



เอกสารคำสอน

ชุดวิชา 94462 ธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
หน่วยที่ 7 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิ่นธนา แป้นปลื้ม

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
โทรศัพท์ 025048046 – 48
แฟกซ์ 025033578

คำนำ

ชุดวิชาธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการผลิตและการค้าสินค้าเกษตร การรวมกลุ่มทางการผลิตและการค้า ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าสินค้าเกษตรระหว่างประเทศในรูปแบบต่างๆ บทบาทของเทคโนโลยีที่สำคัญต่อธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีชีวภาพ นโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ที่สำคัญ อาทิ ด้านการตลาด การเงิน โลจิสติกส์ มาตรฐานสินค้าเกษตรด้านการส่งออกและการนำเข้า สารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ กฎระเบียบและเอกสารสำคัญในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บทบาทของรัฐต่อการดำเนินธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ โดยเนื้อหาในหน่วยที่ 7 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ จะมุ่งให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

สารบัญ

คำนำ	2
สารบัญ	3
รายละเอียดชุดวิชา	4
แผนผังแนวคิดหน่วยที่ 7	5
แผนการสอนประจำหน่วย	6
แบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 7	8
ตอนที่ 7.1 การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ.....	11
ตอนที่ 7.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	17
ตอนที่ 7.3 การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตรระหว่างประเทศ	21
แนวตอบกิจกรรมหน่วยที่ 7	23
แบบประเมินผลตนเองหลังเรียนหน่วยที่ 7.....	26
เฉลยแบบประเมินผลตนเองหน่วยที่ 7	28
บรรณานุกรม	28

รายละเอียดชุดวิชา

ชุดวิชา 94462 ธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ (International Agribusiness)

คำอธิบายชุดวิชา

ทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการผลิตและการค้าสินค้าเกษตร การรวมกลุ่มทางการผลิตและการค้า ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าสินค้าเกษตรระหว่างประเทศในรูปแบบต่างๆ บทบาทของเทคโนโลยีที่สำคัญต่อธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีชีวภาพ นโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ที่สำคัญ อาทิ ด้านการตลาด การเงิน โลจิสติกส์ มาตรฐานสินค้าเกษตรด้านการส่งออกและการนำเข้า สารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ กฎ ระเบียบและเอกสารสำคัญในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บทบาทของรัฐต่อการดำเนินธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

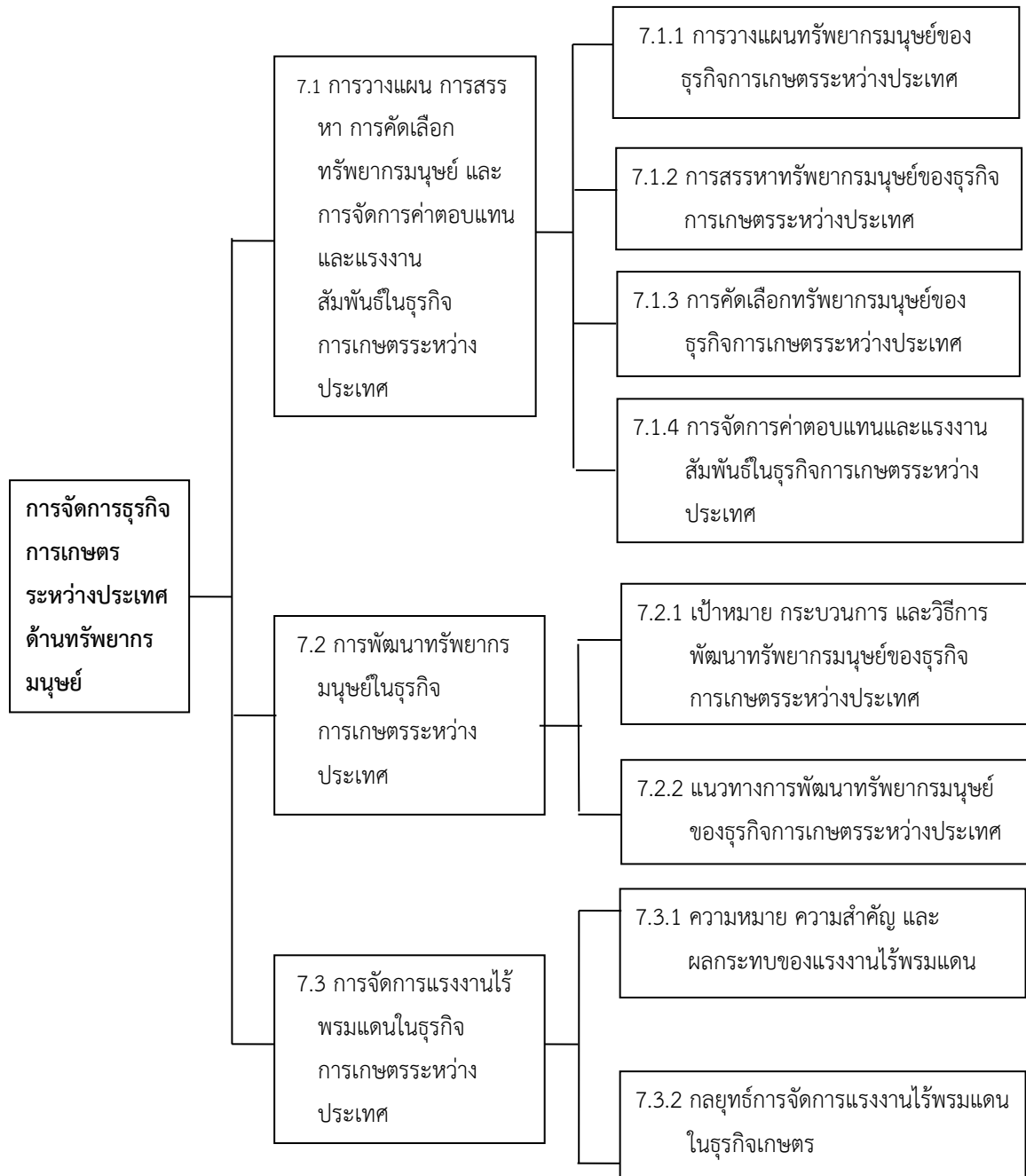
วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
3. เพื่อให้สามารถนำความรู้มาประยุกต์กับการจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

