

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการและสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชน ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมืองกาญจนบุรี ศูนย์ข้าวชุมชน ตำบลดอนเจดีย์ อำเภอพนมทวน และศูนย์ข้าวชุมชน ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
4. การดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน
5. บริบทของจังหวัดกาญจนบุรี และการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

1.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่ การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ

นิตยา สุภาภรณ์ (2552, น.4) การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านรายได้ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

อุบลวรรณ ภวกันันท์และคณะ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า การรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับรู้ความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง ข้อมูลจะอยู่ในรูป 7 ของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับรู้ความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ สัมผัส ฯลฯ ข้อมูลเร้าอวัยวะรับรู้ความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้ เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึก เช่น มองเห็น ได้ยิน นั่นคือการรับรู้จึงเป็นขบวนการรับรู้

สังคม สุภรัตนกุล (2546, น.25) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในบุคคลภายหลังได้รับสิ่งเร้า ที่ผ่านประสาทสัมผัสเข้ามาแล้วเกิดการเลือก การจัดระบบ กระบวนการแปลความหมายให้คุณค่าโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์เดิมแปลความหมายจนเกิดความเข้าใจต่อสิ่งนั้นด้วยความรู้สึกของตนเอง แล้วตอบสนองด้วยการปฏิบัติ

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548, น.121) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการซึ่งแต่ละคนคัดสรร (Select) จัดระเบียบ (Organization) ตีความหมาย (Interpret) สิ่งที่มากระตุ้น เพื่อให้เกิดภาพในสมองที่มีความหมายและสอดคล้องกันเกี่ยวกับโลกที่บุคคลนั้น สามารถสัมผัสได้ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประมวลผลข้อมูลของสมองซึ่งเริ่มจากการสัมผัสและตามด้วยความใส่ใจ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000 อ้างถึงใน เพ็ญผล โสภณ 2550, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทั้งหมดซึ่งบุคคลได้รับ รวบรวม การจัดระบบ และตีความสารสนเทศนั้นจากสิ่งแวดล้อมของภายในของบุคคลนั้น

Mowen and Minor (1998 อ้างถึงใน พรธณ วดี ขำจริง 2552, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้น และทำความเข้าใจความหมาย และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในขั้นเปิดรับ (Exposure Stage) ผู้บริโภคจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัสในขั้นตั้งใจรับ (Attention Stage) ผู้บริโภคจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และขั้นสุดท้าย คือ ขั้นเข้าใจความหมาย (Comprehension Stage) ของผู้บริโภค

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น.6 อ้างถึงใน นฤนารถ ภัคพงศ์โยธิน 2558, น.13) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น (Stimuli) หรือข้อมูลที่เราได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลมีการเลือกรวบรวม จัดระบบ และแปลผลสิ่งที่รับรู้ออกมา โดยใช้ระบบประสาททั้ง 5 ในการรับรู้ข้อมูลและแสดงออกมา

1.2 ความสำคัญของการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2544) กล่าวว่า ความสำคัญของการรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยการรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ในทำนองเดียวกัน การเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากความรู้พื้นฐานเดิมจะช่วยแปลความหมายให้ทราบว่าคืออะไร

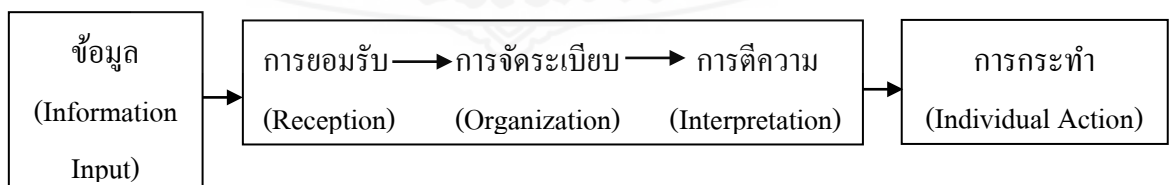
2. การรับรู้มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิด ความรู้สึก เกิดอารมณ์ พัฒนาเป็นเจตคติ แล้วพัฒนาสู่องค์ความรู้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรับรู้มีความสำคัญ โดยเมื่อบุคคลได้รับการรับรู้แล้ว จะทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งการเรียนรู้ใหม่ ๆ จะพัฒนานำไปสู่องค์ความรู้ด้านต่าง ๆ โดยจะเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

1.3 กระบวนการรับรู้

กระบวนการของการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างเรื่อง ความเข้าใจ การคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision making) มีผู้กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ (Perception Process) ตามหลักวิชาการ ดังนี้

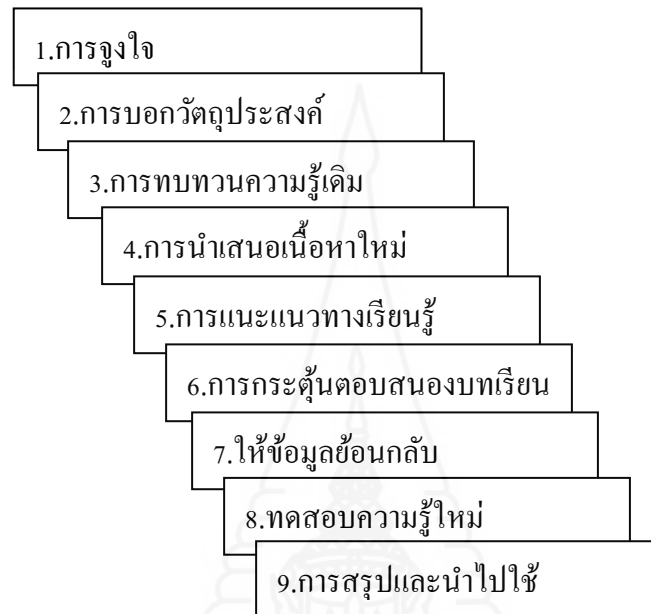
สกาวิรัตน์ อินทสมบัติ (2543, น.10) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการรับรู้เป็น กระบวนการทางจิตวิทยาเบื้องต้นในการตีความสิ่งเร้าที่ได้สัมผัสต่าง ๆ เพื่อสร้างสมประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่จะมีการรับรู้ที่เหมือนกับบุคคลอื่น เพราะเมื่อบุคคลอื่นได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งรับรู้ก็จะประมวลสิ่งรับรู้นั้น เป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะของตัวเอง ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้

ที่มา: สกาวิรัตน์ อินทสมบัติ (2543, น.10)

สกาเวลรัตน์ อินทสมิต (2543, น.11) ได้ให้ความหมายว่า ต้องมีองค์ประกอบและลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมจึงเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ในบุคคล ซึ่งได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ (Robert M.Gagne) ซึ่งมีกระบวนการรับรู้ 9 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการรับรู้

ที่มา: สกาเวลรัตน์ อินทสมิต (2543, น.11)

1. การจูงใจ (Gain Attention) ก่อนที่จะเริ่มเรียนรู้ต้องมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น และมีส่วนร่วม โดยการจูงใจอาจจะใช้สื่อที่สร้างขึ้นหรือใช้สิ่งที่น่าสนใจเพื่อทำให้งิจกรรมที่เรียนรู้อยู่สำเร็จลุล่วงไปได้

2. การบอกวัตถุประสงค์ (Specify Objectives) เป็นการแจ้งวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า และทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในสิ่งที่จะศึกษา และมีความรู้ความสามารถตรงตามจุดประสงค์ของบทเรียนที่ได้กำหนดไว้

3. การทบทวนความรู้เดิม (Activate Prior Knowledge) เมื่อผู้เรียนได้ศึกษาเรื่องที่เรียนไปแล้ว การทบทวนความรู้เดิมช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การนำเสนอเนื้อหาใหม่ (Present New Information) เมื่อผู้เรียนได้เรียนและทบทวนความรู้เดิมแล้วการนำเสนอเนื้อหาใหม่ในรูปแบบข้อความ รูปภาพ เสียง หรือวีดิทัศน์จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ใหม่ ๆ และเข้าใจเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น

5. การแนะแนวทางเรียนรู้ (Guide Learning) เป็นการที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ผสมผสานกับความรู้เก่าที่เคยได้เรียนไปแล้ว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

6. การกระตุ้นตอบสนองบทเรียน (Elicit Response) เป็นการที่ผู้เรียน มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ได้ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยตรง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ศึกษามา

7. ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide Feedback) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ถูกต้องเพียงไร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อไป

8. การทดสอบความรู้ใหม่ (Assess Performance) เป็นขั้นตอนการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียนทำให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจที่ผู้เรียนมีต่อเนื้อหาในบทเรียนนั้น ๆ และเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปประยุกต์กับงานที่ปฏิบัติได้

9. การสรุปและนำไปใช้ (Enhancing retention and Transfer) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนต้องทำการสรุปและนำไปใช้ โดยผู้เรียนต้องทบทวนความรู้ เนื้อหา ของตนเองหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว ในขณะเดียวกันบทเรียนต้องชี้แนะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องหรือให้ข้อมูลอ้างอิงเพิ่มเติม เพื่อแนะแนวทางในการศึกษาต่อหรือนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นต่อไป

บันทึก เฟอร์วั้นะ (2548) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ แบ่งออกได้ ดังนี้ กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive process) ที่ประกอบด้วย สิ่งเร้า (stimuli) ซึ่งอยู่ในสิ่งแวดล้อมของการดำเนินชีวิต กระบวนการรับรู้ (Perceptions Process) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกต เลือกรับ และแปลความหมาย และก่อให้เกิดการตอบสนอง (Response) โดยมีทัศนคติ ความรู้สึก แรงจูงใจ พฤติกรรม เหล่านี้ เป็นต้น

การเลือกรับรู้ (Perceptual selection) เมื่อบุคคลเปิดรับต่อสิ่งเร้าและตั้งใจรับต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบแล้ว บุคคลจะเลือกสรรเฉพาะสิ่งเร้าที่ตรงกับความต้องการ และทัศนคติของตนเท่านั้น ในแต่ละกรณีดังกล่าว บุคคลจะเลือกเปิดรับต่อสิ่งเร้าโดยอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยาของตนเองเป็นหลักและด้วยเหตุที่สิ่งเร้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งการโฆษณาประชาสัมพันธ์มีอยู่มากมายหลายรูปแบบกระบวนการเลือกรับรู้จึงแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเปิดรับ การตั้งใจรับและการเลือกรับรู้รายละเอียด

1. การเปิดรับ (Exposure) การเปิดรับเกิดขึ้นเมื่อประสาทสัมผัส ของบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทำให้เกิดความรู้สึก เช่น การได้เห็น การได้ยิน การได้ฟัง และการได้กลิ่น

เป็นต้น การเปิดรับอาจเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลให้ความสนใจต่อสิ่งเร้านั้นหรือไม่ บุคคลจะเลือกเฉพาะสิ่งเร้าที่สนใจและจะหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับสิ่งเร้าที่ไม่สำคัญและไม่น่าสนใจ

2. การตั้งใจรับ (Attention) การตั้งใจรับเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอันเป็นกิจกรรมทางจิตใจ (Mental activity)

3. การเลือกรับรู้ (Selective perception) บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าที่มากกระทบจะไม่รับรู้ทุกอย่างเนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความต้องการ ทักษะ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน การเลือกรับรู้ หมายความว่าบุคคล 2 คน อาจรับรู้โฆษณาแตกต่างกันคนหนึ่งอาจเชื่อตามที่กล่าวอ้าง แต่อีกคนหนึ่งอาจพิจารณา การกล่าวอ้างนั้นว่าไม่เป็นความจริง การเลือกรับรู้ของบุคคล เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนในกระบวนการรับรู้ นั่น คือ การเลือกเปิดรับ (selective exposure) เกิดขึ้นเพราะความเชื่อของบุคคลเป็นตัวชักจูงให้บุคคลเลือกสิ่งที่จะฟังหรือสิ่งที่จะอ่าน การเลือกจัดองค์ประกอบ (selective organization) เกิดขึ้น เพราะบุคคลจัดข้อมูลสอดคล้องตามความเชื่อของเขา รวมทั้งการเลือกแปลความหมาย (selective interpretation) เกิดขึ้นเพื่อว่าสิ่งที่รับรู้มานั้นจะได้สอดคล้องกับความเชื่อและทัศนคติของตนที่มีอยู่เดิม

สรุปกระบวนการรับรู้ดังกล่าว เป็นความคาบเกี่ยวระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม ซึ่งอธิบายลำดับการเกิดขึ้นของการรับรู้ ได้ว่าเกิดสิ่งเร้ามาเร้าประสาทสัมผัส ทำให้เกิดอาการสัมผัส และเกิดการแปลสัมผัส และมีเจตนาที่จะแปลนั้น โดยอาศัยประสบการณ์ดั้งเดิม การแปลความหมายจากการสัมผัสตรงนี้เอง ที่ทำให้เกิดการรับรู้ขึ้น ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ดังภาพข้างต้น กล่าวคือ เมื่ออวัยวะรับสัมผัสจากสิ่งเร้าแล้วส่งไปที่สมองทำให้เกิดการจำ การเข้าใจ การรับรู้ สมองจึงสั่งคำสั่งไปยังอวัยวะให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองพฤติกรรมที่เกิด เนื่องจากร่างกายได้รับสิ่งเร้านั้น ๆ ในทางจิตวิทยาเรียกว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งหมาย เช่น กระบวนการยอมรับข้อมูลข่าวสาร

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ไว้ว่าสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง และจะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสิทธิภาพ วัฒนธรรม การศึกษา ดังนั้น การที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าใดอย่างหนึ่ง ในขณะใดขณะหนึ่งนั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1. **อิทธิพลที่มาจากภายนอก** ได้แก่ ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensively and Size) การกระทำซ้ำ ๆ (Repetition) สิ่งที่ตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement)

