การบริหารโรงสีข้าวชุมชนในตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

นางนิภาพร ด้อมกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2557

Community Rice Mill Management in Nong Khai Nam Sub-District, Mueang District, Nakhon Ratchasima Province

Mrs. Nipaporn Domklang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension and Development
School of Agriculture and Cooperatives
Sukhothai Thammathirat Open University
2014

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารโรงสีข้าวชุมชนในตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อและนามสกุล นางนิภาพร ด้อมกลาง

แขนงวิชา ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ

2. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. นันทา บูรณะธนัง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารโรงสีข้าวชุมชนในตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ผู้วิจัย นางนิภาพร ด้อมกลาง **รหัสนักศึกษา** 2569001403
ปริญญา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก 3) การบริหารโรงสีข้าวชุมชน และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ประชากรที่ศึกษาคือ คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 138 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 57.10 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สองในสามไม่ได้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ทางสังคม ระยะเวลาเป็นสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเฉลี่ย 11.93 ปี เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนเป็นบางครั้ง สมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.48 คน สมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตรเฉลี่ย 2.51 คน ทั้งหมดประกอบอาชีพทำนา พื้นที่ถือครองเฉลี่ย 17.09 ไร่ รายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย 410,897.46 บาท ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน และเป็นหนี้กับ ธ.ก.ส. 2) ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนจากแหล่งต่างๆ ในภาพรวมระดับน้อย โดยได้รับข้อมูลจากสื่อบุคคลมากที่สุดจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มากกว่าครึ่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในระดับมาก 3) คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในระดับปานกลาง 4) ปัญหาของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนต่อการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน พบว่า มีปัญหาในภาพรวมระดับมาก แนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนและสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานในรูปกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน ส่งเสริมให้สมาชิกมีการผลิตข้าวอินทรีย์ และรับซื้อในราคาที่สูง แล้วนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่ม ควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์ของโรงสีข้าวชุมชนให้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายในและภายนอก และเพิ่มช่องทางการสื่อสาร พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่นที่ประสบผลสำเร็จและส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน

คำสำคัญ การบริหารโรงสีข้าวชุมชน แนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

Thesis title: Community Rice Mill Management in Nong Khai Nam Sub-District, Mueang District, Nakhon Ratchasima Province
Researcher: Mrs. Nipaporn Domklang **ID**: 2569001403;
Degree: Master of Agriculture (Agricultural Extension and Development);
Thesis advisors: (1) Dr. Benchamas Yooprasert, Associate Professor;
(2) Bumpen Keowan, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

This purpose of research were to study 1) socio-economic status of committees and the members of the community rice mill, (2) knowledge and understanding of community rice mill management of committees and members, (3) management of community rice mill, and (4) problems and suggestions of guidelines for management of community rice mill.

The population in the study were committees and members of the community rice mill in Nong Khai Nam Sub-District, Mueang District, Nakhon Ratchasima Province comprised of 138 persons. The data were collected from all of population by using interviewed questionnaire and group discussion, analyzed by using computerized program; the statistics were used, such as frequency, percentage, minimum value, maximum value, mean, and standard deviation.

The research results found that 1) more than a half of committees and the members of community rice mill were female, with an average of 57.10 years; most of them graduated at primary education level; two-thirds hadn't hold any social positions; and the average length of time serving as a member of community rice mill was 11.93 years. They had ever attended the convention and training, and had study visit to learn the management of community rice mill occasionally. The average of family member was 4.48 members; The average of family labor for farming was 2.51 persons; all of them had occupation in rice farming; they had their own land with an average of 17.09 rai (1 rai = 1,600 square meters); the average of household income was 410,897.46 baht; and most of them had debts with the Bank for Agriculture and Agricultural Co-Operatives. 2) They received the information of the community rice mill management from many sources, in overall, it was at low level which the agricultural extensionist as personal media had delivered the information at the highest level; and more than a half of them had knowledge and understanding of community rice mill management at high level. 3) Most of committees of community rice mill had operated adhering to the principle of management of community rice mill at moderate level.

4) Problems of the committees of community rice mill in the management of community rice mill, it was found that the problem in overall was at high level. The developmental guidelines, the members should be encourage and transferred knowledge of management of community rice mill for increasing the strength of group operations; the committees should be encouraged to participate in operations of community rice mill; organic rice should be promoted, sold at high price, and processed to be the group product; the activities and products should be informed to the public; increasing communication channels, standardized product development, and linkage with other successful rice mills, all these aspects should be supported. Hence, and the rice mill should be organized as community enterprise.

Keywords: Community rice mill management, Guideline for community rice mill development, Nakhon Ratchasima Province

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงยิ่งจาก ท่านอาจารย์ดร.นันทา บูรณะธะนัง ประธานคณะกรรมการสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลา ชี้แนะให้ คำแนะนำ การตรวจแก้ไข วิทยานิพนธ์ และเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอดเวลาที่ศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ทางด้านวิชาการ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่อำนวยความสะดวกทุกด้าน ซึ่งมีผลทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จ พร้อมกันนี้ต้องขอขอบคุณ คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำทุกท่านที่อำนวยความสะดวก พร้อมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จนบรรลุผลสำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ทุกคนในครอบครัว และเพื่อนกลุ่มโคราช – บุรีรัมย์ ส่งเสริมการเกษตร มสธ รุ่น 14 เป็นบุคคลที่มีคุณค่าที่คอยติดตามให้กำลังใจ สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้จนสัมฤทธิผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้

ในส่วนที่เป็นคุณค่าและคุณความดีที่สามารถอำนวยประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านวิชาการตั้งแต่อดีตจนสำเร็จการศึกษาในระดับนี้ ไว้ ณ ที่นี้

นิภาพร ด้อมกลาง

สิงหาคม 2558

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 3
ขอบเขตของการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร 7
แนวคิดการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน 18
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) 22
ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง 26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 31
การเก็บรวบรวมข้อมูล 32
การวิเคราะห์ข้อมูล 34

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 36
ตอนที่ 1 สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าว 36
ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก 50
ตอนที่ 3 การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ 56
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ 62
ตอนที่ 5 บริบท ปัจจัยในการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ 71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 82
สรุปการวิจัย 82
อภิปรายผล 92
ข้อเสนอแนะ 98
บรรณานุกรม 101
ภาคผนวก 106
แบบสัมภาษณ์โครงการวิจัย 107
ประวัติผู้วิจัย 123

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการและสมาชิก 36
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลสภาพทางสังคมของคณะกรรมการและสมาชิก 38
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลจำนวนสมาชิกในครัวเรือนและการประกอบอาชีพของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน 40
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลขนาดพื้นที่ทำการเกษตร กิจกรรมการเพาะปลูกพืชหลัก ของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน 42
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลรายได้ของครัวเรือน ปี 2557 43
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลภาระหนี้สิน 45
ตารางที่ 4.7 ระดับความรู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวจากแหล่งต่างๆ 47
ตารางที่ 4.8 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน 50
ตารางที่ 4.9 ความรู้ความเข้าใจโดยรวมเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน 55
ตารางที่ 4.10 การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน 56
ตารางที่ 4.11 ระดับการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน โดยพิจารณาจากจำนวนคะแนนที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตอบปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน 61
ตารางที่ 4.12 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน 62
ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน 68
ตารางที่ 4.14 จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงสีข้าวชุมชน 78
ตารางที่ 4.15 โอกาสและของอุปสรรคโรงสีข้าวชุมชน 80

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา ---------- 4

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนได้นั้น จำเป็นที่จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของชุมชนที่เข้มแข็ง จากการพัฒนาที่ผ่านมาเป็นการเน้นการพึ่งพาจากต่างประเทศโดยละทิ้งทุนที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ทุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอดีต ทำให้รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของชุมชนชนบทมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนในชนบทได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจน้อยที่สุด และยังเป็นที่พักพิงแก่ผู้ที่บอบช้ำจากความล่มสลายของการพัฒนาเศรษฐกิจอีกด้วย ดังนั้นรัฐบาลจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศใหม่โดยใช้แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาประเทศตามฐานทรัพยากรการเกษตรและวิถีชีวิตแบบพอเพียงของคนในชุมชน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวได้มุ่งเน้นการพัฒนา “ธุรกิจชุมชน” เป็นสำคัญ

ธุรกิจชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคมที่ถูกคัดสรรสำหรับการนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่กำลังประสบ และเตรียมการเพื่อสร้างรากฐานการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจให้แก่สังคมไทยโดยใช้รากเหง้าของ “ วัฒนธรรม ” ที่มีอยู่ในสังคม จากความเชื่อว่า การพัฒนาธุรกิจชุมชนจะต้องใช้คนเป็นเป้าหมายและดำเนินการพัฒนาแบบองค์รวม หรือการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ จิตใจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การเมืองโดยใช้พลังทางสังคม ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา ในรูปแบบของกลุ่ม เครือข่าย กล่าวคือเป็นการผนึกกำลังของทุกฝ่ายในลักษณะ “ พหุภาคี ” ประกอบด้วย รัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาธุรกิจชุมชนคือ “ คุณภาพชีวิตที่ดี ” ของทุกคนในสังคม เพราะธุรกิจชุมชน เป็นการส่งเสริมให้ชุมชนได้มีโอกาสในการเรียนรู้วิธีการจัดการธุรกิจ การทำงานร่วมกันเพื่อตัวเองและเพื่อส่วนรวมตลอดจนได้เรียนรู้ถึงการจัดการผลประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชน ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง การพัฒนาธุรกิจชุมชนเป็นทางเลือกที่ชุมชนใช้เป็นการต่อสู้กับสภาพเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัฒน์ การพัฒนาระบบเศรษฐกิจครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็งทั้งระดับท้องถิ่นและขยายขอบเขตเป็นระดับชาตินี้ต้องเป็นการกระทำของชาวบ้านร่วมกันเองเกิดจากการมีสำนึก

ร่วมกันของชาวบ้านที่จะรวมตัวพัฒนาอย่างอิสระตามภาวะที่สอดคล้องกับท้องถิ่นมากกว่าที่ผู้หนึ่งผู้ใดจะกำหนดให้แทน

โรงสีข้าวชุมชนถือได้ว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในรูปลักษณะหนึ่งที่ชุมชนร่วมกันประกอบกิจการและแบ่งปันผลประโยชน์กัน ที่ใช้ในรูปลักษณะธุรกิจการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นข้าว ซึ่งถือเป็นผลผลิตที่มีจำนวนมากที่สุดที่เกษตรกรทำการผลิตที่ตั้งอยู่ในชนบท โดยทำการผลิตเพื่อตอบสนองต่อการดำรงอยู่ของประชาชน ในชุมชนเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ชุมชนในการที่จะบริโภคผลผลิตของตนเองเพื่อลดทอนการถูกเอารัดเอาเปรียบจากระบบทุนนิยม โดยโรงสีข้าวชุมชนอาจจะได้รับการสนับสนุนทุนจากภาครัฐหรือองค์กรเอกชนหรือการร่วมทุนกันของประชาชนในชนบทก็ได้

โรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำได้ดำเนินการก่อตั้งมาเมื่อปี 2546 โดยคณะกรรมการศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อของบประมาณจากงบกระตุ้นเศรษฐกิจโดยผ่านการจัดเวทีประชาคมความต้องการของประชาชนในตำบลหนองไข่น้ำ ซึ่งสรุปความต้องการของประชาชนตำบลหนองไข่น้ำได้แก่ โรงสีข้าวชุมชน คณะกรรมการศูนย์ประสานองค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำจึงจัดทำโครงการเสนอของบประมาณโดยได้รับการสนับสนุนทั้งสิ้น 879,289 บาท คณะกรรมการและตัวแทนจากทุกหมู่บ้านจึงลงนามบันทึกข้อตกลงในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณโรงสีข้าวชุมชนตามงบดังกล่าวในการดำเนินการก่อสร้างอาคารและอุปกรณ์ในการสีข้าวและดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไข่น้ำในเรื่องของการเดินระบบไฟฟ้าซึ่งได้รับการสนับสนุนทั้งหมด 251,835 บาท และได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน และจัดทำกฎระเบียบข้อบังคับ มีการระดมหุ้นจากประชาชนในตำบลหนองไข่น้ำทั้ง 8 หมู่บ้าน ได้เงินจากการระดมหุ้นทั้งสิ้น 120,300 บาท การดำเนินการสีข้าวในช่วงปี 2547 ได้รับซื้อข้าวเปลือกและสีขายเป็นข้าวสารซึ่งถือได้ว่ามีกำไรพอสมควรและหลังจากช่วงนั้นมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองภายในตำบลหนองไข่น้ำจึงทำให้การดำเนินงานภายในโรงสีข้าวชุมชนลดบทบาทลง ไม่มีการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก สมาชิกอยู่ต่างหมู่บ้านไม่นำข้าวมาสี มีแค่คนในหมู่บ้านที่ตั้งของโรงสีมาใช้บริการเท่านั้น และในช่วงปี 2551 ได้มีการฟื้นฟูโรงสีข้าวชุมชนอีกครั้งโดยมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มและรับซื้อข้าวเปลือกเพื่อมาแปรรูปปรากฏว่าได้ผลกำไรแต่คณะกรรมการก็ยังคงไม่มีการดำเนินการบริหารอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งปัจจุบันการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุนไป มีปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานขาดช่วงการบริหารจัดการ เนื่องจากการขาดทักษะการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ และปัจจุบันภาคส่วนต่างๆในชุมชนไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มชุมชนและกลุ่มอาชีพต่างๆต้องการฟื้นฟูโรงสีข้าวชุมชนอีกครั้ง ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงสี

ข้าวชุมชนให้ประสบผลสำเร็จเพื่อรองรับการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการและเป็นการพัฒนากลุ่มเกษตรกรเพื่อให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและความสามารถในการดำเนินธุรกิจชุมชนในรูปของโรงสีข้าวชุมชนได้อย่างเป็นจริงและมีความยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

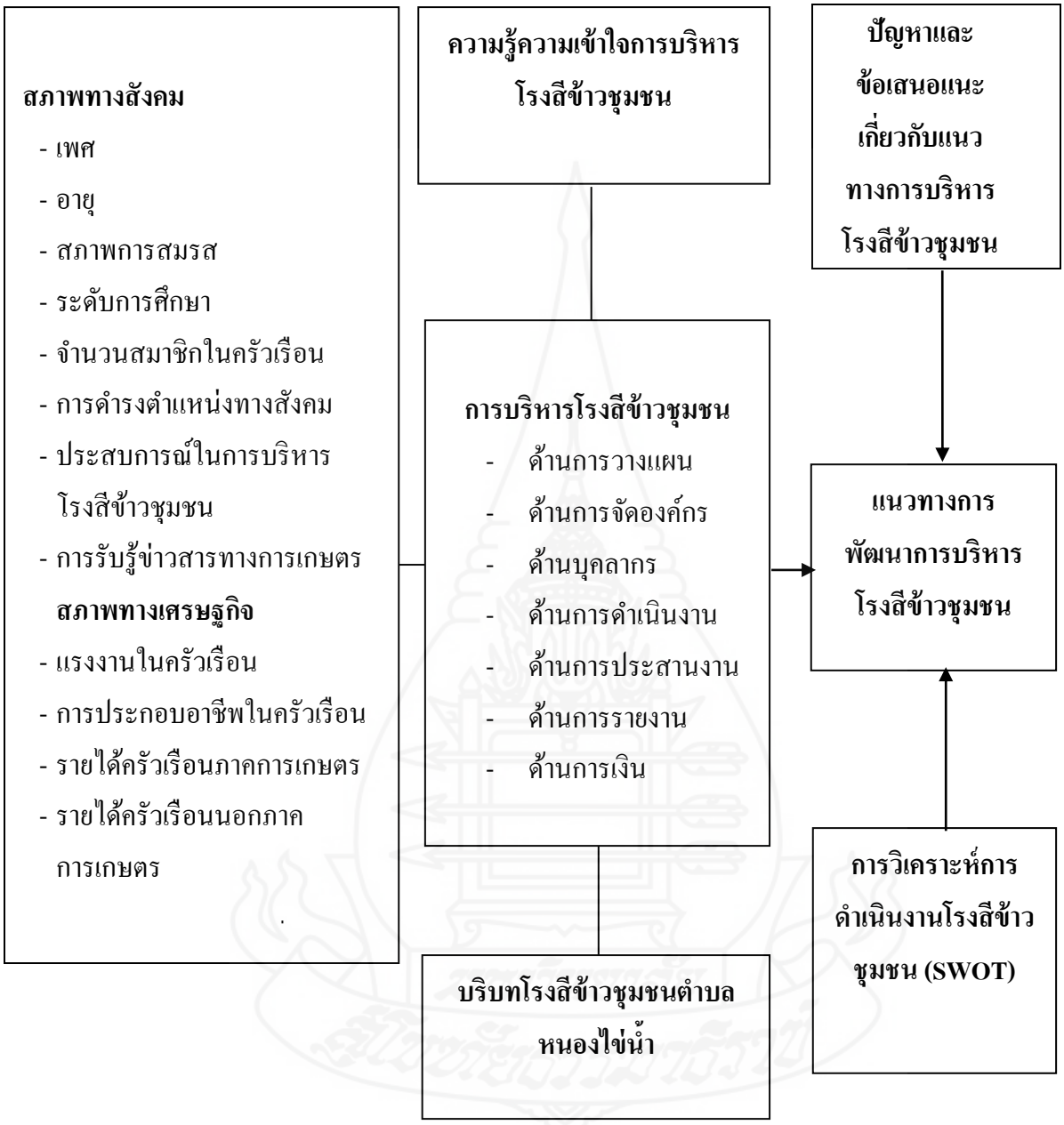
2.3 เพื่อศึกษาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2.4 เพื่อศึกษาบริบทกลุ่ม การดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2.5 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สามารถสรุปกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ความรู้การบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ดังแสดงไว้ในภาพที่



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

4.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่อง สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ การบริหารโรงสีข้าวชุมชน บริบทโรงสีข้าวชุมชน การดำเนินงานโรงสีข้าว แนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

4.3 ขอบเขตเชิงเวลา การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน 2558

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 โรงสีข้าวชุมชน หมายถึง โรงสีข้าวที่ตั้งขึ้นจากความต้องการของคนในชุมชนเพื่อการให้บริการสีข้าว และเป็นสวัสดิการแก่ชุมชน มีการบริหารจัดการโดยคนในชุมชนและให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก

5.2 การบริหารโรงสีข้าวชุมชน หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่างๆ อาทิ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการเงิน

5.3 คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน หมายถึง สมาชิกที่ถูกคัดเลือกจากที่ประชุม ให้ดำรงตำแหน่งต่างๆอาทิ ประธาน รองประธาน เหรัญญิก เลขา ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ตามความเหมาะสม มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

5.4 สมาชิกโรงสีข้าวชุมชน หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลหนองไข่น้ำ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับจากวันจัดตั้งกลุ่ม มีความรู้ความสามารถ เข้าใจ เห็นชอบในหลักการของกลุ่มและสนใจที่เข้าร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่ม

5.5 ปัญหาในการบริหาร หมายถึง ปัญหาในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านต่างๆที่เกี่ยวกับสมาชิกและคณะกรรมการ

5.6 แนวทางการพัฒนา หมายถึง ประเด็นที่อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 นำผลการศึกษา เสนอผู้บริหารเทศบาลตำบล และคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

6.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำให้ประสบความสำเร็จ

6.3 กรมส่งเสริมการเกษตรหรือหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบการวางแผน และพัฒนากลุ่มโรงสีข้าวชุมชนหรือองค์กรชุมชนอื่นๆที่มีรูปแบบและลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน

6.4 เป็นข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนในเรื่องอื่นๆต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแยกเนื้อหาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)
4. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ความหมาย

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532: 17) และ บุญทัน ดอกไธสง (2537: 1) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การบริหาร คือ ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมคิด บางโม (2538: 60) ได้อธิบายว่า เมื่อกล่าวถึงคำว่า “การบริหาร”ส่วนใหญ่มักจะมีเพียงการบริหารราชการ คำศัพท์ใช้มี 2 ตัว คือ การบริหาร นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับบโยบาย คำศัพท์อีกคำหนึ่งคือคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการนโยบายที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน

สมยศ นาวีการ (2538: 18) และ วิภาพรรณ หิรัญเกิด (2546: 16) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การบริหาร หมายถึง การใช้กระบวนการที่เหมาะสม ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 34) ได้กล่าวว่า การบริหารสามารถแยกเป็นได้ 3แนวคิดคือ การบริหารแบบมุ่งงาน การบริหารแบบมุ่งคนทำงาน การบริหารที่มุ่งถึงประสิทธิภาพตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมีทางเลือกที่จะบริหารโดยอาศัยแนวทางต่างกัน ซึ่งมีวิธีการมุ่งเน้นแตกต่างกันไปด้วย

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 13) และสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 388) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การบริหาร หมายถึงศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542:1) และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ์ (2542: 2) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

สมพงศ์ เกษมสิน (2546: 14) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เช่น POSDCoRB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการเกษตร (2551: 8-9) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงาน ว่าหมายถึง การทำงานโดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน และวัสดุ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์

กิ่งพร ทองใบ (2554: 11-5) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมมนุษย์ สภาพทางกายภาพ การเงิน สารสนเทศ และทรัพยากรอื่นขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Drucker (อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมสิน, 2523: 6) กล่าวว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักรอุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารที่นักวิชาการให้ไว้ดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินร่วมกันของคณะบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์กร ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ โดยนำปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้อย่างเป็นกระบวนการโดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กระบวนการบริหาร

ในหลักการบริหารองค์การ กระบวนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ มีผู้ที่ทำการศึกษาได้ให้ความเห็นไว้หลากหลายแนวคิด พอสรุปได้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 3-4) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในกระบวนการบริหาร โดยอาศัยหน้าที่ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การการจัดบุคคลเข้าทำงาน การชักนำ การควบคุม ทรัพยากรขององค์การ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2546: 15) กล่าวว่าตามทฤษฎีองค์การ ในการบริหารจัดการนั้นถือว่าองค์ประกอบสำคัญมีสองส่วนคือ “งาน” และ “คน” ในขณะที่ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หากมีการบริหารจัดการปัจจัยทั้ง 4 ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะถ้าหากมีการบริหารจัดการ “งาน” และ “คน” อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันได้มีผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารหลายท่านได้พยายามสรุปกระบวนการบริหารว่ามีทั้งหมด 8 ประการ ได้แก่ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ,2545: 50)

1. การวางแผน เป็นหน้าที่แรกในการบริหารงาน เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารดำเนินงานสำหรับอนาคต ซึ่งแผนงานและวัตถุประสงค์จะบอกให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายและทิศทางขององค์การ หน่วยงานและผู้ปฏิบัติ

2. การตัดสินใจ ผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงานจากทางเลือกหลายๆวิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคโลกาภิวัฒน์ด้วยแล้ว การตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและมีจริยธรรมเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารทุกคน

3. การจัดระเบียบองค์การ ผู้บริหารต้องพิจารณาโครงสร้างต่างๆขององค์การ เช่น สายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการบริหารองค์การ ดังนั้น การจัดระเบียบองค์การอย่างระมัดระวังและเหมาะสมจะช่วยประกันให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมเกี่ยวกับการสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ

5. การสื่อสาร ผู้บริหารในปัจจุบันต้องรับผิดชอบใน การสื่อสารกับผู้ฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ คำชี้แนะ กฎระเบียบ และข้อมูลที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดยยึดกระบวนการสื่อสารสองทางเป็นหลักปฏิบัติ นอกจากนั้นการสื่อสารระหว่างองค์การต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้บริหารในสภาวการณ์ปัจจุบันและอนาคต

6. การจูงใจ สิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานในปัจจุบันก็คือการจูงใจบุคคลให้มุ่งมั่นทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆได้ ด้วยการสนองความต้องการของบุคคลมอบงานที่มีความหมาย ท้าทายความสามารถและให้รางวัลที่มีผลตอบแทนสูงอย่างคุ้มค่า คู่ควรกับผลงาน

7. การเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดีโดยการทำตัวเป็นตัวอย่างสำหรับการบริารงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

8. การควบคุมการทำงาน การกระทำเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดจากการเปรียบเทียบผลงานจริง กับผลงานที่ต้องการหรือคาดหวัง เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการควบคุม

การบริหารแนวคิดและทฤษฎีการบริหารของ Luther Gulick โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCoRB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของ นักบริหาร 7 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) การวางแผน ความหมายของการวางแผนมีนักวิชาการด้านการบริหารหลายท่านได้อธิบายไว้ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2535: 89) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยงานได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต การวางแผนประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ หลายขั้นตอน ซึ่งบางขั้นตอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการกระทำก่อน และด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนมีคุณค่าอย่างมากต่อวัตถุประสงค์ขององค์การหรือของหน่วยงาน และมีความสำคัญยิ่งต่อความมุ่งหมายส่วนตนของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามภารกิจทั้งหลาย

อุทัย บุญประเสริฐ (2538: 19) วิโรจน์ สารรัตนะ (2539: 35-36) และ อนันต์ เกตุวงศ์ (2541: 3-4) ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจและแนวทางการกระทำไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นผลจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าจะมีการทำ