รายชื่อหน่วยการสอน

- หน่วยที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 2 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านการตลาด
- หน่วยที่ 3 การลงทุนในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 4 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านการผลิต
- หน่วยที่ 5 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านโลจิสติกส์
- หน่วยที่ 6 สารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 7 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์
- หน่วยที่ 8 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านการเงิน
- หน่วยที่ 9 จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 10 บทบาทของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 11 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 12 องค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 13 ข้อตกลงทางการค้าสินค้าเกษตรระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 14 มาตรการทางการค้าระหว่างประเทศ
- หน่วยที่ 15 แนวทางการพัฒนาธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศอย่างยั่งยืน

แผนผังแนวคิดหน่วยที่ 7 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์



แผนการสอนประจำหน่วย

หน่วยที่ 7 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

เค้าโครงเนื้อหา

ตอนที่ 7.1 การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.1.2 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.1.3 การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.1.4 การจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

ตอนที่ 7.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.2.1 เป้าหมาย กระบวนการ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.2.2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

ตอนที่ 7.3 การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.3.1 ความหมาย ความสำคัญ และผลกระทบของแรงงานไร้พรมแดน

7.3.2 กลยุทธ์การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตร

แนวคิด

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลนั้น ต้องเริ่มต้นจากการวางแผนด้านอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการจัดทำแผนที่มีคุณภาพ กรณีอุปสงค์มากกว่าอุปทานทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงานกับองค์กร และต้องมีการจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาพนักงานให้ทำงานตามที่มุ่งหวังและอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่ย้ายงานหรือลาออก

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและกรรมวิธีในการเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กรที่เริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนา การจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และตำแหน่งปัจจุบัน พร้อมกับการเตรียมการรองรับงานที่องค์กรจะมอบหมายให้ปฏิบัติในอนาคต เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและตัวบุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. แรงงานไร้พรมแดน หมายถึง การเคลื่อนย้าย ย้ายถิ่นฐาน ของแรงงานจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่ง ซึ่งสถานที่ดังกล่าวอาจเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ภายในประเทศเดียวกัน หรือระหว่างประเทศ ซึ่งบุคคลที่เคลื่อนย้ายจากประเทศต่างๆ โดยไม่ได้ถือสัญชาติไทย เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น หรือ

ที่เรียกว่า “คนต่างด้าว” กลยุทธ์การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตร เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในภาคการเกษตรและไม่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ด้านการทำงานของคนไทย และความมั่นคงของประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาหน่วยที่ 7 จบแล้ว นักศึกษาสามารถ

1. อธิบายการวางแผน การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
2. อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
3. อธิบายการจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้

กิจกรรมระหว่างเรียน

1. ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 7
2. ศึกษาเอกสารการสอนตอนที่ 7.1-7.3
3. ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายในเอกสารการสอน
4. ฟังรายการวิทยุกระจายเสียงและวีซีดีประกอบชุดวิชา (ถ้ามี)
5. ชมรายการวิทยุโทรทัศน์ (ถ้ามี)
6. ทำกิจกรรมประจำชุดวิชา (ถ้ามี)
7. ทำแบบประเมินผลตนเองหลังเรียนหน่วยที่ 7

สื่อการสอน

1. เอกสารการสอน
2. แบบฝึกปฏิบัติ
3. รายการสอนทางวิทยุกระจายเสียง
4. รายการสอนทางวิทยุโทรทัศน์ (ถ้ามี)
5. กิจกรรมประจำชุดวิชา (ถ้ามี)

การประเมินผล

1. ประเมินผลจากแบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนและหลังเรียน
2. ประเมินผลจากกิจกรรมและแนวตอบท้ายเรื่อง
3. ประเมินผลจากกิจกรรมประจำชุดวิชา (ถ้ามี)
4. ประเมินผลจากการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา

เมื่ออ่านแผนการสอนแล้ว ขอให้ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 7 ในแบบฝึกปฏิบัติ แล้วจึงศึกษาเอกสารการสอนต่อไป

แบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 7

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความรู้เดิมของนักศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ด้านทรัพยากรมนุษย์”

คำแนะนำ ขอให้นักศึกษาอ่านคำถาม แล้วเขียนวงกลมรอบข้อความตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ขั้นตอนใดเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
 - ก. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร
 - ข. การพยากรณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์
 - ค. การพยากรณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์
 - ง. การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์
 - จ. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การประมาณจำนวนบุคคลที่ต้องการสรรหาจัดเป็นกิจกรรมในกระบวนการสรรหาตามข้อใด
 - ก. การวางแผนสรรหา
 - ข. การพัฒนากลยุทธ์การสรรหา
 - ค. การดำเนินกิจกรรมการสรรหา
 - ง. การประเมินผลการสรรหา
 - จ. การกำหนดคุณลักษณะบุคคล
3. หลังจากมีการสรรหาผู้สมัคร ขั้นตอนใดเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการคัดเลือก
 - ก. การทดสอบ
 - ข. การสัมภาษณ์เพื่อจ้างงาน
 - ค. การอ้างอิงและตรวจสอบประวัติ
 - ง. การสัมภาษณ์เบื้องต้น
 - จ. การทบทวนใบสมัครและประวัติของผู้สมัคร
4. กิจกรรมใดเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการค่าตอบแทนให้เป็นระบบ
 - ก. การพิจารณาหลักการจ่ายค่าตอบแทน
 - ข. การวางแผนการจ่ายค่าตอบแทน
 - ค. การวิเคราะห์งาน
 - ง. การสำรวจค่าตอบแทน
 - จ. การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน

5. วิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใดเน้นในเรื่องการให้ความรู้
- การส่งไปศึกษาดูงาน
 - การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
 - การส่งเสริมด้านวิชาการ
 - การปฐมนิเทศ
 - การฝึกอบรม
6. ข้อใดคือขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารที่จะไปทำงานต่างประเทศ
- การเตรียมความพร้อม
 - การปฐมนิเทศ
 - การส่งไปศึกษาดูงาน
 - การส่งเสริมด้านวิชาการ
 - การทดสอบ
7. ข้อใดอธิบายความหมายของคำว่า “แรงงานไร้พรมแดน” ได้ถูกต้องที่สุด
- การเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากอำเภอหนึ่งสู่อำเภอหนึ่งภายในประเทศ
 - การเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากต่างจังหวัดสู่เมืองหลวง
 - การเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากภูมิภาคต่างๆ สู่เมืองหลวง หรือระหว่างประเทศ
 - การเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว
 - การเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่ง ซึ่งสถานที่ดังกล่าวอาจเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ภายในประเทศเดียวกัน หรือระหว่างประเทศ
8. แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานได้เป็นการชั่วคราวมี 3 สัญชาติ คือ
- เมียนมาร์ กัมพูชา เวียดนาม
 - เมียนมาร์ กัมพูชา ลาว
 - เมียนมาร์ ไทยใหญ่ ลาว
 - ไทยใหญ่ กระเหรี่ยง ลาว
 - ลาว กัมพูชา เวียดนาม

9. ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีสถานการณ์ค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด หมายความว่าอย่างไร
- ก. ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐฯ ทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์
 - ข. ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ และไม่มีความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐฯ อาจพิจารณาระงับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้
 - ค. ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข
 - ง. ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์
 - จ. ไม่มีข้อใดถูก
10. ข้อใดไม่ใช่การบริหารจัดการด้านต่างๆ 6 ด้านในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการเกษตร
- ก. การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าว
 - ข. การจัดการด้านกฎหมายแรงงาน
 - ค. การต่อต้านการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว
 - ง. การประสานงานระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น
 - จ. การดำเนินการตาม MOU ด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตอนที่ 7.1 การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการค่าตอบแทนและ แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

โปรดอ่านหัวเรื่อง แนวคิด และวัตถุประสงค์ของตอนที่ 7.1 แล้วจึงศึกษารายละเอียดต่อไป

หัวเรื่อง

- 7.1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- 7.1.2 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- 7.1.3 การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
- 7.1.4 การจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

แนวคิด

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ต้องอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์หรือที่เรียกว่า การพยากรณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ และการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การมีอยู่ เพื่อการพยากรณ์การสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์หรือที่เรียกว่า การพยากรณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์ โดยนำอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์ที่คาดคะเนมาเปรียบเทียบกัน เพื่อจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง
2. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการชักจูงบุคคลที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมมาสมัครทำงานกับองค์การในเวลาที่ต้องการ
3. การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกลั่นกรองผู้สมัครเพื่อทำให้สามารถบรรจุผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดในตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร
4. การจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาพนักงานให้ทำงานตามที่มุ่งหวังและอยู่กับองค์การต่อไป โดยไม่ย้ายงานหรือลาออก และประโยชน์หรือจุดมุ่งหมายของแรงงานสัมพันธ์ คือ การระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยแรงงานสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเข้าไปรักษาดุลแห่งความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาตอนที่ 7.1 จบแล้ว นักศึกษาสามารถ

1. อธิบายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
2. อธิบายการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
3. อธิบายการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
4. อธิบายการจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้

ตอนที่ 7.1 การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการค่าตอบแทนและ แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดความต้องการและ การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำแผนให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งในด้านจำนวน คุณลักษณะ ตำแหน่งงาน และเวลา ให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อป้องกันสภาวะการณ์ที่มีจำนวนทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ
- 2) เพื่อสร้างความมั่นใจแก่องค์การในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณลักษณะถูกต้องเหมาะสม
- 3) เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์การในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม
- 4) เพื่อกำหนดทิศทางและการประสานกิจกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
- 5) เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายอื่นในองค์การ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การพยากรณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 3 การพยากรณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 4 การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 5 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

การสรรหา (recruitment) หมายถึง กระบวนการในการชักจูงบุคคลที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมมา สมัครทำงานกับองค์การในตำแหน่งงานและเวลาที่องค์การต้องการ ซึ่งองค์การโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้ทำการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงหรือใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่ได้ทำการวิเคราะห์งานไว้แล้วเข้าทำงานกับองค์การต่อไป

กิจกรรมในกระบวนการสรรหาประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผนการสรรหา (recruitment planning)
2. การพัฒนากลยุทธ์การสรรหา (recruitment strategy development)
3. การดำเนินกิจกรรมการสรรหา (recruitment activities)
4. การประเมินผลการสรรหา (recruitment evaluation)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสรรหาบุคลากรที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. นโยบายขององค์การ (Organization policy) เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งจากบุคลากรใน องค์การ นโยบายรับบุคคลภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างลง นโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทน นโยบายด้าน สภาพการจ้างงาน และนโยบายด้านการจ้างคนต่างชาติ

2. แผนด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Plans)