2. **อิทธิพลที่มาจากภายใน** ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิดและจินตนาการ ความรู้สึกต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประการแรกลักษณะของผู้รับรู้ กับประการที่สองลักษณะของสิ่งเร้า

ปัจจัยการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1. **ลักษณะของผู้รับรู้** พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลังมากหรือน้อยอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา

1.1 **ด้านกายภาพ** หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่ มีความรู้สึกสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัสจะทำให้รับรู้ได้ดี การรับรู้บางอย่างเกิดจากอวัยวะรับสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้นถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเร้าได้ถูกต้อง

1.2 **ด้านจิตวิทยา** ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะคำนิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิมและประสบการณ์เดิม

นอกจากปัจจัยสำคัญดังกล่าวแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้อีก ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะสัมผัส ความสามารถของสมอง และประสาทสัมผัสที่จะได้รับ เลือกจัดหมวดหมู่ และตอบสนอง รวมทั้งขนาดและชนิดของสิ่งเร้า ดังเช่น บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดีและรวดเร็ว ถ้าสิ่งเร้านั้นมีความเข้มมาก ขนาดของสิ่งเร้านั้นใหญ่มากและสะกดตา โดยเฉพาะสิ่งเร้าใหม่ ๆ ที่เราไม่คุ้นเคย บุคคลจะใส่ใจและเกิดการรับรู้ หากพบว่าความแตกต่างกันของสิ่งเร้าเกิดขึ้น และสิ่งเร้านั้นเกิดขึ้นซ้ำ ๆ และมีการเคลื่อนไหวบุคคลจะรับรู้ต่อสิ่งเร้านั้นได้ดีและรวดเร็ว

2. **ลักษณะของสิ่งเร้า** ลักษณะของสิ่งเร้านั้นพิจารณาจาก การที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลัง มากหรือน้อย เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งเร้าดึงดูดความสนใจ ความตั้งใจมากน้อยเพียงใดหรือไม่ ลักษณะของสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีดังนี้

2.1 สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความสนใจและความตั้งใจ ได้แก่คุณสมบัติและคุณลักษณะของสิ่งเร้าที่จะทำให้เกิดการรับรู้ นั่นเอง ซึ่งถ้าสิ่งเร้ามีคุณสมบัติและลักษณะที่สนองธรรมชาติในการรับรู้ของคนเรา ก็จะทำให้มีความตั้งใจในการรับรู้ดีขึ้น

2.2 การจัดลักษณะหมวดหมู่ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้า

2.2.1. กฎแห่งความแน่นอนหรือชัดเจน (Law of Pragnanz) ซึ่งกล่าวว่า เมื่อต้องการให้มนุษย์เกิดการรับรู้ ในสิ่งเดียวกัน ต้องกำหนดองค์ประกอบขึ้น 2 ส่วน คือ ภาพหรือข้อมูลที่ต้องการให้สนใจ เพื่อเกิดการเรียนรู้ในขณะนั้น (Figure) ส่วนประกอบหรือพื้นฐานของการรับรู้ (Background or Ground) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ประกอบอยู่ในการเรียนรู้นั้น ๆ

2.2.2 กฎแห่งความคล้ายคลึง (Law of Similarity) กฎนี้เป็นกฎที่ Max Wertheimer ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1923 โดยใช้เป็นหลักการในการวางรูปแบบกลุ่มของการรับรู้ เช่น กลุ่มของเส้น หรือสี ที่คล้ายคลึงกัน หมายถึงสิ่งเร้าใด ๆ ก็ตาม ที่มีรูปร่าง ขนาด หรือสี ที่คล้ายกัน คนเราจะรับรู้ว่าเป็นสิ่งเดียวกัน หรือพวกเดียวกัน

2.2.3 กฎแห่งความใกล้ชิด (Law of Proximity) สาระสำคัญของกฎนี้มีอยู่ว่า ถ้าสิ่งใดหรือสถานการณ์ใดที่เกิดขึ้นในเวลาต่อเนื่องกัน หรือในเวลาเดียวกัน อินทรีย์จะเรียนรู้ว่าเป็นเหตุและผลกัน หรือ สิ่งเร้าใด ๆ ที่อยู่ใกล้ชิดกัน มนุษย์มีแนวโน้มที่จะรับรู้ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้ชิดกันเป็นพวกเดียวกัน หมวดหมู่เดียวกัน

2.2.4. กฎแห่งการสิ้นสุด (Law of Closure) สาระสำคัญของกฎนี้มีอยู่ว่า "แม้ว่าสถานการณ์หรือปัญหายังไม่สมบูรณ์ อินทรีย์ก็จะเกิดการเรียนรู้ ได้จากประสบการณ์เดิมต่อสถานการณ์นั้น"

2.2.5 กฎแห่งความต่อเนื่อง (Law of Continuity) สิ่งเร้าที่มีทิศทางในแนวเดียวกัน ซึ่งผู้เรียนจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

2.2.6 กฎแห่งความสมบูรณ์ (Law of Closer) สิ่งเร้าที่ขาดหายไปผู้เรียนสามารถรับรู้ให้เป็นภาพสมบูรณ์ได้โดยอาศัยประสบการณ์เดิม

พัศดา ศรีสุบิน (2545, น.9) ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจไว้ว่ามี 2 ประเภท คือ ปัจจัยจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มข้น และขนาดของสิ่งเร้า (Intensively and size) การทำซ้ำ (Repetition) สิ่งตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement) และปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ในที่นี้จะแบ่งสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยการรับรู้ ออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ คือ ลักษณะของผู้รับรู้ กับลักษณะของสิ่งเร้า การที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหลังมากน้อย อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญ ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (สรีระ) กับด้านจิตวิทยา

1. **ด้านกายภาพ** หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่มีความรู้สึกสัมผัสเพียงใด เช่น หูตึง เป็นหวัด สายตาสั้น สายตายาว ฯลฯ ถ้าปกติหรือหย่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้การสัมผัสผิดไป ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัสจะทำให้การรับรู้สิ่งเราได้ถูกต้อง

2. **ด้านจิตวิทยา** ปัจจัยทางจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้นั้นมีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจตั้งใจ ทักษะคำนิยาม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม ฯลฯ อันมีผลมาจากการเรียนรู้เดิม นักจิตวิทยาถือว่าการรับรู้เป็นสิ่งที่เลือกสรรอย่างยิ่ง (Highly selective) เลือกเอาเฉพาะที่ต้องการและแปลความหมายให้เข้ากับตัวเอง โดยพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยด้านจิตวิทยา คือ

2.1 **ความรู้เดิม** กระบวนการรับรู้ เมื่อสัมผัสแล้วต้องแปลเป็นสัญลักษณ์ โดยอาศัยความรู้เดิมเกี่ยวข้องกับสิ่งที่รู้ ฉะนั้น ถ้าหากไม่มีความรู้เรื่องนั้นมาก่อนย่อมจะทำให้การรับรู้ผิดจากความเป็นจริง ประสบการณ์ (Experience) เดิมของแต่ละบุคคลจะทำให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ

2.2 **ความต้องการ** ความปรารถนา (Need) หรือแรงขับ ใครต้องการสนใจแต่สิ่งนั้น เช่น คน 2 คน ไปซื้อของด้วยกัน คนที่หิวก็จะมองแต่ร้านอาหาร และต้องการรายการอาหาร แต่คนที่ต้องการขับถ่ายก็จะมองหาห้องสุขา

2.3 **สภาพจิตใจ หรือภาวะอารมณ์** คนเราขณะอารมณ์ดีมักจะไม่นิพิจารณารายละเอียดของสิ่งเรามากนัก มักมองไม่เห็นข้อบกพร่อง มองเห็นสิ่งนั้นดีไปหมด แต่ถ้าอยู่ในภาวะไม่ดีไม่พอใจ หรือได้รับอิทธิพลจากสารเคมีบางชนิด กินยาระงับประสาท ดื่มสุรา ฯลฯ มักจะมองอะไรไม่ชอบไปหมด หากว่ามีอารมณ์เสียมาก ๆ อาจจะไม่รับรู้เลย หรือผิดพลาดมาก เมื่อมีอารมณ์เครียดมาก กล้ามเนื้อและประสาทจะมีความต้านทาน การหมุนเวียนกระแสโลหิตสูง ทำให้การแปลความหมายผิดพลาด เกิดการรับรู้ไม่ดี ถ้าจิตใจแจ่มใส กระชุ่มกระชวย ใจคอปลอดโปร่ง การแปลความหมายก็จะดีและถูกต้องขึ้น

2.4 **เจตคติ** มีผลต่อการแปลความหมาย คนที่เรามีเจตคติไม่ดี ย่อมให้เรา เรารู้ว่าเขายืมเยาะ

2.5 **อิทธิพลทางสังคม (Social factor)** สภาพความเป็นอยู่ของสังคม และลักษณะของวัฒนธรรมปทัสถาน (Norm) เป็นกรอบของการอ้างอิง จารีต ประเพณี คำนิยาม เป็นเครื่องกำหนดการรับรู้ของคน ทำให้คนแต่ละกลุ่มรับรู้สิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป

2.6 **ความตั้งใจ (Attention)** ที่จะรับรู้และความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรามีมากมายล้วนแต่มีโอกาสก่อให้เกิดการรับรู้ขึ้นในตัวเราได้ แต่ในขณะหนึ่ง ๆ เราไม่ได้รับรู้ทุกสิ่ง

ทุกอย่างรอบตัวเราพร้อม ๆ กัน เราจะเลือกรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้ที่ทางประสาทสัมผัส โดยไม่มี การรับรู้หรือตระหนักในสิ่งนั้น

2.7 ความสนุกสนานเพลิดเพลินมีผลต่อการรับรู้ เพราะเมื่อมีความสนุกสนาน ก็รู้สึกสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ในสิ่งนั้นเป็นอย่างดี

2.8 แรงจูงใจ (Motivation) มีผลต่อการรับรู้ แรงจูงใจกระตุ้นให้เกิด ความ ต้องการ (Need) สิ่งใดที่จะทำให้เกิดการรับรู้ในสิ่งนั้นเป็นอย่างดี

2.9 คุณค่า (Value) มีผลต่อการรับรู้ เมื่อเห็นคุณค่าก็เพิ่มความน่าสนใจใส่ใจ ต่อการรับรู้ คนเราสนใจต่อสิ่งใดมักจะบังเกิดความตั้งใจทันที ความสนใจ ตั้งใจ ช่วยให้แปลความ ถูกต้องยิ่งขึ้น

2.10 ความดึงดูดในสังคม ถ้าคนส่วนใหญ่ หรือกลุ่มสนใจอะไร เราจะสนใจ บ้าง คนมุ่งดูอะไรก็อยากดูบ้าง

2.11 เชาว์ปัญญา คนที่เฉลียวฉลาดรับรู้ได้ดี เร็ว และถูกต้องกว่าผู้ที่มิ สติปัญญาต่ำ แปลความหมายได้ดีมีเหตุผล

2.12 การสังเกตพิจารณา ช่วยการแปลทำให้การรับรู้แม่นยำขึ้น รวบรวมละเอียด ลึกซึ้งขึ้น

2.13 ความพร้อม หรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้

2.14 การคาดหวัง (Expectancy) บางครั้งคนเรามีการคาดหวังล่วงหน้า ซึ่ง เป็นการทำให้คนเราเตรียมพร้อมในการรับรู้สิ่งใหม่

สุรชัย เปียงตั้ง (2547, น.17) ได้เรียงลำดับขั้นตอนกระบวนการรับรู้เป็น กระบวนการย่อย ๆ ดังนี้

1. สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกได้ทำให้บุคคลสามารถสัมผัสได้ การบันทึกปรากฏการณ์ (Registration) เป็นความรู้สึบบางอย่างที่ได้รับจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ โดยผ่านประสาทสัมผัส

2. การตีความหมาย (Interpretation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ประมวลผลว่า สิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นมีความหมายอย่างไร และมีความรู้สึกรูปแบบใดกับความหมายนั้น

3. การย้อนกลับ (Feed Back) เป็นปฏิบัติการทางด้านการรับรู้อย่างแท้จริง เพราะ บุคคลจะเพิ่มปัจจัยนำเข้าบางอย่างเข้าไปในกระบวนการ เช่น คำนิยมของตน

4. ปฏิกริยาโต้ตอบ (Response) เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมบางอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ นั้น จากกระบวนการย่อยดังกล่าว จะเห็นว่ากระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นและ สิ้นสุดอย่างสมบูรณ์ที่การแสดงปฏิกริยาโต้ตอบเสมอ จากกระบวนการรับรู้ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้

ว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกรับแล้วแปลความหมายของสิ่งเร้าที่ได้รับสัมผัส โดยในกระบวนการแปลความหมายนั้นจะเป็นไปในลักษณะตามระดับความรู้และประสบการณ์ของตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้แก่ ด้านปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้ คือ ทักษะ อารมณ์ ค่านิยม ความต้องการ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และความคาดหวัง ด้านปัจจัยภายนอก ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ บทบาททางสังคม องค์ประกอบทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เป็นต้น

1.5 ธรรมชาติของการรับรู้

บุญธรรม ไวยมิตร (2553, น.56) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นไปโดยธรรมชาติตามระบบทางสรีรวิทยาซึ่งมีจุดที่น่าสนใจ ดังนี้

1. หลักการเลือกสิ่งที่จะรับรู้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีจำนวนมากเกินกว่าความสามารถของมนุษย์ที่จะรับรู้ได้ ดังนั้น มนุษย์จึงเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือจัดว่าเป็นสิ่งเร้าที่มีลักษณะเด่น แปลกใหม่ น่าสนใจ และสอดคล้องกับความต้องการของตน

