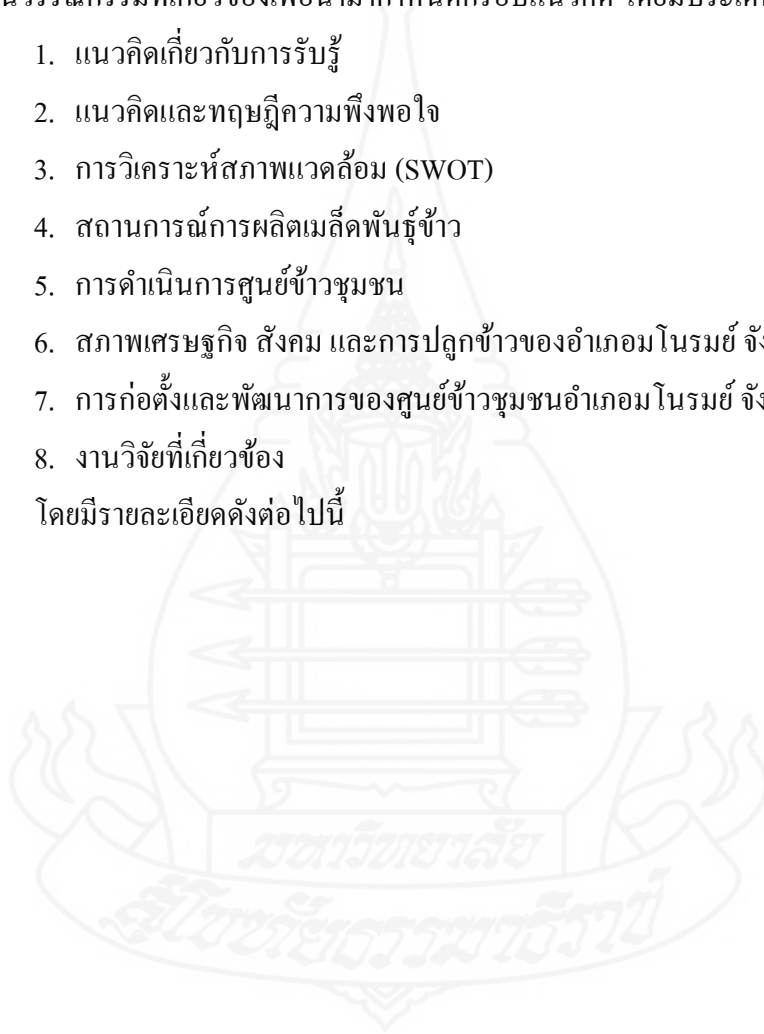


บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาได้มี
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด โดยมีประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
 2. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ
 3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)
 4. สถานการณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว
 5. การดำเนินการศูนย์ข้าวชุมชน
 6. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการปลูกข้าวของอำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท
 7. การก่อตั้งและการพัฒนาการของศูนย์ข้าวชุมชนอำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท
 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

1.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) เป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรม มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ดังต่อไปนี้

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541 : 59) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกในสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวเขา นั่นก็เท่ากับว่าความรู้สึกนั้นได้ส่งข้อมูลดิบ (Raw Data) เข้ามาสู่ประสาททั้ง 5 จากนั้นก็จะเป็นการตีความหมายในข้อมูลดิบเหล่านั้นแล้วจึงเกิดการรับรู้หรือจินตภาพ (Perception) ขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 25) ได้กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) ตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น (Stimulus) หรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ (1) ได้เห็น (Sight) (2) ได้ยิน (Hearing) (3) ได้กลิ่น (Smell) (4) ได้ลิ้มรส (Taste) (5) ได้สัมผัส (Touch) หรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม

Mowen and Minor (1998 อ้างถึงใน พรพนวดี จำจริง 2552:16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในขั้นเปิดรับ (Exposure Stage) ผู้บริโภคจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัสในขั้นตั้งใจรับ (Attention Stage) ผู้บริโภคจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และขั้นสุดท้าย คือ ขั้นเข้าใจความหมาย (Comprehension Stage) ของผู้บริโภค

Scherrnerhorn, Hunt and Osborn (2000 อ้างถึงใน เพ็ญผล โสภณ 2550:11) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทั้งหมดซึ่งบุคคลได้รับ รวบรวม จัดระบบ และตีความสารสนเทศนั้นจากสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร และทำความเข้าใจต่อข่าวสารนั้น ตอบสนองออกมาในรูปความคิด ความรู้ ความเข้าใจ

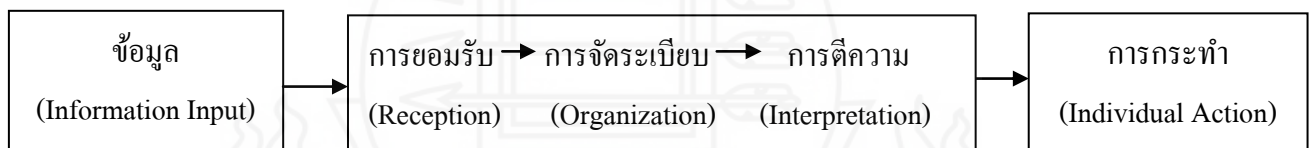
1.2 กระบวนการรับรู้

มีผู้กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ (Perception Process) ตามหลักวิชาการดังนี้

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2541:60) กล่าวว่า กระบวนการย่อยของการรับรู้เป็นการแสดงถึงความสลับซับซ้อนและธรรมชาติของการกระทำตอบโต้ในการรับรู้ แบ่งกระบวนการย่อยได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอก
2. การเผชิญหน้ากับสิ่งเร้า
3. การคัดเลือก
4. การจัดระเบียบ
5. การตีความ

Schermerhorn (1980 : 409-410 อ้างถึงใน สกาวรัตน์ อินทสมบัติ 2543 : 10) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเบื้องต้นในการตีความสิ่งเร้าที่ได้สัมผัสต่างๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่จะมีการรับรู้ที่เหมือนกับบุคคลอื่น เพราะเมื่อบุคคลอื่นได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งรับรู้ก็จะประมวลสิ่งรับรู้นั้นเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัวเอง ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้

ที่มา: Schermerhorn (1982 : 409-410)

Kimble และ Garnezy (1963 อ้างถึงใน สุรัชย์ เปียงตั้ง 2547 : 17) ได้เรียงลำดับขั้นตอนกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการย่อยๆ ดังนี้

1. สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกได้ทำให้บุคคลสามารถสัมผัสได้การบันทึกปรากฏการณ์ (Registration) เป็นความรู้สึกบางอย่างที่ได้รับจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์โดยผ่านประสาทสัมผัส

2. การตีความหมาย (Interpretation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ประมวลผลว่าสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นมีความหมายอย่างไร และมีความรู้สึกอย่างไรกับความหมายนั้น

3.การย้อนกลับ (Feed Back) เป็นปฏิบัติการทางด้านการรับรู้อย่างแท้จริง เพราะบุคคลจะเพิ่มปัจจัยนำเข้าบางอย่างเข้าไปในกระบวนการ เช่น คำนิยามของตน

4.ปฏิกริยาโต้ตอบ (Response) เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับผลแห่งการรับรู้ นั้น จากกระบวนการย่อยดังกล่าว จะเห็นว่ากระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นและสิ้นสุดอย่างสมบูรณ์ที่การแสดงปฏิกริยาโต้ตอบเสมอ

จากกระบวนการรับรู้ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกรับแล้วแปลความหมายของสิ่งเร้าที่ได้รับสัมผัส โดยในกระบวนการแปลความหมายนั้นจะเป็นไปในลักษณะตามระดับความรู้และประสบการณ์ของตนเอง

1.3 ประเภทของการรับรู้

มีผู้ให้ความหมายประเภทของการรับรู้ไว้ ดังนี้

บุบผา พวงมาลี (2542 : 14) ได้สรุปว่า ประเภทของการรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.การรับรู้ด้านอารมณ์ คือ การตีความหมายเกี่ยวกับอารมณ์ภายในบุคคล อารมณ์เป็นพฤติกรรมภายในบุคคล เป็นสิ่งที่ยากต่อการเข้าใจ แต่เป็นสิ่งที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.การรับรู้ด้านบุคลิกภาพ คือ การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะและความสามารถของบุคคล การที่บุคคลได้พบหรือได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะสังเกตลักษณะแบบอย่างในตัวผู้ถูกแนะนำเพื่อจะได้จดจำบุคคลนั้นได้

3.การรับรู้ข่าวสาร คือ การที่บุคคลตระหนักและมีปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยปกติคนเรารับรู้ผ่านโดยรับสื่อระบบสัมผัสซึ่ง ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง และกล้ามเนื้อ ข่าวสารที่ระบบรับสัมผัสจากสิ่งแวดล้อมจะถูกส่งต่อไปยังสมองเพื่อให้เกิดความรู้สึก และสมองจะตีความสิ่งที่ได้รู้สึกต่อไปอีกขั้นหนึ่งเป็นการรับรู้

ชลรัตน์ ชลमारค (2546 : 51-52) ได้สรุปว่า การรับรู้ของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.การรับรู้เกี่ยวกับบุคคล ก่อให้เกิดความประทับใจ ความคิดเห็น ความรู้สึกเกี่ยวกับคนอื่นๆ การรับรู้ระหว่างบุคคลจะบอกให้ทราบถึงการตัดสินใจ

2.การรับรู้เกี่ยวกับสังคมในรูปแบบต่างๆ ไป จะครอบคลุมถึงการรับรู้กระบวนการทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ของคนอื่นรวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับกลุ่มชนและสถาบันทางสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประเภทของการรับรู้ ประกอบด้วย การรับรู้ด้านอารมณ์ การรับรู้ด้านบุคลิกภาพ และการรับรู้ข่าวสาร การรับรู้ของบุคคลก่อให้เกิดความประทับใจ ความคิดเห็น ความรู้สึก และครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ทางสังคม

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลได้มีผู้ศึกษา ไว้ดังนี้

ถวิล ธาราโกชน และสรณีย์ คำริสุข (2541 : 75-77) กล่าวว่า iva ความแตกต่างกันในภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ และเวลาที่เปลี่ยนไปจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคน ดังนี้

1.การใส่ใจ (Attention) การใส่ใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้ การที่บุคคลมีการรับรู้ในเรื่องใดบุคคลจะต้องเกิดการใส่ใจสิ่งนั้น การใส่ใจเป็นเสมือนกระบวนการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ การเกิดการใส่ใจนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) และคุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristics)