3. สภาพแวดล้อมต่างๆ ไป (Environmental Condition) ได้แก่ สภาพตลาดแรงงาน สภาพทางเศรษฐกิจ และกำลังแรงงานและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

4. การกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงาน (Job Requirement)

5. ภาพพจน์ขององค์กร (Organization's image)

6. คุณสมบัติของผู้สรรหา (Recruiter qualification)

วิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสอดคล้องกับแหล่งที่ใช้ในการสรรหา ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ วิธีการสรรหาภายในองค์กร และวิธีการสรรหาภายนอกองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

วิธีการสรรหาจากแหล่งภายในองค์กร ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนโยกย้าย และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

วิธีการสรรหาจากแหล่งภายนอกองค์กร ประกอบด้วย สำนักงานจัดหางานของรัฐ สำนักจัดหางานเอกชน หน่วยจัดหางานของสถาบันการศึกษา จากผู้มาสมัครงานด้วยตัวเอง สมาคมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรือสมาคมวิชาชีพต่างๆ การประกาศรับ ตลาดนัดแรงงาน แหล่งอื่นๆ เช่น จากศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพคนพิการ หรือจากสถานฝึกอาชีพของคนบางประเภท ซึ่งมีการอบรมและฝึกหัดให้ปฏิบัติงานบางอย่าง เป็นต้น

การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

การคัดเลือก (selection) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้กลั่นกรองผู้สมัครงาน โดยเลือกใช้เครื่องมือหรือวิธีการในการเลือกผู้สมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้เข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่เปิดรับ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกคือ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถตรงต่อความต้องการขององค์กร

กระบวนการคัดเลือกมีขั้นตอน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ขั้นต้น
2. การทบทวนใบสมัครและประวัติของผู้สมัครงาน
3. การทดสอบ
4. การสัมภาษณ์เพื่อจ้างงาน
5. การอ้างอิงและตรวจสอบประวัติ
6. การตัดสินใจคัดเลือก
7. การตรวจสอบสุขภาพ
8. การรับเข้าทำงาน

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ต้องพิจารณาประกอบในการคัดเลือกผู้บริหาร ได้แก่ ภาพลักษณ์ตนเองของผู้บริหาร ปฏิสัมพันธ์อย่างปกติของผู้บริหารกับบุคคลอื่น และการมุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหาร

การจัดการค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจเกษตรระหว่างประเทศ

หลักในการจัดการค่าตอบแทนจะประกอบไปด้วย

(1) หลักความเป็นธรรมภายในองค์กร คือ การจ่ายค่าจ้างจะต้องมีความเป็นธรรมในการจ่าย การที่พนักงานแต่ละคนในองค์กรจะมีค่าจ้างเงินเดือนที่ไม่เท่ากันนั้นก็ต่อมาจาก

(2) การแข่งขันกับภายนอก คือการนำข้อมูลการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนของตลาดที่องค์กรแข่งขันด้วยมาเป็นตัวเปรียบเทียบและกำหนดอัตราค่าตอบแทนขององค์กร

(3) หลักการจูงใจ คือการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นทุกๆ ปี แนวปฏิบัติพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ดังนี้

- 1) ต้องยุติธรรมทั้งนายจ้างและพนักงาน
- 2) ต้องเหมาะสมกับผลผลิตที่พนักงานทำได้
- 3) ต้องพอเพียงแก่มาตรฐานการครองชีพของพนักงานโดยทั่วๆ ไป
- 4) ค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาประกอบกับค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งที่ช่วยให้ พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน

5) ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ

6) สภาพการทำงานมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

7) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับการยอมรับต้องมีรากฐานมาจากการวัดและการประเมินที่ถูกต้อง

8) ต้องสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านค่าตอบแทนที่จะเกิดขึ้นได้

กิจกรรมสำคัญของการจ่ายค่าตอบแทน คือ

1. การพิจารณาหลักการจ่ายค่าตอบแทน
2. การวางแผนการจ่ายค่าตอบแทน
3. การวิเคราะห์งาน
4. การประเมินค่างาน
5. การสำรวจค่าตอบแทน
6. การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การจูงใจพนักงาน
9. การควบคุมการบริหารแผนการจ่ายค่าตอบแทน

สรุปแนวทางการจัดการค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจเกษตรระหว่างประเทศได้ดังนี้

1. ออกแบบแผนงานการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ยึดถือปฏิบัติตามหลักการบริหารที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานควบคู่กัน
3. มีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งองค์กรเพราะการจัดการค่าตอบแทนที่ดีเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. พยายามให้เป็นที่ยอมรับของพนักงาน
5. สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของท้องถิ่น เช่น หากตลาดแรงงานมีอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขทางการตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างค่าตอบแทนต้องมีความคล่องตัวสามารถปรับให้สอดคล้องกันได้

6. พิจารณาและคำนึงถึงประโยชน์ของชุมชน ความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ภายนอกที่เป็นผู้สนับสนุนกิจการต้องมีอยู่เสมอ

สวัสดิการสำหรับพนักงานในองค์การส่วนใหญ่ ประกอบไปด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือพนักงาน กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน สหกรณ์ออมทรัพย์ ทุนการศึกษา

จุดมุ่งหมายของแรงงานสัมพันธ์ คือการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยแรงงานสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเข้าไปปรึกษาดุลแห่งความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงาน

กิจกรรม 7.1.1

1. จงบอกวัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศมีอะไรบ้าง
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง

บันทึกตอบกิจกรรม 7.1.1

กิจกรรม 7.1.2

1. กิจกรรมในกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศประกอบด้วยหน้าที่ใดบ้าง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีอะไรบ้าง
3. วิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศมีวิธีใดบ้าง

