

แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง
ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี



นางสาวสมพร रामเนตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Extension Guidelines for Management Administration of Nong Rong
Sub-district Tapioca Collaborative Farming Groups in
Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province**



Miss Somporn Ramnet

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Agriculture Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง
 ตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

ชื่อและนามสกุล นางสาวสมพร รามเนตร

วิชาเอก ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม
 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรชุลี นิลวิเศษ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

ค.ก.

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง
อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัย นางสาวสมพร รามเนตร รหัสนักศึกษา 2619000892 **ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
(ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สินีนุช คุรุทเมือง แสตนเสริม
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง 2) การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง 3) ปัญหาและความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยประชากรที่ศึกษาในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ เกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง พ.ศ. 2562 จำนวน 123 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และประชากรที่ศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง จำนวน 19 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงครบทุกกลุ่มเป็นจำนวน 11 คน เก็บข้อมูลโดยใช้ประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรร้อยละ 81.3 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 53.90 ปี ร้อยละ 74.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เฉลี่ย 2.75 ปี มีรายได้จากภาคการเกษตรเฉลี่ย 32,267.48 บาทต่อปี มีรายได้จากนอกภาคการเกษตรเฉลี่ย 33,478.24 บาทต่อปี และเกษตรกรร้อยละ 94.3 มีแหล่งสินเชื่อจากกลุ่มแปลงใหญ่ 2) เห็นด้วยกับการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการบริหารจัดการกลุ่มด้านการจัดการองค์กรและด้านการจัดคนเข้าทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3) เกษตรกรมีปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด คือ กลุ่มขาดการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง โดยเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด คือ กลุ่มควรมีการวางแผนด้านการเงิน และด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน

คำสำคัญ แนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ กลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง จังหวัดกาญจนบุรี

Thesis title: Extension Guidelines for Management Administration of Nong Rong Sub-district Tapioca Collaborative Farming Groups in Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province

Researcher: Miss. Somporn Ramnet; **ID:** 2619000892;

Degree: Master of Agriculture (Agricultural Extension and Development);

Thesis advisors: (1) Dr.Sineenuch Khрутmuang Sanserm, Associate Professor;
(2) Dr. Sunan Seesang, Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this research were to study 1) basic data of farmers of the tapioca collaborative farming groups 2) the administration management of the tapioca collaborative farming groups 3) problems and needs for extension guidelines in the administration management of the tapioca collaborative farming groups in Nong Rong sub-district, Phanom Thuan district, Kanchanaburi province.

This research was a mixed method research. The population studied in the quantitative research was 123 farmers of tapioca collaborative farming groups in year 2019 in Nong Rong sub-district, Data was collected from the entire population by using structured interview. Another population studied in the qualitative research was 19 officers who were responsible for collaborative farming work and committees of the tapioca collaborative farming groups. The sample size of 11 people was determined by using purposive sampling from every group. Data was collected from the issues of focus group discussion and was analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percentage, minimum value, maximum value, arithmetic mean, standard deviation, and ranking. Qualitative data were analyzed by using content analysis.

The results of the research found that 1) 81.3% of farmers were female with the average age of 53.90 years. 74.0% of them completed primary school .The average membership duration of the group was 2.75 years. The average income from the agricultural sector was 32,267.48 Baht per year, with the average income from non agricultural sector of 33,478.24 Baht per year, and 94.3% of farmers had credit source from collaborative farming group. 2) The administration management of tapioca collaborative farming groups consisted of 5 aspects which were planning, organizational management, work recruitment, administration and control, overall, were at the high level with the administration management in the aspects of organizational management and work recruitment at the highest level. 3) Farmers had lowest level problems in the promotion of collaborative farming group administration management in all 5 aspects .The most problematic issue was the lack of co-planning of group activities to be carried out each time. Farmers had the highest need for the management of tapioca collaborative farming group in all five aspects, where the issue with the highest demand was that the group should have financial and fund planning together.

Keywords: Extension guideline, Administration management, Tapioca collaborative farming group, Kanchanaburi province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลีห์ นิลวิเศษ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สินีนุช คุรุทเมือง แสตนเสริม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สีสังข์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม จากสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำ ถ่ายทอดความรู้และ แนวความคิดทางด้านวิชาการอันมีคุณค่า ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่อำนวยความสะดวกทุกด้าน พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับจังหวัด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับ อำเภอ เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบล เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบลประจำองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตัวแทนคณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง และเกษตรกรสมาชิกกลุ่มแปลง ใหญ่มั่นสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ทุกท่านที่เสียสละเวลาและ ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือ และกำลังใจจาก มารดา สามีและทุกคน ในครอบครัว ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ หมดในที่นี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณไว้ในโอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็น ประโยชน์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน คุณค่าและความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

สมพร रामเนตร

สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่ม	16
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่	24
ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง	44
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง	51
ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง	60
ตอนที่ 4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลัง	70
ตอนที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนอง โรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี	80
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปการวิจัย	91
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	116
ก แบบสัมภาษณ์	118
ข ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสัมภาษณ์	129
ค แบบสนทนากลุ่ม	136
ประวัติผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยทางสังคม	44
ตารางที่ 4.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	47
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการวางแผน	51
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการจัดการองค์กร	52
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	54
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการอำนวยความสะดวก ..	56
ตารางที่ 4.7 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการควบคุม	58
ตารางที่ 4.8 ตารางสรุปภาพรวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ..	59
ตารางที่ 4.9 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการวางแผน	60
ตารางที่ 4.10 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดการองค์กร	62
ตารางที่ 4.11 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ..	64
ตารางที่ 4.12 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการอำนวยความสะดวก	66
ตารางที่ 4.13 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการควบคุม	67
ตารางที่ 4.14 ตารางสรุปปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่	69
ตารางที่ 4.15 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการวางแผน	70
ตารางที่ 4.16 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดการองค์กร ..	72
ตารางที่ 4.17 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	74
ตารางที่ 4.18 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการอำนวยความสะดวก	76
ตารางที่ 4.19 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการควบคุม	77
ตารางที่ 4.20 สรุปแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่	79

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 4.2 สรุปลภาพรวมการบริหารจัดการกลุ่ม ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการบริหาร จัดการกลุ่มแปลงใหญ่.....	90



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีโครงการสำคัญคือการปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร ให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ได้แก่ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิตต่อพื้นที่ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาด การรวมกลุ่มการผลิต มีการบริหารจัดการร่วมกัน และสร้างเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงและเกื้อกูลกัน ภายใต้การสนับสนุนของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตร และเพิ่มรายได้ของเกษตรกร ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร โดยจัดทำโครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ที่มีเกษตรกรเป็นศูนย์กลางผลักดันให้มีการรวมกลุ่ม และมีการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ตลอดจนด้านการตลาดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาล (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2562)

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และ แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560- 2564) สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและยกระดับสู่มาตรฐานสากลด้วยงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการส่งเสริมการรวมกลุ่มและการบริการจัดการสินค้าเกษตรส่งเสริมให้เกษตรกรรายย่อยรวมกลุ่มกันเพื่อทำการผลิตในรูปแบบแปลงใหญ่ เพื่อลดต้นทุนการผลิต พัฒนาคุณภาพผลผลิตให้ได้มาตรฐาน (Smart Product) มีตลาดรองรับและเพิ่มอำนาจการต่อรองของเกษตรกร รวมทั้งการรวมกลุ่มกันผลิตในลักษณะ Cluster เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการให้แก่คณะกรรมการแปลงใหญ่ และพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรสมาชิกแปลงใหญ่ โดยมุ่งหวังให้เกษตรกรสามารถบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของแปลงใหญ่ได้ด้วยตนเองในระยะยาว พัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ผู้จัดการแปลงให้มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการเชิงธุรกิจและด้านการตลาด รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ในเชิงวิชาการ การวางแผน และการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานแปลงใหญ่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขยายผลแปลงใหญ่ให้ครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ ที่มีศักยภาพ และพัฒนาให้

เป็น Production Unit สำหรับสินค้าเกษตรสำคัญในแต่ละพื้นที่ มีการจัดระบบเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันและสร้างเครือข่ายกับแปลงใหญ่อื่น ๆ รวมทั้งเชื่อมโยงการทำงานกับศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ การจัดระบบการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและ บูรณาการการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานแปลงใหญ่ให้เกิดผลสำเร็จ ส่งเสริมการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิตและทดแทนแรงงานเกษตร และส่งเสริมให้เกษตรกรจัดทำแผนการผลิตและแผนการตลาดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการเพาะปลูก การสาธิตและถ่ายทอดเทคโนโลยี จนถึงการเชื่อมโยงตลาด (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560)

กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเกี่ยวกับแปลงใหญ่ไว้ ดังนี้ การส่งเสริมและพัฒนาการผลิตแปลงใหญ่ สินค้าเกษตรด้านพืช (ไม่รวมนาแปลงใหญ่) ฝักรและแมลงเศรษฐกิจ จำนวน 1,856 แปลง ประกอบด้วย 1) แปลงใหญ่ปี 2561 จำนวน 587 แปลง 2) แปลงใหญ่ปี 2562 จำนวน 648 แปลง 3) แปลงใหญ่ปี 2563 จำนวน 621 แปลง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2563) จากการประเมินผลนโยบายแปลงใหญ่ พบว่าเป็นโครงการที่ส่งเสริมตรงตามความต้องการของเกษตรกร เนื่องจากทำให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มบริหารจัดการร่วมกัน การพัฒนาคุณภาพผลผลิตให้เป็นที่ต้องการของตลาด รวมทั้งการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สำหรับปัญหาและอุปสรรคของนโยบายแปลงใหญ่ คือ การเชื่อมโยงตลาดยังเป็นจุดอ่อนของนโยบายแปลงใหญ่ หลักเกณฑ์ขนาดพื้นที่ และเกษตรกรเข้าร่วมโครงการฯ ในบางกลุ่มสินค้ายังขาดความเหมาะสม ทั้งการรวมกลุ่มบางแปลงยังไม่เข้มแข็งมากนัก ทั้งนี้การรวมกลุ่มแปลงใหญ่ของเกษตรกร ในบางแปลง มีพื้นที่แปลงแยกกัน พื้นที่ไม่ติดกัน ส่งผลให้การสนับสนุนองค์ความรู้ ปัจจัยการผลิตไม่ทั่วถึง กระจุกตัวอยู่ที่กลุ่มหมู่บ้าน และตำบลเดียวกัน รวมทั้งผู้จัดการแปลงคือเกษตรกรอำเภอ ต้องรับผิดชอบแปลงใหญ่ทั้งหมดในอำเภอส่งผลให้การส่งเสริมองค์ความรู้และการดูแลแปลงใหญ่ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำหรับข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของนโยบายแปลงใหญ่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างความเข้าใจกับเกษตรกรก่อนทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกันระหว่างผู้ผลิตกับผู้ประกอบการ ให้เกิดความชัดเจนก่อนทำการผลิต เพื่อสามารถผลิตและควบคุมคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ซึ่งนำไปสู่การเชื่อมโยงตลาดที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น คณะทำงานโครงการฯมีการส่งเสริมการขยายพื้นที่ในแปลงใหญ่ เพื่อให้ปริมาณผลผลิตของกลุ่มมากพอ รวมทั้งพิจารณาลักษณะพื้นที่ของเกษตรกรควร มีพื้นที่ติดกัน หรือไม่ห่างไกลกันมากนัก ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการกลุ่มง่ายขึ้น ในส่วนของผู้จัดการแปลงใหญ่ปี 2560 และ 2561 ควรโอนภารกิจผู้จัดการแปลง ให้ประธานกลุ่มแปลงใหญ่ ที่มี

ความพร้อมและมีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ได้ด้วยตัวเอง เพื่อลดปริมาณแปลงที่เกษตรกรอำเภอต้องดูแล ซึ่งจะทำให้การทำงานส่งเสริมในแต่ละแปลงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2563)

จังหวัดกาญจนบุรีมีแปลงใหญ่ที่ดำเนินการ รวมทั้งสิ้น 45 แปลง แบ่งเป็น 15 ชนิดพืช จำนวน 39 แปลง ชนิดสัตว์ จำนวน 5 แปลง และชนิดประมง จำนวน 1 แปลง โดยมีกิจกรรมที่ดำเนินการในแปลงที่จัดตั้งในปี 2559 , 2560 , 2561, 2562 และ 2563 (สำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี, 2563, น.1) อำเภอพนมทวนมีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 332,623 ไร่ พื้นที่การเกษตร 246,534 ไร่ มีเกษตรกรปลูกมันสำปะหลัง ในเขตเหมาะสมมาก (S1) จำนวน 17,564 ไร่ เหมาะสมปานกลาง (S2) 4,311 ไร่ เหมาะสมน้อย (S3+N) จำนวน 3,240 ไร่ สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรปลูกมันสำปะหลังได้ผลผลิตต่ำ เฉลี่ย 3 ตันต่อไร่ สำนักงานเกษตรอำเภอพนมทวน จึงส่งเสริมให้เกษตรกรเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลังให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น จะทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น เกษตรกรส่วนใหญ่ของตำบลหนองโรงปลูกมันสำปะหลังเป็นอาชีพหลัก ลักษณะการปลูกเป็นพืชเชิงเดี่ยว ปลูกซ้ำ ๆ กันเป็นระยะเวลานาน ขาดการปรับปรุงบำรุงดิน และการจัดการดินอย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้ดินเสื่อมโทรมไม่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกพืช ยังผลให้ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้เกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายย่อย ขาดทุนทรัพย์ในการจัดหาปัจจัยการผลิตและเครื่องจักรกลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังขาดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการผลิต ซึ่งการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลัง นับเป็นก้าวแรกที่จะสามารถพัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวคิดรวมกลุ่มกันผลิตมันสำปะหลังและจัดหาปัจจัยการผลิตราคาถูกเพื่อลดต้นทุนการผลิต (สำนักงานเกษตรอำเภอพนมทวน, 2562)

กลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง ตั้งอยู่ที่ ศูนย์เรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสินค้าเกษตร หมู่ที่ 8 ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เริ่มจัดตั้งกลุ่ม ปี 2559 มีสมาชิกแรกเริ่ม 83 คน และปี 2563 มีสมาชิก รวม 123 คน ซึ่งเกษตรกรมีความคิดเริ่มในการตั้งกลุ่มเนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่ ในพื้นที่ตำบลหนองโรงมีอาชีพปลูกมันสำปะหลังร้อยละ 60 ของพื้นที่ และด้วยทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีนโยบายส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการ โดยสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มผลิตแปรรูปจำหน่ายและการบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน จากการดำเนินงานมาเป็นระยะเวลา 3 ปี สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) กลุ่มมีองค์ความรู้ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในทิศทางเดียวกัน กลุ่มมีกองทุนในการจัดหาปัจจัยการผลิตคุณภาพดี ราคายุติธรรมให้บริการแก่สมาชิก และกลุ่มมีสถานที่

ทำกิจกรรมส่วนรวมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิก จุดอ่อน (Weakness) กลุ่มไม่สามารถกำหนดราคาสินค้าได้ ขาดแหล่งน้ำในการเพาะปลูก และแหล่งผลิตสินค้าอยู่ห่างไกลจากจุดรับซื้อ (โรงแป็ง) โอกาส (Opportunity) ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน และได้รับการสนับสนุนเงินทุนดอกเบี้ยต่ำจากรัฐบาลในการบริหารจัดการกลุ่ม อุปสรรค (Threat) ที่ทำกินส่วนใหญ่เป็นที่ดินภาษีบำรุงท้องที่ และเกษตรกรขาดความมั่นใจในการลงทุนปรับปรุงบำรุงดิน

จากข้อมูลข้างต้น จึงมีความสำคัญในการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกร ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่และความต้องการแนวทางการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการเกษตรในเรื่องของการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ให้ประสบผลสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรสมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง
- 2.2 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง
- 2.4 เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ขอบเขตเชิงพื้นที่ ขอบเขตเชิงเนื้อหา และขอบเขตเชิงเวลา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 123 คน

4.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกร ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มแปลงใหญ่และความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มให้ประสบความสำเร็จเพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการเกษตรในเรื่องของการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ให้ประสบความสำเร็จ

4.3 ขอบเขตเชิงเวลา การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 เกษตรกร หมายถึง เกษตรกรที่เป็นสมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 123 คน

5.2 กลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง หมายถึง เกษตรกรรายย่อยที่มีการรวมกันผลิต มันสำปะหลังร่วมกัน มีการบริหารจัดการร่วมกัน การรวมกันผลิต ร่วมกันจัดหาปัจจัยการผลิต รวมถึงการจำหน่ายร่วมกัน ที่สามารถลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิตและสามารถแข่งขันในตลาดได้

5.3 การบริหารจัดการกลุ่ม หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดการองค์กร (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) และการควบคุม (controlling)

5.4 ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่ม หมายถึง ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลัง ใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดการองค์กร (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) และการควบคุม (controlling)

5.5 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดการองค์กร (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) และการควบคุม (controlling)

5.6 การวางแผน หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของสินค้าสำหรับหลังของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน มีการวางแผนด้านการเงินและด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน และมีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง

5.7 การจัดการองค์กร หมายถึง มีการคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัณญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น มีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ และกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน สมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ มีการกำหนดวิธีการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น และมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน

5.8 การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง มีการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เภรัณญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น การรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่จะเข้าร่วมกลุ่มต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม มีการปรับทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม และมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

5.9 การอำนวยความสะดวก หมายถึง กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่าง ๆ ให้กับสมาชิกเป็นอย่างดี กลุ่มมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม กลุ่มมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ กลุ่มมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มมีการประสานงานหรือมีการสื่อสาร มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม

5.10 การควบคุม หมายถึง มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการ ทั้งก่อนการดำเนินการ มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว มีการให้รายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม กลุ่มมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด และกลุ่มมีการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี มีดังต่อไปนี้

6.1 เกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จได้

6.2 ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มองค์กรอื่นให้ประสบผลสำเร็จได้

6.3 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกลุ่ม และสามารถเข้าไปส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากษตร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่ม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่
4. ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากษตร

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากษตรเพื่อการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ สามารถแบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของกลุ่มในการส่งเสริมการเกษตรและพัฒนากษตร ความสำคัญของกลุ่มในการส่งเสริมการเกษตรและพัฒนากษตร องค์ประกอบของกลุ่มในการส่งเสริมการเกษตรและพัฒนากษตร ประเภทของกลุ่มในการส่งเสริมการเกษตรและพัฒนากษตร และพัฒนาการของกลุ่มในการส่งเสริมการเกษตรและพัฒนากษตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากษตร

Forsyth (2009, pp. 3) อ้างถึงใน เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 5) ให้ความหมายของคำว่า กลุ่ม คือ การที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่ามีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทางสังคม ซึ่งอธิบายเพิ่มเติม ได้ว่า กลุ่ม เป็นระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันตั้งแต่บุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ มีการกำหนดบทบาท

และหน้าที่ของสมาชิก เพื่อที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนสมาชิกต่างมีความรู้สึก ร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 5) กล่าวว่า กลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนาการ เกษตร มีแนวคิดที่สำคัญเช่นเดียวกับกลุ่มในองค์กร หรือในชุมชน โดยทั่วไป โดยกล่าวถึงกลุ่มว่ามา จากแนวคิดของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของมนุษย์ ที่จะดำรงอยู่ในฐานะของสัตว์สังคม ที่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างวัฒนธรรมทางสังคมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มอาชีพ กลุ่มกิจกรรม กลุ่มเรียนรู้ องค์กรชุมชน องค์กรชาวบ้าน หรือองค์กรประชาชน มีการให้ความหมายที่คล้ายคลึง กัน ความหมายของกลุ่มโดยทั่วไป จะประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 การรวมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วนจะมีจำนวนมากที่สุดเท่าใด ไม่ได้มีการกำหนดไว้

1.1.2 มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง การเกิดกลุ่มต้องอยู่ ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมาจากการความต้องการหรือการมีปัญหาที่คล้ายคลึง กันของสมาชิก

1.1.3 สมาชิกมีการกระทำร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีการติดต่อสื่อสาร กัน ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

1.1.4 มีแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ให้ถือปฏิบัติ สมาชิกรับรู้ความเป็นกลุ่ม และการเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยมีแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ให้ถือปฏิบัติตามฐานะที่ถูก กำหนดภายในกลุ่ม

1.1.5 มีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า กลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนา เกษตรกร หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมารวมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีพฤติกรรม ตลอดจนการกระทำของแต่ละบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อสร้างและ พัฒนาในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง กลุ่ม และต่อชุมชน มีแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ให้ถือ ปฏิบัติตามฐานะที่ถูกกำหนดภายในกลุ่ม และมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง สามารถดำเนินกิจกรรมกลุ่มให้ประสบ ผลสำเร็จอย่างไร

1.2 ความสำคัญของกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 7) ได้สรุปความสำคัญของกลุ่มต่อการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรได้ ดังนี้

1.2.1 เปิดมุมมองใหม่ ๆ ของสมาชิกที่มารวมกลุ่มกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะ การทำงาน กางวางตนในสังคม และสร้างความคิดที่จะทำให้เกษตรกรอยู่ร่วมกันอย่างสันติมากขึ้น

1.2.2 เกิดพลังอำนาจในการคิดริเริ่ม และต่อรอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกทางอ้อม เพราะมีการรวมกลุ่มกันจะทำให้คนอื่น ๆ ที่อยู่นอกกลุ่มเกิดความเกรงใจ ไม่กล้าจะเอาไรด์เอาเปรียบสมาชิก

1.2.3 เป็นศูนย์กลางของการส่งเสริมพัฒนาแก่สมาชิก เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของสมาชิก กลุ่มต่าง ๆ ที่มีในชุมชนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรพร้อม ๆ ไปด้วยการพัฒนาขีดความสามารถ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรนั้นคือการนำเอาพื้นฐานการจัดตั้งกลุ่มมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

1.2.4 ช่วยรวบรวมและประสานความสามารถ กลุ่มสามารถประสานงานผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านมารวมกันเพื่อสร้างความสำเร็จในงานต่าง ๆ

1.2.5 สร้างการตัดสินใจร่วม สามารถใช้กลุ่มเป็นศูนย์กลางในการยุติความคิดเห็นที่หลากหลายไม่ตรงกัน ซึ่งเรียกว่า การตัดสินใจร่วมกัน ทำให้เกิดคุณค่าและความหมาย เพราะเป็นการตัดสินใจที่มีสมาชิกมีส่วนร่วม

1.2.6 เพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหาแก่สมาชิกและกลุ่ม การที่สมาชิกมีการประชุมร่วมกันทำให้ทราบถึงความจำเป็นซึ่งกันและกัน และรับทราบปัญหาของสมาชิกบางรายว่ามีปัญหาอะไร เช่น ปัจจัยเงินทุน ที่อาจจะมีการขอกู้เงินทุนจากกลุ่ม หรือสมาชิกสามารถร่วมกันควบคุมพื้นที่และปริมาณผลผลิตได้ตามความต้องการของตลาด

1.2.7 ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น ทั้งจากการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ระหว่างกันและกัน และการได้ทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า การรวมกลุ่มของเกษตรกรมีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ทั้งต่อเกษตรกรสมาชิกกลุ่มและหน่วยงานที่ทำงานกับกลุ่ม และถ้าได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกลุ่ม ฝึกอบรมผู้นำและเกษตรกรให้เข้าใจถึงความสำคัญของการรวมตัว การบริหารงาน และเข้าใจถึงการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในการรวมกลุ่ม ผู้วิจัยต้องการทราบว่าสมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตำบลหนองโรง สามารถทราบถึงโครงสร้างของการบริหารกลุ่ม และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้กลุ่มแปลงใหญ่มั่นคงสำปะหลังตำบลหนองโรงเกิดความสำเร็จในการรวมกลุ่ม

1.3 องค์ประกอบของกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 9) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของกลุ่มในการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.1 เป้าหมายของกลุ่มหรือความสนใจร่วมกัน เมื่อมารวมกันเป็นกลุ่ม จึงได้มีการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินการบางอย่างร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของสมาชิก

1.3.2 สมาชิก มีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จนถึงขนาดเท่าใดก็ได้ แล้วแต่ความจำเป็นในการรวมกลุ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมที่คล้ายคลึงกัน

1.3.3 ผู้นำและกรรมการกลุ่ม เป็นบุคคลที่เข้ามาบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งมีความรู้ความสามารถ เป็นตัวแทนของสมาชิกอาจจะมาจากการเสนอตัวหรือเลือกตั้ง