อะไร ทำที่ไหน เมื่อใด ให้ใครทำ ทำอย่างไร และให้รายละเอียดอื่นๆ ที่จำเป็นช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Elbert Wohlstetter (อ้างถึงใน อนันต์ เกตุวงศ์, 2541: 2) ให้คำอธิบายความหมายของการวางแผนไว้แตกต่างออกไปจากท่านอื่นๆ โดยให้ความหมายถึงวิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมีอยู่ก่อนการกระทำ การวางแผนจะต้องหาคำตอบ 2 ประการนี้ให้ได้คือ ความมุ่งหมายขององค์การหรือแผนงานคืออะไร อะไรคือวิธีการที่ดีที่สุดจะทำให้บรรลุผลสำเร็จของความมุ่งหมายนั้น ยิ่งกว่านั้นยังเน้นอีกต่อไปว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และสามารถทำนาย การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

W.W Simmons (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 138) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนหมายถึง ความหมายในแง่ของงานที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคนคือการกำหนดวัตถุประสงค์ การจูงใจ การวัดผลงาน และการพัฒนาบุคคล และความหมายที่มีขอบเขตกว้างกว่าที่คลุมถึงการบริหารทั้งหมด คือ กระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมถึงทุกกิจกรรมของงานและมุ่งสู่อนาคต

จากความหมายของการวางแผน สรุปได้ว่า การวางแผนคือกระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดแนวทางไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

ขั้นตอนการวางแผนเป็นการดำเนินการใดๆตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนในการวางแผนมีผู้เสนอไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2537) กล่าวถึงลำดับขั้นตอนในกระบวนการวางแผนไว้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ พัฒนาข้อตกลงที่เป็นตัวกำหนดขอบเขตในการวางแผน พิจารณาข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น พัฒนาทางเลือกที่จะเป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผน ประเมินทางเลือกและ เปลี่ยนแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

อุทัย บุญประเสริฐ (2538: 74-76) ได้สรุปขั้นตอนในการวางแผน 8 ขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ การกำหนดแผนงาน โครงการและเป้าหมายของการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาต่างๆ ซึ่งแสดงวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าเหมาะสมที่สุด ที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การกำหนดและประมาณความต้องการทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณ การจัดงานและนำแผนออกไปปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการบริหารแผนและโครงการที่กำหนดรายละเอียดไว้แล้ว การจัดระบบการติดตาม

ควบคุมกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน การทบทวนตรวจสอบ และแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนซึ่งได้กำหนดไว้แล้วเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น และการหมุนเวียนเข้าสู่วงจรการวางแผนใหม่

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 21-24) กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการวางแผนไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ การตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเป้าหมายระยะปานกลาง การกำหนดแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และกลไกของข้อมูลย้อนกลับ

2. การจัดองค์กร (Organizing)

การจัดองค์กร ความหมายการจัดองค์กร มีผู้ให้คำนิยามคำว่า “การจัดองค์กร” ไว้หลายท่านดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 63) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์กรจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆอย่างไรบ้าง

สมคิด บางโม (2538: 94) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งองค์กรออกเป็นหน่วยงานย่อยๆให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์กรพร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่นๆไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Edwin B.Flippo (1971: 129) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดแจ้งทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆอย่างไรบ้าง เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภททขององค์การไว้มากมายสามารถสรุปได้ดังนี้

สมคิด บางโม (2538) การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. องค์การแบบเป็นทางการ คือ องค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

2. องค์การแบบไม่เป็นทางการ คือ องค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมตัวกันอย่างง่ายๆและเลิกล้มได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่าองค์การอรูปนัย หรือองค์การนอกแบบ เช่น ชมรมต่างๆหรือกลุ่มต่างๆ อาจเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่มซึ่งเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ รสนิยม ศาสนา ประเพณี ตำแหน่งงานเป็นต้น

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543 : 52) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดองค์การประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. พิจารณาแยกประเภทงาน จัดกลุ่มงาน และออกแบบงานสำหรับผู้ทำงานแต่ละคน ก่อนอื่นผู้บริหารจะต้องพิจารณาตรวจสอบแยกประเภทดูว่า กิจการของตนนั้นมีงานอะไรบ้างที่จะต้องจัดทำเพื่อให้กิจการได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขั้นต่อมาก็คือการจัดกลุ่มงานหรือจำแนกประเภทงานออกเป็นประเภท โดยมีหลักการที่ว่างานที่เหมือนกันควรจะรวมอยู่ด้วยกันเพื่อให้เป็นไปตามหลักการของการแบ่งงานกันทำ โดยการจัดจำแนกงานตามหน้าที่แต่ละชนิดออกเป็นกลุ่มๆตามความถนัด และตามความสามารถของผู้ปฏิบัติ

2. ทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตของงานและมอบหมายงาน พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบและให้อำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 ระบุให้เห็นถึงขอบเขตของงานที่แบ่งให้สำหรับแต่ละคนตามที่วางแผนไว้ในขั้นแรก เพื่อให้ทราบว่างานแต่ละชิ้นที่ได้แบ่งออกแบบไว้นั้นจะเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไร ชนิดไหน มีขอบเขตและปริมาณมากน้อยแค่ไหน โดยการระบุชื่อเป็นตำแหน่งพร้อมกับให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานชิ้นนั้นเอาไว้

2.2 ขั้นต่อมา ผู้บริหารก็จะดำเนินการพิจารณามอบหมายให้แก่ผู้ทำงานในระดับรองลงไป

2.3 การมอบหมายงานประกอบด้วยการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดแจ้งเกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ทำพร้อมกันนั้นก็มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ เพื่อใช้สำหรับการทำงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นไปได้

3. จัดวางความสัมพันธ์ การจัดวางความสัมพันธ์จะทำให้ทราบว่าใครต้องรายงานต่อใคร เพื่อให้งานส่วนต่างๆ ดำเนินไปโดยปราศจากข้อขัดแย้ง มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน

3. การจัดคนให้เข้ากับงาน หรือการสรรหาบุคคล (Staffing)

การจัดคนให้เข้ากับงาน หรือการสรรหาบุคคล ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคคลไว้ต่างกัน

วิลาศ สิงหวิสัย (2540: 353) และ สุภาพร พิศาลบุตร (2544: 15) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการแสวงหา ชักจูงและจัดการให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานได้เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงาน

Edwin B.Flippo (1971: 210) ได้ให้คำนิยามว่าการสรรหาบุคคล คือกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งเร้าให้เข้ามาสมัครทำงานให้องค์การ

Ivancevich (1998: 190) ได้ให้ความหมายของการสรรหา ได้แก่ กลุ่มของกิจกรรมที่องค์การใช้เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

จากความของการจัดคนทำงานนั้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับที่องค์กรต้องการเพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด และทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพให้นานที่สุด โดยการได้มาโดยใช้กระบวนการคัดเลือก

4. การอำนวยการ (Directing)

การอำนวยการ การบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้ด้วยปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัยด้วยกัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เสมือนเรื่องการจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ดูแลและสั่งการเพื่อให้งานต่าง ๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละระดับขององค์การ การอำนวยการหรือการสั่งการเป็นกระบวนการแจ้งบุคคลในองค์การถึงสิ่งที่ต้องกระทำเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพนอกเหนือจากหน้าที่ต่างๆ ในการบริหารกิจกรรมหรือองค์ประกอบของการอำนวยการจะประกอบด้วยแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาประสานงานหรือสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานต่อองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยความหมายของคำว่า การอำนวยการหรือการสั่งการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2537: 169)และธงชัย สันติวงษ์ (2537: 331) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การสั่งการ คือ การใช้ศิลปะความสามารถและภาระของผู้บริหาร ในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ต้องการอย่างดีที่สุด จนองค์การสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

พะยอม วงศ์สารศรี (2538: 188) และ จุมพล หนิมพานิช (2547: 4) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การอำนวยการ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถชักจูงหว่านล้อมให้ลูกจ้าง คนงานหรือผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนร่วมแรงร่วมใจกับสมาชิกอื่นในองค์การ รับงานไปปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

บรรยงค์ โตจินดา (2542: 173) ได้ให้ความหมายของการอำนวยการคือ การที่ผู้บริหารหรือผู้จัดการดำเนินการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับสภาวะผู้นำการมอบหมายและอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบ การนิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่งการติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน

สรุปได้ว่า การอำนวยการหรือการสั่งการ หมายถึง การใช้ทักษะในการบริหารตลอดจนความสามารถของผู้บริหาร ในการติดต่อประสานงาน สั่งการและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกระบวนการที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแจ้งให้ทราบว่า ให้ใครทำ ทำอะไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร และทำเมื่อใด

ประเภทของการสั่งการ ในการสั่งการมีหลายแบบ แล้วแต่จะใช้แบบไหน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและตำแหน่งหน้าที่ จึงเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา ใช้ความสุขุมรอบคอบ และยังเป็นเทคนิคเฉพาะตัวอีกด้วย

1. การสั่งการโดยตรง เป็นแบบออกคำสั่ง โดยที่ผู้รับคำสั่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งทันที การสั่งการในลักษณะนี้มักจะใช้ในกรณีฉุกเฉินหรือต้องการให้มีการควบคุมหรือรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

2. การสั่งการแบบขอร้อง เป็นลักษณะโน้มเอียงไปในทางขอความช่วยเหลือหรือร้องขอ เพื่อเป็นการจูงใจคนให้ทำงาน เป็นการผูกมิตร และผู้ทำมีความเต็มใจที่จะทำงาน หรือใช้ในกรณีที่ต้องการให้ผู้รับมอบงานได้มีโอกาสพิจารณาและไตร่ตรองงานเป็นความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. การสั่งการแบบขอเสนอแนะหรือคำแนะนำ การสั่งการแบบนี้มีลักษณะเร่งเร้ายั่วยุให้เกิดความคิดริเริ่มอยากทำงาน เป็นการเสริมสร้างหรือส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานรวดเร็วและมองเห็นลู่ทางในการปฏิบัติงาน

4. การสั่งการแบบอาสาสมัคร มักจะเป็นงานที่ผู้ปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่จะต้องถือปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้ในงานที่มีการเสี่ยงอันตราย งานไม่เร่งด่วนหรืองานที่ต้องการฝีมือ

ลักษณะของการสั่งการ อาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท

1. การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการสั่งการที่ใช้กรณีต่าง ๆดังต่อไปนี้ เช่น เมื่อต้องการจะส่งคำสั่งไปให้อีกแห่งทราบโดยแน่ชัด เมื่อผู้รับคำสั่งมีความเข้าใจช้าหรือลืมคำสั่งนั้นหรือมีรายละเอียดปลีกย่อยมาก ยากแก่การจดจำ เมื่อต้องการผู้รับคำสั่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงให้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างถูกต้อง หรือมีคำสั่งที่ตัวเลข และหรือกำหนดเวลาจำนวนแน่นอน

2. การสั่งด้วยวาจา โดยปกติมักจะเป็นคำสั่งที่ไม่ค่อยมีรายละเอียดหรือมีความสำคัญมากนักและคำสั่งนั้นไม่เหมาะสมจะสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร หรืออาจจะต้องมีการอธิบายคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจยิ่งขึ้น

5. การประสานงาน (Coordinating)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545: 55-56) การประสานงานหมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อ ให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของงานจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงานมีการร้อยรัดต่อเนื่องกันจนเสร็จสิ้นภารกิจของหน่วยงานที่ได้ร่วมกันวางไว้ มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร หมายถึงเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตั้งแต่การวางแผน เรียกประสานแผน เพื่อให้คนวางรูปแบบการทำงานตามความรู้ความสามารถ เรียกว่า ประสานคน และประสานความเข้าใจทางความคิด เรียกว่าประสานงานความคิด โดยเรียกการประสานทั้งหมดว่า การประสานงาน

2. การประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ

3. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความร่วมมือ

4. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

5. การประสานงานจะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกขั้นตอน

6. การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสื่อสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติกับองค์กร ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ ประหยัดแรงงาน เวลา และวัสดุอุปกรณ์และวิธีการประสานงานที่สำคัญคือ การจัดทำแผนผัง กำหนดหน้าที่การงานของหน่วยงาน แผนภูมิ จัดทำความสั่ง กำหนดหน้าที่ชัดเจน ตั้งคณะกรรมการตามแผนงาน ทำแผนปฏิบัติงาน และแผนควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดส่งงาน การระบุการจัดสรรงบประมาณ และการจัดกิจกรรมการจัดประชุม สัมมนา การกระจายข่าว

หลักการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ประสานงานคือ เป็นผู้ที่เข้าใจภารกิจองค์กรเป็นอย่างดี เป็นผู้มีวุฒิภาวะน่าเชื่อถือเป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์และเป็นผู้มีศิลปในการพูดโน้มน้าวใจคน

ความหมายของการประสานงาน สรุปได้ว่า เป็นการประสานงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติทราบแนวปฏิบัติในการทำงานและวัตถุประสงค์ของงานเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการประสานงานนอกจากจะเป็นการประสานงานเฉพาภายในองค์กรแล้วยังมีการประสานงานกับองค์กรภายนอกเพื่อเป็นการเชื่อมดยงองค์กรเครือข่ายอีกด้วย

6. การรายงานผลงาน (Reporting)

บรรยงค์ โตจินดา (2542: 180) กล่าวไว้ว่า การรายงานผลงาน หมายถึง การที่ผู้มีหน้าที่เสนอผลของงาน หรือกิจกรรม ให้ผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงานได้ทราบ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ลักษณะคือรายงานขณะปฏิบัติงาน เป็นการรายงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน การรายงานอาจรายงานด้วยวาจา หรือ ด้วยลายลักษณ์อักษร ปัจจุบันมีการรายงานสู่สาธารณชน เช่น ทางสื่อมวลชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความพอใจแก่ประชาชน และการรายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมด สรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งทสิ่งที่จำเป็นควรเน้นพิเศษในการรายงาน คือรายงานเป็นกระบวนการ INPUT PROCESS OUTPUT รายงานการใช้ทรัพยากร มีการใช้ทรัพยากรอะไรไปบ้าง มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรรายงานเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น และรายงานเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น เป็นการรายงานในภาพรวม

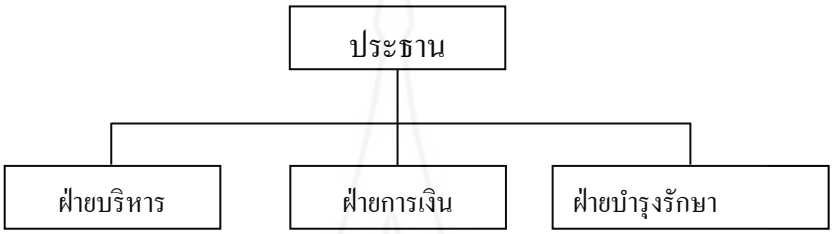
7. การงบประมาณ (Budgeting)

การงบประมาณ มองที่การจัดหา จัดทำ และบริหารงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พะยอม วงศ์สารศรี (2537: 85) กล่าวไว้ว่า งบประมาณหรือต้นทุนหมายถึง เงินหรือทรัพย์สินของที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทุนในการดำเนินงาน แบ่งลักษณะงบประมาณได้ 2 ภาค คือ งบประมาณภาคราชการจัดสรร จัดทำโดยกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ไปตามความจำเป็น โดยจัดสรรตามแผนงานโครงการ และ งบประมาณของภาคเอกชนเป็นทุนที่บริษัทห้างร้านได้มาจากการระดมทุน เช่น หุ้น เงินกู้จากแหล่งธุรกิจ หรืออาจมาจากทุนส่วนตัว จัดสรรมาจากคณะกรรมการ ตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ไว้ งบประมาณ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร การดำเนินงานต้องอาศัยเงินงบประมาณ ส่วนราชการ ไม่สามารถผลิตได้เอง เช่น เงินเดือน การก่อสร้าง รถยนต์พาหนะต่างๆ จำเป็นต้องจัดหาด้วยเงินงบประมาณทั้งสิ้น

2. แนวคิดการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน

นฤมล ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2554: 2-3) การบริหารมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1.รูปแบบการบริหารงาน มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



ประธาน มีหน้าที่ ควบคุม ตัดสินใจ และบริหารงานกลุ่มฯ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ประสานงาน รวมทั้งชี้แจงและทำความเข้าใจกับสมาชิกถึงแผนการทำงาน ผลงานและความร่วมมือ

ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ 1) บริหารงานทั่วไป โดยเน้นการบริหารเครื่องจักรกลการเกษตร เช่น จัดลำดับการให้บริการจัดระบบการผลิต และบริหารรายได้ให้เกิดประโยชน์ 2) รวบรวมข้อมูลและสรุปผลการทำงานจากคณะกรรมการกลุ่มฯ ทุกๆ ฝ่าย 3) รวบรวมบันทึกข้อมูล และจัดทำบันทึกผลการประชุมสมาชิกของกลุ่มฯ ที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร

ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ 1) วางแผน ควบคุมดูแล ตรวจสอบเงินรายได้และค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจของกลุ่มฯ เช่น ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องจักรฯเป็นต้น 2) จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ของกลุ่มฯ อย่างชัดเจนและถูกต้องสมบูรณ์ 3) จัดสรรรายได้จากการดำเนินงานของกลุ่มฯ ตามแนวทางการบริหารรายได้ของกลุ่ม

ฝ่ายบำรุงรักษา มีหน้าที่ 1) ควบคุมดูแลการใช้งาน การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องจักร พร้อมที่จะใช้งานตลอดเวลา มีความปลอดภัย และมีจำนวนครบถ้วน 2) จัดทำบัญชีพัสดุ-ครุภัณฑ์ 3) จัดทำบันทึกการใช้งานและปัญหาของการใช้งานเครื่องจักรฯ ทั้งนี้ แต่ละฝ่ายมีจำนวนผู้รับผิดชอบตามสมควร

2. แนวทางการบริหารรายได้ รายได้ที่เกิดจากการดำเนินงานจะต้องมีการจัดสรรเป็นอย่างน้อย 2 ส่วน ในอัตราส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 เป็นค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องจักรกลการเกษตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของรายได้สุทธิ

ส่วนที่ 2 เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการตามเงื่อนไขและแนวทางของกลุ่มที่ได้ตกลงไว้ ไม่เกินร้อยละ 95 ของรายได้สุทธิ

3) การส่งเสริมความยั่งยืนของกลุ่ม/วิสาหกิจชุมชน อาทิเช่น รับซื้อผลผลิต และ/หรือรับจ้างสีข้าวของสมาชิกในอัตราที่ถูกกว่าราคารับซื้อ และ/หรือ รับจ้างกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิก พัฒนาความรู้ให้สมาชิกอย่างต่อเนื่อง เช่น การถ่ายทอดความรู้ การทัศนศึกษาดูงาน เป็นต้น และคืนกำไรให้แก่สมาชิกและชุมชน เช่น การปันผลตามสัดส่วนการถือหุ้น การจัดสวัสดิการให้แก่ชุมชน อาทิเช่น สมาชิกเสียชีวิต สวัสดิการข้าวสารแก่ผู้ยากไร้ ทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน เป็นต้น

นันทิยา หุตานุวัตร (2541: 9-11) ได้ให้แนวคิดการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชนไว้ 6 ประการดังนี้

1. กิจการโรงสีต้องอยู่รอดด้วยตัวเองหรือการดำเนินกิจการต้องไม่ขาดทุน เพราะหากขาดทุนเรื่องอื่น ๆ ก็จะล้มเหลวไปด้วย ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงต้องมีการปรับความคิดและปรับตัว 2 ประการ คือ

1.1 ปรับความคิดจากการคิดแบบชาวไร่ชาวนาซึ่งเน้นที่การผลิตหรือนักพัฒนาเอกชนที่เน้นในแง่การพัฒนาสังคม มาสู่การคิดเชิงธุรกิจ

1.2 ปรับตัวโดยทุ่มเททั้งแรงกาย แรงสมอง แรงใจ และแรงทรัพย์ต้องกระทำอย่างจริงจัง

2. ไม่ทำเพื่อความร่ำรวยขององค์กร แต่คำนึงถึงประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก และกระจายผลประโยชน์สู่ชุมชน ซึ่งผลประโยชน์จะอยู่ใน 2 รูปแบบ คือ

2.1 ประโยชน์จากการขายข้าวเปลือกที่ราคาสูงกว่าท้องตลาดและการซื้อขายอย่างเป็นธรรมไม่ถูกโกงน้ำหนักข้าวเปลือก

2.2 ประโยชน์จากการลงทุนของสมาชิก แบ่งเป็น

1) ปันผลตามหุ้น สมาชิกสามารถซื้อหุ้นตามกำลังทรัพย์ของตนซึ่งผลประโยชน์นี้ได้แก่ ผู้มีเงินซื้อหุ้น

2) ปันผลเฉลี่ยคืนตามจำนวนน้ำหนักข้าวเปลือกที่สมาชิกนำมาขาย

3) ปันผลในรูปสาธารณประโยชน์และสวัสดิการชุมชนนำผลกำไรมาทำกิจกรรมที่คนส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม

3. การทำโรงสีต้องตั้งอยู่บนความศรัทธาและเชื่อมั่นของสมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำโรงสีอยู่ในรูปของกลุ่ม สมาชิกจะเป็นผู้ลงทุนร่วมกัน การปันผลกำไรให้แก่สมาชิกเป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นว่ากรรมการสามารถบริหารกิจการโรงสีได้

4. การทำกิจกรรมใดๆ ของโรงสีจะต้องทำให้เกิดการสร้างงานและจ้างงานของสมาชิกและชุมชนให้มากที่สุด แต่ในขอบเขตของการ ไม่เกิดผลเสียต่อกิจการ เช่นการขายรำให้แก่สมาชิกในราคาต่ำกว่าท้องตลาด เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกหารายได้จากการเลี้ยงหมูหรือการใช้แรงงานคนในการขนหรือแบกข้าวโดยไม่ใช่เครื่องจักรซึ่งทำให้เกิดการจ้างงานขึ้นในชุมชน

5. การทำโรงสีทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกและชุมชนในอดีตเกษตรกรขายข้าวเปลือกให้แก่พ่อค้าโดยไม่มีความรู้เกี่ยวกับการค้า เช่น การชั่งน้ำหนัก ราคาข้าวเปลือก คุณภาพของข้าวเปลือก เป็นต้น เกษตรกรมีความรู้ความชำนาญในเรื่องการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ หรือกล่าวได้ว่า เกษตรกรมีความคิดว่าคนเป็นผู้ผลิตมาแต่โบราณ การค้าขายเป็นเรื่องที่ตนไม่ถนัด เกษตรกรจึงอยู่ในฐานะเสียเปรียบมาโดยตลอด แต่โลกข้างหน้าเกษตรกรต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการแปรรูปและการค้าข้าวมากขึ้น สมาชิกจึงต้องได้รับการถ่ายทอดความรู้และทักษะการจัดการเกี่ยวกับโรงสีอย่างครบวงจร

6. การดำเนินกิจการโรงสีจะต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการผลิตข้าวแบบเกษตรยั่งยืนโดยการไม่ใช้สารพิษและสารเคมีในการปลูกข้าว ซึ่งจะส่งผลดีแก่ตัวเกษตรกรและการรักษาความอุดมสมบูรณ์ของดินแนวคิดการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชนผู้ศึกษาเห็นว่าโรงสีข้าวชุมชนเป็นรูปแบบของธุรกิจชุมชนหนึ่งที่ชุมชนร่วมกันประกอบกิจการแปรรูปผลิตข้าวที่ผลิตได้ในชุมชนเพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เรียนรู้การค้าขาย สร้างรายได้และลดรายจ่ายของคนในชุมชน

สุทธิชัย หาญตระกูล (2543)ได้กล่าวถึงแนวคิดและพัฒนาการในการก่อตั้งโรงสีข้าวชุมชนว่าความจำเป็นที่ชาวนาต้องนำข้าวเปลือกส่วนเกินมาขายให้กับพ่อค้าหรือโรงสีเพื่อเป็นรายได้หลักของครัวเรือนได้บีบบังคับให้ชาวนาต้องตกอยู่ในสถานะของผู้ที่ถูกขูดรีดจากโรงสีและพ่อค้ามาโดยตลอด เนื่องจากทั้งโรงสีและพ่อค้าจะอาศัยความได้เปรียบทางด้าน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านราคาและเทคนิคการโกงตาชั่งเป็นเครื่องมือในการตักตวงผลประโยชน์จากชาวนามาสู่ตนความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาระหว่างชาวนากับโรงสีจึงเป็นความสัมพันธ์ที่ชาวนาอยู่ในฐานะผู้ถูกกระทำมากกว่าที่จะเป็นผู้กำหนดทั้งๆที่มีจำนวนของชาวนามากกว่าจำนวนของโรงสีข้าวเป็นอย่างมาก