บันทึกตอบกิจกรรม 7.1.2

กิจกรรม 7.1.3

กระบวนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศมีขั้นตอนอะไรบ้าง

บันทึกตอบกิจกรรม 7.1.3

กิจกรรม 7.1.4

1. กิจกรรมที่ใช้สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนมีกิจกรรมใดบ้าง
2. ประโยชน์หรือจุดมุ่งหมายของแรงงานสัมพันธ์ คืออะไร

บันทึกตอบกิจกรรม 7.1.4

ตอนที่ 7.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

โปรดอ่านหัวเรื่อง แนวคิด และวัตถุประสงค์ของตอนที่ 7.2 แล้วจึงศึกษารายละเอียดต่อไป

หัวเรื่อง

7.2.1 เป้าหมาย กระบวนการ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

7.2.2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

แนวคิด

1. เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การด้วยการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต แล้วเตรียมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้รับผลกระทบจากการแข่งขันระดับโลก และต้องสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ ด้วยการพัฒนาต้นทุนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ
2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ คือ การเตรียมผู้บริหารสำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาเน้นเรื่องภาษาและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาตอนที่ 7.2 จบแล้ว นักศึกษาสามารถ

1. อธิบายเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
2. อธิบายวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
3. อธิบายแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้
4. อธิบายขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศได้

ตอนที่ 7.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

เป้าหมาย กระบวนการ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเชิงรุกในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงขององค์การล่วงหน้า แล้วดำเนินการเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายในการพัฒนา 3 ประการคือ เพื่อพัฒนาบุคคล (Individual Development) เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Career Development) และเพื่อพัฒนาองค์การ (Organization Development)

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการสำรวจเพื่อหาช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลมี (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะ) ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) นำช่องว่างสิ่งที่มีกับสิ่งที่ต้องการให้มีมาจัดลำดับความต้องการในการพัฒนา

2. การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา 2) การวางแผนสร้างบทเรียน 3) จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนา 4) การเลือกวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้นำในการพัฒนาเป็นผู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ 5) การเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนา และ 6) การจัดทำกำหนดการ

3. การดำเนินการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การไปปฏิบัติ

4. การประเมินผล เป็นการประเมินการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อทราบความสำเร็จในการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล 2) การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 3) การประเมินผลการพัฒนาว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ 4) การแปลผลการประเมิน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีรูปแบบการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ สามารถสรุปได้ดังนี้

การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่เข้ามาทำงานใหม่หรือสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานใหม่

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ

การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นหรืออาจได้รับความรู้ใหม่ๆ

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

การพัฒนาผู้บริหารที่จะไปทำงานต่างประเทศเน้นที่การฝึกอบรมให้เรียนรู้งานที่ต้องมีความชำนาญทางเทคนิค และมีการพัฒนาขีดความสามารถที่จะนำไปใช้ในต่างประเทศซึ่งมีอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

ขั้นที่ 2 โปรแกรมการฝึกอบรมในขณะที่ทำงานในประเทศเจ้าบ้าน

ขั้นที่ 3 การเตรียมตัวเพื่อกลับคืนประเทศ

กิจกรรม 7.2.1

1. เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คืออะไร
2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอะไรบ้าง

บันทึกตอบกิจกรรม 7.2.1

กิจกรรม 7.2.2

1. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการเกษตรปัจจุบัน เน้นแนวทางใด
2. ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศมีกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง
3. โปรแกรมใดเป็นการพิจารณาค่านิยมของวัฒนธรรมของประเทศตนกับค่านิยมวัฒนธรรมของประเทศอื่น การติดต่อสื่อสาร และเอกลักษณ์ของแต่ละประเทศ

บันทึกตอบกิจกรรม 7.2.2

ตอนที่ 7.3 การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตรระหว่างประเทศ

โปรดอ่านหัวเรื่อง แนวคิด และวัตถุประสงค์ของตอนที่ 7.3 แล้วจึงศึกษารายละเอียดต่อไป

หัวเรื่อง

- 7.3.1 ความหมาย ความสำคัญ และผลกระทบของแรงงานไร้พรมแดน
- 7.3.2 กลยุทธ์การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตร

แนวคิด

1. จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรของไทย ที่แรงงานภาคเกษตรที่มีอยู่เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ประกอบกับแรงงานภาคการเกษตรวัยหนุ่มสาวที่ได้รับการศึกษาเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อลดต้นทุนการผลิต จึงทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาในการจัดการแรงงานภาคการเกษตร โดยเฉพาะการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามฤดูกาลและมาเข้าเย้นกลับ ยังไม่สามารถกำหนดเป็นกฎกระทรวงได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย หรือไม่ได้จดทะเบียนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ มีการลักลอบเข้าประเทศอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน
2. ความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคการเกษตรจะมีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร แรงงานต่างด้าว จึงควรรหาแนวทางและมาตรการในการบริการจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในภาคการเกษตรและไม่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ด้านการทำงานของคนไทย และความมั่นคงของประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาตอนที่ 7.3 จบแล้ว นักศึกษาสามารถ

1. บอกความหมาย ความสำคัญและผลกระทบของแรงงานไร้พรมแดนได้
2. อธิบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการเกษตรได้

ตอนที่ 7.3 การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตรระหว่างประเทศ

ความหมาย ความสำคัญและผลกระทบของแรงงานไร้พรมแดน

1) แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนในงานอาชีพ

3) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

“แรงงานไร้พรมแดน” จึงหมายถึง การเคลื่อนย้าย ย้ายถิ่นฐาน ของแรงงานจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่ง ซึ่งสถานที่ดังกล่าวอาจเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ภายในประเทศเดียวกัน หรือระหว่างประเทศ ซึ่งบุคคลที่เคลื่อนย้ายจากประเทศต่างๆ โดยไม่ได้ถือสัญชาติไทย เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ถูกให้นิยามว่า “คนต่างด้าว”

