



การประชุมวิชาการระดับชาติ  
ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

“เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างศิลป์”

วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ที่ ๕๐๓๗/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงเห็นควรแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยก่อนตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) เพื่อประโยชน์ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารว่าด้วยราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัย ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- ๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร.เฉลียว บุรีภักดิ์
- ๑.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ วัสดุแพทย์
- ๑.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้ายเรือคำ
- ๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา อีระวิทย์เลิศ
- ๑.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา
- ๑.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัยทิพย์ สาขลวิจารณ์
- ๑.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์
- ๑.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวณา พุ่มไสว
- ๑.๙ อาจารย์ ดร.ธเนศ ต่วนชะเอม
- ๑.๑๐ อาจารย์ ดร.โพธิ์ฐ สุตมฤทธิ์
- ๑.๑๑ อาจารย์ ดร.ทวีรัตน์ บวลช่วย
- ๑.๑๒ อาจารย์ ดร.ศดาญ์ สองจันทร์
- ๑.๑๓ อาจารย์ ดร.อนุชาติ ไชยทองศรี
- ๑.๑๔ อาจารย์ ดร.โหมยง ไช้ทอง

//๒. ผู้ทรงคุณวุฒิ.....

~ ๒ ~

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- ๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง
- ๒.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ศิริธนาวงศ์
- ๒.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย ผ่องรัศมี
- ๒.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน วงศ์รัตน์
- ๒.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ นาคจัน
- ๒.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรिता บัวเขียว
- ๒.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภภาพร กล้าสกุล
- ๒.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ ชินวรรณ
- ๒.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา
- ๒.๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เมื่อกบัวขาว
- ๒.๑๑ อาจารย์ ดร.วิวิศน์ สุขแสงอร่าม
- ๒.๑๒ อาจารย์ ดร.นวรรตน์ ประทุมตา
- ๒.๑๓ อาจารย์ ดร.อติภาพ มณีเต็ม
- ๒.๑๔ อาจารย์ ดร.พูนศิริ ทิพย์เนตร
- ๒.๑๕ อาจารย์ ดร.ศิริวรรณ แแดงล้ำ
- ๒.๑๖ อาจารย์ ดร.สุกัญญารัตน์ คงงาม
- ๒.๑๗ อาจารย์ ดร.นิรุช ล้ำเลิศ
- ๒.๑๘ อาจารย์ ดร.ทัตทอง พราหมณี
- ๒.๑๙ อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ไชยเฉลิม
- ๒.๒๐ อาจารย์ ดร.รุ่งกานต์ กล้าหาญ

ทั้งนี้ ให้กองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยที่แต่งตั้งทำหน้าที่  
ในการพิจารณาบทความวิจัยให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลนิยม

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ฝ่ายวิจัย



กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

Strategic Management Labour of Enterprises Sugar-Cane In Chombung Ratchaburi

สุใจกาญจน์ ปิ่นทอง<sup>1</sup> และ พิทักษ์ ศิริวงศ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Email : sujaiarn\_march@hotmail.com

<sup>2</sup>สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Email : phitak@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิทยา ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสังเกตการณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวตต้า ลูกไร่ และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 17 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบการพรรณนาความ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี มีลักษณะการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบ คือ 1) แรงงานในท้องถิ่นแบบมาเช้ากลับเย็น และ 2) แรงงานต่างถิ่นมาในช่วงฤดูการตัดอ้อย ในช่วงเดือนธันวาคม-เมษายน ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานภาคอีสาน โดยผู้ประกอบการไร้อ้อยมีค้ำประกันในพื้นที่พาไปหาแรงงานและมีความจำเป็นต้องจัดจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าและต้องมีการจ่ายเงินค่าแรงล่วงหน้าให้กับคนงานที่จะมาตัดอ้อย และผู้ประกอบการมีการจ่ายสวัสดิการให้กับแรงงานนอกเหนือจากค่าแรงงาน เช่น บ้านพักอาศัย ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บ และผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจรูปแบบเจ้าของคนเดียวและมีลูกไร่ในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องหาแรงงาน เพื่อมาตัดอ้อยให้กับลูกไร่ในความรับผิดชอบหากไม่ทันต้องประสานงานกับฝ่ายไร่ โรงงานน้ำตาลในการดูแลปริมาณอ้อยที่รับเข้าหีบของหัวหน้าโคเวตต้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละโรงงาน ผู้ประกอบการบางรายมีการซื้อรถตัดเป็นของตนเอง ซึ่งโรงงานมีส่วนช่วยในการบริหารจัดการแรงงานให้กับผู้ประกอบการไร้อ้อยหากผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงานตัดอ้อยโรงงานก็มีส่วนช่วยในการนำรถตัดอ้อยโรงงานมาช่วยผู้ประกอบการในการตัดอ้อยให้ทันกับกำหนดการปิดหีบของโรงงาน