2. หลักการจัดหมวดหมู่ของการรับรู้ ก่อนที่มนุษย์จะรับรู้สิ่งเร้าใดนั้น จะจัดระเบียบของสิ่งเร้าเป็นหมวดหมู่ก่อนเสมอ เช่น ความใกล้ ความคล้ายคลึง ความต่อเนื่อง รูปแบบเดียวกัน เป็นต้น จากธรรมชาติของการรับรู้ ทำให้มนุษย์เลือกสิ่งที่จะรับรู้ จัดหมวดหมู่ของการรับรู้เพื่อให้ง่ายต่อการรับรู้ และมนุษย์จะปรับตัวเพื่อการยอมรับความคงที่ของการรับรู้ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของการเกิดภาพลวงตา และอาจนำความรู้เกี่ยวกับการเกิดภาพลวงตาและการรับรู้ในปรากฏการณ์พิเศษไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาการดำเนินชีวิตได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรับรู้ของบุคคลจะไม่ได้เกิดจากการบังคับ แต่จะเกิดขึ้นจากความสนใจ โดยบุคคลจะเลือกรับรู้จากสิ่งที่แปลกใหม่ น่าสนใจ และความต้องการส่วนบุคคล เช่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการแปรรูป การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการผลิตพืช โดยการรับรู้เหล่านั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

1.6 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

มีผู้ให้ความหมายประเภทของการรับรู้ไว้ ดังนี้

บุบผา พวงมาลี (2542, น.14) ได้สรุปว่า ประเภทของการรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การรับรู้ด้านอารมณ์ คือ การตีความหมายเกี่ยวกับอารมณ์ภายในบุคคล อารมณ์เป็นพฤติกรรมภายในบุคคล เป็นสิ่งที่ยากต่อการเข้าใจ แต่เป็นสิ่งที่ดีต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การรับรู้ด้านบุคลิกภาพ คือ การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะและความสามารถของบุคคล การที่บุคคลได้พบหรือได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะสังเกตลักษณะแบบอย่างในตัวผู้ถูกแนะนำเพื่อจะได้จดจำบุคคลนั้นได้

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

ชลรัตน์ ชลมารค (2546, น.51-52) ได้สรุปว่า การรับรู้ของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การรับรู้เกี่ยวกับบุคคล ก่อให้เกิดความประทับใจ ความคิดเห็น ความรู้สึกเกี่ยวกับคนอื่น ๆ การรับรู้ระหว่างบุคคลจะบอกให้ทราบถึงการตัดสินใจ

2. การรับรู้เกี่ยวกับสังคมในรูปแบบทั่ว ๆ ไป จะครอบคลุมถึงการรับรู้กระบวนการทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ของคนอื่นรวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับกลุ่มชนและสถาบันทางสังคม

อังคณา สุวานิช (2555, น.64) ได้สรุปว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการปลูกข้าวแยกตามแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เกษตรกรได้รับในระดับมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำชุมชน กรรมการศูนย์ข้าวชุมชนในระดับน้อย ได้แก่ เพื่อนบ้าน หอกระจายข่าว โทรทัศน์ ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ ดังนั้นสมาชิกจะมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำชุมชน และกรรมการศูนย์ข้าวชุมชนเป็นส่วนใหญ่ เพราะได้ข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้ แต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากวิทยุและหนังสือพิมพ์น้อยมาก เพราะการใช้ชีวิตประจำวันได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อเหล่านี้น้อย

นางฉพร ทับทิมทวีโชค (2556, น.51) ได้สรุปว่า การรับรู้ข่าวสารของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวกลุ่มจังหวัดอีสานตอนใต้ที่มีต่อโครงการประกันรายได้เกษตรกร มีแหล่งที่มาข่าวสารสำคัญจาก 3 แหล่ง ได้แก่ เกษตรตำบล กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และพนักงาน ธ.ก.ส. ตามลำดับ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อการดำเนินโครงการประกันรายได้เกษตรกรโดยตรง

พิสิทธิ์ เข้มมี (2555, น.52) ได้สรุปว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารหรือ ความรู้การปลูกข้าวนาโยน จากเพื่อนบ้าน โทรทัศน์ จากเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการ และจากเอกสารหรือใบปลิว มีเกษตรกรเพียงเล็กน้อย ได้รับความรู้จากวารสาร จากหนังสือพิมพ์ และจากเจ้าหน้าที่ จากเอกชน ตามลำดับ โดยเกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนบ้านมากที่สุด

เพราะว่าสังคมเกษตรเป็นสังคมที่มีการปฏิสัมพันธ์กันโดยตลอด และความเชื่อหรือวัฒนธรรมใด ๆ มาจากบุคคลที่อยู่ในชุมชนเป็นหลัก

น้ำผึ้ง ทองดี (2555, น.79) ได้สรุปว่า เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกข้าวจากสื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมวลชน และสื่อกิจกรรม ดังนี้ สื่อบุคคลที่เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกข้าวในระดับมาก คือ ผู้นำท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกข้าวในระดับน้อย คือ หนังสือพิมพ์และเอกสารแผ่นพับ สื่อมวลชนที่เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกข้าวในระดับมาก คือ หอกระจายข่าว และสื่อกิจกรรมที่เกษตรกรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขึ้นทะเบียนผู้ปลูกข้าวในระดับมาก คือ การประชุม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มาจากแหล่งข้อมูลข่าวสาร ในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้ เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำชุมชน เพื่อนบ้าน หอกระจายข่าว โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น โดยเกษตรกรจะมีวิธีการเลือกรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ส่วนใหญ่เกษตรกรจะเลือกรับข้อมูลข่าวสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้รับสาร มีการตอบสนอง และมีปฏิกิริยาป้อนกลับไปยังผู้ส่งสาร สามารถโต้ตอบ ปรัชญาหรือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้

1.7 การวัดการรับรู้

ระพิน โอนอ่อน (2543, น.19) ได้กล่าวว่า วิธีการวัดการรับรู้สามารถจำแนกได้ ดังนี้

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

2. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

- 2.1 แบบสอบถามที่มีคำถามเป็นข้อความเพียงความคิดเดียว โดยให้ผู้ตอบคำถามต้องตอบว่า เห็นด้วย – ไม่เห็นด้วย ใช่ – ไม่ใช่ ถูก – ผิด มีปัญหา – ไม่มีปัญหา ซึ่งในบางครั้งอาจมีคำว่าไม่แน่ใจอยู่ด้วยก็ได้

- 2.2 แบบสอบถามที่มีตัวเลือกหลายประเด็นตามสเกล เป็นคำถามที่มีประโยคคำถามและคำตอบที่แบ่งระดับการรับรู้ว่ามีน้อยเพียงใดออกเป็น 5 ระดับ หรือ 7 ระดับ หรืออื่น ๆ เช่น น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด หรือเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย

2.3 แบบสอบถามที่มีคำถามแบบใช้ความหมายคำตรงกันข้าม เป็นการใช้คำหรือวลีที่มีความหมายตรงข้ามกันเป็นคู่ ๆ โดยมีมาตรวัดตามแนวนอน แล้วให้ผู้ตอบเลือกตามสภาพการรับรู้ที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ

พิศากร พิศาลกุล (2545, น.28) ได้สรุปว่า การรับรู้ คือ คุณสมบัติทางความคิดของบุคคลต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นอันเนื่องมาจากการมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ โดยการแปลความสิ่งสัมผัสให้มีความหมายซึ่งสามารถวัดได้โดยการวัดความเห็นของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งอาจใช้แบบทดสอบหรือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัด

วรภรณ์ จันเศรษฐ (2547, น.13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ ดังนี้

1. การวัดการรับรู้จะต้องวัดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำนึก โดยการรับรู้หรือการยอมรับว่ามีสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น
2. การที่จะมีการรับรู้เรื่องใดนั้นจะต้องมีความรู้หรือเคยรู้จักกับสิ่งนั้นมาก่อนถึงแม้ว่าจะเป็นการรู้จักอย่างผิวเผินก็ตาม
3. ขอบเขตของการรับรู้ มีตั้งแต่การรับรู้อย่างผิวเผินจนถึงการรับรู้อย่างลึกซึ้ง
4. การรับรู้ที่เกิดขึ้นจะเริ่มจากการรับรู้อย่างผิวเผินก่อนแล้วจึงจะเกิดการรับรู้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
5. ในการสร้างแบบการวัดการรับรู้ สถานการณ์ที่สร้างเพื่อให้เกิดการรับรู้เกิดขึ้นจะต้องไม่มีการชี้แนะหรือชักนำโดยตรงจากผู้ให้การวัดว่ามีสิ่งของหรือมีปรากฏการณ์นั้นอยู่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการวัดการรับรู้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นระดับความรู้ ระดับความเข้าใจ ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล การวัดการรับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี คือ 1. วิธีการสังเกต โดยการสังเกตกริยาท่าทางของบุคคลว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกมีเจตนาแบบใด และ 2. วิธีการใช้แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1 ความหมายความพึงพอใจ

บุญชู ชาวเชียงขวาง (2541, น.30) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคล เมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกาย และจิตใจได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมเกี่ยวข้องความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวาย หรือ

ภาวะไม่สมดุลในร่างกายเมื่อสามารถจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้ มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจ

บุญชู ชาวเชียงขวาง (2541, น. 30) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้านเป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อจะสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการการหมุนเวียนต่อไปอีก

นิรมล คำพะธิก (2541, น.19) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลโดยอาจตอบสนองในรูปที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจต่อสิ่งหนึ่ง

วรารักษ์ ช่วนุกิจ (2544, น.8) ได้สรุป จากการที่ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความพึงพอใจของตนสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเนื่องมาจากความสำเร็จ ความสมประสงค์ในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ เป็นความรู้สึกที่สามารถปรับเปลี่ยนได้เสมอขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ สภาพแวดล้อมช่วงเวลาในขณะนั้น ๆ ความพึงพอใจเป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์ สามารถกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจ มั่นใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางอันพึงปรารถนาได้

สมเดช มุงเมือง (2547, น.17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขความสบายของพนักงานในงานและองค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ศิริพร นามจันดี (2546, น.9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

เฉลิม กิจสาสน (2549, น.12) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเชิงปริมาณค่า เมื่อบุคคลต้องเข้าไปเกี่ยวข้องและสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของระดับความรู้สึกชอบมาก ชอบน้อย หรือพอใจมาก พอใจน้อย เป็นต้น แต่ทั้งนี้ระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเนื่องมาจากความสำเร็จ ความประสพในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ เป็นความรู้สึกที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมช่วงเวลาในขณะนั้น ๆ ในทางตรงกันข้ามถ้าเขาไม่ประสบความสำเร็จตามความต้องการ ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น เช่น การที่คณะกรรมการมีการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ หากมีการดำเนินการกิจกรรมที่สมาชิกได้รับผลประโยชน์ สมาชิกก็จะเกิดความพึงพอใจต่อกิจกรรม และองค์กรนั้นๆ

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2544, น.21) กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงาน ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์การดำเนินงานในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจในบริการ เพราะฉะนั้น การศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้จะนำมาซึ่งความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตของธุรกิจของตนเอง

วันชัย คำเจริญ (2545, น.51 – 52) กล่าวว่า กลยุทธ์การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเป็นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานบริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจในบริการที่ได้รับจนจิตใจและกลับมาใช้บริการอีก นำมาซึ่งความได้เปรียบในเชิงการค้าการแข่งขันทางการตลาดส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีคุณภาพที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจของลูกค้า จึงเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการ หากกิจกรรมใดนำเสนอการบริการที่ดีมีคุณภาพตรงกับความต้องการ ตามความคาดหวังของลูกค้ามีผลทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อบริการนั้นและมีแนวโน้มจะใช้บริการซ้ำอีกต่อไป คุณภาพการบริการที่จะทำให้ลูกค้าพึงพอใจขึ้นอยู่กับลักษณะการบริการที่ปรากฏให้เห็น เช่น สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้และบุคลิกลักษณะของพนักงานบริการ ฯลฯ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจของการบริการ ความเต็มใจที่จะให้บริการตลอดจนความรู้ความสามารถในการให้บริการด้วยความเชื่อมั่นและความเข้าใจต่อผู้อื่นสามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. องค์กรบริการพยายามค้นหาปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจของลูกค้าสำหรับนำเสนอบริการที่เหมาะสม เพื่อแข่งขันแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดของธุรกิจบริการ ผู้รับบริการย่อมได้รับบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการที่ตนคาดหวังไว้ได้ การดำเนินชีวิตที่ต้องพึ่งพาการบริการในหลาย ๆ สถานการณ์ทุกวันนี้ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย เพราะการบริการในหลายด้านช่วยอำนวยความสะดวกและแบ่งเบาภาระการตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยตนเอง

2. ผู้ปฏิบัติงานบริการพัฒนาคุณภาพของงานบริการและอาชีพบริการซึ่งเป็นงานที่สำคัญต่อชีวิตของคนเราเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ในการดำรงชีวิตและการแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดีเป็นที่ยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในแต่ละองค์กร เมื่อองค์กรบริการให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในชีวิตการงาน พนักงานบริการก็ทุ่มเทความพยายามในการเพิ่มคุณภาพมาตรฐานของงานบริการให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือบุคคลนั้น เป็นเป้าหมายสูงสุดของการดำเนินงานบริการ เพื่อให้ลูกค้าหรือบุคคลเกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจ และกลับมาใช้บริการหรือกลับมาซื้อสินค้าอีกครั้ง ซึ่งการที่ลูกค้ากลับมาใช้บริการหรือซื้อสินค้าอีกครั้ง จะเป็นความได้เปรียบทางการค้า

2.3 สิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ

มาสโลว์ (Maslow, 1952, pp.79) กล่าวว่า สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุหรือภาวะใด ๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดี องค์กรหรือธุรกิจใด ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกับเรานั้นก็ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ เราอาจแบ่งการจูงใจออกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