คนต่างด้าวออกเป็น 2 ประเภทคือ (1) คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย และ (2) คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ความสำคัญของแรงงานไร้พรมแดน

ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ แรงไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานได้เป็นการชั่วคราวมี 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และความสำคัญด้านสังคมและวัฒนธรรม

ผลกระทบของแรงงานไร้พรมแดน

สามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็น คือ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การกีดกันทางการค้า การตัดความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ผลกระทบด้านความมั่นคง เช่น อาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยแรงงานต่างด้าว (ไร้ฝีมือ) การใช้ประเทศไทยเป็นฐานที่มั่นเพื่อต่อต้านรัฐบาลของประเทศต้นทาง และผลกระทบด้านสุขอนามัย

กลยุทธ์การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจการเกษตร

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการเกษตร ได้แก่ การจัดระบบแรงงานต่างด้าว การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าวด้วยการจัดการด้านกฎหมายแรงงาน การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และการดำเนินการตาม MOU ด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

กิจกรรม 7.3.1

1. อธิบายความหมายของแรงงานต่างด้าวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
มีกี่ประเภท อะไรบ้าง
2. อธิบายผลกระทบที่เกิดจากการแรงงานไร้พรมแดน

บันทึกตอบกิจกรรม 7.3.1

กิจกรรม 7.3.2

อธิบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการเกษตร

บันทึกตอบกิจกรรม 7.3.2

แนวตอบกิจกรรมหน่วยที่ 7 การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 7.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

แนวตอบกิจกรรม 7.1.1

1. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ได้แก่
 - 1) เพื่อป้องกันสถานการณ์ที่มีจำนวนทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ
 - 2) เพื่อสร้างความมั่นใจแก่องค์การในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องเหมาะสม
 - 3) เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์การในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม
 - 4) เพื่อกำหนดทิศทางและการประสานกิจกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
 - 5) เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายอื่นในองค์การ
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่
 - 1) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์การ
 - 2) การพยากรณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์
 - 3) การพยากรณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์
 - 4) การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์
 - 5) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

แนวตอบกิจกรรม 7.1.2

1. กิจกรรมในกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศประกอบด้วยหน้าที่ การวางแผนการสรรหา การพัฒนากลยุทธ์การสรรหา การดำเนินกิจกรรมการสรรหา และการประเมินผลการสรรหา
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ นโยบายขององค์การ แผนด้านทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ไป การกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงาน ภาพพจน์ขององค์การ คุณสมบัติของผู้สรรหา
3. วิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ วิธีการสรรหาจากแหล่งภายในองค์การ และวิธีการสรรหาจากแหล่งภายนอกองค์การ

แนวตอบกิจกรรม 7.1.3

- กระบวนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศมี 8 ขั้นตอน ได้แก่
1. การสัมภาษณ์ขั้นต้น
 2. การทบทวนใบสมัครและประวัติของผู้สมัครงาน

3. การทดสอบ
4. การสัมภาษณ์งานเพื่อการจ้างงาน
5. การอ้างอิงและตรวจสอบประวัติ
6. การตัดสินใจคัดเลือก
7. การตรวจสอบสุขภาพ
8. การรับเข้าทำงาน

แนวตอบกิจกรรม 7.1.4

1. กิจกรรมที่ใช้สำหรับการจ่ายค่าตอบแทน เช่น การพิจารณาหลักการจ่ายค่าตอบแทน การวางแผนการจ่ายค่าตอบแทน การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การสำรวจค่าตอบแทน การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจูงใจพนักงาน และการควบคุมการบริหารแผนการจ่ายค่าตอบแทน

2. ประโยชน์หรือจุดมุ่งหมายของแรงงานสัมพันธ์ คือ การระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยแรงงานสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเข้าไปรักษาคุณแห่งความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงาน

ตอนที่ 7.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

แนวตอบกิจกรรม 7.2.1

1. เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อการพัฒนาผลงานและเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้
2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

แนวตอบกิจกรรม 7.2.2

1. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการเกษตรปัจจุบัน มุ่งเน้นโปรแกรมการพัฒนาซึ่งมาจากภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาจากภายนอกองค์กรจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าโปรแกรมการพัฒนาที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก

2. ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศมี 3 ขั้นตอน ได้แก่
 - ขั้นที่ 1 การเตรียมเนื้อหา
 - ขั้นที่ 2 โปรแกรมการฝึกอบรมในขณะที่ทำงานในประเทศเจ้าบ้าน
 - ขั้นที่ 3 การเตรียมตัวเพื่อกลับคืนประเทศ
 3. โปรแกรมการตระหนักถึงวัฒนธรรม
-

ตอนที่ 7.3 การจัดการแรงงานไร้พรมแดนในธุรกิจเกษตรระหว่างประเทศ

แนวตอบกิจกรรม 7.3.1

1. คนต่างด้าวตามความหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบไปด้วย 1) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย และ 2) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย
2. ผลกระทบที่เกิดจากแรงงานไร้พรมแดนสามารถจำแนก ได้ 3 ด้านหลัก คือ 1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคม 2) ผลกระทบด้านความมั่นคง และ 3) ผลกระทบด้านสุขอนามัย

แนวตอบกิจกรรม 7.3.2

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการเกษตร ประกอบด้วย

- (1) การจัดระบบแรงงานต่างด้าว
 - (2) การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าว
 - (3) การจัดการด้านกฎหมายแรงงาน
 - (4) การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว
 - (5) การประสานงานระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น
 - (6) การดำเนินการตาม MOU ด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน
-