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ หมายถึง บุคคลแต่ละคนเกิดมามีสถานภาพต่างกัน เจริญเติบโตมาในสังคมที่ต่างกันย่อมทำให้มีความนึกคิดแตกต่างกันไปด้วย ความแตกต่างกันในด้านความต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Motive) และการคาดหวัง (Expectancy) เป็นเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใส่ใจ

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า เป็นสิ่งที่บุคคลได้พบ ได้รู้สึก และจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจมากน้อยเพียงใด อาจเกิดจากความเข้ม ขนาดของสิ่งเร้า ทำตรงกันข้ามหรือทำแปลกออกไป การทำซ้ำ การเคลื่อนไหว

2.ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) ประสบการณ์เดิมเป็นเหมือนเครื่องมือนึงหนึ่งที่จะทำให้การตีความจากการรู้สึกแจ่มชัดขึ้น

3.การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม (Mental Set and Context) การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมาย

ประทิพย์ คนทัด (2545 : 19) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ที่สำคัญมีความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์เดิม ลักษณะของสิ่งเร้า และแรงจูงใจ เป็นต้น ซึ่งอิทธิพลดังกล่าว แบ่งออกเป็นอิทธิพลจากภายนอก เช่น สิ่งเร้าต่างๆ และอิทธิพลจากภายใน เช่น อวัยวะรับสัมผัส การรับรู้ประสบการณ์ แรงจูงใจ หรืออิทธิพลทางสังคม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีดังนี้ ได้แก่

1.ปัจจัยทางด้านสรีระของร่างกาย ได้แก่ ระบบประสาทสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น เป็นต้น

2.ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของผู้รับรู้ ได้แก่ ทักษะคิด อารมณ์ ค่านิยม ความต้องการ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ หรือความถี่ของประสบการณ์นั้น เป็นต้น

3.ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ตำแหน่ง และบทบาททางสังคม องค์ประกอบทางสังคม วัฒนธรรม การจัดการองค์การ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000 อ้างถึงใน เพ็ญผล โสภณ 2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุนความแตกต่างในการรับรู้ และกระบวนการรับรู้ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1.ตัวผู้รับรู้ คือ ประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล ความต้องการหรือแรงจูงใจ บุคลิกภาพ ค่านิยมและทักษะ เช่น ผู้ที่มีทักษะทางลบต่อสภาพแรงงานอาจมองเหตุการณ์ว่าเป็นศัตรูกัน เมื่อเจ้าหน้าที่สภาพแรงงานท้องถิ่นมาเยี่ยมที่องค์การ

2.สิ่งแวดล้อม คือ สภาพทางกายภาพ สังคมและบริบทขององค์การ สามารถมีอิทธิพลต่อกระบวนการรับรู้ได้

3.สิ่งที่รับรู้ คือ ลักษณะที่รับรู้ บุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ เช่น การตัดกัน ความเข้ม การแยกกันของภาพและพื้น ขนาด ความเคลื่อนไหว การทำซ้ำๆ และความแปลกใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้ ได้แก่ ทักษะคิด อารมณ์ ค่านิยม ความต้องการ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และประสบการณ์เดิม และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ตำแหน่ง บทบาททางสังคม องค์ประกอบทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เป็นต้น

1.5 การวัดการรับรู้

พิศากร พิศาลกุล (2545:28) ได้สรุปว่า การรับรู้ คือ คุณสมบัติทางความคิดของบุคคลต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้นอันเนื่องมาจากการมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้นๆ โดยการแปลความสิ่งสัมผัสให้มีความหมายซึ่งสามารถวัดได้โดยการวัดความเห็นของบุคคลนั้นๆ ซึ่งอาจใช้แบบทดสอบหรือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัด

Baron and Byrne (อ้างถึงใน ระพีพันธุ์ โอนอ่อน 2543:19) ได้กล่าวว่า วิธีการวัดการรับรู้สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1.วิธีการสังเกต การสังเกตการณ์รับรู้บุคคลทำได้ 4 วิธี คือ พิจารณาที่ใบหน้าของบุคคลว่ามีการแสดงออกทางสีหน้าอย่างไร สังเกตที่สายตาหรือแววตา พิจารณาที่บุคลิกภาพ อากัปกิริยาท่าทางของร่างกาย และพิจารณาที่เจตนาารมณ์ของบุคคลว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมีเจตนาอย่างไร

2. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1.แบบสอบถามที่มีคำถามเป็นข้อความเพียงความคิดเดียว โดยให้ผู้เลือกตอบ
ตอบว่า เห็นด้วย – ไม่เห็นด้วย ใช่ – ไม่ใช่ ถูก – ผิด ซึ่งในบางครั้งอาจมีคำว่าไม่แน่ใจอยู่ด้วยก็ได้

2.2.แบบสอบถามที่มีตัวเลือกหลายประเด็นตามสเกล เป็นคำถามที่มีประโยค
คำถามและคำตอบที่แบ่งระดับการรับรู้ว่ามีน้อยเพียงใดออกเป็น 5 ระดับ หรือ 7 ระดับ หรืออื่นๆ
เช่น น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด หรือเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย

2.3.แบบสอบถามที่มีคำถามแบบใช้ความหมายคำตรงกันข้าม เป็นการใช้คำ
หรือวลีที่มีความหมายตรงข้ามกันเป็นคู่ๆ โดยมีมาตรวัดตามแนวนอน แล้วให้ผู้ตอบเลือกตามสภาพ
การรับรู้ที่มีต่อเรื่องนั้นๆ

Krathwohl and Others (อ้างถึงใน วราภรณ์ จันเศรษฐ 2547 : 13) ได้เสนอแนวคิด
เกี่ยวกับการวัดการรับรู้ ดังนี้

1.การวัดการรับรู้จะต้องวัดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำนึก โดยการรับรู้หรือ
การยอมรับว่ามีสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น

2.การที่จะมีการรับรู้เรื่องใดนั้นจะต้องมีความรู้หรือเคยรู้จักกับสิ่งนั้นมาก่อน
ถึงแม้ว่าจะเป็นการรู้จักอย่างผิวเผินก็ตาม

3.ขอบเขตของการรับรู้ มีตั้งแต่การรับรู้อย่างผิวเผินจนถึงการรับรู้อย่างลึกซึ้ง

4.การรับรู้ที่เกิดขึ้นจะเริ่มจากการรับรู้อย่างผิวเผินก่อนแล้วจึงจะเกิดการรับรู้อย่าง
ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5.ในการสร้างแบบการวัดการรับรู้ สถานการณ์ที่สร้างเพื่อให้การรับรู้เกิดขึ้น
จะต้องไม่มีการชี้แนะหรือชักนำโดยตรงจากผู้ให้การวัดว่ามีสิ่งของหรือมีปรากฏการณ์นั้นอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดการรับรู้เป็นการวัดความคิดเห็น ความรู้
ความเข้าใจ เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคล การวัดการรับรู้จำแนกได้ 2 วิธี คือ วิธีการสังเกต
โดยการสังเกตกริยาท่าทางของบุคคลว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมีเจตนาอย่างไร และวิธีการใช้
แบบสอบถามเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น

2. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกหรือเจตคติบุคคลที่มีต่องานที่ทำ
เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับรับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่วน
ความพึงพอใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการและสิ่งจูงใจต่างๆ ซึ่ง Barnard อ้างในเกล็ด

แก้ว รุ่งลือ (2548 : 16) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

2.1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal nonmaterial opportunities) เช่น เกียรติภูมิ อำนาจ การใช้สิทธิพิเศษ

2.1.2 สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.1.3 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

2.1.4 ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) คือความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงาน อันจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงานและสภาพของการอยู่ร่วมกัน ที่เป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

2.1.5 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานได้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

2.1.6 โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarged participation) คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจหมายถึง การได้รับการตอบสนองจนรู้สึกพอใจจากงานที่ทำ

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีนักวิจัยและนักศึกษาได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้หลายประการคือ

บริบูรณ์ บ่อเกิดทรัพย์ (2537 : 7-8) อ้างตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2525 : 288) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “พึง” เป็นคำช่วยกริยาอื่น แปลว่า “ควร” เช่น พึงใจ หมายความว่าพอใจ ชอบใจ Good ใน วิทยา บุตรดี (2533 : 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

วัลยา บุตรดี (2533 : 9) อ้างถึงใน สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541 : 17) เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจ

วิชัย มะลิซ้อน (2538 : 10) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความพึงพอใจของบุคคลในการประกอบกิจกรรมต่างๆ จึงเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบกิจกรรม ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการประกอบกิจกรรม ส่วนจะพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของเขาเองและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

Vroom, W.H. (1964 : 99) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ และทัศนคติในทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจในงานนั้นๆ

Morse, Nanev C. อ้างถึงใน วัลยา บุตรดี (2533 : 3) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพของสภาวะจิต ที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือบางส่วนความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจก็จะบังเกิดขึ้น และได้ให้ทัศนะไว้ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Davis Kaith (1967 : 61) มีความเห็นว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลภายในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

Good Carter (1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้นๆ

จากความหมายของความพึงพอใจในหลายๆ ความหมายดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ทํายู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจมากก็จะสละอุทิศแรงใจ แรงกาย และปัญญาให้แก่งาน

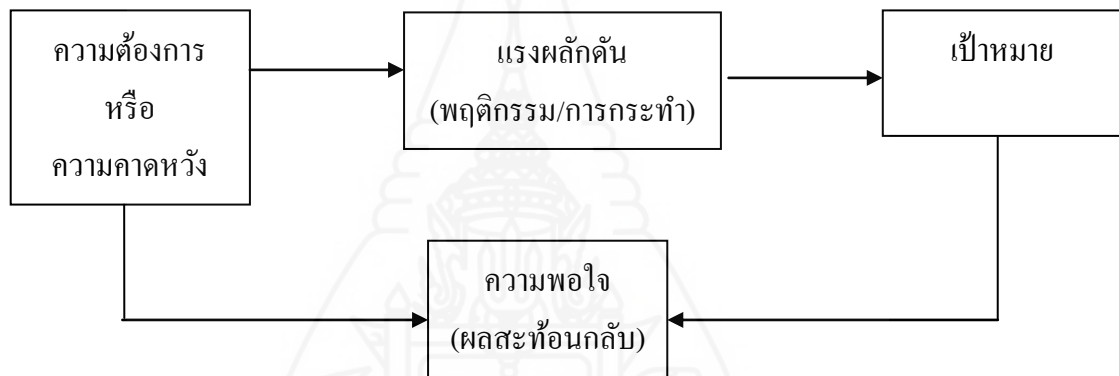
มาก ส่วนผู้มีความพึงพอใจน้อยก็มักจะทำงานเพียงตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