เครื่องมือจูงใจในทางกระตุ้น / เครื่องมือจูงใจในทางบวก

2.3.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นวิธีที่ใช้กันมานานและยังคงเป็นวิธีที่จะใช้ต่อไปได้อีกนาน เพราะเป็นวิธีที่มีลักษณะที่มองเห็นได้ง่าย และชัดเจน สามารถนำไปใช้ค่อนข้างได้ผลดี สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน โดยทั่วไปมีดังนี้

1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด จากการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าออกจากงานของคนส่วนมากมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ตนได้รับ ได้มีผู้คิดวิธีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนเพื่อให้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

(1) การจ่ายตามผลงาน เป็นการขยี้ให้คนขยันทำงาน ทำมากได้มาก ถือว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรม

(2) การจ่ายตามกำหนดเวลา คือจ่ายไปตามเวลาที่ได้ใช้หมดไปในการปฏิบัติงาน

(3) จ่ายตามอาวุโสของงาน วิธีนี้มีผลดีในแง่ที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ควรคำนึงถึงคนรุ่นใหม่ที่มีฝีมือในการทำงานด้วย

(4) จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ วิธีนี้มีข้อจำกัดและยุ่งยาก เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

2) การจ่ายโบนัส เป็นการจูงใจที่นิยมกันมาก เพราะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนตนเองได้รับค่าจ้างสูงขึ้น นิยมจ่ายกันเป็นงวด ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี

3) การแบ่งปันผลกำไร เป็นการนำเอาผลกำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงาน วิธีนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาผลประโยชน์ของบริษัทมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อหวังผลกำไรจากการดำเนินงานนั่นเอง

4) การให้บำเหน็จ

5) การให้บำนาญ ส่วนใหญ่นิยมใช้ในส่วนราชการ วิธีนี้จูงใจในแง่ของความมั่นคง จึงถือว่่าบำนาญเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนนิยมเข้าทำงานราชการกัน

2.3.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินมีหลายลักษณะ เช่น

1) การยกย่องและยอมรับนับถือ จะทำให้ผู้รับเกิดความสุขและความพอใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

2) การมีความรู้สึกว่่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ สิ่งจูงใจแบบนี้มีความสำคัญมากโดยเฉพาะคนเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ

3) การแข่งขัน เป็นวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้น แต่บางครั้งอาจจะมีผลลบคือเกิดความอิจฉาริษยากันในหมู่ผู้ร่วมงาน วิธีนี้ต้องคอยระวังการขัดแย้งกัน

4) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ถ้ามีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสม จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจว่่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ

5) การเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น การมีโอกาสร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น

6) โอกาสก้าวหน้า เมื่อคนเราเข้าทำงาน นอกจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

7) **ความยุติธรรม** ทุกคนต้องการความยุติธรรม ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีความเหลื่อมล้ำ ใครทำดีได้ดี ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีกำลังใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

8) **การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล** เช่น การเอาใจใส่ ทักทาย เยี่ยมเยียน หรือรับเชิญไปร่วมในงานพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจนั้น มี 2 ประเภทได้แก่ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ 2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่อง การได้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น การได้รับการอบรมถ่ายทอดความรู้ การได้สร้างเครือข่ายเพื่อการประสานงาน และการได้รับปัจจัยการผลิต เป็นต้น

2.4 องค์ประกอบความพึงพอใจ

ในเรื่องขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนยอมอุทิศแรงกายและใจให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้น มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยและนำเสนอ ไว้ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp.380 - 384) อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ปิงวงสานุรักษ์ 2551, น.16) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ทั้งในด้านการงานและความมั่นคงของหน่วยงานความต้องการนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการสูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการจะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) เป็นความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ การดำเนินงานขององค์กร องค์ประกอบนี้ผู้มีอายุน้อยจะมีความต้องการสูงกว่าผู้มีอายุน้อย

4. ค่าจ้าง (Wage)

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดี ก็เป็นสาเหตุให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพ อุณหภูมิ แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบความพึงพอใจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลนั้นจะปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถของตนเอง ดังนั้นผลทางอ้อมที่ตามมาคือสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น ตรงกับความต้องการของลูกค้า และสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่ทำให้เกิดผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับ ความทันสมัยของเทคโนโลยีและทรัพยากร ความพร้อมของสถานที่ ความสามัคคีของสมาชิก และความตั้งใจในการทำงานของคณะกรรมการและผู้นำเป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายหรือให้ร่วมคิด ร่วมลงมือ ร่วมปฏิบัติก็จะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นผลทางอ้อมที่ตามมาคือผลผลิตก็จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของลูกค้า และสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 การวัดความพึงพอใจ

ภูษิต สายกัมช้วน (2550, น.15) ได้กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจว่าทำไมเราถึงต้องวัดความพึงพอใจ

1. เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงความรู้สึก ความเข้าใจ
2. เพื่อที่จะแจกแจงได้ว่าอะไรคือความจำเป็น ความปรารถนา ความต้องการและความคาดหวัง
3. เพื่อที่จะลดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน
4. เพื่อตรวจสอบสิ่งที่คุณคาดหวังเพื่อปรับปรุงคุณภาพ บริการและความพึงพอใจ
5. เพราะต้องการนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น
6. เพื่อให้รู้ว่าในปัจจุบันสิ่งที่คุณดำเนินการนั้นเป็นอย่างไรบ้างและจากจุดนี้คุณจะมีมุ่งหน้าไปสู่จุดใดต่อไป

พิพัฒน์ ศังขะฤกษ์ (2550, น.8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการรับบริการ หมายถึง การที่หน่วยบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจในทางที่ดี คือ เกิดความสุข หมายถึง ความชอบพอ ความชื่นชมอยากรับบริการอีกแล้วก็จะพูดชมให้คนอื่นฟัง รวมทั้งพูดปกป้องหากมีใครมาตำหนิบริการของหน่วยบริการที่เขาประทับใจนั้น ทั้งนี้เพราะหน่วยบริการได้สร้างภาพลักษณ์อันเป็นที่ประทับใจในทางที่น่าชื่นชม ยกย่อง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 66) ได้เสนอการวัดความพึงพอใจ ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ คือ การเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ ดูความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการอย่างใกล้ชิด ในระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่งมุ่งที่จะทราบความสัมพันธ์ของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานภายในองค์กร ทำได้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งมีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงการกระทำและสังเกตการณ์ที่เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึงการให้ความสนใจการกระทำหรือพฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในขณะนั้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผนเพื่อใช้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากภาวะความเป็นอยู่ของสังคม หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงความจริงที่ว่าบุคคลนั้นมีวิถีชีวิตอย่างไร

3. การปฏิบัติการวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำเอาความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางการบริหาร ในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจ คือ เครื่องมือในการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทำให้ทราบว่าผู้รับบริการมีทัศนคติทางบวกหรือทางลบต่อหน่วยงาน ซึ่งการวัดความพึงพอใจกระทำได้โดย 1. การสังเกตการณ์ 2. การสัมภาษณ์ และ 3. การปฏิบัติการวิจัย

2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

เฮอ์เบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 185 - 224) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์ซเบิร์ก ซึ่งสรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ซึ่งได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สถานภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technics) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ล็อก (Lock, 1976) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็น 9 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล
6. สภาพการทำงาน
7. การนิเทศงาน
8. เพื่อนร่วมงาน
9. หน่วยงานและการจัดการ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966, pp.186 - 187) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advance Ment) เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน

3. บริษัทและฝ่ายจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าผู้ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of The Job) ขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision)

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of The Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น

8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (Communication)

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ชิเซลลี (Chiselli, 1955, pp. 133 - 134) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่มีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupation level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2. สถานะทางสังคม (Social Status) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

3. อายุผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะอายุระหว่าง 45 - 54 ปี

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้ 1.ปัจจัยเชิงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อมุ่งใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เช่น ลักษณะงานที่ทำ การให้ความไว้วางใจในการทำงาน 2.ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา เช่น รายได้จากการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร ความมั่นคงในการประกอบอาชีพการได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิต หรือ การได้รับแหล่งเงินทุนกู้ยืมหมุนเวียนในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ เพื่อให้สามารถนำมาต่อยอดหรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัดซึ่งความต้องการที่เกิดขึ้นจากความคิดคำนึงหรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกายเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล มีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “ความต้องการ” แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้ คือ

3.1 ความหมายของความต้องการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น.176-328) กล่าวถึง ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้หรืออาการที่อยากได้และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดสิ่งเร้าที่มากระตุ้น และทำให้มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลนั้นเกิดความต้องการใหม่ ๆ หรือความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

เชิรศรี วิวิธศิริ (2527) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่จะบันดาลให้คนมีความเจริญเติบโต หรือมีพัฒนาการในทุกส่วนประกอบเป็นอินทรีย์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตภาพ อารมณ์ และสังคม

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง การขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล การขาดนี้อาจเป็นไปได้ทั้งร่างกาย เช่น ขาดอาหาร หรือเป็นการขาดทางด้านจิตใจ เช่น การขาดความรักหรือการขาดความอบอุ่น

สุชา จันทรหอม (2536) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความจำเป็นของอินทรีย์เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับการเจริญเติบโต การสืบพันธุ์ การมีอนามัยดี และรวมถึงการให้สังคมยอมรับ

วิรัช ungskจันทร์ (2535) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมุ่งให้ได้มาซึ่งสิ่งนั้น สภาวะที่บุคคลขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็คือ ช่องว่างอันเกิดจากสิ่งที่บุคคลมีอยู่กับสิ่งที่บุคคลปรารถนา

วิจิตร อาวะกุล (2537) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ หมายถึง ภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่ได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ความต้องการนี้ หากยังไม่ได้รับให้เป็นที่น่าพอใจตามสมควรแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง เกิดจากการที่บุคคลขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในชีวิต ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หรือ การดำเนินชีวิต แล้วคาดว่าถ้าหากได้สิ่งนั้นมาจะสามารถช่วยทำให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จ โดยความต้องการ ได้แก่ ความต้องการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ความต้องการอบรมถ่ายทอดความรู้ ความต้องการปัจจัยการผลิต ความต้องการเครือข่ายเพื่อการประสานงาน เป็นต้น

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์

(Holloway and Robinson 1995, pp 56-58) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายด้านที่แตกต่างกันดังกล่าวมาแล้ว มนุษย์ในประเทศหรือพื้นที่ต่าง ๆ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันไป เริ่มตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์เป็นสาเหตุให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกัน แบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านจิตวิทยา

3.2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demographic variable) ประกอบด้วยข้อมูลสถิติ เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เช่น จำนวนประชากรแยกตามลักษณะของประชากรเป็น เพศ อายุ สถานภาพ สมรส เป็นต้น

3.2.2 ปัจจัยด้านจิตวิทยา (Psychological variable) การศึกษาข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของประชากร ไม่สามารถอธิบายถึงความต้องการ ความชอบ และความพึงพอใจในสินค้า และบริการของมนุษย์ได้ ปัจจัยด้านจิตวิทยาหรือการศึกษาความต้องการภายในที่เป็นแรงจูงใจในการซื้อสินค้าและบริการจึงมีความสำคัญเช่นกัน ประชากรในแต่ละภูมิภาคหรือแต่ละประเทศจะมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความชอบในการประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ที่แตกต่างกัน เช่น การรับประทานอาหาร การแต่งกาย งานอดิเรก เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านจิตวิทยา คือ ปัจจัยที่เกิดจากแรงจูงใจตัวของบุคคล โดยทุกๆปัจจัยมีผลต่อความต้องการของมนุษย์

3.3 ลำดับความต้องการตามทฤษฎี (Maslow's Need Hierachy)

มาสโลว์ (Maslow. 1952, pp.80 - 91) ได้วางหลักไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างอยู่ในทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็ตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

ลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม
3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง
4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประเภท คือ
 - 4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ การเก่งกล้าสามารถ และความมีอิสรเสรี

4.2 ความต้องการเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือ และเห็นความสำคัญ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการของบุคคลถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นหลังความต้องการต่าง ๆ ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นระดับความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการบรรลุความหวังของตน และการได้ใช้ความสามารถทำในสิ่งที่ตนคิดริเริ่มอย่างเต็มที่



ภาพที่ 2.3 แสดงลำดับความต้องการของ Abraham H. Maslow

ที่มา: Abraham H. Maslow (1952, pp.100)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ แบ่งเป็น ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในทุก ๆ ความต้องการของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับบริบทและบทบาทหน้าที่ของตนเองว่า ในขณะนั้นมีบริบทและบทบาทหน้าที่อย่างไรที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จมากที่สุด

4. การดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน

4.1 การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2544, น. 15-24) กล่าวถึงรายละเอียดของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน ดังนี้

4.1.1 การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน ก่อตั้งขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนเมล็ดพันธุ์ดี ทำให้การทํานาได้ผลผลิตต่อไร่ต่ำ คุณภาพไม่ดีและขายไม่ได้ราคา นอกจากนี้เกษตรกร ยังใช้เทคโนโลยีไม่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ขายข้าวเปลือกได้กำไรน้อย ดังนั้น ทางราชการจึงต้องการให้ชุมชนโดยเกษตรกรทํานา จัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรผลิตเมล็ดพันธุ์ดีเพื่อใช้ในชุมชน โดยเน้นให้มี การบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน เกษตรกรมีเมล็ดพันธุ์ดีใช้ตลอดไป รวมทั้งเป็นแหล่ง สาธิตการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าวที่ถูกต้อง และเหมาะสมให้แก่เกษตรกรในชุมชน ศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน สนับสนุนชุมชนในด้านการผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีไปสู่เกษตรกรในชุมชน รวมทั้งเป็นจุดสาธิตเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าว ดำเนินการโดยชุมชนเพื่อชุมชน และได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งตำบล อำเภอ และจังหวัด ตลอดจนศูนย์ขยายพันธุ์พืช รวมทั้งมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเกษตรกรที่รวมตัวกันเป็นองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการและเป็นผู้รับประโยชน์