1.3.4 กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติของกลุ่ม การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มย่อมต้องมีการกำหนดข้อตกลง กฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติของสมาชิก

1.3.5 การทำกิจกรรมกลุ่ม สมาชิกที่มารวมกลุ่มกันนั้น จะต้องมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.3.6 ทุนของกลุ่ม ประกอบด้วย ทุนที่เป็นตัวเงิน และทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า กลุ่มประกอบไปด้วยเป้าหมายของกลุ่ม หรือความสนใจร่วมกัน สมาชิกซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จนถึงขนาดเท่าใดก็ได้ ผู้นำกลุ่ม กฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มที่ทำร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และทุนของกลุ่ม ซึ่งมีทั้งทุนที่เป็นตัวเงิน และทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของกลุ่มบางส่วนมาเป็นคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นด้านการบริหารกลุ่ม ปัญหาด้านการบริหาร และทางแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นคงสำปะหลังตำบลหนองโรง

1.4 ประเภทของกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 11) ได้สรุปและจัดหมวดหมู่การจำแนกประเภทของกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มได้ดังนี้

1.4.1 การจำแนกตามแนวคิดด้านการจัดการองค์กร เป็นการจำแนกกลุ่มออกตามวิธีการจัดตั้งและการบริหารจัดการกลุ่ม สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1) **กลุ่มที่เป็นทางการ** จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเฉพาะเจาะจง มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีการแบ่งความรับผิดชอบ และสื่อสารกันอย่างเป็นทางการ สามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ กลุ่มที่มีการจดทะเบียนกับภาครัฐ และกลุ่มที่ไม่มีการจดทะเบียนกับภาครัฐ

2) **กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ** เป็นกลุ่มที่เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกตามธรรมชาติตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ไม่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนหรือข้อบังคับที่ต้องให้ปฏิบัติตาม เกิดจากแนวคิด ทัศนคติ วิธีการและพฤติกรรมคล้าย ๆ กัน สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทคือ กลุ่มที่มีโครงสร้างของกลุ่มแน่นอน และ กลุ่มที่มีโครงสร้างของกลุ่มไม่ชัดเจน

1.4.2 การจำแนกตามโครงสร้างของกลุ่ม ได้จำแนกประเภทของกลุ่มในงานพัฒนาเป็น 2 ประเภท คือ

1) **กลุ่มที่มีโครงสร้างแบบง่าย ๆ** กลุ่มประเภทนี้จะมีประธานและรองประธาน สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนกิจกรรม

2) **กลุ่มที่มีโครงสร้างซับซ้อน** คือกลุ่มที่มีกฎเกณฑ์วัตถุประสงค์ คณะกรรมการ กิจกรรม รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของสมาชิกและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

1.4.3 การจำแนกตามลักษณะกิจกรรม เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของกลุ่มในงาน 2 ประเภท คือ

1) **กลุ่มเรียนรู้** เป็นการรวมตัวกันในหมู่คนที่ไว้ใจกันได้ และมีความสนใจในวิชาการด้านนั้น ๆ ร่วมกัน จำนวนคนมีไม่มาก ไม่มีโครงสร้างขององค์กร กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติมากนัก มีเพียงหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้นัดหมาย

2) **กลุ่มกิจกรรม** เป็นกลุ่มคนที่รวมกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันหลายอย่าง มีการกิจกรรมมากขึ้น จะต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการจัดองค์กร มีกฎระเบียบกติกา

1.4.4 การจำแนกตามพัฒนาการกลุ่ม สามารถจำแนกกลุ่มที่พบในชุมชนที่ศึกษาตามพัฒนาการของกลุ่ม ออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) **กลุ่มเตรียมการ** สมาชิกที่สนใจจะมาร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ มีการเตรียมการวิเคราะห์ชุมชน วิเคราะห์ปัญหาชาวบ้าน อาจได้รับการกระตุ้นปลุกจิตสำนึกจากชุมชนผู้นำ หรือนักพัฒนา

2) *กลุ่มก่อเกิด* พัฒนามาจากกลุ่มเตรียมการ รวมตัวกันไม่กี่คน สมาชิกแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตามประเด็นปัญหา ยังไม่มีโครงสร้างกลุ่ม

3) *กลุ่มดำเนินการ* เป็นกลุ่มที่มีโครงสร้างชัดเจน มีการทบทวนองค์ประกอบของกลุ่ม กำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสมาชิก

4) *กลุ่มเข้มแข็ง* เป็นกลุ่มที่มีโครงสร้างชัดเจน มีกิจกรรมที่ทำต่อเนื่อง มีกระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจสอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งการจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่สมาชิก

1.4.5 การจำแนกตามวัตถุประสงค์และการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม Chamala, S. และ Shingi, P.M. (1997) อ้างถึงใน เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 14) ได้จำแนกกลุ่มหรือองค์การทางการเกษตร ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) *กลุ่มเกษตรกรที่เน้นทรัพยากร และใช้ชุมชนเป็นฐาน* เป็นกลุ่มในชุมชนที่มีรากฐานมาจากความต้องการใช้ทรัพยากรการผลิตของชุมชน กลุ่มประเภทนี้มักจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก สมาชิกมีกิจกรรมแตกต่างกันที่สินค้าการผลิต กลุ่มสามารถมีรายได้กลับมาสู่กลุ่ม มีค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรม มีการจัดการอย่างมีอาชีพและซื่อสัตย์โดยมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องและรอบคอบในการประเมินผล

2) *กลุ่มเกษตรกรที่เน้นการตลาดและสินค้าเป็นฐาน* เน้นการผลิตสินค้าชนิดเดียว กลุ่มประเภทนี้มีขนาดไม่เล็กและต้องดำเนินงานในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน มีการวิจัย การป้อนข้อมูล การขยายเครดิต การรวบรวมผลผลิต การประมวลผลและการตลาด ทั้งหมดรวมกัน เพื่อเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนของสมาชิกที่ลงทุนในกลุ่ม/องค์กรส่วนรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า ถึงแม้ว่าจะมีการจำแนกประเภทของกลุ่มในหลายประเภทก็ตาม กลุ่มจะมีองค์ประกอบสำคัญที่เหมือนกัน คือประกอบด้วยเป้าหมายของกลุ่ม หรือความสนใจร่วมกัน สมาชิกซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จนถึงขนาดเท่าใดก็ได้ ผู้นำกลุ่ม กฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม กิจกรรมกลุ่ม ที่ทำร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และทุนของกลุ่ม ซึ่งมีทั้งทุนที่เป็นตัวเงินและทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่ากลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง เป็นกลุ่มที่เป็นทางการ มีโครงสร้างแบบง่าย มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมกลุ่มชัดเจน ตลอดจนมีพัฒนาการได้ตามลำดับ

1.5 พัฒนาการของกลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2545, น. 16) ได้สรุปว่า กลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มที่ปรากฏในพื้นที่ ถ้าพิจารณาตามการก่อเกิดจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ กลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เป็นกลุ่มที่สมาชิกมีความต้องการมารวมกันเองเพื่อแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่ การเกิดกลุ่มประเภทนี้สืบเนื่องมาจากความต้องการของชาวบ้านเป็นทุนอยู่แล้ว จึงทำให้ง่ายต่อการรวมตัวกัน และกลุ่มที่เกิดจากการส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยนักส่งเสริม เป็นการก่อเกิดกลุ่มที่มาจากกรเริ่มต้นของนักส่งเสริมที่พยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของเกษตรกร ซึ่งสรุปได้ว่าพัฒนาการของกลุ่มทั้ง 2 ประเภทนี้ได้ 4 ระยะด้วยกัน ได้แก่

1.5.1 ระยะที่ 1 เตรียมกลุ่ม เป็นระยะของการเตรียมการก่อนเกิดกลุ่ม ในระยะนี้บุคคลแต่ละคนเริ่มที่จะเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่ม โดยที่การรวมตัวกันยังไม่มีจุดประสงค์ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้าง และลักษณะการทำงานของกลุ่มที่ชัดเจน โดยสมาชิกต่างจะมีการทดสอบพฤติกรรม การแสดงออก และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อที่จะดูท่าที การยอมรับ การต่อต้าน และพยายามหาแนวทางในการรวมกลุ่มกัน

1.5.2 ระยะที่ 2 ก่อตั้ง/ก่อเกิดกลุ่ม ระยะนี้สมาชิกจะมีการพัฒนาสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีการสร้างความเข้าใจร่วม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความสามัคคีในหมู่คณะ กำหนดวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีการจัดโครงสร้างของกลุ่ม โดยมีการกำหนดผู้นำ และวางแผนปฏิบัติที่เหมาะสม มีกฎระเบียบกติกา การแสวงหาทรัพยากร วางแผนพัฒนาและเสริมกระบวนการเรียนรู้

1.5.3 ระยะที่ 3 การทำกิจกรรมกลุ่ม หรือปรับตัวดำรงอยู่ เมื่อกลุ่มมีการพัฒนาขึ้นตามลำดับจนกระทั่งสมาชิกมีความเข้าใจร่วมกันและกันและกันและมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมของกลุ่มแล้ว กลุ่มก็จะทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีการดำเนินกิจกรรมหรือขยายกิจกรรม

1.5.4 ระยะที่ 4 กลุ่มเข้มแข็งมีการขยายตัวของกลุ่ม ในระยะนี้ สมาชิกมีจำนวนมากขึ้น มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการกระจายงานกิจกรรมให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เสริมสร้างและพัฒนาความสามารถ สมาชิกกลุ่ม ขยายงานไปสู่กิจกรรมใหม่อื่นๆ มากขึ้น มีการเชื่อมโยงและขยายกิจกรรมไปสู่กิจกรรมที่เป็นประโยชน์และหลากหลายมากขึ้น สร้างพลังร่วมในการดำเนินการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า กลุ่มในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มที่ปรากฏในพื้นที่มีอยู่ 2 ประเภท คือ กลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และกลุ่มที่เกิดจากการส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยนักส่งเสริม และมีระยะของการพัฒนาการของกลุ่ม มี 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมกลุ่ม ระยะที่ 2 การก่อเกิดกลุ่ม ระยะที่ 3 การทำกิจกรรมกลุ่ม หรือปรับตัวดำรง

อยู่ และระยะที่ 4 กลุ่มเข้มแข็งมีการขยายตัวของกลุ่ม ผู้วิจัยเห็นว่ากลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง เป็นกลุ่มที่มีพัฒนาการทั้ง 4 ระยะเพราะสมาชิกมีความต้องการมารวมกันเองเพื่อแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่ การเกิดกลุ่มประเภทนี้สืบเนื่องมาจากความต้องการของชาวบ้านเป็นทุนอยู่แล้ว จึงทำให้ง่ายต่อการรวมตัวกัน และกลุ่มที่เกิดจากการส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยนักส่งเสริม เป็นการก่อเกิดกลุ่มที่มาจากการเริ่มต้นของนักส่งเสริมที่พยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของเกษตรกร โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาใช้ในการคัดเลือกกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง มาเป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยในครั้งนี้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่ม

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการกลุ่ม สามารถแบ่งเป็น 3 ประเด็น อันได้แก่ ความหมายของการบริหารและจัดการ แนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารจัดการกลุ่ม และกระบวนการบริหารจัดการกลุ่ม รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการบริหารและจัดการ

ปกครอง มณีโรจน์ (2562) ได้สรุปความหมายของ การบริหารและการจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดการ หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน้าที่อันที่จะสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาวะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคล

การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ

การบริหารจัดการ คือ การใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะ ที่เป็นศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ มาใช้อย่างเป็นกระบวนการ มีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ โดยใช้แนวทางและกระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารจัดการกลุ่ม

เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ (2560, น. 2) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารที่สำคัญเป็น 4 แนวคิดหลัก คือ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิมหรือแบบคลาสสิก (classical management theory) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม (behavioral management theory) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงปริมาณ (quantitative management theory) และ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารร่วมสมัย (contemporary management theory) สามารถสรุปได้ดังนี้

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิมหรือแบบคลาสสิก (Classical Theory) แนวคิดนี้เป็นการมุ่งสร้างประสิทธิภาพขององค์กร โดยทำการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยแนวคิดและทฤษฎี ในกลุ่มนี้ แบ่งออกเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management)

เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการศึกษางาน โดยใช้หลักเหตุผลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดประเภทนี้ คือ เฟเดอริค วินส์โลว์ เทเลอร์ ได้เป็นผู้นำแนวคิดทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหาร โดยการสังเกต การจดบันทึก การวิเคราะห์ การศึกษาทดลอง เพื่อให้เกิดผลการทำงานที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว มีการลดงานที่ไม่จำเป็นให้เหลืองานที่เป็นหลัก เพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเหนื่อยล้าจนเกินไป สำหรับ แฟรงก์ บุนเคอร์ กิลเบรท และลิเลียน เอ็ม. กิลเบรท ได้เสนอแนวคิดที่คล้ายคลึงกับเทเลอร์ได้เสนอมาไว้ โดยมีการสังเกตและพัฒนาลักษณะการทำงานให้เป็นจังหวะ สอดคล้องกับการทำงานมากขึ้น จำแนกการทำงาน ลดกฎเกณฑ์การทำงานให้น้อยลงและให้เกณฑ์เข้ากับมาตรฐานการทำงาน และ เฮนรี แอล.แกนท์ ได้เสนอแนวคิดต่างจากเทเลอร์ ที่ได้เสนอว่าคนที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดผลสำเร็จของงาน จึงควรได้รับค่าตอบแทนมาก แต่แกนท์ได้เสนอว่าคนมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้งานเกิดความสำเร็จ ดังนั้นควรได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกันทุกคนตามที่ได้ตกลงกันก่อนเริ่มงาน ซึ่งแกนท์ได้ค้นหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงการทำงาน โดยเชื่อว่าระบบการทำงานที่ดีขึ้นอยู่กับการจัดตารางเวลาของงานและการให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน

2) แนวความคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การ (Administrative management)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม โดยผู้ที่มีส่วนสำคัญในแนวคิดด้านการบริหารขององค์การ ซึ่งแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดประเภทนี้ คือ เฮนรี ฟาโยล จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการจัดการของผู้บริหารระดับสูง โดยได้เสนอกรอบแนวคิดการบริหารจำแนกหลักการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการได้ 14 หลักการ ดังนี้ การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในทิศทางการทำงาน เน้นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การจ่ายค่าตอบแทน การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง สายบังคับบัญชา ระเบียบ ความเสมอภาค ความมั่นคง ความริเริ่ม และความสามัคคี ทั้งนี้ฟาโยลยังได้สรุปว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางธุรกิจ 6 ประการ ได้แก่ เทคนิคและการผลิต การพาณิชย์ การเงิน ความมั่นคง การบัญชี และการจัดการ นอกจากนี้ฟาโยลยังได้กำหนด “กระบวนการบริหาร” โดยระบุหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร 5 หน้าที่ที่ต้องดำเนินการในการจัดการ หรือเรียกว่าหลัก “POCCC” ดังนี้ การวางแผน (P: Planning) การจัดองค์การ (O: Organizing) การบังคับบัญชา (C: Commanding) การประสานงาน (C: Coordinating) การควบคุม (C: Controlling) จากการศึกษาและค้นพบหลักการบริหารจึงได้รับการยกย่องให้เป็น “บิดาแห่งทฤษฎีการจัดการแนวใหม่” ซึ่งสามารถนำแนวคิดทฤษฎีนี้ได้เป็นพื้นฐานให้แก่ผู้บริหารและนักคิดด้านการบริหารนำไปปฏิบัติและพัฒนาต่อไป ส่วนลินคอล์น เออร์วิค และลูเทอร์ กูลิค ได้นำแนวคิดของเทลเลอร์ แนวคิดของฟาโยล และนักทฤษฎีสมัยดั้งเดิมหลายคนมารวมเข้าด้วยกัน โดยได้เสนอแนวคิดในการบริหารที่เรียกว่า “POSDCoRB” ดังนี้ การวางแผน (Planning : P) การจัดองค์การ (Organizing: O) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing: S) การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing : D) การประสานงาน (Coordinating: Co) การรายงานผล (Reporting: R) การงบประมาณ (Budgeting: B)

3) แนวคิดทฤษฎีระบบราชการ (Administrative management)

แนวคิดนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างการจัดองค์การ องค์การ ซึ่งแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดประเภทนี้ คือ แมกซ์ เวเบอร์ ได้เสนอหลักในระบบราชการ ดังนี้ หลักการแบ่งงานกันทำ หลักโครงสร้างตามสายบังคับบัญชา หลักการคัดเลือกที่เป็นทางการ หลักการกำหนดกฎ วินัย และการควบคุม หลักของความเป็นกลางไม่มีการเลือกปฏิบัติ และความก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปตามระบบคุณธรรม

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม (behavioral management theory)

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกรู้สึกของบุคคล มีการทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของมนุษย์ การจูงใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหาร โดยเชื่อว่ามนุษย์สัมพันธ์จะช่วยผ่อนคลายเป็นและเอื้อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน โดยแนวคิดและทฤษฎี ในกลุ่มนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 4 แนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมของแมรี พี. โพลเลทท์

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญของปัจจัย 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องซึ่งกัน ได้แก่ อำนาจ ความขัดแย้ง และภาวะผู้นำ จุดเด่นคือ การประสานงานหรือการสร้างความร่วมมือ โดยองค์การสามารถกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดี องค์การนั้นก็ย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมของอับบราฮัม เอช. มาสโลว์

แนวคิดนี้ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์จะถูกกระตุ้นโดยความต้องการแต่ละขั้นจนเกิดความพอใจ ซึ่งสามารถลำดับได้ดังนี้ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

3) แนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมของดักลาส เอ็ม. แม็กเกรเกอร์

แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของคนทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะแบบ X โดยเป็นตัวแทนคนงานที่มีลักษณะด้านลบ หรือเรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะแบบ Y ซึ่งเป็นตัวแทนคนงานที่มีลักษณะบวกหรือที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X และ Y จะมีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎี X จะมองมนุษย์ในด้านลบเชื่อว่ามนุษย์ไม่ชอบทำงาน ชี้แจงขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น เวลาทำงานต้องมีคนคอยควบคุม และจะทำงานต่อเมื่อมีค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะมองมนุษย์ในแง่บวกซึ่งคิดว่ามนุษย์เป็นผู้ชอบทำงานและมีความสุขต่อการทำงาน ต้องการสร้างสรรค์งาน และหากจูงใจตามทฤษฎี Y แล้วจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้

4) แนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมของเฟรดเดอริก เออวิง เฮิร์ซเบิร์ก

แนวคิดนี้เป็นการพัฒนามาจากทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้ สิ่งที่ทำให้พอใจหรือปัจจัยจูงใจ ที่ให้เนื้อหางานกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น การได้รับคำชมเชย การได้รับความเคารพนับถือจากคนอื่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน เป็นต้น และสิ่งที่ไม่พอใจ หรือปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถบำรุงรักษาจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงปริมาณ (quantitative management theory)

การบริหารเชิงปริมาณได้ประยุกต์นำหลักคณิตศาสตร์ สถิติ ตลอดจนคอมพิวเตอร์ มาใช้ประมวลผลเพื่อช่วยในการบริหาร โดยใช้การวางแผนการจัดการปฏิบัติการในการปรับปรุงผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มทฤษฎีการบริหารร่วมสมัย (contemporary management theory)

แนวคิดนี้เป็นการบริหารที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาในระยะหลัง โดยสามารถแบ่งแนวคิดและทฤษฎีการบริหารร่วมสมัยได้เป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดและทฤษฎีเชิงระบบ

แนวคิดนี้เป็นวิธีการจัดการที่ผสมผสานหน้าที่การจัดการกิจกรรมการจัดการและการวางแผนกลยุทธ์เข้าด้วยกัน มีระบบที่เป็นองค์ประกอบย่อย 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ผลที่ได้รับ และข้อมูลย้อนกลับ

2) แนวคิดและทฤษฎีเชิงสถานการณ์

แนวคิดนี้เน้นการปรับพฤติกรรม การบริหารให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมขององค์กร และความคิดเชิงสถานการณ์เห็นว่าโครงสร้างที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรหนึ่งอาจไม่ดีสำหรับองค์กรอื่น และวิธีการอาจจะดีในช่วงเวลาหนึ่งแต่เมื่ออนาคตสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป วิธีการอาจจะไม่ดีก็เป็นได้ เพราะเงื่อนไขสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อความสามารถในการจัดหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสูงสุด

โดยสรุป แนวคิดทฤษฎีทางการบริหารที่สำคัญเป็น 4 แนวคิดหลัก คือ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิมหรือแบบคลาสสิก (classical management theory) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม (behavioral management theory) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงปริมาณ (quantitative management theory) และแนวคิดและทฤษฎีการบริหารร่วมสมัย (contemporary management theory) โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิมหรือแบบคลาสสิก โดยเลือกแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบการวิจัย เนื่องจากเกษตรกรที่เป็นสมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่มั่นคงสำปะหลัง ได้มีการบริหารแบบจำแนกเป็นหลักการและหน้าที่ของกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม และมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน

2.3 กระบวนการบริหารจัดการกลุ่ม

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐและธิดารัตน์ ดิยะจามร (2545, น. 221) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Stoner และ Wankel ว่าเป็นการทำหน้าที่หรือการทำกิจกรรมของผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.3.1 การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่เป็นเหตุเป็นผลมากกว่าการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวมาตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการดำเนินงาน ขั้นตอนแรกของการวางแผนคือการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์แล้วนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนขององค์กรในปัจจุบัน

2.3.2 การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึงการที่ผู้บริหารประสานการทำงานของบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ขององค์กร โดยสร้าง บำรุงรักษา และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรให้สามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรที่มีวัตถุประสงค์ต่างกันย่อมต้องการรูปแบบขององค์กรที่ต่างกันด้วย ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดสรร และกำหนดความสัมพันธ์ของคน งาน และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเท่านั้น

2.3.3 การนำ (Leading) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้อิทธิพลและจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อในการทำงาน ให้การช่วยเหลือ หน้าที่ขั้นตอนนี้ต้องเป็นรูปธรรม เพราะเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง

2.3.4 การควบคุม (Controlling) หมายถึงการที่ผู้บริหารพยายามเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรกำลังมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยกำหนดมาตรฐานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานและวัดดูว่าได้มีการดำเนินการตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐและธิดารัตน์ ดิยะจามร (2545, น. 222) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Gulick and Urwick ตามทฤษฎี POSDCORB ที่แนวคิดนี้มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) **การวางแผน (Planning :P)** เป็นการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติขององค์กร ในการวางแผนงานต้องคำนึงถึงนโยบายขององค์กรและแผนต้องสอดคล้องกันในการดำเนินงาน

2) *การจัดองค์กร (Organizing:O)* การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจขององค์กร เพื่อจะแบ่งย่อยบทบาทหน้าที่ออกไป โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของคน งาน ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในหน่วยงาน

3) *การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing:S)* เป็นการจัดการบุคคลเข้าทำงาน โดยเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการจัดการด้านเรื่องโยกย้าย การให้ค่าตอบแทน การฝึกอบรม และการให้พ้นจากงาน เลิกจ้าง

4) *การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing : D)* เป็นการสั่งการ มอบหมายหน้าที่ การจูงใจให้ทำงาน การชี้แนะ การนิเทศงานและควบคุมติดตามการปฏิบัติงานตามคำสั่ง

5) *การประสานงาน (Coordinating : Co)* เป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร

6) *การรายงานผล (Reporting :R)* เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ ถือเป็นติดตามและควบคุมการทำงานขององค์กร

7) *การงบประมาณ (Budgeting:B)* เป็นการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการงบประมาณ การบริหารเกี่ยวกับการเงิน การจัดทำบัญชี ซึ่งจะช่วยในการควบคุมและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทั้ง 2 แบบที่กล่าวมา จะเห็นว่าโดยภาพรวมแล้วขั้นตอนต่างๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และมีการเรียงลำดับที่สอดคล้องกัน โดยที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Stoner และ Wankel ได้รวมเอาขั้นตอนการจัดคนเข้าทำงาน และการประสานงาน ไว้ในขั้นตอนการจัดองค์กร ส่วนขั้นตอนการนำนั้นเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการอำนวยการหรือการสั่งการ นอกจากนี้ ยังได้รวมเอาขั้นตอนการรายงานผลและการงบประมาณไว้ในขั้นตอนการควบคุมงาน