2.3.1 Mullins อ้างถึงใน กุลนดา โขติมุกตะ (2538 :34) กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นผลมาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล
- 2) แรงผลักดันที่นำไปสู่พฤติกรรมและการกระทำ
- 3) เป้าหมายที่ต้องการบรรลุเรื่องนั้นๆ และเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะเกิด

ความพอใจ ดังแผนภูมิภาพแสดงการเกิดความพึงพอใจของบุคคล



ภาพที่ 2.2 การเกิด “ความพึงพอใจ” ของบุคคล

ที่มา : กุลนดา โขติมุกตะ (2538 : 34)

2.4 ทฤษฎีความพึงพอใจ

อาร์ เพชรผุด (2530 : 58-59) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจไว้ 2 ทฤษฎีดังนี้

2.4.1 ความพึงพอใจนำไปสู่การทำงาน หรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับงาน

การศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ พยายามสรุปให้เห็นว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น มีกำไรเพิ่มขึ้นความพึงพอใจอาจจะเกิดจากกำลังใจ ขวัญในการทำงาน คนที่ขวัญกำลังใจดี กำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุขและเมื่อมีความสุขก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ Herzberg และคณะได้นำเอาความพึงพอใจมาอธิบายในรูปตัวแปรการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ กับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ตัวแปรที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขององค์การ ได้แก่การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน และนโยบายขององค์การหรือนโยบายของบริษัท

ส่วนตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความภาคภูมิใจของผู้นำ

2.4.2 ผลการทำงานให้เกิดความภูมิใจ นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมาก โดยเน้นหนักลงไปว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดค้นทฤษฎีใหม่ขึ้นมาซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎีแรก คือผลการทำงานหรือผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในกลุ่มนี้ที่บุคคลสำคัญที่มีแนวคิดแบบหลักก็คือ Porter และ Lawler บุคคลทั้งสองเน้นให้เห็นว่า ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ดังที่ได้กล่าวข้างต้นได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้าคนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นผลที่ติดตามมา

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

นันทา บุรณะชนัง (2543 : 18-21) ได้สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไว้ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะองค์การต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายใต้ทฤษฎีระบบที่ว่าลักษณะขององค์การปัจจุบันเป็นระบบเปิด (Open Systems) มากกว่าระบบปิด (closed Systems) ด้วยเหตุนี้ สิ่งแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อองค์การ ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องพิจารณาและหาประโยชน์จากปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและจัดปัจจัยที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์การ

สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External environment) และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment)

สภาพแวดล้อมภายนอก สามารถแบ่งได้เป็น สภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไป (General environment) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้าง และมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติการขององค์การ เช่น ปัจจัยทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมือง กฎหมาย เป็นต้น และสภาพแวดล้อมเชิงปฏิบัติการ (Task environment) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติการ เช่น ผู้รับประโยชน์และผู้รับบริการ ความต้องการได้รับการบริการ ความพร้อมในการให้บริการ กลุ่มบุคคลผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการได้รับการบริการและความพร้อมในการให้บริการ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรขององค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวางแผน ความเข้มแข็งหรืออ่อนแอขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับทรัพยากรที่มีอยู่ ถ้าทรัพยากรดีพอก็จะราบรื่นผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและลูกค้ามีความเชื่อถือ เช่น โครงสร้างและระบบบริหารขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการประเมินจุดอ่อนภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรคจากภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ วิธีการและเทคนิคที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในวงการธุรกิจเอกชน คือ การวิเคราะห์ SWOT

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths Weaknesses Opportunities และ Threats โดยแต่ละคำมีความหมายดังนี้ (ณรงค์ หุตานวัตร และนันทยา หุตานวัตร 2542)

Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

Threats คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวิเคราะห์ SWOT คือ หัวข้อหรือประเด็น ที่ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และการระบุปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Key success factors) ของธุรกิจ เพราะสิ่งเหล่านี้ทำให้กระประเมิน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้อง การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT ใดๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจและธรรมชาติขององค์กรนั้น เช่น การวิเคราะห์ SWOT ของธุรกิจชุมชน ณรงค์และนันทยา หุตานวัตร ได้กำหนดกรอบการศึกษวิเคราะห์และสถานการณ์ภายในองค์กรที่ประกอบด้วย การกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร และกลยุทธ์การบริหารจัดการ ซึ่งจำแนกเป็นการบริหารจัดการบุคคล การบริหารจัดการการเงิน การบริหารจัดการการผลิต และการบริหารจัดการการตลาด ส่วนกรอบการศึกษวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกองค์กร คือ ลักษณะธุรกิจ

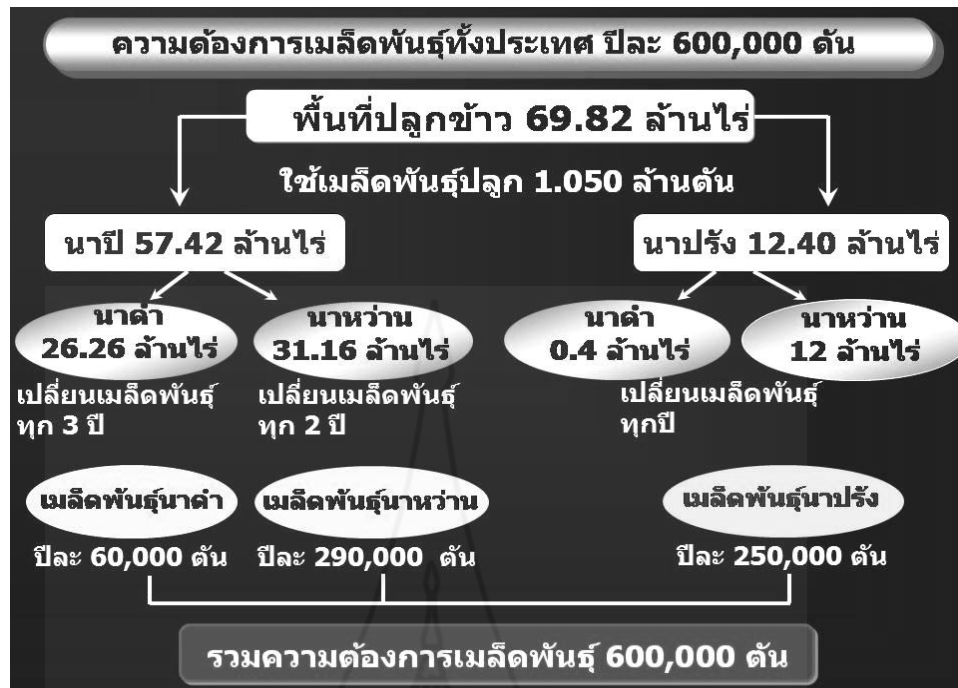
ชุมชน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ ลักษณะวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจในสังคมชนบท โครงสร้างอำนาจในสังคมชนบท การแข่งขันทางการค้า หน่วยงานพัฒนาเอกชนต่อการพัฒนา ชนบทและองค์การระหว่างประเทศต่อการพัฒนาชนบท

สร้างกลยุทธ์ทางเลือกโดยใช้ผลวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของ องค์การ โดยวิธีการที่เรียกว่า SWOT matrix คือสร้างตาราง matrix แต่ละประเภททั้งจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค แล้วจับคู่เพื่อหากลยุทธ์ ซึ่งในการจับคู่นั้นอาจใช้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส หรือ อุปสรรค เพียงข้อเดียวหรือมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ และบางข้ออาจไม่ทำให้เกิดกลยุทธ์ก็ได้ การจับคู่นี้ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในแต่ละกรณี คือ ใช้จุดแข็งภายในไปช่วงชิงโอกาสที่คาดว่าจะเกิดจาก ภายนอก (SO) ซึ่งมักเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความเติบโตโดยขยายกิจการ ใช้จุดแข็งหลักเลี้ยงหรือ ลดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (ST) ใช้โอกาสที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมาปรับปรุง จุดอ่อน (WO) ซึ่งกลยุทธ์ ที่ใช้มักเป็นการรักษาเสถียรภาพ เลือกดำเนินกิจกรรมที่กำลังดำเนินการ ไม่ขยายกิจการประเภทอื่น และลดจุดอ่อนภายใน เลี่ยงอุปสรรคภายนอก (WT) ซึ่งกลยุทธ์ที่ใช้จะ เป็นการตัดกิจกรรมบางกิจการออกไป

4. สถานการณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว

นายชัยฤทธิ์ ดำรงเกียรติ อธิบดีกรมการข้าว (2555) ได้สรุปสถานการณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ดังนี้

4.1 ความต้องการเมล็ดพันธุ์ข้าว



ภาพที่ 2.3 ความต้องการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าวทั้งประเทศใน 1 ปี

ที่มา : กรมการข้าว (2555)

4.2 แหล่งเมล็ดพันธุ์ข้าวสำหรับชาวนา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมการข้าวได้มีการสำรวจปริมาณเมล็ดพันธุ์ข้าว ของแหล่งผลิตและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวทั่วประเทศแล้วมีปริมาณทั้งสิ้น 333,350 ตัน จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 ภาครัฐโดยกรมการข้าว

- ศูนย์วิจัยข้าว 27 แห่ง ปรับปรุงพันธุ์ ผลิตเมล็ดพันธุ์คัด และพันธุ์หลัก 3,000 ตัน/ปี
- ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว 23 แห่ง ผลิตเมล็ดพันธุ์ขยาย และพันธุ์จำหน่าย 100,000 ตัน/ปี

4.2.2 องค์กรเกษตรกรและชุมชน

- สหกรณ์การเกษตรมีโรงงานปรับปรุงสภาพเมล็ดพันธุ์ 64 โรง ผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่าย 25,000 ตัน/ปี
- ศูนย์ข้าวชุมชน 877 ศูนย์ ผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่าย 55,350 ตัน/ปี

4.2.3 ภาคเอกชน ผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่าย 150,000 ตัน/ปี โดยจัดแบ่ง 3 กลุ่ม

- ดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิจัย และพัฒนาพันธุ์ รวมทั้งการผลิตและการตลาด

- ดำเนินการในด้านผลิตและการตลาด
- ดำเนินการด้านการตลาด

5. การดำเนินการศูนย์ข้าวชุมชน

5.1 การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชนและการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน

5.1.1 การพัฒนากลุ่ม กรมส่งเสริมการเกษตร (2541) ระบุว่า การพัฒนาของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถของกลุ่มที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในขณะเดียวกัน ดังนั้นการจะเข้าใจสถานการณ์ของกลุ่มในระยะหนึ่งระยะใด ต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) ผู้นำกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทชัดเจนในกลุ่มที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่เลี้ยง นักพัฒนาเป็นผู้ประสานงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำต้องสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับขั้นตอนการพัฒนากลุ่ม สถานการณ์ของกลุ่มในขณะนั้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนมาก

2) สมาชิกกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในกิจกรรมของกลุ่ม แสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มและงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม ตามความพอใจ ความสามารถ และอุทิศตนเองให้กับเป้าหมายของกลุ่ม

3) จุดมุ่งหมายของกลุ่ม คือ สิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จที่คนในกลุ่มต้องการให้เกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ จุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ดี คือ จุดมุ่งหมายที่กลุ่มสมาชิกพอใจ เชื่อมั่นว่ากลุ่มจะทำได้สำเร็จ และสอดคล้องกับแรงจูงใจของคนในการเข้าเป็นสมาชิก

4) กฎเกณฑ์ คือ เครื่องมือที่ใช้สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติตนระหว่างบุคคลในกลุ่มที่สมาชิกเข้าใจตรงกัน และถือเป็นระเบียบข้อบังคับเหมือนกัน กฎระเบียบที่ดี คือ ระเบียบข้อบังคับที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น ยอมรับ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5) กิจกรรมและแผนงาน คือ สิ่งที่สมาชิกกลุ่มกำหนดขึ้นในรูปของงานที่กลุ่มจะต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และก่อให้เกิดความพอใจในกลุ่มสมาชิก

6) การสื่อสาร คือ การติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มในทุกรูปแบบ จนเกิดความเข้าใจกันในหมู่สมาชิก

7) ผลประโยชน์ คือ สิ่งที่สมาชิกกลุ่มได้รับในรูปแบบต่างกัน และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากสิ่งที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยจะต้องมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

สมพันธ์ เตชะอธิก (2540) ได้อธิบายว่า การที่จะให้องค์กรชาวบ้านมีความเข้มแข็ง ต้องมีการพัฒนาแนวคิดและกิจกรรมในด้านต่างๆ ได้แก่

- 1) ด้านการเมือง กลุ่ม/องค์กรชุมชนต้องสามารถสร้างอำนาจการต่อรองในการแสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐและภายนอกกลุ่มได้ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วิชาการ ข้อมูลและเทคโนโลยีต่าง ๆ
- 2) ด้านเศรษฐกิจ ต้องเสริมสร้างกิจกรรมที่ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้
- 3) ด้านสังคมวัฒนธรรม ต้องสามารถนำเอาวัฒนธรรม ประเพณี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาเกาะเกี่ยวรวมตัวให้เหนียวแน่นขึ้น เช่น ประเพณีลงแขกทำนารวม
- 4) ด้านการบริหารจัดการ ต้องมีระบบบริหารจัดการกลุ่มที่ดี เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดการองค์กรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกัน มีระบบบันทึกการประชุมและระบบบัญชีที่ดีสามารถตรวจสอบได้

5.1.2 การดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร (2546 : 2-6) ได้กำหนดหลักการและบทบาท/ภารกิจ ของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน ไว้ดังนี้

1) หลักการศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน

(1) แนวคิดการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน

เมล็ดพันธุ์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการผลิตพืชและพัฒนาการเกษตรของประเทศ การเพิ่มผลผลิตต่อพื้นที่โดยใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่เหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นในสภาพปัจจุบันและอนาคต ในบรรดาเทคโนโลยีในการผลิตที่เหมาะสม เช่น การใช้พันธุ์ที่ดี ปุ๋ยเคมี ยาเคมี การเกษตรกรรมต่างๆ นั้น การเลือกใช้พันธุ์ที่ดีเป็นวิธีที่จะเพิ่มผลผลิตของเกษตรกรโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดและเหมาะสมกับสภาพของเกษตรกรไทย ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการลงทุน นอกจากนี้พันธุ์พืชที่ดียังมีผลให้คุณภาพของผลิตผลที่ดีขึ้น ทำให้เกษตรกรจำหน่ายได้ในราคาที่สูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นการวิจัยและพัฒนาพันธุ์ ตลอดจนการกระจายเมล็ดพันธุ์ที่ดีที่ได้จากการปรับปรุงพันธุ์แล้วไปสู่เกษตรกรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

(2) วัตถุประสงค์ของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน

- ก. เพื่อให้มีเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีกระจายออกไปอย่างกว้างขวาง
- ข. เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าว

(3) องค์ประกอบของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน

ก. แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่ เป็นแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพื่อใช้ในชุมชนและสาธิตเทคโนโลยีการผลิตข้าวที่ถูกต้องและเหมาะสม

ข. สถานที่ตั้งศูนย์ฯ / อุปกรณ์ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเป็นพื้นที่ที่มีบริเวณกว้างขวางพอสมควร ใช้เป็นแหล่งรวบรวมผลผลิตและกระจายพันธุ์ข้าวที่ได้จากแปลง 200 ไร่ อาจมีอุปกรณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์อย่างง่าย ๆ อาจเป็นสถานที่ทำงานของคณะกรรมการ สถานที่จัดประชุมสมาชิก หรือเป็นโรงเรียนเกษตรกร

ค. ชุมชน / เกษตรกรสมาชิก / คณะกรรมการ เป็นเจ้าของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนดำเนินงานร่วมกัน โดยจัดตั้งเป็นองค์กรที่มีคณะกรรมการทำหน้าที่บริหาร / จัดการงานพัฒนาการผลิตและการตลาดเพื่อชุมชน

ง. กองทุนการผลิต คือ เงินทุนที่ได้จากการบริหารงานผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าว รวมทั้งเก็บคืนจากเกษตรกรสมาชิกในส่วนของปัจจัยการผลิตที่ได้รับจากทางราชการหรือเงินที่ได้มาจากแหล่งอื่นๆ

2) บทบาท /ภารกิจของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน

(1) ผลิตและกระจายพันธุ์ดีไปสู่เกษตรกรเป้าหมายในชุมชน กล่าวคือ กำหนดให้แต่ละศูนย์มีขอบเขตพื้นที่เป้าหมายประมาณ 4,000 ไร่ และกรมส่งเสริมการเกษตรสนับสนุนให้เกษตรกรจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวขนาด 200 ไร่ เพื่อนำผลผลิตที่ได้ส่วนหนึ่ง (ประมาณ 20%) ปรับปรุงสภาพเป็นเมล็ดพันธุ์ดีกระจายไปในพื้นที่หรือเกษตรกรเป้าหมาย ปีละประมาณ 1,000 ไร่ ทั้งนี้ศูนย์จะต้องมีแผนกำหนดพื้นที่กระจายพันธุ์ข้าวในขอบเขตพื้นที่เป้าหมายอย่างชัดเจนในแต่ละปี

(2) ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าวแก่เกษตรกรเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร กล่าวคือ ทุกศูนย์ฯ จะต้องคัดเลือกเกษตรกร 20-25 คน เพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เน้นการฝึกปฏิบัติและพิสูจน์ทราบด้วยตนเอง ตลอดฤดูการปลูกข้าวเป็นจำนวน 8 ครั้ง ใช้เวลา 4-6 ชั่วโมง จัดโดยเกษตรกรตำบลในพื้นที่ ซึ่งได้รับการอบรมกระบวนการโรงเรียนเกษตรกรจากวิทยากรประจำจังหวัดอีกชั้นหนึ่ง เกษตรกรที่ผ่านการอบรมแต่ละครั้ง ต้องถ่ายทอดสิ่งที่ได้รับไปสู่เกษตรกรเป้าหมายต่อไป นอกจากนี้ยังจัดให้มีวันสาธิตระดับจังหวัดเพื่อให้เกษตรกรทั่วไปได้เข้าร่วมศึกษาเรียนรู้ด้วย

(3) บริหารจัดการศูนย์เพื่อเกิดความยั่งยืนและพึ่งพาตนเองได้ โดยการจัดให้มีคณะกรรมการการบริหารศูนย์ฯ เพื่อเป็นผู้แทนเกษตรกรเป้าหมายทั้งหมด ทำหน้าที่ในการวางแผนและการกระจายพันธุ์ ร่วมถ่ายทอดเทคโนโลยี ตลอดจนเก็บรวบรวมกองทุนจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการสนับสนุนของทางราชการ เพื่อซื้อเมล็ดพันธุ์และปัจจัยการผลิตที่

จำเป็นในการผลิตเมล็ดพันธุ์ดีทุกปีตลอดไป ทั้งนี้กำหนดให้มีการประชุมเพื่อพบปะหารือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอๆ

(4) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการผลิต การตลาดข้าว และสังคมชาวนา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในการถ่ายโอนอำนาจจากภาครัฐลงสู่ท้องถิ่น ซึ่งชุมชนจะเป็นแกนหลักสำคัญต่อการพัฒนาการผลิตและตลาดข้าว โดยภาครัฐจะเป็นเพียงผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ดังนั้นบทบาทหรือภารกิจนี้จึงเท่ากับเป็นการเตรียมการไว้สำหรับอนาคตอันใกล้ ศูนย์แต่ละศูนย์จะต้องมีการเชื่อมโยงกับองค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นจุดที่ภาครัฐจะนำเอาโครงการต่างๆ ลงไปดำเนินงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการผลิต การตลาดข้าว ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว

3) กลยุทธ์และวิธีการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2546 : 19-27) ได้อธิบายกลยุทธ์และวิธีการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนไว้ว่า ศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมการปลูกข้าวให้กับชาวนาในการผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวที่ดีไปสู่ชาวนาในชุมชน รวมทั้งเป็นจุดสาธิตเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าว ดำเนินการโดยชุมชนเพื่อชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งตำบล อำเภอ จังหวัด ตลอดจนศูนย์ขยายพันธุ์พืช รวมทั้งต้องมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืนถาวร มีชุมชนโดยเกษตรกรที่รวมตัวกันเป็นองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการและเป็นผู้รับผลประโยชน์ ดังนั้นศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน จึงเป็นรากฐานที่กรมส่งเสริมการเกษตรมุ่งหวังให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการผลิตข้าวของประเทศในอนาคต

ขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน ดังนี้

(1) การคัดเลือกพื้นที่และเกษตรกร

ก. พิจารณาลงในพื้นที่ตำบล อันเป็นที่ตั้งของศูนย์นำร่องฯ เป็นอันดับแรกเพื่อสนับสนุนกิจกรรมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

ข. เป็นแหล่งเพาะปลูกข้าวที่สำคัญ มีพื้นที่นาขนาดใหญ่ 3,000-4,000 ไร่ ติดต่อกัน

ค. ความเหมาะสมทางด้านพื้นที่ คือสภาพดินดีและมีน้ำดีพอสมควร

ง. ชุมชนหรือเกษตรกรต้องมีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเข้าร่วมโดยเข้าใจในหลักวิธีการและเป้าหมายของโครงการอย่างแท้จริง

