลักปรากฏการณ์วิทยา เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการจัดการแรงงาน สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐมเป็นจำนวน 4 ราย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดนครปฐมแต่กำเนิด เริ่มประกอบกิจการแบบคู่สามีภรรยา โดยเป็นการสืบทอดกิจการจากบรรพบุรุษที่เป็นผู้ประกอบการมาก่อน และค่อยๆ ขยายที่ดินทำกินเพิ่มในภายหลัง ทั้งยังเป็นผู้บริหารกิจการด้วยตนเอง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีที่ตั้งสถานประกอบการ

อยู่ในอำเภอกำแพงแสน และประกอบกิจการมาเป็นระยะเวลาประมาณ 35-50 ปี มีจำนวนไร่อ้อย 150-400 ไร่

จากการวิจัยสภาพปัญหาการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม โดยวิธีปรากฏการณ์วิทยา ในการเรียนรู้และทำความเข้าใจทัศนคติของผู้ประกอบการไร้อ้อยในการศึกษากระบวนการจัดการแรงงาน สภาพปัญหาแรงงานและแนวทางในการแก้ไขปัญหาของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม โดยผู้ประกอบการมีความเข้าใจถึงปัญหาในการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างดีและมีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นแล้ว สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

ผู้ประกอบการไร้อ้อยมีจัดหาแรงงานมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาแทนแรงงานในพื้นที่ เนื่องจากแรงงานในพื้นที่หันไปทำงานอุตสาหกรรมมากขึ้น และแรงงานเดิมที่เคยทำอยู่ด้วยกันก็เริ่มเข้าสู่แรงงานผู้สูงอายุ โดยผู้ประกอบการมีคนรู้จักในจังหวัดตามพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะพาไปหาแรงงานตามหมู่บ้านต่างๆ หลังจากที่ได้จัดหาแรงงานมาได้ ผู้ประกอบการจะมีการทำสัญญาและให้เบิกเงินล่วงหน้า ซึ่งเป็นส่วนของค่าแรงไปใช้จ่ายก่อน มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวจะต้องไปทำงานให้ตามสัญญาโดยจะมีรถมารับถึงที่บ้าน แรงงานส่วนใหญ่มาทั้งเป็นครอบครัว มีทั้งผู้หญิง และผู้ชาย แต่ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานผู้ชายมากกว่าเนื่องจากเป็นงานที่หนักและร้อน ต้องใช้ความอดทน ผู้ประกอบการมีการจ้างแรงงานอยู่ 2 ประเภท คือ แรงงานเก็บเกี่ยวอ้อยหรือคนงานตัดอ้อย การเก็บเกี่ยวอ้อยแต่ละครั้งใช้ระยะเวลา 4-5 เดือน ต้องใช้แรงงานประมาณ 20-30 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนไร่ของแต่ละผู้ประกอบการ ส่วนอัตราค่าแรงจะจ่ายตามจำนวนอ้อยที่ตัดได้โดยจะแบ่งเป็นลักษณะของอ้อยสดและอ้อยที่เผาใบหรืออ้อยไฟไหม้ ซึ่งอ้อยสดคิดเป็น 2.50 บาท/ 2 เมตร และอ้อยไฟไหม้คิดเป็น 1.50บาท/2 เมตร และแรงงานขับรถบรรทุกอ้อย จะจ่ายค่าแรงโดยคิดจากปริมาณน้ำหนักอ้อยเป็นตัน ตันละ 20 บาท พร้อมด้วยเงินเดือนอีกประมาณ 3,000 บาท ผู้ประกอบการจะจ่ายค่าแรงแบบรายเดือน เดือนละ 15,000-18,000 บาท แรงงานมีอายุตั้งแต่ 30-50 ปีขึ้นไป

ในส่วนของสวัสดิการ ผู้ประกอบการจัดหาที่พักฟรี มีน้ำและไฟฟ้าให้ใช้ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งจะพักอยู่ในบริเวณที่ตั้งสถานประกอบการไร้อ้อย ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ประกันสังคมในผู้ประกอบการบางรายก็มีคนงานเดิมที่อาศัยอยู่ด้วย ทำงานให้ตั้งแต่เริ่มแรกแต่ส่วนใหญ่ก็เป็นผู้สูงอายุที่มีลูกมีหลาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 2 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการ ไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม

ผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐมมีความเข้าใจถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังนี้ ในปัจจุบันแรงงานตัดอ้อยเริ่มหันเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมเยอะขึ้น เนื่องจากงานในอุตสาหกรรมมีรายได้ที่แน่นอน มีสวัสดิการที่ดีกว่า การตัดอ้อยเป็นงานที่หนัก ร้อน เหนื่อย ต้องใช้ความอดทนและเข้มแข็งอย่างมาก และเป็นงานที่จ้างแค่ช่วงระยะเวลาเก็บเกี่ยว หลังจากหมดฤดูเก็บเกี่ยวก็ต้องไปหางานอื่นทำเพื่อจะได้มีรายได้ แรงงานบางคนเมื่อกลับบ้านไปแล้วก็ไม่กลับมาทำงานอีก บางครั้งในการจ้างแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้ประกอบการบางรายถูกเบี้ยว คนงานไม่ไปตามสัญญา มีการติดตามทวงถามและดำเนินคดีตามกฎหมาย แต่ก็ไม่คุ้มกับเวลาและค่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป ผู้ประกอบการทุกรายยอมเสียเงินส่วนนี้ไป บางครั้งก็ติดตามไม่พบหรือยอมประนีประนอมหนีสินกันแต่ผู้ประกอบการอาจได้เงินไม่ครบตามที่เสียไป และมีการแย่งคนงานกันโดยการให้ค่าแรงที่สูงกว่า ผู้ประกอบการจึงได้แรงงานมาตามจำนวนที่ไม่พอกับการเก็บเกี่ยวอ้อย

ปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน งานไร่อ้อยเป็นงานที่หนักแต่ได้ค่าตอบแทนน้อยกว่างานอุตสาหกรรม แรงงานจึงหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรายได้ที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดี อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่ผู้สูงอายุมากขึ้นจึงไม่สามารถใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและแรงงานที่มีส่วนใหญ่วิเสศการตัดอ้อยสด แต่ต้องการที่จะตัดอ้อยเผาใบ ทำให้ผู้ประกอบการตัดสินใจเผาใบอ้อย เพราะการเผาใบอ้อยทำให้ตัดอ้อยได้ง่าย และแรงงานได้ค่าตอบแทนสูงกว่าการตัดอ้อยสด แต่การเผาใบอ้อยก่อนการตัด จะทำให้ค่าความหวานและคุณภาพลดลง ถูกโรงงานหักค่าความหวานของน้ำตาล อีกทั้งต้องรอคิวเข้าโรงงานนาน การเผาใบอ้อยยังส่งผลกระทบต่อความอุดมสมบูรณ์ของชั้นผิวดิน

ผู้ประกอบการต้องใช้รถตัดอ้อยโรงงานน้ำตาลซึ่งมีให้เช่าแต่ก็มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการใช้แรงงานคน เพราะรถตัดอ้อยมีค่าใช้จ่ายมากมาย เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าบำรุงรักษา และค่าปรับหน้าดินก่อนการปลูกอ้อย ส่งผลให้ผลกำไรในแต่ละปีลดน้อยลง

วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานของ ผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม

ผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐมมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดหาความต้องการพื้นฐานให้แก่แรงงาน เพื่อรักษาแรงงานเดิมที่มีอยู่แล้วไม่ให้เปลี่ยนงานหรือย้ายครอบครัวหนีไปทำงานที่อื่น เช่น มีเบี้ยเลี้ยงพิเศษเลี้ยงอาหารกลางวัน รวมถึงการดึงดูดแรงงานใหม่ด้วยสิ่งล่อใจและผลตอบแทน โดยปรับอัตราค่าแรงให้แรงงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนในการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ แก้ปัญหาสวัสดิการเพื่อ

เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน และใช้รถตัดอ้อยไปควบคู่กับการใช้แรงงานคน เป็นการลดค่าใช้จ่ายบางส่วนและ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ยังไม่มีหนทางที่จะสามารถแก้ไขได้ในปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. กระบวนการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย พบว่า มีการจัดหาแรงงานมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมาแทนแรงงานท้องถิ่นที่หันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีคนรู้จักสนิทสนมกันในพื้นที่นั้นๆ พาไปหาแรงงาน และมีการทำสัญญา อีกทั้งให้เบิกเงินซึ่งเป็นส่วนของค่าแรงล่วงหน้าไปก่อน แต่หลายครั้งผู้ประกอบการถูกแรงงานเบี้ยวเงินและไม่ยอมมาทำงานตามสัญญาที่ตกลงกันได้ มีการติดตามแต่ก็ไม่คุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เสียไป ผู้ประกอบการจึงยอมที่จะเสียเงินจำนวนนั้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ พวงเนียม (2554) ที่พบว่า “แรงงานบางรายไม่มาทำงานตามสัญญา ถึงแม้จะมีการจ่ายค่าแรงล่วงหน้าไปแล้ว ถ้าแก้พยายามติดตามทวงและดำเนินคดีตามกฎหมายก็ตาม จึงหันมาใช้รถตัดอ้อยแทนแรงงานคน”

2. สภาพปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย พบว่า แรงงานตัดอ้อยเริ่มหันเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมเยอะขึ้น เนื่องจากงานมีรายได้ที่แน่นอน มีสวัสดิการที่ดีกว่า การตัดอ้อยเป็นงานที่หนัก ร้อน และต้องใช้ความอดทนอย่างมาก เป็นงานที่จ้างแค่ช่วงระยะเวลาเก็บเกี่ยว หลังจากหมดฤดูเก็บเกี่ยวก็ต้องไปหางานอื่นทำ อีกทั้งพบว่าแรงงานรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการทำงานไร้อ้อย สาเหตุหลักคือได้ค่าตอบแทนน้อยมากเมื่อเทียบกับงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร พิมพ์เพ็ง (2550) ที่พบว่า “ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน มีหลายประการ เช่น สภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะงาน ความคาดหวังของแรงงาน สภาพการจ้างฤดูกาลผลิต จำนวนสถานประกอบการที่มีจำนวนมากขึ้น ปัญหาการเข้าออกงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งแรงจูงใจในการทำงาน”

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย พบว่าผู้ประกอบการเปลี่ยนไปใช้รถตัดอ้อยแทนแรงงานคนแต่รถตัดอ้อยมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าทำให้แรงงานคนยังคงสำคัญว่าผู้ประกอบการจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดหาความต้องการพื้นฐานให้แก่แรงงานเพื่อรักษาแรงงานเดิมที่มีอยู่แล้วไม่ให้เกิดแรงงาน เช่น มีเบี้ยเลี้ยงพิเศษ เลี้ยงอาหารกลางวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัชชกร สอนสิทธิ์ (2556) ที่พบว่า “การแก้ปัญหาของผู้รับเหมาคือเพิ่มค่าแรง การทำประกันสังคม มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงาน”

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของผู้ประกอบการไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐมและต้องได้รับการแก้ไข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการไร้อ้อยควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานในไร่ มีสวัสดิการที่ดี เพิ่มค่าแรงหรือมีการให้ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานที่หนักเกินไป
2. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมให้สหกรณ์การเกษตรจัดการตัดอ้อยให้แก่ผู้ประกอบการไร้อ้อยเช่าในราคาที่ถูกลง เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการไร้อ้อยที่ขาดแคลนแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อย
3. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาการผลิตรถตัดอ้อยโรงงานภายในประเทศ เพื่อลดการนำเข้ารถตัดอ้อยโรงงานจากต่างประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการไร้อ้อยสามารถซื้อรถตัดอ้อยได้ในราคาที่ถูกลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อย และสภาพปัญหาของแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อย สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต รวมถึงสวัสดิการ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น เป็นการรักษาแรงงานเหล่านี้ไว้ ป้องกันการย้ายหรือเปลี่ยนงาน จะเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในผู้ประกอบการได้