คำสำคัญ : การจัดการแรงงาน, ผู้ประกอบการไร้อ้อย

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the strategy of labor management of Sugar Cane plantation Operator in Chom Bueng District, Ratchaburi Province, 2) to study the obstacles and main problems in labor management of Sugar Cane plantation Operator in Chom Bueng District, Ratchaburi Province. This research employs a qualitative research methodology. This research use the method of deep-meaningful interview combines with observation. The source of information group is sugar cane plantation operators, quota owner, plantation contractor (those who use the land or quota of the owner to grow their crops), and factory representative for a number of 17 individuals. Then those data will be analyzed into content to reach the conclusion and show the result in terms of descriptive study. The result shows that the strategy of labor management of Sugar Cane plantation Operator in Chom Bueng District, Ratchaburi canbe categorized into two types; 1) Local labor who came by day and leave by evening, 2) External Labor who came in the Sugar Cane season in December – April, where most of the labor power came from E-sarn (The north-eastern part of Thailand) that were recruited via the connections of plantation operators. These labor were recruited and paid in advance, they received social welfare from the job more over than the paid salary such as place to stay, infrastructure, basic health care. The operation has one operator to multiple contractors under his management and as such, requires numbers of workers for his contractors. If the shortage of work force persists, the operator has to contact the factory



to inform regarding the amount of sugar that will be received by the responsible quota owner of each factory. Some operator has his own cutting machine. In the management of labor, the factories do help in the event that the shortage of work force presents so that all the due number and quotas meet its schedule and amount.

Keyword: Management Labour, Enterprises Sugar-Cane

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลเป็นอุตสาหกรรมการเกษตรที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น อ้อยถือได้ว่าเป็นวัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมผลิตน้ำตาลและยังมีอุตสาหกรรมเชื่อมโยง ซึ่งเกิดจากการนำส่วนที่เหลือจากอุตสาหกรรมน้ำตาลมาทำให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ อุตสาหกรรมเอทานอล อุตสาหกรรมเอ็กรกระดาษ อุตสาหกรรมปุ๋ยชีวภาพและอุตสาหกรรมไฟฟ้า อ้อยเป็นพืชที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นพืชชนิดเดียวที่มี พรบ. อ้อยคุ้มครอง และเป็นพืชที่มีความต้องการสูงกว่าปริมาณผลผลิตของเกษตรกรและให้ผลตอบแทนสูงและสามารถปลูกได้ทุกพื้นที่ อีกทั้งเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้แก่ชาวไร่อ้อยกว่า 200,000 ครัวเรือน ก่อให้เกิดการจ้างงานได้มากกว่า 1 ล้านคน จึงมีส่วนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยในปีการผลิต 2557/58 ประเทศไทยมีพื้นที่ปลูกอ้อย ในเขตพื้นที่สำรวจรวม 47 จังหวัด จำนวน 10,530,927 ไร่ โดยแบ่งเป็นพื้นที่ปลูกอ้อยส่งโรงงาน จำนวน 9,591,448 ไร่ และมีพื้นที่ปลูกอ้อยเพิ่มขึ้น จากปีการผลิต 2556/57 ร้อยละ 4.52 (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล, 2558) เนื่องจากมีการส่งเสริมให้เกษตรกรขยายพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการปลูกข้าวในพื้นที่นาดอน ซึ่งให้ผลผลิตต่ำมาปลูกเป็นอ้อยโรงงานแทน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559) ประเทศไทยมีการส่งออกน้ำตาลทรายเป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศบราซิล สามารถสร้างรายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลทรายทั้งในประเทศและส่งออกปีละ 180,000 ล้านบาท ซึ่งประเทศไทยพึ่งพาการส่งออกน้ำตาลกว่าร้อยละ 70 ของการผลิต ดังนั้นผู้ประกอบการหรือเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยควรปรับปรุง และพัฒนาการจัดการทรัพยากรต้นทุนการผลิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยในตลาดโลก โดยเฉพาะต้นทุนผันแปรจากการผลิตอ้อยเป็นต้นทุนที่มีสัดส่วนที่สูง จากปีการผลิต 2555/56 เฉลี่ยทั้งประเทศ มีสัดส่วนถึงร้อยละ 79.73 ซึ่งเป็นต้นทุนค่าแรงงานในการเก็บเกี่ยวสูงที่สุดในต้นทุนผันแปร (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล, 2558)