สุนัย จุลพงศธร (2549: 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดของโรงสีข้าวชุมชนว่าโรงสีข้าวชุมชนถือได้ว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในรูปลักษณะหนึ่ง ที่ชุมชนร่วมกันประกอบกิจการและแบ่งปันผลประโยชน์กันที่ใช้รูปลักษณะการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นข้าวซึ่งถือเป็นผลผลิตที่มากที่สุดที่เกษตรกรทำการผลิตที่ตั้งอยู่ในชนบทโดยทำการผลิตเพื่อตอบสนองต่อการดำรงอยู่ของประชาชนเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ชุมชนในการที่จะบริโภคผลผลิตของตนเองเพื่อลดทอนการถูกเอารัดเอาเปรียบจากระบบทุนนิยม

นันทิยาและณรงค์ หุตานุวัตร (2553: 39-54) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารธุรกิจโรงสีข้าวชุมชน เริ่มกระบวนการตั้งแต่ข้าวเปลือก อันเป็นวัตถุดิบเข้าสู่โรงสีเพื่อแปรรูปเป็นข้าวสารและนำข้าวสารนั้นออกจำหน่าย เป็นกระบวนการที่ต้องใช้การบริหารจัดการโดยตลอด ซึ่งการบริหารจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการเป็นหลัก โดยจำแนกการบริหารจัดการเป็น 4 เรื่อง คือ การบริหารจัดการบุคคล การบริหารจัดการการเงิน การบริหารจัดการการผลิตและการบริหารจัดการการตลาด ดังนี้

1. การบริหารจัดการบุคคล เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการบริหารจัดการกิจการโรงสีข้าวชุนชน มีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงสีเป็นประจำเพื่อทำให้การประสานงานและการร่วมคิดร่วมทำทันต่อเหตุการณ์ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคณะกรรมการ มีการสร้างผู้นำให้มากขึ้นและการกระจายการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น มีการเลือกตั้งคณะกรรมการใหม่ทุกปีตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม

2. การบริหารจัดการการเงิน มีความสำคัญ 2 เรื่องคือความสามารถในการจัดทำบัญชีและความสามารถในการระดมทุนหมุนเวียน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจโรงสีข้าว โดยคณะกรรมการจะต้องดำเนินการวางระบบบัญชี ทำบัญชี ทำงบดุลและงบกำไร-ขาดทุน ตรวจสอบบัญชีโดยตัวแทนสมาชิก และหาเงินทุนหมุนเวียนซึ่งลำพังเพียงเงินค่าหุ้นจากสมาชิกและทุนสะสมจากกำไรนั้นไม่เพียงพอจึงต้องหาแหล่งทุนจากภายนอกชุมชนด้วย

3. การบริหารจัดการการผลิต สิ่งสำคัญของการแปรรูปข้าวเปลือกเป็นข้าวสาร คือการสีข้าวเปลือกให้ได้ข้าวสาร 5% ชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานทางการตลาด หากข้าวสารที่ได้จากการสีข้าวมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ข้าวหักมากเกินกว่ามาตรฐานการตลาดจะทำให้ขายข้าวสารนั้นยากขึ้น กระบวนการจัดการแปรรูปข้าวเปลือกหรือการสีข้าวนั้นจึงประกอบด้วย การคัดซื้อคุณภาพข้าวเปลือก การจัดเก็บข้าวเปลือก การสีข้าวเปลือก และการรักษาคุณภาพข้าวสาร

4. การบริหารจัดการตลาด เรื่องการตลาดเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การมีแหล่งขายหลายช่องทางทำให้มีทางเลือกมากขึ้นและมีอำนาจการต่อรองเพิ่มขึ้น วิธีการหาตลาดใช้วิธีเชิงรุกทางการตลาด โดยคณะกรรมการเข้าหาแหล่งรับซื้อข้าวสาร ติดต่อซื้อขายเป็นข้าวสารบรรจุกระสอบและขายข้าวสารบรรจุถุง และประชาสัมพันธ์ตราและยี่ห้อการค้าพร้อมรายละเอียดติดบนถุงหรือกระสอบบรรจุข้าวสาร การขายข้าวสารต้องคำนึงถึงหลักประกันเกี่ยวกับการชำระเงินของลูกค้า จึงต้องเลือกค้าขายกับลูกค้าที่คาดว่าจะไม่มีปัญหาด้านการชำระเงิน

3.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

กิตติ ปรีดีดิลก (2539: 10 -11) กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์ SWOT หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินว่าชุมชนมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไร เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาต่อไป ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของเทคนิค SWOT Analysis ประกอบด้วย

1) จุดแข็ง (Strength) หมายถึง สิ่งที่ดีของชุมชนที่จะเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็งขึ้น คือสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก เช่น มีทักษะในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน คุณสมบัติที่ทำให้ชุมชนได้เปรียบคู่แข่งในชุมขนอื่น อาจมีความสนใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ

2) จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง ส่วนที่เป็นจุดไม่ดีของชุมชนเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง คือ สถานการณ์ภายในชุมชนที่เป็นด้านลบหรือด้อยความสามารถ ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาจมีบางส่วนที่กระทบต่อหน่วยงานอื่น

3) โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยภายนอกชุมชนซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ที่เป็นบวก ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความแข็งแกร่งและเหนือกว่าคู่แข่ง รวมไปถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่สอดคล้องกับชุมชน

4) อุปสรรค (Threat) หมายถึง ปัจจัยภายนอกชุมชนที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบการและไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การที่มีคู่แข่งที่มีศักยภาพสูงมีส่วนแบ่งทางการตลาดสูง หรือพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ไม่สอดคล้อง หรือตรงข้ามกับการทำงานของชุมชน คู่แข่งทุ่มงบประมาณในการตลาด มีการออกกฎหมายควบคุมสินค้าที่จำหน่ายอยู่ ผู้บริโภคมีความจงรักภักดีต่อสินค้าของคู่แข่ง หรือสภาพเศรษฐกิจไม่ดี อัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจถดถอย เป็นต้น

นันทา บูรณะธนัง (2543: 51 – 52) ได้สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไว้ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะองค์การต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายใต้ทฤษฎีระบบที่ว่าลักษณะขององค์การปัจจุบันเป็นระบบเปิด (Open System) มากกว่าระบบปิด (Closed Systems) ด้วยเหตุนี้ สิ่งแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อองค์การ ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องพิจารณาและหาประโยชน์จากปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและขจัดปัจจัยที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์การ

สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ(Extermal environment) และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Intermal environment)

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

สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรขององค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวางแผน ความเข้มแข็งหรืออ่อนแอขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับทรัพยากรที่มีอยู่ ถ้าทรัพยากรดีพอก็จะราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานมีขวัยกำลังใจและลูกค้ามีความเชื่อถือ เช่นโครงสร้างและระบบบริหารขององค์การ

นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2545: 25-27) กล่าวไว้ว่าการวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

การศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การศึกษาภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร การประเมินประสิทธิภาพและกลยุทธ์การบริหารจัดการในด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านการผลิต และด้านการตลาด ซึ่งในการพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนสามารถเปรียบเทียบได้กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรในอดีต
2. คู่แข่งที่สำคัญทั้งในประเทศคู่ค้าและในระดับโลก
3. อุตสาหกรรมทั้งหมดพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม

โดยจะมีการพิจารณา ดังนี้

- S (Strength) จุดแข็งหรือจุดได้เปรียบของผลิตภัณฑ์ในการแข่งขัน เป็นสิ่งที่มีอยู่สามารถทำได้ดีกว่าคู่แข่ง เป็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและความสามารถในการผลิตขององค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น การได้รับความคุ้มครองจากสิทธิบัตร การมีตราสินค้าที่ดีและมีชื่อเสียง การได้เปรียบจากเทคโนโลยีต่างๆ คุณภาพของสินค้าและการบริการที่ดีกว่าคู่แข่ง

- W (Weakness) จุดอ่อนหรือจุดเสียเปรียบของผลิตภัณฑ์ในการแข่งขัน เป็นปัจจัยที่องค์กรขาดหรือทำได้แย่กว่าคู่แข่ง รวมถึงการขาดหายไปของส่วนที่ควรเป็นจุดแข็งก็เป็นการแสดงจุดอ่อนที่เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การไม่ได้รับความคุ้มครองจากสิทธิบัตร การมีตราสินค้าที่มีชื่อเสียงไม่ดีและไม่เป็นที่รู้จัก การเสียเปรียบของความล้าหลังทางเทคโนโลยีและมีปัญหาจากการบกพร่องของการวิจัยและพัฒนาต่างๆ คุณภาพของสินค้าที่บกพร่อง ต้นทุนต่อหน่วยสูงกว่าคู่แข่ง เป็นต้น

ปัจจัยภายนอก

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรแต่ละแห่งแตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดโอกาสสำหรับบางองค์กร และอาจกลายเป็นข้อจำกัดขององค์กรอื่นได้เช่นเดียวกัน ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกสามารถแบ่งการวิเคราะห์ได้เป็น 9 ปัจจัย คือ การเมือง เศรษฐกิจ นิเวศวิทยา สภาพการแข่งขัน กฎหมาย โครงสร้างพื้นฐานสังคม เทคโนโลยี และประชากร

- O (Opportunities) โอกาสทางการตลาด และความเป็นไปได้ของผลิตภัณฑ์ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่สามารถแสดงให้เห็นถึงโอกาสใหม่ๆ สำหรับการเติบโตและการทำกำไรขององค์กร เช่น ความต้องการลูกค้าใหม่และยังไม่สามารถเป็นจริง การเกิดขึ้นและการเข้ามาใหม่ของเทคโนโลยี การผ่อนผันกฎเกณฑ์ทางการค้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ความสามารถให้บริการกลุ่มลูกค้าใหม่ๆ ได้มากขึ้น หรือการขยายเข้าสู่ตลาดทางภูมิศาสตร์ใหม่ เป็นต้น

- T (Threat) อุปสรรคที่ทำให้สูญเสียโอกาสทางการแข่งขัน เป็นการเปลี่ยนแปลงไปของสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ก่อให้เกิดอุปสรรค ซึ่งเป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงในรสนิยมของผู้บริโภค การปรากฏตัวของสินค้าทดแทน การมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับใหม่ๆ ทางการค้าเกิดขึ้น การหดตัวลงของตลาด และการเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่ที่มีศักยภาพ เป็นต้น

การวิเคราะห์ SWOT เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในส่วนของการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม โดยที่สามารถนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์และนโยบายขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เป็นการมองความเป็นไปได้ในอนาคตขององค์กร ภายใต้ความไม่แน่นอนในการแข่งขัน โดยจะเป็นการมองภาพขององค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยมีมุมมองทั้งจากภายในองค์กร และจากภายนอกองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการสร้างจุดแข็งให้เพิ่มขึ้นในขณะที่ต้องการจัดการกับจุดอ่อนขององค์กรให้ลดลงไปพร้อมกันด้วย รวมทั้งยังต้องสามารถฉกฉวยโอกาส และพยายามลดอุปสรรคที่มีต่อองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้

เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการที่จะวิเคราะห์ SWOT ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และสม่ำเสมอในการวิเคราะห์ เนื่องจากสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงในการวิเคราะห์ SWOT คือ หัวข้อหรือประเด็น ที่ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และการระบุปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Key success factors) ของธุรกิจ เพราะสิ่งเหล่านี้ทำให้การประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้อง การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT ใดๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจและธรรมชาติขององค์การนั้น เช่น การวิเคราะห์ SWOT ของธุรกิจชุมชน ฉรงค์และนันทิยา หุตานุวัตร ได้กำหนดกรอบการศึกษาวิเคราะห์และสถานการณ์ภายในองค์การที่ประกอบด้วย ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ และกลยุทธ์การบริหารจัดการ ซึ่งจำแนกเป็น การบริการจัดการบุคคล การบริหารจัดการการเงิน กาบริหารจัดการการผลิต และการบริหารจัดการการตลาด ส่วนกรอบการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกองค์การ คือ ลักษณะธุรกิจชุมชน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ ลักษณะวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจในสังคมชนบท โครงสร้างอำนาจในสังคมชนบท การแข่งขันทางการค้า หน่วยงานพัฒนาเอกชนต่อการพัฒนาชนบทและองค์การระหว่างประเทศต่อการพัฒนาชนบท

สร้างกลยุทธ์ทางเลือกโดยใช้ผลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคขององค์การ โดยวิธีการที่เรียกว่า SWOT matrix คือสร้างตาราง matrix แต่ละประเภททั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แล้วจับคู่แล้วหากลยุทธ์ ซึ่งในการจับคู่นั้นอาจใช้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส หรืออุปสรรค เพียงข้อเดียวหรือมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ และบางข้ออาจไม่ทำให้เกิดกลยุทธ์ก็ได้ การจับคู่นี้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในแต่ละกรณี คือ การใช้จุดแข็งภายในไปช่วงชิงโอกาสที่คาดว่าจะเกิดจากภายนอก (SO) ซึ่งมักเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความเติบโตโดยขยายกิจการ ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (ST) ใช้โอกาสที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมาปรับปรุงจุดอ่อน (WO) ซึ่งกลยุทธ์ ที่ใช้มักเป็นการรักษาเสถียรภาพ เลือกดำเนินกิจกรรมที่กำลังดำเนินการไม่ขยายกิจการประเภทอื่น และลดจุดอ่อนภายใน เลี่ยงอุปสรรคภายนอก (WT) ซึ่งกลยุทธ์ที่ใช้จะเป็นการตัดกิจกรรมบางกิจกรรมออกไป

4. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

4.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

4.1.1 สภาพทางสังคม

1) เพศ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 20) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุนจังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า สมาชิกเกษตรกรโรงสีชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ รุ้งนภา นาคเพ็ง (2548: 26) วิจัยเรื่อง “ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่า สมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

2) อายุ รุ้งนภา นาคเพ็ง (2548: 26) วิจัยเรื่อง “ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชายอยู่ในช่วงอายุ 40 – 49 ปี อายุเฉลี่ย 49.01 ปี

3) ระดับการศึกษา รุ้งนภา นาคเพ็ง (2548: 26) วิจัยเรื่อง “ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 73.6 ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 20) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 69.90

4) ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก รุ้งนภา นาคเพ็ง (2548: 26) วิจัยเรื่อง“ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 57.4 เป็นสมาชิกมาเป็นเวลา 3 ปี

4.1.2 สภาพทางด้านเศรษฐกิจ

1) ขนาดพื้นที่ถือครองทำการเกษตร สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 20) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีกรรมสิทธิ์ครอบครองพื้นที่ทำการเกษตร 11- 20 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 34.96 ซึ่งรองลงมาถือครอง 5 – 10ไร่ คิดเป็นร้อยละ 25.66 รองลงมาถือครอง 21 – 30ไร่ คิดเป็นร้อยละ 20.80 และถือครอง 41ไร่ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.87

2) รายได้ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 20) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุนจังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า รายได้จากอาชีพหลักส่วนใหญ่ร้อยละ 54.42 มีรายได้ต่ำกว่า5,000 บาท รองลงมามีรายได้ระหว่าง5,001-10,000 บาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 สอดคล้องกับรุ้งนภา นาคเพ็ง (2548: 28) วิจัยเรื่อง “ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชนจังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 43.70

4.1.3 แหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ปาริชาติ อาภรณ์วิชาณพ (2556 : 58) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการต่อการดำเนินงานศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน ในอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าแหล่งความรู้และระดับการได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศัตรูพืชของคณะกรรมการศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน พบว่าแหล่งความรู้จากการส่งเสริมแบบบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้ในระดับมากที่สุดจาก 1 แหล่งความรู้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจากกรมส่งเสริมการเกษตร

4.2. การบริหารโรงสีข้าวชุมชน

4.2.1 ด้านการวางแผน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 25) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”จากการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามกลไกตลาด การวางแผนการทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและการกำหนดทางปฏิบัติงานของโรงสีชุมชนอย่างชัดเจน ส่วนความพึงพอใจต่ำสุด คือ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานระบบโรงสีชุมชน เพราะว่า คณะกรรมการไม่มีแผนในการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโรงสีข้าวชุมชน รวมทั้งไม่มีการส่งพนักงานไปศึกษาดูงานรูปแบบโรงสีข้าวชุมชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในท้องถิ่นอื่น เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชน และการวางแผนไม่ได้ยึดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4.2.2 ด้านการจัดองค์กร

อำนวย ภูวนา (2540 อ้างถึงใน อเนก เหลาโชติ, 2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารการผลิตหัตถกรรมทอผ้า : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านหนองเขื่อนช้างตำบลท่าสองคอนอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะกรรมการกลุ่มทอผ้ามีกระบวนการบริหารการผลิตหัตถกรรมทอผ้าตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การจัดองค์การ พบว่า การจัดคนเข้าทำงานคณะกรรมการ

ไม่มีการวางแผนไว้อย่างชัดเจน และไม่กำหนดกฎเกณฑ์ โดยอาศัยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ได้มีการจัดองค์การบริหารงาน และกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”จากการศึกษาพบว่า ด้านการจัดองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดโครงสร้างการทำงานของโรงสีชุมชน และการกำหนดอำนาจหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการ ส่วนความพึงพอใจต่ำสุด คือ การจัดสรรภาระงานตามความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ เพราะว่า การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานโรงสีข้าวชุมชน มีโครงการการบริหารงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และการจัดสรรภาระงานตามความรู้ความสามารถของคณะกรรมการมีการกำหนดไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

4.2.3 ด้านบุคลากร

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 23) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”จากการศึกษาพบว่า ด้านบุคลากร ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการจัดอัตรากำลังคณะกรรมการมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน การคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจเกี่ยวกับงาน และการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการ ส่วนความพึงพอใจต่ำสุด คือ ผลตอบแทนที่ให้แก่คณะกรรมการและสมาชิก เพราะว่า ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโรงสีข้าวชุมชน ไม่มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคคลโดยทุกตำแหน่งเป็นการสมัครใจเลือกของสมาชิกในการปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด โดยใช้ประสบการณ์ของตนเอง และการทำงานเป็นรูปแบบอาสาสมัครเข้ามาทำงานจึงไม่มีค่าตอบแทน

4.2.4 ด้านการดำเนินงาน

อุบลรัตน์ สินแสนสุข และคณะ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงสีชุมชน ตำบลชมพู อำเภอเนินมะปรางจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการและชาวบ้านให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการโรงสีชุมชน คือ เรื่องของพื้นที่ในการเก็บข้าวมีไม่เพียงพอ ด้วยมีพื้นที่คับแคบและไม่ได้มาตรฐาน กำลังการผลิตที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงเสนอให้มีการขยายพื้นที่เก็บข้าว เพิ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการสีข้าว และจัดหารถขนส่งประจำโรงสีชุมชน แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพคือ การร่วมมือกันระหว่างคณะกรรมการและชุมชนโดยทุกคนต้องมีส่วนร่วม

ในการประชาสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาโรงสีชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ของโรงสีชุมชน และสนับสนุนด้านการเงิน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทำให้การเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพของโรงสีสามารถดำเนินการไปในทางที่ดีขึ้น

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 25) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการดำเนินงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านคณะกรรมการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อสงสัยแก่สมาชิกได้อย่างถูกต้อง และการทำงานของคณะกรรมการมีการสั่งงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่วนความพึงพอใจที่มีค่าต่ำสุด คือ การมอบหมายงานตามความเหมาะสมของคณะกรรมการแต่ละคน เพราะว่าคณะกรรมการไม่สามารถเข้ามาทำงานเป็นประจำทุกวันเนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของตนเอง และไม่มีการมอบหมายงานตามตำแหน่งและระบุบุคคลที่ชัดเจนในการรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่างๆ

เชษฐา แหล่ป้อง (2556: 1391) บทความวิจัยเรื่อง การจัดการธุรกิจเมล็ดพันธุ์ข้าวของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลใหม่นาเพียง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า มีการแบ่งหน้าที่เพื่อให้ง่ายแก่การดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ 6 ฝ่าย ครอบคลุมทั้งด้านการผลิตและการตลาด และในด้านโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐมีโอกาสที่จะขยายการดำเนินงานโดยใช้เงินทุนที่ได้รับการสนับสนุน แต่การดำเนินงานก็ยังประสบปัญหาหลายด้าน เช่น เมล็ดพันธุ์ที่ผลิตได้ยังไม่ได้ตรารับรองหรือตราผลิตภัณฑ์เป็นของศูนย์เอง ส่งผลให้เมล็ดพันธุ์ที่ขายได้มีราคาไม่สูง

4.2.5 ด้านการประสานงาน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการประสานงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการรับข่าวสารจากภายนอกเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ คณะกรรมการมีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และคณะกรรมการมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างดี ส่วนความพึงพอใจที่มีค่าต่ำสุด คือ การมอบหมายงานตามความเหมาะสมของคณะกรรมการแต่ละคน เพราะว่าคณะกรรมการขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้ไม่ได้รับการช่วยเหลือทั้งในด้านงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมโรงสีข้าวชุมชน และทำให้ขาดการรับรู้ข้อมูลทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

4.2.6 ด้านการรายงาน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการรายงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับข่าวสารจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ความรวดเร็วในการตอบข้อร้องเรียน การรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้แก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ส่วนความพึงพอใจต่ำสุด คือ การรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ เพราะว่า คณะกรรมการไม่ได้ทำการบันทึกวาระการประชุมอย่าสม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่สามารถสื่อสารสรุปประเด็นสำคัญที่ประชุมทุกครั้ง และไม่มีรายงานการประชุมเพื่อนำมาถ่ายทอดสื่อสารให้สมาชิกทราบ ทำให้ข้อมูลอยู่ในเฉพาะคณะกรรมการ จึงทำให้ไม่มีการรายงานข้อมูลให้สมาชิกรับทราบ ทั้งการรายงานค่าใช้ต่างๆ ของกลุ่ม อาทิ ค่าไฟฟ้า ค่าซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลการเกษตร เป็นต้น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนขึ้นในกลุ่มสมาชิก

4.2.7 ด้านการเงิน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 25) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการเงิน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการจัดงบการเงินเพื่อการตัดสินใจ การจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย มีความโปร่งใส และการรายงานค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกโรงสีชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนความพึงพอใจที่มีค่าต่ำสุด คือ มีการควบคุมและตรวจสอบทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ เพราะว่าคณะกรรมการไม่มีการจัดทำงบการเงิน ทั้งรายรับ รายจ่าย อย่างเป็นระบบ ไม่มีการจดบันทึกรวบรวมข้อมูลทั้งหมดขาดความรู้ในการจัดทำบัญชีเบื้องต้น และไม่มีผู้รับผิดชอบดูแลด้านการจัดทำบัญชีอย่างชัดเจน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่มีวิธีดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มประชากรที่จะศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ประกอบด้วย 2 กลุ่มที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ 1) คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ จำนวน 23 คน 2) สมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ จำนวน 115 คน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้นจำนวน 138 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูล 2 ชุดดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ การศึกษาประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การดำรงตำแหน่งทางสังคม การเป็นสมาชิกกลุ่มโรงสีข้าวชุมชน ประสบการณ์ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน แรงงานในครัวเรือน การประกอบอาชีพในครัวเรือน รายได้ครัวเรือนภาคการเกษตร รายได้ครัวเรือนนอกภาคการเกษตร และแหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ เป็นการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการเงิน ซึ่งคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ ใช่หรือไม่ใช่ มีทั้งหมด 25 ข้อ มีการกำหนดคะแนนเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ตอบผิด	กำหนดค่าเท่ากับ	0 คะแนน
ตอบถูก	กำหนดค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ตอนที่ 3 การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ โดยประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามการบริหารด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการเงิน จำนวน 35 ข้อ ซึ่งใช้คำถามแบบปลายปิดเป็นการเลือกตอบปฏิบัติและไม่ปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ โดยใช้คำถามซึ่งใช้คำถามแบบปลายปิดเป็นการเลือกตอบเป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหาและคำถามปลายเปิดรูปแบบเติมคำในช่องว่างสำหรับข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา

2.3 ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus group) กับคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำจำนวน 23 คน โดยแบ่งการสนทนาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บริบทโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานและแนวทางในการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน โดยการใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

3.1.1 การสัมภาษณ์คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) และคำถามปลายปิด (Closed-ended question)

3.1.2 การสนทนากลุ่ม (Focus group) กับคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนเพื่อร่วมสนทนาเกี่ยวกับบริบท ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารรายงานของโรงสีข้าวชุมชน

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยมีการเตรียมการก่อนออกภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 การกำหนดวัน เวลา และสถานที่เก็บข้อมูล ผู้วิจัยมีการกำหนดวัน เวลา สถานที่ที่จะไปเก็บข้อมูล รวมทั้งมีการนัดหมายล่วงหน้ากับผู้ให้ข้อมูล

1.2 การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้เพื่อการเก็บข้อมูล และการเดินทาง เช่น ปากกา กล้องถ่ายภาพ เวชภัณฑ์ประจำตัว แบบสัมภาษณ์ และยานพาหนะ

2. ขั้นการสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังนี้

2.1 แนะนำตัวผู้เก็บข้อมูล แนะนำตัวว่าเป็นใคร ทำอะไร ที่ไหน และจะมาทำอะไร ให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์รู้จักก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจและเป็นกันเองกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นอย่างไร เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อย่างไร และชี้แจงความสำคัญของข้อมูลงานวิจัยแก่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน

2.3 เริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ อธิบายคำถาม ที่มีในแบบสัมภาษณ์ โดยใช้คำอธิบายที่ทำให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เข้าใจง่าย พยายามให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ตอบในประเด็นของแบบสัมภาษณ์

2.4 เริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ อธิบายคำถาม ที่มีในแบบสัมภาษณ์ โดยใช้คำอธิบายที่ทำให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เข้าใจ

3. ขั้นสิ้นสุดของการสัมภาษณ์ มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

3.1 การทบทวนความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจากประชากร มาทบทวนความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.2 กล่าวขอบคุณ กล่าวขอบคุณเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล และผู้เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

4. ขั้นการสนทนากลุ่ม ให้ผู้ให้ข้อมูลได้มีการพูดคุยสนทนาตามประเด็นการสนทนาเพื่อที่จะได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลตามประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม และการใช้

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำว่ามี จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างไร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดทำรหัสข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดย ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ ของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าต่ำสุด (minimum) และค่าสูงสุด (maximum) และการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ได้รับข้อมูลข่าวสารระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ได้รับข้อมูลข่าวสารระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ได้รับข้อมูลข่าวสารระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ได้รับข้อมูลข่าวสารระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ได้รับข้อมูลข่าวสารระดับมากที่สุด

4.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับความรู้ความเข้าใจ โดยมีคะแนนเต็ม 25 คะแนน และใช้คะแนนที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตอบถูกเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับความรู้ความเข้าใจโดยรวม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

1 – 5 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด
6 – 10 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย
11 – 15 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
16 – 20 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก
21 – 25 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด

4.3 การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) การแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับการปฏิบัติตามการ

บริหารโรงสีข้าวชุมชน โดยมีคะแนนการปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 – 7 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

8 – 14 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

15 – 21 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

22 – 28 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

29 – 35 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

4.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

4.5 การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาข้อมูลของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล และจากแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ตอนที่ 3 การบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ตอนที่ 5 บริบท ปัจจัยในการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมขน

ตอนที่ 1 สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

1. 1 ข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการและสมาชิก

การศึกษาข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการและสมาชิก

N = 138

ข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	60	43.48
หญิง	78	56.52

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 138

ข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40	1	0.73
41 – 50	31	22.46
51 – 60	61	44.20
61 – 70	39	28.26
มากกว่า 70	6	4.35
ค่าต่ำสุด = 39 ค่าสูงสุด = 79 ค่าเฉลี่ย = 57.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.37		
สถานภาพการสมรส		
โสด	3	2.17
สมรส	118	85.51
หม้ายหรืออย่าร้าง	17	12.32
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	1	0.73
ประถมศึกษา	100	72.46
มัธยมศึกษาตอนต้น	15	10.87
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	17	12.32
ปริญญาตรีขึ้นไป	5	3.62

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการและสมาชิก

เพศ พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.52) เป็นเพศหญิง และร้อยละ 43.48 เป็นเพศชาย

อายุ พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 44.20) มีช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี รองลงมาร้อยละ 28.26 มีช่วงอายุระหว่าง 61 – 70 ปี ร้อยละ 22.46 มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 4.35 มีอายุมากกว่า 70 ปี และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 0.73) มีช่วงอายุ 40 หรือน้อยกว่า มีคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนอายุต่ำสุด 39 ปี สูงสุด 79 ปี และอายุเฉลี่ย 57.10 ปี

สถานภาพการสมรส พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ85.51) มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ 12.32 มีสถานภาพหม้ายหรืออย่าร้าง และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ2.17) มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.46) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาร้อยละ 12.32 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ร้อยละ 10.87 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.62 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 0.73) ไม่ได้เรียนหนังสือ

1. 2 ข้อมูลด้านสภาพทางสังคมของคณะกรรมการและสมาชิก

การศึกษาข้อมูลด้านสภาพทางสังคมของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ได้แก่ การดำรงตำแหน่งทางสังคม การดำรงตำแหน่งในโรงสีข้าวชุมชน ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก ประสบการณ์ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุน ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลสภาพทางสังคมของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

ข้อมูลสภาพทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
การดำรงตำแหน่งทางสังคม		
ไม่ได้ดำรงตำแหน่งใดๆ	94	68.12
นายกเทศมนตรี/ สมาชิกสภาเทศบาล	7	5.07
กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	8	5.80
ผู้นำชุมชน	1	0.73
อาสาสมัครเกษตร	7	5.07
ผู้นำกลุ่มอาชีพ	3	2.17
อสม.	18	13.04

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

N = 138

ข้อมูลสภาพทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก (ปี)		
1 – 4	-	-
5 – 8	2	1.45
9 - 12	136	98.55
ค่าต่ำ = 7 ค่าสูงสุด = 12 ค่าเฉลี่ย =11.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60		
การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน		
ไม่เคยเข้าร่วม	13	9.42
เข้าร่วมทุกครั้ง	43	31.16
เข้าร่วมบางครั้ง	82	59.42

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางสังคมของคณะกรรมการและสมาชิก ปรากฏผล ดังนี้

การดำรงตำแหน่งทางสังคม พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม (ร้อยละ 68.12) ไม่ได้ดำรงตำแหน่งใดๆทางสังคม รองลงมาร้อยละ 13.04 เป็นอาสาสมัครสาธาณสุขประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 5.80 เป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 5.07 เป็นสมาชิกสภาเทศบาลและอาสาสมัครเกษตร ร้อยละ 2.17 เป็นผู้นำกลุ่มอาชีพ และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 0.73) มีสถานภาพทางสังคมเป็นผู้นำชุมชน

ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ98.55) เป็นสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระยะเวลา 9 – 12 ปี และ ร้อยละ1.45 เป็นสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนระยะเวลา 5 – 8 ปี โดยระยะเวลาการเป็นสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนระยะเวลาน้อยสุด 7 ปี มากที่สุด 12 ปี และระยะเวลาการเป็นสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเฉลี่ย 11.93 ปี

การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.42) เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนเป็นบางครั้ง รองลงมาร้อยละ 31.16 เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนทุกครั้ง และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 9.42) ไม่เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

1.3 ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

การศึกษาข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ประกอบด้วย จำนวนสมาชิกในครัวเรือนทั้งหมด จำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร การประกอบอาชีพในครัวเรือน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลจำนวนสมาชิกในครัวเรือนและการประกอบอาชีพของของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ	จำนวนคน	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครัวเรือนทั้งหมด		
1 – 3	33	23.91
4 – 6	94	68.12
7 – 9	10	7.25
10 – 12	1	0.72
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด= 11 ค่าเฉลี่ย= 4.48 ส่วนเบนมาตรฐานเบี่ยง = 1.48		
จำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร		
1 - 2	77	55.80
3 - 4	60	43.48
มากกว่าหรือเท่ากับ 5	1	0.72
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 5 ค่าเฉลี่ย= 2.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน. = 0.92		
การประกอบอาชีพในครัวเรือน*		
ทำนา	123	89.12
ทำไร่	31	22.46
ทำสวน	12	8.70
เลี้ยงสัตว์	14	10.14
ค้าขาย	19	13.77
รับจ้าง	61	44.20
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	15	10.87

หมายเหตุ * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลจำนวนสมาชิกในครัวเรือนและการประกอบอาชีพของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

จำนวนสมาชิกในครัวเรือน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม (ร้อยละ 68.12) มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 4 – 6 คน รองลงมา ร้อยละ 23.91 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 1 – 3 คน ร้อยละ 7.25 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 7 – 9 คน และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ0.72) มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 10 – 12 คน สมาชิกครัวเรือนต่ำสุด 1 คน สูงสุด 11 คน และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.48 คน

จำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55.80) มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร 1-2 คน รองลงมา ร้อยละ 43.48 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร 3-4 คน และส่วนน้อย (ร้อยละ0.72) มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตรมากกว่าหรือเท่ากับ 5 คน มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตรต่ำสุด 1 คน สูงสุด 5 คน และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตรเฉลี่ย 2.51 คน

การประกอบอาชีพในครัวเรือน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 89.12) ประกอบอาชีพทำนา รองลงมาน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 44.20) ประกอบอาชีพรับจ้าง คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ 22.46 ประกอบอาชีพทำไร่ ร้อยละ 13.77 ประกอบอาชีพค้าขาย ร้อยละ 10.87 เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อยละ 10.14 ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 10.14) ประกอบอาชีพทำสวน

การศึกษาข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ประกอบด้วย ขนาดพื้นที่ถือครองทำการเกษตร และกิจกรรมการเพาะปลูกพืชหลัก รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลขนาดพื้นที่ทำการเกษตร กิจกรรมการเพาะปลูกพืชหลัก ของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ	จำนวนคน	ร้อยละ
ขนาดพื้นที่ถือครองทำการเกษตร (ไร่)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20	103	74.64
21 – 40	24	17.39
41 – 60	6	4.35
61 – 80	4	2.90
มากกว่า 80	1	0.72
ค่าต่ำสุด = 2 ค่าสูงสุด = 93 ค่าเฉลี่ย = 17.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 15.74		
กิจกรรมการประกอบพืชหลัก*		
ข้าว	129	93.48
มันสำปะหลัง	20	14.49
พืชผัก	9	6.52

หมายเหตุ * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลขนาดพื้นที่ทำการเกษตร การเพาะปลูกพืชหลัก ของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

ขนาดพื้นที่ทำการเกษตร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.64) มีขนาดพื้นที่ทางการเกษตรต่ำกว่า 20 ไร่ รองลงมาร้อยละ 17.39 มีขนาดพื้นที่ทางการเกษตรระหว่าง 21 – 40 ไร่ ร้อยละ4.35 มีขนาดพื้นที่ทางการเกษตรระหว่าง 41-60 ไร่ ร้อยละ 2.90 มีขนาดพื้นที่ทางการเกษตรระหว่าง 61 – 80 ไร่ คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 0.72) มีขนาดพื้นที่ทางการเกษตร 81 ไร่ขึ้นไป โดยมีพื้นที่ทางการเกษตรต่ำสุด 2 ไร่ สูงสุด 93 ไร่ พื้นที่ถือครองเฉลี่ย 17.09 ไร่

กิจกรรมการเพาะปลูกพืชหลัก พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 93.48) เพาะปลูกข้าวเป็นพืชหลัก รองลงมา ร้อยละ 14.49 เพาะปลูกมันสำปะหลังเป็นพืชหลัก และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 6.52) เพาะปลูกพืชผักเป็นพืชหลัก

การศึกษาข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ประกอบด้วย รายได้เฉลี่ยต่อปี รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลรายได้ของครัวเรือน ปี 2557

N = 138

ข้อมูลรายได้ในครัวเรือน	จำนวนคน	ร้อยละ
รายได้ในภาคการเกษตรรวม (บาท/ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	45	32.61
50,001 – 150,000 บาท	58	42.03
150,001 – 250,000 บาท	20	14.49
250,001 – 350,000 บาท	9	6.52
350,001 – 450,000 บาท	1	0.73
มากกว่า 450,000 บาท	5	3.62
ค่าต่ำสุด = 12,000 ค่าสูงสุด = 656,250 ค่าเฉลี่ย= 124,527.17		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=119,270.32		
รายได้นอกภาคการเกษตรรวม (บาท/ปี)		
ไม่มี	4	2.90
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท	7	5.07
100,001 – 250,000 บาท	39	28.26
250,001 – 400,000 บาท	72	52.17
400,001 – 550,000 บาท	12	8.70
มากกว่า 550,000 บาท	4	2.90
ค่าต่ำสุด = 0 ค่าสูงสุด = 835,000 ค่าเฉลี่ย= 286,370.29		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 129,394.74		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

N = 138

ข้อมูลรายได้ในครัวเรือน	จำนวนคน	ร้อยละ
รายได้ของครัวเรือน (บาท/ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท	1	0.72
100,001 – 300,000 บาท	29	21.01
300001 – 600,000 บาท	94	68.12
400,001 – 550,000 บาท	13	9.42
มากกว่า 550,000 บาท	1	0.72
ค่าต่ำสุด = 66,000 ค่าสูงสุด = 979,000 ค่าเฉลี่ย= 410,897.46		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 150,241.61		

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลรายได้ของครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่า

รายได้ในภาคการเกษตร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 42.03) มีรายได้ในภาคการเกษตรระหว่าง 50,001 – 150,000 บาท/ปี รองลงมาคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ 32.61 มีรายได้ในภาคการเกษตรน้อยกว่าและเท่ากับ 50,000 บาท/ปี ร้อยละ 14.49 มีรายได้ในภาคการเกษตรระหว่าง 150,001 – 250,000 บาท/ปี ร้อยละ 6.52 มีรายได้ในภาคการเกษตรระหว่าง 250,001-350,000 บาท/ปี คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ0.73) มีรายได้ในภาคการเกษตรระหว่าง 350,001-450,000 บาท/ปี โดยมีรายได้ในภาคการเกษตร เฉลี่ย 124,527.17 บาทต่อปี รายได้จากภาคการเกษตร ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 656,250 บาท

รายได้นอกภาคการเกษตร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.17) มีรายได้นอกภาคการเกษตรระหว่าง 250,001 – 400,000 บาท/ปี รองลงมาคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ 28.26 มีรายได้นอกภาคการเกษตรระหว่าง 100,001 – 250,000 บาท/ปี ร้อยละ 8.70 มีรายได้นอกภาคการเกษตรระหว่าง 400,001 – 550,000 บาท/ปี ร้อยละ 5.07 มีรายได้นอกภาคการเกษตรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท/ปี คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 2.90) มีรายได้นอกภาคการเกษตรมากกว่า 550,000 บาท/ปี และไม่มีรายได้จากนอกภาคการเกษตร โดยมีรายได้นอกภาคการเกษตรเฉลี่ย 286,370.29 บาทต่อปี รายได้จากภาคการเกษตร ต่ำสุด 0 บาท รายได้สูงสุด 835,000 บาท

รายได้ของครัวเรือนต่อปี พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม (ร้อยละ 68.12) มีรายได้ของครัวเรือน ระหว่าง 300,001 – 600,000 บาท/ปี รองลงมาคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ21.01 มีรายได้ของครัวเรือน ระหว่าง 100,001 – 300,000 บาท/ปี ร้อยละ 9.42 มีรายได้ของครัวเรือนระหว่าง 600,001 – 900,000 บาท/ปี คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ0.72) มีรายได้ของครัวเรือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท/ปี และมีรายได้ครัวเรือนมากกว่า 900,000 บาท/ปี โดยมีรายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย 410,897.46 บาทต่อปี รายได้ของครัวเรือน ต่ำสุด 66,000 บาท รายได้สูงสุด 979,000 บาท

การศึกษาข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ประกอบด้วย หนี้สิน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลภาระหนี้สิน

N =138

ข้อมูลภาระหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
ภาระหนี้สิน		
ไม่มีหนี้สิน	36	26.09
มีหนี้สิน	102	73.91
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)	42	30.43
ธ.ออมสิน	13	9.42
กองทุนหมู่บ้าน	25	18.12
สหกรณ์การเกษตร	20	14.49
นอกระบบ	2	1.45

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลภาระหนี้สิน ผลการวิจัยพบว่า

ข้อมูลภาระหนี้สิน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.91) มีภาระหนี้สิน และ ร้อยละ 26.09 ไม่มีภาระหนี้สิน

ข้อมูลแหล่งหนี้สิน พบว่า ในคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนที่มีภาระหนี้สิน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 30.43) เป็นหนี้กับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ 18.12 เป็นหนี้กองทุนหมู่บ้าน ร้อยละ 14.49 เป็นหนี้กับสหกรณ์การเกษตร และ

ร้อยละ 9.42 เป็นหนี้กับธนาคารออมสิน มีคณะกรรมการส่วนน้อย (ร้อยละ 1.45) ที่เป็นหนี้นอกระบบ

1. 4 แหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

แหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ สื่อประเภทบุคคล (คณะกรรมการโรงสี เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐอื่น ๆ) สื่อประเภทสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชน (เอกสารเผยแพร่ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง หอกระจายข่าว โทรทัศน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์) และสื่อประเภทกิจกรรมกลุ่ม (ฝึกอบรม /ศึกษาดูงาน และชมการสาธิต/นิทรรศการ) การวิเคราะห์ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ระดับความรู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวจากแหล่งต่างๆ

N =138

ระดับความรู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ							
แหล่งข้อมูล	**มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)**	**มาก จำนวน (ร้อยละ)**	**ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)**	**น้อย จำนวน (ร้อยละ)**	**น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)**	**ค่าเฉลี่ย (S..D.)**	**ความหมาย**
1. สื่อบุคคล						**3.164 (1.40)**	**ปานกลาง**
คณะกรรมการ	45 (32.61)	32 (23.19)	33 (23.91)	11 (7.97)	4 (2.90)	3.46 (1.54)	มาก
เจ้าหน้าที่ส่งเสริม	41 (29.71)	34 (24.64)	43 (31.16)	7 (5.07)	3 (2.17)	3.53 (1.40)	มาก
เจ้าหน้าที่เทศบาล	32 (23.19)	52 (37.68)	34 (24.64)	5 (3.62)	6 (4.35)	3.52 (1.36)	มาก
ผู้นำท้องถิ่น	15 (10.87)	29 (21.01)	37 (26.81)	22 (15.94)	23 (16.67)	2.67 (1.47)	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐอื่น ๆ	3 (2.17)	28 (20.29)	58 (42.03)	31 (22.46)	2 (1.45)	2.64 (1.23)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

N =138

ระดับความรู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ							
แหล่งข้อมูล	**มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)**	**มาก จำนวน (ร้อยละ)**	**ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)**	**น้อย จำนวน (ร้อยละ)**	**น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)**	**ค่าเฉลี่ย (S..D.)**	**ความหมาย**
2.สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชน						**2.023 (1.40)**	**น้อย**
เอกสารเผยแพร่	3 (2.17)	6 (4.35)	31 (22.46)	37 (26.81)	33 (23.91)	1.73 (1.26)	น้อยที่สุด
หนังสือพิมพ์	2 (1.45)	3 (2.17)	17 (12.32)	28 (20.29)	48 (34.78)	1.28 (1.16)	น้อยที่สุด
วิทยุกระจายเสียง	7 (5.07)	16 (11.59)	34 (24.64)	48 (34.78)	13 (9.42)	2.25 (1.34)	น้อย
หอกระจายข่าว	9 (6.52)	23 (16.67)	62 (44.93)	21 (15.22)	9 (6.52)	2.71 (1.30)	ปานกลาง
โทรทัศน์	9 (9.52)	13 (9.42)	34 (24.64)	33 (23.91)	22 (15.94)	2.08 (0.46)	น้อย
สื่ออิเลคทรอนิกส์	20 (14.49)	23 (16.67)	13 (9.42)	20 (14.49)	17 (12.32)	2.09 (1.87)	น้อย
3.สื่อประเภทกิจกรรม						**2.625 (1.37)**	**ปานกลาง**
ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	15 (10.87)	29 (21.01)	40 (28.99)	27 (19.57)	6 (4.35)	2.85 (1.40)	ปานกลาง
ชมการสาธิต/นิทรรศการ	4 (2.90)	18 (13.04)	53 (38.41)	27 (19.57)	7 (5.07)	2.40 (1.34)	ปานกลาง
เฉลี่ยในภาพรวม						**2.604**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์แหล่งข้อมูลและระดับการรับข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน พบว่า แหล่งความรู้ที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนได้รับอยู่ในระดับมาก จาก 3 แหล่งความรู้ คือ จากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.53) แหล่งความรู้จากเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล (ค่าเฉลี่ย 3.52) และแหล่งความรู้จากคณะกรรมการโรงสีข้าว (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ โดยแหล่งความรู้ที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวได้รับข่าวสารในระดับปานกลางมี 4 แหล่งความรู้ คือ (1) การฝึกอบรม/ดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) (2) จากหอกระจายข่าว (ค่าเฉลี่ย 2.71) (3) จากผู้นำท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 2.67) และ(4) จากเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.64) โดยแหล่งความรู้ที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวได้รับข่าวสารในระดับน้อยมี 4 แหล่งความรู้ คือ (1) ชมการสาธิต/นิทรรศการ (ค่าเฉลี่ย 2.40) (2) จากวิทยุกระจายเสียง (ค่าเฉลี่ย 2.25) (3) จากสื่ออิเลคทรอนิกส์ (ค่าเฉลี่ย 2.09) และ (4) จากโทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.08) และได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับน้อยที่สุดมี 2 แหล่งคือ จากเอกสารเผยแพร่ (ค่าเฉลี่ย 1.73) และจากหนังสือพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย 1.28) เมื่อพิจารณาจากประเภทของแหล่งความรู้พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนในระดับปานกลางมาจากแหล่งความรู้สื่อประเภทบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.16) และสื่อประเภทกิจกรรมกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 2.63) และคณะกรรมการและสมาชิกได้รับข่าวสารจากสื่อประเภทสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชนในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.02) พิจารณาในภาพรวมพบว่า คณะกรรมการและสมาชิกได้รับข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนจากแหล่งความรู้ทั้ง 3 ประเภท 13 แหล่งความรู้ อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.604)

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการเงิน การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 และตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	เฉลย	ความรู้ความเข้าใจผู้ตอบถูก	
			จำนวน	ร้อยละ
	ด้านการวางแผน			
1	การจัดตั้งโรงสีข้าวชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสีข้าวและรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก	ถูก	138	100.0
2	ไม่จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน	ผิด	93	67.39
3	การกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่มไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน	ผิด	70	50.72
	ด้านการจัดองค์กร			
4	การกำหนดอำนาจหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการต้องมีความชัดเจน	ถูก	131	94.93
5	ในการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชนต้องมีการแบ่งฝ่ายคณะกรรมการอย่างชัดเจน	ถูก	124	89.86
6	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องแบ่งงานตามความรู้ ความถนัดของบุคคลโดยมีการแบ่งหน้าที่ตามความสมัครใจ	ผิด	61	44.20

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) N = 138

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	เฉลย	ความรู้ความเข้าใจผู้ตอบถูก	
			จำนวน	ร้อยละ
	ด้านบุคลากร			
7	การคัดสรรแต่งตั้งคณะกรรมการต้องสรรหามาจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	ถูก	131	94.93
8	จำแป็นจะต้องมีการคัดเลือกคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับกลุ่ม	ถูก	117	84.78
9	คณะกรรมการไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์	ผิด	98	71.01
10	การพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการไม่มีความจำเป็นในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	ผิด	74	53.62
	ด้านการดำเนินงาน			
11	ในการจัดหาข้าวเปลือกควรรับซื้อจากสมาชิกโรงสีข้าวก่อนที่จะรับซื้อจากบุคคลภายนอก	ถูก	130	94.20
12	ควรตรวจสอบอุปกรณ์ก่อนสีข้าวและทำความสะอาดเครื่องหลังสีข้าวทุกครั้ง	ถูก	130	94.20
13	การแปรรูปข้าวสาร คือการสีข้าวเปลือกให้ได้ข้าวสาร 5 % ชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพ	ถูก	74	53.62
	ด้านการประสานงาน			
14	มีการประชุมคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนอยู่เป็นประจำเพื่อทำให้การประสานงานและการร่วมคิดร่วมทำทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	ถูก	118	85.51
15	การขายข้าวสารไม่จำเป็นต้องหาตลาดเพิ่ม ควรยึดลูกค้ารายเดิมไว้เท่านั้น	ผิด	105	76.09
16	การบริหารโรงสีข้าวชุมชนควรเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุดไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้จากผู้อื่น	ผิด	76	55.07

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) N = 138

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	เฉลย	ความรู้ความเข้าใจผู้ตอบถูก	
			จำนวน	ร้อยละ
17	การทำธุรกิจโรงสีข้าวชุมชนไม่จำเป็นต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เนื่องจากสามารถดำเนินการได้เองโดยคนในชุมชน	ผิด	49	35.51
	ด้านการรายงาน			
18	คณะกรรมการและสมาชิกต้องร่วมกันประชาสัมพันธ์กิจกรรมการให้บริการของโรงสีข้าวชุมชน	ถูก	137	99.28
19	ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และแจ้งข้อมูล เกี่ยวกับราคาซื้อ ขายข้าว ให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ	ถูก	137	99.28
20	คณะกรรมการต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	ถูก	136	98.55
21	ควรมีกระดานประกาศรายรับ รายจ่าย ของโรงสีข้าวชุมชนเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ	ถูก	136	98.55
	ด้านการเงิน			
22	การปันผลกำไรให้แก่สมาชิกเป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสามารถบริหารโรงสีข้าวชุมชนได้	ถูก	134	97.10
23	ควรมีการทำบัญชีของโรงสีข้าวชุมชนทุกวันและให้สมาชิกหมุนเวียนกันทำเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม	ถูก	130	94.20
24	การตรวจสอบบัญชีควรมีกรรมการตรวจสอบจากหน่วยงานราชการเข้ามาร่วมด้วย และให้สมาชิกได้รับทราบและตรวจสอบได้	ถูก	125	90.58
25	ในการจัดหาแหล่งเงินทุนต้องมีการระดมหุ้นจากสมาชิกและขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก	ถูก	110	79.71