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐและธิดารัตน์ ตียะจามร (2545, น. 224) ได้กล่าวว่าเราสามารถนำกระบวนการบริหารทั้ง 2 แนวคิดที่กล่าวมาไปปรับใช้ในการบริหารงานกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตรได้ ในกระบวนการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง น่าจะมีกิจกรรมหลัก ๆ ที่ต้องดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1) *การวางแผน (Planning)* ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารกลุ่มและสมาชิกกลุ่มจะต้องร่วมกันวางแผน กำหนดแผนหลายลักษณะ เช่น แผนกิจกรรม การผลิต แผนการตลาด และแผนกิจกรรมกลุ่ม

2) *การจัดการองค์การ (Organizing)* ในการบริหารงานกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร ต้องมีการออกแบบโครงสร้างกลุ่ม การแบ่งหน่วยงานย่อย สมาชิกกลุ่มจะต้องร่วมกันกำหนดให้ชัดเจนความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่

3) *การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)* เมื่อกำหนดโครงสร้างกลุ่มแล้ว ต้องจัดหาคนที่เหมาะสมเพื่อเข้าทำงานในหน้าที่ที่กำหนดไว้ เพราะต้องอาศัยความสมัครใจเป็นหลัก เข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับ มีความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

4) *การอำนวยการ (Directing)* หมายถึง การที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงต้องทำหน้าที่ในการอำนวยการซึ่งประกอบด้วย การจูงใจ การประสานงาน การสื่อสาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร หลักการอำนวยการที่ดีคือผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ต้องมีความสมบูรณ์ชัดเจนในคำสั่ง ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารภายใน องค์การ

5) *การควบคุม (Controlling)* เป็นการควบคุมติดตามการดำเนินงานของกลุ่ม ว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ทำให้ทราบความเป็นไปของกลุ่ม ประเมินผลกลุ่ม โดยกลุ่มจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลของการดำเนินการกลุ่มที่ชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนดังกล่าวเป็นขั้นตอนหลักของกระบวนการบริหารงานกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตรเท่านั้น ในทางปฏิบัติเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ก็สามารถที่จะเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนขั้นตอนเหล่านี้ได้ตามความเหมาะสม ขึ้นกับสภาพการณ์ด้านต่าง ๆ และปัจจัยแวดล้อมในขณะนั้น โดยกระบวนการนี้มีกิจกรรมทางการบริการที่ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งแต่ละขั้นตอนของกระบวนการบริหารจัดการล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จและยั่งยืนขององค์กรเกษตร โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดกระบวนการบริหารจัดการกลุ่ม มากำหนดกรอบการวิจัย โดยการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้าน 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดการองค์กร (organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) 4) การอำนวยการ (directing) 5) การควบคุม (controlling)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ สามารถแบ่งเป็น 5 ประเด็น อันได้แก่ หลักคิดและแนวทางการดำเนินงานนโยบายแปลงใหญ่ วัตถุประสงค์ของนโยบายแปลงใหญ่ องค์ประกอบของการส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่ เงื่อนไขและหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มของนโยบายแปลงใหญ่ และเป้าหมายในการพัฒนาของนโยบายแปลงใหญ่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 หลักคิดและแนวทางการดำเนินงานนโยบายแปลงใหญ่

กรมส่งเสริมการเกษตร (2561, น. 2) กล่าวว่า การส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เป็นระบบการส่งเสริมการเกษตรที่ ยึดพื้นที่เป็นหลัก ในการดำเนินงานในลักษณะบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมๆ กับการร่วมมือร่วมใจของเกษตรกรที่รวมตัวกันเป็นกลุ่ม การผลิตในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ในการจัดการส่งเสริมตามระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ มีหลักการที่ต้องนำมาประกอบการพิจารณา ได้แก่

3.1.1 มีการผลิตในพื้นที่เหมาะสม ตามข้อมูลแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุก (Agri Map) หรือเป็นพื้นที่ที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้

3.1.2 มีขนาดการผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุน (Economy of Scale) สามารถใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกันจากการรวมซื้อรวมขาย การใช้หรือเครื่องมือ/อุปกรณ์/เครื่องจักรกลร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลง

3.1.3 มีกระบวนการกลุ่มที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มเกษตรกร วิชาทกิจชุมชน หรือสหกรณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และง่ายต่อการเข้าถึงการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐทั้งด้านองค์ความรู้ แหล่งทุน ให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

3.1.4 มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการผลิต

3.1.5 มีช่องทางตลาดรองรับ และสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาตลาดให้กว้างขวางและหลากหลายยิ่งขึ้น

3.1.6 มีปัจจัยพื้นฐาน เช่น แหล่งน้ำ/ปริมาณน้ำเพียงพอต่อการผลิต

3.1.7 มีการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ เช่น ลานตาก โรงคัดแยก ลานเท เป็นต้น เข้ามาใช้ในการพัฒนาการผลิต

3.1.8 มีการกำหนดมาตรฐานการผลิต และเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบ รับรองสินค้าที่สามารถทำได้หรือเป็นที่ต้องการของตลาด

3.1.9 มีการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการจัดทำแผนธุรกิจของกลุ่มที่ชัดเจน

3.1.10 มีผู้จัดการแปลงที่มีศักยภาพ และสามารถบริหารจัดการได้

3.2 วัตถุประสงค์ ของนโยบายแปลงใหญ่

กรมส่งเสริมการเกษตร (2561, น. 1) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายแปลงใหญ่ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มทำการผลิตสินค้าเกษตร ด้านสินค้าพืช ปศุสัตว์ และประมง มีการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการรวมกันผลิตและรวมกันจำหน่ายโดยมีตลาดรองรับที่แน่นอน

3.2.2 เพื่อให้เกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิต และมีผลผลิตต่อหน่วยเพิ่มขึ้น รวมทั้งผลผลิตมีคุณภาพ ได้มาตรฐานภายใต้การบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3.3 องค์ประกอบของการส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่

กรมส่งเสริมการเกษตร (2558, น. 4) กล่าวถึงองค์ประกอบของการส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่ ดังนี้

3.3.1 ผู้จัดการพื้นที่ (field manager) คือ นักส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ (เกษตรอำเภอ) ทำหน้าที่บริหารจัดการพื้นที่ทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

3.3.2 พื้นที่แปลงใหญ่ เป็นการรวมแปลงเล็กของเกษตรกร ให้มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการรวมกันผลิตสินค้าเกษตร โดยมีผู้จัดการพื้นที่เป็นผู้บริหารจัดการแปลง

3.3.3 เกษตรกร เป็นการรวมกลุ่มเกษตรกรเจ้าของแปลง เพื่อให้มีการร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดเป้าหมายการผลิตการตลาด จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกันกับเทคโนโลยีที่ใช้ปัจจัยการผลิตต่างๆ ฯลฯ และดำเนินการตามแผน

3.3.4 การบริหารจัดการแปลง โดยผู้จัดการพื้นที่จะต้องเป็นบริหารจัดการแปลงทุกกิจกรรม ตลอดห่วงโซ่อุปทาน เช่น เชื่อมโยงการตลาด การจัดการปัจจัยการผลิต เครื่องจักรกลและเทคโนโลยี การจัดการกระบวนการผลิตและการตลาด ฯลฯ เพื่อให้มีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 เงื่อนไขและหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มของนโยบายแปลงใหญ่

กรมส่งเสริมการเกษตร (2563, น. 3) ได้กำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มของนโยบายแปลงใหญ่ จำแนกเป็น 3 ประเภทสินค้า ดังนี้

3.4.1 ข้าว พืชไร่ ปาล์มน้ำมัน และยางพารา มีพื้นที่รวมกันไม่น้อยกว่า 300 ไร่ และเกษตรกรสมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 30 ราย

3.4.2 **ไม้ผล พืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับ สมุนไพร หรือพืชอื่นๆ** มีพื้นที่รวมกันไม่น้อยกว่า 300 ไร่ หรือ เกษตรกรสมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 30 ราย

3.4.3 **ประมง ปศุสัตว์ ค้างและแมลงเศรษฐกิจ** มีพื้นที่รวมกันไม่น้อยกว่า 300 ไร่ หรือเกษตรกรสมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 30 ราย

3.5 **เป้าหมายในการพัฒนาของนโยบายแปลงใหญ่** คือ ลดต้นทุนการผลิต ร้อยละ 20 เพิ่มผลผลิต ร้อยละ 20 พัฒนาคุณภาพ/พัฒนาให้ได้มาตรฐาน บริหารจัดการ และจัดการด้านการตลาด จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เพื่อการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ สามารถแบ่งเป็น 5 ประเด็น อันได้แก่ หลักคิดและแนวทางการดำเนินงานนโยบายแปลงใหญ่ วัตถุประสงค์ของนโยบายแปลงใหญ่ องค์ประกอบของการส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่ เงื่อนไขและหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มของนโยบายแปลงใหญ่ และเป้าหมายในการพัฒนาของนโยบายแปลงใหญ่ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ มาเป็นแนวทางในการวิจัยการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง ตำบลหนองโรง โดยใช้เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4. ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

สำนักงานเกษตรอำเภอพนมทวน แผนพัฒนาการเกษตรประจำอำเภอ (2562, น. 1) อำเภอพนมทวนแบ่งเขตการปกครอง จำนวน 8 ตำบล มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 332,623 ไร่ พื้นที่การเกษตร จำนวน 246,543 ไร่ มีครัวเรือนเกษตรกร จำนวน 6,838 ครัวเรือน พืชเศรษฐกิจหลักที่ปลูก ได้แก่ ข้าว จำนวน 128,054 ไร่ อ้อยโรงงาน จำนวน 80,712 ไร่ มันสำปะหลัง จำนวน 31,250 ไร่ อื่น ๆ จำนวน 6,518 ไร่ แหล่งทำการเกษตรอยู่ในเขตชลประทานร้อยละ 80 ของพื้นที่ นอกเขตชลประทานร้อยละ 20 พื้นที่นอกเขตชลประทานอยู่ในเขตตำบลหนองโรง ตำบลคอนตาเพชร ตำบลรางหวาย บางส่วน เกษตรกรปลูกมันสำปะหลัง ในเขตเหมาะสมมาก (S1) จำนวน 17,564 ไร่ เหมาะสมปานกลาง (S2) จำนวน 4,311 ไร่ เหมาะสมน้อย (S3+N) จำนวน 3,240 ไร่ สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรปลูกมันสำปะหลังได้ผลผลิตต่ำ เฉลี่ย 3 ตันต่อไร่ สำนักงานเกษตรอำเภอพนมทวน จึงมีการส่งเสริมให้เกษตรกรเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลัง ให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น จะทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น และด้วยทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีนโยบายส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มจัดการทำการเกษตรแปลงใหญ่

เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการ โดยสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มผลิต แปรรูป จำหน่ายและบริหารจัดการร่วมกัน

4.1 การจัดตั้งกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง

กลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จัดตั้งกลุ่มขึ้นในปี 2559 สถานที่ทำการกลุ่มศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หมู่ 8 ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พิกัด x519594 y1558000 เมื่อปี 2559 มีสมาชิก จำนวน 83 คน และในปี 2563 มีสมาชิก จำนวน 123 คน เนื้อที่ 2,413 ไร่ ซึ่งมีแนวคิดรวมกันผลิตมันสำปะหลังและจัดหาปัจจัยการผลิตราคาถูกเพื่อลดต้นทุนการผลิตในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และมีการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2560

4.2 เป้าหมายของกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง

4.2.1 ลดต้นทุนการผลิต เช่น ลดการใช้ปุ๋ยเคมี กำจัดศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสาน และการใช้ปุ๋ยพืชสด ผลการดำเนินงาน สมาชิกสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ จากเดิม จำนวน 4,500 บาทต่อไร่ เหลือ 2,750 บาทต่อไร่

4.2.2 เพิ่มผลผลิต เช่น มีการปรับปรุงบำรุงดินปุ๋ยพืชสด ใช้ปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง กำจัดศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสานและควบคุมแมลงศัตรูพืชด้วยแมลงศัตรูธรรมชาติ ผลการดำเนินงาน สมาชิกสามารถเพิ่มผลผลิตจาก จำนวน 3 ตันต่อไร่ เป็น 4-5 ตันต่อไร่

4.2.3 เพิ่มคุณภาพผลผลิต / สร้างมูลค่าเพิ่ม เช่น การทำมันเส้นสะอาด ใช้พันธุ์ที่เหมาะสมกับพื้นที่และตลาดรับซื้อ ป้องกันการระบาดของศัตรูพืช ผลการดำเนินงาน สมาชิกสามารถผลิตได้มันสำปะหลังที่สะอาดและมีเปอร์เซ็นต์แป้งสูง

4.2.4 การตลาด กลุ่มมีการทำสัญญาซื้อขายกับผู้ประกอบการลานมันสำปะหลัง ผลผลิตมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด ผลการดำเนินงาน สมาชิกกลุ่มมีตลาดแน่นอนตามข้อตกลงสัญญาซื้อขายกับผู้ประกอบการลานมัน และสมาชิกกลุ่มมีช่องทางการจำหน่ายผลผลิตในพื้นที่

4.2.5 การบริหารจัดการ กลุ่มมีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการกลุ่มทั้งในรูปแบบของเงินออม และเงินลงทุนในการจัดซื้อปัจจัยการผลิต กลุ่มมีการบริหารจัดการในการรวบรวมผลผลิตของสมาชิก และมีการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเป็นรายได้ให้แก่สมาชิก ผลการดำเนินงาน กลุ่มมีการจัดทำบัญชีและเอกสารกลุ่มอย่างโปร่งใส สามารถมีแหล่งรับซื้อผลผลิตที่แน่นอน และมีรายได้เพิ่มขึ้น

4.3 ผลการวิเคราะห์ SWOT กลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง

4.3.1 จุดแข็ง

- 1) กลุ่มมีองค์ความรู้ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตไปในทางเดียวกัน
- 2) กลุ่มมีกองทุนในการจัดหาปัจจัยการผลิตคุณภาพดี ราคายุติธรรม ให้บริการแก่สมาชิก
- 3) กลุ่มมีสถานที่ทำกิจกรรมส่วนรวมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิก

4.3.2 จุดอ่อน

- 1) กลุ่มไม่สามารถกำหนดราคาสินค้าได้
- 2) พื้นที่ขาดแหล่งน้ำในการเพาะปลูก
- 3) แหล่งผลิตสินค้าอยู่ห่างไกลจากจุดรับซื้อ (โรงแปง)

4.3.3 โอกาส

- 1) สมาชิกกลุ่มได้รับความรู้จากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และมีผู้สนใจเข้ามาทำศนศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ
- 2) สมาชิกกลุ่มได้รับการสนับสนุนเงินทุนดอกเบี้ยต่ำจากโครงการสนับสนุนสินเชื่อเพื่อพัฒนาการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ปี 2562 จากรัฐบาล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการกลุ่ม

4.3.4 อุปสรรค

- 1) พื้นที่ในการประกอบอาชีพการเกษตรส่วนใหญ่เป็น พื้นที่ ภท.5
- 2) เกษตรกรขาดความมั่นใจในการลงทุนเพื่อการปรับปรุงบำรุงดิน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มันสำปะหลังเป็นพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญชนิดหนึ่งของอำเภอพนมทวน เกษตรกรส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลหนองโรงมีการปลูกมันสำปะหลังร้อยละ 60 และด้วยทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีนโยบายส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มตามระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เชื่อว่า กลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการ โดยสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มกันผลิต แปรรูป จำหน่ายและบริหารจัดการร่วมกัน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เกษตรกรมีการรวมกลุ่มจัดการการเกษตรแปลงใหญ่ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการ โดยสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มผลิต แปรรูป จำหน่ายและบริหารจัดการร่วมกัน

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกร 2) กระบวนการบริหารจัดการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรแบ่งเป็น 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ดูงาน รายได้ของครัวเรือนต่อปี หนี้สินของครัวเรือนต่อปี การถือครองที่ดิน ด้านแหล่งสินเชื่อ และระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1.1 เพศ

เชิดชาย โตจันทิก (2557, น. 64) ศึกษาแนวทางการพัฒนากลุ่มผลิตปุ๋ย อินทรีย์ชีวภาพตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.81 เป็นเพศชาย และเขवालักษณ์ วิริยะ (2560, น. 64) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีการปลูกถั่วเหลืองของเกษตรกรในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.8 เป็นเพศชาย ในขณะที่ วรรณมาศ แสงประทุม (2560, น. 36) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรผู้ผลิตมังคุดแบบแปลงใหญ่ ตำบลวังโดนด อำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.30 เป็นเพศหญิง

5.1.2 อายุ

วรรณมาศ แสงประทุม (2560, น. 37) พบว่า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.1 มีอายุระหว่าง 51 -60 ปี สอดคล้องกับเขवालักษณ์ วิริยะ (2560, น. 64) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.6 มีอายุระหว่าง 51 -60 ปี ในขณะที่เชิดชาย โตจันทิก (2557, น. 64) พบว่า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.82

5.1.3 ระดับการศึกษา

เขवालักษณ์ วิริยะ (2560, น. 64) พบว่า เกษตรกรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 83.2 และนิยม ทองเหมือน (2550, น. 84) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการป่าชายเลนแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มบริหารจัดการทรัพยากร บ้านบางคิบบ อำเภอคุระบุรี พบว่า สมาชิกกลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 55.0 ในขณะที่ วันชัย ประสงค์หอม (2558, น. 45) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าเกษตรกรชั้น

ประถมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 36.7 แตกต่างจากที่วรขมาส แสงประทุม (2560, น. 37) พบว่า สมาชิกกลุ่ม ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ ร้อยละ 90.8

5.1.4 การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร

เยาวลักษณ์ วิริยะ (2560, น. 68) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกกลุ่ม เกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 98.5 ในขณะที่ สำเร็จ แสนสูงส์ (2562, น. 59) ศึกษาแนวทางการ ส่งเสริมการผลิตพืชสมุนไพรในเขตเทศบาลตำบลแม่แจ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) คิดเป็น ร้อยละ 67.6

5.1.5 การเข้าร่วมประชุมฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน

วันชัย ประยงค์หอม (2558, น. 45) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ เข้ารับการ อบรมเกี่ยวกับการทำนา คิดเป็นร้อยละ 32.2 ในขณะที่เยาวลักษณ์ วิริยะ (2560, น. 68) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมด้านถั่วเหลือง คิดเป็นร้อยละ 98.6

5.1.6 ระยะเวลาเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม

วรขมาส แสงประทุม (2560, น. 78) พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เข้าเป็นสมาชิก ของกลุ่มในระยะเวลา 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 94.7 ในขณะที่เชิดชาย โตจันทิก (2557, น. 69) พบว่า สมาชิกกลุ่มระหว่าง พ.ศ.2547 – 2548 ร้อยละ 81.85 รองลงมาได้สมัครสมาชิกกลุ่มระหว่าง พ.ศ. 2549-2550 และสมัครสมาชิกกลุ่มระหว่าง พ.ศ.2553-2554 ร้อยละ 12.22 และ 5.93 ตามลำดับ

5.1.7 รายได้ของครัวเรือนต่อปี

เยาวลักษณ์ วิริยะ (2560, น. 65) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.0 มี รายได้ในช่วง 25,001 – 50,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือ 10,001 – 25,000 บาท และ 50,001 – 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.2 และ 16.8 ตามลำดับ ส่วนช่วงรายได้อื่น ๆ มีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 7.7 ในขณะที่ เชิดชาย โตจันทิก (2557, น. 69) พบว่า สมาชิกกลุ่มมีรายได้ต่อปี 0- 100,000 บาท ร้อยละ 47.41 รองลงมามีรายได้ 100,001 – 200,000 บาท มีรายได้ 200,001 – 300,000 บาท มีรายได้ มากกว่า 500,000 บาท มีรายได้ 300,001 – 400,000 บาท และมีรายได้ 400,001 – 500,000 บาท ร้อย ละ 27.04, 10.74, 5.56, 4.81 และ 4.44 ตามลำดับ

5.1.8 จำนวนและลักษณะการถือครองที่ดิน

ชนนิภา ทองรอด (2560, น. 67) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มนา แปลงใหญ่บ้านทับยา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า สมาชิกกลุ่มมีพื้นที่ถือครองเป็นของตนเองทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 28.3 เป็นพื้นที่ของตัวเองและเช่า คิดเป็นร้อยละ 32.10 และพื้นที่เช่าทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ 39.60 ในขณะที่เยาวลักษณ์ วิริยะ (2560, น. 65) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ร้อยละ 65.7 มี

พื้นที่อยู่ในช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5ไร่ รองลงมาคือ ไร่ละ 24.5 คือ มีพื้นที่ 6-10ไร่ ส่วนเกษตรกรที่มีพื้นที่ 11-15 ไร่ 16 -20 ไร่ และ 31ไร่ ขึ้นไป ไม่เกินไร่ละ 4.2 โดยพื้นที่ทำการเกษตรที่น้อยที่สุดคือ 0.25 ไร่ และพื้นที่ทำการเกษตรที่มากที่สุดคือ 25ไร่ ค่าเฉลี่ย 5.36 ไร่ ส่วนเชิดชาย โตจันทิก (2557, น. 67) พบว่า สมาชิกกลุ่มมีพื้นที่การเกษตรที่เป็นของตนเองเฉลี่ย 33.05 ไร่ โดยมีพื้นที่ระหว่าง 1- 20 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 31.85 รองลงมา มีพื้นที่ 21-40 ไร่ ไม่มีพื้นที่การเกษตรเป็นของตนเอง มีพื้นที่ 41-60 ไร่ มีพื้นที่มากกว่า 80 ไร่ และมีพื้นที่ 61-80 ไร่ ไร่ละ 28.89, 14.82, 11.85, 8.15 และ 4.44 ตามลำดับ ในขณะที่นิยม ทองเหมือน (2550, น. 90) พบว่า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีจำนวนพื้นที่ถือครองทั้งหมดน้อยกว่า 10 ไร่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีจำนวนพื้นที่ถือครองที่มีเอกสารสิทธิ์ทั้งหมดน้อยกว่า 10 ไร่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.7 และมีจำนวนพื้นที่ถือครองที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ ทั้งหมดน้อยกว่า 10 ไร่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.0

5.1.9 แหล่งสินเชื่อ

เขवालักษณ์ วิริยะ (2560, น. 66) พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีแหล่งสินเชื่อจากสหกรณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ กองทุนหมู่บ้าน ธนาคารพาณิชย์ คิดเป็นร้อยละ 21.8 และ 16.7 ตามลำดับ ส่วน ชกส. มีเป็นส่วนน้อยไม่เกินร้อยละ 2.6 ในขณะที่นิยม ทองเหมือน (2550, น. 88) พบว่า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีแหล่งหนี้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ชกส.) คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีแหล่งหนี้จากกองทุนหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และมีแหล่งหนี้จากธนาคารพาณิชย์และเงินกู้นอกระบบ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.3

5.2 การบริหารจัดการกลุ่ม

การบริหารจัดการกลุ่มมีประเด็นที่ต้องการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัด โครงสร้างองค์กร (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยความสะดวก (directing) และการควบคุม (controlling) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 การวางแผน (planning)

วรชมาส แสงประทุม (2560, น. 78) พบว่า ทางกลุ่มยังไม่มี การวางแผนในการจัดการผลผลิตที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ส่วนเทียน เสรามัญ (2555, น. 313) ศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ปลูกผักอินทรีย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มมีการวางแผนงานประกอบไปด้วย 3 แผน ได้แก่ แผนการเตรียมดิน แผนการลงปลูกและบำรุงรักษา และแผนการเก็บผลผลิตและจำหน่าย ในขณะที่พนมพร เถลิมาวรรณ (2558, น. 35) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มเกษตรกรกาดน้อยเกษตรอินทรีย์ พบว่า กลุ่มเกษตรกรมีการวางแผนงานประกอบด้วย 2 แผน ได้แก่ แผนการเตรียมการเพาะปลูกพืชผักปลอดภัย และแผนการเก็บเกี่ยวผลผลิตและจำหน่ายสินค้า

5.2.2 การจัดการองค์กร (organizing)

วรรณมาศ แสงประทุม (2560, น. 80) พบว่า ทางกลุ่มมีความชัดเจนทางด้านการก่อตั้ง โดยมีการคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมีผังโครงสร้างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนและมีการคัดเลือกสมาชิกที่ต้องมีความสมัครใจเป็นหลัก ยอมรับกฎกติกาและระเบียบของกลุ่ม สอดคล้องกับเทียน เสรามัญ (2555, น. 313) พบว่ากลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ และแบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามหน้าที่งาน ส่วนพนมพร เถลิมวรรณ (2558, น. 35) พบว่ากลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่โดยมีประธานและผู้รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ แต่ไม่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่หน้าที่มักตกอยู่ที่คนเพียงไม่กี่คนเท่านั้น