ภาคการเกษตรของไทยมีสัดส่วนมูลค่าเพียงร้อยละ 8.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศและมีแนวโน้มลดลง แต่มีความสำคัญกับชีวิตของแรงงานในภาคการเกษตรกว่า 16.7 ล้านคนหรือประมาณร้อยละ 25.9 ของประชากรทั้งประเทศ มีความสำคัญในมิติการเป็นฐานการผลิตอาหารและด้านพลังงานทดแทนให้กับประเทศรวมถึงสร้างรายได้ให้กับภาคครัวเรือนของเกษตรกรกว่า 5.8 ล้านครัวเรือน ภาคการเกษตรกลับประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอด เช่นเดียวกับภาคธุรกิจอื่นและนับวันปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคเกษตร มีแนวโน้มกระจายพื้นที่เพิ่มขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2555) นอกจากต้นทุนค่าแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงแล้ว เกษตรกรยังพบปัญหาขาดแคลนแรงงาน สำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรเป็นปัญหาเกิดขึ้นมานานแล้ว โดยมีสาเหตุสำคัญจากการวางแผนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ซึ่งประเทศไทยประสบความสำเร็จในการจูงใจให้ประชากรหันมาวางแผนครอบครัวทำให้ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในอัตราที่ลดลงและมีกำลังแรงงานที่เข้าสู่วัยกลางคนและผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้สัดส่วนของประชากรภาคเกษตรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 15-64 ปี ลดลงจาก 19.5 ล้านคนหรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59.7 ของแรงงานทั้งหมดในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 6 เป็น 16.9 ล้านคน ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.9 ของแรงงานทั้งหมด อีกทั้งสภาพ การทำงานในภาคเกษตรส่วนใหญ่เป็นการทำงานตามฤดูกาล ซึ่งเป็นงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายขาดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานในภาคเกษตรอพยพออกจากภาคเกษตรมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร นอกจากนี้ ผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ของรัฐบาล มีผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานวัยหนุ่มสาวจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมหรือเกษตรอุตสาหกรรมมากขึ้น (สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร, 2556)



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6  
วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 1 พื้นที่เพาะปลูกและผลผลิตอ้อยปีการผลิต 2557/58 แยกรายภาค

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

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, เมษายน 2558

อ้อยสามารถปลูกได้ทั่วทุกภาคในประเทศไทย จากตารางที่ 1 ผลสำรวจพื้นที่ปลูกอ้อย ในปีการผลิต 2557/58 พบว่า ภาคกลางประกอบด้วยพื้นที่ปลูกอ้อย 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีพื้นที่รวมปลูกอ้อย จำนวน 2,992,584 ไร่ โดยจังหวัดราชบุรีมีพื้นที่ปลูกอ้อยทั้งหมด 178,148 ไร่ และอำเภอจอมบึงมีพื้นที่ปลูกอ้อยมากที่สุดในจังหวัด จำนวน 72,368 ไร่ และยังเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้แก่ชาวไร่ อ้อยและแรงงานเก็บเกี่ยว (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล, 2558) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านแรงงาน ให้แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจและเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการไร่อ้อย หน่วยงานรัฐบาลหรือเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแก้ไขปัญหาการเกษตรไร่อ้อยต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
- 2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาในด้านต่างๆ ดังนี้

- 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ศึกษาในเรื่องกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
- 3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก  
การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคควต้า จำนวน 10 ราย ลูกไร่ จำนวน 5 ราย และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 2 ราย
- 3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่  
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
- 3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา  
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 8 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2558 จนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559



#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ระเบียบวิธีวิจัย การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบปรากฏการณ์วิทยา โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามโดยตรง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นการศึกษาเฉพาะที่ จากเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง

4.2 การเลือกพื้นที่ เลือกศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกตัด ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

4.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกตัด จำนวน 10 ราย ลูกไร่ จำนวน 5 ราย และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 2 ราย

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ในการสร้างแนวคำถามสำหรับผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกตัด ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์จัดแยกหมวดหมู่สังเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุป

4.5 การสร้างเครื่องมือวิจัย เริ่มต้นศึกษาจากตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการแรงงาน เอกสารต่างๆ เพื่อนำมาสร้างแนวคำถาม เพื่อทำการกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อย เพื่อให้สร้างประเด็นความสำคัญหลักในการสัมภาษณ์และครอบคลุมเนื้อหา

4.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ แหล่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยมีกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคำถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนด 2) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาจากเอกสาร หนังสือต่างๆเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการแรงงาน

4.7 การตรวจสอบข้อมูล หลังจากเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ จะนำมาตรวจสอบความครบถ้วน ความสมบูรณ์ของข้อมูลด้วยการตรวจสอบร่วมกับผู้ให้ข้อมูลและจากแหล่งเอกสารเพิ่มเติม และทำการศึกษาผู้ให้ข้อมูลอีกครั้งด้วยข้อมูลชุดเดิมเพื่อหาข้อสรุปแน่นอน

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทำการวิเคราะห์ โดยทำการจัดแยกตามประเด็นต่างๆ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด หาข้อสรุป นำข้อสรุป ไปปรึกษาอาจารย์ เพื่อที่จะทำเป็นรายงานที่สมบูรณ์

4.9 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการแนะนำตัวก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ และขอความกรุณาร่วมมือในการให้ข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลับมาเป็นความลับ และจะนำข้อมูลในการเผยแพร่ที่ชัดเจนถูกต้องและน่าเชื่อถือได้เท่านั้น

#### 5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา กลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกร่วมกับการสังเกตการณ์ ด้วยแนวคำถามการวิจัยที่มีรายละเอียดของคำถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่อ้อยและปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงาน ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร่อ้อยหรือหัวหน้าโคกตัด ลูกไร่และฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร่อ้อย จำนวน 10 ราย 2) แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ลูกไร่ จำนวน 5 ราย 3. แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ฝ่ายไร่โรงงานน้ำตาล จำนวน 2 ราย และยังคงศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ข้อมูลทางวิชาการ ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลและเนื้อหาที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการอธิบายและวิเคราะห์เพื่อครอบคลุมประเด็นในการทำวิจัยครั้งนี้

5.1 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการไร่อ้อย ในเขต อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 60-65 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร่อ้อยมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และผู้ประกอบการเป็นแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวหรือธุรกิจแบบครัวเรือน เป็นกิจการขนาดกลาง คือ เจ้าของเป็นผู้บริหารงานเอง การประกอบธุรกิจส่วนใหญ่เป็นการสืบทอดจากบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่น มีจำนวนไร่อ้อยที่อยู่ในความดูแล 150-1,500 ไร่ โดยลักษณะของธุรกิจเป็นการผลิตอ้อย เพื่อป้อนให้กับโรงงานอุตสาหกรรม



น้ำตาลในพื้นที่ มีการดำเนินธุรกิจรูปแบบเจ้าของคนเดียวและมีลูกไว้ในการบริหารจัดการ โดยหัวหน้าโคเวตมีการทำสัญญาการส่งอ้อยไว้กับโรงงานน้ำตาลและมีค่าเฉลี่ยการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 5,000-15,000 ตัน/ปี

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า กลยุทธ์ในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยมีลักษณะการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบ คือ 1) แรงงานในท้องถิ่นแบบมาเช้ากลับเย็น จะใช้แรงงานในช่วงการปลูกอ้อย การดูแลรักษา การบำรุงต่ออ้อยและขับรถบรรทุก และ 2) แรงงานต่างถิ่นมาในช่วงฤดูการตัดอ้อยในช่วงเดือนธันวาคม-เมษายน ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานภาคอีสาน ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้ประกอบการไร้อ้อยมีคนรู้จักในพื้นที่พาไปหาแรงงานและมีความจำเป็นต้องจัดจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้า โดยการจัดหาแรงงานผ่านหัวหน้าคนงานในท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานในการจัดหาและต้องมีการจ่ายเงินค่าแรงล่วงหน้าให้กับคนงานที่จะมาตัดอ้อย เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีแรงงานมาตัดอ้อยและเมื่อถึงฤดูการตัดอ้อยก็ต้องมีรถไปรับแรงงานถึงที่และแรงงานที่ใช้มีทั้งผู้ชายและผู้หญิง อายุ 25-55 ปี ในช่วงฤดูการตัดอ้อยในแต่ละปีผู้ประกอบการต้องการแรงงานครั้งละ 20-40 คน เพื่อตัดอ้อยส่งให้กับโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้ประกอบการไร้อ้อยมีความเสี่ยงเพราะบางครั้งคนงานที่รับเงินค่าแรงล่วงหน้าไปแล้วไม่มาตัดอ้อยให้ตามสัญญาที่มี ถึงแม้ว่าจะมีการจ่ายเงินและทำสัญญาจ้างแรงงานผ่านหัวหน้าคนงานแล้วก็ตามและผู้ประกอบการมีการจ่ายสวัสดิการให้กับแรงงานนอกเหนือจากค่าแรงงาน เช่น บ้านพักอาศัย ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บ เป็นต้น