จากตารางที่ 4.8 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ด้านการวางแผน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100.0) มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่อง การจัดตั้งโรงสีข้าวชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสีข้าวและรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก รองลงมาร้อยละ 73.19 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การวางแผนจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ56.52) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำหนดกฎระเบียบ กติกา ข้อบังคับกลุ่มจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.93) มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการต้องมีความชัดเจน รองลงมาร้อยละ 89.86 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชนต้องมีการแบ่งฝ่ายคณะกรรมการอย่างชัดเจน และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ44.20) มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบจำเป็นต้องแบ่งงานตามความรู้ความถนัดของบุคคล

ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ94.93) มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่อง การคัดสรรแต่งตั้งคณะกรรมการต้องสรรหามาจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวรองลงมาร้อยละ 84.78 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การคัดเลือกคณะกรรมการจำแเป็นจะต้องมีการคัดเลือกใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับกลุ่มคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ71.01) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคณะกรรมการจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53.62) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการมีความจำเป็นในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.20) มีความรู้ความเข้าใจใน 2 ประเด็นเรื่อง ในการจัดหาข้าวเปลือกควรรับซื้อจากสมาชิกโรงสีข้าวก่อนที่จะรับซื้อจากบุคคลภายนอก และควรตรวจสอบอุปกรณ์ก่อนสีข้าวและทำความสะอาดเครื่องหลังสีข้าวทุกครั้ง และสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากว่าครึ่ง (ร้อยละ53.62) มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การแปรรูปข้าวสาร คือการสีข้าวเปลือกให้ได้ข้าวสาร 5 % ชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพ

ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 85.51) มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่อง การประชุมคณะกรรมการโรงสีข้าว

ชุมชนต้องมีการประชุมอยู่เป็นประจำเพื่อทำให้การประสานงานและการร่วมคิดร่วมทำทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รองลงมา (ร้อยละ 76.09) คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การขายข้าวสารจำเป็นต้องหาตลาดเพิ่มคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ55.07) มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การบริหารโรงสีข้าวชุมชนควรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาความรู้และเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 35.51) มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การทำธุรกิจโรงสีข้าวชุมชนจำเป็นต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.28) มีความรู้ความเข้าใจใน 2 ประเด็นเรื่อง การประชาสัมพันธ์คณะกรรมการและสมาชิกต้องร่วมกันประชาสัมพันธ์กิจกรรมการให้บริการของโรงสีข้าวชุมชนและประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และแจ้งข้อมูล เกี่ยวกับราคาซื้อ ขายข้าว ให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาร้อยละ 98.55 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความเข้าใจใน 2 ประเด็นเรื่อง การรายงานโดยคณะกรรมการต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และมีกระดานประกาศรายรับ รายจ่าย ของโรงสีข้าวชุมชน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ

ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ97.10) มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่อง การปันผลกำไรให้แก่สมาชิกเป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสามารถบริหารโรงสีข้าวชุมชนได้ รองลงมาร้อยละ 94.20 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การทำบัญชีต้องมีการทำบัญชีของโรงสีข้าวชุมชนทุกวันและให้สมาชิกหมุนเวียนกันทำเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และร้อยละ 90.58 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การตรวจสอบบัญชีควรมีกรรมการตรวจสอบจากหน่วยงานราชการเข้ามาร่วมตรวจสอบด้วย และให้สมาชิกได้รับทราบและตรวจสอบได้ ตามลำดับ และคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.71) มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การจัดหาแหล่งเงินทุนต้องมีการระดมหุ้นจากสมาชิกและขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

ตารางที่ 4.9 ความรู้ความเข้าใจโดยรวมเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน โดยพิจารณาจากจำนวนคะแนนที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตอบถูก

N = 138

คะแนน	ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
11-15	ปานกลาง	9	6.52
16-20	มาก	78	56.52
21-25	มากที่สุด	51	36.96

ค่าต่ำสุด = 12 ค่าสูงสุด = 25 ค่าเฉลี่ย = 19.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.95

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.52) มีความรู้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.96 และระดับปานกลาง ร้อยละ 6.52 ไม่มีคณะกรรมการและสมาชิกที่มีความรู้อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด โดยมีคะแนนสูงสุด 25 คะแนน ต่ำสุด 12 คะแนน เฉลี่ย 19.74 คะแนน โดยภาพรวมคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการเงิน การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 และตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการวางแผน		
1.1 มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน	138	100.00
1.2 มีการกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่ม โดยสมาชิกมีส่วนร่วม มีการปรับกฎระเบียบให้เหมาะสมตามสถานการณ์และมีการสื่อสารให้สมาชิกรับรู้	100	72.46
1.3 มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและแผนพัฒนาของกลุ่มโดยสมาชิกมีส่วนร่วม	81	58.70
1.4 มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของโรงสีข้าวชุมชนอย่างชัดเจน	73	52.90
2. ด้านการจัดองค์กร		
2.1 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโดยแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบำรุงรักษา	138	100.00
2.2 มีการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	124	89.86
2.3 มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน	100	72.46
2.4 มีการจัดแบ่งงานตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของคณะกรรมการ	87	63.04

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

N = 138

การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ
3. ด้านบุคลากร		
3.1 การจัดอัตรากำลังคณะกรรมการมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	107	77.54
3.2 มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	88	63.77
3.3 มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการ	64	46.38
3.4 มีการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามที่ระเบียบข้อบังคับกำหนด	0	0
3.5 มีผลตอบแทนให้กับคณะกรรมการและสมาชิก	0	0
4. ด้านการดำเนินงาน		
4.1 มีการตรวจสอบ เครื่องสีข้าว อุปกรณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน	124	89.86
4.2 รับซื้อผลผลิต และ/หรือรับจ้างสีข้าวของสมาชิกในอัตราที่ถูกกว่าราคารับซื้อ และ/หรือ รับจ้างกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิก	110	79.71
4.3 มีการจัดพื้นที่ใช้สอยและการบริการภายในโรงสีข้าวชุมชนอย่างเหมาะสม	80	57.97
4.4 มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขายข้าวให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ	68	49.28
4.5 คณะกรรมการและสมาชิกมีการผลัดเปลี่ยนเวรอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนเพื่อให้บริการแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ	0	0
4.6 เปิดให้บริการสีข้าวให้กับสมาชิกอาทิตย์ละ 2 ครั้ง คือ วันจันทร์และวันศุกร์	0	0

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

N = 138

การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ
5. ด้านการประสานงาน		
5.1 มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชน	96	69.57
5.2 คณะกรรมการมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างดี	82	59.42
5.3 มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายนอกชุมชน	71	51.45
5.4 มีการรับข่าวสารจากภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ	57	41.30
5.5 คณะกรรมการและสมาชิกมีความร่วมมือและช่วยเหลืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	46	33.33
6. ด้านการรายงาน		
6.1 มีการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	68	49.28
6.2 มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ	56	40.58
6.3 คณะกรรมการมีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ	32	23.19
6.4 มีการรายงานข้อมูลทางการเงินการบัญชีให้สมาชิกรับทราบ	25	18.12
6.5 มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	24	17.39

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

N = 138

การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ
7. ด้านการเงิน		
7.1 มีการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก	138	100.00
7.2 มีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน	127	92.03
7.3 มีการจัดทำบัญชีรายรับ- รายจ่ายอย่างโปร่งใสมีการตรวจสอบได้	87	63.04
7.4 มีการรายงานค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกโรงสีข้าวชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	33	23.91
7.5 มีการจัดสรรผลประโยชน์โดยมีการปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ	0	0

จากตารางที่ 4.10 การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน เมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนในแต่ละประเด็นพบว่า

ด้านการวางแผน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100) มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน รองลงมา (ร้อยละ 72.46) คณะกรรมการส่วนใหญ่มีการกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่ม โดยสมาชิกมีส่วนร่วม มีการปรับกฎระเบียบให้เหมาะสมตามสถานการณ์และมีการสื่อสารให้สมาชิกรับรู้ คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ58.70) มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและแผนพัฒนาของกลุ่มโดยสมาชิกมีส่วนร่วม และ (ร้อยละ 52.90) มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของโรงสีข้าวชุมชนอย่างชัดเจน และคณะกรรมการประมาณหนึ่งในสาม(ร้อยละ 36.23) มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

ด้านการจัดองค์กร พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100) มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโดยแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบำรุงรักษา รองลงมา (ร้อยละ

89.86) คณะกรรมการเกือบทั้งหมดมีการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนมาก (ร้อยละ72.46) มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน และคณะกรรมการประมาณสองในสาม (ร้อยละ 63.04) มีการจัดแบ่งงานตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของคณะกรรมการ

ด้านบุคลากร พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนมาก (ร้อยละ77.54) มีการจัดอัตรากำลังคณะกรรมการมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมา (ร้อยละ 63.77) คณะกรรมการประมาณสองในสามมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนและคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ46.38) มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการ แต่คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนใน 2 ประเด็น คือ การคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามที่ระเบียบข้อบังคับกำหนด และการให้ผลตอบแทนแก่คณะกรรมการและสมาชิก

ด้านการดำเนินงาน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ89.86) มีการตรวจสอบ เครื่องสีข้าว อุปกรณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน รองลงมา (ร้อยละ 79.71) คณะกรรมการส่วนมาก มีการรับซื้อผลผลิต และ/หรือรับจ้างสีข้าวของสมาชิกในอัตราที่ถูกกว่าราคารับซื้อ และ/หรือ รับจ้างกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิก คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.97) มีการจัดพื้นที่ใช้สอยและการบริการภายในโรงสีข้าวชุมชนอย่างเหมาะสม และคณะกรรมการน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 49.28) มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขายข้าวให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ แต่คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในเรื่องการเปิดให้บริการสีข้าวให้กับสมาชิกอาทิตย์ละ 2 ครั้ง คือ วันจันทร์และวันศุกร์

ด้านการประสานงาน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม (ร้อยละ69.57) มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชน รองลงมาคณะกรรมการมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.42) คณะกรรมการมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างดี และร้อยละ 51.45 คณะกรรมการมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายนอกชุมชน คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ41.30) มีการรับข่าวสารจากภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ และคณะกรรมการประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 33.33) มีความร่วมมือกับสมาชิกในการช่วยเหลืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ด้านการรายงาน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ49.28) มีการมีการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และร้อยละ 40.58 คณะกรรมการการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา (ร้อยละ 23.19) คณะกรรมการส่วนน้อยมีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ ร้อยละ18.12 คณะกรรมการมีการรายงานข้อมูลทางการเงินการบัญชีให้สมาชิกรับทราบ และร้อยละ 17.39 คณะกรรมการมีการรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการเงิน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100) มีการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก รองลงมา (ร้อยละ 92.03) คณะกรรมการเกือบทั้งหมดมีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม (ร้อยละ63.04) มีการจัดทำบัญชีรายรับ- รายจ่ายอย่างโปร่งใสมีการตรวจสอบได้ และคณะกรรมการส่วนน้อย (ร้อยละ 23.91) มีการรายงานค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกโรงสีข้าวชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในเรื่องการจัดสรรผลประโยชน์โดยมีการปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ

ตารางที่ 4.11 ระดับการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน โดยพิจารณาจากจำนวนคะแนนที่คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตอบปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

คะแนน	ระดับการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	จำนวน	ร้อยละ
8 – 14	น้อย	20	14.49
15 – 21	ปานกลาง	105	76.09
22 – 28	มาก	12	8.70
29 – 35	มากที่สุด	1	0.72

ค่าต่ำสุด = 10 ค่าสูงสุด = 29 ค่าเฉลี่ย= 17.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.36

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ76.09) มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ระหว่าง 15 – 21 คะแนน (ปานกลาง) รองลงมา

คณะกรรมการส่วนน้อย (ร้อยละ14.49) มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ระหว่าง 8 – 14 คะแนน (น้อย) ร้อยละ8.70 คณะกรรมการมีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนระหว่าง 22 – 28 คะแนน (มาก) และคณะกรรมการส่วนน้อย (ร้อยละ0.72) มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ระหว่าง 29 – 35 คะแนน (มากที่สุด) โดยมีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนต่ำสุด 10 คะแนน สูงสุด 29 คะแนน และมีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนเฉลี่ย 17.93 คะแนน

ตอนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในครั้งต่อๆ ไป และเป็นแนวทางในการบริหารอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงรายละเอียด ในตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.12 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

ที่	ประเด็นปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชน	มีปัญหา จำนวน	มีปัญหา ร้อยละ
1	**ด้านการวางแผน**		
	1.1 ไม่มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	120	86.96
	1.2 การจัดทำแผนการปฏิบัติงานมีการจัดทำไม่ต่อเนื่อง	102	73.91
	1.3 คณะกรรมการไม่ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้	89	64.49
	1.4 การวางแผนไม่ได้ยึดหลักการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	78	56.52
	1.5 ไม่มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบในการจัดทำแผน	0	0

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N = 138

ที่	ประเด็นปัญหา การบริหารโรงสีข้าวชุมชน	มีปัญหา จำนวน	 ร้อยละ
2	**ด้านการจัดองค์กร**		
	2.1 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	65	47.10
	2.2 ไม่มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน	40	28.99
	2.3 การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรรมการยังไม่ชัดเจน	28	20.29
	2.4 การกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงสีข้าวมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	0	0
3	**ด้านบุคลากร**		
	3.1 บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวมีไม่เพียงพอ	120	86.96
	3.2 ขาดการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ	104	75.36
	3.3 ไม่มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคคล	87	63.04
	3.4 ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งตามระเบียบข้อบังคับ	73	52.90
	3.5 คณะกรรมการไม่มีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน	45	32.61
4	**ด้านการดำเนินงาน**		
	4.1 การรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง	130	94.20

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N = 138

ที่	ประเด็นปัญหา การบริหารโรงสีข้าวชุมชน	มีปัญหา จำนวน	 ร้อยละ
	4.2 คณะกรรมการไม่อยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนทำให้สมาชิกที่มาติดต่อไม่ได้ใช้บริการการสีข้าว	128	92.75
	4.3 ขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูป	113	81.88
	4.4 ไม่มีการบรรจุผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและไม่กำหนดตรายี่ห้อของสินค้าที่ชัดเจน	101	73.19
	4.5 ไม่มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบ	95	68.84
	4.6 ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างต่อเนื่อง	36	26.09
5	**ด้านการประสานงาน**		
	5.1 ขาดช่องทางในการสื่อสารระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก	115	83.33
	5.2 ขาดการประชุมคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	92	66.67
	5.3 ขาดการประชาสัมพันธ์โรงสีข้าวชุมชนให้เป็นที่รู้จักทั้งในและนอกพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายข้าวสาร	81	58.70
	5.4 คณะกรรมการขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ	75	54.35
	5.5 คณะกรรมการและสมาชิกขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงสี	41	29.71
6	**ด้านการรายงาน**		
	6.1 ไม่มีการรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกได้รับทราบ	138	100.00

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N = 138

ที่	ประเด็นปัญหา การบริหารโรงสีข้าวชุมชน	มีปัญหา จำนวน	 ร้อยละ
	6.2 ไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ	125	90.58
	6.3 คณะกรรมการไม่มีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ	113	81.88
	6.4 ขาดการรายงานความคืบหน้าของงานและข่าวสารต่างๆให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	102	73.91
	6.5 ไม่มีการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข	86	62.32
7	**ด้านการเงิน**		
	7.1 ไม่มีการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ	138	100.00
	7.2 ขาดการบริหารจัดการกองทุนของกลุ่มอย่างเป็นระบบ	117	84.78
	7.3 คณะกรรมการไม่มีการจัดทำงบการเงิน ทั้งรายรับ - รายจ่ายอย่างเป็นระบบ	91	65.94
	7.4 ไม่มีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง	53	38.41
	7.5 มีการจัดหางบประมาณในการเป็นทุนหมุนเวียนไม่ต่อเนื่อง	18	13.04

จากตารางที่ 4.12 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน เมื่อพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นพบว่า

ด้านการวางแผน พบว่าคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาเกือบทั้งหมด (ร้อยละ89.96) ในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รองลงมาร้อยละ73.91 มีปัญหาส่วนใหญ่ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำอย่างไม่ต่อเนื่อง ร้อยละ 64.49 ประมาณสองในสามคณะกรรมการมีปัญหาในการปฏิบิติงานที่ไม่ตรงตามแผนที่กำหนดไว้และปัญหามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ56.52) คณะกรรมการมีปัญหาในการวางแผนโดยไม่ได้ยึดหลักการ

การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน แต่ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนไม่มีปัญหาในประเด็นนี้

ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมีปัญหาน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ47.10) ในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด รองลงมา ร้อยละ28.99 มีปัญหาส่วนน้อยในการการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน และร้อยละ 20.29 คณะกรรมการมีปัญหาในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรรมการยังไม่ชัดเจน แต่ในการกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงสีข้าวมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันคณะกรรมการไม่มีปัญหาในประเด็นนี้

ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 86.96) ในเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวไม่เพียงพอ รองลงมาร้อยละ75.36 มีปัญหาส่วนใหญ่ในการขาดการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ ร้อยละ 63.04 ประมาณสองในสามคณะกรรมการมีปัญหาในการ ไม่มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 52.90 มากกว่าครึ่งคณะกรรมการมีปัญหาในการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งตามระเบียบข้อบังคับ และปัญหาประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ32.61) คณะกรรมการมีปัญหาในการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน

ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาเกือบทั้งหมด (ร้อยละ94.20) ในการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง และร้อยละ 92.75 คณะกรรมการมีปัญหาในการอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการ รองลงมาร้อยละ 81.88 มีปัญหาส่วนใหญ่ในการขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูป และร้อยละ 73.19 คณะกรรมการมีปัญหาในการบรรจุผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและไม่กำหนดตรายี่ห้อของสินค้าที่ชัดเจน ร้อยละ 68.84 ประมาณสองในสาม คณะกรรมการมีปัญหาในการการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบ และปัญหาส่วนน้อย (ร้อยละ 26.09) คณะกรรมการมีปัญหาในการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมีปัญหาส่วนใหญ่ (ร้อยละ83.33) ในการขาดช่องทางในการสื่อสารระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก รองลงมาร้อยละ 66.67 มีปัญหาประมาณสองในสามในการขาดการประชุมคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 54.35 คณะกรรมการมีปัญหาในการขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ และปัญหาส่วนน้อย (ร้อยละ 29.71) คณะกรรมการมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก

ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) ในการขาดการรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกได้รับทราบ รองลงมาร้อยละ90.58 คณะกรรมการมีปัญหาเกือบทั้งหมดในการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 81.88 คณะกรรมการมีปัญหาส่วนมากในการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ และร้อยละ 73.91 คณะกรรมการมีปัญหาในการขาดการรายงานความคืบหน้าของงานและข่าวสารต่างๆให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และปัญหามากกว่าครึ่ง (ร้อยล 62.32) คณะกรรมการมีปัญหาในการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข

ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) ในการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ รองลงมาร้อยละ 84.78 คณะกรรมการมีปัญหาเกือบส่วนมากในการบริหารจัดการกองทุนของกลุ่มอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 65.94 คณะกรรมการมีปัญหามากกว่าครึ่งในการจัดทำงบการเงิน ทั้งรายรับ - รายจ่ายอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 38.41 คณะกรรมการมีปัญหาในการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง และปัญหาส่วนน้อย (ร้อยละ13.04) คณะกรรมการมีปัญหาในการจัดหางบประมาณในการเป็นทุนหมุนเวียน

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

N = 138

ข้อเสนอแนะต่อการการบริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านการวางแผน		
1.1 ให้มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มทุกปีเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์	15	10.87
1.2 ให้มีการจัดทำแผนการฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องโดยจัดทำเป็นแผนรายเดือน	10	7.25
1.3 กำหนดแนวทาง และวางแผนการดำเนินงานโดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมและให้คณะกรรมการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	5	3.62
1.4 จัดประชุม อบรม สร้างความเข้าใจแก่คณะกรรมการให้มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดทำแผน	4	2.90
2. ด้านการจัดองค์กร		
2.1 มีการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารใหม่โดยให้มีผู้แทนจากหน่วยงานราชการ เช่น เทศบาลตำบลหนองไข่น้ำเข้ามาร่วมบริหารโรงสีข้าวชุมชนด้วย	23	16.67
2.2 แบ่งหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ	8	5.80
3. ด้านบุคลากร		
3.1 ให้มีการคัดเลือกคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับ	35	25.36
3.2 จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวเพิ่มขึ้น	12	8.70
4. ด้านการดำเนินงาน		
4.1 ดำเนินการรับซื้อข้าวมาแปรรูปเพื่อจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง	30	21.74
4.2 จัดหายานพาหนะเพื่อรับซื้อข้าวจากสมาชิกและบุคคลภายนอก	21	15.22
4.3 ให้คณะกรรมการผลัดเวรมาอยู่ประจำโรงสีเพื่อให้บริการสีข้าวแก่สมาชิก	18	13.04
4.4 มีการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐานและทำยี่ห้อของกลุ่มที่ชัดเจน	8	5.80

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N = 138

ข้อเสนอแนะต่อการการบริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ด้านการประสานงาน		
5.1 ประสานหน่วยงานภายนอกในการหาตลาดเพื่อการจำหน่ายข้าวสารเพิ่มเติม	11	7.97
5.2 ประสานหน่วยงานภายนอกชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหาร	6	4.35
6. ด้านการการรายงาน		
6.1 รายงานการผลการดำเนินงานให้สมาชิกทราบทุกเดือน	35	25.36
6.2 รายงานถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไข	26	18.84
6.3 รายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกรับทราบปีละครั้งในการประชุมใหญ่สามัญ	19	13.77
7. ด้านการเงิน		
7.1 ให้มีการบริหารเงินทุนของกลุ่มที่มีอยู่เดิม	35	25.36
7.2 ให้มีการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิก	30	21.74
7.3 จัดอบรมให้คณะกรรมการจัดทำบัญชีให้เป็นระบบตรวจสอบได้	13	9.4

จากตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังนี้

ด้านการวางแผน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ10.87) เสนอแนะว่า ให้มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มทุกปีเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์รองลงมา ร้อยละ 7.25 เสนอแนะว่า ให้มีการจัดทำแผนการฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องโดยจัดทำเป็นแผนรายเดือน ร้อยละ 3.62 เสนอแนะว่า ให้มีการกำหนดแนวทาง และวางแผนการดำเนินงานโดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมและให้คณะกรรมการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และร้อยละ 2.90 เสนอแนะว่า ให้มีการจัดประชุม อบรม สร้างความเข้าใจแก่คณะกรรมการให้มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดทำแผน

ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ16.67) เสนอแนะว่า ให้มีการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารใหม่โดยให้มีผู้แทนจากหน่วยงานราชการ เช่น เทศบาลตำบลหนองไข่น้ำเข้ามาร่วมบริหารโรงสีข้าวชุมชนด้วย และรองลงมา ร้อยละ5.80 เสนอแนะว่า ให้มีการแบ่งหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ

ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 25.36) เสนอแนะว่า ให้มีการคัดเลือกคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับ และรองลงมา ร้อยละ 8.70 เสนอแนะว่า ให้มีการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวเพิ่มขึ้น

ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 21.74) เสนอแนะว่า ให้มีการดำเนินการรับซื้อข้าวมาแปรรูปเพื่อจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ร้อยละ 15.22 เสนอแนะว่า ให้มีการจัดหายานพาหนะเพื่อรับซื้อข้าวจากสมาชิกและบุคคลภายนอก ร้อยละ 13.04 เสนอแนะว่าให้คณะกรรมการผลัดเวรมาอยู่ประจำโรงสีเพื่อให้บริการสีข้าวแก่สมาชิก และร้อยละ 5.80 เสนอแนะว่า ให้มีการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐานและทำยี่ห้อของกลุ่มที่ชัดเจน

ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 7.97) เสนอแนะว่า ให้มีการประสานหน่วยงานภายนอกในการหาตลาดเพื่อการจำหน่ายข้าวสารเพิ่มเติม และรองลงมา ร้อยละ 4.35 เสนอแนะว่า ให้มีการประสานหน่วยงานภายนอกชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหาร

ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 25.36) เสนอแนะว่า ให้มีการรายงานการผลการดำเนินงานให้สมาชิกทราบทุกเดือน รองลงมา ร้อยละ 18.84 เสนอแนะว่า ให้มีการรายงานถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไข และร้อยละ 13.77 เสนอแนะว่า ให้มีการรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกรับทราบปีละครั้งในการประชุมใหญ่สามัญ

ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 25.36) เสนอแนะว่า ให้มีการบริหารเงินทุนของกลุ่มที่มีอยู่เดิม รองลงมา ร้อยละ 21.74 เสนอแนะว่าให้มีการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิก และร้อยละ 9.42 เสนอแนะว่า ให้มีการจัดอบรมให้คณะกรรมการจัดทำบัญชีให้เป็นระบบตรวจสอบได้