จ. ตัวแทนชุมชนหรือเกษตรกร ซึ่งจะใช้พื้นที่เป็นจุดที่ตั้งศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน ควรมีบริเวณพื้นที่กว้างขวางพอที่จะเป็นสถานที่รวบรวมผลผลิตปรับปรุงสภาพและเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ ตลอดจนเป็นสถานที่จัดประชุม บริการจัดการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าวแก่เกษตรกรเป้าหมาย

(2) การจัดองค์กรเกษตรกร เกษตรกรที่จะเข้าร่วมโครงการมี 2 ส่วน คือ

ก. เกษตรกรที่เข้าร่วมจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่

จะต้องมีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น ประมาณ 10-20 คน โดยจัดตั้งเป็นองค์กร มีตำแหน่งประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการฝ่ายต่างๆ ทำหน้าที่วางแผนและดำเนินการจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ และผลิตเมล็ดพันธุ์กระจายพันธุ์ ตลอดจนดำเนินธุรกิจด้านเมล็ดพันธุ์ข้าว ภายใต้คำแนะนำของตำบล อำเภอ จังหวัด รวมทั้งศูนย์ขยายเมล็ดพันธุ์พืช

มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งข้อปฏิบัติอื่นๆ เช่น การคัดเลือกตำแหน่งต่างๆ วาระการดำรงตำแหน่ง วาระการประชุม การอนุมัติ อนุญาต การจัดซื้อ จัดจ้าง การจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ การบริการงานทั่วไป ตลอดจนการบริหารเงินกองทุนที่ได้จากการดำเนินธุรกิจเมล็ดพันธุ์และการจัดสรรประโยชน์ ทั้งนี้ ควรเปิดโอกาสให้เกษตรกรเป้าหมายที่เป็นสมาชิกและผู้นำท้องถิ่นสมาชิกเข้าร่วมด้วย

ในองค์กรข้างต้นควรเพิ่มเกษตรกรสมาชิก ผู้แทนหมู่บ้าน หรือผู้แทนกลุ่ม ผู้รับการกระจายพันธุ์ ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อมีส่วนในการพิจารณาด้านต่างๆ

ข. เกษตรกรเป้าหมายที่อยู่ในเป้าหมายพื้นที่ 4,000 ไร่ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

มีการจัดทำทะเบียนเกษตรกรเป้าหมายซึ่งร่วมกันเป็นสมาชิกให้ชัดเจน เพื่อผลผลิตด้านการกระจายเมล็ดพันธุ์จากแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ โดยแบ่งเป้าหมายกระจายพันธุ์เป็นส่วนๆ ส่วนละประมาณ 1,000 ไร่ เพื่อการกระจายพันธุ์ในช่วงเวลา 4 ปี

ควรจัดประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงเบื้องต้นในเป้าหมายกระจายพันธุ์ในปีต่อไป ว่าจะเป็นเกษตรกรในพื้นที่ 1,000 ไร่ และในส่วน 1,000 ไร่ ของปี 2 3 และ 4

ควรมีการพิจารณาวิธีการกระจายพันธุ์ข้าวร่วมกันว่าจะใช้วิธีการจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยน หากใช้วิธีการจำหน่ายจะกำหนดราคาเท่าใด

(3) การจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่

ก. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแปลงเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่ มี 2 ประการ คือ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพื่อใช้ในชุมชน กำหนดให้มีการนำผลผลิตที่ได้ร้อยละ 20 กระจายในพื้นที่เป้าหมาย (อัตราส่วน 1: 5) ดังนี้

ปีที่ 1 พื้นที่กระจายพันธุ์ดีจากแปลง 200 ไร่ จำนวน 1,000 ไร่

ปีที่ 2 พื้นที่กระจายพันธุ์ดีจากแปลง 200 ไร่ จำนวน 1,000 ไร่

ปีที่ 3 พื้นที่กระจายพันธุ์ดีจากแปลง 200 ไร่ จำนวน 1,000 ไร่

ปีที่ 4 พื้นที่กระจายพันธุ์ดีจากแปลง 200 ไร่ จำนวน 1,000 ไร่

ปีที่ 5 ผลผลิตจากแปลง 200 ไร่ จะต้องกระจายพันธุ์เริ่มต้นในพื้นที่ กระจายไปแล้วในปีที่ 1 หมุนวนใหม่ เท่ากับว่าเกษตรกรสมาชิกจะได้รับการส่งเสริมพันธุ์ข้าวใหม่ทุกๆ 4 ปี ตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ โดยแต่ละศูนย์จะต้องทำแผนการกระจายพันธุ์ข้าว

วัตถุประสงค์ที่ 2 สาธิตเทคโนโลยีข้าวที่ถูกต้อง เหมาะสมให้แก่เกษตรกรเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการโรงเรียนเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย 4,000 ไร่ อัตราส่วน 1:20 (หรือ 20 เท่า)

ข. การเลือกชนิดพันธุ์ข้าว เพื่อจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ควรเป็นการตัดสินใจของชุมชน ทั้งนี้ โดยการแนะนำของเจ้าหน้าที่ พิจารณาจากความเหมาะสมทางด้านพื้นที่และการตลาด

ค. องค์กรเกษตรกรที่จัดตั้งขึ้น รับผิดชอบในการจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่ มีส่วนร่วมในการลงทุนค่าเตรียมดิน ค่าแรงงาน ค่าสารเคมี และค่าอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการทำนาและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว

ง. เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัด อำเภอ และตำบล ต้องจัดทำแผนให้ชัดเจนเพื่อตรวจเยี่ยม ดูแล แนะนำและช่วยเหลือด้านการทำแปลงตามหลักวิชาการ และการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้องเหมาะสมไปสู่เกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย

จ. เจ้าหน้าที่ศูนย์ขยายพันธุ์พืชที่ได้รับมอบหมายเข้าดูแลและแนะนำในกระบวนการผลิตเมล็ดพันธุ์ตั้งแต่เริ่มเพาะปลูกจนกระทั่งเก็บรักษาหรือกระจายพันธุ์ ทั้งนี้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

(4) การรวบรวมผลผลิตและการทำเมล็ดพันธุ์ข้าว

ก. องค์การเกษตรกรเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าวจากแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ ที่เหมาะสม นำมาตากให้แห้ง ณ จุดที่ตั้งศูนย์ฯ โดยใช้ตาข่ายไนลอนปูพื้นรองตากหรือใช้อุปกรณ์อื่นๆ และควรจะต้องมีการทำความสะอาดเพื่อเป็นเมล็ดพันธุ์ที่ดีได้มาตรฐาน

ข. การบรรจุเมล็ดพันธุ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว จากเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ลงในภาชนะที่ศูนย์ฯ จัดหาเพิ่มเติม

(5) การกระจายพันธุ์ข้าว

ก. วิธีการกระจายพันธุ์ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การจำหน่าย การแลกเปลี่ยน การยืมไปปลูกแล้วคืนภายหลังพร้อมดอกเบี้ย ทั้งนี้ แล้วแต่ว่าศูนย์ฯ จะบริหารจัดการตามความเห็นชอบของชุมชนหรือเกษตรกรเป้าหมายผู้เป็นสมาชิก

ข. การกระจายเมล็ดพันธุ์ อาจเกิดขึ้นในระยะเวลาต่างกัน คือ

เมื่อผลิตเมล็ดพันธุ์ได้แล้ว กระจายไปสู่เกษตรกรเป้าหมายทันที กรณีนี้ภาระในการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์จะต้องเป็นของเกษตรกรผู้ซื้อเมล็ดพันธุ์ และต้องเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ไว้จนถึงฤดูกาลเพาะปลูกข้าวต่อไป

เมื่อผลิตเมล็ดพันธุ์ได้แล้ว กระจายไปสู่เกษตรกรเป้าหมายต่อเมื่อถึงฤดูกาลเพาะปลูกข้าวต่อไป กรณีนี้ภาระในการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์จะต้องเป็นของศูนย์ฯ ผู้ผลิตประเด็นสำคัญ คือ จะต้องเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ให้คงอยู่ในสภาพดีตามหลักวิชาการทุกขั้นตอน

(6) การขยายผลเทคโนโลยี

ระหว่างการจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่ ซึ่งจัดเป็นแปลงสาธิตในขณะเดียวกันต้องมีการนำเกษตรกรเป้าหมายมาศึกษาเยี่ยมชมและอาศัยกิจกรรมเสริมและการสนับสนุนอื่นๆ เช่น การอบรม การดูงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กระบวนการโรงเรียนเกษตรกรเพื่อช่วยขยายการเผยแพร่เทคโนโลยี ทั้งนี้จะต้องมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีด้วย

(7) การสนับสนุนของทางราชการ

กรมส่งเสริมการเกษตรให้การสนับสนุนเกษตรกรที่จัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ ในปีแรก ได้แก่

ก. เมล็ดพันธุ์ข้าว

ข. ปุ๋ยเคมี ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ค. เมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสดและไรโซเบียม (เฉพาะบางพื้นที่)

ง. ตาข่ายไนลอนสำหรับใช้ตากเมล็ดพันธุ์ (เฉพาะบางปี)

จ. ค่าอุปกรณ์ถ่ายทอดเทคโนโลยี

ทั้งนี้รายการที่ 5 เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีในรูปแบบของโรงเรียนเกษตรกร ส่วนปีต่อๆ ไปอาจสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าวต่อเนื่อง 2-3 ปี ตามแผนนโยบายของทางราชการขณะที่ศูนย์ฯ ต้องนำเงินกองทุนจัดหาปัจจัยการผลิตหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็นสมทบ

(8) บทบาทในการดำเนินงาน

ก. การคัดเลือกพื้นที่และเกษตรกร

ดำเนินการโดย - ชุมชน (องค์การบริหารส่วนตำบล)