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรวิทย์ ต้นศรี. (2557). **แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย**. เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLibResearch/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf>.
- จิตรลดา พัฒน์. (2543). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรเกียรติ อภิบุญโยภาส, และอนุชา ภูริพันธุ์ภิญโญ. (2538). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2550). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- _____. (2554). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชุตินา โสภาสานนท์. (2543). **ก้าวสู่ความเป็นผู้ประกอบการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- ชูชัย สมิตีไกร. (2547). “ศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยไทย.” **วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 11,3 (กรกฎาคม – กันยายน): 255-274.
- ทัชชกร สรสิทธิ์. (2556). “สภาพปัญหาการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนภัค มนูญกิตติกร. (2553). “ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิตา ชูโต. (2548). **การวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: พรินต์โพล.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2550). **สิทธิแรงงานคือสิทธิมนุษยชน**. ปทุมธานี: มูลนิธิอารมณ พงศ์พวัน.

- ประกาย กิจธิคุณ. (2556). **การศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.
- ประภาภรณ์ พวงเนียม.(2552). “วิถีชีวิตและเรื่องเล่าเก้าแ้วอ้อย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดุสิต ฐมาคม. (2519). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาควิชาพืชไร่นา. (2542). **พืชเศรษฐกิจ**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- วรรณพร พิมพ์เพ็ญ. (2550). “ภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานในกิจการโรงสีข้าวในจังหวัดชัยนาท.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). **ประเทศไทย**. เข้าถึงเมื่อ 28 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org>
- คินีย์ สัจจรัศมี. (2528). **การจัดการธุรกิจเกษตร Agriculture Business Management**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณี บริษัทออดเทพ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภกฤษฎี ช่วยชูหนู. (2550). “การศึกษาความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อย กรณีศึกษา โรงงานน้ำตาลมิตรภูเวียง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด ทักษิณาวิสูทธิ์. (2548). **หลักการตลาดสินค้าเกษตร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2522). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สอ เสถบุตร. (2552). **New model Thai-English dictionary**. กรุงเทพฯ: พริมา พับลิชชิง.
- สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. (2556). **รายงานพื้นที่ปลูกอ้อย ปีการผลิต 2556/57**. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิชาการและสารสนเทศอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย สำนักนโยบายอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย.

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. สารานุกรมปรัชญาออนไลน์ฉบับสังเขปปรากฏการณ์วิทยา. เข้าถึงวันที่ 8 มีนาคม 59. เข้าถึงได้จาก <http://www.philospedia.net/phenomenology.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. (2550). 9 บันทึกแห่งอ้อยและน้ำตาลทรายไทย. กรุงเทพฯ: สันติภาพ แพ็คพรีนธ์.
- _____. (2557). 9 บันทึกแห่งอ้อยและน้ำตาลทรายไทย. กรุงเทพฯ: สันติภาพ แพ็คพรีนธ์.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2556). ตัวชี้วัดเศรษฐกิจการเกษตรของประเทศไทย ปี 2555. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- _____. (2556). สถานการณ์สินค้าเกษตรที่สำคัญและแนวโน้ม ปี 2556. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- _____. (2557). สถิติการเกษตรของประเทศไทยปี 2555. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย. เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfsdirect.jsp.
- _____. (2555). รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร. เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/report/report02.html>.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2543). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัชร หวันทา. (2551). “การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรถสิทธิ์ อัตถ์ปกกร. (2550). “การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- อังคณา สิทธิการ. (2553). “ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อการกระจายรายได้ของงานไร้ทักษะทั้งในระบบและนอกระบบ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2549). **การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Bygrave, W. D. (1989). The Entrepreneurship Paradigm (I): A Philosophical Look at Its
Research Methodologies. **Entrepreneurship Theory and Practice** 14,1
(January): 7-26.

Herzberg, F. (1959). **The motivation of work**. New York: John Wiley & Sons.

Hodgetts, R. M. and Kuratko, D. F. (1996). **Effective small business management**.
2nd ed., New York: Harcourt Brace Jovanovich Inc.

Houser, J. (2008). **Nursing Research: Reading, Using, and Creating Evidence**. Boston:
Jones and Bartlett Publishers

Jones, R. G. and George, M. J. (2003). **Contemporary Management**. 3rd ed.
New York: McGraw Hill.