ตอนที่ 5 บริบท ปัจจัยในการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

5.1 บริบทโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

5.1.1 ประวัติความเป็นมาการจัดตั้งกลุ่ม

องค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ (2545: 30-109) สรุปโดยภาพรวมจากเอกสารสมุด บันทึกการประชุมและการจัดเวทีประชาคมศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ได้ดังนี้ โรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2546 อันเนื่องมาจากรัฐบาลเห็นชอบให้ดำเนินการโครงการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนและชุมชนทั่วประเทศสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น อันจะเป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบกำหนดแนวทางการดำเนินงานและขอความร่วมมือจากกระทรวงมหาดไทยให้กรมการปกครองเป็นแกนกลางร่วมกับองค์กรภาคีการพัฒนาต่างๆ รับผิดชอบดำเนินงานเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนตามความต้องการของชุมชน คณะกรรมการศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำได้ดำเนินการจัดเวทีประชาคมระดับตำบลขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนในตำบลหนองไข่น้ำ ซึ่งสรุปความต้องการของประชาชนตำบลหนองไข่น้ำได้แก่ โรงสีข้าวชุมชน คณะกรรมการศูนย์ประสานองค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำจึงจัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนทั้งสิ้น 879,289 บาท คณะกรรมการและตัวแทนจากทุกหมู่บ้านจึงลงนามบันทึกข้อตกลงในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณโรงสีข้าวชุมชนตามงบดังกล่าวในการดำเนินการก่อสร้างอาคารและอุปกรณ์ในการสีข้าวและดำเนินการของบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไข่น้ำในเรื่องของการเดินระบบไฟฟ้า และได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน และจัดทำระเบียบข้อบังคับ มีการระดมหุ้นจากประชาชนในตำบลหนองไข่น้ำทั้ง 8 หมู่บ้าน มีสมาชิกจำนวนทั้งสิ้น138 ราย โดยการบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการบริหารกลุ่ม

5.1.2 ที่ทำการกลุ่ม ตั้งอยู่บ้านสนวน หมู่ที่ 4 ตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

5.1.3 วัตถุประสงค์

โรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งรับบริการสีข้าวให้สมาชิกและเกษตรกรทั่วไป รับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกและประชาชน

ทั่วไปมาแปรรูปเป็นข้าวสารและข้าวกล้องตามขนาดความต้องการของตลาด ทั้งขายปลีกและขายส่ง เกิดการสร้างงานและนำผลผลิตที่เกิดจากการบริหารจัดการมาจัดทำเป็นกองทุนสวัสดิการแก่สมาชิก สร้างความสามัคคี และความเข้มแข็งของชุมชนและการเรียนรู้ภายในชุมชน

5.1.4 ลักษณะการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

การแบ่งอำนาจหน้าที่ จากการศึกษาระเบียบข้อบังคับของกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ (2551: 1-9) ซึ่งได้มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับกลุ่มเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานและคณะกรรมการฝ่ายต่างๆของกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ดังนี้

1) คณะกรรมการ ดำเนินการในที่ประชุมใหญ่เลือกสมาชิกขึ้นเป็นกรรมการ กรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 แต่ไม่เกิน 25 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2ปี มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับ ดูแล จัดสรรผลประโยชน์ของเงินทุน ออกระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารโรงสีที่ไม่ขัดแย้งกับระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก รับสมัครสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิก พิจารณาการให้บริการสมาชิกตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงสีข้าวชุมชนกำหนด เรียกประชุมสมาชิกตามที่กำหนดหรือตามที่สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมดลงลายมือชื่อทำหนังสือร้องขอ และจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่รับคำร้อง จัดทำบัญชี และส่งมอบเงินที่ได้รับการจัดสรร ดอกผล ผลตอบแทน หรือรายได้ที่เกิดขึ้นจากเงินที่ได้รับการจัดสรรจากคณะกรรมการคืนให้แก่โรงสีข้าวชุมชนให้ครบตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่าย ในกรณีที่คณะกรรมการมีหนังสือหรือคำสั่งเป็นที่สุด เนื่องจากคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนไม่ปฏิบัติตามหรือบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชนไม่เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับที่โรงสีข้าวชุมชนกำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนกำหนดหรือมอบหมาย โดยแบ่งโครงสร้างคณะกรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชน แบ่งออกเป็นดังนี้

ประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ เป็นประธานในที่ประชุม เรียกประชุมคณะกรรมการและสมาชิก ปฏิบติงานหน้าที่อื่นๆ ตามข้อบังคับและมติของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน

รองประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบและดูแล เมื่อประธานติดภารกิจรองประธานสามารถทำงานแทนได้ทุกอย่าง ให้ตัดสินใจได้ทุกประการ รับผิดชอบด้านการประชุมแทนประธาน

เหรัญญิก มีหน้าที่ รวบรวม จัดเก็บ ดูแลรักษาเงินทุนและรายได้ของโรงสี รวมทั้งการจัดทำบัยชี พร้อมทั้งควบคุมการใช้จ่ายเงินของโรงสีให้เป็นไปอย่างรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุด

เลขานุการ มีหน้าที่ ติดต่อประสานงานทั่วไป นัดประชุมกรรมการโรงสีจดและทำบันทึกรายงานการประชุม ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน

ประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ ผลิตเอกสารสิ่งพิมพ์ ให้ข่าวสารแก่สมาชิกและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการ ต้องมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง แต่ถ้ามีความจำเป็นประธานอาจเรียกประชุมได้มากกว่า 1 ครั้ง และต้องมีกรรมการโรงสีข้าวชุมชนเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงครบองค์ประชุม และถือจำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุม เป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนประจำปีคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน

2) คณะกรรมการฝ่ายต่างๆของโรงสีข้าวชุมชน

ผู้จัดการ การแต่งตั้งผู้จัดการให้คณะกรรมการดำเนินงานเป็นผู้คัดเลือก มีหน้าที่ดังนี้ จัดการทั่วไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการโรงสีข้าวชุมชนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เก็บรักษาเอกสาร หลักฐานต่างๆของกิจการโรงสีข้าวชุมชนให้ครบถ้วนสมบูรณ์รับผิดชอบและตรวจตราการรับ จ่ายเงินของโรงสีข้าวชุมชนให้ถูกต้อง รักษาเงินสดภายในจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินงานกำหนด เพื่อสำรองไว้ใช้จ่ายในกิจการโรงสีข้าวชุมชน และส่งเงินส่วนที่เป็นรายได้ฝากธนาคารตามที่คณะกรรมการกำหนด ดูแลจัดทำบัญชีและทะเบียนต่างๆให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ตรวจตราดูแลสถานที่ สำนักงาน ทรัพย์สิน เครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆตลอดจนสินค้าให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย จัดทำรายงานกิจการประจำเดือนเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินงาน และจัดทำบอร์ดประกาศราคาให้ทราบทุกวัน

การแต่งตั้งช่างเทคนิค ให้คณะกรรมการดำเนินงานเป็นผู้คัดเลือกและแต่งตั้งไม่เกิน 2 คน เพื่อดูแลและซ่อมบำรุงเครื่องจักรของโรงสีข้าวชุมชน

การแต่งตั้งพนักงานฝ่ายการตลาด ไม่จำกัดจำนวนเพื่อขยายกิจการโรงสีข้าวชุมชนให้แพร่หลายเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปและเพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต

3) ผู้ตรวจสอบกิจการ เลือกจากสมาชิกหรือบุคคลภายนอก ไม่ได้เลือกจากคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของกิจการโรงสีข้าวชุมชน แล้วนำเสนอผลการตรวจสอบต่อที่ประชุมใหญ่

4) กรรมการที่ปรึกษา แต่งตั้งขึ้นตามจำนวนที่เห็นสมควร เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่คณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลดีต่อโรงสีข้าวชุมชน

5.1.5 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ปัจจุบันมีคณะกรรมการบริหารจำนวน 23 คน กรรมการอยู่ในวาระคราวละ 6 ปี นับแต่วันที่แต่งตั้ง คณะกรรมการชุดปัจจุบัน มีดังนี้

1) นายทัศน์ เลิศสันเทียะ	ประธานคณะกรรมการ
2) นายบุญมาก สอดโคกสูง	รองประธานคณะกรรมการ
3) นายผิน บาลโพธิ์	รองประธานคณะกรรมการ
4) นายชคดี มะเริงสิทธิ์	กรรมการและเลขานุการ
5) นางมาลัย มาตรโคกสูง	เหรัญญิก
6) นายวัฒนชัย โปรยโคกสูง	ประชาสัมพันธ์
7) นางลัดดา เชิดโคกสูง	ปฏิคม
8) นายเชิด สารโคกสูง	ปฏิคม
9) นายสอิ้ง แก้วด่านกลาง	กรรมการ (ผู้จัดการ)
10) นายสมาน ปลั่งกลาง	กรรมการ (ช่างเทคนิค)
11) นายเติม ถาดจอหอ	กรรมการ (ช่างเทคนิค)
12) นายอนนต์ ญาติดอน	กรรมการ (ฝ่ายการตลาด)
13) นายอยู่ ตอนโคกสูง	กรรมการ
14) นายวิธิพงศ์ ชาวทองหลาง	กรรมการ
15) นายสมศักดิ์ นามโคกสูง	กรรมการ
16) นายอรุณ เผนโคกสูง	กรรมการ
17) นางสมทรง ชิดโคกสูง	กรรมการ
18) นายบุญเกิด สูบโคกสูง	กรรมการ
19) นายชาญ มีโพธิ์	กรรมการ
20) นายบุญมา เตรียมจันทร์	กรรมการ
21) นายสำราญ ปล้องกลาง	กรรมการ
22) นายนิรันดร์ กอพลูกลาง	กรรมการ
23) นายผ่อง เผนโคกสูง	กรรมการ

5.1.6 การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการ ตาย ลาออกและได้รับอนุมัติให้ลาออกจากคณะกรรมการ ที่ประชุมใหญ่สมาชิก มีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของผู้เข้าร่วมประชุม จงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงสีข้าวชุมชน ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือกับโรงสีข้าวชุมชนไม่ว่าด้วยประการใดๆ และหมดตามวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อกรรมการพ้นจากตำแหน่ง ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้มีการประชุมสมาชิกเพื่อคัดเลือกคณะกรรมการคนใหม่เข้ามาดำรงตำแหน่งทันที

5.1.7 การรับสมัครสมาชิก โดยสมาชิกจะต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบข้อบังคับ โดยเป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตตำบลหนองไข่น้ำติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ โดยมีอายุยี่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป ยื่นขอสมัครเป็นสมาชิกได้ที่คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน โดยเสียค่าธรรมเนียมแรกเข้ารายละ 10 บาท การถือหุ้นสมาชิกจะต้องถือหุ้นอย่างน้อย 1 หุ้นแต่ต้องไม่เกิน 5 หุ้น โดยสามารถชำระค่าหุ้นและเพิ่มหุ้นได้ปีละ 1 ครั้ง ในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปีของโรงสีข้าวชุมชน

5.1.8 การขาดสมาชิกภาพ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่สมาชิก มีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของผู้ร่วมประชุม และขาดการประชุมเกิน 4 ครั้ง จะถูกคัดชื่อออกจากการเป็นสมาชิกและเมื่อขาดจากการเป็นสมาชิกภาพ อาจยื่นคำขอสมัครเป็นสมาชิกใหม่ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่ขาดจากการเป็นสมาชิกติดต่อกันไม่น้อยยกว่าหนึ่งปี

5.1.9 การประชุมคณะกรรมการและสมาชิก การประชุมคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ปีละหนึ่งครั้ง เพื่อพิจารณางบดุล รายงานฐานะทางการเงิน รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ พิจารณาจัดสรรผลกำไรสุทธิประจำปีให้กับสมาชิก นอกจากนี้อาจมีการเรียกประชุมวิสามัญเมื่อใดก็ได้ เมื่อมีเหตุที่ต้องขอมติหรือความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก ในการประชุมสมาชิกต้องมีสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด จึงจะครบองค์ประชุม การประชุมคราวใดมีสมาชิกมาประชุมไม่ครบองค์ประชุม ให้นัดประชุมอีกครั้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันนัดประชุมครั้งแรก สมาชิกคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเป็นเสียงชี้ขาด การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

5.1.10 การถือหุ้น

1) การถือหุ้น ในการถือหุ้นของสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน โดยเสียค่าธรรมเนียมแรกเข้ารายละ 10 บาท การถือหุ้นสมาชิกจะต้องถือหุ้นอย่างน้อย 1 หุ้นแต่ต้องไม่เกิน 5 หุ้น หุ้นละ 100 บาท โดยสามารถชำระค่าหุ้นและเพิ่มหุ้นได้ปีละ 1 ครั้ง ในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปีของโรงสีข้าวชุมชน

2) การปันผลเงินหุ้น ทางคณะกรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ กำหนดอัตราการปันผลร้อยละ10 ของเงินหุ้น

5.1.11 แหล่งทุนของกลุ่ม ซึ่งแหล่งทุนของโรงสีข้าวชุมชนได้มาจาก

1) เงินค่าธรรมเนียมแรกเข้าและเงินระดมหุ้นจากสมาชิก

2) เงินอุดหนุนจากองค์กร กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลหนองไข่น้ำ

3) เงินที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานต่างๆ

4) ดอกผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโรงสีข้าวชุมชน

5.1.12 การบริหารจัดการแหล่งทุน คณะกรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนมีการบริหารเงินทุนที่ได้จากการระดมหุ้นจากสมาชิกและเงินอุดหนุนจากองค์กรต่างๆในตำบลหนองไข่น้ำ โดยสรุปดังนี้

1) ร้อยละ38 ของเงินทั้งหมด นำฝากธนาคารไว้เป็นทุนสำรองในการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชน

2) ร้อยละ 35 ของเงินทั้งหมด เป็นทุนในการจัดซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปเป็นข้าวสารเพื่อจำหน่าย

3) ร้อยละ 27 ของเงินทั้งหมด เป็นค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคและค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมในโรงสีข้าวชุมชน

5.1.13 การดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

1) รับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก และบุคคลทั่วไป และบริการสีข้าวให้กับสมาชิกและบุคคลทั่วไป โดยเปิดรับบริการสีข้าวให้กับสมาชิก อาทิตย์ละ 2 ครั้ง คือ วันจันทร์ และวันศุกร์

2) จำหน่ายข้าวสาร โดยตลาดจำหน่ายข้าวสาร ได้แก่ ร้านค้าภายในชุมชนและพ่อค้าจากอำเภอโนนสูงมารับไปจำหน่าย

5.1.14 การจัดสรรผลกำไรที่เกิดขึ้น มีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มที่มีเงินทุนที่ก่อให้เกิดผลกำไร จึงกำหนดการบริหารจัดการผลกำไรไว้ดังนี้

1) เป็นทุนสำรองในการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ 30

2) ปันผลให้กับสมาชิกผู้ถือหุ้น ร้อยละ 20

3) ค่าตอบแทนคณะกรรมการ ร้อยละ 20

4) ค่าซ่อมบำรุงเครื่องจักรภายในโรงสีข้าวชุมชน ร้อยละ 10

5) จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกและอื่นๆที่กรรมการเห็นสมควร ร้อยละ20

5.1.15 การส่งเสริมและพัฒนาสมาชิก

การบริหารจัดการกลุ่มของของโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ มีการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกโดยสรุปได้ดังนี้

1) คณะกรรมการกลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชนเมื่อมีการประชุมกลุ่มทุกครั้ง เมื่อมีปัญหาในจุดใดก็ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา

2) คณะกรรมการจะได้รับความรู้และการแนะนำการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน จากหน่วยงานราชการต่างๆและเครือข่ายโรงสีข้าวชุมชนตำบลใกล้เคียง ที่คณะกรรมการได้ประสานให้เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง

3) คณะกรรมการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาดูงาน

5.2 ปัจจัยในการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน

จากการวิเคราะห์สนทนากลุ่ม (Focus group) กับคณะกรรมการ 23 ราย ในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน โดยการวิเคราะห์ SWOT ปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน โดยการวิเคราะห์ SWOT ปรากฏผลดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจัยภายในโรงสีข้าวชุมชน

ตารางที่ 4.14 จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงสีข้าวชุมชน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1) ผู้นำ • มีความเสียสละ อดทน ตั้งในการทำงานและมีความรับผิดชอบ • มีความรู้ความสามารถ • รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น • มีประสบการณ์ในการดำเนินงานโรงสีข้าว	**1) ผู้นำ** • ไม่ค่อยมีเวลา เพราะดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่งในชุมชน • ขาดความรู้ ทักษะในการบริหารโรงสีข้าว • ขาดการทำงานเป็นทีม • ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนให้ประสบความสำเร็จ
2) สมาชิก • มีเกษตรกรที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกจำนวนมาก • สมาชิกทุกคนประกอบอาชีพเกษตรกรรมพื้นที่ส่วนใหญ่ทำนา สมาชิกมีประสบการณ์ในการทำนา	**2) สมาชิก** • ส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมน้อย • สมาชิกไม่ได้จำหน่ายผลผลิตให้กับโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่จะเก็บไว้บริโภคในครัวเรือน
3) การบริหารโรงสีข้าวชุมชน • มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน • มีกฎระเบียบ ข้อบังคับชัดเจน • มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน • มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชน	**3) การบริหารโรงสีข้าวชุมชน** • ขาดการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง • ไม่มีคณะกรรมการอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนเพื่อให้บริการสีข้าว • ไม่มีการรายงานผลการดำเนินงานให้สมาชิกรับทราบ • ไม่มีการจ่ายเงินปันผลให้กับสมาชิก • ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการและสมาชิกในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
4) ทรัพยากรและเงินทุน • มีเงินทุนหมุนเวียนและมีการระดมหุ้นจากสมาชิก • มีอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ในการสีข้าว • ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ	**4) ทรัพยากรและเงินทุน** • ขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวจากสมาชิก • เงินทุนในการรับซื้อข้าวจากสมาชิกมีจำนวนน้อย • ขาดลานตากและยุ้งฉางในการเก็บข้าวเปลือก • ปริมาณข้าวเปลือกจากสมาชิกที่รับซื้อมาแปรรูปมีจำนวนน้อยเนื่องจากผลผลิตของเกษตรมีจำนวนผลผลิตต่อไร่ต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติ
5) กิจกรรมการผลิต • รับสีข้าวและรับซื้อข้าวจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปจำหน่าย • กิจกรรมการผลิตในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการผลิตข้าวขาวดอกมะลิ 105	**5) กิจกรรมการผลิต** • สมาชิกบางส่วนมีการผลิตโดยการใช้สารเคมีทำให้มีต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตต่ำ มีปริมาณผลผลิตน้อย จึงเก็บไว้บริโภค ไม่มีเพียงพอในการจำหน่าย • ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มไม่มีตราสินค้าที่เป็นของกลุ่มทำให้สินค้าไม่เป็นที่รู้จักของตลาด • ขาดการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม

5.2.2 สภาพปัจจัยภายนอกโรงสีข้าวชุมชน

ตารางที่ 4.15 โอกาสและอุปสรรคของโรงสีข้าวชุมชน

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
1) สภาพทั่วไป • มีการคมนาคมสะดวก • ช่องทางตลาดมีมาก เพราะข้าวเป็นอาหารหลักของคนไทย	**1) สภาพทั่วไป** • สถานที่ตั้งห่างไกลจากชุมชน เพราะตั้งอยู่ในหมู่บ้านรอบนอก • สมาชิกไม่ค่อยสนใจเทคโนโลยี • ต้นทุนการผลิตมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น น้ำมัน ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง • ระบบชลประทาน และการบริหารจัดการน้ำยังไม่ทั่วถึง
2) ลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ • สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศเหมาะแก่การทำนา • ผลผลิตส่วนใหญ่เป็นข้าว • พื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลผกระทบจากแมลงศัตรูพืช	**2) ลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ** • การทำนาของสมาชิกทำได้ปีละครั้ง เพราะต้องอาศัยน้ำฝนในการทำนา • เกิดภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมเป็นประจำ เนื่องจากพื้นที่เป็นแอ่งกะทะ
3) หน่วยงานภาครัฐ • รัฐบาลมีนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับชุมชน • หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ • สำนักงานเกษตรอำเภอและเทศบาลตำบลให้การสนับสนุนในการเรียนรู้ เอาใจใส่ติดตามดูแล	**3) หน่วยงานภาครัฐ** • การช่วยเหลือจากภาครัฐล่าช้า • งบประมาณจากภาครัฐที่มาสนับสนุนนั้นมีน้อย • ขาดการส่งเสริมอย่างบูรณาการ

5.3 แนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังนี้

จากการสนทนากลุ่ม สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน ได้ดังนี้

5.3.1 โรงสีข้าวชุมชน

1) ควรส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนและสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานในรูปกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น

2) ควรพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ ควรมีการให้ความรู้ ศึกษาดูงานในโรงสีข้าวชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับพื้นที่

3) ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน

4) ส่งเสริมให้สมาชิกมีการผลิตข้าวอินทรีย์และรับซื้อเพื่อนำมาแปรรูปเป็นข้าวสารบรรจุถุงจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่ม

5) สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงสีข้าวชุมชนที่เข้มแข็งกับกลุ่มที่เริ่มดำเนินการ

6) ควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์ของโรงสีข้าวชุมชนให้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายในและภายนอกชุมชน และเพิ่มช่องทางการตลาด

5.3.2 หน่วยงานภาครัฐ

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ให้ความรู้ แนะนำส่งเสริมและประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน

2) กรมการข้าว สนับสนุนถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการในการผลิตข้าวให้กับเกษตรกร

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณ

4) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แนะนำการจัดทำบัญชี

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน (2) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน (3) เพื่อศึกษาการบริหารโรงสีข้าวชุมชน (4) เพื่อศึกษาบริบทกลุ่ม การดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน และ (5) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ ประกอบด้วย 2กลุ่มที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน จำนวน 23คน และสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน จำนวน 115 คน รวมทั้งสิ้น 138 ราย ศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างลักษณะคำถามแบบปลายปิดปลายเปิด คำถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน การบริหารโรงสีข้าวชุมชน และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

(1) ข้อมูลด้านพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน พบว่า คณะกรรมการมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 57.10 ปี เกือบทั้งหมดมีสถานภาพสมรส และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา

(2) ข้อมูลสังคมของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนพบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม ไม่ได้ดำรงตำแหน่งใดๆทางสังคม คณะกรรมการและสมาชิกเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระยะเวลา 9-12 ปี ระยะเวลาการเป็นสมาชิก เฉลี่ย 11.93 ปี คณะกรรมการและสมาชิกมากกว่าครึ่ง เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนเป็นบางครั้ง

(3) ข้อมูลเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 4-6 คน มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.48 คน คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่งมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร 1-2 คน สมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตรเฉลี่ย 2.51 คน คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวเกือบทั้งหมดประกอบอาชีพทำนา มีพื้นที่ถือครองเฉลี่ย 17.09 ไร่ เกือบทั้งหมดเพาะปลูกข้าวเป็นพืชหลัก มีรายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย 410,897.46 บาทต่อปี ซึ่งมีรายได้จากภาคการเกษตร เฉลี่ย 124,527.17 บาทต่อปี และมีรายได้นอกภาคการเกษตรเฉลี่ย 286,370.29 บาทต่อปี คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน และประมาณหนึ่งในสามเป็นหนี้กับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

(4) แหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร จากแหล่งต่าง ๆ ในภาพรวมระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.60) คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อบุคคล มากที่สุดจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร รองลงมาคือสื่อกิจกรรมได้รับข้อมูลข่าวสารมากที่สุดจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน น้อยที่สุดคือสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชนได้รับข้อมูลข่าวสารมากที่สุดจากหอกระจายข่าว

1.3.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.52) มีความรู้ความเข้าใจการบริหารโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้อยู่ในระดับมาก ในประเด็นดังนี้

1) ด้านการวางแผน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง การจัดตั้งโรงสีข้าวชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสีข้าวและรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก รองลงมาคือ การวางแผนจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในเรื่องการกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่มจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการต้องมีความชัดเจน รองลงมาคือ การบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชนต้องมีการแบ่งฝ่ายคณะกรรมการอย่างชัดเจน และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในเรื่องการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบจำเป็นต้องแบ่งงานตามความรู้ความถนัดของบุคคล

3) ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง การคัดสรรแต่งตั้งคณะกรรมการต้องสรรหามาจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าว รองลงมาคือ การคัดเลือกคณะกรรมการจำแป็นจะต้องมีการคัดเลือกใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับกลุ่มและคณะกรรมการจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการมีความจำเป็นในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

4) ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดใน 2 ประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง ในการจัดหาข้าวเปลือกควรรับซื้อจากสมาชิกโรงสีข้าวก่อนที่จะรับซื้อจากบุคคลภายนอก และควรตรวจสอบอุปกรณ์ก่อนสีข้าวและทำความสะอาดเครื่องหลังสีข้าวทุกครั้ง และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในเรื่องการแปรรูปข้าวสาร คือการสีข้าวเปลือกให้ได้ข้าวสาร 5 % ชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพ

5) ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง การประชุมคณะกรรมการโรงสีข้าว

ชุมชนต้องมีการประชุมอยู่เป็นประจำเพื่อทำให้การประสานงานและการร่วมคิดร่วมทำทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รองลงมา คือ การขายข้าวสารจำเป็นต้องหาตลาดเพิ่ม และ การบริหารโรงสีข้าวชุมชนควรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาความรู้และเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในเรื่อง การทำธุรกิจโรงสีข้าวชุมชนจำเป็นต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

6) ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดใน 2 ประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง การประชาสัมพันธ์คณะกรรมการและสมาชิกต้องร่วมกันประชาสัมพันธ์กิจกรรมการให้บริการของโรงสีข้าวชุมชนและประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และแจ้งข้อมูล เกี่ยวกับราคาซื้อ ขายข้าว ให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดใน 2 ประเด็นความรู้เรื่อง การรายงานโดยคณะกรรมการต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และมีกระดานประกาศรายรับ รายจ่าย ของโรงสีข้าวชุมชน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ

7) ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจเรื่อง การปันผลกำไรให้แก่สมาชิกเป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสามารถบริหารโรงสีข้าวชุมชนได้ รองลงมาคือการทำบัญชีต้องมีการทำบัญชีของโรงสีข้าวชุมชนทุกวันและให้สมาชิกหมุนเวียนกันทำเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบบัญชีควรมีกรรมการตรวจสอบจากหน่วยงานราชการเข้ามาร่วมตรวจสอบด้วย และให้สมาชิกได้รับทราบและตรวจสอบได้ และมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในเรื่อง การจัดหาแหล่งเงินทุนต้องมีการระดมหุ้นจากสมาชิกและขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

1.3.3 การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ76.09) มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวในระดับปานกลาง ตามประเด็นดังนี้

1) ด้านการวางแผน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100) มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน รองลงมาคือมีการกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่ม โดยสมาชิกมีส่วนร่วม มีการปรับกฎระเบียบให้เหมาะสมตามสถานการณ์และมีการสื่อสารให้สมาชิกรับรู้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและแผนพัฒนาของกลุ่มโดยสมาชิกมีส่วนร่วม และมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของโรงสีข้าวชุมชนอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

2) ด้านการจัดองค์กร พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100) มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโดยแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบำรุงรักษา รองลงมา คือมีการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการจัดแบ่งงานตามความรู้ความถนัดและความสามารถของคณะกรรมการ

3) ด้านบุคลากร พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนมาก (ร้อยละ77.54) มีการจัดอัตรากำลังคณะกรรมการมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมาคือมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนและมีการปฏิบัติที่น้อยที่สุดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการ ในส่วนของการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามที่ระเบียบข้อบังคับกำหนด และการให้ผลตอบแทนแก่คณะกรรมการและสมาชิกใน 2 ประเด็นนี้คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

4) ด้านการดำเนินงาน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ89.86) มีการตรวจสอบ เครื่องสีข้าว อุปกรณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน รองลงมาคือมีการรับซื้อผลผลิต และ/หรือ รับจ้างสีข้าวของสมาชิกในอัตราที่ถูกกว่าราคารับซื้อ และ/หรือ รับจ้างกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิก และมีการจัดพื้นที่ใช้สอยและการบริการภายในโรงสีข้าวชุมชนอย่างเหมาะสม และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนเรื่องการเปิดให้บริการสีข้าวให้กับสมาชิกอาทิตย์ละ 2 ครั้ง คือ วันจันทร์และวันศุกร์ คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

5) ด้านการประสานงาน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนประมาณสองในสาม (ร้อยละ69.57) มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชน รองลงมาคือมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างดี มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายนอกชุมชนและมีการรับข่าวสารจากภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องความร่วมมือกับสมาชิกในการช่วยเหลืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

6) ด้านการรายงาน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ49.28) มีการมีการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีการรายงาน

ความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ และมีการรายงานข้อมูลทางการเงินการบัญชีให้สมาชิกรับทราบ และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

7) ด้านการเงิน พบว่า การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนทั้งหมด (ร้อยละ100) มีการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก รองลงมาคือ มีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน และ มีการจัดทำบัญชีรายรับ- รายจ่ายอย่างโปร่งใสมีการตรวจสอบได้ และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการรายงานค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกโรงสีข้าวชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในส่วนเรื่องการจัดสรรผลประโยชน์โดยมีการปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการคณะกรรมการคณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

1.3.4 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

1) ปัญหา

ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ78.99) มีปัญหาการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน อยู่ในระดับมาก ตามประเด็นดังนี้

(1) ด้านการวางแผน พบว่าคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาเกือบทั้งหมด (ร้อยละ89.96) ในประเด็นเรื่องการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำอย่างไม่ต่อเนื่อง มีปัญหาในการปฏิบิติงานที่ไม่ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ และมีปัญหาน้อยในเรื่องการวางแผนโดยไม่ได้ยึดหลักการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน แต่ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนไม่มีปัญหาในประเด็นนี้

(2) ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมีปัญหาน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ47.10) ในประเด็นเรื่องการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดรองลงมาคือ การจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน และมีปัญหาน้อยในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรรมการยังไม่ชัดเจน แต่ในการกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงสีข้าวมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันคณะกรรมการไม่มีปัญหาในประเด็นนี้

(3) ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาเกือบทั้งหมด(ร้อยละ86.96) ในประเด็นเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวไม่เพียงพอ รองลงมาคือ การขาดการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ มีปัญหาในการไม่มี

ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคคล และมีปัญหาในการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งตามระเบียบข้อบังคับ และมีปัญหาน้อยที่สุดในเรื่องการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน

(4) ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาเกือบทั้งหมด (ร้อยละ94.20) ในประเด็นเรื่องการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีปัญหาในการอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการ มีปัญหาในการขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูป มีปัญหาในการบรรจุผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและไม่กำหนดตรายี่ห้อของสินค้าที่ชัดเจน และมีปัญหาในการการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบ และมีปัญหาน้อยที่สุดในการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างต่อเนื่อง

(5) ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาส่วนใหญ่ (ร้อยละ83.33) ในประเด็นเรื่องการขาดช่องทางในการสื่อสารระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก รองลงมาคือการขาดการประชุมคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และมีปัญหาในการขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ และมีปัญหาน้อยที่สุดในการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก

(6) ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาทั้งหมด (ร้อยละ100.00) ในประเด็นเรื่องการขาดการรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกได้รับทราบ รองลงมาคือการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ มีปัญหาส่วนมากในการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ และมีปัญหาในการขาดการรายงานความคืบหน้าของงานและข่าวสารต่างๆให้เกษตรกรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และปัญหามากกว่าครึ่งคณะกรรมการมีปัญหาในการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข

(7) ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีปัญหาทั้งหมด (ร้อยละ100.00) ในการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ รองลงมามีปัญหาเกือบส่วนมากในการบริหารจัดการกองทุนของกลุ่มอย่างเป็นระบบ มีปัญหามากกว่าครึ่งในการจัดทำงบการเงิน ทั้งรายรับ รายจ่ายอย่างเป็นระบบ และมีปัญหาในการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง และมีปัญหาน้อยที่สุดในเรื่องการจัดหางบประมาณในการเป็นทุนหมุนเวียน

2) ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

(1) ด้านการวางแผน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 10.87) เสนอแนะว่า ให้มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มทุกปีเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ รองลงมาเสนอแนะว่า ให้มีการจัดทำแผนการฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องโดยจัดทำเป็นแผนรายเดือน ให้มีการกำหนดแนวทาง และวางแผนการดำเนินงานโดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมและให้คณะกรรมการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และให้มีการจัดประชุมอบรม สร้างความเข้าใจแก่คณะกรรมการให้มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดทำแผน

(2) ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 16.67) เสนอแนะว่า ให้มีการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารใหม่โดยให้มีผู้แทนจากหน่วยงานราชการ เช่น เทศบาลตำบลหนองไข่น้ำเข้ามาร่วมบริหารโรงสีข้าวชุมชนด้วย และรองลงมา เสนอแนะว่า ให้มีการแบ่งหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ

(3) ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ25.36) เสนอแนะว่า ให้มีการคัดเลือกคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับ และรองลงมา เสนอแนะว่า ให้มีการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวเพิ่มขึ้น

(4) ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 21.74) เสนอแนะว่า ให้มีการดำเนินการรับซื้อข้าวมาแปรรูปเพื่อจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง รองลงมา เสนอแนะว่า ให้มีการจัดหายานพาหนะเพื่อรับซื้อข้าวจากสมาชิกและบุคคลภายนอก ให้คณะกรรมการผลัดเวรมาอยู่ประจำโรงสีเพื่อให้บริการสีข้าวแก่สมาชิก และให้มีการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐานและทำยี่ห้อของกลุ่มที่ชัดเจน

(5) ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 7.97) เสนอแนะว่า ให้มีการประสานหน่วยงานภายนอกในการหาตลาดเพื่อการจำหน่ายข้าวสารเพิ่มเติม และรองลงมาเสนอแนะว่า ให้มีการประสานหน่วยงานภายนอกชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหาร

(6) ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 25.36) เสนอแนะว่า ให้มีการรายงานการผลการดำเนินงานให้สมาชิกทราบทุกเดือน รองลงมาเสนอแนะว่า ให้มีการรายงานถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไข และให้มีการรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกรับทราบปีละครั้งในการประชุมใหญ่สามัญ

(7) ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ25.36) เสนอแนะว่า ให้มีการบริหารเงินทุนของกลุ่มที่มีอยู่เดิม รองลงมาเสนอแนะว่า ให้มีการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิก และให้มีการจัดอบรมให้คณะกรรมการจัดทำบัญชีให้เป็นระบบตรวจสอบได้

1.3.5 ปัจจัยและแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

1) ปัจจัยในการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

(1) ปัจจัยภายใน

ผู้นำ มีความเสียสละ อดทน ตั้งในการทำงาน มีความรับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีประสบการณ์ในการดำเนินงานโรงสีข้าว ไม่ค่อยมีเวลา เพราะดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่งในชุมชน ขาดความรู้ ทักษะในการบริหารโรงสีข้าว ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

สมาชิก สมาชิกทุกคนประกอบอาชีพเกษตรกรรมพื้นที่ส่วนใหญ่ทำนา มีประสบการณ์ในการทำนา สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมน้อย และสมาชิกไม่ได้จำหน่ายผลผลิตให้กับโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่จะเก็บไว้บริโภคในครัวเรือน

การบริหารโรงสีข้าวชุมชน มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชน ขาดการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง ไม่มีคณะกรรมการอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนเพื่อให้บริการสีข้าว ไม่มีการรายงานผลการดำเนินงานให้สมาชิกรับทราบ ไม่มีการจ่ายเงินปันผลให้กับสมาชิก ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการและสมาชิกในการปฏิบัติงาน

ทรัพยากรและเงินทุน มีเงินทุนหมุนเวียนและมีการระดมหุ้นจากสมาชิก มีอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ในการสีข้าว ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวจากสมาชิก เงินทุนในการรับซื้อข้าวจากสมาชิกมีจำนวนน้อย ขาดลานตากและยุ้งฉางในการเก็บข้าวเปลือก และปริมาณข้าวเปลือกจากสมาชิกที่รับซื้อมาแปรรูปมีจำนวนน้อยเนื่องจากผลผลิตของเกษตรมีจำนวนผลผลิตต่อไร่ต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติ

กิจกรรมการผลิต รับสีข้าวและรับซื้อข้าวจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปจำหน่าย กิจกรรมการผลิตในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการผลิตข้าวขาวดอกมะลิ 105 สมาชิกบางส่วนมีการผลิตโดยการใช้สารเคมีทำให้มีต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตต่ำ สมาชิกมีปริมาณผลผลิตน้อย จึงเก็บไว้บริโภค ไม่มีเพียงพอในการจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มไม่มีตราสินค้าที่เป็นของกลุ่มทำให้สินค้าไม่เป็นที่รู้จักของตลาด ขาดการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม

(2) ปัจจัยภายนอก

สภาพทั่วไป มีการคมนาคมสะดวก ช่องตลาดมีมาก เพราะข้าวเป็นอาหารหลักของคนไทย สถานที่ตั้งห่างไกลจากชุมชน เพราะตั้งอยู่ในหมู่บ้านรอบนอก สมาชิกไม่ค่อยสนใจเทคโนโลยี ต้นทุนการผลิตมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น น้ำมัน ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ระบบชลประทานและการบริหารจัดการน้ำยังไม่ทั่วถึง

ลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศเหมาะแก่การทำนา ผลผลิตส่วนใหญ่เป็นข้าว พื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลผกระทบจากแมลงศัตรูพืช การทำนาของสมาชิกทำได้ปีละครั้งเพราะต้องอาศัยน้ำฝนในการทำนา และเกิดภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมเป็นประจำเนื่องจากพื้นที่เป็นแอ่งกะทะ

หน่วยงานภาครัฐ รัฐบาลมีนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับชุมชน หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ สำนักงานเกษตรอำเภอและเทศบาลตำบลให้การสนับสนุนในการเรียนรู้ เอาใจใส่ ติดตามดูแล การช่วยเหลือจากภาครัฐล่าช้า งบประมาณจากภาครัฐที่มาสนับสนุนนั้นมีน้อย และขาดการส่งเสริมอย่างบูรณาการ

2) แนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ จากการสนทนากลุ่มสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน ได้ดังนี้

(1) โรงสีข้าวชุมชน

ก. ควรส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน และสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานในรูปกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น

ข. ควรพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ ควรมีการให้ความรู้ ศึกษาดูงานในโรงสีข้าวชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับพื้นที่

ค. ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน

ง. ส่งเสริมให้สมาชิกมีการผลิตข้าวอินทรีย์ และรับซื้อเพื่อนำมาแปรรูปเป็นข้าวสารบรรจุถุงจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่ม

จ. สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงสีข้าวชุมชนที่เข้มแข็งกับกลุ่มที่เริ่มดำเนินการ

ฉ. ควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์ของโรงสีชุมชนให้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายในและภายนอกชุมชน และเพิ่มช่องทางการตลาด

(2) หน่วยงานภาครัฐ

ก. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ให้ความรู้ แนะนำส่งเสริมและประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน

ข. กรมการข้าว สนับสนุนถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการในการผลิตข้าวให้กับสมาชิก

ค. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณ

ง. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แนะนำการจัดทำบัญชี

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน

จากการทดสอบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่งมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก และไม่มีคณะกรรมการและสมาชิกที่มีความรู้อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากการวิจัยที่พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนมากกว่าครึ่ง เคยเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาและดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน และได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นการรับรู้ข้อมูลผ่านสื่อประเภทบุคคล มี 3 แหล่งความรู้ คือ จากนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล และคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน จึงทำให้คณะกรรมการและสมาชิกเข้าใจประเด็นคำถามที่ใช้สำหรับทดสอบความรู้ความเข้าใจ ดังนั้นจึงควรบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆเพื่อให้คณะกรรมการและสมาชิกมีความรู้อื่นๆเพิ่มมากขึ้น และควรมีการส่งเสริมความรู้หลากหลายรูปแบบเพื่อให้คณะกรรมการและสมาชิกนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชน

2.2 การปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า

2.2.1 ด้านการวางแผน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและแผนพัฒนาของกลุ่มโดยสมาชิกมีส่วนร่วม

การกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่ม มีการปรับกฎระเบียบให้เหมาะสมตามสถานการณ์และมีการสื่อสารให้สมาชิกรับรู้ และการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของโรงสีข้าวชุมชนอย่างชัดเจน อาจเนื่องมาจากการที่คณะกรรมการมีการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนและการได้รับความรู้เรื่องการบริหารผ่านสื่อบุคคลทำให้รู้หลักการบริหารเฉพาะด้านการวางแผน และจากการวัดความรู้ความเข้าใจมีความรู้ในประเด็นว่าโรงสีข้าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการรับสีข้าวและรับซื้อข้าวจากสมาชิกและการวางแผนต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานจึงทำให้มีการปฏิบัติในเรื่องการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 25) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”จากการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามกลไกตลาด การวางแผนการทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและการกำหนดทางปฏิบัติงานของโรงสีชุมชนอย่างชัดเจน

2.2.2 ด้านการจัดองค์กร พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนมีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบำรุงรักษา มีการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไว้ และมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2554: 2-3) ระบุว่า การบริหารมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ประธาน ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบำรุงรักษา และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในการจัดแบ่งงานตามความรู้ ความถนัด ความสามารถ เพราะจากการวัดความรู้ความเข้าใจคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในการแบ่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด เพราะคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามาส่วนใหญ่เป็นผู้นำชุมชน ไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจึงเป็นการรับอาสาดำรงตำแหน่งต่างๆ

2.2.3 ด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการจัดอัตรากำลังคณะกรรมการ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนเข้ามาบริหารโรงสี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อำนวย ภูวนา (2540 อ้างถึงใน อเนก เหลาโชติ, 2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการผลิตหัตถกรรมทอผ้า : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านหนองเขื่อนช้าง ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะกรรมการกลุ่มทอผ้ามีกระบวนการบริหารการผลิตหัตถกรรมทอผ้า ในด้านการจัดองค์การ พบว่า การจัดคนเข้าทำงานคณะกรรมการไม่มีการวางแผนไว้อย่างชัดเจน และไม่กำหนดกฎเกณฑ์ โดยอาศัยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงาน

และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการ อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการและสมาชิกมากกว่าครึ่งมีความเข้าใจว่าการเพิ่มศักยภาพของคณะกรรมการไม่มีความจำเป็นในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนและการวิจัยพบว่าการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาเป็นบางครั้งและไม่มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการจึงทำให้การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการมีการปฏิบัติน้อย

2.2.4 ด้านการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการตรวจสอบ เครื่องสีข้าว อุปกรณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีการรับซื้อผลผลิต และ/หรือรับจ้างสีข้าวของสมาชิกในอัตราที่ถูกกว่าราคารับซื้อ และ/หรือ รับจ้างกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิก และมีการจัดพื้นที่ใช้สอยและการบริการภายในโรงสีข้าวชุมชนอย่างเหมาะสม มีการปฏิบัติน้อยที่สุดในเรื่องการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนเรื่องการเปิดให้บริการสีข้าวให้กับสมาชิกอาทิตย์ละ 2 ครั้ง คือวันจันทร์และวันศุกร์ คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้นำทำให้สวมบทบาทหน้าที่หลายอย่าง จึงไม่มีเวลาในการเข้ามาอยู่เวรประจำโรงสี และผู้ปฏิบัติงานที่ทำการสีข้าวก็ไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนจึงไม่มีสิ่งจูงใจในการมาอยู่ประจำโรงสีในการให้สีข้าว

2.2.5 ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชนและภายนอกชุมชน มีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชน และมีการรับข่าวสารจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการประสานงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการรับข่าวสารจากภายนอกเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ คณะกรรมการมีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และคณะกรรมการมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างดี

2.2.6 ด้านการรายงาน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการ มีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ และมีการรายงานข้อมูลทางการเงินการบัญชีให้สมาชิกรับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน

จังหวัดพะเยา" จากการศึกษาพบว่า ด้านการรายงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับข่าวสารจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ความรวดเร็วในการตอบข้อร้องเรียน การรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้แก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

2.2.7 ด้านการเงิน พบว่า คณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน มีการปฏิบัติตามการบริหารในระดับปานกลาง ในเรื่องการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก มีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนันทิยาและณรงค์ หุตานุวัตร (2553: 39-54) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการการเงิน มีความสำคัญ 2 เรื่องคือความสามารถในการจัดทำบัญชีและความสามารถในการระดมทุนหมุนเวียน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจโรงสีข้าว โดยคณะกรรมการจะต้องดำเนินการวางระบบบัญชี ทำบัญชี ทำงบดุลและงบกำไร-ขาดทุน ตรวจสอบบัญชีโดยตัวแทนสมาชิก และหาเงินทุนหมุนเวียนซึ่งลำพัง เพียงเงินค่าหุ้นจากสมาชิกและทุนสะสมจากกำไรนั้นไม่เพียงพอจึงต้องหาแหล่งทุนจากภายนอกชุมชนด้วย ส่วนในเรื่องของการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิก คณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชน อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานในการรับซื้อข้าวจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปจำหน่าย ทำให้รายได้ไม่เพิ่มขึ้น จึงไม่มีการปันผลและทำให้สมาชิกคิดว่าคณะกรรมการไม่สามารถบริหารโรงสีข้าวชุมชนได้จึงมีบางส่วนที่ต้องการจะถอนหุ้นคืน

2.3 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า

2.3.1 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านการวางแผน ในประเด็นเรื่องการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการจัดทำแผนการปฏิบัติงานมีการจัดทำไม่ต่อเนื่อง และการปฏิบัติงานไม่ตรงตามแผนที่กำหนด ซึ่งจากการตรวจเอกสารพบว่า มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. 2551 เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่แทนคณะกรรมการเดิมที่เสียชีวิต และอาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจว่าระเบียบข้อบังคับมีการจัดทำเพียงครั้งเดียวก็สามารถใช้ได้ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในการวัดระดับความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนที่คณะกรรมการและสมาชิกครึ่งหนึ่งที่มีความเข้าใจว่าการกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่มไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3.2 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านการจัดองค์กร ในประเด็นเรื่องการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น

คณะกรรมการส่วนใหญ่มาจากผู้นำในชุมชนซึ่งไม่มีความรู้และประสบการณ์การดำเนินงานโรงสีข้าวชุมชนมาก่อน จึงแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบโดยการรับอาสาดำรงตำแหน่งต่างๆของคณะกรรมการเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง“ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการจัดองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การจัดสรรภาระงานตามความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ เพราะว่า การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานโรงสีข้าวชุมชน มีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และการจัดสรรภาระงานตามความรู้ความสามารถของคณะกรรมการมีการกำหนดไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

2.3.3 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านบุคลากร ในประเด็นเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวไม่เพียงพอและการขาดการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่มาจากผู้นำในชุมชนซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการสีข้าวมาก่อน เพราะการสีข้าว เป็นขั้นตอนการแปรรูปจากข้าวเปลือกเป็นข้าวสาร ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและความรู้เกี่ยวกับการสีข้าวเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้ข้าวสารที่มีการแตกหักของเมล็ดข้าวน้อย หากมีฝีมือการสีข้าวไม่ดีเพียงพอ จะทำให้ข้าวสารที่ได้มีเปอร์เซ็นต์แตกหักง่าย ซึ่งจะมีผลถึงการลดเกรดคุณภาพข้าวสารและราคาที่ได้รับก็จะต่ำไปด้วย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเชี่ยวชาญเทคนิควิธีการสีข้าวเป็นสิ่งแรกและสำคัญที่สุด และการขาดการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ ซึ่งการวิจัยพบว่า คณะกรรมการและสมาชิกมีการกำหนดการส่งเสริมและพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิกไว้ในระเบียบข้อบังคับ แต่ผลปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้

2.3.4 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านการดำเนินงาน ในประเด็นเรื่องการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง และคณะกรรมการไม่มีการอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชน อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ตั้งของโรงสีข้าวชุมชนห่างไกลจากหมู่บ้านทำให้มีเกษตรกรเพียงในหมู่บ้านเท่านั้นที่มาใช้บริการสีข้าวแต่ไม่มีการจำหน่ายให้กับโรงสีเพื่อแปรรูปขาย และการวิจัยพบว่าปัญหาในการดำเนินงานคือขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปทำให้การรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกดำเนินการไม่ต่อเนื่อง และไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับคนสีข้าวที่มาทำการสีข้าวให้กับสมาชิก ค่าจ้างที่คนสีข้าวได้รับคือ การขายแกลบและรำที่ได้จากการสีข้าว จึงทำให้

ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงไม่มาอยู่ประจำที่โรงสีข้าวชุมชนเพื่อให้บริหารสีข้าว และคณะกรรมการไม่มีการแบ่งหน้าที่คณะกรรมการในการผลัดเปลี่ยนเวรมาอยู่ให้บริการประจำโรงสี