แบบประเมินผลตนเองหลังเรียนหน่วยที่ 7

วัตถุประสงค์	เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์”
คำแนะนำ	ขอให้นักศึกษาอ่านคำถาม แล้วเขียนวงกลมรอบข้อความตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ขั้นตอนใดเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
 - ก. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์การ
 - ข. การพยากรณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์
 - ค. การพยากรณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์
 - ง. การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์
 - จ. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การจ้างตำแหน่งงานที่ว่างเป็นกิจกรรมในกระบวนการสรรหาตามข้อใด
 - ก. การวางแผนสรรหา
 - ข. การพัฒนากลยุทธ์การสรรหา
 - ค. การดำเนินกิจกรรมการสรรหา
 - ง. การประเมินผลการสรรหา
 - จ. การกำหนดคุณลักษณะบุคคล
3. ขั้นตอนใดของกระบวนการคัดเลือก ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ทำการคัดเลือกมีความเข้าใจในคุณลักษณะโดยรวมของผู้สมัครงาน
 - ก. การทดสอบ
 - ข. การสัมภาษณ์เพื่อจ้างงาน
 - ค. การอ้างอิงและตรวจสอบประวัติ
 - ง. การสัมภาษณ์เบื้องต้น
 - จ. การทบทวนใบสมัครและประวัติของผู้สมัคร
4. กิจกรรมใดเป็นการควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ
 - ก. การพิจารณาหลักการจ่ายค่าตอบแทน
 - ข. การวางแผนการจ่ายค่าตอบแทน
 - ค. การควบคุมการบริหารแผนการจ่ายค่าตอบแทน
 - ง. การสำรวจค่าตอบแทน
 - จ. การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน

5. ข้อใดคือเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- เพื่อป้องกันสภาวะการณ์ที่มีจำนวนทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
 - เพื่อสร้างความมั่นใจแก่องค์กรในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณลักษณะถูกต้องเหมาะสม
 - เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม
 - เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายอื่นในองค์กร
 - เพื่อพัฒนาบุคคล
6. วิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใด ที่มีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำ ชี้แจง ให้ทราบความรู้ต่างๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน
- การส่งไปศึกษาดูงาน
 - การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
 - การส่งเสริมด้านวิชาการ
 - การปฐมนิเทศ
 - การฝึกอบรม
7. ข้อใดอธิบายการเคลื่อนย้ายของแรงงานไร้พรมแดนได้ดีที่สุด
- นายมะขิ่นชาวเชียงรายมาทำงานล้างจานที่ร้านอาหารชื่อดังจังหวัดภูเก็ต
 - นางสาวชะม้อยไปเป็นแม่บ้านในนายฝรั่งที่สิงคโปร์
 - Mr.John ย้ายมาจากออสเตรเลีย มีครอบครัวและเป็นผู้จัดการภาคพื้นเอเชียที่กรุงเทพฯ
 - นายจะมะชาวพม่าย้ายไปทำงานจาก อ.บางกรวย ไป อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี
 - ถูกทุกข้อ
8. งานในข้อใดที่แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ กัมพูชาและลาว ได้รับอนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน
- กรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน
 - พนักงานขับรถ และกรรมกร
 - คนรับใช้ในบ้าน และพนักงานโรงงาน
 - พนักงานโรงงาน และกรรมกร
 - พนักงานโรงงาน และพนักงานขับรถ

9. ประเทศไทยได้ถูกลดอันดับจากบัญชีกลุ่มที่ 2 ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) เป็นบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีสถานการณ์ค่ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด อย่างไรก็ตามว่าบัญชีกลุ่มที่ 2 หมายถึงข้อใด
- ก. ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐฯ ทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์
 - ข. ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐฯ อาจพิจารณาระงับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้
 - ค. ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข
 - ง. ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไขโดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์
 - จ. ไม่มีข้อใดถูก
10. ข้อใดไม่ใช่กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงาน สำหรับประเทศไทยและในหลายประเทศทั่วโลก
- ก. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - ข. กฎหมายสินเชื่อแรงงาน
 - ค. กฎหมายความปลอดภัย
 - ง. กฎหมายกองทุนเงินทดแทน
 - จ. กฎหมายประกันสังคม

เฉลยแบบประเมินผลตนเองหน่วยที่ 7

ก่อนเรียน	หลังเรียน
1. ก.	1. จ.
2. ก.	2. ค.
3. ง.	3. ข.
4. ข.	4. ค.
5. ค.	5. จ.
6. ก.	6. ง.
7. จ.	7. จ.
8. ข.	8. ก.
9. ง.	9. ง.
10. ค.	10. ข.

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ “การจัดการธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาธุรกิจการเกษตรระหว่างประเทศ* หน่วย 12 เล่ม 2 นนทบุรี สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2549
- กิ่งพร ทองใบ “กลยุทธ์การสรรหาทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้* หน่วย 3 เล่ม 1 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2555
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วย 4 เล่ม 1 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2556
- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ “กลยุทธ์การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้* หน่วย 4 เล่ม 1 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2555
- พรชัย เจดามาน “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 12 มีนาคม 2558 จาก <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- บุญยง ชื่นสุวิมล “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย และประวัติความเป็นมา” ค้นคืนวันที่ 22 พฤษภาคม 2558 จาก www.polsci.chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc
- ปภาวดี มนตรีวัต “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้* หน่วย 5 เล่ม 1 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2555
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร “เอกสารประกอบการสอนรหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development” ค้นคืนวันที่ 22 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www2.feu.ac.th/acad/llrc/AAP/download>
- วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง “เอกสารประกอบการเรียน 3207-2004 การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 22 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.nakorn3.com/download/1296819424.doc>
- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ “กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้* หน่วย 2 เล่ม 1 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2555
- สมชาย หิรัญกิตติ *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด 2542

กิ่งพร ทองใบ. (2532). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 12. สำนักพิมพ์
วิญญูชน. กรุงเทพมหานคร.