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร้อ้อยส่วนใหญ่จะพบปัญหาด้านการจัดการแรงงาน คือ คนงานที่รับเงินค่าแรงล่วงหน้าไปแล้วไม่มาตัดอ้อยให้ตามสัญญาซึ่งสอดคล้องกับ ประภาภรณ์ พวงเนียม (2554) กล่าวว่า ปัญหาที่เฝ้าแก้ไร้อ้อยพบ คือ คนงานไม่มาทำงานตามสัญญาที่กำหนด เมื่อถึงเวลาไม่มาทำงานที่กำหนดและไม่คืนเงินมัดจำ ถึงแม้จะมีการทำสัญญาและดำเนินคดีตามกฎหมายแต่ก็ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการติดตาม การแก้ปัญหาด้านแรงงานไม่สามารถทำได้แต่สิ่งที่เฝ้าแก้ไร้อ้อยบางรายเลือกใช้ ซึ่งสอดคล้องกับกัน ภูจิน กล่าวว่า คน คือ เครื่องมือเก็บเกี่ยวอ้อยที่ดีที่สุด แต่ปัจจุบันมีปัญหาเรื่องแรงงาน ทำให้แรงงานหายากในภาคการเกษตร ประกอบกับค่าแรงงานของคนที่ปรับตัวสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องจักรกลหนักเข้ามาเก็บเกี่ยวอ้อยแทนแรงงานคน ผู้ประกอบการบางรายมีการเช่ารถตัดอ้อยจากโรงงานน้ำตาลแทนการใช้แรงงานคนหรืออาจใช้รถตัดหรือแรงงานคนควบคู่ไปด้วย และผู้ประกอบการบางรายลงทุนซื้อรถตัดอ้อยโดยการกู้ยืมเงินจากกองทุนสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล โดยผ่านโรงงานน้ำตาลเป็นผู้ค้ำประกันวงเงิน ในการซื้อแบ่งจ่ายเป็นงวดและนอกจากปัญหาด้านแรงงานแล้วผู้ประกอบการส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านราคาผลผลิตตกต่ำและปัญหาภัยแล้ง เป็นต้น

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ผู้ประกอบการไร้อ้อยส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจ ในอนาคต คือ มีการลงทุนซื้อเครื่องจักรเพิ่มมากขึ้นและมีการขยายพื้นที่ปลูกอ้อยเพิ่มขึ้น

## 5.2 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ลูกไร่ ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของลูกไร่ ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุประมาณ 40-55 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไร้อ้อยมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นการประกอบธุรกิจแบบครัวเรือน เป็นกิจการขนาดเล็ก คือ เจ้าของไร่เป็นคนเพาะปลูกอ้อยและบำรุงรักษาอ้อยเองส่วนการเก็บเกี่ยวส่งโรงงาน จะใช้แรงงานจากหัวหน้าโคเวตา ซึ่งหัวหน้าโคเวตาจะทำหน้าที่จัดหาแรงงานและจัดสรรแรงงานในการเก็บเกี่ยวของลูกไร่แต่ละคนและนำอ้อยของลูกไร่ไปลงในโคเวตาของผู้ประกอบการไร้อ้อยที่ทำสัญญาไว้กับโรงงานน้ำตาล การประกอบธุรกิจส่วนใหญ่ของลูกไร่เป็นการเปลี่ยนการเพาะปลูกพืช เช่น การปลูกมันสำปะหลังเปลี่ยนมาปลูกอ้อย การปลูกข้าวเปลี่ยนมาปลูกอ้อย เป็นต้น มีจำนวนไร้อ้อยที่อยู่ในความดูแล 30-50 ไร่ โดยลักษณะของธุรกิจเป็นการผลิตอ้อยเพื่อป้อนให้กับโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลโดยผ่านหัวหน้าโคเวตาในพื้นที่มีการดำเนินธุรกิจรูปแบบครัวเรือนและมีค่าเฉลี่ยการส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาล 250-600 ตัน/ปี