5.2.3 การจัดคนเข้าทำงาน (staffing)

วรรณมาศ แสงประทุม (2560, น. 80) พบว่า กลุ่มยังอาศัยการแบ่งงานตามความเหมาะสมและความถนัดของสมาชิก ส่วนอรวรรณ โชคลิขิตอำนาจ (2554, น. 106) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า กลุ่มควรเลือกบุคคลที่มีความรู้ ตรงสายงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบสูงมาเป็นคณะกรรมการ

5.2.4 การอำนวยการ (directing)

วรรณมาศ แสงประทุม (2560, น. 81) พบว่า ผู้นำกลุ่มมีการดำเนินการครั้งแรกตั้งแต่มีการก่อตั้งกลุ่มขึ้นมา โดยมีการวางแผนและขับเคลื่อนงานอย่างเป็นทางการ ส่วนเทียน เสรามัญ (2555, น. 313) พบว่า ผู้นำกลุ่มเป็นผู้อาวุโสและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกชุมชน อาชีพหลักคือข้าราชการเกษียณ ไม่หวังผลประโยชน์ใช้วิธีการชักนำกลุ่มสมาชิกด้วยการสร้างความสนิทสนมกับสมาชิก มีการทำกิจกรรมหลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันในเรื่องอื่น ๆ ทั่วไป และสมาชิกสามารถเข้าพบเป็นการส่วนตัวได้ สอดคล้องกับชนนิภา ทองรอด (2560, น. 73) พบว่า ผู้นำกลุ่มเป็นข้าราชการเกษียณ มีความเป็นผู้นำยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาเผยแพร่ให้แก่สมาชิกกลุ่ม และมาปรับใช้ในการทำงาน ในขณะที่พนมพร เถลิมวรรณ (2558, น. 35) พบว่า ผู้นำกลุ่มเป็นคนรุ่นใหม่ อายุน้อย มีวิสัยทัศน์ เข้มแข็งและเสียสละ มีความคล่องตัวในการประสานงานและชักนำกลุ่มด้วยการสร้างความสนิทสนม มีการชักชวนกันทำกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นแกนนำของกลุ่มโดยไม่หวังผลประโยชน์

5.2.5 การควบคุม (controlling)

วรรณมาศ แสงประทุม (2560, น.81) พบว่า การบริหารจัดการที่กลุ่มใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม คือ ระเบียบข้อบังคับกลุ่ม ส่วนเทียน เสรามัญ (2555, น. 313) พบว่า คณะกรรมการกลุ่มได้ใช้เทคนิคการควบคุมดำเนินงาน 2 แบบ คือ เทคนิคการควบคุมระหว่างกร

ดำเนินงาน และเทคนิคการควบคุมหลังการดำเนินงาน สอดคล้องกับพนมพร เถลิมวรรณ (2558, น. 35) พบว่า การควบคุมกลุ่มยังต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคในการดำเนินงานคือ เทคนิคการควบคุม ระหว่างการดำเนินงาน และเทคนิคการควบคุมหลักการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง พบว่างานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ อายุ เพศ ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน ระยะการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม รายได้ของครัวเรือนต่อปี จำนวนและลักษณะการถือครองที่ดิน แหล่งสินเชื่อและ ระยะการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม และการบริหารจัดการกลุ่ม โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ เกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ที่จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานรายแปลงอำเภอนมทวน ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 จำนวนทั้งหมด 123 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.2.1 ประชากร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับอำเภอ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบล จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน คณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง จำนวน 15 คน รวมเป็นจำนวน 19 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงให้ครบทุกกลุ่ม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับอำเภอ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบล จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ตัวแทนคณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง จำนวน 7 คน รวมเป็นจำนวน 11 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือไว้ 2 รูปแบบ คือ เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

2.1.1 ชนิดของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

2.1.2 ลักษณะของเครื่องมือ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ (closed-ended questions) และคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (open-ended questions) แบบสัมภาษณ์เกษตรกรแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน ระยะการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มรายได้ของครัวเรือนต่อปี จำนวนการถือครองที่ดิน และแหล่งสินเชื่อ

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดการองค์กร (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) และการควบคุม (controlling) เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตอนที่ 3.1 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ได้แก่ ปัญหาในด้านการวางแผน ปัญหาในด้านการจัดการองค์กร ปัญหาในด้านการจัดคนเข้าทำงาน ปัญหาในด้านการอำนวยการ และปัญหาในด้านการควบคุม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก

3 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัญหาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3.2 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

2.1.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

1) การสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์สร้างขึ้น โดยการศึกษาข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบในการกำหนดข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดข้อมูลที่ต้องการ 2) กำหนดประเด็นคำถามในการวิจัย 3) สร้างข้อคำถามให้ครบทุกประเด็นตามตัวแปร 4) ทดลองใช้ และ 5) ปรับปรุงแก้ไข

2) การทดสอบเครื่องมือ

(1) การตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยนำเสนอแบบสัมภาษณ์กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้แบบสัมภาษณ์มีความถูกต้องสมบูรณ์และเที่ยงตรงตามเนื้อหายิ่งขึ้น

(2) การทดสอบความเชื่อถือ (reliability) โดยการนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทำการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรของการวิจัยนี้ จากนั้นจึงนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability consistency) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความ

นำเชื่อถือได้ของแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง เท่ากับ 0.822 ตอนที่ 3.1 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังเท่ากับ 0.855 และตอนที่ 3.2 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง เท่ากับ 0.943 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

2.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2.1 ชนิดของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม

2.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ มีลักษณะเป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม ในประเด็นแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ จัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

2.2.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

1) การสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์สร้างขึ้น โดยศึกษาข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม

2) การทดสอบเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยนำเสนอประเด็นการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และเที่ยงตรงตามเนื้อหายิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ด้วยตนเอง โดยกำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1.1 **ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์** ผู้วิจัยเตรียมการก่อนออกภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ในเรื่องต่อไปนี้

1) การวางแผนการสัมภาษณ์ โดยจัดทำแผนการออกไปสัมภาษณ์ข้อมูลเกษตรกร

2) การกำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีการกำหนดวัน เวลา สถานที่ที่จะไปสัมภาษณ์ รวมทั้งมีการนัดหมายล่วงหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์

3) การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้เพื่อการสัมภาษณ์และการเดินทาง เช่น ดินสอ ปากกา กระดาษช่วยจดบันทึก แบบสัมภาษณ์ และยานพาหนะ

4) ประสานงานกับผู้นำและสมาชิกกลุ่ม เพื่อบริการนัดหมายกลุ่มตัวอย่างที่จะให้สัมภาษณ์

3.1.2 **ขั้นตอนการสัมภาษณ์** ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) **แนะนำตัวผู้สัมภาษณ์** ผู้วิจัยแนะนำตัวว่าเป็นใคร ทำอะไร ที่ไหน และมาทำอะไร เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้จักก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจและเป็นกันเองกับผู้ให้สัมภาษณ์

2) **ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย** ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยว่าเป็นอย่างไร เกี่ยวข้องกับผู้ให้สัมภาษณ์อย่างไร และชี้แจงความสำคัญของข้อมูลงานวิจัยแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน

3.1.3 **เริ่มดำเนินการสัมภาษณ์** ผู้วิจัยเริ่มถามคำถามที่เตรียมไว้โดยใช้คำถามที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบอย่างง่าย พยายามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบในประเด็นที่ต้องการถามทุกข้อตามลำดับ

3.1.4 **บันทึกผลการสัมภาษณ์** ในขณะที่ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้บันทึกผลการสัมภาษณ์ไปพร้อมกัน ซึ่งการบันทึกผู้วิจัยมีหลักปฏิบัติดังนี้

1) **บันทึกผลทันทีระหว่างการสัมภาษณ์** ทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด

2) **บันทึกตามความเป็นจริงโดยไม่มีอคติ** ข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้บันทึกตามความเป็นจริงโดยไม่มีอคติ

3.1.5 **ขั้นสิ้นสุดของการสัมภาษณ์** มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) **ทบทวนความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล** ผู้วิจัยได้ทบทวนความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

2) **กล่าวขอบคุณ** ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์และผู้เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

3.2 **การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ** โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วย

3.2.1 **วางแผนการดำเนินงาน** โดยประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับทีมงาน

3.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับอำเภอ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่รับผิดชอบตำบล จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่รับผิดชอบตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ตัวแทนคณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง จำนวน 7 คน รวมเป็นจำนวน 11 คน

3.2.3 กำหนดทีมงาน ประกอบด้วย ผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จัดบันทึก

3.2.4 สร้างคำถาม กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม

3.2.5 การเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินการ

3.2.6 กำหนดวันดำเนินการ ประสานงานนัดหมาย เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยกำหนดวันในการจัดเวทีสนทนากลุ่มที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสะดวก

3.2.7 ดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม โดยดำเนินการในวันที่ 24 กรกฎาคม 2563 ณ ศูนย์เรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ระหว่างเวลา 13.30 – 16.30 โดยมีการดำเนินการดังนี้

- 1) ในช่วงแรกควรเริ่มจากการแนะนำตนเอง และทีมงาน โดยพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง
- 2) อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายในการจัดสนทนากลุ่ม
- 3) เกริ่นนำด้วยคำถามอุ่นเครื่องเพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลาย เป็นกันเอง
- 4) เมื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเริ่มมีความคุ้นเคยกัน จึงเริ่มคำถามในแนวการสนทนากลุ่มที่จัดเตรียมไว้
- 5) หลังการสนทนากลุ่มเสร็จ ผู้ดำเนินการสรุปผลสั้นๆ และวิเคราะห์ร่วมกัน
- 6) ปิดการสนทนากลุ่ม และกล่าวขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล (data screening) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกรกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequencies) ร้อยละ (percentage)

ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ

ผลการดำเนินงาน นำค่าเฉลี่ยของคะแนนมาประเมินระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วงๆ ดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีการดำเนินการในระดับน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีการดำเนินการในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีการดำเนินการในระดับมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

มันสำปะหลัง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ วิธีการแจกแจงความถี่ ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ

ปัญหาในการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง นำค่าเฉลี่ยของคะแนนมาประเมินระดับปัญหา มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วงๆ ดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีปัญหาในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
มันสำปะหลัง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ วิธีการแจกแจงความถี่ ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด
 ค่าสูงสุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ

ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง
 นำค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะมาประเมินระดับความต้องการต่อแนวทาง
 5 ระดับตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วงๆ ดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความต้องการระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความต้องการระดับน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความต้องการระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความต้องการระดับมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความต้องการระดับมากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัด
 หมวดหมู่ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม
 แปลงใหญ่ ในประเด็น การวางแผน เช่น การวางแผนสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ
 องค์กร ขั้นตอนการวางแผน ประสิทธิภาพของแผน เป็นต้น การจัดการองค์กร เช่น การแบ่งหน้าที่

การทำงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร สายบังคับบัญชา การกระจายหรือรวมอำนาจ เป็นต้น การจัดคนเข้าทำงาน เช่น ตำแหน่งของสมาชิก การพัฒนาและฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก เช่น ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การประสาน การควบคุม เช่น กลไกการควบคุม กระบวนการควบคุม และประเภทการควบคุม เป็นต้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรทั้งหมด จำนวน 123 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

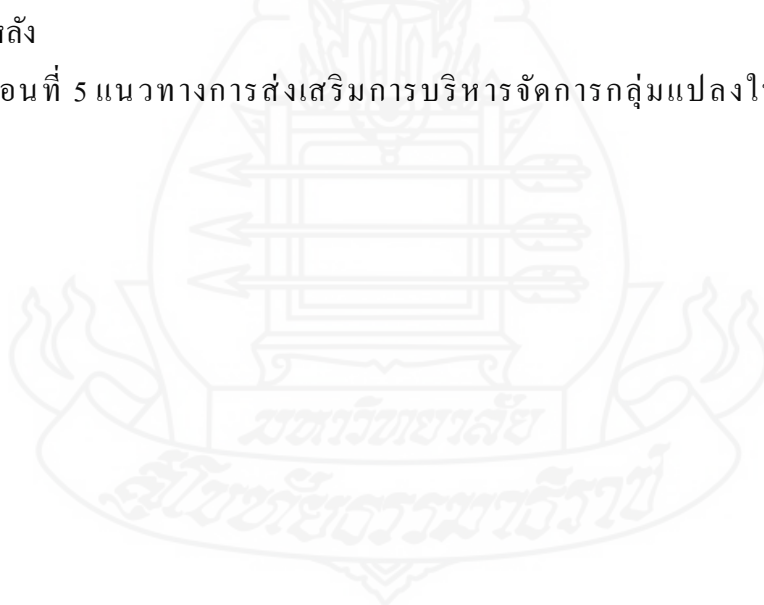
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตอนที่ 4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตอนที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง



ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

1.1 ปัจจัยทางสังคม

ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน และระยะการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยทางสังคม

N = 123		
ปัจจัยทางสังคม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	23	18.7
หญิง	100	81.3
2. อายุ (ปี)		
≤ 40	9	7.3
41-50	27	22.0
51-60	61	49.6
61-70	24	19.5
≥ 71	2	1.6
ค่าต่ำสุด = 27 ค่าสูงสุด = 73 ค่าเฉลี่ย = 53.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.572		
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	91	74.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	15	12.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	15	12.2
ปริญญาตรี	1	0.8
อื่นๆ ระบุ ไม่ได้ศึกษา	1	0.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 123

ปัจจัยทางสังคม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4. การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เป็น	123	100.0
กลุ่มเกษตรกร	2	1.6
กลุ่มสหกรณ์การเกษตร	2	1.6
กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	4	3.3
กลุ่มสมาชิก ธกส.	60	48.8
กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	54	43.9
อื่นๆ ระบุ กลุ่มพัฒนาบทบาทสตรี, อสม.	1	0.8
5. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน		
ประชุม (ครั้งต่อปี)		
เคย	123	100.0
≤ 5	47	38.2
6 - 10	58	47.2
≥ 11	18	14.6
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 12 ค่าเฉลี่ย = 7.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.483		
ฝึกอบรม สัมมนา (ครั้งต่อปี)		
เคย	123	100.0
≤ 2	20	16.3
3 - 6	86	69.9
≥ 7	17	13.8
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 10 ค่าเฉลี่ย = 4.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.403		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 123

ปัจจัยทางสังคม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ดูงาน (ครั้งต่อปี)		
ไม่เคย	98	79.7
เคย	25	20.3
1	18	14.6
2	4	3.3
3	3	2.4
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 3 ค่าเฉลี่ย = 1.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.707		
6.ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม (ปี)		
1	5	4.1
2	21	17.1
3	97	78.8
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 3 ค่าเฉลี่ย = 2.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.522		

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่
มันสำปะหลัง ปรากฏผล ดังนี้

- 1) เพศ พบว่า เกษตรกรร้อยละ 81.3 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 18.7 เป็นเพศชาย
- 2) อายุ พบว่า เกษตรกรร้อยละ 49.6 มีอายุอยู่ระหว่าง 51- 60 ปี รองลงมา ร้อยละ 22.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 19.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 61-70 ปี ร้อยละ 7.3 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี และร้อยละ 1.6 มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 71 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 27 ปี สูงสุด 73 ปี และมีอายุเฉลี่ย 53.90 ปี
- 3) ระดับการศึกษา พบว่า เกษตรกรร้อยละ 74.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมา ร้อยละ 12.2 เท่ากันที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และร้อยละ 0.8 เท่ากัน ที่จบปริญญาตรี และอื่นๆ คือ ไม่ได้ศึกษา
- 4) การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร พบว่า เกษตรกรร้อยละ 48.8 เป็นกลุ่มสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รองลงมา ร้อยละ 43.9 เป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ร้อยละ 3.3 เป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ร้อยละ 1.6 เท่ากัน เป็นสมาชิกกลุ่ม

เกษตรกร และกลุ่มสหกรณ์การเกษตร และร้อยละ 0.8 เป็นสมาชิกกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มพัฒนา
บทบาทสตรี และอสม. ตามลำดับ

5) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน

(1) การเข้าร่วมประชุม พบว่า เกษตรกรร้อยละ 47.2 มีการเข้าร่วมประชุม 6-
10 ครั้งต่อปี รองลงมาร้อยละ 38.2 มีการเข้าร่วมประชุม น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้งต่อปี และร้อย
ละ 14.6 มีการเข้าร่วมประชุม มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ครั้งต่อปี โดยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม
ต่ำสุด 1 ครั้งต่อปี สูงสุด 12 ครั้งต่อปี และมีจำนวนเฉลี่ย 7.59 ครั้งต่อปี

(2) การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา พบว่า เกษตรกรร้อยละ 69.9 มีการเข้าร่วม
ฝึกอบรม สัมมนา 3-6 ครั้งต่อปี รองลงมาร้อยละ 16.3 มีการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา น้อยกว่าหรือ
เท่ากับ 2 ครั้งต่อปี และร้อยละ 13.8 มีการเข้าร่วมมากกว่าหรือเท่ากับ 7 ครั้งต่อปี โดยมีจำนวนครั้ง
ที่เข้าร่วมฝึกอบรม ต่ำสุด 1 ครั้งต่อปี สูงสุด 10 ครั้งต่อปี และมีจำนวนเฉลี่ย 4.55 ครั้งต่อปี

(3) การเข้าร่วมดูงาน พบว่า เกษตรกรร้อยละ 79.7 ไม่เคยเข้าร่วมดูงาน และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายครั้งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ร้อยละ 14.6 มีการเข้าร่วมดูงาน 1
ครั้งต่อปี รองลงมาร้อยละ 3.3 มีการเข้าร่วมดูงาน 2 ครั้งต่อปี และร้อยละ 2.4 มีการเข้าร่วมดูงาน
3 ครั้งต่อปี โดยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมดูงาน ต่ำสุด 1 ครั้งต่อปี สูงสุด 3 ครั้งต่อปี และมีจำนวนเฉลี่ย
1.40 ครั้งต่อปี

6) ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม พบว่า เกษตรกรร้อยละ 78.8
มีระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม 3 ปี รองลงมาร้อยละ 17.1 มีระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิก 2
ปี และร้อยละ 4.1 มีระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิก 1 ปี โดยมีจำนวนระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิก
ของกลุ่ม ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 3 ปี และมีจำนวนเฉลี่ย 2.75 ปี

1.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจของเกษตรกรประกอบด้วย รายได้ของครัวเรือน
จำนวนและลักษณะการถือครองพื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง และแหล่งสินเชื่อ รายละเอียดปรากฏผล
ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

N = 123

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. รายได้ต่อปี (บาท)		
รายได้จากภาคการเกษตร		
≤ 20,000	18	14.6
20,001 - 30,000	31	25.2
30,001 - 40,000	56	45.5
40,001 - 50,000	17	13.8
≥ 50,001	1	0.9
ค่าต่ำสุด = 12,000 ค่าสูงสุด = 55,000 ค่าเฉลี่ย = 32,267.48 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9,364.64		
รายได้จากนอกภาคการเกษตร		
≤ 25,000	43	35.0
25,001 - 50,000	62	50.4
≥ 50,001	18	14.6
ค่าต่ำสุด = 8,000 ค่าสูงสุด = 74,000 ค่าเฉลี่ย = 33,478.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 15,618,038		
2. จำนวนและลักษณะการถือครองพื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง (ไร่) (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ลักษณะการถือครองที่ดิน (คน)		123
ของตนเอง	110	89.4
เช่าผู้อื่น	52	42.3
พื้นที่ของตนเอง (ไร่)		
≤ 10	34	27.6
11 - 20	64	52.0
≥ 21	12	9.8
ค่าต่ำสุด = 5 ค่าสูงสุด = 50 ค่าเฉลี่ย = 14.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.683		

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 123

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พื้นที่เช่า (ไร่)		
≤ 10	13	10.6
11 - 20	20	16.3
≥ 21	19	15.4
ค่าต่ำสุด = 3 ค่าสูงสุด = 60 ค่าเฉลี่ย = 20.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13.838		
3. แหล่งสินเชื่อ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ไม่กู้	7	5.7
กู้	116	94.3
เงินกู้นอกระบบ	4	3.3
สหกรณ์การเกษตร	4	3.3
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	65	52.8
ธนาคารพาณิชย์	1	0.8
กองทุนหมู่บ้าน	93	75.6
อื่นๆ ระบุ กลุ่มแปลงใหญ่	116	94.3

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจของเกษตรกร ผลการวิจัยพบว่า

1) รายได้ต่อปี

(1) รายได้จากภาคการเกษตร พบว่า เกษตรกรร้อยละ 45.5 มีรายได้จากภาคการเกษตร 30,001-40,000 บาท รองลงมาร้อยละ 25.2 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 14.6 มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 13.8 มีรายได้ 40,001- 50,000 บาท และร้อยละ 0.9 มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 50,001 บาท ตามลำดับ โดยมีรายได้ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 55,000 บาท และรายได้เฉลี่ย 32,267.48 บาท

(2) รายได้จากนอกภาคการเกษตร พบว่า เกษตรกรร้อยละ 50.4 มีรายได้จากนอกภาคการเกษตร 25,001 - 50,000 บาท รองลงมาร้อยละ 35.0 มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และร้อยละ 14.6 มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 50,001 บาท ตามลำดับ โดยมีรายได้ต่ำสุด 8,000 บาท รายได้สูงสุด 74,000 บาท และรายได้เฉลี่ย 33,478.24 บาท

2) จำนวนและลักษณะการถือครองพื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง

(1) ลักษณะการถือครองที่ดิน พบว่าเกษตรกรร้อยละ 89.4 มีลักษณะการถือครองที่ดินเป็นของตนเอง และร้อยละ 42.3 มีลักษณะการถือครองที่ดินโดยการเช่าผู้อื่น

(2) จำนวนพื้นที่ของตนเอง พบว่า เกษตรกรร้อยละ 52.0 มีพื้นที่ถือครอง 11-20 ไร่ รองลงมาร้อยละ 27.6 มีพื้นที่ถือครองน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ไร่ และร้อยละ 9.8 มีพื้นที่ถือครองมากกว่าหรือเท่ากับ 21 ไร่ ตามลำดับ โดยมีจำนวนพื้นที่ของตนเอง ต่ำสุด 5 ไร่ สูงสุด 50 ไร่ และค่าเฉลี่ย 14.34 ไร่

(3) จำนวนพื้นที่เช่าผู้อื่น พบว่า เกษตรกรร้อยละ 16.3 มีการเช่าพื้นที่ที่ดินผู้อื่น 11-20 ไร่ รองลงมาร้อยละ 10.6 มีการเช่าพื้นที่ผู้อื่นน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ไร่ และร้อยละ 15.4 มีการเช่าพื้นที่ผู้อื่นมากกว่าหรือเท่ากับ 21 ไร่ ตามลำดับ โดยมีจำนวนพื้นที่เช่าผู้อื่น ต่ำสุด 3 ไร่ สูงสุด 60 ไร่ และค่าเฉลี่ย 20.00 ไร่

3) แหล่งสินเชื่อ พบว่า เกษตรกรร้อยละ 94.3 กู้เงินจากแหล่งอื่นๆ คือ กู้สินเชื่อจากกลุ่มแปลงใหญ่ รองลงมาร้อยละ 75.6 กู้สินเชื่อจากกองทุนหมู่บ้าน ร้อยละ 52.8 กู้สินเชื่อจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 3.3 เท่ากัน กู้สินเชื่อจากเงินกู้ยืมระบบและ กู้สินเชื่อจากสหกรณ์การเกษตร และร้อยละ 0.8 กู้สินเชื่อจากธนาคารพาณิชย์ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

การศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่ม ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่ม ผลการศึกษาปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.8