- อำเภอ / ตำบล

ข. การจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่

ดำเนินการโดย - องค์การเกษตรกร

- เจ้าหน้าที่ศูนย์ขยายพันธุ์พืช

- อำเภอ / ตำบล

- จังหวัด

ค. การบริหารศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน

ดำเนินการโดย - องค์การเกษตรกร / เกษตรกรเป้าหมาย

ที่ร่วมเป็นสมาชิก

- อำเภอ / ตำบล

ง. การผลิตเมล็ดพันธุ์

ดำเนินการโดย - องค์การเกษตรกร

- เจ้าหน้าที่ศูนย์ขยายพันธุ์พืช

- อำเภอ / ตำบล

จ. การกระจายพันธุ์

ดำเนินการโดย - องค์การเกษตรกร

- อำเภอ / ตำบล

- จังหวัด

ฉ. การถ่ายทอดเทคโนโลยี

ดำเนินการโดย - วิทยากรเกษตรกร

- อำเภอ / ตำบล

- จังหวัด

ช. การติดตามนิเทศ ประเมินผล และการสนับสนุน

ดำเนินการโดย - สำนักงานเกษตรจังหวัด

- สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขต

- กรมส่งเสริมการเกษตร

5.2 ตัวชี้วัด และเกณฑ์กำหนดมาตรฐาน

จากการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนและเปลี่ยนมาเป็นศูนย์ข้าวชุมชน พบว่าการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชนไม่สามารถดำเนินการผลิตและกระจายพันธุ์ข้าวนาขายอื่นๆ ได้อย่างทั่วถึง กรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้จัดทำตัวชี้วัดและเกณฑ์กำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ในการประเมินความเข้มแข็งของศูนย์ข้าวชุมชน ในการจัดทำตัวชี้วัดและเกณฑ์กำหนดมาตรฐานนี้ตามแนวทางของกองแผนงาน กรมส่งเสริมการเกษตร (2545) ซึ่งมีแนวทางการจัดทำตัวชี้วัด และเกณฑ์กำหนดมาตรฐานดังนี้

5.2.1 แนวทางการจัดทำตัวชี้วัด

จุดมุ่งหมายในการจัดทำตัวชี้วัดของหน่วยงานย่อยนั้น นอกจากเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดแล้ว ยังต้องการให้เกิดการวัดผลการดำเนินงานและการนำผลที่ได้จากการวัดไปใช้ประโยชน์ อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของหน่วยงาน

การที่จะจัดทำตัวชี้วัดขึ้นมาได้นั้น จำเป็นต้องมีการคิด วิเคราะห์ และดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการดำเนินงานและผลสำเร็จของหน่วยงานที่แท้จริง และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และที่สำคัญเมื่อจัดทำขึ้นมาแล้วจะต้องมีผู้นำตัวชี้วัดเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ ตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานที่จัดทำขึ้นมานี้อาจจะเหมือนหรือไม่เหมือนกันก็ได้ แม้ในหน่วยงานประเภทเดียวกันก็ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิด/ความเห็นและทัศนคติของคนภายในหน่วยงาน สถานการณ์/ศักยภาพ/การบริหารภายใน และปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน หรือแม้กระทั่งความมุ่งหวังของลูกค้าของหน่วยงานก็มีผลต่อตัวชี้วัดที่จัดทำขึ้น เป็นต้น แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดมี ดังนี้

1) วิเคราะห์ พันธกิจ และลูกค้าของหน่วยงาน ขั้นตอนแรกในการจัดทำตัวชี้วัดของ หน่วยงานคือ จะต้องรู้ก่อนว่าหน่วยงานนั้นตั้งขึ้นมาโดยจุดมุ่งหมายอะไร มีงานที่จะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานในลักษณะบริการหรือลักษณะการผลิต งานต่างๆ นั้นทำไปทำไม มุ่งหวัง ให้เกิดอะไรขึ้น ใครเป็นลูกค้า ผู้ได้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายหลักของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พันธกิจและลูกค้า เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาท หน้าที่และลูกค้าของหน่วยงาน ผลจากการวิเคราะห์จะต้องสามารถเขียนพันธกิจและลูกค้าของหน่วยงาน ออกมาได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

2) กำหนดประเด็นด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ขั้นตอนนี้เป็น การวิเคราะห์ต่อจากขั้นตอนที่แล้ววัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการได้จากขั้นตอนนี้คือ สามารถกำหนดผลผลิต และผลลัพธ์ของหน่วยงานที่ชัดเจน ครบถ้วนและเป็นรูปธรรมมากพอที่จะนำไปใช้กำหนดตัวชี้วัดในขั้นตอนต่อไปได้

3) กำหนดประเด็นการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับขั้นตอนที่แล้ว แต่เนื้อหาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่เป็นเรื่องสำคัญๆ และมีผลอย่างยิ่งต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน การกำหนดประเด็นในส่วนนี้จะไม่ใช่วิธีกำหนดประเด็นที่เป็นกระบวนการ (Process) หรือกิจกรรม (Activity) ของหน่วยงานเพราะประเด็นในลักษณะนั้นไม่เหมาะสมที่จะใช้บอกผลสำเร็จของหน่วยงานในภาพรวม (แต่เหมาะสมที่จะใช้ติดตามหรือบอกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน) ในที่นี้ให้ใช้วิธีกำหนด ประเด็นที่เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor: CSF) ของหน่วยงาน

4) เลือกประเด็นที่ต้องการจัดทำตัวชี้วัด เมื่อกำหนดประเด็นด้านผลผลิตและผลลัพธ์ และด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้แล้ว จะต้องนำประเด็นเหล่านั้นมาพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดว่ามีประเด็นครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ ขาดตกบกพร่องในเรื่องอะไรบ้าง มีประเด็นใดที่ไม่สำคัญและควรจะต้องตัดออกไปบ้าง การเขียนประเด็นต่างๆ เหล่านั้นชัดเจน เป็นรูปธรรม และสื่อความหมายได้ดีเพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ประเด็นที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงาน

5) กำหนดตัวชี้วัดพร้อมคำอธิบายตัวชี้วัด เป็นการสร้างสิ่งที่จะนำมาใช้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ และ CSF ที่กำหนดขึ้น ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจะต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดและมีความเป็นรูปธรรมที่ใช้วัดได้จริง สามารถวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยงตรง และต้องเป็นที่เข้าใจกันได้โดยทั่วไป การกำหนดตัวชี้วัดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยประสบการณ์และจินตนาการมากพอสมควร ในทางปฏิบัติจึงควรรวบรวมตัวชี้วัดที่มีผู้จัดทำไว้เพื่อใช้เป็นตัวอย่าง และประยุกต์ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสิ่งที่เราต้องการวัด เทคนิคอีกประการหนึ่งในการกำหนดตัวชี้วัดก็คือ ให้ออกาสผู้ปฏิบัติงานเป็นคนกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานของตนเอง

6) การกำหนดรายละเอียดประกอบตัวชี้วัด เป็นการทำให้ตัวชี้วัดที่จัดทำขึ้นมีความสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ได้จริง และเป็นเสมือนการประเมินตัวชี้วัดนั้นๆ ด้วยว่ามี

ความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ มีข้อมูลที่จะนำมาใช้ตอบได้จริงหรือไม่ จะต้องเก็บข้อมูลด้วยวิธีไหน จากใคร มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงใด (ทั้งในด้านของเทคนิคและค่าใช้จ่าย) เป็นต้น ซึ่งในบางครั้งอาจจะต้องย้อนกลับไปพิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดใหม่ก็ได้

7) **เผยแพร่ตัวชี้วัดและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน** เพื่อเผยแพร่ตัวชี้วัดได้จัดทำขึ้นเป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานจะต้องรับรู้และมีส่วนร่วมที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจะต้องร่วมในการพัฒนาปรับปรุงตัวชี้วัดในโอกาสต่อไป ทั้งนี้หลักการสำคัญ คือ ตัวชี้วัดจะต้องเป็นที่ยอมรับและเห็นชอบร่วมกันทั้งผู้วัดและผู้ถูกวัด

นอกจากการเผยแพร่เพื่อให้เกิดความรู้ร่วมแสดงความคิดเห็น หรืออาจจะถึงขั้นที่จะต้องพิจารณาทบทวนตัวชี้วัดใหม่แล้ว ควรจะได้จัดให้มีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดที่จัดทำขึ้นด้วยเพื่อใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ (Benchmark) ที่จะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งในหลักการแล้วการกำหนดเป้าหมายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ซึ่งในหลักการแล้วการกำหนดเป้าหมายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย/แนวทาง และเป็นผู้รับผิดชอบผลการทำงานในภาพรวม แต่ในทางปฏิบัติแล้วผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงลูกค้าของหน่วยงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการยอมรับและเห็นชอบร่วมกันในทุกระดับ

5.2.2 เกณฑ์กำหนดมาตรฐานของศูนย์ข่าวชุมชน

จากแนวทางการจัดทำตัวชี้วัดดังกล่าวได้กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์จัดมาตรฐานศูนย์ข่าวชุมชนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศูนย์ โดยวัดจากความสำเร็จไว้ 7 ประเด็น ดังที่กรมส่งเสริมการเกษตร (2545) กล่าวไว้ได้แก่

- 1) การเตรียมการ
- 2) การจัดทำแปลงพันธุ์ 200 ไร่
- 3) การกระจายพันธุ์
- 4) การสาธิตและถ่ายทอดเทคโนโลยี
- 5) องค์การบริหารและชุมชน
- 6) กองทุนหมุนเวียน
- 7) การตลาดและอื่นๆ

ประเด็นต่างๆ ทั้ง 7 ประเด็น มีคะแนนเต็มรวมกันเป็น 100 คะแนน แล้วนำมาเป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐานศูนย์ไว้ 4 ระดับ ได้แก่

- คะแนน 90	ระดับดีมาก
- คะแนน 80-89	ระดับดี
- คะแนน 60-79	ระดับปานกลาง
- คะแนน < 60	ระดับต้องปรับปรุง

6. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการปลูกข้าวของอำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ได้สรุปสภาพเศรษฐกิจและสังคมของอ.มโนรมย์ไว้ดังนี้

6.1 สภาพทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

6.1.1 ด้านการเกษตร

มีพืชเศรษฐกิจที่ปลูกกันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ข้าว และไม้ผล โดย อำเภอมโนรมย์มีพื้นที่ปลูกข้าว จำนวนประมาณ 97,870 ไร่ ผลผลิตเฉลี่ย 750 กก./ไร่ นอกจากการทำนาแล้วยังทำสวนผลไม้ ส่วนใหญ่จะปลูกกันบริเวณด้านทิศตะวันตก ซึ่งมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน และบริเวณที่คลองส่งน้ำของกรมชลประทานส่งน้ำเข้าไปถึง ส่วนพื้นที่ด้านทิศตะวันออก ที่มีสภาพค่อนข้างแห้งแล้ง ราษฎรจะนิยมเลี้ยงสัตว์ และปลูกพืชไร่ที่ใช้น้ำน้อย เช่น อ้อย ข้าวโพด ข้าวฟ่าง ถั่วเขียว ถั่วลิสง พืชหลักที่นิยมปลูกนอกจากข้าว ก็มีประเภทพืชสวนครัวและทำสวนผลไม้ ได้แก่ ส้มโอ มะม่วง มะนาว กระท้อน ฯ โดยเฉพาะส้มโอของอำเภอมโนรมย์ เป็นส้มโอที่มีคุณภาพ มีรสหวานเป็นที่ต้องการของตลาด อำเภอมโนรมย์ จึงนับเป็นแหล่งผลิตส้มโอขาวแตงกวาที่มีชื่อเสียงของจังหวัดชัยนาท