Kenneth D. D. (1979). **Principle of Management in Agribusiness**. Virginia: Reston
Publishing Company.

Loundon D. and Bitta A. (1988). **Consumer Behavior: Concepts and Applications**.
3rd ed. New York: McGraw Hill.1988.

Mitchell, Stephen Andrew. (1992). "Perceptions of Learning Environment and Intrinsic
Motivation in Physical Education: Predictive Relationship with Achievement
goals and Perceived Ability (Motivation)." Ph.D. dissertation, Syracuse
University.

Walter J. Wills. (1973). **An Introduction to Agribusiness Management**. Illinois: The
Interstate Printers and Publishers.

Wood, G. L., & Haber, J. (2002). **Nursing Research: Methods, Critical Appraisal, and
Utilization**. 5th ed. St. Louis: Mosby.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
คำถามในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เจ้าแก๊วไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

เรื่อง การจัดการปัญหาแรงงานของเจ้าแก๊วไร้อ้อยในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง ขอความร่วมมือเจ้าแก๊วไร้อ้อยให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์โดยแบบประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกิจการไร้อ้อย

1. ชื่อ-นามสกุลของเจ้าแก๊วไร้อ้อย
2. ที่ตั้งสถานประกอบกิจการไร้อ้อย
3. อยากทราบว่าเจ้าแก๊วประกอบกิจการไร้อ้อยมาแล้วกี่ปี
4. โดยประมาณแล้วเจ้าแก๊วมีจำนวนไร้อ้อยกี่ไร่
5. เจ้าแก๊วดูแลไร้อ้อยและคนงานในไร่ทั้งหมดด้วยตัวเองหรือว่ามีบุคคลอื่นเข้ามาช่วยดูแลให้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจ้างคนงานในไร้อ้อย

1. อยากทราบว่าคนงานที่ทำอยู่ในไร่มาจากที่ใดกันบ้าง และมาได้อย่างไร
2. คนงานในไร่ส่วนใหญ่เป็นผู้ชายหรือผู้หญิง มีอายุประมาณเท่าไร
3. เจ้าแก๊วต้องการคนงานที่มีลักษณะนิสัยอย่างไร
3. อยากทราบว่าเจ้าแก๊วได้จัดสวัสดิการอะไรบ้างให้กับคนงานในไร่
4. เจ้าแก๊วต้องการคนงานในไร่ทั้งหมดในการตัดอ้อยครั้งหนึ่งมากน้อยเท่าใด
5. คนงานที่ทำในไร่มีหน้าที่ทำงานอะไรกันบ้าง
6. ในการตัดอ้อยแต่ละครั้งเจ้าแก๊วจ้างคนงานในไร่เพื่อมาเก็บเกี่ยวอ้อยเป็นระยะเวลาที่เดือน เริ่มเก็บเกี่ยวอ้อยเดือนไหน

ส่วนที่ 3 ประเภทของคนงานในไร้อ้อย

1. คนงานตัดอ้อยและปลูกอ้อย
 - อยากทราบว่าคนงานตัดอ้อยในไร่เป็นคนที่มาจากที่ใด
 - ในทุกๆ วันคนงานตัดอ้อยในไร่มีหน้าที่อะไรบ้าง หรือว่าตัดอ้อยเพียงอย่างเดียว
 - ในหนึ่งวันคนงานตัดอ้อยทั้งหมดสามารถตัดอ้อยได้ประมาณกี่ไร่
 - เจ้าแก๊วให้คนงานตัดอ้อยในไร่เริ่มทำงานตั้งแต่ประมาณกี่โมงถึงกี่โมง
 - เจ้าแก๊วจ้างคนงานตัดอ้อยในไร่ในอัตราค่าจ้างเท่าไร
 - อยากทราบว่าคนงานตัดอ้อยในไร่ได้เรียกร้องสิ่งใดจากเจ้าแก๊วหรือไม่ นอกจากสวัสดิการ