ดังนั้น ศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จึงเป็นรากฐานที่กรมส่งเสริมการเกษตร มุ่งหวังให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการผลิตข้าวของประเทศในอนาคต

4.1.2 องค์ประกอบของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ

1) แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่ เป็นแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพื่อใช้ในชุมชนและเป็นจุดสาธิตเทคโนโลยีการผลิตข้าวที่ถูกต้องและเหมาะสม

2) สถานที่ตั้งศูนย์/อุปกรณ์ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว เป็นพื้นที่บริเวณกว้างพอสมควร ใช้เป็นแหล่งรวบรวมผลผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวจากแปลง 200 ไร่ อาจมีอุปกรณ์ผลิตเมล็ดพันธุ์อย่างง่าย ๆ เป็นสถานที่ทำงานของคณะกรรมการ สถานที่จัดประชุม หรือเป็นโรงเรียนเกษตรกร

3) ชุมชน/เกษตรกรสมาชิก เป็นเจ้าของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนดำเนินงานร่วมกัน โดยจัดตั้งเป็นองค์กรที่มีคณะกรรมการทำหน้าที่จัดการบริหาร/จัดการงานพัฒนาการผลิต และการตลาดเพื่อชุมชน

4) กองทุนการผลิต คือ เงินทุนที่ได้จากการบริหารงานการผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ ข้าว รวมทั้งที่เก็บคืนจากเกษตรกรสมาชิกในส่วนของปัจจัยการผลิตที่ได้รับจากทางราชการหรือที่ได้มาจากแหล่งอื่น ๆ

4.1.3 บทบาท/ภารกิจของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน มีบทบาทและภารกิจหลักที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ผลิตและกระจายพันธุ์ข้าวคุณภาพดีสู่เกษตรกรเป้าหมายในชุมชน คือ กำหนดให้แต่ละศูนย์ฯ มีพื้นที่แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวจำนวน 200 ไร่ เพื่อผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวไปสู่พื้นที่เป้าหมายประมาณ 8,000 ไร่ โดยศูนย์ฯ จะต้องมีการหาตลาดเพื่อกำหนดแผนการผลิตและการกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละปี

2) เป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวแก่สมาชิกของศูนย์ฯ โดยวิทยากรจากศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว/ศูนย์วิจัยข้าว กรมการข้าว ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ จัดกระบวนการเรียนรู้ตามกระบวนการโรงเรียนเกษตรกรตลอดฤดูกาลเพาะปลูก

3) คัดเลือกสมาชิกที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ จำนวน 5 คนต่อศูนย์ฯ เพื่อเป็นแกนนำในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการผลิตข้าวที่ถูกต้องให้กับชาวนาในพื้นที่ที่ศูนย์ฯ ตั้งอยู่ตามกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร เน้นการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ในแปลงพิสูจน์ทราบ ตลอดฤดูกาลเพาะปลูก หรือจำนวน 5-8 ครั้ง/ฤดูกาลเพาะปลูก โดยมีเจ้าหน้าที่เกษตรตำบลและเจ้าหน้าที่ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว/ศูนย์วิจัยข้าวเป็นพี่เลี้ยง อำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดความรู้

4) บริหารจัดการศูนย์ฯ / จัดตั้งกองทุน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและพึ่งพาตนเองได้ โดยจัดให้มีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่ในการวางแผนการผลิตและการกระจายเมล็ดพันธุ์ ร่วมถ่ายทอดเทคโนโลยีตลอดจนเก็บรวมเงินกองทุนจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการสนับสนุนของทางราชการ เพื่อซื้อเมล็ดพันธุ์และปัจจัยการผลิตที่จำเป็นในการผลิตเมล็ดพันธุ์ดีทุกปีตลอดไป ทั้งนี้ศูนย์ฯ ที่ประสบความสำเร็จจะมีคณะกรรมการที่มีความเข้มแข็ง มีความคิดก้าวหน้า และมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อศูนย์ฯ และสมาชิก

5) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการผลิตการตลาดข้าวและตั้งคَمْชาวนา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในการถ่ายโอนอำนาจจากภาครัฐลงสู่ท้องถิ่น ซึ่งชุมชนจะเป็นแกนหลักสำคัญต่อการพัฒนาการผลิตและการตลาดข้าว โดยภาครัฐจะเป็นเพียงผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ศูนย์ฯ จะต้องมีการเชื่อมโยงกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นจุดที่ภาครัฐ

จะนำเอาโครงการต่าง ๆ ลงไปบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในชุมชน ท้องถิ่นช่วยเหลือกันและกัน จนสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเองต่อไป

4.1.4 ขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน ดังนี้

1) การคัดเลือกพื้นที่และเกษตรกร

(1) พิจารณาลงในพื้นที่ตำบล อันเป็นที่ตั้งของศูนย์นำร่องฯ เป็นอันดับแรกเพื่อสนับสนุนกิจกรรมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

(2) เป็นแหล่งเพาะปลูกข้าวที่สำคัญ มีพื้นที่นาแปลงใหญ่ 3,000 – 4,000 ไร่ ติดต่อกัน ถ้าอยู่ในขอบเขตตำบลเดียวกันจะช่วยให้เป้าหมายมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

(3) ความเหมาะสมทางด้านพื้นที่ คือ สภาพดินดีและมีน้ำดีพอสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้ บรรลุผลได้ง่ายขึ้นในเบื้องต้น

(4) ชุมชนหรือเกษตรกรต้องมีความเข้มแข็งพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการ โดยเข้าใจในหลักวิธีการและเป้าหมายของโครงการอย่างแท้จริง

(5) ตัวแทนชุมชนหรือเกษตรกร ซึ่งจะใช้พื้นที่เป็นจุดที่ตั้งศูนย์ฯ ควรมีบริเวณพื้นที่กว้าง ขวางพอที่จะเป็นสถานที่รวบรวมผลผลิต ปรับปรุงสภาพ และเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ ตลอดจนเป็นสถานที่จัด ประชุมบริหารจัดการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าวแก่เกษตรกรเป้าหมาย นอกจากนี้อาจเตรียมไว้เพื่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ เพื่อการผลิตเมล็ดพันธุ์ในอนาคต เช่น โรงเก็บเมล็ดพันธุ์ เครื่องอบ เครื่องบรรจุ เครื่องคัดแยกทำความสะอาด ฯลฯ

2) การจัดองค์กรเกษตรกรที่จะเข้าร่วมโครงการ มี 2 ส่วน คือ

(1) เกษตรกรที่ร่วมจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่

(2) เกษตรกรสมาชิก ที่อยู่ในเป้าหมายพื้นที่ 3,000 – 4,000 ไร่ หรือในพื้นที่ตำบลมี วิธีการดำเนินงาน ดังนี้

ก. มีการจัดทำทะเบียนเกษตรกรสมาชิกให้ชัดเจน เพื่อผลด้านการกระจายเมล็ดพันธุ์จากแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ โดยแบ่งเป้าหมายกระจายเมล็ดพันธุ์เป็น 4 ส่วน ๆ ละประมาณ 1,000 ไร่ เพื่อการกระจายเมล็ดพันธุ์ในช่วงเวลา 4 ปี

ข. ควรจัดประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงเบื้องต้นในเป้าหมายกระจายเมล็ดพันธุ์ในปีต่อไป ว่าจะเป็นเกษตรกรในพื้นที่ 1,000 ไร่ และในส่วน 1,000 ไร่ ของปีที่ 2 ปีที่ 3 และปีที่ 4

3) การจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่

(1) วัตถุประสงค์การจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว 200 ไร่ มี 2 ประการ คือ

ก. ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพื่อใช้ในชุมชน กำหนดให้มีการนำผลผลิตที่ได้ร้อยละ 20 กระจายในพื้นที่เป้าหมาย

ข. สาธิตเทคโนโลยีการผลิตข้าวที่ถูกต้องเหมาะสม (Good Agricultural Practice : GAP) ให้แก่เกษตรกรสมาชิก โดยอาศัยกระบวนการโรงเรียนเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมาย 4,000 ไร่

(2) การสาธิตเทคโนโลยี เพื่อให้เกษตรกรสมาชิกนำไปปฏิบัติตาม มีจุดมุ่งหมาย คือ

ก. เพิ่มผลผลิตข้าวต่อไร่ให้สูงขึ้น

ข. เพิ่มคุณภาพข้าว โดยการเพิ่มเปอร์เซ็นต์ตันข้าว และได้ผลผลิตข้าวที่ปลอดภัย

ค. ลดต้นทุนการผลิตข้าว

4) การรวบรวมผลผลิตและการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ข้าว

(1) องค์กรเกษตรกรเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าวจากแปลงที่เหมาะสม นำมาตากให้แห้ง ณ จุดที่ตั้งศูนย์ โดยใช้มุ้งตาข่ายในล่อนปูพื้นรองตาก หรือใช้อุปกรณ์อื่น ๆ และควรจะต้องทำความสะอาด เพื่อเป็นเมล็ดพันธุ์ที่ดีได้มาตรฐาน

(2) บรรจุเมล็ดพันธุ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ขยายพันธุ์พืช ในภาชนะที่องค์กรเกษตรกรจัดหาเพิ่มเติม เช่น กระสอบหรือถุงฉางที่ได้มาตรฐาน เพื่อรอการกระจายเมล็ดพันธุ์ หากองค์กรเกษตรกรมีเงินทุนมาก อาจบรรจุเมล็ดพันธุ์ลงในกระสอบที่มีตราหรือยี่ห้อที่องค์กรเกษตรกรกำหนด

5) ราชการสนับสนุนปัจจัยการผลิตในปีแรก ได้แก่ เมล็ดพันธุ์ข้าว ปุ๋ยเคมี เพื่อจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ และสนับสนุนแนะนำด้านวิชาการ วิทยาการเมล็ดพันธุ์ การติดตามแปลงขยายเมล็ดพันธุ์ ตรวจสอบและรับรองคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าว

6) การกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าว

(1) วิธีการกระจายเมล็ดพันธุ์ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การจำหน่าย การแลกเปลี่ยน การให้ยืมไปปลูกแล้วคืนภายหลังพร้อมดอกเบี้ย ทั้งนี้ แล้วแต่ว่าองค์กรเกษตรกรจะบริหารจัดการตามความเห็นชอบของชุมชน

(2) การกระจายเมล็ดพันธุ์อาจเกิดขึ้นในระยะเวลาต่างกัน คือ

ก. เมื่อผลิตเมล็ดพันธุ์ได้แล้ว กระจายไปสู่เกษตรกรสมาชิกทันที
กรณีนี้ ภาระในการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์จะเป็นของเกษตรกรและจะต้องเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ไว้
จนกระทั่งถึงฤดูกาลเพาะปลูกข้าวต่อไป

ข. เมื่อผลิตเมล็ดพันธุ์แล้วกระจายไปสู่เกษตรกรสมาชิกต่อเมื่อถึง
ฤดูกาล เพาะปลูกต่อไป กรณีนี้ภาระในการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์จะเป็นขององค์การเกษตรกรผู้ผลิต
ประเด็นสำคัญคือ จะต้องมีการเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์ให้คงอยู่สภาพดีตามหลักวิชาการทุกขั้นตอน

4.2 แนวทางการบริหารศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน

กรมการข้าว (2553, น.8-9) กล่าวว่า แนวทางการบริหารศูนย์ข้าวชุมชนให้ประสบ
ความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

4.2.1 การจัดองค์กร/คณะกรรมการบริหารศูนย์ข้าวชุมชน ประกอบด้วย 2 ส่วน
ได้แก่

1) ขบวนการร่วมจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ (พื้นที่ไข่แดง)

(1) จะต้องมีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่นประมาณ 10-20 คน โดย
จัดตั้งเป็นองค์กรที่มีการกำหนดการดำรงตำแหน่งของ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก
และกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินการจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่
และผลิตเมล็ดพันธุ์ กระจายพันธุ์ ตลอดจนการดำเนินธุรกิจด้านเมล็ดพันธุ์ข้าว ภายใต้คำแนะนำของ
เกษตรตำบล เกษตรอำเภอ เกษตรจังหวัด รวมทั้งศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว และศูนย์วิจัยข้าว ทั้งนี้ให้
คณะกรรมการชุดนี้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ทำหน้าที่ร่วมด้วย

(2) มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับรวมทั้งข้อปฏิบัติอื่น ๆ เช่น
การคัดเลือกตำแหน่งต่าง ๆ วาระการดำรงตำแหน่ง วาระการประชุม การอนุมัติอนุญาต การจัดซื้อ
จัดจ้าง การจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ การบริหารงานทั่วไป ตลอดจนการบริหารเงินกองทุนที่ได้จาก
การดำเนินธุรกิจเมล็ดพันธุ์ และการจัดสรรผลประโยชน์ ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้เกษตรกรเป้าหมาย
ที่เป็นสมาชิก ผู้นำท้องที่/ถิ่น เข้าร่วมด้วย

(3) ในองค์กรของศูนย์ข้าวชุมชนควรเพิ่มสมาชิกผู้แทนหมู่บ้านหรือ
ผู้แทนกลุ่มผู้รับการกระจายเมล็ดพันธุ์ (กลุ่มละประมาณ 1,000 – 2,000 ไร่) ผู้แทนองค์การบริหาร
ส่วนตำบล เพื่อมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้านต่าง ๆ