6.1.2 ด้านอุตสาหกรรม

มีโรงงานที่ได้รับใบอนุญาตดำเนินการและประกอบกิจการ จำนวน 45 แห่ง อำเภอมโนรมย์ มีประชากรอยู่ในวัยแรงงาน (อายุระหว่าง 18-50 ปี) จำนวนร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมด การใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ แต่แนวโน้มของแรงงานภาคเกษตรกรรมจะมีไม่เพียงพอ เนื่องจากมีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างจังหวัดมากขึ้น

6.1.3 การพาณิชย์และบริการ

มีสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง ธนาคาร จำนวน 4 แห่ง สหกรณ์ จำนวน 1 แห่ง คือ สหกรณ์การเกษตรอำเภอมนรมย์

6.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

6.2.1 โรงเรียน จำนวน 25 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีจังหวัดชัยนาท 1 แห่ง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน 19 แห่ง ห้องสมุดประชาชนอำเภอ 1 แห่ง การศึกษาอื่นๆ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม 1 แห่ง

6.2.2 วัด จำนวน 31 แห่ง สำนักสงฆ์ 2 แห่ง

6.2.3 โรงพยาบาล ขนาด 30 เตียง จำนวน 1 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน 7 แห่ง

6.2.4 สถานที่ท่องเที่ยวทางน้ำ ได้แก่การล่องเรือชมทัศนียภาพบริเวณสองฝั่งของแม่น้ำเจ้าพระยา จากบริเวณเหนือเขื่อนเจ้าพระยาลงมาตามสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาซึ่งมีทิวทัศน์ที่สวยงาม มีการบรรจบกันของแม่น้ำสองสี ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา และแม่น้ำท่าจีน ตรงบริเวณเขื่อนขันธ์ข้ามฝากหน้าตลาดมนรมย์ ไปยังฝั่งจังหวัดอุทัยธานี นอกจากนี้ยังมีเกาะกลางแม่น้ำ ได้แก่ เกาะตาลัด เกาะหัวदान เกาะบางตาเหล็ก และ มีบึงน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาปรับปรุงให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ รวมถึงเป็นแหล่ง เพาะพันธุ์สัตว์น้ำขนาดใหญ่ ได้แก่ บึงสำเภ บึงหางแขยง และบึงทับปลา เป็นต้น

6.3 การปลูกข้าวของอำเภอมนรมย์ จังหวัดชัยนาท

เกษตรกรอำเภอมนรมย์สามารถทำนาได้ 3 ครั้งต่อปี มีการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมี กำจัดวัชพืชและศัตรูพืช เครื่องยนต์ เช่น รถไถขนาดเล็ก เครื่องสูบน้ำ รถเกี่ยวข้าว เข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลิต วิธีการทำนาเป็นแบบหว่านน้ำตามที่ประหยัดเวลาและแรงงาน พันธุ์ข้าวที่ใช้ เช่น พันธุ์ข้าว กข 31 พันธุ์ข้าว กข 41 พันธุ์ข้าว กข 47 พันธุ์ข้าวสุพรรณบุรี 1 พันธุ์ข้าวปทุมธานี และ พันธุ์ข้าวชัยนาท 1 ระยะเวลาให้ผลผลิต 110-120 วัน ผลผลิตที่ได้ทุกครัวเรือนนำไปขายให้ตลาดกลางและทำข้าว และซื้อข้าวสารจากตลาดนัดหรือรถขายข้าวมาบริโภคภายในครัวเรือน นอกจากนี้ บางครัวเรือนยังทำนาแบบลุ่มตอซึ่งอีกด้วย รายได้จากการทำนาจะถูกนำไปจ่ายในด้านต้นทุนการผลิต ที่เหลือจะนำไปซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าและฝากธนาคาร ขณะนี้คนวัยแรงงานรุ่นพ่อแม่ทำนาปลูกผัก คนรุ่นลูกหลานส่วนใหญ่จะทำงานในภาคอุตสาหกรรม เช่น ช่างรับเหมาก่อสร้าง รับจ้างทั่วไป ลูกจ้างอยู่ซ่อมรถ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

7. การก่อตั้งและพัฒนาการของศูนย์ข้าวชุมชนอำเภอโนนหมกมณี จังหวัดชัยนาท

7.1 ศูนย์ข้าวชุมชนตำบลท่าฉนวน

ศูนย์ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลท่าฉนวน จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2547 มีสมาชิกแรกเข้า 49 ราย โดยได้รับงบประมาณจากโครงการส่งเสริมอาชีพของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลท่าฉนวนจำนวน 50,000 บาท ผลปรากฏว่าเงินทุนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานจึงได้มีการระดมการถือหุ้น ศูนย์ได้ระดมการถือหุ้นเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนครั้งแรกจำนวน 130 หุ้นๆละ 100 บาท เป็นเงิน 13,000 บาท และยังเปิดการถือหุ้นต่อไปจนกว่าจะมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน สนับสนุนงบประมาณเป็นเงินกู้ยืมจำนวน 2 ครั้ง 100,000 บาท และ 200,000 บาท ตามลำดับ ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด 99 ราย คืนเงินที่กู้ยืมจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวนครบทั้งหมดแล้ว มีเงินกองทุนที่เป็นเงินสดในบัญชีจำนวน 208,773 บาท

การปันผลจากการดำเนินธุรกิจในการจำหน่ายพันธุ์ข้าว ซึ่งจะนำผลกำไรสุทธิของการดำเนินธุรกิจมาปันผลปีละ 1 ครั้ง ดังรายละเอียดดังนี้

1. ปันผลตามหุ้น	20%
2. เหลือคืน	20%
3. เข้าเป็นกองทุนดำเนินงาน	40%
4. ศึกษาดูงาน	10%
5. ค่าตอบแทนคณะกรรมการ	10%

7.2 ศูนย์ข้าวชุมชนบ้านหัวหว้า

ศูนย์ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านหัวหว้า จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2553 มีสมาชิกแรกเข้า 20 ราย มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการภายในศูนย์ฯ ได้รับการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าวจากศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวชัยนาทจำนวน 4 ตัน แต่น้ำท่วมเสียหายทั้งหมด ต่อมาในปี 2554 และ 2555 ได้รับการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์อีกปีละ 4 ตัน และมีสมาชิกเพิ่มเป็น 22 ราย ในปี 2556 ได้รับการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ 2.5 ตัน เมื่อสมาชิกรับเมล็ดพันธุ์ไปผลิตเป็นเมล็ดพันธุ์กระจายสู่ชุมชนก็จะคืนเมล็ดพันธุ์ในส่วนที่ขี้มไปให้กับศูนย์ข้าวในรูปแบบของเงิน เพื่อให้ศูนย์ข้าวนำไปซื้อเมล็ดพันธุ์ให้กับสมาชิกในรอบต่อไป ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 20 ราย มีเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่ม 21,000 บาท ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว กข 31

7.3 ศูนย์ข้าวชุมชนบ้านหนองม่วง

ศูนย์ข้าวชุมชนบ้านหนองม่วง จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2550 มีสมาชิกแรกเข้า 20 ราย มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการภายในศูนย์ฯ ได้รับการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าวจาก ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวชัยนาทปีละ 4 ตัน เมื่อสมาชิกนำเมล็ดพันธุ์ไปผลิตเป็นเมล็ดพันธุ์กระจายสู่ ชุมชนก็จะคืนเมล็ดพันธุ์ในส่วนที่ยืมไปให้กับศูนย์ข้าวในรูปของเงิน เพื่อให้ศูนย์ข้าวนำไปซื้อเมล็ด พันธุ์ให้กับสมาชิกในรอบต่อไป นอกจากนี้ศูนย์ข้าวยังมีบริการจำหน่ายปุ๋ยในราคาถูกให้กับสมาชิก ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 60 ราย มีเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มค่าเมล็ดพันธุ์ 300,000 บาท ค่า ปุ๋ย 300,000 บาท ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว กข 31

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 สังคมและเศรษฐกิจ สัจจา บรรจงศิริ (2552: 271) ศึกษารูปแบบการพัฒนาศูนย์ ข้าวชุมชนพบว่า สภาพสังคมและเศรษฐกิจของสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนทั้ง 9 แห่ง สมาชิกส่วนใหญ่ (เกินร้อยละ 50) เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 47.2 ปี ส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แรงงานเฉลี่ยต่อ ครัวเรือน 2-3 คน สมาชิกไม่มีตำแหน่งในชุมชนและในองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากเป็น สมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนแล้วยังเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ อาชีพเสริม ได้แก่ การเกษตรอื่นๆ และรับจ้าง พื้นที่ปลูกข้าวมีทั้งที่เป็นของตนเองและที่เช่า มีการกู้เงินจากแหล่งต่างๆ เมล็ดพันธุ์ที่ผลิตได้ จำหน่ายให้กับเกษตรกรและเอกชนในราคา 9-11 บาทต่อกิโลกรัม

ศรทวรรณรัตน์ แทนสุวรรณ (2553: 90) ศึกษาการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน : กรณีศึกษาบ้านป่าระกำ อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนบ้าน ป่าระกำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 32-70 ปี เฉลี่ยมีอายุ 45 ปี ส่วนใหญ่จบประถมศึกษาปีที่ 4 รายได้หลักจากการทำนา รายได้เสริมจากการปลูกพืชชนิดอื่น สมาชิกบางส่วนมีตำแหน่งใน ชุมชนคือ ผู้ใหญ่บ้าน และกรรมการหมู่บ้าน นอกจากเป็นสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนแล้ว ยังเป็นสมาชิก กลุ่มต่างๆ พื้นที่ปลูกข้าวเฉลี่ย 32.5 ไร่/ครัวเรือน แรงงานในครัวเรือนเฉลี่ย 3 คน อาชีพเสริม ได้แก่ ค้าขาย รับจ้าง และธุรกิจส่วนตัว ทำนาปีละ 2 ครั้ง มีการทำนาดำและนาหว่าน

นภาพร เวชกามา (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของสมาชิกต่อการ ดำเนินงานกลุ่มเกษตรกรทำนาโนไต้ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า สมาชิกกลุ่มฯ เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.5 อายุเฉลี่ย 55.6 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 5.3 คน จำนวนแรงงานในครัวเรือนเฉลี่ย 2.6 คน ร้อยละ 93.7 มีอาชีพหลักคือทำนา และเลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพรอง ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม เฉลี่ย 12.6 ปี มีพื้นที่ถือครองทั้งหมด เฉลี่ย 19.9 ไร่