2. คนขับรถบรรทุกอ้อย

- อยากทราบว่าคนขับรถบรรทุกอ้อยในไร่เป็นคณงานมาจากที่ใด
- คนขับรถบรรทุกอ้อยในไร่เริ่มทำงานตั้งแต่ประมาณกี่โมงถึงกี่โมง
- ถ้าแกจ้างคนขับรถบรรทุกอ้อยในไร่ในอัตราค่าจ้างเท่าไร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลปัญหาและสภาพการขาดแคลนแรงงาน

1. อยากทราบว่าถ้าแกได้พบปัญหาการขาดคนงานเก็บเกี่ยวอ้อยหรือไม่
2. ในตอนนี้ถ้าแกพบปัญหาการขาดคนงานในไร่ที่ทำหน้าที่อะไรมากที่สุด
3. ถ้าแกมีวิธีการแก้ไขปัญหาการขาดแรงงานเก็บเกี่ยวอ้อยในไร่อ้อยของท่านอย่างไรบ้าง

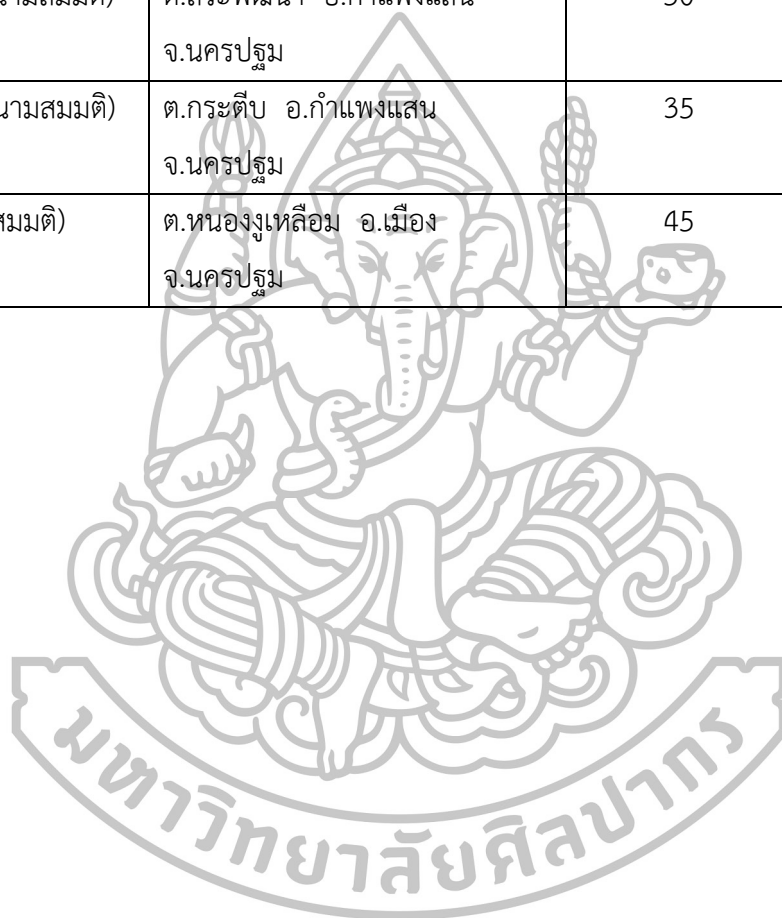




ภาคผนวก ข
ระละเอียดของผู้ให้ข้อมูลหลัก

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ประกอบการไร่อ้อยในจังหวัดนครปฐม

ชื่อ-นามสกุล ผู้ประกอบการ	ที่อยู่	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปี)	จำนวนไร่ อ้อย (ไร่)
ผู้ใหญ่หนึ่ง (นามสมมติ)	ต.หนองกระทุ่ม อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม	48	150
ผู้ใหญ่ออง (นามสมมติ)	ต.สรรพยา อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม	50	400
ผู้ใหญ่ออง (นามสมมติ)	ต.กระต๊อบ อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม	35	400
นายสี (นามสมมติ)	ต.หนองงูเหลือม อ.เมือง จ.นครปฐม	45	250



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายวุฒิพันธุ์ เหลืองวิไล
 ที่อยู่ 112 หมู่ 1 ต.กระต๊อบ อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
 สาขาวิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาประกอบการ
 มหาวิทยาลัยศิลปากร