ตรีเนตร สารระพงษ์. (2548). แรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต. กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกมล.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2554). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2555). สถานการณ์คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย
กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ Retrieved from http://www.m-society.go.th/article_attach/550/529.pdf.

กรมประชาสัมพันธ์. (2549). คู่มือการจัดระบบแรงงานต่างด้าวกรุงเทพฯ: อาราโมด แอ็ด แอนดพรีน.

ชมนาท รัตนมณี และคณะ. (2547). แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ
สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, Trans.). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ
วิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

ชนินทร เพ็ชรทับ. (2557). กระทรวงแรงงานจับมือสมาคมประมงฯ จัดระบบแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง
ทะเล เดินหน้าบูรณาการตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์. กรุงเทพฯ:
กระทรวงแรงงาน Retrieved from <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/>.

ถิรพร ฐิติพรขจิต. (2554). สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เปิดผลสำรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตร
จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร Retrieved from
http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=10813.

ถิรพร ฐิติพรขจิต. (2555). สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เปิดผลศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวใน 3 จังหวัด
ภาคกลาง ระบุมีแนวโน้มการจ้างที่ถูกกฎหมายมากขึ้น. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
Retrieved from http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=12162&filename=index.

ถิรพร ฐิติพรขจิต. (2555). สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ชูผลการสำรวจแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรใน
จังหวัดตากและสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร Retrieved from
http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=11561&filename=index.

พรรณิภา บุรพาชีพ และวิลาลินี อะโนมะศิริ. (2540). มาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อการควบคุมแรงงานข้าม
ชาติที่ผิดกฎหมาย (ส. มหาวิทยาลัยมหิดล, Trans.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภูมิศักดิ์ ราศรี. (2557). ชี้ภาคเกษตร-ปศุสัตว์ พึ่งแรงงานต่างด้าวมากที่สุด เสี่ยงรับผลกระทบ. ไทยรัฐออนไลน์.
Retrieved from <http://www.thairath.co.th/content/452731>.

- นภัส วิจิตรธนากุล. (2539). การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย. วารสารจัดหางานปริทัศน์, 1, 7-8.
- นิพนธ์ สุวรรณวัฒนา. (2554). ปัญหาความมั่นคงซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าชายแดนไทย-สหภาพเมียนมาร์. การเปิดจุดผ่านแดนเพื่อการค้าบริเวณชายแดนไทย-สหภาพเมียนมาร์ ตอนที่ 2 (pp. 3). กรุงเทพฯ: กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ กรมศุลกากร.
- ทรงศักดิ์ - อีรพงศ์. (2556). จับตาอุปสรรคใหม่ซ้ำ 'ส่งออกไทย57' 'ค้ำมนุษย์-แรงงานเด็ก'ตามหลอน. ไทยรัฐออนไลน์. Retrieved from <http://www.thairath.co.th/content/390975>
- ปณิตา ศรศรี. (2554). แรงงานต่างด้าว: ความสำคัญและการบริหารจัดการ (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3, Trans.) (pp. 13). กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3.
- ไพศาล พฤฒิพร. (2539). แรงงานต่างชาติ: ผลกระทบและมาตรการที่ควรดำเนินการ. วารสารจัดหางานปริทัศน์, 1(4), 15-16.
- ศิริพร ดาบเพชร คมคาย มากบัว และประจักษ์ แป๊ะสกุล. (2552). ประวัติศาสตร์ไทย ม.4-ม.6 พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด. (2558). ศูนย์ประสานแรงงานประมง. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน Retrieved from <http://www.noicht.m-society.go.th/album/download/a331ca815aa9b156bd8260fa1c845104.pdf>.
- สถานทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย. (2557). รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: สถานทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย Retrieved from <http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport14-t.html>.
- สมาคมอาหารแช่แข็งแห่งประเทศไทย. (2558). เสวนาปลดล็อกปัญหาแรงงานทาเพื่ออนาคตอุตสาหกรรมอาหารและประมงไทย. สรุปรการเสวนา ปลดล็อกปัญหาแรงงานทาส. from http://www.thai-frozen.or.th/news_143.php
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2554). สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เผยผลสำรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตรจังหวัดสงขลา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร Retrieved from http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=11254&filename=index.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2555). เกษตรฯ เร่งแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบนเรือประมงไทยและปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมสินค้ากุ้งและอาหารทะเลไทย หวั่นกระทบการค้าสินค้าประมงในเวทีโลก. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร Retrieved from http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=13515&filename=index.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2555). สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานไทยในสิงคโปร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.

สุรัชย์ พิรักษา. (2557). บุรีรัมย์เพิ่มทักษะมาตรฐานฝีมือและวิชาชีพด้านการเลี้ยงสุกรแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ. ข่าวท้องถิ่นบุรีรัมย์. Retrieved 12 พฤษภาคม 2558, 2558, from <http://www.buriramguru.com>.

ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (2557, 20 ธันวาคม 2557). ครูสอนภาษาชาวอังกฤษ ร.ร.ประจำจังหวัดตรัง ป่วยตายด้วยโรคฉี่หนู, ASTV ผู้จัดการออนไลน์. Retrieved from <http://www.manager.co.th/South/ViewNews.aspx?NewsID=9570000146121>

Population Reference Bureau. (2014). 2014 World Population Data Sheet (pp. 10). Washington DC, USA: USAID.

Vasuprasat, Pracha. (2008). Inter-state Cooperation on Labour Migration : Lessons Learned from MOUs Between Thailand and Neighboring Countries. ILO Asian Regional Programmer on Governance of Labour Migration. Working Paper No.16.