2) ขบวนการเป้าหมาย ที่อยู่ในเป้าหมายพื้นที่ 7,800 ไร่ (พื้นที่ไข่ขาว)

(1) มีการจัดทำทะเบียนขบวนการเป้าหมายซึ่งร่วมเป็นสมาชิกให้ชัดเจน
เพื่อผลด้านการกระจายเมล็ดพันธุ์จากแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ 200 ไร่ โดยแบ่งเป้าหมายการกระจาย
พันธุ์เป็น 3 ส่วน ๆ ละประมาณ 2,600 ไร่ เพื่อกระจายพันธุ์ ในช่วงเวลา 3 ปี

(2) ควรจัดประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงเบื้องต้นในการกระจายพันธุ์ให้ครบ 7,800 ไร่

(3) ควรมีการพิจารณาวิธีการกระจายพันธุ์เข้าร่วมกันว่าจะใช้วิธีการจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยน หากใช้วิธีการจำหน่ายจะกำหนดราคาเท่าใด

4.2.2 คณะกรรมการบริหารศูนย์ โดยจัดให้มีคณะกรรมการบริหารศูนย์เพื่อเป็นผู้แทนชาวนาทั้งหมด ทำหน้าที่ในการวางแผนและกระจายพันธุ์ ร่วมถ่ายทอดเทคโนโลยีตลอดจนเก็บรวบรวมเงินกองทุนจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการสนับสนุนของทางราชการ เพื่อซื้อเมล็ดพันธุ์และปัจจัยการผลิตที่จำเป็นในการผลิตเมล็ดพันธุ์ในปีต่อไป ทั้งนี้ กำหนดให้มีการประชุมเพื่อพบปะหารือในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ๆ โดยควรมีคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์ โดยมีกรรมการบริหารศูนย์เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการในภาพรวม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) คณะกรรมการบริหารศูนย์

ประกอบด้วยคณะกรรมการ 5 – 7 คน ได้แก่ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ประชาสัมพันธ์/กรรมการ 1 – 2 คน โดยมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน กำหนดแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์ให้บรรลุเป้าหมาย

2) คณะกรรมการฝ่ายบริหารกองทุน

ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 – 5 คน มีบทบาทหน้าที่ในการจัดหาทุน กำหนดระเบียบกองทุน เพื่อสร้างหลักเกณฑ์ในการใช้ประโยชน์กองทุน และเก็บรักษาให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3) คณะกรรมการฝ่ายผลิตเมล็ดพันธุ์ และตรวจสอบแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์

ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 - 5 คน มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนการผลิตเมล็ดพันธุ์ ทั้งชนิด และปริมาณ กำหนดพื้นที่และคัดเลือกสมาชิกผู้จัดทำแปลง วางแผนการจัดอบรมผู้จัดทำแปลง ตรวจสอบคุณภาพแปลงและเมล็ดพันธุ์ ปรับปรุงสภาพเมล็ดพันธุ์ รวมทั้งบรรจุและเก็บรักษา

4) คณะกรรมการฝ่ายตลาดและการกระจายเมล็ดพันธุ์

ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 – 5 คน มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนการกระจายเมล็ดพันธุ์ ประชาสัมพันธ์ จัดหาตลาด แหล่งเงินทุน เป็นต้น

5) คณะกรรมการฝ่ายอื่น ๆ

เช่น โรงสี โรงปุ๋ย หรือเครื่องจักรกล เป็นต้น เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมของสมาชิก

4.3 แนวทางการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชนหลักและเครือข่าย

กรมการข้าว (2553, น.8-9) กล่าวว่า ศูนย์ข้าวชุมชนหลัก คือ ศูนย์ที่มีความพร้อมในการดำเนินงาน ทำหน้าที่เป็นศูนย์แม่ข่าย เพื่อรับการสนับสนุนจากรัฐเต็มรูปแบบ กำหนดพื้นที่ประมาณอำเภอละ 1 จุด หรือ 1 ศูนย์หลัก ต่อ 10 ศูนย์เครือข่าย โดยศูนย์ฯ สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในวงเงินประมาณ 2.5 ล้านบาทต่อศูนย์ โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.3.1 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการบริการ คัดทำความสะอาด และปรับปรุงสภาพเมล็ดพันธุ์ เพื่อให้บริการแก่สมาชิก และศูนย์เครือข่าย ได้แก่ ลานตากขนาด 800 ตารางเมตร เครื่องชั่งขนาด 100 กิโลกรัม ชุดเครื่องคัดทำความสะอาด และปรับปรุงสภาพเมล็ดพันธุ์ กำลังการผลิตไม่น้อยกว่า 8 ตันต่อวัน (เครื่องคัดทำความสะอาด เครื่องวัดความชื้น เครื่องชั่ง เครื่องเย็บกระสอบ) โรงเก็บเมล็ดพันธุ์ขนาดไม่น้อยกว่า 50 ตัน รวมทั้งเครื่องเย็บกระสอบ และกระสอบบรรจุ เป็นต้น

4.3.2 นำร่องการส่งเสริมแบบครบวงจร โดยให้บริการการแปรรูปเพื่อขยายจากการผลิตเมล็ดพันธุ์ไปสู่การผลิตข้าวสารเพื่อการจำหน่าย โดยสนับสนุนโรงสีและอุปกรณ์ขนาดกำลังผลิตไม่น้อยกว่า 6 ตันต่อวัน รวมทั้งการให้คำแนะนำในการบริหารจัดการสำหรับศูนย์หลัก จำนวน 700 ศูนย์

4.3.3 ศูนย์หลักสนับสนุนและให้คำปรึกษาในด้านวิชาการ และการบริหารจัดการ แก่ศูนย์เครือข่าย ในสัดส่วน 1 : 10 (ศูนย์หลัก 1 ศูนย์ ครอบคลุม ศูนย์เครือข่าย 10 ศูนย์) และจัดเจ้าหน้าที่ติดตามให้คำแนะนำในการผลิต เมล็ดพันธุ์ฤดูละ 3-5 ครั้ง โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการชาวนาเครือข่ายให้กับศูนย์บริการชาวนาในศูนย์วิจัยข้าวและศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว 50 แห่ง

4.4 สถานการณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว

นายชัยฤทธิ์ ดารงเกียรติ อธิบดีกรมการข้าว (2555) ได้สรุปสถานการณ์การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ดังนี้

4.4.1 ความต้องการเมล็ดพันธุ์ข้าว



ภาพที่ 2.4 ความต้องการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าวทั้งประเทศใน 1 ปี
ที่มา : กรมการข้าว (2555)

4.4.2 แหล่งเมล็ดพันธุ์ข้าวสำหรับชาวนา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมการข้าวได้ทำการสำรวจปริมาณเมล็ดพันธุ์ข้าว ในแหล่งผลิตและจัดจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวทั่วประเทศแล้วมีปริมาณเมล็ดพันธุ์จำนวนทั้งสิ้น 333,350 ตัน จากแหล่งเมล็ดพันธุ์ต่าง ๆ ดังนี้

1) ภาครัฐโดยกรมการข้าว

- (1) ศูนย์วิจัยข้าว 27 แห่ง ปรับปรุงพันธุ์ ผลิตเมล็ดพันธุ์คัด และเมล็ดพันธุ์หลัก 3,000 ตัน/ปี
- (2) ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว 23 แห่ง ผลิตเมล็ดพันธุ์ขยาย และพันธุ์จำหน่าย 100,000 ตัน/ปี

2) องค์กรเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และชุมชน

- (1) สหกรณ์การเกษตร มีโรงงานปรับปรุงสภาพเมล็ดพันธุ์ 64 โรง ผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่าย 25,000 ตัน/ปี
- (2) ศูนย์ข้าวชุมชนจำนวน 877 ศูนย์ ผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่าย 55,350 ตัน/ปี

3) ภาคเอกชน ผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่าย 150,000 ตัน/ปี โดยจัดแบ่งการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิจัย และพัฒนาพันธุ์ รวมทั้งการผลิต และการตลาด

(2) ดำเนินการในด้านผลิตและการตลาด

(3) ดำเนินการด้านการตลาด

4.4.3 แผนการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ปี2560

กรมการข้าว (2560) วางแผนการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวจากศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว ทั้ง 23 แห่ง จะมีปริมาณเมล็ดพันธุ์จำนวน 103,087 ตัน สำหรับจำหน่ายให้กับเกษตรกร โดยแยกเป็นเมล็ดพันธุ์ฤดูแล้ง 23,087 ตัน และฤดูฝน 100,000 ตัน

4.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน

อังคณา สุวานิช (2555, น.86-87) ศึกษาการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน อำเภอมนोरมย์ จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์ข้าวชุมชน มี 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านศูนย์ข้าวชุมชน สมาชิกไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการผลิตเมล็ดพันธุ์ ไม่มีการตัดพันธุ์ปนทำให้กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ได้น้อย
2. ด้านคณะกรรมการ ไม่มีการวางแผนการผลิต ทำให้สมาชิกผลิตเมล็ดพันธุ์ออกมาไม่มีเกษตรกรซื้อ ศูนย์ข้าวไม่มีเงินทุนมากพอในซื้อเมล็ดพันธุ์ หรือผลิตเมล็ดพันธุ์ที่ได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรในชุมชน การแก้ไขปัญหากลุ่มจะต้องมีการวางแผนร่วมกับศูนย์ข้าวชุมชนเครือข่าย พร้อมกับการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่าย ในส่วนของคณะกรรมการและสมาชิกจะต้องวางแผนการผลิตที่ชัดเจน เพิ่มข้อกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามกฎที่วางไว้

ในส่วนของสำเริง บุญคำ (2539, น.98 - 99) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกรทำนาศรีสว่าง ตำบลศรีสว่าง อำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกร ด้านเงินทุน กลุ่มขาดทุนที่จะรับซื้อข้าวเปลือกและปุ๋ยเคมี ทำให้ไม่สามารถบริการให้แก่สมาชิกได้ทั่วถึง ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ กลุ่มขาดรถยนต์บรรทุกและรถดักข้าว ด้านการจัดการ กลุ่มไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ เช่น ไม่สามารถจัดหาวัสดุการเกษตรได้ตามต้องการ รวมทั้งขาดแหล่งเครดิตเงินกู้ในการประกอบอาชีพของสมาชิก ด้านบุคลากร สมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กลุ่มกำหนดไว้ สำหรับการแก้ไขปัญหา กลุ่มเกษตรกรได้จัดเวทีประชุมปรึกษาหารือระหว่างสมาชิก คณะกรรมการและที่ปรึกษาและได้เชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำช่วยเหลือ จากผลการดำเนินการ ทำให้กลุ่มเกษตรกรสามารถแก้ไขปัญหาได้และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

5. บริบทของจังหวัดกาญจนบุรี และการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

ศูนย์วิจัยข้าวสุพรรณบุรี (2548, น.1) ได้สรุปเกี่ยวกับบริบทของจังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้ จังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่นาปี 384,438 ไร่ นาปรัง 11,830 ไร่ แต่ก็มีหลากหลายมาก ในด้านการผลิต และศักยภาพของพื้นที่ มีทั้งเขตนาชลประทาน ที่มีปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐาน สมบูรณ์ และเขตนาฝืนที่ต้องอาศัยปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านดินฟ้าอากาศที่ดีเป็นปัจจัยเกื้อหนุน ในเขตนาชลประทานที่มีศักยภาพการผลิตสูง มีการผลิตข้าวอย่างต่อเนื่องตลอดปี ก็จะมีการใช้ ปัจจัยการผลิตในอัตราสูง และใช้ปัจจัยการผลิตอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามคำแนะนำ ของทางราชการ ผลผลิตค่อนข้างต่ำ แม้ว่าจะมีการใส่ปุ๋ยเคมีในนาข้าวเป็นจำนวนมาก ทำให้ผลผลิต ข้าวที่ได้ไม่คุ้มกับการลงทุน ในพื้นที่นาชลประทาน เกษตรกรทำนาปีละ 2 ครั้ง (ก.พ. – มิ.ย. , ก.ค. – พ.ย.) ส่วนในเขตพื้นที่นาฝืน เกษตรกรทำนาได้ปีละครั้ง (ก.ค. – ธ.ค.) โดยมีผลผลิตข้าวเฉลี่ย 562 กก./ไร่

5.1 ที่ตั้ง อาณาเขต และการคมนาคม

สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี (2559) รายงานว่าจังหวัดกาญจนบุรี ตั้งอยู่ทางทิศ ตะวันตก พื้นที่จังหวัดอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทาง 129 กิโลเมตร ตามเส้นทางสาย นครปฐม – บ้านโป่ง – กาญจนบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ระยะทาง ประมาณ 371 กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดตาก และอุทัยธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	จังหวัดราชบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	จังหวัดสุพรรณบุรี และนครปฐม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา



ภาพที่ 2.5 ที่ตั้งและขอบเขตของจังหวัดกาญจนบุรี

ที่มา: สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี (2548)

5.2 ขอบเขตการปกครองและประชากร

จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอท่ามะกา อำเภوتاม่วง อำเภอด่านมะขามเตี้ย อำเภอทองผาภูมิ อำเภอไทรโยค อำเภอสังขละบุรี อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอบ่อพลอย อำเภอพนมทวน อำเภอเลาขวัญ อำเภอห้วยกระเจา และหนองปรือ รวม 95 ตำบล 959 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 47 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 848,198 คน เป็นชาย 425,132 คน หญิง 423,066 คน (สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี ,2559)

5.3 ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยเทือกเขา กลุ่มเขา ป่าไม้ และที่ราบลุ่ม ในเขตพื้นที่ชลประทาน เนื้อที่ 19,483 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 12,176,968 ไร่ เป็นพื้นที่ป่าไม้ ประมาณ 7.4 ล้านไร่ และพื้นที่การเกษตร 3.03 ล้านไร่