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของลูกไร่ คือ ลูกไร่ขาดปัจจัยการผลิต เช่น ขาดเงินลงทุนในการเกษตร เครื่องมือและเครื่องจักรการเกษตร ต้องกู้ยืมเงินหรือใช้อุปกรณ์จากผู้ประกอบการไร้อ้อยหรือหัวหน้าโคเวตา ฟังพาแรงงานตัดอ้อยจากผู้ประกอบการไร้อ้อย

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ลูกไร่ส่วนใหญ่มีแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต คือ มีการขยายพื้นที่เพาะปลูกอ้อยเพิ่มมากขึ้นและมีการเปิดโคเวตาส่งอ้อยให้กับโรงงานน้ำตาลด้วยตนเอง เนื่องจากโรงงานน้ำตาลส่วนใหญ่จะให้เงินเกี่ยวเงินมาลงทุกก่อนและมีซื้อเครื่องจักรทดแทนแรงงานเพิ่มมากขึ้น



### 5.3 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ฝ่ายโรโรงงานน้ำตาล ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายโรโรงงานน้ำตาล ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุประมาณ 35 ปีขึ้นไป จบการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ประกอบการไร่้อยและมีระยะเวลาในการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ที่ทำหน้าที่ในการกระจายความรู้และการส่งเสริมการปลูก้อย การเผยแพร่องค์ความรู้ การบริหารจัดการไร่้อย การให้บริการด้านสินเชื่อในด้านต่างๆ ให้กับผู้ประกอบการไร่้อยของโรงงานน้ำตาล และดูแลปริมาณ้อยที่รับเข้าหีบของหัวหน้าโคเวต้าที่อยู่ในความรับผิดชอบ หากผู้ประกอบการไร่้อยขาดแคลนแรงงานตัด้อยโรงงานน้ำตาลก็มีส่วนช่วยในการนำรถตัด้อยของโรงงานน้ำตาลมาช่วยผู้ประกอบการไร่้อยในการตัด้อยให้ทันกับกำหนดการปิดหีบของโรงงานน้ำตาล

## 6. ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์การจัดการแรงงานและปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการไร่้อย ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานให้มีประสิทธิภาพแก่ผู้ประกอบการไร่้อย ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยทำการศึกษาก็มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจไร่้อยเท่านั้น ซึ่งข้อมูลที่ได้ อาจไม่มีความครอบคลุมในเรื่องของพื้นที่ ควรมีการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจไร่้อยจากจังหวัดอื่นๆ ด้วยว่ามีกลยุทธ์ในการจัดการแรงงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้นแก่ผู้สนใจ

6.2 ภาครัฐหรือโรงงานน้ำตาลควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาให้กับผู้ประกอบการไร่้อยรุ่นใหม่ ให้รู้ถึงระบบการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาทักษะแรงงาน ระบบการจ้างงาน การแก้ปัญหาแรงงานได้และเกิดประโยชน์กับผู้ประกอบการไร่้อยและแรงงานในอนาคต

## 7. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้ประกอบการไร่้อยหรือหัวหน้าโคเวต้า ลูกไร่และฝ่ายโรโรงงานน้ำตาล ในเขต อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ที่ให้การอนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี ทำให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

## 8. เอกสารอ้างอิง

กรวิทย์ ตันศรี. (2555). แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย. ธนาครแห่งประเทศไทย สำนักงาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

กัน ภู่อิน. การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของ้อย ที่ส่งผลต่อน้ำตาลทราย กรณีศึกษา โรงงานน้ำตาลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

สำนักงานคณะกรรมการ้อยและน้ำตาลทราย. (2558). รายงานพื้นที่ปลูก้อยของประเทศไทยปีการผลิต

2557/58. สำนักงาน.

สำนักงานส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร. (2557). รายงานสถานการณ์สินค้าเกษตร. สำนักงาน.

สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร, สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. รายงานสถานการณ์้อยโรงงาน.

2557/2558. เอกสารเผยแพร่.

ประภาภรณ์ พวงเนียม. (2554). วิถีชีวิตและเรื่องเล่าเก่าแก่ไร่้อย อำเภอมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.