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการวางแผน

	ระดับการดำเนินการ					Mean	ความ	อันดับ		
	(ความถี่/ร้อยละ)								S.D.	หมาย
	5	4	3	2	1					
						N=123				
ด้านการวางแผน						3.97	มาก			
						0.766				
1. มีการกำหนดเป้าหมาย	33	60	26	2	2	3.98	มาก	3		
วัตถุประสงค์และทิศทางการ	(26.8)	(48.8)	(21.2)	(1.6)	(1.6)	0.834				
ดำเนินการของกลุ่ม										
2. มีการกำหนดแผน	14	64	37	7	1	3.67	มาก	5		
กิจกรรม แผนการผลิต	(11.4)	(52.0)	(30.1)	(5.7)	(0.8)	0.784				
การตลาดของมันสำปะหลัง										
ของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน										
3. มีการดำเนินกิจกรรม	23	69	29	1	1	3.91	มาก	4		
ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	(18.7)	(56.1)	(23.6)	(0.8)	(0.8)	0.724				
4. มีการวางแผนด้าน	41	63	18	1	0	4.17	มาก	1		
การเงินและด้านงบประมาณ	(33.3)	(51.2)	(14.7)	(0.8)	(0.0)	0.698				
ของกลุ่มร่วมกัน										
5. มีการร่วมกันวางแผน	49	44	30	0	0	4.15	มาก	2		
กิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการ	(39.8)	(35.8)	(24.4)	(0.0)	(0.0)	0.790				
ในแต่ละครั้ง										

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการวางแผน ผลปรากฏเป็นดังนี้

ด้านการวางแผน พบว่า ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ มีการวางแผนด้านการเงินและด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) มีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 4.15) มีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางดำเนินการของกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 3.98) มีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.91) และมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการจัดการองค์กร

	ระดับการดำเนินการ					Mean	ความ	อันดับ		
	(ความถี่/ร้อยละ)								S.D.	หมาย
	5	4	3	2	1					
ด้านการจัดการองค์กร						4.39	มาก			
						0.704	ที่สุด			
1. มีการคัดเลือก	66	48	9	0	0	4.46	มาก	1		
โครงสร้างของกลุ่ม เช่น	(53.7)	(39.0)	(7.3)	(0.0)	(0.0)	0.631	ที่สุด			
ประธาน รองประธาน										
เหรียญก และคณะกรรมการ										
กลุ่ม เป็นต้น										
2. มีการแบ่งงานกันทำ	65	46	11	1	0	4.42	มาก	3		
โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและ	(52.9)	(37.4)	(8.9)	(0.8)	(0.0)	0.690	ที่สุด			
กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน										

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ระดับการดำเนินการ					Mean	ความ	อันดับ
	(ความถี่/ร้อยละ)							
	5	4	3	2	1			
3. สมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่	48 (39.0)	54 (43.9)	19 (15.4)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.20 0.786	มาก	5
4. มีการกำหนดวิธีการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น	69 (56.1)	36 (29.3)	18 (14.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41 0.735	มาก ที่สุด	4
5. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน	69 (56.1)	41 (33.3)	13 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.46 0.681	มาก ที่สุด	1

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังด้านการจัดการองค์กร ผลปรากฏเป็นดังนี้

ด้านการจัดการองค์กร พบว่าข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการจัดการองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น ได้แก่ การคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น และมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.46) รองลงมา มีการแบ่งงานกันทำ โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ และกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.42) มีการกำหนดวิธีการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือ

การประชุม เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 4.41) และอยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือ สมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ (ค่าเฉลี่ย = 4.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

	ระดับการดำเนินการ					Mean	ความ	อันดับ		
	(ความถี่/ร้อยละ)								S.D.	หมาย
	5	4	3	2	1					
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน						4.33	มาก			
						0.678	ที่สุด			
1. มีการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เหนียวฉีกคณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น	59 (48.0)	55 (44.7)	7 (5.7)	2 (1.6)	0 (0.0)	4.39 0.673	มาก ที่สุด	3		
2. การรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมกลุ่ม โดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มีใบการบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม	89 (72.4)	29 (23.6)	5 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.68 0.548	มาก ที่สุด	1		
3. คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม	73 (59.3)	45 (36.6)	5 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.55 0.576	มาก ที่สุด	2		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	ระดับการดำเนินการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	4. มีการปรับทัศนคติที่ดี ของสมาชิกต่อกิจกรรมกลุ่ม และเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	37 (30.1)	54 (43.9)	27 (22.0)	4 (3.2)			
5. มีการสร้างแรงจูงใจให้ สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมใน การเรียนรู้ การฝึกอบรม และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์	59 (48.0)	55 (44.7)	7 (5.7)	2 (1.6)	0 (0.0)	4.39 0.673	มาก ที่สุด	3

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลปรากฏเป็น ดังนี้

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.33) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น ได้แก่ การรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมกลุ่มโดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 4.68) รองลงมาคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 4.55) และมีการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เหนียวฉึก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 4.39) และอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และมีการปรับทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการอำนวยความสะดวก

	ระดับการดำเนินการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการอำนวยความสะดวก							
1. กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการ บริการงานต่างๆให้กับ สมาชิกเป็นอย่างดี	58 (47.2)	49 (39.8)	15 (12.2)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.33 0.721	มาก ที่สุด	1
2. กลุ่มมีความชัดเจน ในการสั่งการแก่สมาชิก ในการดำเนินกิจกรรม	40 (32.5)	72 (58.5)	10 (8.1)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.23 0.625	มาก ที่สุด	3
3. กลุ่มมีการแก้ไข ปัญหาพร้อมกันระหว่าง ดำเนินกิจกรรม เพื่อให้ กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ ของกิจกรรมนั้นๆ	51 (41.5)	57 (46.3)	14 (11.4)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.28 0.696	มาก ที่สุด	2
4. กลุ่มมีการสร้าง แรงจูงใจให้แก่ คณะกรรมการกลุ่มและ สมาชิกกลุ่ม	29 (23.6)	55 (44.7)	38 (30.9)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.91 0.758	มาก	5

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

N=123

	ระดับการดำเนินการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	5. กลุ่มมีการประสานงาน หรือมีการสื่อสาร มีการนำ ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็นของสมาชิกไป ปรับปรุงเพื่อการบริหารงาน กลุ่ม	41 (33.3)	68 (55.3)	13 (10.6)	0 (0.0)			

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการอำนวยความสะดวก ผลปรากฏเป็น ดังนี้

ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆ ให้กับสมาชิกเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.33) รองลงมา) กลุ่มมีการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.28) และกลุ่มมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.23) และอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มมีการประสานงานหรือมีการสื่อสาร มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 4.20) และกลุ่มมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นคงสำปะหลัง ด้านการควบคุม

N=123

	ระดับการดำเนินการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการควบคุม							
1. มีการประเมินผลใน ทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ ดำเนินการทั้งก่อนการ ดำเนินการ	22 (17.9)	75 (61.0)	23 (18.7)	2 (1.6)	1 (0.8)	3.93 0.710	มาก	5
2. มีการประเมินผลใน ทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ ดำเนินการหลังจาก ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	25 (20.3)	82 (66.7)	13 (10.6)	3 (2.4)	0 (0.0)	4.05 0.638	มาก	3
3. มีการให้รายงานผล ของการดำเนินงานกลุ่ม ให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้ง ในการประชุม	45 (36.6)	62 (50.4)	15 (12.2)	0 (0.0)	1 (0.8)	4.22 0.719	มาก ที่สุด	1
4. กลุ่มมีตัวชี้วัดความ ประสบผลสำเร็จของการ ดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด	29 (23.6)	76 (61.8)	17 (13.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	4.07 0.667	มาก	2
5. กลุ่มมีการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรตลอดจน บริหารสมาชิกให้มีความ ราบรื่น	26 (21.3)	18 (14.8)	68 (54.9)	11 (9.0)	0 (0.0)	4.02 0.724	มาก	4

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ด้านการควบคุม ผลปรากฏเป็น ดังนี้

ด้านการควบคุม พบว่า ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการควบคุม ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ มีการให้รายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมาอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน กลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด(ค่าเฉลี่ย = 4.07) มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ ดำเนินการหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว (ค่าเฉลี่ย = 4.05) กลุ่มมีการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.02) และมีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของ กลุ่มที่ดำเนินการทั้งก่อนการดำเนินการ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 สรุปภาพรวมข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

N=123			
ด้าน	ระดับการดำเนินการ		
	Mean	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผน	3.97	0.766	มาก
2. การจัดการองค์กร	4.39	0.704	มากที่สุด
3. การจัดคนเข้าทำงาน	4.33	0.678	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวก	4.19	0.698	มาก
5. การควบคุม	4.07	0.692	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19		มาก

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ภาพรวมผลปรากฏเป็น ดังนี้

สรุปโดยภาพรวมข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การจัดการองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) และการจัดคนเข้าทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.33) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) การควบคุม (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

การศึกษาปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุมและสรุปภาพรวมปัญหาผลการศึกษาปรากฏผลดังตารางที่ 4.9 - 4.14

ตารางที่ 4.9 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการวางแผน

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
						0.866		
1. กลุ่มขาดการกำหนด เป้าหมายวัตถุประสงค์และ ทิศทางการดำเนินการของ กลุ่ม	0 (0.0)	5 (4.1)	21 (17.1)	40 (32.5)	57 (46.3)	1.79 0.871	น้อย ที่สุด	5
2. กลุ่มขาดการกำหนด แผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลัง ร่วมกัน	0 (0.0)	1 (0.8)	31 (25.2)	45 (36.6)	46 (25.2)	1.89 0.808	น้อย	2
3. กลุ่มไม่ได้ดำเนิน กิจกรรมตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ร่วมกัน	0 (0.0)	12 (9.8)	8 (6.5)	56 (45.5)	47 (38.2)	1.88 0.911	น้อย	4

N=123

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

N=123

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	4. กลุ่มขาดการวางแผน ด้านการเงินและ ด้านงบประมาณ ประมาณของกลุ่มร่วมกัน	0 (0.0)	11 (8.9)	10 (8.1)	57 (46.3)			
5. กลุ่มขาดการร่วมกัน วางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะ ดำเนินการในแต่ละครั้ง	0 (0.0)	8 (6.5)	16 (13.0)	59 (48.0)	40 (32.5)	1.93 0.847	น้อย	1

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการวางแผน พบว่า ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 1.88) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มขาดการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 1.93) รองลงมา มีเท่ากัน 2 ประเด็น คือ กลุ่มขาดการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังร่วมกัน และกลุ่มขาดการวางแผนด้านการเงินและ ด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 1.89) กลุ่มไม่ได้ดำเนินการตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 1.88) และกลุ่มขาดการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางดำเนินการของกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดการองค์กร

N=123

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการจัดการองค์กร							
1. กลุ่มไม่มีการคัดเลือก โครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เหรัญญิก และ คณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น	0 (0.0)	1 (0.8)	5 (4.1)	28 (22.8)	89 (72.4)	1.33 0.596	น้อย ที่สุด	4
2. กลุ่มไม่มีการแบ่งงาน กันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ย่อยๆและกำหนดบทบาท หน้าที่ชัดเจน	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (9.8)	22 (17.9)	89 (72.4)	1.37 0.658	น้อย ที่สุด	3
3. กลุ่มไม่มีการให้ สมาชิกร่วมกันกำหนด บทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อ ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่ม ใหญ่	0 (0.0)	1 (0.8)	13 (10.6)	21 (17.1)	88 (71.5)	1.41 0.711	น้อย ที่สุด	2
4. กลุ่มขาดการติดต่อ ระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่ และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น	0 (0.0)	3 (2.4)	11 (8.9)	34 (27.6)	75 (61.0)	1.53 0.761	น้อย ที่สุด	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	5. กลุ่มขาดการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อ ใช้ในการบริหารงานกลุ่ม อย่างชัดเจน	0 (0.0)	2 (1.6)	7 (5.7)	161 (13)			

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม
แปลงใหญ่ ด้านการจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการจัดการองค์กร พบว่าปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการ
จัดการองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.39) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า
กลุ่มขาดการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์
หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 1.53) รองลงมา กลุ่มไม่มีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนด
บทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ (ค่าเฉลี่ย = 1.41) กลุ่มไม่มีการแบ่งงานกัน
ทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ และกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 1.37) กลุ่มไม่มีการคัดเลือก
โครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เหนือญติก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย
= 1.33) และกลุ่มขาดการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน
(ค่าเฉลี่ย = 1.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

N=123

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการจัดคนเข้าทำงาน							
1. กลุ่มขาดการจัดบุคคล ให้เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละคน เช่น เھرรัญญิก คณะ กรรมการกลุ่มใหญ่และ คณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น	0 (0.0)	2 (1.6)	9 (7.3)	58 (47.2)	54 (43.9)	1.67 0.686	น้อย ที่สุด	2
2. กลุ่มมีการบังคับ สมาชิกกลุ่มโดยที่สมาชิก ไม่มีความสมัครใจเข้าร่วม กิจกรรม	0 (0.0)	3 (2.4)	25 (20.3)	19 (15.4)	76 (61.8)	1.63 0.890	น้อย ที่สุด	3
3. คณะกรรมการกลุ่ม เป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นที่ ยอมรับของสมาชิกกลุ่มใน การเข้ามาบริหารกลุ่ม	0 (0.0)	2 (1.6)	12 (9.8)	27 (22.0)	82 (66.7)	1.46 0.739	น้อย ที่สุด	5
4. สมาชิกไม่มีทัศนคติที่ ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อน สมาชิกในกลุ่ม	0 (0.0)	2 (1.6)	10 (8.1)	49 (39.8)	62 (50.4)	1.61 0.709	น้อย ที่สุด	4

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

N=123

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	5. กลุ่มขาดการสร้าง แรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามา มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การ ฝึกอบรม และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	1 (0.8)	1.6 (0.8)	12 (9.8)	55 (43.1)			

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ปัญหาปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.62) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 1.71) รองลงมา กลุ่มขาดการจับคู่บุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เหมียวญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 1.67) กลุ่มมีการบังคับสมาชิกกลุ่มโดยที่สมาชิกไม่มีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย = 1.63) สมาชิกไม่มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.61) และคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการอำนวยความสะดวก

N=123

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการอำนวยความสะดวก							
1. กลุ่มขาดการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิก	12 (9.8)	18 (14.8)	10 (8.2)	22 (18.0)	60 (49.2)	1.64 0.642	น้อย ที่สุด	3
2. กลุ่มขาดความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม	8 (6.6)	12 (9.8)	22 (18.0)	17 (13.9)	63 (51.6)	1.67 0.775	น้อย ที่สุด	2
3. กลุ่มขาดการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ	8 (6.6)	17 (13.9)	59 (48.4)	16 (13.1)	22 (18.0)	1.47 0.803	น้อย ที่สุด	5
4. กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม	31 (25.4)	27 (22.1)	33 (27.0)	12 (9.8)	19 (15.6)	1.61 0.938	น้อย ที่สุด	4
5. กลุ่มขาดการประสานงานหรือขาดการสื่อสาร ไม่มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม	1 (0.8)	11 (9.0)	31 (25.4)	24 (19.7)	55 (45.1)	1.76 0.813	น้อย ที่สุด	1

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่าปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.63) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มขาดการประสานงานหรือขาดการสื่อสาร ไม่มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.76) รองลงมาคือขาดความชัดเจนในการจัดการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย = 1.67) กลุ่มขาดการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆ ให้กับสมาชิก (ค่าเฉลี่ย = 1.64) กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.61) และกลุ่มขาดการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย = 1.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการควบคุม

		ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean	ความ	อันดับ
		5	4	3	2	1	S.D.	หมาย	
ด้านการควบคุม							1.63	น้อย	
							0.718	ที่สุด	
1. กลุ่มขาดการ		12	18	10	22	60	1.63	น้อย	4
ประเมินผลก่อนการ		(9.8)	(14.8)	(8.2)	(18.0)	(49.2)	0.694	ที่สุด	
ดำเนินการในทุกกิจกรรม									
ของกลุ่ม									
2. กลุ่มขาดการ		8	12	22	17	63	1.72	น้อย	1
ประเมินผลหลังการ		(6.6)	(9.8)	(18.0)	(13.9)	(51.6)	0.580	ที่สุด	
ดำเนินการในทุกกิจกรรม									
ของกลุ่ม									

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N=123

	ระดับปัญหา (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	3. กลุ่มขาดการรายงาน ผลของการดำเนินงานกลุ่ม ให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้ง ในการประชุม	12 (9.8)	18 (14.8)	10 (8.2)	22 (18.0)			
4. กลุ่มขาดตัวชี้วัดความ ประสบผลสำเร็จของการ ดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด	8 (6.6)	12 (9.8)	22 (18.0)	17 (13.9)	63 (51.6)	1.66 0.818	น้อย ที่สุด	3
5. กลุ่มขาดการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนการบริหารสมาชิก ให้มีความราบรื่น	8 (6.6)	17 (13.9)	59 (48.4)	16 (13.1)	22 (18.0)	1.67 0.816	น้อย ที่สุด	2

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
ด้านการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการควบคุม พบว่าปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการ
ควบคุม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.63) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มขาด
การประเมินผลหลังการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.72) รองลงมา กลุ่มขาดการ
บริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรตลอดจนการบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น (ค่าเฉลี่ย = 1.67) กลุ่ม
ขาดตัวชี้วัดความประสบผลสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย
= 1.66) กลุ่มขาดการประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 1.63) และ
กลุ่มขาดการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม (ค่าเฉลี่ย
= 1.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 สรุปปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

N=123

ด้าน	ระดับปัญหา		
	Mean	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผน	1.88	0.866	น้อย
2. การจัดการองค์กร	1.39	0.675	น้อยที่สุด
3. การจัดคนเข้าทำงาน	1.62	0.760	น้อยที่สุด
4. การอำนวยความสะดวก	1.63	0.794	น้อยที่สุด
5. การควบคุม	1.63	0.718	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	1.63		น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์สรุปปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

โดยภาพรวมปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.63) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 1.88) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ การอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 1.63) การควบคุม (ค่าเฉลี่ย = 1.63) การจัดคนเข้าทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 1.62) และการจัดการองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 1.39) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

การศึกษาความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม และสรุปภาพรวมปัญหาผลการศึกษาปรากฏผลดังตารางที่ 4.15 – 4.20

ตารางที่ 4.15 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการวางแผน
N=123

	ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการวางแผน							
1. กลุ่มควรมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มให้ชัดเจน	47 (38.2)	56 (45.5)	17 (13.8)	2 (1.6)	1 (0.8)	4.19 0.793	มาก	3
2. กลุ่มควรมีการกำหนดแผนกิจกรรมแผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน	33 (26.8)	76 (61.8)	13 (10.6)	0 (0)	1 (0.8)	4.14 0.657	มาก	5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	3. กลุ่มควรมีการ ดำเนินกิจกรรมตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	36 (29.3)	74 (60.2)	11 (8.9)	1 (0.8)			
4. กลุ่มควรมีการ วางแผนด้านการเงินและ ด้านงบประมาณของกลุ่ม ร่วมกัน	64 (52)	48 (39)	8 (6.5)	2 (1.6)	1 (0.8)	4.40 0.755	มาก ที่สุด	1
5. กลุ่มควรมีการ ร่วมกันวางแผนกิจกรรม กลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละ ครั้ง	60 (48.8)	55 (44.7)	5 (4.1)	2 (1.6)	1 (0.8)	4.39 0.720	มาก ที่สุด	2

จากตารางที่ 4.15 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการวางแผน พบว่าความต้องการแนวทางการบริหาร ด้านการวางแผนในจัดการกลุ่ม
แปลงใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.26) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มควรมี
การวางแผนด้านการเงินและด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.40) รองลงมา กลุ่ม
ควรมีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 4.39) กลุ่มควรมีการ
กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มให้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.19) กลุ่ม
ควรมีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.16) และ
กลุ่มควรมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิกกลุ่ม
ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดการ
องค์กร

N=123

	ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการจัดการองค์กร							
1. กลุ่มควรมีการ คัดเลือกคณะกรรมการตาม โครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เหรัญญิก และ คณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น	77 (62.6)	29 (23.6)	12 (9.8)	3 (2.4)	2 (1.6)	4.43 0.888	มาก ที่สุด	3
2. กลุ่มควรมีการแบ่ง งานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ย่อยๆและกำหนดบทบาท หน้าที่ชัดเจน	87 (70.7)	21 (17.1)	13 (10.6)	2 (1.6)	0 (0.0)	4.57 0.747	มาก ที่สุด	1
3. กลุ่มควรมีการให้ สมาชิกร่วมกันกำหนด บทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อ ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่ม ใหญ่	44 (35.8)	63 (51.2)	13 (10.6)	2 (1.6)	1 (0.8)	4.20 0.754	มาก	5

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

N=123

	ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	4. กลุ่มควรมีติดต่อ ระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่ และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น	70 (56.9)	37 (30.1)	13 (10.6)	1 (0.8)			
5. กลุ่มควรมีกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ ในการบริหารงานกลุ่มอย่าง ชัดเจน	79 (64.2)	30 (24.4)	12 (9.8)	2 (1.6)	0 (0.0)	4.51 0.740	มาก ที่สุด	2

จากตารางที่ 4.16 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
ด้านการจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการจัดการองค์กร พบว่าความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม
แปลงใหญ่ ด้านการจัดการองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42) เมื่อพิจารณา
รายละเอียดพบว่า กลุ่มควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่
ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.57) รองลงมาควรมีกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงาน
กลุ่มอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.51) กลุ่มควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการตามโครงสร้างของกลุ่ม เช่น
ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 4.43) กลุ่มควรมีติดต่อ
ระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการ
ประชุม เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 4.40) และกลุ่มควรมีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย
เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ (ค่าเฉลี่ย = 4.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

		ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean	ความ	อันดับ
		5	4	3	2	1	S.D.	หมาย	
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน							4.31	มาก	
							0.820	ที่สุด	
1. กลุ่มควรมีจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เทร่ญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น		31 (25.2)	79 (64.2)	10 (8.1)	0 (0.0)	3 (2.4)	4.10 0.740	มาก	5
2. กลุ่มควรมีการรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม ที่จะเข้าร่วมกลุ่ม โดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มีใบการบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม		73 (59.3)	29 (23.6)	16 (13.0)	2 (1.6)	3 (2.4)	4.35 0.944	มาก	3
3. กลุ่มควรคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม		68 (55.3)	34 (27.6)	17 (13.8)	3 (2.4)	1 (0.8)	4.34 0.867	มาก	4
4. สมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม		63 (51.2)	45 (36.6)	13 (10.6)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.37 0.771	มาก	2

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

N=123

	ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	5. กลุ่มควรมีการสร้าง แรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามี ส่วนร่วมในการเรียนรู้ การ ฝึกอบรม และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	68 (55.3)	44 (35.8)	7 (5.7)	3 (2.4)			

จากตารางที่ 4.17 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่าความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม
แปลงใหญ่ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31) เมื่อ
พิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้
การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.42) รองลงมาสมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อ
กิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 4.37) กลุ่มควรมีการรับสมัครคัดเลือกสมาชิก
กลุ่ม ที่เข้าจะเข้าร่วมกลุ่ม โดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม
(ค่าเฉลี่ย = 4.35) กลุ่มควรคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็น
ที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 4.34) และกลุ่มควรมีจัดบุคคลให้
เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เหนียวฉึก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการ
กลุ่มย่อย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ด้านการอำนวยความสะดวก

N=123

	ระดับความต้องการ (ความถี่/ร้อยละ)					Mean S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	5	4	3	2	1			
	ด้านการอำนวยความสะดวก							
1. กลุ่มควรมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิก	58 (47.2)	50 (40.7)	13 (10.6)	0 (0.0)	2 (1.6)	4.32 0.793	มาก ที่สุด	2
2. กลุ่มควรมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม	57 (46.3)	51 (41.5)	13 (10.6)	0 (0.0)	2 (1.6)	4.31 0.791	มาก ที่สุด	3
3. กลุ่มควรมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ	55 (44.7)	53 (43.1)	10 (8.1)	3 (2.4)	2 (1.6)	4.27 0.840	มาก ที่สุด	5
4. กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม	48 (39.0)	65 (52.8)	9 (7.3)	0 (0.0)	1 (0.8)	4.29 0.674	มาก ที่สุด	4
5. กลุ่มควรมีการประสานงาน มีการสื่อสาร และมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม	69 (56.1)	39 (31.7)	14 (11.4)	0 (0.0)	1 (0.8)	4.43 0.725	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

	ระดับความต้องการ					Mean	ความ	อันดับ		
	(ความถี่/ร้อยละ)								S.D.	หมาย
	5	4	3	2	1					
3. กลุ่มควรมีการรายงาน ผลของการดำเนินงานกลุ่ม ให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งใน การประชุม	57 (46.3)	55 (44.7)	9 (7.3)	2 (1.6)	0 (0.0)	4.36 0.691	มาก ที่สุด	2		
4. กลุ่มควรมีตัวชี้วัดความ ประสบความสำเร็จของการ ดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด	59 (48.0)	53 (43.1)	9 (7.3)	0 (0.0)	2 (1.6)	4.36 0.759	มาก ที่สุด	2		
5. กลุ่มควรมีระบบในการ บริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหาร สมาชิกให้มีความราบรื่น	72 (58.5)	38 (30.9)	11 (8.9)	0 (0.0)	2 (1.6)	4.45 0.791	มาก ที่สุด	1		