เทือกเขา/กลุ่มเขาสำคัญ ประกอบด้วย เทือกเขานนทขันธ์ เทือกเขาตะนาวศรี และทุ่งใหญ่นเรศวร

แม่น้ำสำคัญของจังหวัด ประกอบด้วย แม่น้ำแควใหญ่ แม่น้ำแควน้อย และแม่น้ำแม่กลอง

5.4 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในเขตภูมิอากาศแบบฝนเมืองร้อน เฉพาะฤดูอากาศแห้งแล้ง ในฤดูหนาว มีความชื้น ในฤดูฝน แบ่งออกเป็น 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน	ตั้งแต่เดือน	กุมภาพันธ์ – เมษายน
ฤดูฝน	ตั้งแต่เดือน	พฤษภาคม – พฤศจิกายน
ฤดูหนาว	ตั้งแต่เดือน	พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

5.5 ทรัพยากรธรรมชาติ

5.5.1 ทรัพยากรดิน

จังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทือกเขาตอนเหนือ และตะวันตก ซึ่งมีภูเขาสลับซับซ้อน มีที่ราบหุบเขาที่มีแม่น้ำและลำธารไหลผ่าน ที่ราบลุ่มสองฝั่งแม่น้ำทางด้านทิศใต้ใช้ประโยชน์ด้านทำนาปลูกข้าวและผลไม้ในที่ราบระหว่างหุบเขา และริมสองฝั่งแม่น้ำเป็นดินตะกอน ที่เกิดจากการสลายตัวพังของหินปูน หินแกรนิต หินแกรไนโอไรต์ หินไนล์ หินดินดาน หินคลอซีไฟไลต์ มาทับถม และเนื่องจากพื้นที่ส่วนนี้ ส่วนใหญ่มีหินปูน เป็นวัตถุดิบทำเนคติน ดินจึงมีปฏิกิริยาเป็นกลางหรือด่าง ใช้ประโยชน์ในการปลูกพืชไร่ เช่น อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง และสับปะรด ความอุดมสมบูรณ์ของดินอยู่ในระดับปานกลางถึงดี เป็นแหล่งปลูกพืชไร่ที่สำคัญของประเทศ สมรรถนะของที่ดิน เพื่อการเกษตรสามารถแบ่งดินที่มีศักยภาพในการผลิตทางการเกษตรได้ 3 ลักษณะ

1) ศักยภาพสูง – ปานกลาง ส่วนใหญ่อยู่ทางตอนใต้ และตะวันออกของจังหวัดกาญจนบุรี ลักษณะดินเป็นดินเหนียว และดินร่วน ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนดินที่พัดพามาโดยน้ำมีความอุดมสมบูรณ์มาก มีการระบายน้ำเร็ว เหมาะสำหรับการปลูกข้าว พืชไร่ พืชผัก และไม้ผล มีพื้นที่ประมาณ 4,096.71 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,560,444 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตอนล่างของจังหวัด ได้แก่ อำเภอท่าม่วง อำเภอท่ามะกา อำเภอเมืองกาญจนบุรี และบางส่วนของอำเภอพนมทวน

2) ศักยภาพปานกลาง ส่วนใหญ่อยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัด ลักษณะดิน เป็นดินทรายปนดินเหนียว เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำเก่า และการพังทลายของผิวดินเก่าบนภูเขา มีความอุดมสมบูรณ์พอสมควร มีการระบายน้ำเร็ว เหมาะกับการปลูกพืชไร่ มีพื้นที่ 3,049.15 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,905,719 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของอำเภอบ่อพลอย อำเภอหนองปรือ อำเภอห้วยกระเจา อำเภอเลาขวัญ และบางส่วนของอำเภอพนมทวน

3) ศักยภาพต่ำ ส่วนใหญ่อยู่ทางด้านทิศเหนือ ลักษณะเป็นดินภูเขา ไม่เหมาะสมสำหรับการเกษตร มีพื้นที่ประมาณ 12,340.02 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ

7,712,512 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่เกือบทุกอำเภอ แต่มีมากในเขตอำเภอสังขละบุรี อำเภอทองผาภูมิ อำเภอไทรโยค และอำเภอศรีสวัสดิ์

5.5.2 ทรัพยากรน้ำ

1) แหล่งน้ำธรรมชาติ น้ำฝน พื้นที่การเกษตรของจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่อาศัยน้ำฝน และอยู่ในเขตชลประทานค่อนข้างน้อย น้ำฝนจึงเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีความสำคัญสำหรับการเพาะปลูก จากสถิติปริมาณน้ำฝนที่ตกในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เป็นรายอำเภอในช่วงคาบ 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2544 พบว่า พื้นที่ในเขตอำเภอที่อยู่ทางตอนใต้ และตะวันออกของจังหวัด มีปริมาณน้ำฝนค่อนข้างน้อยกว่าพื้นที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับชายแดนด้านประเทศเมียนมา เช่น อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี ทั้งนี้เนื่องจากพื้นที่ทั้ง 2 อำเภอ มีพื้นที่เป็นป่าสมบูรณ์มากกว่าอำเภออื่น ๆ และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญของจังหวัด

2) แหล่งน้ำผิวดิน แหล่งน้ำผิวดินของจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ น้ำในแม่น้ำลำคลอง ลำห้วยสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีต้นกำเนิดจากเทือกเขาด้านเหนือ และด้านตะวันตกของจังหวัด ลักษณะทางน้ำมักเป็นช่องลึกในหุบเขา และมีธารน้ำบางสายไหลย้อนขึ้นไปสู่ประเทศเมียนมา แต่ลำธารส่วนใหญ่ไหลลงสู่แม่น้ำแควน้อย และแม่น้ำแควใหญ่ ซึ่งเป็นลำธารรับน้ำสำคัญด้านตะวันตก และตอนกลางของพื้นที่ และลำธารน้ำทั้ง 2 สาย รวมตัวกันเป็นแม่น้ำแม่กลอง ส่วนทางด้านตะวันออก มีห้วยลำตะเพินเป็นลำธารรับน้ำบริเวณนี้

5.6 สภาพการเกษตรและเขตการปลูกข้าว

สำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี (2559) ได้สรุปสภาพการเกษตรและเขตการปลูกข้าวของจังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้ จังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่ทำการเกษตร 3.03 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 24.9 ของพื้นที่ทั้งหมด มีพื้นที่นาปี 384,438 ไร่ นาปรัง 11,830 ไร่ ด้วยลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดเป็นเทือกเขาสูงสลับซับซ้อน และมีพื้นที่ป่ามาก มีฝนตกชุก พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ปลูกพืชไร่ 1,733,652 ไร่ รองลงมาใช้ประโยชน์ด้านการทำนา พื้นที่ส่วนที่เหลือเป็นพื้นที่ปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น ไม้ดอก – ไม้ประดับ พืชผัก และการทำการเกษตรอื่น ๆ สำหรับพื้นที่การปลูกข้าวของจังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่กระจายไปในทุกอำเภอของจังหวัดในเขตอำเภอตอนล่างของจังหวัด เช่น อำเภอพนมทวน อำเภอท่าม่วง อำเภอท่ามะกา พื้นที่ปลูกข้าวอยู่ในเขตชลประทาน หรือเขตสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า สามารถปลูกข้าวได้ทั้งฤดูนาปรังและนาปี เกษตรกรนิยมปลูกข้าวพันธุ์ผสมไม่ไวต่อช่วงแสงที่ให้ผลผลิตสูง และปลูกข้าวโดยวิธีการหว่านน้ำตม ส่วนอำเภอบ่อพลอย อำเภอเลาขวัญ อำเภอห้วยกระเจา อำเภอหนองปรือ อำเภอเมืองกาญจนบุรี และอำเภออื่น ๆ ส่วนใหญ่ปลูกข้าวได้เฉพาะฤดูนาปี ยกเว้นในเขตพื้นที่บางอำเภอที่อยู่ในเขตสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า

5.7 การดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

การดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีดังนี้

5.7.1 คัดเลือกพื้นที่จัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดี จำนวน 200 ไร่/ศูนย์ และนำผลผลิตที่ได้ไปกระจายพันธุ์อัตราส่วน 1:5 หรือปีละ 1,000 ไร่ ในพื้นที่เป้าหมายให้ครบ 4 ปี จำนวน 4,000 ไร่

5.7.2 คัดเลือกเกษตรกร จำนวนกลุ่มละ 20-30 คน โดยจัดตั้งเป็นองค์กร โดยมี ตำแหน่ง ดังนี้ ตำแหน่งประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยมี กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งข้อปฏิบัติอื่น ๆ ที่กลุ่มกำหนดขึ้น และจัดทำระเบียบสมาชิก และเกษตรกรเป้าหมายการกระจายพันธุ์ให้ชัดเจน

5.7.3 การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตข้าว โดยนำเกษตรกรสมาชิกเข้ารับการฝึกอบรม การจัดทำแปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวให้ได้คุณภาพดี โดยใช้กระบวนการโรงเรียนเกษตรกรในการถ่ายทอดความรู้ ขั้นตอนการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวตั้งแต่เตรียมดินถึงเก็บเกี่ยว จำนวน 8 ครั้ง

5.7.4 การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียน คณะกรรมการบริหารกองทุนหรืออาจใช้ คณะกรรมการคณะเดียวกับศูนย์ ซึ่งคณะกรรมการอยู่ในวาระ 2 ปี และมีการประชุมสมาชิกอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง การบริหารกองทุนโดยให้มีการกู้ยืมเงิน/ปัจจัยของกองทุน โดยแสดง วัตถุประสงค์เป้าหมายที่จะนำไปใช้อย่างชัดเจน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม โดยผ่าน คณะกรรมการศูนย์

5.7.5 การสร้างเครือข่ายศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน

1) อำเภอจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนทุกศูนย์ในอำเภอ เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์ระดับอำเภอ เพื่อเชื่อมโยงและ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ฯ ภายในอำเภอเดียวกันและต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน

2) จังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการระดับอำเภอ เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการ ศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนระดับจังหวัด เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายศูนย์จากระดับ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อประสานงานด้านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นกิจกรรมหลัก ด้านการพัฒนาการผลิตข้าว และสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนวิชาการ แหล่งปัจจัย การผลิต การตลาด และช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรม

5.7.6 การซื้อและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ โดยคณะกรรมการศูนย์ข้าวชุมชน จะ กำหนด และคุณภาพของเมล็ดพันธุ์ข้าว ที่จะดำเนินการผลิตในแต่ละปี และมีการจำหน่ายให้กับ

สมาชิกในราคาต่ำกว่าราคาท้องตลาด ผลกำไรที่ได้จากการซื้อและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์จะนำเงินมาเป็นกองทุนหมุนเวียน

5.7.7 การจัดหาปัจจัยการผลิต โดยจะดำเนินการสอบถามสมาชิกแต่ละราย ในแต่ละรอบฤดูกาลผลิต ต้องการปัจจัยการผลิตด้านใดบ้าง จำนวนเท่าใด เพื่อนำมาวางแผนในการดำเนินการจัดซื้อปัจจัยการผลิต โดยปัจจัยการผลิตได้แก่ ปุ๋ย ยากำจัดศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง เป็นต้น

5.7.8 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร จะเป็นการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ กิจกรรมที่เกิดขึ้นในศูนย์ข้าวชุมชน โดยส่วนใหญ่จะมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางหอกระจายข่าว

5.7.9 กองทุนกู้ยืม คณะกรรมการศูนย์ข้าวชุมชนจะบริหารจัดการดังกล่าวกองทุนให้กับสมาชิกที่มีความต้องการกู้ยืมเงินทุน เพื่อนำไปใช้ในการผลิตเมล็ดพันธุ์ โดยจะมีการเก็บดอกเบี้ยตาม กฎระเบียบ ของกลุ่ม แต่ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ชาวนามีการผลิตและกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีไว้ใช้ และเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการผลิตข้าว ให้มีความสามารถในการผลิต การจัดการผลผลิต รวมทั้งสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยเฉพาะเครือข่ายเกษตรกรภายในพื้นที่ ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร 3) ด้านการผลิต 4) ด้านการดำเนินงานของศูนย์ 5) ด้านการตลาด 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านการควบคุม เพื่อให้การดำเนินของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 สภาพสังคมและเศรษฐกิจ

อังคณา สุวานิช (2555, น.77) ศึกษาการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 51.99 ปี นับถือศาสนาพุทธ ระดับการศึกษาจบชั้นประถมศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 3.92 คน แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครอบครัวเฉลี่ย 2.29 คน เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสถาบันอื่นนอกจากศูนย์ข้าวชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มสหกรณ์เกษตร และไม่มีสถานะทางสังคม เกษตรกรทำการเกษตรเป็นอาชีพหลัก มีอาชีพรองคือรับจ้างทั่วไป มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 27.52 ปี พื้นที่ถือครองเฉลี่ย

45.35 ไร่ เป็นพื้นที่ตนเองเฉลี่ย 19.32 ไร่ พื้นที่เช่าเฉลี่ย 25.48 ไร่พื้นที่สาธารณะเฉลี่ย 0.07 ไร่ พื้นที่ของญาติ (ทำฟรี) เฉลี่ย 0.05 ไร่ ส่วนใหญ่กู้ยืมเงินจากสหกรณ์การเกษตร

ทิชากร บุญเกิด (2552, น.84) ศึกษาการดำเนินงานศูนย์ข้าวชุมชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า คณะกรรมการฯ สามในสี่ เป็นเพศชาย และจบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีอายุเฉลี่ย 48.83 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งทางสังคม และเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) มีประสบการณ์ทำนา 23.7 ปี เหตุผลที่เป็นสมาชิกศูนย์ข้าว เพื่อต้องการเมล็ดพันธุ์ข้าวไว้ปลูก และต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีรายได้ต่อไร่จากการทำนาเฉลี่ย 3,235 บาท

ชลาลัย หมวดสรทิพย์ (2556, น.92-93) ศึกษาความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า คณะกรรมการศูนย์ฯ เกือบสองในสาม (ร้อยละ 63.0) เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ประมาณสามในสี่ (ร้อยละ 75.8) มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา กว่าหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 29.1) มีตำแหน่งทางสังคมเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการศูนย์ฯ ทั้งหมด (ร้อยละ 100) เป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร กว่าสองในสาม (ร้อยละ 70.3) มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการศูนย์ฯ และกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 34.5) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในศูนย์ฯ ระหว่าง 10-12 ปี ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการศูนย์ฯ พบว่า คณะกรรมการศูนย์ฯ กว่าสองในสาม (ร้อยละ 71.5) ได้รับผลตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการศูนย์ฯ โดยผลตอบแทนที่ได้รับร้อยละ 46.3 เป็นปัจจัยการผลิต เช่น เมล็ดพันธุ์ ปุ๋ยเคมี กว่าสองในสี่ (ร้อยละ 58.2) มีแรงงานในครัวเรือนจำนวน 2 คน เกือบสองในสี่ (ร้อยละ 49.1) ใช้แหล่งเงินทุนของตนเอง กว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 46.1) มีพื้นที่ถือครองทางการเกษตร 41-60 ไร่ โดยมีพื้นที่นาเฉลี่ย 30.28 ไร่ และกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 48.5) มีรายได้ต่ำกว่า 350,000 บาทต่อปี เป็นรายได้จากการทำนาเฉลี่ย 437,800 บาทต่อปี

สัจจา บรรจงศิริ (2552, น.271) ศึกษารูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่า สภาพเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนทั้ง 9 ศูนย์ สมาชิกส่วนใหญ่ (เกินร้อยละ 50) เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 47.2 ปี จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แรงงานเฉลี่ยต่อครัวเรือน 2-3 คน สมาชิกไม่มีตำแหน่งในชุมชน และในองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากเป็นสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชนแล้ว ยังเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ อาชีพเสริม ได้แก่ การเกษตรอื่น ๆ และรับจ้าง พื้นที่ปลูกข้าวมีทั้งที่เป็นของตนเอง และที่เช่า มีการกู้ยืมเงินจากแหล่งต่าง ๆ เมล็ดพันธุ์ที่ผลิตได้จำหน่ายให้กับเกษตรกรและเอกชน

กิตติชาติ ชาติยานนท์ (2550, น.102) ศึกษาการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเกษตรกรให้ได้มาตรฐานตามโครงการศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน ในอำเภอสรรพยา

จังหวัดชัยนาท พบว่า เกษตรกรเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสถาบันทางการเกษตรที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้านาคาร์เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ชกส.)

6.2 การดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน

สัจจา บรรจงศิริ (2552, น.259-260) รูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่าการบริหารกลุ่มโดยคณะกรรมการมาจากการเลือกตั้ง มีตั้งกฎระเบียบข้อบังคับกลุ่ม มีคณะกรรมการบริหารกองทุน มีการระดมหุ้นจากสมาชิก มีการผลิตเมล็ดพันธุ์และกระจายเมล็ดพันธุ์ แหล่งเมล็ดพันธุ์ที่นำมาขยายทำพันธุ์มาจากหลายแหล่ง ศูนย์ข้าวชุมชนมีการตัดพันธุ์ปน 3-5 ครั้ง แต่การตรวจสอบรับรองแปลงพันธุ์และตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ โดยศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวมีเพียง 3 แห่ง มีการจัดการเรียนรู้การผลิตเมล็ดพันธุ์และวิธีการปลูกข้าวในรูปของโรงเรียนเกษตรกรและในรูปแบบอื่น

ทิชากร บุญฤกษ์ (2552, น.92-95) ศึกษาการดำเนินงานศูนย์ข้าวชุมชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาพรวมคณะกรรมการฯ มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ข้าวชุมชนในระดับมาก โดยทราบวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ รวมทั้งบทบาทหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุน และการดำเนินงานศูนย์ฯ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการ ศูนย์ข้าวชุมชนมีการประชุมและจัดบันทึกการประชุมเฉลี่ย 2.24 ครั้ง มีที่ตั้งถาวรแต่ไม่มีสถานที่เก็บรวบรวมเมล็ดพันธุ์ข้าว ประมาณครึ่งหนึ่งไม่มีแผนการดำเนินงาน และพื้นที่แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์มีความเหมาะสม ด้านการจัดทำแปลงเมล็ดพันธุ์ มีการควบคุมคุณภาพการผลิต โดยการตัดพันธุ์ปนเฉลี่ย 2.95 ครั้ง แต่มีเพียงเล็กน้อยที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพ ด้านการกระจายเมล็ดพันธุ์ มีการกำหนดเป้าหมาย (แผน) แต่กระจายเมล็ดพันธุ์ได้น้อยกว่าเดิม และไม่เพียงพอกับความต้องการ ด้านการสาธิตและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีการจัดการเรียนรู้โดยได้รับการถ่ายทอดความรู้จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้านองค์การบริหารและชุมชน มีการบริหารงานตามหลักเกณฑ์การบริหารงานศูนย์ข้าวชุมชน ด้านกองทุนหมุนเวียน ศูนย์ข้าวชุมชนมีเงินกองทุนหมุนเวียนเฉลี่ย 123,904.09 บาท และใช้ประโยชน์จากเงินกองทุน โดยการให้กู้ยืม มีเพียงหนึ่งในสี่ไปซื้อเมล็ดพันธุ์ ส่วนด้านการตลาด และอื่น ๆ มีแผนการจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ด้วยเงินสด ส่วนใหญ่มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศรธรรมรัตน์ แสนสุวรรณ (2553, น.90-91) ศึกษาการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน : กรณีศึกษาบ้านป่าระกา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน ไม่มีการเลือกตั้งคณะกรรมการศูนย์ข้าว การบริหารกลุ่มไม่มีระบบ ด้านแปลงพันธุ์พบว่า พื้นที่แปลงพันธุ์ของสมาชิกอยู่ใกล้กัน ทางด้านการจัดการแปลงนา มีการเตรียมดิน มีการตากเมล็ดพันธุ์ มีการตัดพันธุ์ปนอย่างต่อเนื่อง ด้านการกระจายพันธุ์ การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว

ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อใช้เฉพาะในหมู่บ้าน ยังไม่มีการกระจายพันธุ์ไปสู่ชุมชนภายนอก ด้านการเรียนรู้ ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่ม และไม่มีการจัดสรรทุนเพื่อการเรียนรู้ ด้านการตลาด ไม่มีการจำหน่ายเมล็ดพันธุ์โดยกลุ่ม มีถุงบรรจุเมล็ดพันธุ์และมีวิธีการเก็บรักษา แต่ไม่มีการวางแผนการจำหน่าย และด้านการบริหารกองทุนมีการบริหารค่อนข้างเป็นระบบ และมีการตรวจสอบในการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน

นภาพร เวชกามา (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของสมาชิกต่อการดำเนินงานกลุ่มเกษตรกรทำนาไร่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความต้องการต่อการดำเนินงานกลุ่มระดับมาก ในเรื่อง การจัดประชุมกลุ่ม ปีละ 1-2 ครั้ง ในเดือนมกราคมและมิถุนายน การวางแผนปฏิบัติงานประจำปีของกลุ่ม การคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่ม รายงานการตรวจสอบทุนและหุ้นของสมาชิก การสนับสนุนเงินทุนและจัดให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การจัดหาเครื่องจักรกลให้เช่าในราคาที่เป็นธรรม

คณะกรรมการวิจัยและพัฒนากรมวิชาการเกษตร (2537) ศึกษาข้าวพันธุ์สุพรรณบุรี 1 พบว่า เกษตรกรนิยมปลูกข้าวพันธุ์สุพรรณบุรี 1 เนื่องจาก มีลักษณะเด่น คือ ผลผลิตสูง ต้านทานโรคไหม้ โรคขอบใบแห้ง และต้านทานเพลี้ยกระโดดสีน้ำตาล และเพลี้ยกระโดดหลังขาว

สมเจตน์ สวัสดิ์มงคล (2545, น.68) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวของเกษตรกร ในโครงการศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เกษตรกรทั้งหมดได้รับข่าวสารการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับมาก นอกจากนี้ยังได้รับข่าวสารการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวในระดับค่อนข้างมาก จากเพื่อนบ้าน และนักวิชาการเกษตร และได้รับข่าวสารการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวในระดับปานกลางจาก วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสาร โทรทัศน์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์ขยายพันธุ์พืช อภิปรายว่า สมาชิกมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการปลูกข้าวในหลาย ๆ ด้าน หากมีสมาชิกได้รับข้อมูลข่าวสารจากในหลาย ๆ แหล่ง จะทำให้สมาชิกมีข้อมูลสำหรับการวางแผนการผลิต ตั้งแต่การปลูกจนถึงจำหน่ายผลผลิตได้ถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น

6.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน

อังคณา สุวานิช (2555, น.86) ศึกษาการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท พบว่า สมาชิกไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการผลิตเมล็ดพันธุ์ ไม่มีการตัดพันธุ์ปนอย่างต่อเนื่อง ทำให้กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ได้น้อย คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ต้องให้คำแนะนำสมาชิกเรื่องการตัดพันธุ์ปน และวิธีการผลิตที่เหมาะสม จัดทำแผนการกระจายเมล็ดพันธุ์ โดยวางแผนร่วมกันระหว่างศูนย์ข้าวชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สำเริง บุญคำ (2539: บทคัดย่อ)

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกรทำนาศรีสว่าง ตำบลศรีสว่าง อำเภอนาทม จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกร ได้แก่ ด้านบุคลากร สมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กลุ่มกำหนดขึ้น ด้านเงินทุน กลุ่มขาดทุนที่จะรับซื้อข้าวเปลือก ทำให้ไม่สามารถบริการให้แก่สมาชิกได้ทั่วถึง ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ กลุ่มขาดรถยนต์บรรทุก และรถดักข้าว ด้านการจัดการ กลุ่มไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ เช่น ไม่สามารถจัดหาวัสดุการเกษตรได้ตามต้องการ รวมทั้งขาดแหล่งเงินทุนให้กู้ ในการประกอบอาชีพของสมาชิก สำหรับการแก้ไขปัญหา กลุ่มเกษตรกรได้จัดเวทีประชุม ปรึกษาหารือระหว่างสมาชิก คณะกรรมการ และที่ปรึกษา และได้เชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำช่วยเหลือจากผลการดำเนินงาน ทำให้กลุ่มเกษตรกรสามารถแก้ไขปัญหาได้ และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

6.4 แนวทางการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน

สัจจา บรรจงศิริ (2552, น.272) รูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่า รูปแบบการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย และจัดองค์ประกอบตัวชี้วัดความเข้มแข็งของศูนย์ข้าวชุมชน 2) การประเมินความเข้มแข็งศูนย์ข้าวชุมชนก่อนการพัฒนา 3) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แนวทางในการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน 4) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน 6) การติดตามการดำเนินงานพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน และ 7) การประเมินความเข้มแข็งศูนย์ข้าวชุมชนภายหลังการพัฒนา

สัจจา บรรจงศิริ และคณะ (2549, น.197-202) การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน พบว่า รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ข้าวชุมชน มี 8 ขั้นตอน เริ่มจากการสำรวจพื้นที่เป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด การประเมินศูนย์ข้าวชุมชนเบื้องต้นก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนา การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำแผนปฏิบัติ การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลภายหลังการพัฒนา ซึ่งผลการดำเนินการพัฒนา พบว่า ศูนย์ข้าวชุมชนมีการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชนให้ยั่งยืน ควรมีการส่งเสริมทั้งในระดับนโยบาย ระดับหน่วยงาน ระดับท้องถิ่น ดังนี้ 1) ระดับนโยบาย ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ชัดเจน ได้แก่ ด้านการผลิตเมล็ดพันธุ์ ด้านการเรียนรู้ ด้านการตลาด ด้านสินเชื่อ ด้านเครือข่าย ด้านการใช้เมล็ดพันธุ์ คุณภาพดี ด้านการขยายการจัดตั้งศูนย์เครือข่าย ด้านการประกวดศูนย์ และด้านชลประทาน 2) ระดับหน่วยงาน ควรมีการดำเนินการส่งเสริมในด้านถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การทำนาแปลงรวม การจัดการความรู้ให้กับศูนย์ การจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน การให้ความรู้เรื่องการบริหาร และ

การผลิตเมล็ดพันธุ์ การสรุปและถอดบทเรียน การประมวลความรู้ที่ได้จากการดำเนินงาน และ 3) ท้องถิ่น ควรให้การสนับสนุนในด้านการเงิน งบประมาณ และการดำเนินการ

จิรัชดี เสริมแสง (2552, น.43) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าวชุมชน ตำบลไฟ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า กลยุทธ์และมาตรการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ศูนย์ข้าวชุมชน ประกอบด้วย 1) โครงการพัฒนานุเคราะห์และสมาชิกศูนย์ข้าวชุมชน ให้มีความรู้ ในการผลิตเมล็ดพันธุ์ที่ดี 2) โครงการขยายพื้นที่แปลงผลิตเมล็ดพันธุ์ ให้ได้ปีละ 200 ไร่ เป็นระยะเวลา 4 ปี และ 3) โครงการระดมทุนจากการหักค่าหุ้นเพิ่มขึ้นเพื่อการพัฒนาศูนย์ให้ยั่งยืน