2.3.5 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านการประสานงาน ในประเด็นเรื่องการขาดช่องทางในการสื่อสารระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก และการขาดการประชุมคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการไม่มีการจัดทำแผนการประชุมเป็นการประชุมตามสถานการณ์เมื่อไม่มีการดำเนินกิจกรรม คณะกรรมการจึงไม่มีการประชุมเพื่อศึกษาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3.6 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านการรายงาน ในประเด็นเรื่องการขาดการรายงานสถานะทางการเงิน การรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ และขาดการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการไม่มีการประชุมที่ต่อเนื่องและไม่ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้และขาดช่องทางในการสื่อสารให้สมาชิกทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร คล้ายอ่ำ (2555: 24) บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” จากการศึกษาพบว่า ด้านการรายงาน ความพึงพอใจต่ำสุด คือ การรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ เพราะว่า คณะกรรมการไม่ได้ทำการบันทึกวาระการประชุมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่สามารถสื่อสารสรุปประเด็นสำคัญที่ประชุมทุกครั้ง และไม่มีรายงานการประชุมเพื่อนำมาถ่ายทอดสื่อสารให้สมาชิกทราบ ทำให้ข้อมูลอยู่ในเฉพาะคณะกรรมการ จึงทำให้ไม่มีการรายงานข้อมูลให้สมาชิกรับทราบ ทั้งการรายงานค่าใช้ต่างๆ ของกลุ่ม อาทิ ค่าไฟฟ้า ค่าซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลการเกษตร เป็นต้น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนขึ้นในกลุ่มสมาชิก

2.3.7 คณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ระบุถึงปัญหาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านการเงิน ในประเด็นเรื่องการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิกและขาดการบริหารจัดการกองทุนของกลุ่มอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการตรวจเอกสารพบว่าระเบียบข้อบังคับของกลุ่มได้มีการกำหนดการบริหารจัดการผลกำไรโดยมีการกำหนดอัตราในการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิกไว้ การที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อาจทำให้สมาชิกขาดความเชื่อมั่นในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการ และอาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการไม่มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้และไม่มีการรับซื้อข้าวมาแปรรูปจำหน่ายอย่างต่อเนื่องจึงไม่มีการบริหารจัดการกองทุนที่มีอยู่จึงทำให้ไม่มีการปันผลเงินให้กับสมาชิก และขัดแย้งกับแนวความคิดของ นันทิยาและณรงค์ หุตานุวัตร (2553: 39-54) ได้กล่าวถึงแนวคิดการ

บริหารธุรกิจโรงสีข้าวชุมชน ในด้านการบริหารจัดการการเงิน มีความสำคัญ 2 เรื่องคือ ความสามารถในการจัดทำบัญชีและความสามารถในการระดมทุนหมุนเวียน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจโรงสีข้าว โดยคณะกรรมการจะต้องดำเนินการวางระบบบัญชี ทำบัญชี ทำงบดุลและงบกำไร-ขาดทุน ตรวจสอบบัญชีโดยตัวแทนสมาชิก และหาเงินทุนหมุนเวียนซึ่งลำพังเพียงเงินค่าหุ้นจากสมาชิกและทุนสะสมจากกำไรนั้นไม่เพียงพอจึงต้องหาแหล่งทุนจากภายนอกชุมชนด้วย

สามารถสรุปภาพรวมของการเสนอแนะของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชน ได้ดั้งนี้ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ทุกๆ ด้านเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ให้กับคณะกรรมการและสมาชิก รวมถึงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มทุกปีเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ การจัดทำแผนการฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำเป็นแผนรายเดือน การกำหนดแนวทางและวางแผนการดำเนินงานโดยให้สมาชิกและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและให้คณะกรรมการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีการรายงานผลการดำเนินงานและสถานะทางการเงินให้สมาชิกรับทราบปีละครั้งในการประชุมใหญ่สามัญ การถ่ายทอดความรู้ควรถ่ายทอดความรู้ให้เป็นกลุ่มเล็กๆ หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทบุคคล ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่คณะกรรมการและสมาชิก ระบุว่าได้รับข่าวสารในระดับมาก เจ้าหน้าที่และคณะกรรมการควรร่วมกันประสานงานหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะตามเหตุและผลที่ปรากฏและค้นพบ เพื่อนำไปสู่การบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน โดยเป็นข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน เพื่อกำหนดนโยบายของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นข้อมูลสำหรับคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชน ได้นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพโรงสีข้าวชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

1) ควรทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับทุกปี จัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นแผนรายเดือน วางแผนการดำเนินงานโดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม และจัดอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการในกระบวนการจัดทำแผน

2) ควรส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการให้มีความรู้เพิ่มขึ้นทุกด้านและควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวเพิ่มขึ้น

3) ควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารผ่านการจัดเวทีประชุม และผ่านช่องทางสื่ออิเลคทรอนิกส์ และจัดทำแผนการประชุมอย่างต่อเนื่องและชัดเจนโดยเป็นแผนรายเดือน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4) ควรรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกทราบในการประชุมสามัญประจำปี ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยให้หน่วยงานราชการที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน

5) ควรจัดสรรเงินปันผลให้กับสมาชิกตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด จัดอบรมให้ความรู้คณะกรรมการในการทำบัญชีให้เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารจัดการกองทุนที่มีอยู่ โดยนำเงินกองทุนมาบริหารในการรับซื้อข้าวเปลือกเพื่อมาแปรรูปจำหน่าย

6) ควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์ของโรงสีข้าวชุมชนให้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายในและภายนอก และเพิ่มช่องทางการตลาด

3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานราชการ

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการเป็นผู้ประสานงานและเป็นพี่เลี้ยงให้กับคณะกรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชน และช่วยประชาสัมพันธ์ให้โรงสีข้าวชุมชนเป็นที่รู้จักมากขึ้น

2) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงสีข้าวชุมชน

3) ส่งเสริมให้โรงสีข้าวชุมชนจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน

4) เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นรูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในชุมชน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของเกษตรกรต่อการให้บริการของโรงสีข้าวชุมชน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาด้านการบริการของโรงสีข้าวชุมชนต่อไป

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพโรงสีข้าวชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนต่อไป

3.2.3 ควรมีการศึกษาการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2551). *คู่มือการบริหารกิจการวิสาหกิจชุมชน*. สิ่งพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร: สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

กิ่งพร ทองใบ. (2554). แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสังคมไทยกับการบริหารการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร* (หน่วยที่ 11). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2545). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.

จุมพล หนิมพานิช. (2547). *อำนาจและการเมืองในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เชษฐา แหล่ป้อง. (2556). การจัดการธุรกิจเมล็ดพันธุ์ข้าวของศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลใหม่นาเพียง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น. *ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 14* ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2556 อาคารวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2540). *การวางแผน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นฤมล ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2554). โรงสีข้าวชุมชนและระบบการบริหารจัดการ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2558, จาก http://www.atsc.doae.go.th/engineer04.doc

นันทา บูรณะธนัง. (2543). การบริหารงานส่งเสริมการเกษตร.*ในประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา (หน่วยที่ 7)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นันทิยา หุตานุวัตร. (2541). *ประสบการณ์และบทเรียนธุรกิจชุมชน กรณีโรงสีข้าวรักษ์ธรรมชาติของกลุ่มเกษตรกรทำนานาโส่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร*. : สำนักงานวิทยบริการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

นันทิยา และ ณรงค์ หุตานุวัตร. (2545). *SWOT : การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน (*พิมพ์ครั้งที่ 6). คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

_____. (2553). *กว่าจะเป็นธุรกิจโรงสีชุมชน กรณีศึกษาโครงการพัฒนาธุรกิจชุมชนเกี่ยวกับข้าวปลอดสารพิษ กลุ่มเกษตรกรทำนาบากเรือ จังหวัดยโสธร*. : สำนักงานวิทยบริการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บรรยงค์ โตจินดา. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

ปาริชาติ อาภรณ์วิชาณพ. (2556). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการต่อการดำเนินงานศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน ในอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ์. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ้งนภา นาคเพ็ง. (2548). *ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน จังหวัดพิจิตร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2546). *การเป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ*. สัมนาวิชาการทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย.

วิภาพรรณ หิรัญเกิด. (2545). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการบริหารหอพักบริเวณถนนรามคำแหง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *กระบวนการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์พริ้นต์ติ้ง.

วิโรจน์ สารวัฒนะ. (2539). *กระบวนการนโยบายทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

วิลาส สิงหวิสัย. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1 – 8* (พิมพ์ครั้งที่ 13). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2537). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

_____. (2540). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: เฟื่องฟ้าปริ้นติ้ง.

_____. (2543). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2546). *การบริหารบุคคลแบบใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎี และการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทธิชัย หาญตระกูล. (2543). *ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจชุมชน: กรณีศึกษาโรงสีข้าวชุมชนเขตอีสานใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุนทร คล้ายอ่ำ. (2555). ทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชนตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา. *ใน การประชุมวิชาการพะเยาวิจัย ครั้งที่ 1* ในวันที่ 12-13 มกราคม 2555 สาขาการจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุนัย จุลพงศธร. (2549). *การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมกับแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนทางเลือกเพื่อความยั่งยืน: กรณีศึกษาโรงสีชุมชน* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). *การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้ประกอบการ: ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรปราการ*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

องค์กรชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ. (2545). *รายงานการประชุมโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ* (อัดสำเนา).

อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). *หลักและเทคนิคการวางแผน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อเนก เหลาโชติ. (2547). *การบริหารจัดการธุรกิจชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มหัตถกรรมตุ๊กตาราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุบลรัตน์ สินแสนสุข และคณะ. (2547). *การเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงสีชุมชน ตำบลชมพู อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก*. งานวิจัยภาควิชาวิทยาศาสตร์การเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

เลขที่แบบสัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง :

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารโรงสีข้าวชุมขนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คำตอบในแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบคำถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน

2. เลขที่แบบสัมภาษณ์มีไว้เพื่อการติดตามแบบสัมภาษณ์เท่านั้น

3. แบบสัมภาษณ์การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิกโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

ตอนที่ 3 การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของคณะกรรมการและสมาชิก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง( ) ที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และกรอกรายละเอียดลงในช่องว่าง

1.1 สภาพพื้นฐานส่วนบุคคล

1. เพศ ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ..... ปี (มากกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพการสมรส

( ) 1. โสด

( ) 2. สมรส

( ) 3. หม้ายหรือหย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) 1. ไม่ได้เรียนหนังสือ

( ) 2. ประถมศึกษา

( ) 3. มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) 4. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

( ) 5. ปริญญาตรีขึ้นไป

1.2 ข้อมูลสภาพทางสังคม

5. การดำรงตำแหน่งทางสังคม

( ) 5.1 ไม่ได้ดำรงตำแหน่งใดๆ

( ) 5.2 นายกเทศมนตรีตำบล/สมาชิกสภาเทศบาล

( ) 5.3 กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน

( ) 5.4 ผู้นำชุมชน

( ) 5.5 อาสาสมัครเกษตร

( ) 5.6 ผู้นำกลุ่มอาชีพ

( ) 5.7 อื่น ๆ (ระบุ) .....

6. ท่านมีตำแหน่งในโรงสีข้าวชุมชน คือ

( ) 6.1 ดำรงตำแหน่งประธาน

( ) 6.2 ดำรงตำแหน่งกรรมการ

( ) 6.3 การเป็นสมาชิก

7.ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก……ปี

8. ประสบการณ์ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน..... ปี

9. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ ดูงานด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

( ) 15.1 ไม่เคยเข้าร่วม

( ) 15.2 เข้าร่วมทุกครั้ง

( ) 15.2 เข้าร่วมบางครั้ง

1.3 ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

10. จำนวนสมาชิกในครัวเรือนทั้งหมด ..... คน

11. จำนวนสมาชิกในครัวเรือนช่วยทำการเกษตร ..... คน

12. การประกอบอาชีพในครัวเรือน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) 12.1 ทำนา

( ) 12.2 ทำไร่

( ) 12.3 ทำสวน

( ) 12.4 เลี้ยงสัตว์

( ) 12.5 ค้าขาย

( ) 12.6 รับจ้าง

( ) 12.7 อื่นๆระบุ.....

13. ขนาดพื้นที่ถือครองทำการเกษตร รวม.....ไร่

14. กิจกรรมการเพาะปลูกพืชหลัก

( ) 14.1 ข้าว

( ) 14.2 มันสำปะหลัง

( ) 14.3 พืชผัก

( ) 14.4 อื่น ๆ (ระบุ.....)

15. รายได้เฉลี่ยต่อปี ในปี 2557 .....บาท มาจาก

( ) 9.1 รายได้ในภาคการเกษตรรวม .....บาท

( ) 9.2 รายได้นอกภาคการเกษตรรวม.....บาท

16. ท่านมีหนี้สินหรือไม่

( ) 16.1.ไม่มี

( ) 16.2. มี (ระบุแหล่ง).....

1.4 แหล่งข้อมูลและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

17. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

<u>คำชี้แจง</u> ฟังข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านรับรู้ โดย [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางตามความคิดเห็น]

(5 = มากที่สุด : 4 = มาก : 3 = ปานกลาง : 2 = น้อย : 1 = น้อยที่สุด)

แหล่งความรู้	การได้รับข้อมูล		ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร				
	ไม่ได้รับ	ได้รับ	1	2	3	4	5
17.1. สื่อประเภทบุคคล							
1.คณะกรรมการโรงสี							

แหล่งความรู้	การได้รับข้อมูล		ระดับการได้รับข้อมูลข่าวสาร				
	ไม่ได้รับ	ได้รับ	1	2	3	4	5
2. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร							
3. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล							
4.ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)							
5. เจ้าหน้าที่หน่วยรัฐอื่นๆ							
6. อื่นๆระบุ.....							
17.2. สื่อประเภทสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชน							
1. เอกสารเผยแพร่							
2. หนังสือพิมพ์							
3. วิทยุกระจายเสียง							
4. หอกระจายข่าว							
5. โทรทัศน์							
6.สื่ออิเล็กทรอนิกส์(line,facebook,e-mail)							
7. อื่นๆระบุ.....							
17.3. สื่อประเภทกิจกรรมกลุ่ม							
1. ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน							
2. ชมการสาธิต / นิทรรศการ							
3. อื่นๆระบุ.....							

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนของคณะกรรมการและสมาชิก

คำชี้แจง : ฟังข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าข้อความใดถูกต้องตามหลักการบริหารโรงสีข้าวชุมชนโดยตอบว่า ถูก หรือ ผิด โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ในตารางตามความคิดเห็น (ถูก/ผิด)

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าว	ความรู้ความเข้าใจ	
		ถูก	ผิด
	ด้านการวางแผน		
1	การจัดตั้งโรงสีข้าวชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสีข้าวและรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก		

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าว	ความรู้ความเข้าใจ	
		ถูก	ผิด
2	การกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่มไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน		
3	ไม่จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน		
	ด้านการจัดองค์กร		
4	ในการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชนต้องมีการแบ่งฝ่ายคณะกรรมการอย่างชัดเจน		
5	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องแบ่งงานตามความรู้ความถนัดของบุคคลโดยมีการแบ่งหน้าที่ตามความสมัครใจ		
6	การกำหนดอำนาจหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการต้องมีความชัดเจน		
	ด้านบุคลากร		
7	การคัดสรรแต่งตั้งคณะกรรมการต้องสรรหามาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร โรงสีข้าวชุมชน		
8	การพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการไม่มีความจำเป็นในการบริหาร โรงสีข้าวชุมชน		
9	คณะกรรมการไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์		
10	จำแป็นจะต้องมีการคัดเลือกคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามระเบียบข้อบังคับกลุ่ม		
	ด้านการดำเนินงาน		
11	ในการจัดหาข้าวเปลือกควรรับซื้อจากสมาชิกโรงสีข้าวก่อนที่จะรับซื้อจากบุคคลภายนอก		
12	ควรตรวจสอบอุปกรณ์ก่อนสีข้าวและทำความสะอาดเครื่องหลังสีข้าวทุกครั้ง		
13	การแปรรูปข้าวสาร คือการสีข้าวเปลือกให้ได้ข้าวสาร 5 % ชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพ		

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าว	ความรู้ความเข้าใจ	
		ถูก	ผิด
	ด้านการประสานงาน		
14	การทำธุรกิจโรงสีข้าวชุมชนไม่จำเป็นต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เนื่องจากสามารถดำเนินการได้เองโดยคนในชุมชน		
15	การขายข้าวสารไม่จำเป็นต้องหาตลาดเพิ่ม ควรยึดลูกค้ารายเดิมไว้เท่านั้น		
16	การบริหารโรงสีข้าวชุมชนควรเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้จากผู้อื่น		
17	มีการประชุมคณะกรรมการโรงสีข้าวชุมชนอยู่เป็นประจำเพื่อทำให้การประสานงานและการร่วมคิดร่วมทำทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน		
	ด้านการรายงาน		
18	คณะกรรมการและสมาชิกต้องร่วมกันประชาสัมพันธ์กิจกรรมการให้บริการของโรงสีข้าวชุมชน		
19	คณะกรรมการต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ		
20	ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขายข้าว ให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ		
21	ควรมีกระดานประกาศรายรับ รายจ่าย ของโรงสีข้าวชุมชน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ		
	ด้านการเงิน		
22	ในการจัดหาแหล่งเงินทุนต้องมีการระดมหุ้นจากสมาชิกและขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก		
23	ควรมีการทำบัญชีของโรงสีข้าวชุมชนทุกวันและให้สมาชิกหมุนเวียนกันทำเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม		
24	การตรวจสอบบัญชีควรมีกรรมการตรวจสอบจากหน่วยงานราชการเข้ามาร่วมด้วย และให้สมาชิกได้รับทราบและตรวจสอบได้		
25	การปันผลกำไรให้แก่สมาชิกเป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสามารถบริหารโรงสีข้าวชุมชนได้		

ตอนที่ 3 การบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

คำชี้แจง : ฟังข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าข้อความใดที่ท่านคิดว่าคณะกรรมการปฏิบัติตามการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ โดย [ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางที่ตรงกับการปฏิบัติของคณะกรรมการ]

ประเด็นคำถาม	การปฏิบัติ	
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.ด้านการวางแผน		
1.1 มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน		
1.2 มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและแผนพัฒนาของกลุ่มโดยสมาชิกมีส่วนร่วม		
1.3 มีการกำหนดกฎระเบียบ กติกาข้อบังคับกลุ่ม โดยสมาชิกมีส่วนร่วม มีการปรับกฎระเบียบให้เหมาะสมตามสถานการณ์และมีการสื่อสารให้สมาชิกรับรู้		
1.4 มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของโรงสีข้าวชุมชนอย่างชัดเจน		
1.5 มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้		
2.ด้านการจัดองค์กร		
2.1 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโดยแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบำรุงรักษา		
2.2 มีการจัดแบ่งงานตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของคณะกรรมการ		
2.3 มีการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน		
2.4 มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน		
3.ด้านบุคลากร		
3.1 การจัดอัตรากำลังคณะกรรมการมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน		
3.2 มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชน		
3.3 มีการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่เมื่อครบวาระตามที่ระเบียบข้อบังคับกำหนด		

ประเด็นคำถาม	การปฏิบัติ	
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
3.4 มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของคณะกรรมการ		
3.5 มีผลตอบแทนให้กับคณะกรรมการและสมาชิก		
4. ด้านการดำเนินงาน		
4.1 คณะกรรมการและสมาชิกมีการผลัดเปลี่ยนเวรอยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนเพื่อให้บริการแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ		
4.2 มีการตรวจสอบ เครื่องสีข้าว อุปกรณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน		
4.3 รับซื้อผลผลิต และ/หรือรับจ้างสีข้าวของสมาชิกในอัตราที่ถูกกว่าราคารับซื้อ และ/หรือ รับจ้างกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิก		
4.4 มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ		
4.5 มีการจัดพื้นที่ใช้สอยและการบริการภายในโรงสีข้าวชุมชนอย่างเหมาะสม		
4.6 เปิดให้บริการสีข้าวให้กับสมาชิกอาทิตย์ละ 2 ครั้ง คือ วันจันทร์และวันศุกร์		
5. ด้านการประสานงาน		
5.1 มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายในชุมชน		
5.2 มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆภายนอกชุมชน		
5.3 มีการรับข่าวสารจากภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ		
5.4 คณะกรรมการมีความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างดี		
5.5 คณะกรรมการและสมาชิกมีความร่วมมือและช่วยเหลืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี		

ประเด็นคำถาม	การปฏิบัติ	
	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ
6. ด้านการรายงาน		
6.1 มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ		
6.2 มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้สมาชิกรับทราบอย่างสม่ำเสมอ		
6.3 คณะกรรมการมีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ		
6.4 มีการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง		
6.5 มีการรายงานข้อมูลทางการเงินการบัญชีให้สมาชิกรับทราบ		
7. ด้านการเงิน		
7.1 มีการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก		
7.2 มีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน		
7.3 มีการจัดทำบัญชีรายรับ- รายจ่ายอย่างโปร่งใสมีการตรวจสอบได้		
7.4 มีการรายงานค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกโรงสีข้าวชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง		
7.5 มีการจัดสรรผลประโยชน์โดยมีการปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ		

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

คำชี้แจง :ฟังข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าข้อความใดที่ท่านคิดว่าเป็นปัญหาในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน โปรดทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และเติมข้อความในข้อเสนอแนะ

ประเด็นปัญหา	ปัญหา		ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา
	เป็น	ไม่เป็น	
1.ด้านการวางแผน			
1.1 ไม่มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบในการจัดทำแผน			
1.2 การจัดทำแผนการปฏิบัติงานมีการจัดทำไม่ต่อเนื่อง			
1.3 การวางแผนไม่ได้ยึดหลักการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน			
1.4 ไม่มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน			
1.5 คณะกรรมการไม่ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้			
1.6 อื่นๆ……			
2.ด้านการจัดองค์กร			
2.1 การกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงสีข้าวมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน			
2.2 การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรรมการยังไม่ชัดเจน			
2.3 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด			

ประเด็นปัญหา	ปัญหา		ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา
	เป็น	ไม่เป็น	
2.ด้านการจัดองค์กร			
2.4 ไม่มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและระบุขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน			
2.5 อื่นๆ……			
3.ด้านบุคลากร			
3.1 คณะกรรมการไม่มีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน			
3.2ไม่มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคลล			
3.3 ขาดการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ			
3.4 บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสีข้าวมีไม่เพียงพอ			
3.5 ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งตามระเบียบข้อบังคับ			
3.6 อื่นๆ……			
4.ด้านการดำเนินงาน			
4.1 คณะกรรมการไม่อยู่ประจำโรงสีข้าวชุมชนทำให้สมาชิกที่มาติดต่อไม่ได้ใช้บริการการสีข้าว			
4.2 ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างต่อเนื่อง			
4.3 ขาดยานพาหนะในการรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูป			

ประเด็นปัญหา	ปัญหา		ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา
	เป็น	ไม่เป็น	
4.ด้านการดำเนินงาน			
4.4 การรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกเพื่อมาแปรรูปมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง			
4.5 ไม่มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับราคาซื้อ ขาย ข้าวให้สมาชิกทราบ			
4.6 ไม่มีการบรรจุผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตราฐานและไม่กำหนดตรายี่ห้อของสินค้าที่ชัดเจน			
4.7 อื่นๆ……			
5.ด้านการประสานงาน			
5.1 คณะกรรมการขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ			
5.2 ขาดการประชุมคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง			
5.3 ขาดช่องทางในการสื่อสารระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก			
5.4 คณะกรรมการและสมาชิกขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงสี			
5.5 ขาดการประชาสัมพันธ์โรงสีข้าวชุมชนให้เป็นที่รู้จักทั้งในและนอกพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายข้าวสาร			
5.6 อื่นๆ……			

ประเด็นปัญหา	ปัญหา		ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา
	เป็น	ไม่เป็น	
6. ด้านการรายงาน			
6.1 ขาดการรายงานความคืบหน้าของงานและข่าวสารต่างๆให้เกษตรกรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ			
6.2 ไม่มีการรายงานสถานะทางการเงินให้สมาชิกได้รับทราบ			
6.3 ไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ			
6.4 ไม่มีการจัดเวทีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข			
6.5 คณะกรรมการไม่มีการติดตามและประเมินผลการทำงานรวมทั้งรายงานผลให้สมาชิกทราบ			
6.6 อื่นๆ……			
7. ด้านการเงิน			
7.1 มีการจัดหางบประมาณในการเป็นทุนหมุนเวียนไม่ต่อเนื่อง			
7.2 คณะกรรมการไม่มีการจัดทำงบการเงิน ทั้งรายรับ - รายจ่ายอย่างเป็นระบบ			
7.3 ขาดการบริหารจัดการกองทุนของกลุ่มอย่างเป็นระบบ			
7.4 ไม่มีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง			

ประเด็นปัญหา	ปัญหา		ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา
	เป็น	ไม่เป็น	
7. ด้านการเงิน			
7.5 ไม่มีการจัดสรรผลประโยชน์เงินปันผลให้กับสมาชิกและคณะกรรมการ			
7.6 อื่นๆ……			

ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นในช่องว่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

1. ด้านการวางแผน

   1……...

   2……

2. ด้านการจัดองค์กร

   1……...

   2……

3. ด้านบุคลากร

   1……...

   2……

4. ด้านการดำเนินงาน

   1……...

   2……

5. ด้านการประสานงาน

   1……...

   2……

6. ด้านการรายงาน

1.……...

2.……

7. ด้านการเงิน

1.……...

2.……

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนิภาพร ด้อมกลาง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	1. วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2544 2. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2554 3. เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	นักวิชาการเกษตร 6ว