จากตารางที่ 4.19 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
ด้านการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการควบคุม พบว่าความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลง
ใหญ่ ด้านการควบคุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36) เมื่อพิจารณารายละเอียด
พบว่า กลุ่มควรมีระบบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความ
ราบรื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.45) รองลงมา มีค่าเท่ากัน 2 ประเด็น คือ กลุ่มควรมีการรายงานผลของการ
ดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม และกลุ่มควรมีตัวชี้วัดความ
ประสบความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย = 4.36) กลุ่มควรมีการ
ประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย = 4.35) และกลุ่มควรมีการ
ประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว (ค่าเฉลี่ย = 4.32)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 สรุปภาพรวมความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

N=123

ด้าน	ระดับความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะ		
	Mean	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผน	4.26	0.721	มากที่สุด
2. การจัดการองค์กร	4.42	0.793	มากที่สุด
3. การจัดคนเข้าทำงาน	4.31	0.820	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวก	4.32	0.764	มากที่สุด
5. การควบคุม	4.36	0.753	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33		มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์สรุปแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

โดยภาพรวมแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การจัดการองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.42) การควบคุม (ค่าเฉลี่ย = 3.36) การอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 4.32) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31) และการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี การสนทนากลุ่มใน 3 ประเด็น ได้แก่

5.1 ปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การอำนวยความสะดวก 5) การควบคุม

5.2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การอำนวยความสะดวก 5) การควบคุม

5.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การอำนวยความสะดวก 5) การควบคุม
ผลเป็น ดังนี้

5.1 ปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

5.1.1 การวางแผน

1) กลุ่มยังขาดการวางแผนการดำเนินงานกลุ่มที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันการวางแผนกลุ่มจะเน้นตามนโยบายของทางราชการ

2) กลุ่มยังขาดการระดมสมองในการวางแผนการพัฒนากลุ่มโดยกลุ่มใหญ่

3) กลุ่มยังไม่มี การวางแผนรองรับกับปัญหาที่บางกิจกรรมของกลุ่มที่ได้วางแผนไว้แต่ไม่สามารถดำเนินการได้

4) กลุ่มขาดการวางแผนการเงินของกลุ่มเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่มากกว่าการให้สมาชิกกู้ยืมอย่างเดียว

5.1.2 การจัดการองค์กร

1) กลุ่มยังไม่มี ความชัดเจนและต่อเนื่องในการแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร โดยส่วนใหญ่หน้าที่ต่างๆ มักตกอยู่กับคณะกรรมการอยู่เพียงไม่กี่คน

2) ขาดการแบ่งบทบาทหน้าที่ของกลุ่มย่อยให้ชัดเจน

3) บทลงโทษของกฎระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มที่ตั้งไว้ไม่สามารถจัดการได้เต็มที่ เพราะกลุ่มหลีกเลี่ยงการเกิดความรู้สึกขัดแย้งกันขึ้น

4) สมาชิกยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น เมื่อมีการอบรมในจำนวนเป้าหมายที่ไม่มาก สมาชิกกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงจะเป็นผู้เข้าร่วมประชุมเป็นประจำ

5.1.3 การจัดคนเข้าทำงาน

- 1) สมาชิกกลุ่มบางส่วนยังไม่เข้าใจเงื่อนไขการดำเนินงานของกลุ่มแปลงใหญ่
- 2) คณะกรรมการยังขาดการวิเคราะห์ในการรับสมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม
- 3) กลุ่มยังขาดแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 4) คณะกรรมการกลุ่มขาดความรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพผู้นำขององค์กร

5.1.4 การอำนวยความสะดวก

- 1) คณะกรรมการกลุ่มยังขาดคำตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) กลุ่มยังขาดวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการบริการต่างๆให้กับสมาชิก เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น
- 3) การแก้ไขปัญหา ยังคงเป็นผู้นำตัดสินใจเอง
- 4) สมาชิกกลุ่มบางคนเข้ามาเพื่อหวังผลประโยชน์ในเรื่องของการกู้เงินในด้านเดียว

5.1.5 การควบคุม

- 1) กลุ่มยังขาดการนำผลการประเมินกิจกรรมในแต่ละครั้งมาหาทางแก้ไขข้อผิดพลาด
- 2) กลุ่มยังขาดการจัดการเรื่องการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร
- 3) กลุ่มขาดการรายงานผลในรูปแบบเอกสารผลการดำเนินงานของกลุ่มในแต่ละปีให้แก่สมาชิก เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี
- 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมยังไม่ชัดเจน

5.2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

5.2.1 การวางแผน

- 1) กลุ่มควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการกลุ่มร่วมกับหน่วยงานราชการอย่างบูรณาการเพื่อความยั่งยืน
- 2) กลุ่มควรวางแผนการจัดการด้านการเงินและงบประมาณของกลุ่มเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุดในการนำเงินไปลงทุนในกิจกรรมอื่นๆ
- 3) กลุ่มควรมีการวางแผนเรื่องการเงิน และงบประมาณให้มีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน
- 4) กลุ่มควรมีการดำเนินการจัดทำแผนการผลิตรายบุคคล รายกลุ่ม ร่วมกับสำนักงานเกษตรอำเภอหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุป สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยภาพรวมเกษตรกรมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเด็นเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ กลุ่มควรมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มให้ชัดเจน ควรมีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง ควรมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มให้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องมีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน และกลุ่มควรมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของสินค้าผลผลิตของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน

5.2.2 การจัดการองค์กร

- 1) คณะกรรมการกลุ่มควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง ในการเข้ามาบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน
- 2) ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทางกลุ่มควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเข้ามาให้บทบาทในการกำหนดให้เป็นรูปธรรม และต้องเป็นกฎระเบียบที่กลุ่มสามารถจัดการเองได้
- 3) กลุ่มควรสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการบริหารร่วมกันอย่างราบรื่น ระหว่างสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม

โดยสรุป สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยภาพรวมเกษตรกรมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการจัดการองค์กรอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเด็นเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ กลุ่มควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ และกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ควรมีกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน ควรมีติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือนัด หรือการประชุม ทั้งนี้กลุ่มควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการตามโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก คณะกรรมการกลุ่มเพื่อเข้ามาบริหารงานกลุ่ม และควรมีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่

5.2.3 การจัดคนเข้าทำงาน

- 1) ควรมีหลักเกณฑ์ในการรับสมัครสมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน โดยไม่มีการเรียกเก็บผลประโยชน์
- 2) ควรประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้นำกลุ่มเพื่อให้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง
- 3) กลุ่มควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่เพื่อเป็นการเล่าประสบการณ์ทั้งแง่บวกแง่ลบในการเข้าร่วมกลุ่ม และเพื่อเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม

4) กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในการเข้าร่วมอบรม ประชุม

โดยสรุป สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยภาพรวมเกษตรกรมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการจัดคนเข้าทำงานอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเด็นเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ควรมีการรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่เข้าจะเข้าร่วมกลุ่ม โดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มีใจการบังคับ การคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารงานกลุ่ม และควรมีจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เจริญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น

5.2.4 การอำนวยความสะดวก

- 1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม
- 2) ควรประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม
- 3) กลุ่มควรมีหนังสือ เอกสาร ในการชี้แจงหรือสื่อสารให้กับสมาชิกเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องที่สำคัญ

โดยสรุป สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยภาพรวมเกษตรกรมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเด็นเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ กลุ่มควรมีการประสานงาน มีการสื่อสาร และมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการบริหารงานกลุ่ม ควรมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆ ให้กับสมาชิก ทั้งนี้ควรมีความชัดเจนในการตั้งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิก และกลุ่มควรมีการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ

5.2.5 การควบคุม

- 1) ควรมีการตั้งเป้าหมายไว้ในทุกกิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการ
- 2) การประเมินผลไม่ควรมีวิธีการที่ยู่ยากซับซ้อน
- 3) กลุ่มควรมีสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์กลุ่มให้ปลอดภัยต่อการสูญหาย พร้อมทั้งสร้างมาตรการในการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้

โดยสรุป สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยภาพรวมเกษตรกรรมมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ด้านการควบคุมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเด็นเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ กลุ่มควรมีระบบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น ควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด ควรมีการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม ทั้งนี้ควรมีการประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม และควรมีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

5.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

5.3.1 การวางแผน

- 1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกับกลุ่มวางแผนการผลิต การตลาด
- 2) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมร่วมกับกลุ่มในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนากลุ่ม

5.3.2 การจัดการองค์กร

- 1) สร้างบรรยากาศในการร่วมกันทำกิจกรรมโดยเป็นระบบเครือข่ายดี
- 2) ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในการบริหารจัดการกลุ่ม
- 3) มีการสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงาน
- 4) การบริหารจัดการกลุ่มต้องเน้นการพัฒนากลุ่มให้ยั่งยืน

5.3.3 การจัดคนเข้าทำงาน

- 1) ต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก ถึงบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่ม
- 2) คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มต้องมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 3) ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างสมาชิกทั้งกลุ่ม

5.3.4 การอำนวยความสะดวก

- 1) คณะกรรมการกลุ่มและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดเวทีเพื่อหาแนวทางร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ
- 2) กลุ่มต้องมีระบบการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงให้เป็นรูปธรรม
- 3) ควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งจากกิจกรรมที่กลุ่มจัดขึ้น

5.3.5 การควบคุม

- 1) ควรศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมที่ดำเนินการทั้งที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่ม
- 2) มีการรายงานข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อมีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริงของกลุ่ม

5.4 สรุปภาพรวมปัญหา แนวทางการส่งเสริม และข้อเสนอแนะการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

5.4.1 ด้านการวางแผน

ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
1. กลุ่มยังขาดการวางแผนการดำเนินงานกลุ่มที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันการวางแผนกลุ่มจะเน้นตามนโยบายของทางราชการ	กลุ่มควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการกลุ่มร่วมกับหน่วยงานราชการอย่างบูรณาการเพื่อความ	หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมกับกลุ่มในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนากลุ่ม
2. กลุ่มขาดการวางแผนการเงินของกลุ่มเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่มากกว่าการให้สมาชิกกู้ยืมอย่างเดียว	กลุ่มควรวางแผนการจัดการด้านการเงินและงบประมาณของกลุ่มเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุดในการนำเงินไปลงทุนในกิจกรรมอื่นๆ	หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกับกลุ่มวางแผนการผลิต การตลาด

5.4.2 ด้านการจัดการองค์กร

ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
1. กลุ่มยังไม่มี ความชัดเจนและต่อเนื่องในการแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร โดยส่วนใหญ่หน้าที่ต่างๆ มักตกอยู่กับคณะกรรมการอยู่เพียงไม่กี่คน	คณะกรรมการกลุ่มควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงในการเข้ามาบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน	สร้างบรรยากาศในการร่วมกันทำกิจกรรมโดยเป็นระบบเครือข่าย
2. บทลงโทษของกฎระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มที่ตั้งไว้ไม่สามารถจัดการได้เต็มที่ เพราะกลุ่มหลีกเลี่ยงการเกิดความรู้สึกรัดแย้งกันขึ้นจำนวนเป้าหมายที่ไม่มาก สมาชิกกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงจะเป็นผู้เข้าร่วมประชุมเป็นประจำ	ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับทางกลุ่มควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเข้ามามีบทบาทในการกำหนดให้เป็นรูปธรรม และต้องเป็นกฎระเบียบที่กลุ่มสามารถจัดการเองได้	การบริหารจัดการกลุ่มต้องเน้นการพัฒนากลุ่มให้ยั่งยืน
3. สมาชิกยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น เมื่อมีการอบรมในจำนวนเป้าหมายที่ไม่มากสมาชิกกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงจะเป็นผู้เข้าร่วมประชุมเป็นประจำ	กลุ่มควรสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการบริหารร่วมกันอย่างราบรื่น ระหว่างสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม	มีการสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงาน

5.4.3 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
1. คณะกรรมการยังขาดการวิเคราะห์ในการรับสมัครสมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม	ควรมีหลักเกณฑ์ในการรับสมัครสมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน โดยไม่มีการเรียกเก็บผลประโยชน์	ต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก ถึงบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี

ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
2. กลุ่มยังขาดแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	<p>1.กลุ่มควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่เพื่อเป็นการเล่าประสบการณ์ทั้งแง่บวกแง่ลบในการเข้าร่วมกลุ่มและเพื่อเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม</p> <p>2. กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในการเข้าร่วมอบรม ประชุม</p>	ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างสมาชิกทั้งกลุ่ม
3. คณะกรรมการกลุ่มขาดความรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพผู้นำขององค์กร	ควรประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้นำกลุ่มเพื่อให้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง	คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มต้องมีความซื่อสัตย์ไว้ใจซึ่งกันและกัน



5.4.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
1. การแก้ไขปัญหายังคงเป็นผู้นำตัดสินใจเอง	1.ควรประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม 2.หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม	1.คณะกรรมการกลุ่มและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดเวทีเพื่อหาแนวทางร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ 2.กลุ่มต้องมีระบบการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงให้เป็นรูปธรรม 3.ควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งจากกิจกรรมที่กลุ่มจัดขึ้น

5.4.5 ด้านการควบคุม

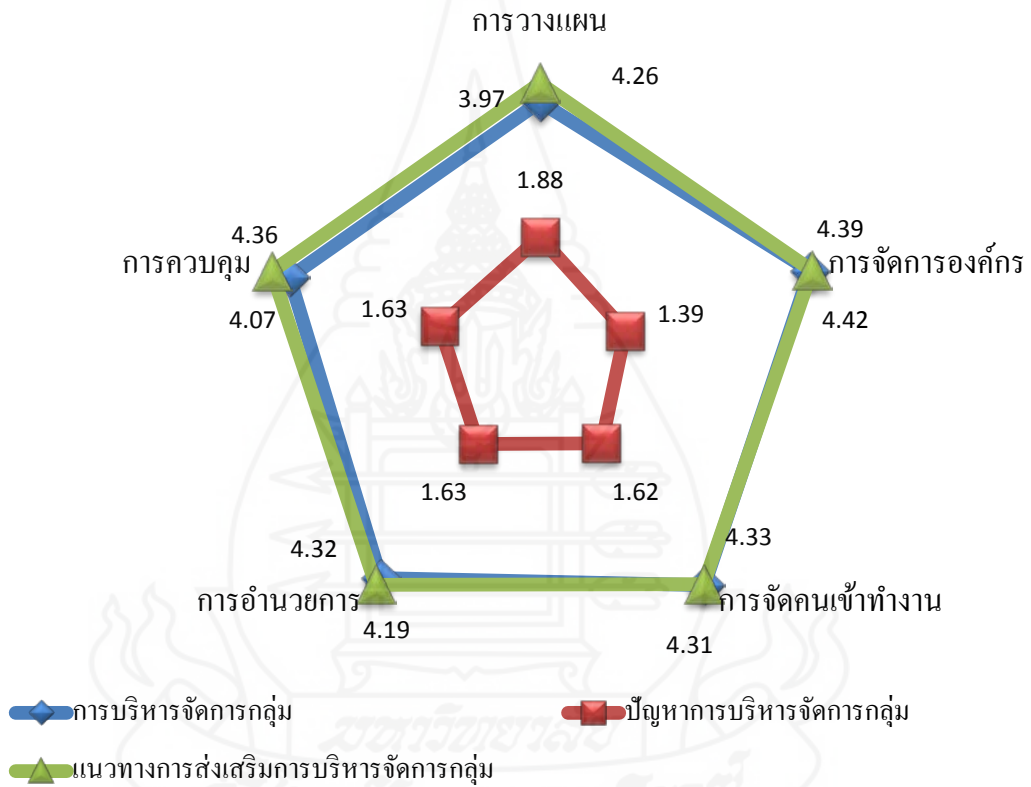
ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
1. กลุ่มยังขาดการนำผลการประเมินกิจกรรมในแต่ละครั้งมาหาทางแก้ไขข้อผิดพลาด	ควรมีการตั้งเป้าหมายไว้ในทุกกิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการ	ควรศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมที่ดำเนินการทั้งที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่ม

ปัญหา	แนวทางการส่งเสริม	ข้อเสนอแนะ
2. กลุ่มยังขาดการจัดการเรื่องการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร	กลุ่มควรมีสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์กลุ่มให้ปลอดภัยต่อการสูญหาย พร้อมทั้งสร้างมาตรการในการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้	ควรจัดให้มีคนดูแลวัสดุอุปกรณ์ และมีการเสียซ่อมบำรุง
3. กลุ่มขาดการรายงานผลในรูปแบบเอกสารผลการดำเนินงานของกลุ่มในแต่ละปีให้แก่สมาชิก เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี 4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมยังไม่ชัดเจน	การประเมินผลไม่ควรมีวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อน	มีการรายงานข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อมีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริงของกลุ่ม



5.5 สรุปภาพรวม การบริหารจัดการกลุ่ม ปัญหา และความต้องการแนวทางการส่งเสริม
 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ เป็นตามตารางข้อมูลนี้ ที่นำค่าเฉลี่ย การบริหารจัดการ ปัญหา
 และความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ รายละเอียดดังภาพที่ 4.2
 ดังนี้

สรุปภาพรวม การบริหารจัดการ ปัญหาการบริหารจัดการ และความต้องการ
 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่



ภาพที่ 4.2 สรุปภาพรวมการบริหารจัดการกลุ่ม ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการบริหาร
 จัดการกลุ่มแปลงใหญ่

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญ 3 ส่วน ประกอบด้วย สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง 2) การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง 3) ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง 4) ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบผสมผสานโดยทำการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับประชากร เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ประชากร คือ เกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งหมด 123 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 123 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง (2) การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง (3) ปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ

1.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแปลงใหญ่ระดับ

อำเภอ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบล จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรรับผิดชอบตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ตัวแทนคณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง จำนวน 15 คน รวมเป็นจำนวน 19 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสนทนากลุ่ม เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม ในประเด็น (1) ปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง (2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม (3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

1) ปัจจัยทางสังคม

เกษตรกรร้อยละ 81.3 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 53.90 ปี และร้อยละ 74.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา เกษตรกรร้อยละ 48.8 เป็นกลุ่มสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เกษตรกรเข้าร่วมประชุม จำนวนเฉลี่ย 7.59 ครั้งต่อปี เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา จำนวนเฉลี่ย 4.55 ครั้งต่อปี และเข้าร่วมดูงาน จำนวนเฉลี่ย 1.40 ครั้งต่อปี และระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม จำนวนเฉลี่ย 2.75 ปี

2) สภาพทางเศรษฐกิจ

เกษตรกรมีรายได้จากภาคการเกษตรเฉลี่ย 32,267.48 บาท และมีรายได้จากนอกภาคการเกษตรเฉลี่ย 33,478.24 บาท เกษตรกรร้อยละ 89.4 มีลักษณะการถือครองที่ดินในพื้นที่ปลูกมันสำปะหลังเป็นของตนเอง และรองลงมาร้อยละ 42.3 มีลักษณะการถือครองที่ดินโดยการเช่าพื้นที่ปลูกมันสำปะหลังของผู้อื่น มีจำนวนพื้นที่การถือครองเป็นของตนเองเฉลี่ย 14.34 ไร่ มีจำนวนพื้นที่การถือครองโดยการเช่าผู้อื่นเฉลี่ย 20.00 ไร่ และเกษตรกรร้อยละ 94.3 มีแหล่งเงินเชื่อจากกลุ่มแปลงใหญ่

1.3.2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

1) ด้านการวางแผน โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มมากที่สุดคือ มีการวางแผนด้านการเงินและด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน รองลงมาคือ มีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละ

ละครั้ง ในขณะที่ประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันเป็นสำปะหลังของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน

2) *ด้านการจัดการองค์กร* โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มมากที่สุดคือ มีการคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น และมีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็น กลุ่มย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ในขณะที่ประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มน้อยที่สุดคือ สมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่

3) *ด้านการจัดคนเข้าทำงาน* โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มมากที่สุดคือ การรับสมัครคัดเลือกสมาชิก กลุ่มที่เข้าร่วมกลุ่มโดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม รองลงมาคือ คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม ในขณะที่ประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มน้อยที่สุดคือ มีการปรับทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม

4) *ด้านการอำนวยความสะดวก* พบว่า โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มมากที่สุดคือ กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิกเป็นอย่างดี รองลงมาคือ กลุ่มมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่าง ดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ ในขณะที่ประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มน้อยที่สุดคือ กลุ่มมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม

5) *ด้านการควบคุม* พบว่า โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มมากที่สุดคือ มีการให้รายงานผลของการดำเนินงานกลุ่ม ให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม รองลงมาคือ กลุ่มมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด ในขณะที่ประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มน้อยที่สุดคือ มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการทั้งก่อนการดำเนินการ

โดยสรุปการบริหารจัดการกลุ่มมันสำปะหลังอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีการบริหารจัดการกลุ่มมากที่สุดคือ การจัดการองค์กร รองลงมาคือ การจัดคนเข้าทำงาน ในขณะที่ประเด็นที่มีการบริหารจัดการกลุ่มน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน

1.3.3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

1) *ด้านการวางแผน* โดยภาพรวมมีปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับน้อย โดยประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหามากที่สุดคือ กลุ่มขาดการร่วมกันวางแผนกิจกรรม

กลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง รองลงมาคือ กลุ่มขาดการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังร่วมกันและกลุ่มขาดการวางแผนด้านการเงิน และด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหาน้อยที่สุดคือ กลุ่มขาดการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่ม

2) *ด้านการจัดการองค์กร* โดยภาพรวมมีปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหามากที่สุดคือ กลุ่มขาดการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น รองลงมาคือ กลุ่มไม่มีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหาน้อยที่สุดคือ กลุ่มขาดการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน

3) *ด้านการจัดคนเข้าทำงาน* โดยภาพรวมมีปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหามากที่สุดคือ กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รองลงมาคือ กลุ่มขาดการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เหมียว ญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหาน้อยที่สุดคือ มีคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามามีการบริหารกลุ่ม

4) *ด้านการอำนวยความสะดวก* โดยภาพรวมมีปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหามากที่สุดคือ กลุ่มขาดการประสานงานหรือขาดการสื่อสาร ไม่มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม รองลงมาคือ กลุ่มขาดความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหาน้อยที่สุดคือ กลุ่มขาดการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ

5) *ด้านการควบคุม* โดยภาพรวมมีปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหามากที่สุดคือ กลุ่มขาดการประเมินผลหลังการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม รองลงมาคือ กลุ่มขาดการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนการบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหาน้อยที่สุดคือ กลุ่มขาดการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม

โดยสรุปปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยด้านที่เกษตรกรมีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีปัญหาน้อยที่สุดคือ การจัดการองค์กร

1.3.4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

1) **ด้านการวางแผน** โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กลุ่มควรมีการวางแผนด้านการเงิน และด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน รองลงมาคือ กลุ่มควรมีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กลุ่มควรมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน

2) **ด้านการจัดการองค์กร** โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กลุ่มควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ และกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน รองลงมาคือ กลุ่มควรมีกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กลุ่มควรมีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่

3) **ด้านการจัดการคนเข้าทำงาน** โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รองลงมาคือ สมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กลุ่มควรมีจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เจริญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น

4) **ด้านการอำนวยความสะดวก** โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กลุ่มควรมีการประสานงาน มีการสื่อสาร และมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม รองลงมาคือ กลุ่มควรมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่าง ๆ ให้กับสมาชิก ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กลุ่มควรมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ

5) *ด้านการควบคุม* โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ กลุ่มควรมีระบบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น รองลงมาคือ กลุ่มควรมีการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม และกลุ่มควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กลุ่มควรมีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

โดยสรุปเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่เกษตรกรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การจัดการองค์กร รองลงมาคือ การควบคุม ในขณะที่ประเด็นที่เกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การวางแผน

1.3.5 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

การสนทนากลุ่มย่อย ประเด็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลังตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ผลเป็น ดังนี้

1) ปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

(1) *การวางแผน* พบว่า ทางกลุ่มยังขาดการวางแผนการดำเนินงานกลุ่มที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันการวางแผนกลุ่มจะเน้นตามนโยบายของทางราชการ ขาดการระดมสมองในการวางแผนการพัฒนากลุ่ม โดยกลุ่มใหญ่ ทั้งนี้กลุ่มยังไม่มีการวางแผนรองรับกับปัญหาที่บางกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้แล้วแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ และขาดการวางแผนเรื่องของการเงินของกลุ่ม

(2) *การจัดการองค์กร* พบว่า ทางกลุ่มยังไม่มีมีความชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องของการแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร โดยส่วนใหญ่น้ำที่ต่างๆ มักตกอยู่กับคณะกรรมการอยู่เพียงไม่กี่คน ขาดการแบ่งบทบาทหน้าที่ของกลุ่มย่อยให้ชัดเจน นอกจากนี้บทบาทของ บกฐระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มที่ตั้งไว้ไม่สามารถจัดการได้เต็มที่ และยังมีสมาชิกที่ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

(3) *การจัดคนเข้าทำงาน* พบว่า สมาชิกกลุ่มบางส่วนยังไม่เข้าใจเงื่อนไขการดำเนินงานของกลุ่มแปลงใหญ่ คณะกรรมการขาดการวิเคราะห์ในการรับสมัครเข้าร่วมกลุ่ม อีกทั้งทางกลุ่มยังขาดแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมฝึกอบรม และคณะกรรมการบริหารยังขาดความรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพผู้นำขององค์กร

(4) การอำนวยการ พบว่า คณะกรรมการกลุ่มไม่มีคำตอบแทนในการดำเนินงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการบริการต่างๆให้กับสมาชิก การแก้ไขปัญหา ยังคงเป็นผู้นำตัดสินใจเอง และสมาชิกกลุ่มบางคนเข้ามาเพื่อหวังผลประโยชน์ในเรื่องของการกู้เงินด้านเดียว

(5) การควบคุม พบว่า กลุ่มยังขาดการนำผลการประเมินกิจกรรมในแต่ละครั้งมาหาทางแก้ไขข้อผิดพลาด ขาดการจัดการเรื่องการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร ขาดการรายงานผลในรูปแบบเอกสารผลการดำเนินงานของกลุ่ม และตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมยังไม่ชัดเจน

2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ดังนี้

(1) การวางแผน พบว่า กลุ่มควรมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการกลุ่มร่วมกับหน่วยงานราชการอย่างบูรณาการ มีการวางแผนการจัดการด้านการเงิน ด้านงบประมาณของกลุ่มเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเกิดประโยชน์มากที่สุด ในการนำเงินไปลงทุนในกิจกรรมอื่นๆ มีการวางแผนเรื่องการเงิน และงบประมาณให้มีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน และควรมีการดำเนินการจัดทำแผนการผลิต รายบุคคล รายกลุ่ม ร่วมกับสำนักงานเกษตรอำเภอหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

(2) การจัดการองค์กร พบว่า คณะกรรมการกลุ่มควรตระหนักถึงบทบาท และหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงในการเข้ามาบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน สำหรับเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทางกลุ่มควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเข้ามามีบทบาทในการกำหนดให้เป็นรูปธรรม และต้องเป็นกฎระเบียบที่กลุ่มสามารถจัดการเองได้ มีสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการบริหารร่วมกันอย่างราบรื่น ระหว่างสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม

(3) การจัดคนเข้าทำงาน พบว่า กลุ่มควรมีหลักเกณฑ์ในการรับสมัคร สมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน โดยไม่มีการเรียกเก็บผลประโยชน์ มีประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้นำกลุ่มเพื่อให้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ เพื่อเป็นการเล่าประสบการณ์ทั้งแง่บวกแง่ลบในการเข้าร่วมกลุ่ม และเพื่อเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม และกลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในการเข้าร่วมอบรม ประชุม

(4) การอำนวยการ พบว่า หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญ ในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม ควรประชุมคณะกรรมการจัดการกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม และกลุ่มควรมีหนังสือ เอกสารในการชี้แจงหรือสื่อสาร ให้กับสมาชิกเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องที่สำคัญ

(5) การควบคุม พบว่า กลุ่มควรมีการตั้งเป้าหมายไว้ในทุกกิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการ การประเมินผลไม่ควรมีวิธีการที่ยู่ยากซับซ้อน และกลุ่มควรมีสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์ ให้ปลอดภัยต่อการสูญหาย พร้อมทั้งสร้างมาตรการในการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้

3) ข้อเสนอแนะอื่นๆในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ดังนี้

(1) การวางแผน พบว่า ต้องมีการประสานงานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อวางแผนการผลิต การตลาด และร่วมกับกลุ่มในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนากลุ่ม

(2) การจัดการองค์กร พบว่า ต้องสร้างบรรยากาศในการร่วมกันทำกิจกรรม โดยเป็นระบบเครือข่าย ชีคหลักการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในการบริหารจัดการกลุ่ม มีการสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงาน และ การบริหารจัดการกลุ่มต้องเน้นการพัฒนา กลุ่มให้ยั่งยืน

(3) การจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก ถึงบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มต้องมีความซื่อสัตย์ไว้ใจซึ่งกันและกัน ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างสมาชิกทั้งกลุ่ม

(4) การอำนวยความสะดวก พบว่า คณะกรรมการกลุ่มและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรจัดเวทีเพื่อหาแนวทางร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนกิจของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ กลุ่มต้องมีระบบการนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงให้เป็นรูปธรรม และควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งจากกิจกรรมที่กลุ่มจัดขึ้น

(5) การควบคุม พบว่า ควรศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมที่ดำเนินการทั้งที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่ม มีการรายงานข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อมีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริงของกลุ่ม

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง ตำบลหนองโรง พบว่าข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง ปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นสำปะหลัง มีประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2.1.1 **อายุ** พบว่าส่วนมากเกษตรกรกรกลุ่มแปลงใหญ่มีนสำปะหลัง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี อายุเฉลี่ย 49.6 ปี สอดคล้องกับ เขาวลัษณ์ วิริยะ (2560, น.64) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีการปลูกถั่วเหลืองของเกษตรกรในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าอายุเกษตรกรส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 51-60 ปี และสอดคล้องอายุของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่จากการศึกษาของ วรธรรมาส แสงประทุม (2560, น.36) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรผู้ผลิตมันคุดแบบแปลงใหญ่ ตำบลวังโดนด อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่าสมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จะเห็นว่าเกษตรกรในกลุ่มที่รวมตัวกัน มีช่วงอายุใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นลักษณะกลุ่มแบบมิตรภาพ (Friendship Group) หมายถึง กลุ่มที่รวมตัวกันจากบุคคลที่มีลักษณะบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน

2.1.2 **ระดับการศึกษา** พบว่าเกษตรกรร้อยละ 74.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับ เขาวลัษณ์ วิริยะ (2560, น.64) ศึกษาพบว่า เกษตรกรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น ซึ่งแตกต่างกับ ในขณะที่ วันชัย ประยงค์หอม (2558, น.45) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าเกษตรกรชั้นประถมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 36.7 ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในอาชีพของตนเอง จากการที่เกษตรกรพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการประกอบอาชีพ จึงมีความคิดริเริ่มรวมกลุ่มของเกษตรกรที่ประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น ด้วยการทำความเข้าใจตลอดกระบวนการ การระบุปัญหา ตั้งคำถาม ค้นหาแนวทางแก้ไข และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันมาปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา นั้นๆ

2.1.3 **การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร** พบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่ร้อยละ 48.8 เป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งแตกต่างกับ เขาวลัษณ์ วิริยะ (2560, น.68) ศึกษาพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 98.5 ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่เป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิกของกลุ่ม เช่น เงินทุน การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านปัจจัยการผลิตแก่สมาชิก การช่วยเหลือด้านการตลาดผลผลิตของสมาชิก การพัฒนากลุ่ม การช่วยเหลือสังคมของกลุ่ม และการช่วยเหลือสมาชิกในด้านสวัสดิการต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินทุกสิ่ง ซึ่งการที่เป็นสมาชิกสถาบันเกษตรกรส่วนใหญ่คล้ายกันก็จะเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ดังนั้นความสามารถในการหาเงินทุนให้กลุ่ม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4 การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน พบว่าเกษตรกรร้อยละ 100 เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน สอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ วิริยะ (2560, น.68) ศึกษาพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมด้านถั่วเหลือง คิดเป็นร้อยละ 98.6 ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม เรื่องการเข้าร่วมประชุมกลุ่ม เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นโอกาสที่ทุกคนจะได้แสดงความคิดเห็น ระดมสมอง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิก ทั้งนี้ยังทำให้เกิดความผูกพัน เกิดความร่วมมือ สร้างความพร้อมเพรียง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.1.5 ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม พบว่าเกษตรกรร้อยละ 78.86 มีระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม 3 ปี ซึ่งแตกต่างกับ วรธมาศ แสงประทุม (2560, น.78) ศึกษาพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มในระยะเวลา 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 94.7 ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม การที่เข้ามารวมกลุ่มกันของสมาชิกที่ริเริ่มก่อตั้งและผู้ที่เข้ามาสมัครเป็นสมาชิกใหม่ ควรให้เป็นไปโดยสมัครใจ ไม่ควรเป็นการชักจูงหรือบังคับโดยหน่วยงานของทางราชการ ที่มุ่งหวังเพื่อให้มีการจัดตั้งขึ้นมาเท่านั้น โดยไม่ได้อธิบายหรือสร้างความเข้าใจอย่างแท้จริงให้ผู้ที่จะสมัครเข้ามาเป็นสมาชิก เพื่อประกอบการตัดสินใจด้วยตัวของเขาเอง

2.1.6 รายได้ของครัวเรือนต่อปี พบว่าเกษตรกร มีรายได้จากนอกภาคการเกษตรมากกว่า รายได้จากภาคการเกษตร สอดคล้องกับ สุพรรณ บุตรด้วง (2560, น.20) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าเกษตรกร มีรายได้จากนอกภาคการเกษตรมากกว่า รายได้จากภาคการเกษตร ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม ในส่วนของการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เนื้อหาหรือเรื่องที่จะนำมาฝึกอบรมให้กับสมาชิกของกลุ่ม ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ และพัฒนาอาชีพของสมาชิกกลุ่มต่างๆอย่างแท้จริง หรือเป็นเรื่องที่สมาชิกกำลังประสบปัญหาอยู่ และต้องการแก้ไข เช่น เรื่องเกี่ยวกับการผลิตพืชหรือสัตว์ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มผลผลิต โรคและแมลงศัตรูพืช และต้องมีการเตือนภัยธรรมชาติให้แก่เกษตรกร

2.1.7 จำนวนและลักษณะการถือครองพื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง พบว่าเกษตรกรร้อยละ 52.8 มีลักษณะการถือครองพื้นที่ของตนเองเฉลี่ย 11-20 ไร่ ซึ่งแตกต่างกับ นิยม ทองเหมือน (2550, น.90) ศึกษาเรื่องการจัดการป่าชายเลนแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มบริหารจัดการทรัพยากร บ้านบางคืบ อำเภอกุระบุรี พบว่าสมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีจำนวนพื้นที่ถือครองทั้งหมดน้อยกว่า 10 ไร่ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มในระบบส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ จึงเป็นการดำเนินงานซึ่งเน้นการรวมกลุ่มของเกษตรกรรายย่อยในพื้นที่ โดยวางระบบการผลิตและการบริหารจัดการพื้นที่ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อประหยัดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่

เหมาะสม ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร เพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มเกษตรกรวิสาหกิจชุมชน และสหกรณ์ รวมถึงเชื่อมโยงไปถึงผู้ประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร คูแผลเกษตรกรที่มีรายได้น้อยให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ที่ดิน แหล่งเงินทุน โดยจัดทำโครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ที่มีการบริหารจัดการร่วมกัน ให้เกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน

2.1.8 แหล่งสินเชื่อ พบว่าเกษตรกรร้อยละ 52.8 มีแหล่งสินเชื่อจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สอดคล้องกับ นิยม ทองเหมือน (2550, น.90) ศึกษาพบว่า สมาชิก กลุ่มส่วนใหญ่มีแหล่งหนี้นานการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ชกส.) คิดเป็นร้อยละ 50.0 ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มให้เกษตรกรรายย่อยซึ่งเป็นสมาชิกแปลงใหญ่สามารถบริหารจัดการสินค้าเกษตรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีเงินทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกษตรกรในแปลงใหญ่สามารถนำไปพัฒนากิจกรรมด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการผลิต และการตลาด ที่จะนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง

2.2 การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มั่นคงยั่งยืน

2.2.1 ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการวางแผน ภาพรวมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ในระดับมากทุกประเด็น สอดคล้องกับ การบริหารจัดการกลุ่มด้านการอำนวยความสะดวก และการควบคุม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับ วรชมาศ แสงประทุม (2560, น.78) พบว่า ทางกลุ่มยังไม่มีวางแผนในการจัดการผลผลิตที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อาจเป็นเพราะมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มแตกต่างกัน

2.2.2 ด้านการจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกลุ่มด้านการจัดการองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น และ อยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น คือสมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของรายย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ สอดคล้องกับ เทียนเลรัมย์ (2555, น.313) ศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ปลูกผักอินทรีย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ และแบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามหน้าที่งาน

2.2.3 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกลุ่มด้านการจัดคนเข้าทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น และ อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น คือ มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีการปรับทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม สอดคล้องกับ วรช

มาส แสงประทุม (2560, น.80) พบว่า กลุ่มยังอาศัยการแบ่งงานตามความเหมาะสมและความถนัดของสมาชิก

2.2.4 ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ภาพรวมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการอำนวยความสะดวกทำงานอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกลุ่มด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น คือ กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิกเป็นอย่างดี กลุ่มมีการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ และกลุ่มมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม สอดคล้องกับ วรชมาศ แสงประทุม (2560, น.81) พบว่า ผู้นำกลุ่มมีการดำเนินการครั้งแรกตั้งแต่มีการก่อตั้งกลุ่มขึ้นมา โดยมีการวางแผนและขับเคลื่อนงานอย่างเป็นรูปธรรม

2.2.5 ด้านการควบคุม พบว่า ภาพรวมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกลุ่มด้านการควบคุมอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น คือ มีการให้รายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม สอดคล้องกับ เทียน เสรมาญ (2555, น.313) พบว่า คณะกรรมการกลุ่มได้ใช้เทคนิคการควบคุมดำเนินงาน 2 แบบ คือ เทคนิคการควบคุมระหว่างการดำเนินงาน และเทคนิคการควบคุมหลังการดำเนินงาน

2.3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

2.3.1 ด้านการวางแผน พบว่าภาพรวมปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายประเด็นพบว่า กลุ่มขาดการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง สอดคล้องกับการจัดสนทนากลุ่มย่อย พบว่า กลุ่มยังขาดการวางแผนการดำเนินงานกลุ่มที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันการวางแผนกลุ่มจะเน้นตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มย่อยมีข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมกับการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนากลุ่ม

2.3.2 การจัดการองค์กร พบว่าภาพรวมปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายประเด็นพบว่า กลุ่มขาดการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น รองลงมา กลุ่มไม่มีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่ สอดคล้องกับการจัดสนทนากลุ่มย่อย พบว่า ขาดการแบ่งบทบาทหน้าที่ของกลุ่มย่อยให้ชัดเจน และสอดคล้องกับพนมพร เถลิมาวรรณ (2558, น.35) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มเกษตรกรภาคน้อยเกษตรกรอินทรีย์ พบว่า กลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่โดยมี

ประธานและผู้รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ แต่ไม่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่หน้าที่มักตกอยู่ที่คนเพียงไม่กี่คนเท่านั้น

2.3.3 การจัดคนเข้าทำงาน พบว่าภาพรวมปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายประเด็นพบว่า กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สอดคล้องกับการจัดสนทนากลุ่มย่อย พบว่า กลุ่มยังขาดแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งการสนทนากลุ่มย่อยมีข้อเสนอแนะ คือ กลุ่มควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่เพื่อเป็นการเล่าประสบการณ์ทั้งแง่บวกแง่ลบในการเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อกัน

2.3.4 การอำนวยความสะดวก พบว่าภาพรวมปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายประเด็นพบว่า กลุ่มขาดการประสานงานหรือขาดการสื่อสาร ไม่มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม สอดคล้องกับการจัดสนทนากลุ่มย่อย พบว่า การแก้ไขปัญหายังคงเป็นผู้นำตัดสินใจเอง ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มย่อยมีข้อเสนอแนะ คือ กลุ่มต้องมีระบบการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงให้เป็นรูปธรรม

2.3.5 การควบคุม พบว่าภาพรวมปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายประเด็นพบว่า กลุ่มขาดการประเมินผลหลังการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม สอดคล้องกับการจัดสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มยังขาดการนำผลการประเมินกิจกรรมในแต่ละครั้งมาหาทางแก้ไข และกลุ่มขาดการรายงานผลในรูปแบบเอกสารผลการดำเนินงานของกลุ่มในแต่ละปีให้แก่สมาชิก เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี

2.4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

2.4.1 ด้านการวางแผน โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มควรมีการวางแผนด้านการเงิน และด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มย่อยในประเด็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ ดังนั้นกลุ่มควรวางแผนการจัดการด้านการเงินและงบประมาณของกลุ่มเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุดในการนำเงินไปลงทุนในกิจกรรมอื่นๆ และกลุ่มควรมีการวางแผนเรื่องการเงิน และงบประมาณให้มีความถูกต้อง โปร่งใส

2.4.2 ด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมาก

ที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน รองลงมากลุ่มควรมีกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน และกลุ่มควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการตามโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น และกลุ่มควรมีติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่ และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มย่อยในประเด็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ คือ คณะกรรมการกลุ่มควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงในการเข้ามาบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทางกลุ่มควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเข้ามามีบทบาทในการกำหนดให้เป็นรูปธรรม และต้องเป็นกฎระเบียบที่กลุ่มสามารถจัดการเองได้ กลุ่มควรสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการบริหารร่วมกันอย่างราบรื่น ระหว่างสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม สอดคล้องกับ วรชมาศ แสงประทุม (2560, น.80) พบว่า ทางกลุ่มมีความชัดเจนทางด้านการก่อตั้ง โดยมีการคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรม มีผังโครงสร้างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนและมีการคัดเลือกสมาชิกที่ต้องมีความสมัครใจเป็นหลัก ขอมรับกฎกติกาและระเบียบของกลุ่ม และสอดคล้องกับ เทียน เสรรมัญญ (2555, น.313) พบว่า กลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ และแบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่างๆ ตามหน้าที่งาน

2.4.3 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รองลงมาสมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม กลุ่มควรมีการรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม ที่เข้าจะเข้าร่วมกลุ่มโดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มีใช้การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม กลุ่มควรคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหาร และกลุ่มควรมีจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เพรชญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่ และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มย่อยในประเด็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ คือกลุ่มควรมีการจัดเวทียแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่เพื่อเป็นการเล่าประสบการณ์ทั้งแง่บวกแง่ลบในการเข้าร่วมกลุ่ม และเพื่อเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม และกลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในการเข้าร่วมอบรม ประชุม ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มย่อยมีข้อเสนอแนะ คือ ต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก ถึงบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี คณะกรรมการและ

สมาชิกกลุ่มต้องมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างสมาชิกทั้งกลุ่ม

2.4.4 ด้านการอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมเกษตรกรมีความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มควรมีการประสานงาน มีการสื่อสาร และมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม รองลงมาคือควรมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆ ให้กับสมาชิก กลุ่มควรมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มควรมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มย่อยในประเด็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ คือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม ควรประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม และกลุ่มควรมีหนังสือ เอกสารในการชี้แจงหรือสื่อสารให้กับสมาชิกเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มย่อยมีข้อเสนอแนะ คือ มีการรายงานข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อมีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริงของกลุ่ม

2.4.5 ด้านการควบคุม โดยภาพรวมเกษตรกรมีความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ประเด็น ได้แก่ กลุ่มควรมีระบบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น รองลงมา มีค่าเท่ากับ 2 ประเด็น คือ กลุ่มควรมีการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม และกลุ่มควรมีตัวชี้วัดความพึงพอใจสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด กลุ่มควรมีการประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม และกลุ่มควรมีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มย่อยในประเด็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ คือ การประเมินผลไม่ควรมีวิธีการที่ยุงยาก ซับซ้อน กลุ่มควรมีสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์กลุ่มให้ปลอดภัยต่อการสูญหาย พร้อมทั้งสร้างมาตรการในการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้ และสอดคล้องกับ เทียน เลารัมย์ (2555, น.313) พบว่าคณะกรรมการกลุ่มได้ใช้เทคนิคการควบคุมดำเนินงาน 2 แบบ คือ เทคนิคการควบคุมระหว่างการดำเนินงาน และเทคนิคการควบคุมหลังการดำเนินงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 การส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการวางแผน จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัญหาด้านการวางแผน ได้แก่ กลุ่มยังขาดการวางแผนการดำเนินงานกลุ่มที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันการวางแผนกลุ่มจะเน้นตามนโยบายของทางราชการ กลุ่มยังขาดการระดมสมองในการวางแผนการพัฒนากลุ่ม โดยกลุ่มใหญ่ กลุ่มยังไม่มีการวางแผนรองรับกับปัญหาที่บางกิจกรรมของกลุ่มที่ได้วางแผนไว้แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ และกลุ่มขาดการวางแผนการเงินของกลุ่มเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่มากกว่าการให้สมาชิกกู้ยืมอย่างเดียว ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการวางแผน ดังนี้

1) หน่วยงานราชการ

(1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและเข้าร่วมกับกลุ่มแปลงใหญ่ในการวางแผนการผลิต การตลาดของกลุ่มแปลงใหญ่ให้ชัดเจน

(2) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและมีส่วนร่วมกับกลุ่มแปลงใหญ่ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนากลุ่มแปลงใหญ่

2) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่

(1) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินการกลุ่มร่วมกับหน่วยงานราชการอย่างบูรณาการเพื่อความยั่งยืน

(2) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่ควรวางแผนการจัดการด้านการเงินและงบประมาณของกลุ่มแปลงใหญ่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุดในการนำเงินไปลงทุนในกิจกรรมอื่นๆ

(3) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่ควรมีการวางแผนเรื่องการเงิน และงบประมาณให้มีความถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน

(4) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่ควรมีการดำเนินการจัดทำแผนการผลิต รายบุคคล รายกลุ่ม ร่วมกับสำนักงานเกษตรอำเภอหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 การส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการจัดการองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัญหาด้านการจัดการองค์กร ได้แก่ กลุ่มยังไม่มีชัดเจนและต่อเนื่องในการแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร โดยส่วนใหญ่หน้าที่ต่างๆ มักตกอยู่กับคณะกรรมการอยู่เพียงไม่กี่คน ขาดการแบ่งบทบาทหน้าที่ของกลุ่มย่อยให้ชัดเจน บทลงโทษของกฎระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มที่ตั้งไว้ไม่สามารถจัดการได้เต็มที่ เพราะกลุ่มหลีกเลี่ยงการเกิดความรู้สึกขัดแย้งกันขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการจัดการองค์กร ดังนี้

1) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม

- (1) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงในการเข้ามาบริหารจัดการกลุ่มร่วมกัน
- (2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มยึดหลักการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่
- (3) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มต้องมีการสร้างเครือข่าย เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงาน
- (4) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เข้ามามีบทบาทในการกำหนดด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้เป็นรูปธรรม และต้องเป็นกฎระเบียบที่กลุ่มสามารถจัดการเองได้
- (5) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการบริหารร่วมกันอย่างราบรื่น ระหว่างสมาชิกกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม
- (6) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มต้องเน้นการพัฒนากลุ่มแปลงใหญ่ให้ยั่งยืน

2) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่

สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่สร้างบรรยากาศในการร่วมกันทำกิจกรรมโดยเป็นระบบเครือข่าย คือ การเคารพในอาวุโส ระบบการทำงานที่ต้องอาศัยความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.1.3 การส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัญหาด้านการจัดคนเข้าทำงาน ได้แก่ สมาชิกกลุ่มบางส่วนยังไม่เข้าใจเงื่อนไขการดำเนินงานของกลุ่มแปลงใหญ่ คณะกรรมการยังขาดการวิเคราะห์ในการรับสมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม กลุ่มยังขาดแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และคณะกรรมการกลุ่มขาดความรู้เรื่องการพัฒนาศักยภาพผู้นำขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการจัดคนเข้าทำงาน ดังนี้