เป็นพื้นที่นาเฉลี่ย 17.1 ไร่ มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อปี 83,611.37 บาท โดยเป็นรายได้จากการทำนาเฉลี่ย 35,336.01 บาท และมีหนี้สินเฉลี่ย 43,945.45 บาท

8.2 การดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน ทิชากร บุญเกิด (2552: 92-95) ศึกษาการดำเนินงานศูนย์ข้าวชุมชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ข้าวชุมชนในระดับมาก โดยทราบวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ รวมทั้งบทบาทหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุน และการดำเนินงานศูนย์ฯ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการ ศูนย์ข้าวชุมชนมีการประชุมและจัดบันทึกการประชุมเฉลี่ย 2.24 ครั้ง มีที่ตั้งถาวรแต่ไม่มีสถานที่เก็บรวบรวมพันธุ์ข้าว ประมาณครึ่งหนึ่งไม่มีแผนการดำเนินงาน และพื้นที่แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์มีความเหมาะสม ด้านการจัดทำแปลงพันธุ์ มีการควบคุมคุณภาพการผลิตโดยการตัดพันธุ์ปนเฉลี่ย 2.95 ครั้ง แต่มีเพียงเล็กน้อยที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพด้านการกระจายพันธุ์ มีการกำหนดเป้าหมาย (แผน) แต่กระจายพันธุ์ได้น้อยกว่าเดิมและไม่เพียงพอ กับความต้องการ ด้านการสาธิตและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีจัดการเรียนรู้โดยได้รับการถ่ายทอดความรู้จากเจ้าหน้าที่รัฐ ด้านองค์การบริหารและชุมชน มีการบริหารงานตามหลักเกณฑ์การบริหารงานศูนย์ข้าวชุมชน ด้านกองทุนหมุนเวียน ศูนย์ข้าวชุมชนมีเงินกองทุนหมุนเวียนเฉลี่ย 123,904.09 บาท และใช้ประโยชน์จากเงินกองทุนโดยการให้กู้ยืม มีเพียงหนึ่งในสี่นำไปซื้อเมล็ดพันธุ์ ส่วนด้านการตลาดและอื่นๆ มีแผนการจำหน่ายและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ด้วยเงินสด ส่วนใหญ่มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศรชวรรณศิริ แท่นสุวรรณ (2553: 90-91) การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน : กรณีศึกษาบ้านป่าระกำ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน ไม่มีการเลือกตั้งคณะกรรมการกลุ่ม การบริหารกลุ่มไม่มีระบบ ด้านแปลงพันธุ์พบว่า พื้นที่แปลงพันธุ์ของสมาชิกอยู่ใกล้กันเหมาะสม ทางด้านการจัดการแปลงนา มีการเตรียมดิน มีการตากเมล็ดพันธุ์มีการตัดพันธุ์ปนอย่างต่อเนื่อง ด้านการกระจายพันธุ์ การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อใช้เฉพาะในตำบลยังไม่มีกระจายไปสู่ชุมชนภายนอก ด้านการเรียนรู้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่ม และ ไม่มีการจัดสรรทุนเพื่อการเรียนรู้ ด้านการตลาด ไม่มีการจำหน่ายเมล็ดพันธุ์โดยกลุ่ม มีถุงบรรจุเมล็ดพันธุ์และมีวิธีการเก็บรักษา แต่ไม่มีการวางแผนการจำหน่าย และด้านการบริหารกองทุนมีการบริหารค่อนข้างเป็นระบบและมีการตรวจสอบในการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน

สัจจา บรรจงศิริ (2552: บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่า การบริหารกลุ่มโดยคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง มีกฎระเบียบข้อบังคับกลุ่ม มีคณะกรรมการบริหารกองทุน มีการระดมทุนจากสมาชิก มีการผลิตเมล็ดพันธุ์และกระจายพันธุ์ แหล่งเมล็ดพันธุ์ที่

นำมาขยายมาจากหลายแหล่ง ศูนย์ข้าวชุมชนที่ผลิตเมล็ดพันธุ์ มีการตัดพันธุ์ปน 3-5 ครั้ง แต่การตรวจสอบรับรองแปลงพันธุ์และตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์โดยศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวมีเพียง 3 แห่ง มีการจัดการเรียนรู้การผลิตเมล็ดพันธุ์และวิธีการปลูกข้าวในรูปของโรงเรียนเกษตรกรและในรูปแบบอื่น

นภาพร เวชกามา (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของสมาชิกต่อการดำเนินงานกลุ่มเกษตรกรทำนาโนใต้ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า สมาชิกกลุ่มฯ มีความต้องการต่อการดำเนินงานกลุ่มระดับมากในเรื่อง การจัดประชุมกลุ่ม ปีละ 1-2 ครั้ง ในเดือนมกราคมหรือมีนาคม การรับทราบแผนปฏิบัติงานประจำปีของกลุ่ม การคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่ม รายงานการตรวจสอบทุนและหุ้นของสมาชิก นางและลานตากในการเก็บและรับฝากผลผลิตของสมาชิก การสนับสนุนเงินทุนและจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การจัดหารถแทรกเตอร์ เครื่องสูบน้ำและเครื่องสีข้าวมาบริการให้เช่าในราคาที่เป็นธรรม ยานพาหนะเพื่อขนส่งผลผลิตของสมาชิก

8.3 การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน จิรศักดิ์ เสริมแสง (2552: บทคัดย่อ) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน ตำบลไผ่ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า กลยุทธ์และมาตรการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน ประกอบด้วย (1) โครงการพัฒนาบุคลากรและสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนให้มีความรู้ในการผลิตเมล็ดพันธุ์ที่ดี (2) โครงการขยายพื้นที่แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ให้ได้ปีละ 200 ไร่ เป็นระยะเวลา 4 ปี และ (3) โครงการระดมทุนจากการหักค่าหุ้นเพิ่มขึ้นเพื่อการพัฒนาศูนย์ให้ยั่งยืน

สัจจา บรรจงศิริ (2552: 272) รูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่า รูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชนประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและจัดทำองค์ประกอบตัวชี้วัดความเข้มแข็งของศูนย์ข้าวชุมชน 2) การประเมินความเข้มแข็งศูนย์ข้าวชุมชนก่อนการพัฒนา 3) การจัดทำยุทธศาสตร์ (แนวทางในการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน) 4) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน 6) การติดตามการดำเนินงานพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน และ 7) การประเมินความเข้มแข็งศูนย์ข้าวชุมชนหลังการพัฒนา

สัจจา บรรจงศิริ และคณะ (2549: 197-202) การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่า รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน มี 8 ขั้นตอน เริ่มจากการสำรวจพื้นที่ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด การประเมินศูนย์ข้าวชุมชนก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนา การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การติดตามผลการดำเนินงานและการประเมินผลภายหลังการพัฒนา ซึ่งผลการดำเนินการพัฒนาพบว่าทุกศูนย์ข้าวชุมชนมีการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์

ข้าวชุมชนให้ยั่งยืน ควรมีการส่งเสริมทั้งในระดับนโยบายระดับหน่วยงาน และระดับท้องถิ่น ดังนี้

- 1) ระดับนโยบายควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ชัดเจน ได้แก่ ด้านการผลิตเมล็ดพันธุ์ ด้านการเรียนรู้ ด้านการตลาด ด้านสินเชื่อ ด้านเครือข่าย ด้านการใช้เมล็ดพันธุ์คุณภาพดี ด้านการขยายการจัดตั้งศูนย์ ด้านการประกวดศูนย์ และด้านชลประทาน
- 2) ระดับหน่วยงานควรมีการดำเนินการส่งเสริมในด้านเทคนิคและความรู้ ได้แก่ การทำนาแปลงรวม การจัดการความรู้ให้กับศูนย์ การจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน การให้ความรู้เรื่องการบริหารและการผลิตเมล็ดพันธุ์ การสรุปและถอดบทเรียน การประมวลความรู้ที่ได้จากการดำเนินงาน และ
- 3) ท้องถิ่น ควรให้การสนับสนุนในด้านการเงิน งบประมาณและการดำเนินงาน

8.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน ศรสุวรรณคีรีฯ แท่นสุวรรณ (2553: 93-95) การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน : กรณีศึกษาบ้านป่าระกำ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตัวสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชน กรรมการของศูนย์ข้าวชุมชน และระบบการบริหารงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ น้ำ ศัตรูพืช ปัจจัยการผลิต/เครื่องจักร/เครื่องทุ่นแรง หน่วยงานสนับสนุน และการเมืองท้องถิ่น นอกจากนั้น

ทรง อ่อนสี (2540: 63) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนากลุ่มเกษตรกรทำนาในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนากลุ่มเกษตรกรทำนา ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม การปลูกพืชอื่นหลังการทำนา ผลผลิตข้าวต่อไร่ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มเกษตรกร การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม และการสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

8.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน สำเริง บุญคำ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกรทำนาศรีสว่าง ตำบลศรีสว่าง อำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกร ด้านบุคลากร สมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กลุ่มกำหนดไว้ ด้านเงินทุน กลุ่มขาดทุนที่จะรับซื้อข้าวเปลือกและปุ๋ยเคมี ทำให้ไม่สามารถบริการให้แก่สมาชิกได้ทั่วถึง ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ กลุ่มขาดรถยนต์บรรทุกและรถดักข้าว ด้านการจัดการ กลุ่มไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามโครงการที่กำหนดไว้ เช่น ไม่สามารถจัดหาวัสดุการเกษตรได้ตามต้องการ รวมทั้งขาดแหล่งเครดิตเงินกู้ในการประกอบอาชีพของสมาชิก สำหรับการแก้ไขปัญหา กลุ่มเกษตรกรได้จัดเวทีประชุม ปรึกษาหารือระหว่างสมาชิก คณะกรรมการและที่ปรึกษาและได้เชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำช่วยเหลือจากผลการดำเนินการ ทำให้กลุ่มเกษตรกรสามารถแก้ไขปัญหาได้และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน ซึ่งผู้วิจัยนำไปกำหนดกรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้

1. สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของสมาชิกศูนย์ฯ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนแรงงานในครัวเรือน และรายรับ-รายจ่ายจากการประกอบอาชีพ
2. การดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน ได้แก่ การบริหารกลุ่ม การตลาด การทำแปลงขยายพันธุ์ การกระจายพันธุ์ และการเรียนรู้
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน
4. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