1) หน่วยงานราชการ

(1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้นำกลุ่มเพื่อให้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง

(2) หน่วยงานราชการมีการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก ถึงบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี

2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม

(1) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรมีหลักเกณฑ์ในการรับสมัครสมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่อย่างชัดเจน โดยไม่มีการเรียกเก็บผลประโยชน์

(2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในการเข้าร่วมอบรม ประชุม

3) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่

(1) สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่เพื่อเป็นการเล่าประสบการณ์ทั้งแง่บวกแง่ลบในการเข้าร่วมกลุ่ม และเพื่อเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม

(2) ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างสมาชิกทั้งกลุ่ม

3.1.4 การส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยครั้งนี้

พบว่าปัญหาด้านการอำนวยความสะดวก ได้แก่ คณะกรรมการกลุ่มยังขาดคำตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มยังขาดวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการบริการต่างๆ ให้กับสมาชิก เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น การแก้ไขปัญหายังคงเป็นผู้นำตัดสินใจเอง และสมาชิกกลุ่มบางคนเข้ามาเพื่อหวังผลประโยชน์ในเรื่องของการกู้เงินในด้านเดียว ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการอำนวยความสะดวก ดังนี้

1) หน่วยงานราชการ

(1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม

(2) ควรประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม

2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม

(1) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรมีหนังสือ เอกสารในการชี้แจงหรือสื่อสารให้กับสมาชิกเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องที่สำคัญ

(2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดเวทีเพื่อหาแนวทางร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

(3) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มต้องมีระบบการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงให้เป็นรูปธรรม

(4) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งจากกิจกรรม

3.1.5 การส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการควบคุม ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัญหาด้านการควบคุม ได้แก่ กลุ่มยังขาดการนำผลการประเมินกิจกรรมในแต่ละครั้งมาหาทางแก้ไขข้อผิดพลาด กลุ่มยังขาดการจัดการเรื่องการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร กลุ่มขาดการรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มในแต่ละปีในรูปแบบเอกสารให้แก่สมาชิก เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี และตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมยังไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มด้านการควบคุม ดังนี้

1) หน่วยงานราชการ

หน่วยงานราชการมีการนำรายงานข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่มแปลงใหญ่ เพื่อให้มีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริงของกลุ่มแปลงใหญ่

2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม

(1) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรมีการตั้งเป้าหมายไว้ในทุกกิจกรรมที่กลุ่มแปลงใหญ่ดำเนินการ

(2) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรใช้การประเมินผลที่มีวิธีการไม่ยุ่งยากซับซ้อน

(3) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรจัดให้มีสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์กลุ่มให้ปลอดภัยต่อการสูญหาย พร้อมทั้งสร้างมาตรการในการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้

(4) คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มควรศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมที่ดำเนินการทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่

3.1.6 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) **เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร** เจ้าหน้าที่ต้องมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ให้ชัดเจน โดยต้องมีการสร้างความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนงาน แปลงใหญ่ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถแยกหน้าที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่ ส่วนเจ้าหน้าที่ คือ นักส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานดูแลการเกษตรระดับอำเภอ มีระบบการเรียนรู้แบบแปลงใหญ่

2) **เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์** เจ้าหน้าที่ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยมีการให้ข้อมูลด้านการเกษตรและที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้มีความสำคัญกับการรวมกลุ่ม และการถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมถึงมีการวางแผนการผลิต และการตลาด และที่สำคัญต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

3) **สมาชิกกลุ่มแปลงใหญ่** ประโยชน์ของการรวมกลุ่มของเกษตรกรมีมากมาย หากมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มให้เหมาะสมกับศักยภาพของสมาชิกแต่ละคน ฝึกอบรมเสริมสร้างประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ เล็งเห็นความสำคัญของการรวมตัวกัน เข้าใจการบริหารงาน และเข้าใจถึงการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ความสำเร็จในการรวมกลุ่มเกษตรกรจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

4) **คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม** ในการบริหารงานกลุ่ม สิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มในทุกๆ ระดับ ตั้งแต่ประธานกรรมการ คณะกรรมการ สมาชิก ฝ่ายจัดการ ตลอดจน เจ้าหน้าที่ที่ดูแลกลุ่ม ถ้าทุกฝ่ายมีความซื่อสัตย์สุจริต ตามภาระหน้าที่ที่ตนเองมีต่อกกลุ่มแล้ว กลุ่มนั้นๆ จะ ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่กำหนดทิศทางงานดำเนินงานของ กลุ่มและทำหน้าที่ในการตรวจสอบฝ่ายจัดการ ตลอดจนดูแลสมาชิก จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และมีอุดมการณ์อย่างแท้จริง

5) **หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือและดูแลการทำงานของกลุ่มต่างๆ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาให้กลุ่มดำเนินงาน ไปสู่ความสำเร็จได้ ถ้าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ความเอาใจใส่และติดตามการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ให้ประสบผลสำเร็จ

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มในกลุ่มแปลงใหญ่แต่ละประเภทสินค้า เพื่อนำผลวิจัยมาใช้ได้กว้างมากขึ้น

3.2.3 ศึกษาความคาดหวังหรือแรงจูงใจในการเข้าร่วมกลุ่มแปลงใหญ่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทาง หรือวางแผนการดำเนินงาน ให้ตรงตามความคาดหวังของเกษตรกร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2558). คู่มือการดำเนินงานการส่งเสริมการเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ ปีงบประมาณ 2558. สืบค้นจาก <http://www.lampang.doae.go.th/wp-content/uploads/คู่มือการดำเนินงานแปลงใหญ่2558.pdf>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2560). ระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่. สืบค้นจาก <https://co-farm.doae.go.th/graph/Dashboard1dsb.php>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561). คู่มือโครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สืบค้นจาก <http://www.agriman.doae.go.th/home/agri/8888/51.%20Manual%202561.pd>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). คู่มือโครงการส่งเสริมการเกษตรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่. สืบค้นจาก <https://www.opsmoac.go.th/sukhothai-manual-files-421991791811>
- เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ. (2560). ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารและการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนนิภา ทองรอด. (2560). แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่บ้านทับยา จังหวัดสิงห์บุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เชิดชาย โตจันทิก. (2557). แนวทางการพัฒนากลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เทียน เสร้ามัญ. (2558). การบริหารจัดการกลุ่มผู้ปลูกผักอินทรีย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต ปี 2558 ฉบับที่ 3). หน้า 5 มหาวิทยาลัยพายัพ, เชียงใหม่.
- นิยม ทองเหมือน. (2550). การจัดการป้าชายเลนแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มบริหารจัดการทรัพยากรบ้านบางคืบ ตำบลบางวัน อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ. (2545). ประมวลสาระชุดองค์การพัฒนาเพื่อการส่งเสริมการเกษตร (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ปกครอง มณีโรจน์ . (2562). *แนวคิดและความหมายของการบริหารและการจัดการ*. สืบค้นจาก http://www.elfhs.ssru.ac.th/pokkrong_ma/
- พนมพร เฉลิมวรรณ. (2558). *แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มเกษตรกรภาคน้อยเกษตรกรอินทรีย์* (การวิจัย คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เขวลักษณ์ วิริยะ. (2560). *การยอมรับเทคโนโลยีการปลูกถั่วเหลืองของเกษตรกรในระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วรรษมาส แสงประทุม. (2560). *ศึกษาการมีส่วนร่วมของเกษตรกรผู้ผลิตมังคุดแบบแปลงใหญ่ ตำบลวังโดนด อำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วันชัย ประยงค์หอม. (2558). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน ในจังหวัดอำนาจเจริญ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุพรรณ บุตรด้วง. (2560). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ในจังหวัดหนองบัวลำภู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี. (2563). *สรุปผลการดำเนินงาน โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*, กาญจนบุรี.
- สำนักงานเกษตรอำเภอพนมทวน. (2562). *แผนพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอพนมทวน*, กาญจนบุรี.
- สำเร็จ แสนสว่าง. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการผลิตพืชสมุนไพรในเขตเทศบาลตำบลแม่แจ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2562). *รายงานผลการดำเนินงาน โครงการตามนโยบายสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. สืบค้นจาก http://mis.oae.go.th/moacpolicy/index.php?page=report_blogspot
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2563). *รายงานการติดตามผลการดำเนินงานแผนงาน/โครงการสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*, กรุงเทพมหานคร.

อรรรรณ โชคลิขิตอำนวย. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย (การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เลขที่

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง ผู้สัมภาษณ์อ่านคำถามให้ผู้ตอบฟัง แล้วผู้สัมภาษณ์ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

หน้าข้อความที่ต้องการและเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกรกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ปัจจัยทางสังคม

1. เพศ () 1.1 ชาย () 1.2 หญิง
2. อายุ.....ปี (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา
 - () 3.1 ประถมศึกษา () 3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น () 3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 - () 3.4 ปวส./อนุปริญญา () 3.5ปริญญาตรี () 3.6 สูงกว่าปริญญาตรี
 - () 3.7 อื่นๆ ระบุ.....
4. การเป็นสมาชิกกลุ่มและสถาบันทางการเกษตร
 - () 4.1 ไม่ได้เป็น
 - () 4.2 เป็น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () 4.2.1 กลุ่มเกษตรกร () 4.2.2 กลุ่มสหกรณ์การเกษตร
 - () 4.2.3 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร () 4.2.4 กลุ่มสมาชิก ชกส.
 - () 4.2.5 กลุ่มวิสาหกิจชุมชน () 4.2.6 อื่นๆ ระบุ.....
5. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน
 - () 5.1 ไม่เคย
 - () 5.2 เคย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () 5.2.1 ประชุม.....ครั้งต่อปี () 5.2.2 ฝึกอบรม สัมมนา.....ครั้งต่อปี
 - () 5.2.3 ดูงาน.....ครั้งต่อปี () 5.2.4 อื่นๆ (ระบุ).....ครั้งต่อปี
6. ระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

1. รายได้ของครัวเรือนต่อปี.....บาท
 - () 1.1 ภาคการเกษตร.....บาท/ปี
 - () 1.2 นอกภาคการเกษตร.....บาท/ปี
2. จำนวนและลักษณะการถือครองพื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () 2.1 ของตนเอง.....ไร่ () 2.2 เช่า.....ไร่ () 2.3 อื่นๆ ระบุ.....ไร่
3. แหล่งสินเชื่อ
 - () 3.1 ไม้กู่ () 3.2 กู้
 ถ้าทำนูกู้ กู้จากแหล่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () 3.2.1 เงินกู้นอกระบบ () 3.2.2 สหกรณ์การเกษตร
 - () 3.2.3 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร () 3.2.4 ธนาคารพาณิชย์
 - () 3.2.5 กองทุนหมู่บ้าน () 3.2.6 กลุ่มแปลงใหญ่ () 3.2.7 อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้าน	มีการดำเนินการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. การวางแผน						
1	มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศ ทางการดำเนินการของกลุ่ม					
2	มีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิกกลุ่ม ร่วมกัน					
3	มีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน					

ข้อ	การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้าน	มีการดำเนินการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
4	มีการวางแผนด้านการเงินและด้านงบประมาณ ของกลุ่มร่วมกัน					
5	มีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะ ดำเนินการในแต่ละครั้ง					
2.การจัดการองค์กร						
1	มีการคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น					
2	มีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและ กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน					
3	สมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของ กลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่					
4	มีการกำหนดวิธีการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่ม ใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น					
5	มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ใน การบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน					
3. การจัดคนเข้าทำงาน						
1	มีการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถ ของแต่ละคน เช่น เภรัญญิก คณะกรรมการ กลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น					
2	การรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมกลุ่ม โดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มิใช่ การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม					

ข้อ	การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้าน	มีการดำเนินการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มใน การเข้ามาบริหารกลุ่ม					
4	มีการปรับทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อกิจกรรม กลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม					
5	มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์					
4. การอำนวยความสะดวก						
1	กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงาน ต่างๆให้กับสมาชิกเป็นอย่างดี					
2	กลุ่มมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกใน การดำเนินกิจกรรม					
3	กลุ่มมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างดำเนิน กิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของ กิจกรรมนั้นๆ					
4	กลุ่มมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการ กลุ่มและสมาชิกกลุ่ม					
5	กลุ่มมีการประสานงานหรือมีการสื่อสาร มีการ นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ของสมาชิก ไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม					
5. การควบคุม						
1	มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ ดำเนินการทั้งก่อนการดำเนินการ					

ข้อ	การบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ในด้าน	มีการดำเนินการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1	มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ ดำเนินการทั้งก่อนการดำเนินการ					
2	มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ ดำเนินการหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว					
3	มีการให้รายงานผลของการดำเนินงานกลุ่ม ให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม					
4	กลุ่มมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการ ดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด					
5	กลุ่มมีการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น					

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลังในด้าน	ปัญหาในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. การวางแผน						
1	กลุ่มขาดการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และทิศทางดำเนินการของกลุ่ม					
2	กลุ่มขาดการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการ ผลิต การตลาดของมันสำปะหลังร่วมกัน					
3	กลุ่มไม่ได้ดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน					

ข้อ	ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลังในด้าน	ปัญหาในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
4	กลุ่มขาดการวางแผนด้านการเงินและ ด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน					
5	กลุ่มขาดการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะ ดำเนินการในแต่ละครั้ง					
2. การจัดการองค์กร						
1	กลุ่มไม่มีการคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และ คณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น					
2	กลุ่มไม่มีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน					
3	กลุ่มไม่มีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาท ของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่ม ใหญ่					
4	กลุ่มขาดการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่ และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น					
5	กลุ่มขาดการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน					
3. การจัดคนเข้าทำงาน						
1	กลุ่มขาดการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละคน เช่น เภรัญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการ กลุ่มย่อย เป็นต้น					
2	กลุ่มมีการบังคับสมาชิกกลุ่มโดยที่สมาชิกไม่มี ความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม					

ข้อ	ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลังในด้าน	ปัญหาในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิก กลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม					
4	สมาชิกไม่มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและ เพื่อนสมาชิกในกลุ่ม					
5	กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามา มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์					
4. การอำนวยความสะดวก						
1	กลุ่มขาดการอำนวยความสะดวกในการบริการ งานต่างๆให้กับสมาชิก					
2	กลุ่มขาดความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิก ในการดำเนินกิจกรรม					
3	กลุ่มขาดการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่าง ดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ					
4	กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่ คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม					
5	กลุ่มขาดการประสานงานหรือขาดการสื่อสาร ไม่มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของ สมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม					
5. การควบคุม						
1	กลุ่มขาดการประเมินผลก่อนการดำเนินการใน ทุกกิจกรรมของกลุ่ม					
2	กลุ่มขาดการประเมินผลหลังการดำเนินการใน ทุกกิจกรรมของกลุ่ม					

ข้อ	ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ มันสำปะหลังในด้าน	ปัญหาในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	กลุ่มขาดการรายงานผลของการดำเนินงาน กลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม					
4	กลุ่มขาดตัวชี้วัดความสำเร็จของการ ดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด					
5	กลุ่มขาดการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนการบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น					

ตอนที่ 4 ความต้องการแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ข้อ	แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม แปลงใหญ่มันสำปะหลังในด้าน	ความต้องการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. การวางแผน						
1	กลุ่มควรมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มให้ชัดเจน					
2	กลุ่มควรมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการ ผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิก กลุ่มร่วมกัน					
3	กลุ่มควรมีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน					
4	กลุ่มควรมีการวางแผนด้านการเงินและ ด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน					
5	กลุ่มควรมีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่ม ที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง					

ข้อ	แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม แปลงใหญ่มันสำปะหลังในด้าน	ความต้องการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
2.การจัดการองค์กร						
1	กลุ่มควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการตาม โครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เหรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น					
2	กลุ่มควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน					
3	กลุ่มควรมีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนด บทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อน กับกลุ่มใหญ่					
4	กลุ่มควรมีติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และ สมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น					
5	กลุ่มควรมีกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน					
3. การจัดคนเข้าทำงาน						
1	กลุ่มควรมีจัดบุคคลให้เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละคน เช่น เหรัญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการ กลุ่มย่อย เป็นต้น					
2	กลุ่มควรมีการรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม ที่เข้าจะเข้าร่วมกลุ่มโดยต้องมีความสมัครใจ เข้าร่วมกิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม					
3	กลุ่มควรคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม					

ข้อ	แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม แปลงใหญ่มันสำปะหลังในด้าน	ความต้องการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
4	สมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม					
5	กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
4. การอำนวยความสะดวก						
1	กลุ่มควรมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิก					
2	กลุ่มควรมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม					
3	กลุ่มควรมีการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ					
4	กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม					
5	กลุ่มควรมีการประสานงาน มีการสื่อสาร และมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม					
5. การควบคุม						
1	กลุ่มควรมีการประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม					
2	กลุ่มควรมีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว					
3	กลุ่มควรมีการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม					

ข้อ	แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่ม แปลงใหญ่มันสำปะหลังในด้าน	ความต้องการในระดับ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
4	กลุ่มควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จของ การดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลด ข้อผิดพลาด					
5	กลุ่มควรมีระบบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความ ราบรื่น					



ภาคผนวก ข
คำศัพท์ประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสัมภษณ์



ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกลุ่ม
แปลงใหญ่มันสำปะหลัง

หัวข้อ	Alpha if item deleted
การวางแผน	
มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่ม	0.787
มีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิก กลุ่มร่วมกัน	0.860
มีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	0.794
มีการวางแผนด้านการเงินและด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน	0.792
มีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง	0.795
การจัดการองค์กร	
มีการคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และ คณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น	0.806
มีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน	0.824
สมาชิกมีการร่วมกันในการกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับ กลุ่มใหญ่	0.817
มีการกำหนดวิธีการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น	0.795
มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน	0.861
การจัดคนเข้าทำงาน	
มีการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เภรัญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น	0.786
การรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมกลุ่ม โดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม กิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม	0.788
คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก กลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม	0.783
มีการปรับทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	0.757
มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์	0.833
การอำนวยความสะดวก	
กลุ่มมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิกเป็นอย่างดี	0.802
กลุ่มมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม	0.802

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อ	Alpha if item deleted
กลุ่มมีการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ	0.777
กลุ่มมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม	0.848
กลุ่มมีการประสานงานหรือมีการสื่อสาร มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม	0.769
การควบคุม	
มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการทั้งก่อนการดำเนินการ	0.775
มีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	0.791
มีการให้รายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม	0.799
กลุ่มมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาด	0.805
กลุ่มมีการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น	0.847

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ ตอนที่ 3.1 ปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่ยั่งยืนสำปะหลัง

หัวข้อ	Alpha if item deleted
การวางแผน	
กลุ่มขาดการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่ม	0.871
กลุ่มขาดการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังร่วมกัน	0.888
กลุ่มไม่ได้ดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	0.848
กลุ่มขาดการวางแผนด้านการเงิน และด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน	0.844
กลุ่มขาดการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่มที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง	0.872
การจัดการองค์กร	
กลุ่มไม่มีการคัดเลือกโครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เหนียวุญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น	0.870
กลุ่มไม่มีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน	0.857

ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อ	Alpha if item deleted
กลุ่มไม่มีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่	0.841
กลุ่มขาดการติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น	0.893
กลุ่มขาดการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน การจัดคนเข้าทำงาน	0.871
กลุ่มขาดการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เช่น เทร้าญูญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น	0.742
กลุ่มมีการบังคับสมาชิกกลุ่มโดยที่สมาชิกไม่มีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม	0.825
คณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นที่ยอมรับของ สมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม	0.714
สมาชิกไม่มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	0.751
กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอำนวยความสะดวก	0.825
กลุ่มขาดการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิก	0.852
กลุ่มขาดความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม	0.825
กลุ่มขาดการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ	0.827
กลุ่มขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม	0.802
กลุ่มขาดการประสานงานหรือขาดการสื่อสาร ไม่มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม การควบคุม	0.805
กลุ่มขาดการประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม	0.749
กลุ่มขาดการประเมินผลหลังการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม	0.803
กลุ่มขาดการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม	0.773
กลุ่มขาดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลด ข้อผิดพลาด	0.772
กลุ่มขาดการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนการบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น	0.868

ตารางภาคผนวกที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ ตอนที่ 3.2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

หัวข้อ	Alpha if item deleted
การวางแผน	
กลุ่มควรมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินการของกลุ่มให้ชัดเจน	0.896
กลุ่มควรมีการกำหนดแผนกิจกรรม แผนการผลิต การตลาดของมันสำปะหลังของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน	0.897
กลุ่มควรมีการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	0.918
กลุ่มควรมีการวางแผนด้านการเงิน และด้านงบประมาณของกลุ่มร่วมกัน	0.894
กลุ่มควรมีการร่วมกันวางแผนกิจกรรมกลุ่ม ที่จะดำเนินการในแต่ละครั้ง	0.880
การจัดการองค์กร	
กลุ่มควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการตาม โครงสร้างของกลุ่ม เช่น ประธาน รองประธาน เภรัญญิก และคณะกรรมการกลุ่ม เป็นต้น	0.937
กลุ่มควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	0.923
กลุ่มควรมีการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดบทบาทของกลุ่มย่อย เพื่อไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับกลุ่มใหญ่	0.951
กลุ่มควรมีติดต่อระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่และสมาชิกกลุ่มย่อย เช่น Facebook Line โทรศัพท์ หนังสือ หรือการประชุม เป็นต้น	0.920
กลุ่มควรมีกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่มอย่างชัดเจน	0.926
การจัดคนเข้าทำงาน	
กลุ่มควรมีจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของ แต่ละคน เช่น เภรัญญิก คณะกรรมการกลุ่มใหญ่และคณะกรรมการกลุ่มย่อย เป็นต้น	0.933
กลุ่มควรมีการรับสมัครคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม ที่เข้าจะเข้าร่วมกลุ่มโดยต้องมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม มิใช่การบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม	0.896
กลุ่มควรมีคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มในการเข้ามาบริหารกลุ่ม	0.875
สมาชิกควรมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมกลุ่มและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	0.887
กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	0.888

ตารางภาคผนวกที่ 3 (ต่อ)

หัวข้อ	Alpha if item deleted
การอำนวยความสะดวก	
กลุ่มควรมีการอำนวยความสะดวกในการบริการงานต่างๆให้กับสมาชิก	0.956
กลุ่มควรมีความชัดเจนในการสั่งการแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรม	0.960
กลุ่มควรมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ	0.960
กลุ่มควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม	0.969
กลุ่มควรมีการประสานงาน มีการสื่อสาร และมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงเพื่อการบริหารงานกลุ่ม	0.971
การควบคุม	
กลุ่มควรมีการประเมินผลก่อนการดำเนินการในทุกกิจกรรมของกลุ่ม	0.966
กลุ่มควรมีการประเมินผลในทุกกิจกรรมของกลุ่มที่ดำเนินการหลังดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	0.963
กลุ่มควรมีการรายงานผลของการดำเนินงานกลุ่มให้แก่สมาชิกทราบทุกครั้งในการประชุม	0.960
กลุ่มควรมีตัวชี้วัดความประสพผลสำเร็จของการดำเนินงานกลุ่มอย่างชัดเจนเพื่อลดข้อผิดพลาด	0.962
กลุ่มควรมีระบบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนบริหารสมาชิกให้มีความราบรื่น	0.972



ภาคผนวก ค

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ประเด็นสนทนากลุ่ม

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ส่วนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง

ส่วนที่ 1 ปัญหาในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. การวางแผน | 2. การจัดการองค์กร |
| 3. การจัดคนเข้าทำงาน | 4. การอำนวยความสะดวก |
| 5. การควบคุม | |

ส่วนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. การวางแผน | 2. การจัดการองค์กร |
| 3. การจัดคนเข้าทำงาน | 4. การอำนวยความสะดวก |
| 5. การควบคุม | |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มแปลงใหญ่มันสำปะหลัง ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. การวางแผน | 2. การจัดการองค์กร |
| 3. การจัดคนเข้าทำงาน | 4. การอำนวยความสะดวก |
| 5. การควบคุม | |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสมพร รามเนตร
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด	อำเภอศรีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกษตรศาสตรบัณฑิต (การจัดการการเกษตร) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเกษตรอำเภอพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ

