



คู่มือ

การส่งเสริมการรวมกลุ่ม และการบริหารจัดการกลุ่ม



กองพัฒนาเกษตรกร
กรมส่งเสริมการเกษตร
พ.ศ. ๒๕๖๒





คู่มือ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและการบริหารจัดการกลุ่ม

พิมพ์ครั้งที่ ๑ : ปี ๒๕๖๒

จำนวน : ๕,๐๐๐ เล่ม

จัดพิมพ์ : กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พิมพ์ที่ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด



คู่มือ

การส่งเสริมการรวมกลุ่ม และการบริหารจัดการกลุ่ม



กองพัฒนาเกษตรกร
กรมส่งเสริมการเกษตร
พ.ศ. ๒๕๖๒



คำนำ



การพัฒนาเกษตรกรของกรมส่งเสริมการเกษตร ยึดแนวทาง “เกษตรกรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” บนหลักการ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมและการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ และใช้ “กระบวนการกลุ่ม” เป็นกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ การรวมกลุ่มเกษตรกรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเกษตรกร

กองพัฒนาเกษตรกร ได้จัดทำคู่มือ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและการบริหารจัดการกลุ่ม ขึ้นเพื่อเป็นองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยรวบรวมและเรียบเรียงเนื้อหาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผนวกกับองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานจริงนำมาปรับให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเพื่อประโยชน์ต่อผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

กรมส่งเสริมการเกษตร ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งจากเจ้าหน้าที่ผู้มีประสบการณ์ในการจัดตั้งกลุ่ม ทีมงานรวมกลุ่มเฉพาะกิจที่ได้ร่วมกันให้ข้อมูลและจัดทำจนเป็นคู่มือฉบับนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองพัฒนาเกษตรกร

๒๕๖๒

สารบัญ



บทที่ ๑

ความเป็นมาและความสำคัญ
ของกระบวนการกลุ่ม ๑

๑.๑ ความเป็นมา ๑

๑.๒ ความสำคัญของการรวมกลุ่ม ๕

บทที่ ๒

วิธีทำงานกับเกษตรกร
และองค์กรเกษตร ๒๓

๒.๑ คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ ๒๖
ส่งเสริมการเกษตร

๒.๒ สิ่งที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ๒๙
พึงระวังที่สำคัญ

บทที่ ๓

กระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม
ในงานส่งเสริมการเกษตร ๓๓

๓.๑ กระบวนการสร้างกลุ่ม ๓๔

๓.๒ การพัฒนากลุ่ม ๓๗

บทที่ ๔

แนวทางการจัดตั้ง

กลุ่มส่งเสริม

อาชีพการเกษตร ๖๓

บทที่ ๕

เกณฑ์พิจารณาความเข้มแข็ง

ของกลุ่มส่งเสริมอาชีพ

การเกษตร ๗๓

บทที่ ๖

แนวทางการส่งเสริม

และพัฒนากลุ่มส่งเสริม

อาชีพการเกษตร ๗๙

ภาคผนวก ๘๕

เอกสารและสิ่งอ้างอิง ๙๕



“

กลุ่มจะเป็นศูนย์กลาง
ที่จะรับบริการหรือความรู้ต่าง ๆ
โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ให้คำแนะนำ
เพื่อให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้
เน้นการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

”



บทที่ ๑

ความเป็นมาและความสำคัญ ของกระบวนการกลุ่ม

๑.๑ ความเป็นมา

การรวมกลุ่มเกษตรกร เป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากรูปแบบงานส่งเสริมการเกษตรของไต้หวัน ซึ่งใช้สมาคมเกษตรกรเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาเกษตรกร จุดเริ่มต้นของการรวมกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรของประเทศไทยเกิดจากการรวมตัวของชาวนา เรียกว่า “กลุ่มชาวนา” ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๘ มีลักษณะเป็นกลุ่มอาชีพที่ยังไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกให้ดีขึ้น ในด้านการทำงานของภาครัฐจะสามารถทำงานได้สะดวกขึ้น เนื่องจากกลุ่มจะเป็นศูนย์กลางที่จะรับบริการหรือความรู้ต่าง ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ให้คำแนะนำ เพื่อให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ เน้นการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ได้แก่

๑. รวมกันด้านการผลิต เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของสมาชิก
๒. รวมกันซื้อปัจจัยการผลิต เพื่อให้ได้จำนวนการซื้อต่อครั้งมาก ๆ ส่งผลให้ราคาปัจจัยการผลิตต่อหน่วยลดลง

๓. รวมตัวกันจำหน่ายผลผลิต เพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางการตลาด

๔. รวมกันพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น การศึกษา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๐ ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงเกษตร ทบวง กรม (ฉบับที่ ๔) และจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร ขึ้น จึงได้โอนงานส่งเสริมกลุ่มชาวนามาอยู่ในความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการเกษตร และได้ขยายผลให้กว้างขึ้นครอบคลุมทั้งชาวนา ชาวไร่ ชาวสวน และเกษตรกรผู้ผลิตปัจจัยการผลิต ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) กลุ่มที่ประสงค์จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เน้นการเพิ่มศักยภาพในเชิงกฎหมายและธุรกิจ เรียกว่า “กลุ่มเกษตรกร” ๒) กลุ่มที่จดทะเบียนแต่ไม่ประสงค์จะจัดตั้งเป็นนิติบุคคล เน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพึ่งพาตนเอง เรียกว่า “กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร”





จากนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการส่งมอบภารกิจส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรที่เป็นนิติบุคคล ให้แก่กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมการเกษตรยังคงรับผิดชอบการส่งเสริมกลุ่มส่งเสริม อาชีพการเกษตร และได้กำหนดนิยามของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรว่า “เป็นองค์กรเกษตรกร ที่รวมตัวกันอย่างเป็นทางการ อาจเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือเกิดจากการส่งเสริมของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องและมีการจดทะเบียนกับทางราชการ มีโครงสร้างการดำเนินงานและระเบียบข้อบังคับ ชัดเจนแต่ไม่มีกฎหมายรองรับ” ซึ่งการส่งเสริมเกษตรกรทั้ง ๒ ประเภท มีความแตกต่างกัน เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการรวมตัวของเกษตรกรต่างกัน สำหรับงานส่งเสริมกลุ่มส่งเสริม อาชีพการเกษตร จะสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรขึ้นในระดับหมู่บ้านหรือ ตำบลโดยความสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการประกอบกิจกรรม ด้านการเกษตร
๒. เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรร่วมกันแก้ไขปัญหาการผลิต การแปรรูป และการตลาด
๓. เพื่อเป็นศูนย์กลางรับความรู้และถ่ายทอดวิชาการไปสู่เกษตรกร
๔. เพื่อใช้กระบวนการกลุ่มมาพัฒนาเกษตรกรให้มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้



นิยามของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

หมายถึง กลุ่มเกษตรกรอาชีพเดียวกันที่มีการรวมตัวโดยธรรมชาติ มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน เมื่อรวมตัวกันได้แล้วจะต้องไปยื่นขอจดทะเบียนเป็นกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรที่สำนักงานเกษตรอำเภอ โดยต้องมีระเบียบข้อบังคับกลุ่ม รายชื่อคณะกรรมการกลุ่ม บัญชีรายชื่อสมาชิกกลุ่ม แผนงาน/กิจกรรมกลุ่ม และรายงานการประชุมกลุ่มด้วย

๑.๒ ความสำคัญของการรวมกลุ่ม

กรมส่งเสริมการเกษตร (๒๕๔๑) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม ดังนี้

๑.๒.๑ ทำไมต้องรวมกลุ่ม

นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ปัจจัย ๔ อันเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีพแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิต การยอมรับนับถือและอำนาจ การที่จะบรรลุความต้องการ ดังกล่าว เป็นการยากที่จะดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ด้วยเหตุนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จ หรือใช้เวลาในการทำงานน้อยลงโดยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้าน ทำให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ มากมาย เพื่อปกป้องผลประโยชน์ และเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มของตนเอง โดยอาศัยพลังของกลุ่ม กลุ่มใดที่มีการรวมตัวกันเหนียวแน่นมากจะมีพลังและอำนาจต่อรองสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ที่มีการรวมตัวกันอย่างหลวม ๆ



๑.๒.๒ การเกิดกลุ่ม

การเกิดและการเจริญเติบโตของกลุ่ม โดยทั่วไปไม่สามารถจะบอกได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับการเกิดและเจริญเติบโตของสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ แต่พอจะกล่าวได้ว่า กลุ่มเกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลมีความสนใจร่วมกัน มีปัญหาคล้ายคลึงกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน และมีความรู้สึกว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญคล้าย ๆ กัน ร่วมมือกันทำกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น การเกิดกลุ่มจึงเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ด้วยเหตุผลและเป้าหมายที่แตกต่างกัน กลุ่มที่เกิดขึ้นอาจมีการพัฒนาหรือเจริญเติบโตขึ้นต่อไป หรืออาจสลายไปหลังจากบรรลุกิจกรรมหรือเป้าหมายที่สมาชิกกลุ่มต้องการแล้วก็ได้ เช่น เกษตรกรจำนวนหนึ่งรวมกลุ่มกันเพื่อลงแขกเกี่ยวข้าว เมื่อเกี่ยวข้าวเสร็จกลุ่มดังกล่าวก็สลายไปหลังจากได้ร่วมกันทำกิจกรรม คือ การเกี่ยวข้าวจนบรรลุตามเป้าหมายแล้ว หรืออาจมีการพัฒนาต่อไปโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายใหม่ขึ้นมา เช่น พัฒนาไปเป็นกลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มผู้ปลูกถั่วเหลือง กลุ่มปลูกผัก กลุ่มปลูกถั่วลิสง เป็นต้น



๑.๒.๓ การพัฒนาการของกลุ่ม

อย่างที่กล่าวมาแล้วว่าการเกิดและการพัฒนาการของกลุ่มอาจมีความหลากหลาย และแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่พอจะสรุปเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ คนเกิดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มมาก อาจจะเป็นเพราะแรงกระตุ้นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การชักชวนของผู้นำ หรือความต้องการของตนเอง ทำให้พร้อมที่จะร่วมงานของกลุ่ม แต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มน้อย

ขั้นตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการรวมกลุ่มลดลง เนื่องจากความผิดหวังหรือมีปัญหาอุปสรรคในการปรับตัว เริ่มมีความรู้เกี่ยวกับคนและกิจกรรมหรืองานของกลุ่มมากขึ้น ฉะนั้นในขั้นตอนนี้แม้ว่าความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มจะเพิ่มขึ้น แต่การอุทิศตัวเองให้กับกลุ่มของสมาชิกบางส่วนกลับลดลง

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อผ่านขั้นที่ ๒ ไปได้ ความสามารถของคนในกลุ่มทั้งด้านปรับตัวในการเข้ากับคน และความรู้ความสามารถในเรื่องงานหรือกิจกรรมจะมากขึ้น จากการเรียนรู้ใหม่ ๆ การพยายามเพิ่มผลผลิตให้สูงสุด ความสามารถทำให้บางคนก็อุทิศตนมากขึ้น แต่คนที่ไม่มั่นใจในตนเองก็อาจจะอุทิศตนน้อยลง

ขั้นตอนที่ ๔ กลุ่มสัมพันธ์ที่ดี ทั้งผู้นำและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานกับกลุ่มอย่างถูกต้อง จะทำให้ความสามารถของบุคคลในกลุ่มและการอุทิศตนของคนในกลุ่มสูงขึ้นได้



๑.๒.๔ ขั้นตอนการพัฒนาของกลุ่มตามบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม

ขั้นตอนการพัฒนาของกลุ่มตามบทบาทของเจ้าหน้าที่ ต้องทำงานกับกลุ่มในฐานะเป็นผู้สนับสนุนแล้ว อาจจะแบ่งขั้นตอนการเกิดขึ้นและดำรงอยู่ของกลุ่มได้ ๓ ขั้นตอน คือ

๑) ขั้นการเตรียมกลุ่ม (Pre group stage)

ขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่เป็นบุคคลภายนอกที่เข้าไปทำงานในชุมชนและมองกลุ่มบุคคลเป้าหมายว่ายังไม่ได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม แต่ความจริงคนทุกคนเป็นสมาชิกของกลุ่มแล้วโดยธรรมชาติ เจ้าหน้าที่จึงมีภาระที่จะสร้างบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยศึกษาปัญหาชุมชนรายครัวเรือน และมีหน้าที่ในการกระตุ้นที่เรียกกันว่า “ปลุกจิตสำนึก” เพื่อให้บุคคลเป้าหมายรวมตัวกันเป็นกลุ่ม นอกจากนั้นยังต้องแสดงความสามารถให้บุคคลเป้าหมายยอมรับและเชื่อถือ





๒) ขั้นกลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning stage)

เจ้าหน้าที่ประสบผลสำเร็จในขั้นตอนที่สามารถทำให้บุคคลเป้าหมายเริ่มรวมตัวกันทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มตามสภาพปัญหา ความเหมือนและความต้องการของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเพิ่มบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ หรือเป็นผู้ประสานงานให้มีการเพิ่มความรู้ให้กับกลุ่มบุคคลเป้าหมาย โดยมุ่งหมายให้ประกอบอาชีพสอดคล้องกับสภาพปัญหาสภาพสิ่งแวดล้อม

๓) ขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action and Activity stage)

การรวมกลุ่มที่เกิดขึ้นจนสามารถเข้าใจร่วมกันได้ว่า งานหรือกิจกรรมของกลุ่มจะเป็นอะไรทำอย่างไร หน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนเป็นอย่างไร และเริ่มลงมือทำงานตามหน้าที่แล้ว ถือว่ากลุ่มได้พัฒนามาสู่ขั้นตอนนี้ บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะมีเพิ่มขึ้นในด้านการให้ความรู้ เรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม การสนับสนุนงานกลุ่มด้านการวางแผน ดำเนินการประสานงานและหาปัจจัยภายนอกเข้ามาสนับสนุน

๑.๒.๕ องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

การพัฒนาของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถของกลุ่มที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิก และบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในขณะเดียวกัน ดังนั้น การจะเข้าใจสถานการณ์ของกลุ่มในระยะหนึ่งระยะใดจึงอาจต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

๑) ผู้นำกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทชัดเจนในกลุ่ม ที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่เลี้ยง นักพัฒนา และผู้ประสานงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจะต้องสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับขั้นตอนการพัฒนาของกลุ่มและสถานการณ์ของกลุ่มในขณะนั้น จนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนมาก

๒) สมาชิกกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในกิจกรรมของกลุ่ม และแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ช่องทางการสื่อสารของกลุ่ม สมาชิกจะต้องมีพฤติกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่ม และงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม แสดงความพึงพอใจ ความสามารถ และอุทิศตนเองให้กับเป้าหมายของกลุ่ม

๓) จุดมุ่งหมายของกลุ่ม คือ สิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันว่าเป็นความสำเร็จ ที่คนในกลุ่มต้องการให้เกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ จุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ดี คือ จุดมุ่งหมายที่สมาชิกของกลุ่มพึงพอใจเชื่อมั่นว่ากลุ่มจะทำได้สำเร็จ และสอดคล้องกับแรงจูงใจของตนในการเข้าเป็นสมาชิก





๔) กฎเกณฑ์ คือ แนวทางหรือเครื่องมือ ที่ใช้สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติตนระหว่างบุคคลในกลุ่มที่สมาชิกเข้าใจตรงกัน และถือปฏิบัติเป็นระเบียบข้อบังคับเหมือนกัน กฎเกณฑ์ที่ดี คือ ระเบียบข้อบังคับที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น ยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

๕) กิจกรรมและแผนงาน คือ สิ่งที่สมาชิกกำหนดขึ้นในรูปของงานที่กลุ่มจะต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติไว้เป็นขั้นตอนที่กลุ่มสามารถทำได้สำเร็จได้ผลตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดความพอใจในกลุ่มสมาชิก

๖) การสื่อสาร คือ การติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ในทุกรูปแบบ จนเกิดความเข้าใจกันในหมู่สมาชิก การสื่อสารที่ดี คือ การสื่อสารแบบสองทางระหว่างบุคคลในกลุ่มที่ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในช่องทาง และรูปแบบของการสื่อสารทำให้การรับและถ่ายทอดข่าวสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ผลประโยชน์ คือ สิ่งที่สมาชิกกลุ่มได้รับในรูปแบบแตกต่างกัน และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากสิ่งที่ได้รับนั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะต้องมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

๑.๒.๖ ประเภทของกลุ่ม

ประเภทของกลุ่มแบ่งตามลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) **กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group)** เป็นกลุ่มขนาดเล็กมีสมาชิกไม่มาก และสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมีความเป็นกันเอง ไม่มีเกณฑ์ระเบียบที่แน่นอนตายตัวในการอยู่ร่วมกัน เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนฝูง กลุ่มสหพันธการ เป็นต้น

๒) **กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group)** เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ ที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันด้วยกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ไม่คุ้นเคยใกล้ชิดกันเท่าที่ควร สมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันแบบเป็นทางการมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว มีสภาพที่เป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคลก็ได้ เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มพ่อค้า กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้งาน ฯลฯ

ประเภทของกลุ่มในระบบส่งเสริมการเกษตร มี ๓ ประเภท ได้แก่

๑) **กลุ่มที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล** ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร (นิติบุคคล) สมาคมอาชีพ การเกษตร กลุ่มเหล่านี้จัดเป็นกลุ่มระดับทุติยภูมิ

๒) **กลุ่มที่ไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล** แต่เป็นกลุ่มระดับทุติยภูมิเช่นเดียวกัน คือ เป็นกลุ่มที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนทิศทางเดียวกัน เป็นเครือข่ายทั่วประเทศ และขึ้นทะเบียนไว้กับกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร เป็นต้น กลุ่มพืชเศรษฐกิจที่ได้มีการจัดตั้งเป็นกลุ่มและขึ้นทะเบียนกับกรมส่งเสริมการเกษตรแล้ว เช่น กลุ่มผู้ปลูกยางพารา กลุ่มสับปะรด เป็นต้น

๓) **กลุ่มส่งเสริมอาชีพเกษตร** เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเฉพาะฤดูกาลตามธรรมชาติ ยังไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบที่แน่นอนตายตัว เป็นกลุ่มระดับปฐมภูมิ การรวมตัวยังไม่เหนียวแน่น ยาวนานอาจเป็นระยะสั้น ๆ เฉพาะกิจหรือเฉพาะฤดูกาล เช่น กลุ่มปลูกผัก กลุ่มปลูกแตงโม ฯลฯ เป็นต้น





ลักษณะของกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง มีองค์ประกอบดังนี้

- ๑) สมาชิกมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อกัน และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๒) กลุ่มมีคณะกรรมการกลุ่ม มีภาวะการเป็นผู้นำสูง มีธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการกลุ่ม
- ๓) กลุ่มต้องมีกิจกรรมต่อยอดและขยายกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา และเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกกลุ่ม
- ๔) กลุ่มที่มีเครือข่ายเพื่อขยายกิจกรรม และเชื่อมโยงด้านการตลาด
- ๕) กลุ่มที่มีการประชุมสมาชิกเพื่อพบปะกันเป็นประจำ มีกฎ ข้อบังคับกลุ่ม
- ๖) กลุ่มที่เข้มแข็งต้องมีการจัดทำเอกสารและข้อมูลเป็นปัจจุบัน
- ๗) กลุ่มทำให้สมาชิกมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กลุ่มสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้
- ๘) กลุ่มที่มีการยอมรับ ได้รับการประกาศเกียรติคุณ ทำให้สมาชิกภาคภูมิใจ
- ๙) มีการนำเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่มาใช้พัฒนาต่อยอดกลุ่ม

ลักษณะของกลุ่มที่จะอ่อนแอ มีองค์ประกอบดังนี้

- ๑) สมาชิกมีความขัดแย้งกันเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา
- ๒) สมาชิกบางคนได้รับประสบการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจจากกลุ่ม
- ๓) สมาชิกบางคนเข้ามาควบคุมกิจกรรมของกลุ่มมากเกินไป
- ๔) กิจกรรมของกลุ่มเป็นภาระมาก ทำให้งานส่วนตัวต้องเสียหาย
- ๕) การเป็นสมาชิกกลุ่มไม่ได้รับการยกย่องเท่าที่ควร
- ๖) สมาชิกไม่ให้ความสำคัญของการประชุม
- ๗) ขาดความต่อเนื่องของกิจกรรม





๑.๒.๗ แนวทางการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับกลุ่ม

เมื่อเจ้าหน้าที่ได้เข้าไปดำเนินการกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มด้วยความสมัครใจ กลุ่มดังกล่าวจะคงสภาพอยู่ได้และมีการพัฒนาต่อไป เจ้าหน้าที่จะต้องกระตุ้นให้กลุ่มมีการปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ โดยจะต้องระมัดระวังที่จะไม่ทำงานให้กลุ่มเสียเอง แต่จะต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้ให้ข้อมูล และคำแนะนำปรึกษาแก่กลุ่มในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) การกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หมายถึง การกำหนดทิศทางของกลุ่มว่าจะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ และจะต้องเป็นสิ่งที่สมาชิกต้องการให้กลุ่มดำเนินการ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของกลุ่มจึงจำเป็นที่จะให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเท่านั้น ไม่ใช่เป็นผู้กำหนดเสียเอง

๒) การกำหนดข้อบังคับหรือกฎระเบียบของกลุ่ม ถือเป็นกติการ่วมกันว่าสมาชิกที่มาอยู่ร่วมกันในกลุ่มจะอยู่ร่วมกันอย่างไร บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนมีอะไรบ้าง ผลตอบแทนที่แต่ละคนควรจะได้รับหรือไม่อย่างไร มีบทลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนกติกาหรือไม่ ในการกำหนดกฎระเบียบดังกล่าว ทุกคนในกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วมกันกำหนด โดยอาจใช้มติการประชุม และต้องมีการจดบันทึกไว้ด้วยในกรณีที่เป็นกลุ่มที่ซับซ้อน เช่น เป็นกลุ่มนิติบุคคล การกำหนดหรือแก้ไขข้อบังคับจะต้องไม่ขัดแย้งกับกฎหมายที่กำหนดไว้ และต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย เช่น เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขแล้วต้องเสนอนายทะเบียนเพื่อให้ความเห็นชอบ ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้เจ้าหน้าที่จะต้องให้คำแนะนำปรึกษาแก่กลุ่มอย่างใกล้ชิด รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก่กลุ่มด้วย



๓) การวางแผนปฏิบัติงานของกลุ่ม เป็นการรวบรวมและประเมินสภาพปัญหา ความต้องการ แนวความคิด และข้อเท็จจริงที่ปรากฏมากำหนดเป็นรูปธรรม ให้ทราบล่วงหน้าว่า กลุ่มจะดำเนินการอย่างไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร ทำเมื่อไรและใครเป็นผู้รับผิดชอบ

- แผนกลุ่มที่ดีควรจะมีการเขียนไว้ให้ชัดเจน เช่น เขียนใส่กระดาษโปสเตอร์ ติดไว้ที่ใดที่หนึ่ง เพื่อสามารถยืมความทรงจำร่วมกัน หรือจดบันทึกลงในสมุดการประชุม
- แผนกลุ่มควรเน้นแผนช่วยตนเองเป็นหลักสำคัญ เจ้าหน้าที่ไม่ควรเป็นผู้ทำแทนให้ แต่ควรเป็นผู้คอยเสนอแนะรวมถึงเสนอข้อมูลการทำแผน เพื่อให้เกษตรกรสามารถทำแผนได้ด้วยตนเอง

๔) การปฏิบัติตามแผน เจ้าหน้าที่จะแสดงบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้นำกลุ่ม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินการตามแผนที่ระบุ ทั้งในเรื่องระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติ โดยเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหรืออำนวยความสะดวก ในกิจกรรมที่เป็นความสามารถของกลุ่ม เช่น การประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรเอกชน หรือ การประสานกับหน่วยงานนอกพื้นที่ นอกจากนี้ต้องคอยสังเกตการณ์ และให้ข้อคิดเห็นหรือเสนอแนะ เมื่อเห็นจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกลุ่ม โดยให้ข้อมูลทางเลือกที่เห็นว่าอาจจะดีกว่า ส่วนการตัดสินใจเป็นเรื่องของเกษตรกร

๕) การพัฒนาผู้นำและสมาชิก ในการทำงานกับกลุ่มผู้นำและสมาชิก ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไป เพื่อให้มีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน ปลุกฝังอุดมการณ์การทำงานแบบช่วยเหลือตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นในพลังกลุ่ม ไม่หวังพึ่งแต่รัฐบาลหรือบุคคลอื่นเพียงอย่างเดียวโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น

- จัดให้มีการประชุมพบปะกันบ่อยครั้ง ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ โดยอาศัยช่วงเวลาที่เกษตรกรว่างจากการประกอบอาชีพ เช่น หลังการเก็บเกี่ยว เป็นต้น
 - การนำไปศึกษาดูงานกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในบริเวณใกล้เคียงหรือนอกสถานที่
 - พัฒนาให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เพื่อให้มีผู้นำที่สามารถทดแทนกันได้ และฝึกให้เป็นผู้นำที่มีความสามารถเฉพาะด้านให้มีจำนวนมากขึ้น
 - เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่สมาชิกในโอกาสต่าง ๆ
 - สร้างวิทยากรเกษตร ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่น และสามารถนำเสนอได้
- ทุกกิจกรรม
- ฝึกผู้นำให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องเทคนิคการนำประชุม พัฒนาบุคลิกภาพที่ดี มีความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต





๑.๒.๘ บทบาทของเจ้าหน้าที่ในการทำงานกับกลุ่ม

๑) เป็นนักกระตุ้น สำนักใหม่ที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นก็คือ เจ้าหน้าที่ไม่ได้เป็นผู้พัฒนาเกษตรกร เพียงแต่กระตุ้นเกษตรกรให้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน เกิดการช่วยคิด ช่วยทำ บทบาทของเจ้าหน้าที่จะต้องช่วยกระตุ้นให้เกษตรกรมีจิตสำนึก ในการแยกแยะและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้น ควรจะกระตุ้นให้เกษตรกรวิเคราะห์ปัญหา และหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ให้เกษตรกรเป็นศูนย์กลาง เจ้าหน้าที่จะเป็นเพียงผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของการพัฒนา การกระตุ้นให้เกษตรกรเห็น ปัญหาที่แท้จริง เจ้าหน้าที่ควรเริ่มจากกระบวนการสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับจาก กลุ่มบุคคลเป้าหมาย โดยการเข้าไปพบปะพูดคุยเป็นการส่วนตัวหรือกลุ่มย่อย โดยการพูดคุยถึง ปัญหาและความต้องการของเกษตรกรเอง ซึ่งจะทำให้สามารถทราบปัญหาและความต้องการ ของเกษตรกรเป้าหมายในระดับบุคคลและระดับกลุ่มย่อยก่อน รวมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับ อุปสรรคและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความต้องการของเกษตรกร ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ จะต้องปลูกจิตสำนึก อุดมการณ์ให้เกษตรกรมีปณิธาน และเกิดความต้องการที่จะแก้ไขปัญหา และความต้องการนั้นร่วมกัน จากนั้นให้จัดประเภทของเกษตรกรที่มีปัญหาและความต้องการ เช่นเดียวกันเอาไว้ในสมุดบันทึก โดยสรุปจากการพูดคุยเป็นรายบุคคลและกลุ่มย่อย เมื่อครบทุกคน แล้วเจ้าหน้าที่จึงนัดหมายเกษตรกรที่มีปัญหาความต้องการเหมือนกันมาพบปะพูดคุย เพื่อเปิดโอกาส ให้เกษตรกรได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนปัญหาของตนเอง หามูลเหตุของปัญหา จัดลำดับ ความสำคัญและหาวิธีการแก้ไข ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการกระตุ้นให้เกิดกลุ่มเรียนรู้



๒) เป็นผู้ประสาน หลังจากวิเคราะห์สภาพปัญหาของเกษตรกรแต่ละคนแล้ว จากนั้นจึงทำการประสาน เช่น นำเอาคนที่ปัญหาเดียวกันมานั่งคุยกัน และเจ้าหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้ประสานงานจะประสานทรัพยากรที่เป็นของรัฐ เป็นของเอกชนหรือทรัพยากรในหมู่บ้าน เพื่อให้ข้อมูลทางเลือกแก่เกษตรกร อันจะก่อให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาขึ้น การให้ข้อมูลทางเลือกควรกระทำเมื่อเกษตรกรร่วมอภิปรายหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เจ้าหน้าที่อาจจะให้ข้อคิดเห็นเพื่อให้ทางเลือกที่ดีแก่เกษตรกรในฐานะเพื่อนคู่คิด โดยยึดหลักที่ว่า **“การพัฒนาที่เหมาะสมย่อมเกิดจากตัวเกษตรกรเอง”** เจ้าหน้าที่และบุคคลอื่นเป็นปัจจัยภายนอกที่จะให้ทางเลือกแก่เกษตรกรในเรื่องเทคโนโลยี วิธีการแก้ไขปัญหาและแหล่งวิชาการที่เกษตรกรสามารถติดต่อได้ ส่วนการตัดสินใจให้ขึ้นอยู่กับตัวเกษตรกรเอง

๓) เป็นครู หรือผู้ให้ความรู้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์พื้นที่และเกษตรกรแล้ว จะรู้ว่าควรให้ความรู้แก่เกษตรกรเรื่องใด ทั้งทางด้านวิชาการเกษตร วิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวมทั้งการทำงานเป็นกลุ่ม หากเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพียงพอ ก็ต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมหรือหาผู้รู้มาให้ความรู้แก่เกษตรกร เพื่อให้เป็นแนวทางในการตัดสินใจของเกษตรกรต่อไป

ตัวอย่างของการให้ความรู้และข่าวสาร เช่น

- ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีการเกษตร และเทคโนโลยีอื่น ๆ
- ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการที่จะติดต่อกับเกษตรกรอื่น ๆ นักวิชาการ ฯลฯ
- ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการที่เกษตรกรจะไปหาความช่วยเหลือทางด้านการเงิน (เงินทุนสนับสนุน แหล่งเงินทุน) ได้ที่ไหน และระเบียบวิธีการที่จะของบประมาณสนับสนุน
- ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารกลุ่ม
- ฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมตามปัญหา ความต้องการของเกษตรกร และกลุ่ม
- ฝึกอบรมวิธีการบริหารกลุ่ม และการดำเนินงานของกลุ่มในชุมชน



๔) เป็นพี่เลี้ยงกลุ่ม เมื่อชาวบ้านรวมกันเป็นกลุ่มแล้ว ในฐานะที่เป็นพี่เลี้ยงกลุ่ม เจ้าหน้าที่จะต้องให้คำปรึกษา รู้หลักวิธีในการกระตุ้นกลุ่ม และสามารถจัดการแก้ปัญหาได้เมื่อเกิดเป็นกลุ่มขึ้นมาแล้ว เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไปกระตุ้นชาวบ้านให้รวมตัวกันตั้งกลุ่มธนาคารข้าว ธนาคารโค-กระบือขึ้นมา แต่เกษตรกรยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ คือ ไม่รู้ว่าจะจัดการเรื่องธนาคารข้าว ธนาคารโค-กระบือกันอย่างไร ฉะนั้นพี่เลี้ยงกลุ่มจะต้องรู้เรื่องและเข้าใจปัญหาทุกอย่าง จึงจะสามารถให้คำแนะนำได้

๕) เป็นผู้ประเมินผลและสังเกตการณ์ ขณะที่มีการพัฒนาการของกลุ่ม ตั้งแต่การกระตุ้นให้เกิดกลุ่ม เกิดกลุ่มเรียนรู้ เกิดกลุ่มกิจกรรม และการปรับปรุงกลุ่มส่งเสริมการเกษตร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร ทุกขั้นตอนของการส่งเสริมการสนับสนุนกลุ่ม เจ้าหน้าที่จะต้องทำการประเมินผลหรือสังเกตการณ์วิวัฒนาการของกลุ่มแต่ละขั้นตอนว่ามีปัญหา อุปสรรคติดขัดอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหากลุ่มช่วยแก้ไข

กล่าวโดยสรุป การเข้าถึงเกษตรกรในงานพัฒนาองค์กรเกษตรกรจะเกิดผลสำเร็จได้ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และดำเนินงานตามบทบาทนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ



“

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
เป็นบุคลากรของรัฐที่ใกล้ชิดกับเกษตรกรมากที่สุด
ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานกับเกษตรกร
ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

”



บทที่ ๒

วิธีทำงานกับเกษตรกรและ องค์กรเกษตรกร

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลกระทบต่อทัศนคติ ความนึกคิด และพฤติกรรมของเกษตรกร ดังเห็นได้จาก แรงจูงใจ ที่เกิดจากรายได้ภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกษตรกร ทิ้งไร่นา เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม หมู่บ้านบางแห่งเหลือเฉพาะคนผู้สูงอายุและเด็ก เกษตรกรวัยแรงงาน ที่จะช่วยพัฒนาการเกษตรในหมู่บ้านหาได้น้อยเต็มที นอกจากนั้นความตื่นตัวในด้านการเมือง ทำให้เกษตรกรรวมตัว เพื่อเรียกร้องบริการจากรัฐมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมข่าวสารเช่น ทุกวันนี้ การรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ของเกษตรกรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การแก้ไขปัญหาของรัฐจำเป็นต้องทันต่อสถานการณ์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงหลีกเลี่ยงไม่พ้น ที่จะต้องเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านั้น เพราะเป็นบุคลากรของรัฐที่ใกล้ชิดกับเกษตรกรมากที่สุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานกับเกษตรกรให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้ว่าวิธีการทำงานส่งเสริมการเกษตรมีหลายวิธีด้วยกัน แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มักจะใช้เฉพาะวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่เกษตรกรเท่านั้น ด้วยสถานการณ์ดังกล่าว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ควรจะใช้วิธีการส่งเสริมการเกษตรให้หลากหลายขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้



๑. เพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร
๓. การรักษาสีงแวดล้อม
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกร เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเอง

๕. ส่งเสริมการรวมตัวเป็นองค์กร เพื่อพัฒนาการเกษตร ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร และกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายของกลุ่ม ในจำนวนเป้าหมายงานส่งเสริมการเกษตรที่กล่าวมาทั้งหมด มีอยู่ ๒ ประการ ที่เป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานกับเกษตรกร ได้แก่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกร และสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมตัวเป็นองค์กร เพื่อพัฒนาการเกษตร การทำงานกับเกษตรกร ด้วยวิธีดังกล่าวจะช่วยให้เป้าหมายงานส่งเสริมการเกษตรอื่น ๆ ประสบผลสำเร็จด้วย

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวนมาก มักจะมองความสำเร็จของงานส่งเสริมการเกษตรด้วยทัศนคติของตนเอง จึงกำหนดให้เกษตรกรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการที่วางไว้เปรียบเสมือนเกษตรกรเป็นผู้ปฏิบัติตามตลอดเวลา เพราะเกษตรกรไม่มีโอกาสได้ร่วมคิดร่วมวางแผนโครงการต่าง ๆ มาแต่ต้น อันที่จริงแล้วเกษตรกรในฐานะเป็นผู้เสี่ยงต่อการผลิตและราคา ควรจะได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเกษตรตั้งแต่เริ่มต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวการทำงานกับเกษตรกรจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ คือ มองเกษตรกรในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ หรือเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตัวของเกษตรกรเอง นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรยังต้องเชื่อความสามารถในการผลิตของเกษตรกรอีกด้วย

ดังนั้น บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงควรเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ให้ข้อมูล ข่าวสาร และเป็นผู้ประสานงานเท่านั้น ส่วนการตัดสินใจในการผลิตต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้เป็น เรื่องของเกษตรกร

อีกประการหนึ่ง ในเรื่องการทำงานกับเกษตรกรที่ควรกล่าวถึง คือ การกระตุ้นให้เกษตรกร เกิดการรวมตัวเป็นองค์กร เพื่อพัฒนาการเกษตรขึ้น ปกติตามหลักการบริหารงานนั้น การบรรลุ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมใด ๆ จะต้องจัดตั้งองค์กรขึ้นรับผิดชอบ เพื่อแบ่งหน้าที่ให้แต่ละคน แต่ละ งานเป็นผู้ปฏิบัติ ในทำนองเดียวกันการพัฒนาการเกษตรจะบรรลุเป้าหมายได้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตรจะต้องมีวิธีการกระตุ้นให้เกษตรกรรวมตัวเป็นกลุ่มกิจกรรม กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้าน เกษตรกร หรือกลุ่มยุวเกษตรกร ตามสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงของชุมชนนั้น ๆ เพื่อจะได้อาศัย กลุ่มเหล่านั้น ทำหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาการเกษตรต่อไป

โดยสรุปแล้ว วิธีการทำงานกับเกษตรกร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงตามข้างต้นนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของ เกษตรกร ในการดำเนินงานและสนับสนุนให้เกิดองค์กร เพื่อพัฒนาการเกษตรขึ้น เพื่อให้เข้าใจ วิธีการทำงานกับเกษตรกรมากขึ้น จึงแบ่งหัวข้อออกเป็น ๓ หัวข้อ คือ

๑. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
๒. สิ่ง que เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่ควรปฏิบัติ
๓. การสร้างและพัฒนา กลุ่ม ในงานส่งเสริมการเกษตร



๒.๑ คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ตามแนวคิดใหม่ การพัฒนาการเกษตรเป็นการพัฒนาเกษตรกรนั่นเอง หมายความว่า การพัฒนาการเกษตรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของเกษตรกร ให้พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อจะนำไปสู่ การพึ่งพาตนเอง ด้วยลักษณะงานดังกล่าว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรเข้าใจว่าเกษตรกร มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการไม่แตกต่างกับเจ้าหน้าที่มีทั้งผู้พร้อมและไม่พร้อม ที่จะรับการ พัฒนา ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ และความจริงใจ ที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเสมือนเครือญาติ

คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ที่สำคัญ ดังนี้

๑) ผู้ประสานงานที่ดี การประสานงานแบ่งออกได้ ๒ ลักษณะ คือ การประสานงานระหว่าง เกษตรกร และการประสานงานหน่วยงานราชการต่าง ๆ เหตุการณ์ในหมู่บ้านมีมากมาย บางเรื่อง เป็นความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับเกษตรกร หรือระหว่างเกษตรกรกับเกษตรกร หรือระหว่างเกษตรกร กับนายทุน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการพัฒนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาท ในการไกล่เกลี่ยให้ทุกคนมีความสามัคคี เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จึงต้องมีความเฉลียวฉลาดในการเป็นผู้ประสานงาน ประการสำคัญไม่ทำตัวเป็นผู้สร้างความ แตกแยกเสียเอง นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน กับหน่วยงานราชการต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนา





๒) ผู้เฝ้าหาความรู้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องติดตามความเคลื่อนไหวของเทคโนโลยีการเกษตร รวมถึงข้อมูลข่าวสารทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรใช้เพื่อถ่ายทอดให้กับเกษตรกร ในการปรับปรุงไร่นาของตนเอง สำหรับข้อมูลทางด้านข่าวสารต่าง ๆ นั้น ใช้เพื่อแลกเปลี่ยนกับเกษตรกรในการวางแผนพัฒนาการเกษตร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๓) ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ หลักการทำงานเบื้องต้นของการทำงานส่งเสริมการเกษตร คือ เจ้าหน้าที่จะต้องทำให้เกษตรกรเกิดความศรัทธา ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อกับเกษตรกร และผู้ร่วมงาน

๔) ผู้เชื่อมั่นในตัวเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ได้รับการศึกษามาระดับหนึ่ง ประสพการณ์ และความคิดย่อมแตกต่างกับเกษตรกร การมองปัญหาของเกษตรกรมักจะใช้ทัศนคติและประสบการณ์ของตนเอง เช่น มีทัศนคติว่าเกษตรกรขาดความกระตือรือร้น หรือเกษตรกรเป็นผู้ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ทัศนคติเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคในการทำงาน ตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อเกษตรกร โดยมองเกษตรกรว่าเป็นผู้ผลิตอาหารเลี้ยงประชากรมานานปี และยังสามารถสืบทอดวัฒนธรรมได้หลายชั่วคน แสดงว่าสังคมเกษตรกรรมมีศักยภาพสูงเพียงพอที่จะรับการพัฒนา บทบาทของเจ้าหน้าที่จึงต้องพยายามดึงความสามารถเหล่านั้นมาก่อประโยชน์ให้ชุมชน



๕) ผู้มีความมุ่งมั่นและอดทน งานส่งเสริมการเกษตรเป็นกระบวนการเคลื่อนไหวต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่ประสบความสำเร็จจะต้องเข้าไปร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเกษตรกรเป็นเวลายาวนาน หากเจ้าหน้าที่ขาดความตั้งใจจริงหรือขาดความอดทน จะเกิดความเบื่อหน่ายและในที่สุดจะละทิ้งหน้าที่ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงควรมีความมุ่งมั่นและอดทน โดยระลึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาการเกษตรที่จะส่งผลต่อความอยู่ดีกินดีของประชากรส่วนใหญ่ในประเทศ

๖) ผู้เป็นนักวิจัยและวางแผน ด้วยสถานการณ์และปัญหาของแต่ละหมู่บ้านไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างทั้งตัวเกษตรกร และสิ่งแวดล้อม จึงไม่มีสูตรสำเร็จใด ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาการเกษตร นอกจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องร่วมกับเกษตรกรศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงปัญหาและความต้องการของชุมชน แล้วกำหนดเป็นแผนงานกระบวนการดังกล่าว ต้องหาข้อสรุปร่วมกันกับเกษตรกรหลาย ๆ ครั้ง เพื่อหาข้อดีและข้อเสีย ใช้เป็นข้อมูลใหม่ในการทำโครงการที่มีประโยชน์ต่อเกษตรกร เป็นวัฏจักรเช่นนี้เรื่อยไป

๒.๒ สิ่งที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพึงระวังที่สำคัญ มีดังนี้

๑) ไม่ควรคิดและตัดสินใจแทนเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมักจะแนะนำให้เกษตรกรปรับปรุงไร่นาหรือเปลี่ยนแปลงการผลิตตามประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยไม่ได้คิดถึงความจริงที่ว่าสินค้าการเกษตรมีการเคลื่อนไหวไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของผลิตผลนั้น ๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ จึงเป็นการยากที่จะคาดการณ์ถึงราคาสินค้า การเกษตรชนิดหนึ่งชนิดใด อันที่จริงแล้วเกษตรกรเป็นผู้ลงทุนและเป็นผู้เสี่ยง อีกทั้งเกษตรกรย่อมทราบถึงความสามารถของตนเองทั้งทางด้านเงินทุน และแรงงาน รวมถึงทราบภาวะตลาดในท้องถิ่นเป็นอย่างดี ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่ควรเป็นผู้แนะนำให้เกษตรกรทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ควรถามเกษตรกรว่าจะทำอะไรได้บ้าง โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรตลอดเวลา





๒) ไม่เป็นผู้นำเสนอเอง วิธีการที่สำคัญอีกประการหนึ่งของงานส่งเสริมการเกษตร คือ การสร้างความเชื่อมั่นของเกษตรกรในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเกษตรกรเอง โดยไม่หวังพึ่งพาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตลอดเวลา ในกระบวนการสร้างความมั่นใจให้เกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ควรทำหน้าที่เพียงเป็นผู้ประสานงาน ให้คำปรึกษา และกระตุ้นสร้างจิตสำนึกให้แก่เกษตรกร โดยเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของเกษตรกร ในทำนองผู้ปิดทองหลังพระ มิใช่เป็นผู้แสดงบทบาทแทนเกษตรกร จนกระทั่งเกษตรกรขาดความมั่นใจ

๓) ไม่ควรนำเสนอโครงการ โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยราชการสนับสนุนในการพัฒนาชนบทจะประสบความสำเร็จมากน้อยขึ้นอยู่กับโครงการนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนเพียงใด ฉะนั้น การทำงานกับเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่ควรเริ่มต้นด้วยการถามเกษตรกรว่าต้องการสิ่งใด หรือบอกกับเกษตรกรว่าราชการมีโครงการอะไรที่พร้อมจะให้อยู่แล้ว เพราะการทำงานลักษณะดังกล่าว ทำให้เกษตรกรรับโครงการไปปฏิบัติโดยไม่ไตร่ตรองถึงความสามารถของตนเอง และความเป็นจริงในชุมชน โครงการนั้นจึงยากที่จะประสบความสำเร็จที่ถูกต้องแล้ว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรร่วมกับเกษตรกรวิเคราะห์หาความต้องการที่แท้จริงของชุมชนก่อนที่จะนำโครงการใด ๆ ลงสู่การปฏิบัติ



๔) ไม่ควรแสวงหาผลประโยชน์จากเกษตรกร โดยปกติเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในฐานะข้าราชการย่อมเป็นที่ไว้วางใจของเกษตรกร การปฏิบัติงานในหน้าที่ใด ๆ มักจะได้รับการยอมรับ และเป็นที่เชื่อถือจากเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงไม่ควรนำข้อได้เปรียบจากสิ่งเหล่านี้ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดก็ตาม เพราะนอกจากเป็นการเบียดเบียนบทบาทหน้าที่ของตนเองแล้ว ยังก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาจากเกษตรกรและผู้ร่วมงานอีกด้วย

๕) ไม่ควรเลือกปฏิบัติกับเกษตรกรคนใดคนหนึ่ง ความคุ้นเคยของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีต่อเกษตรกรคนใดคนหนึ่ง จนทำให้เกษตรกรคนนั้นได้รับวัสดุอุปกรณ์ โครงการต่าง ๆ ของทางราชการเป็นประจำ มักเกิดปัญหาข้อแตกต่างเรื่องผลประโยชน์ระหว่างเกษตรกรที่ได้รับกับไม่ได้รับ ถ้าเจ้าหน้าที่ยังเลือกปฏิบัติกับเกษตรกรเพียงไม่กี่คน ความขัดแย้งระหว่างเกษตรกรด้วยกัน และเกษตรกรกับเจ้าหน้าที่ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ควรให้องค์กรของหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกเกษตรกร ตลอดจนให้มีส่วนร่วมบริหาร และควบคุมการดำเนินงานโครงการเหล่านั้นด้วย



“

กลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร
หมายถึง
การรวมตัวของเกษตรกร ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
เพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมทางการเกษตร
ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

”



บทที่ ๓

กระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม ในงานส่งเสริมการเกษตร

การสร้างและพัฒนากลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตรนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องกระตุ้นให้เกิดกลุ่ม เพื่อใช้เป็นกลไกในงานส่งเสริมการเกษตร กลุ่มดังกล่าว ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร กลุ่มเรียนรู้ กลุ่มกิจกรรม และกลุ่มที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ กล่าวไว้ว่า กลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร หมายถึง การรวมตัวของเกษตรกร ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมทางการเกษตรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่ควรสร้างกลุ่มขึ้นตามความนึกคิด เพราะกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้ง หรือบังคับกะเกณฑ์ให้เกิดขึ้นนั้น ยากที่จะประสบความสำเร็จ ในหมู่บ้านหนึ่ง ๆ จะมีกลุ่มประเภทอะไรจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ รวมถึงสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกรเป็นหลัก

๓.๑ กระบวนการสร้างกลุ่ม

กลุ่มมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย คณะกรรมการ สมาชิก กิจกรรม แผนดำเนินการว่าจะทำอะไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร ใครทำ มีข้อตกลงร่วม ผลประโยชน์ เป้าหมาย และการติดตามประเมินผล รวมถึงการประเมินความพึงพอใจของสมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และในกระบวนการสร้างกลุ่มปัจจัยที่สำคัญ ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการสร้างกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มโดยเฉพาะในประเด็นหลัก ได้แก่

๑) การกำหนดเป้าหมาย แผนงาน

๒) การจัดโครงสร้างกลุ่ม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานกลุ่ม และคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนงานกิจกรรมของกลุ่ม

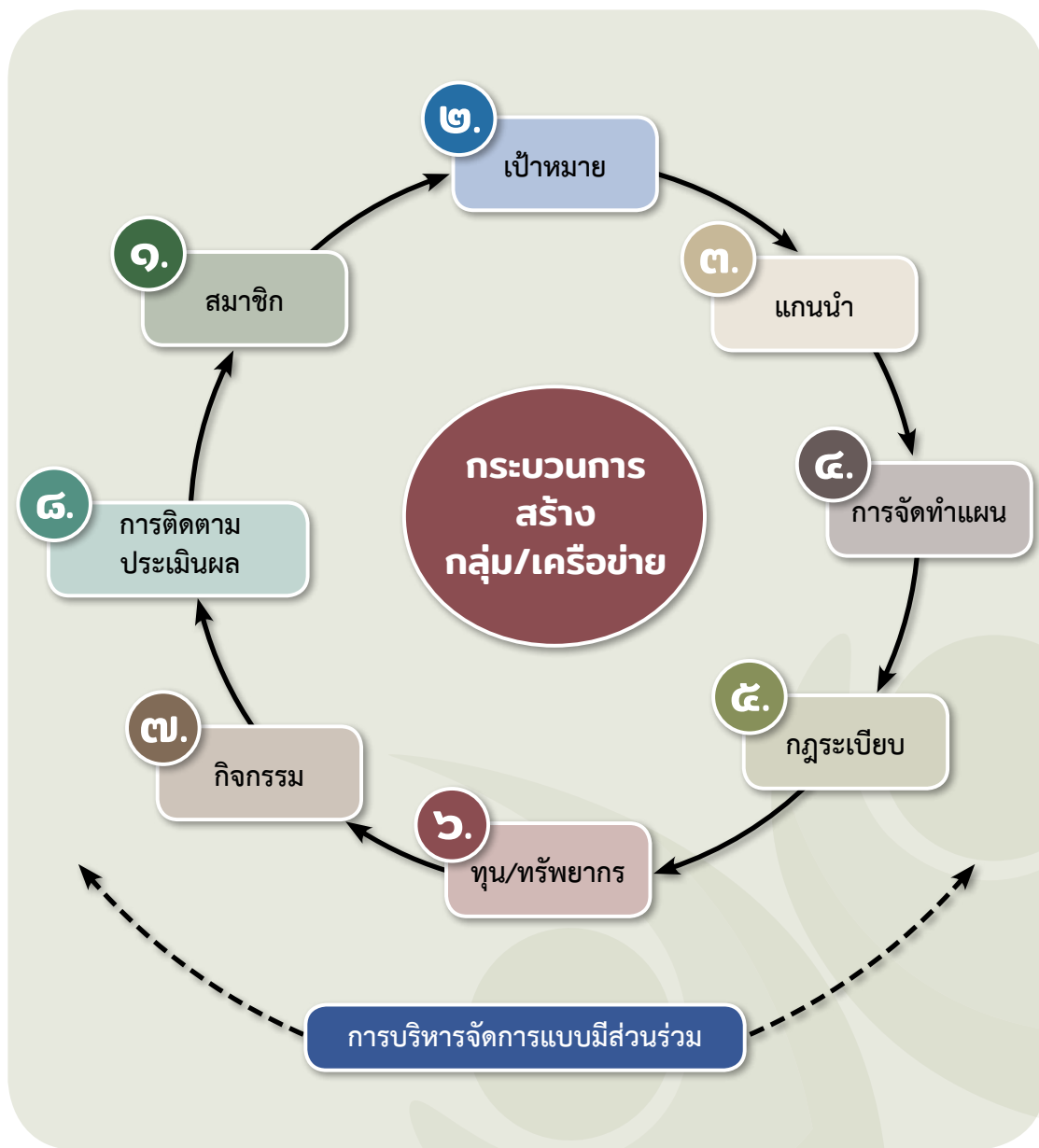
๓) การวางกลไกควบคุมการสื่อสารและการประสานงาน โดยร่วมกันกำหนดกฎกติกาข้อตกลงของกลุ่ม การวางระบบการประชุมอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการประชุมจะเป็นทั้งช่องทางการสื่อสารและกลไกในการติดตามงาน

๔) การวางรูปแบบการติดตามและประเมินผล โดยมีความสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการเกษตร ในหลักการสร้างกลุ่มและชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ได้แก่

- การมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน
- การมีวิธิตัด และการแก้ปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การมีส่วนร่วมของทุกคนตั้งแต่เริ่มต้น

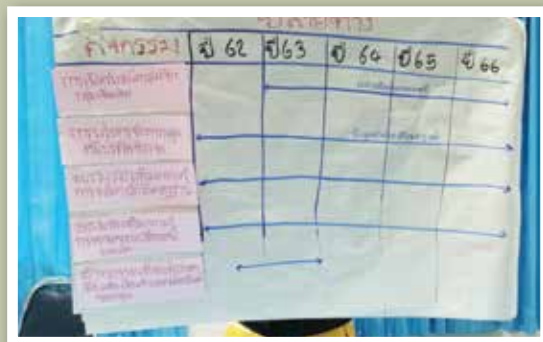
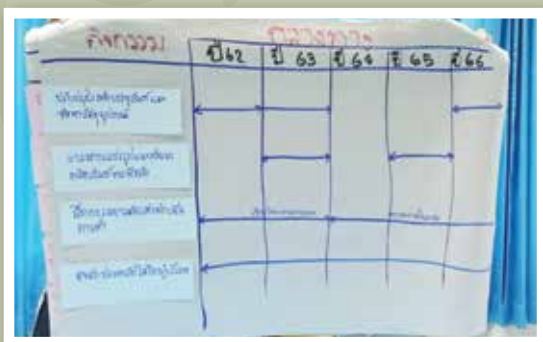
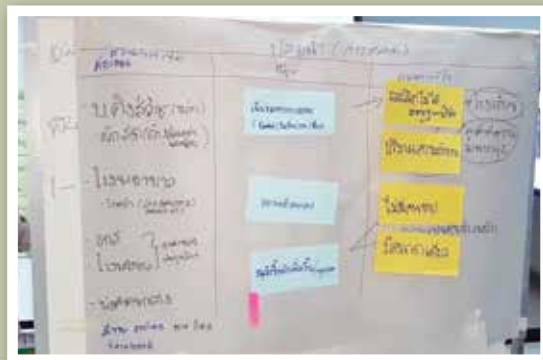
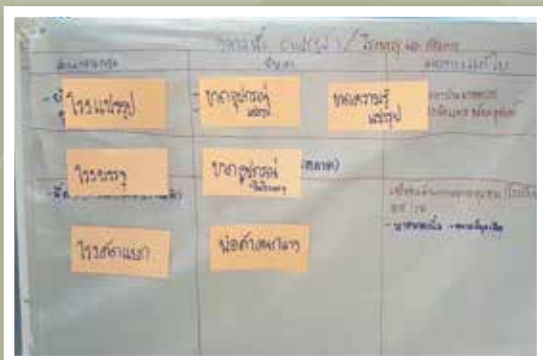
● การจัดโครงสร้าง แบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน และการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน และการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ การประสานงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างสอดคล้องทั้งด้านการผลิต การตลาด การบริหารทรัพยากรและการเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหัวใจสำคัญของกลุ่ม คือ ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิก และกลุ่มที่เข้มแข็งจะเป็นปัจจัยสร้างเสริมเครือข่ายที่เข้มแข็งต่อไป



ภาพกระบวนการสร้างกลุ่มและเครือข่าย

ที่มา: สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๕๖



๓.๒ การพัฒนากลุ่ม

แบ่งออกเป็น ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การวิเคราะห์ชุมชน - กลุ่ม

การวิเคราะห์ชุมชน หมายถึง การศึกษาชุมชน การค้นหาเหตุการณ์ ปรัชญาการณ์ ปัญหา และความต้องการที่เกิดขึ้นในชุมชน พร้อมทั้งกระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้ชุมชนอยากจะแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๑) ทราบข้อมูลทางด้านกายภาพ สังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ และวิถีชีวิตของคนในชุมชน

๒) ค้นหาผู้นำชุมชน

๓) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชน และบุคคลในชุมชนกับบุคคลนอกชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทรัพยากรในชุมชน

๔) ทราบปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหของชุมชน

๕) เป็นการสร้างจิตสำนึกให้ชุมชน

ทั้งนี้ ก่อนที่จะมีการวิเคราะห์ชุมชน ควรศึกษาข้อมูลมือสอง (Secondary data) จากแหล่งข้อมูล ที่เชื่อถือได้ก่อน เพื่อให้การวิเคราะห์ชุมชนมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ความจำเป็นในการวิเคราะห์ชุมชน

การวิเคราะห์ชุมชนจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ของบุคคลในชุมชน อิทธิพลภายนอกที่มีผลกระทบต่อชุมชน การสูญเสียคุณค่าวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหที่ตรงเป้าหมาย





วิธีการวิเคราะห์ชุมชน

หลักการสำคัญการวิเคราะห์ชุมชน คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่ควรใช้กรอบความคิดหรือบรรทัดฐานของตนเองไปเปรียบเทียบกับ หรือตัดสินวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรว่าถูกหรือผิดในเวลาเดียวกัน การวิเคราะห์ชุมชนจะต้องเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาของเกษตรกรอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องกระทำร่วมกับเกษตรกรในวิธีการสำคัญ ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรพูดคุยกับเกษตรกรในหมู่บ้าน เป็นรายบุคคล หรือกลุ่ม โดยวิธีการตั้งคำถามหรือเล่าเรื่อง โดยหลีกเลี่ยงคำถามที่เป็นคำถามเชิงลบ แต่ควรใช้คำถามเชิงบวก เช่น

- ทำอย่างไรถึงจะลดต้นทุนการผลิตข้าวได้ ?
- ทำอย่างไรลูกค้าถึงจะชอบสินค้าเรา ?
- ทำอย่างไร..... ?

๒) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจัดประชุมเกษตรกรในหมู่บ้าน โดยแบ่งเกษตรกรออกเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกษตรกรดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- ให้เกษตรกรวาดแผนที่ของหมู่บ้าน แล้วระบุสภาพการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์เส้นทางคมนาคม ชลประทาน ครุภัณฑ์เกษตรกรที่ยากจน เป็นต้น
- ให้เกษตรกรช่วยอธิบายถึงความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับคนในชุมชน อธิบายถึงสัมพันธ์ของคนในชุมชน
- ให้เกษตรกรสรุปปัญหาความต้องการของหมู่บ้าน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขของหมู่บ้าน ฯลฯ

๓) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรนำผลการวิเคราะห์ชุมชนที่ได้จากการมีส่วนร่วมของเกษตรกร สรุปผลชี้แจงให้เกษตรกรทราบในที่ประชุมหมู่บ้านอีกครั้งหนึ่ง



ขั้นที่ ๒ การคัดเลือกผู้นำ

กลุ่มที่มีแนวโน้มจะพัฒนาได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่เสียสละ และมีคุณธรรม กลุ่มที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งของเจ้าหน้าที่มักไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดกระบวนการคัดเลือกผู้นำที่ถูกต้อง ตลอดจนขาดการพัฒนาผู้นำให้มีคุณภาพ ในขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องค้นหาผู้นำ และตัดสินใจว่าจะใช้ผู้นำคนใด เป็นแกนนำในการรวบรวมสมาชิก เพื่อจัดตั้งกลุ่มขึ้นมา

ผู้นำในหมู่บ้านมีหลายประเภท มีทั้งผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผู้นำที่เป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ส่วนผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ โดยไม่มีตำแหน่งใด ๆ ในหมู่บ้าน ผู้นำที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะใช้เป็นแกนนำในการระดมสมาชิกเพื่อจัดตั้งกลุ่มนั้น เป็นได้ทั้งผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำคัญว่าผู้นำเหล่านั้นจะต้องมีความเสียสละ และมีคุณธรรม



วิธีการคัดเลือกผู้นำ

ในหมู่บ้านทั่วไปมีผู้นำอยู่แล้ว เพียงแต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรมีความรอบคอบ เพื่อคัดเลือกผู้นำที่จะใช้เป็นแกนนำในการทำงาน โดยมีวิธีการสำคัญ คือ

๑) พิจารณาผู้นำเดิม ได้แก่

- คณะกรรมการหมู่บ้าน
- คณะกรรมการกลุ่มเกษตรกร หัวหน้าหน่วยเกษตรกรรม
- ผู้นำกลุ่มกิจกรรม
- ผู้นำอาชีพ

๒) ทบทวนการวิเคราะห์ชุมชนในประเด็นเรื่องผู้นำ

๓) สังเกตงานประเพณี วัฒนธรรม จะพบผู้นำที่ได้รับการยอมรับในชุมชน

๔) สอบถามจากผู้อาวุโส เจ้าอาวาส ครูใหญ่ ผู้ใหญ่บ้านหรือกำนัน เป็นต้น

๕) ตัดสินใจคัดเลือกผู้นำ ที่จะใช้เป็นแกนนำในการจัดตั้งกลุ่ม จำนวนผู้นำมากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำในหมู่บ้านนั้น ๆ ประการสำคัญ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องคัดเลือกผู้นำที่เป็นผู้เสียสละและมีคุณธรรม เข้ามาร่วมให้มากที่สุด

๖) ผู้นำที่เจ้าหน้าที่ตัดสินใจคัดเลือกนั้น ไม่จำเป็นต้องประกาศให้หมู่บ้านทราบ แต่เจ้าหน้าที่จะต้องกระตุ้นให้ผู้นำเหล่านั้นแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำอย่างเป็นธรรมชาติโดยไม่รู้ตัว



ขั้นที่ ๓ การสร้างจิตสำนึกให้ผู้นำ

การสร้างจิตสำนึก เป็นการให้ข้อมูลแก่ผู้นำทราบถึงข้อเท็จจริง ความเป็นอยู่ของเกษตรกรมากขึ้น เพื่อให้ผู้นำได้เกิดพลังในการแสดงบทบาทแก้ไขปัญหาของชุมชน วัตถุประสงค์สำคัญของการสร้างจิตสำนึกผู้นำ เพื่อให้ผู้นำได้เป็นแกนนำในการรวบรวมสมาชิกเข้าร่วมเป็นกลุ่ม ในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน

วิธีการสร้างจิตสำนึก

การสร้างจิตสำนึกให้ผู้นำ เริ่มแรกเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องพบปะพูดคุย เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้นำ ทั้งในลักษณะการพูดคุยส่วนตัว และมีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เข้าพบปะผู้นำ เพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นรายบุคคล

๒) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ให้ข้อมูลผู้ นำเป็นรายบุคคล ทั้งเป็นการเล่าสู่กันฟัง และซักถามให้ตอบ เช่น

- เล่าถึงปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนความจำเป็นในการร่วมมือแก้ไขปัญหา
- เล่าถึงการแก้ไขปัญหของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จ
- ซักถามถึงความร่วมมือในการแก้ไขปัญหของหมู่บ้าน
- ซักถามถึงแนวทางแก้ไขปัญหของหมู่บ้าน ฯลฯ

๓) นำผู้นำทั้งหมดที่คัดเลือกไปทัศนศึกษาการแก้ไขปัญหของหมู่บ้านอื่น ๆ โดยเน้นเรื่องกลุ่มกิจกรรม หลังจากนั้นให้ผู้ นำได้อภิปรายถึงความเป็นไปได้ ในการนำวิธีการของหมู่บ้านที่ไปทัศนศึกษา เป็นแบบอย่างแก้ไขปัญหในหมู่บ้านของตนเอง

๔) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้นำที่คัดเลือกไว้ทั้งหมด เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหของหมู่บ้าน โดยการแบ่งกลุ่มอภิปราย (กรณีมีผู้นำที่คัดเลือกไว้หลายคน) ประเด็นที่พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ได้แก่

- ให้ผู้นำได้แลกเปลี่ยนสภาพปัญหาของหมู่บ้านแล้วสรุป โดยแยกแยะออกเป็นประเด็น เช่น สังคม เศรษฐกิจ เป็นต้น

- นำประเด็นปัญหา มาเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาแก้ไขปัญหที่ง่าย และจำเป็นก่อนไปหาปัญหที่ยาก

- ให้ผู้นำแลกเปลี่ยนถึงแนวทางแก้ไขปัญห

- ให้ผู้นำสรุปตกลงว่าจะแก้ไขปัญหอะไรก่อนหลัง

- กระบวนการแลกเปลี่ยนพูดคุยทั้งหมด ให้เป็นเรื่องของผู้นำ ส่วนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นเพียงผู้ประสานงาน และสรุปประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไข

๕) นำคณะกรรมการกลุ่ม หรือสมาชิกที่ประสบความสำเร็จจากหมู่บ้านอื่น ๆ มาบรรยายให้ผู้ นำ และเกษตรกรฟัง

๖) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบปะพูดคุยให้ผู้ นำได้เป็นแกนนำ ในการรวบรวมเกษตรกรที่มีปัญหาความต้องการเหมือนกันในหมู่บ้านเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม



ขั้นตอนที่ ๔ การเกิดกลุ่มเรียนรู้

การรวบรวมเกษตรกรเข้าเป็นกลุ่ม ควรเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ได้คัดเลือกไว้แล้ว โดยให้ผู้นำรวบรวมรายชื่อเกษตรกรที่มีปัญหา และมีความต้องการเหมือนกันเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม ปกติการรวมตัวเกิดกลุ่มครั้งแรกนั้น สมาชิกมีแนวโน้มเพียงต้องการรับความรู้ จึงเรียกว่า กลุ่มเรียนรู้

กลุ่มเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของเกษตรกรที่มีปัญหาความต้องการเหมือนกันเข้าเป็นกลุ่มเพื่อรับความรู้ เพิ่มทักษะ แลกเปลี่ยนทัศนะ และสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน

การเกิดกลุ่มเรียนรู้ มีขั้นตอน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จะต้องเข้าพบปะผู้นำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้นำได้รวบรวมรายชื่อเกษตรกรที่มีปัญหา และมีความต้องการคล้ายคลึงกันเข้าร่วมเป็นกลุ่ม ขั้นตอนดังกล่าวต้องใช้เวลา โดยทั้งเวลาไประยะหนึ่งหากผู้นำยังขาดความกระตือรือร้นในการรวบรวมสมาชิก เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องเข้าเร่งเร้าทบทวนตามขั้นตอนการสร้างจิตสำนึก

๒) ผู้นำควรพบปะพูดคุยกับเกษตรกรที่มีปัญหา และความต้องการเหมือนกันเป็นรายบุคคล ในประเด็นดังต่อไปนี้

- ชี้ให้เห็นปัญหา และความต้องการ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

- ชี้ให้เป็นความจำเป็นที่ต้องรวมเป็นกลุ่มในการแก้ไขปัญหา ฯลฯ

๓) ผู้นำนัดประชุมเกษตรกรที่มีความประสงค์เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม





๔) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เข้าร่วมประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม แล้วมอบหมายให้กลุ่มพิจารณา ดังนี้

- วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางแก้ไขปัญหากลุ่ม
- เลือกตั้งประธาน รองประธาน และคณะกรรมการกลุ่ม
- กำหนด วัน เวลา สถานที่ประชุม โดยควรให้มีการประชุมทุกเดือน

๕) การนำสมาชิกไปทัศนศึกษา กลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อช่วยให้สมาชิกเข้าใจบทบาทดียิ่งขึ้น โดยหลังจากทัศนศึกษาแล้วสมาชิกจะต้องร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานของกลุ่ม

๖) สำหรับกลุ่มที่เริ่มต้นด้วยปัญหา และความต้องการความรู้ทางเทคโนโลยี เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ควรประสานงานนำวิทยากรให้ความรู้แก่กลุ่มเรียนรู้ เมื่อกลุ่มเรียนรู้มีทักษะในวิชาการแล้ว จะค่อย ๆ พัฒนาเป็นกลุ่มกิจกรรมต่อไป

๗) การเกิดกลุ่มเรียนรู้ จะช่วยให้เกษตรกรได้เรียนรู้นิสัยใจคอซึ่งกันและกัน ก่อนที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน

๘) บางกรณีการรวมตัวของเกษตรกรจะเข้าสู่กลุ่มกิจกรรม โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนกลุ่มเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ไขปัญหา และความต้องการของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ ๕ การเกิดกลุ่มกิจกรรม

กลุ่มเรียนรู้ ที่ได้รับความรู้จากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไประยะหนึ่ง จะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก แล้วพัฒนาสู่การจัดทำกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ระยะเวลาพัฒนาการจากกลุ่มเรียนรู้สู่กลุ่มกิจกรรมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ และความผูกพันระหว่างสมาชิก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องประสานให้กลุ่มเรียนรู้ ได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันเป็นประจำ เพื่อพัฒนาไปสู่กลุ่มกิจกรรม ในบางกรณีการรวมตัวของเกษตรกรจะผ่านขั้นตอนของกลุ่มเรียนรู้เข้าสู่กลุ่มกิจกรรม เนื่องจากสภาพปัญหา และความต้องการเร่งด่วน จะต้องจัดทำกิจกรรมร่วมกัน





โดยสรุปกลุ่มกิจกรรม หมายถึง การรวมตัวของเกษตรกรที่มีวัตถุประสงค์จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของสมาชิก การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมจะต้องมีการวางแผนจัดทำกิจกรรมและทบทวนผลการดำเนินงาน แล้วนำเข้าสู่การทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นวัฏจักรอย่างต่อเนื่อง มีข้อควรปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กระตุ้นให้ผู้นำ และสมาชิกกลุ่มเรียนรู้ได้เห็นความสำคัญในการจัดทำกิจกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก
- ๒) สมาชิกกลุ่ม กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม
- ๓) สมาชิกกลุ่ม เลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม
- ๔) สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางกฎเกณฑ์ระเบียบของกลุ่ม
- ๕) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร่วมกับสมาชิกกลุ่ม จัดทำแผนปฏิบัติงาน ทั้งแผนปฏิบัติงานรวมของกลุ่ม และแผนปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคล
- ๖) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเงินทุนสนับสนุนแผนการปฏิบัติงานของกลุ่ม และของสมาชิก
- ๗) สมาชิกกลุ่ม จะต้องมีการทบทวนประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา
- ๘) เมื่อดำเนินงานตามแผนเสร็จสิ้นแล้ว ควรมีการนำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาแก้ไข เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมเดิมหรือกิจกรรมใหม่ต่อไป
- ๙) การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ สังเกตจากจำนวนสมาชิก และกิจกรรมที่เพิ่มขึ้น



ขั้นตอนที่ ๖ การขยายผลของกลุ่ม (กลุ่มขยาย)

กลุ่มกิจกรรมที่ดำเนินงานไประยะหนึ่ง จะมีสมาชิกเพิ่มขึ้น ความต้องการของสมาชิกหลากหลายมากขึ้น สมาชิกจากกลุ่มกิจกรรมเดิมอาจขยายผลเป็นกลุ่มกิจกรรมใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เหมือน หรือแตกต่างจากกลุ่มเดิมก็ได้ การขยายผลจากกลุ่มเดิม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน และส่งผลเกิดประโยชน์ต่อสมาชิก เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจว่า การแก้ไขปัญหของหมู่บ้านนั้น จะแบ่งแยกคนจนคนรวยไม่ได้ กลุ่มจะเกิดประโยชน์ต่อหมู่บ้านมากขึ้น โดยชักชวนให้เกษตรกรยากจนเข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม เพื่อจะได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มร่วมกัน การขยายของกลุ่มมีลักษณะ ดังนี้

๑) กลุ่มกิจกรรมเดิม ประสบผลสำเร็จมีสมาชิกมากขึ้น ความต้องการสมาชิกหลากหลายมากขึ้น

๒) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แนะนำให้สมาชิกที่มีความต้องการคล้ายคลึงกัน ได้รวมตัวจัดตั้งกลุ่มใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเหมือนหรือแตกต่างจากกลุ่มเดิม เป็นการขยายผลจากกลุ่มเดิม

๓) กลุ่มกิจกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะมีมากกว่า ๑ กลุ่ม ขึ้นอยู่กับกิจกรรมของกลุ่มที่เกิดขึ้นใหม่

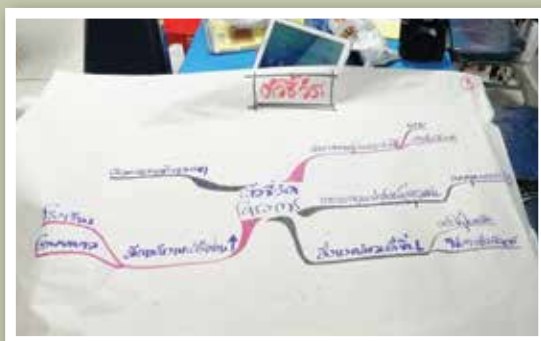
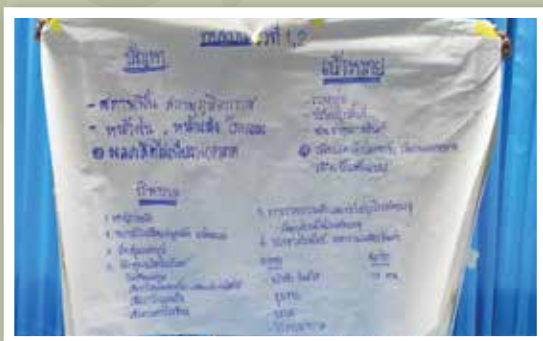
๔) กลุ่มกิจกรรมใหม่ดำเนินงานตามขั้นตอนของกลุ่มกิจกรรมเดิม ได้แก่ การจัดตั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ออกระเบียบกฎเกณฑ์ เลือกละคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จัดทำแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๕) กลุ่มกิจกรรมที่มีความมั่นคงแล้ว ควรชักชวนเกษตรกรที่ยากจนในหมู่บ้านเข้าเป็นสมาชิก เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มเช่นกัน

ขั้นที่ ๗ การสร้างเครือข่ายของกลุ่ม

กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะมีพลังในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของสมาชิก ได้กว้างขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกัน ทั้งระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ

กลุ่มเครือข่าย หมายถึง การประสานงานกันระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และเพิ่มพลังการแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตัวอย่างของกลุ่มเครือข่ายที่เป็นนิติบุคคล เช่น กลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ สมาคม เป็นต้น กลุ่มเครือข่ายที่ไม่เป็นนิติบุคคล เช่น กลุ่มกิจกรรม ชมรม เป็นต้น



การสร้างกลุ่มเครือข่ายในหมู่บ้าน

หมู่บ้านบางแห่ง มีกลุ่มกิจกรรมหลายกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างบริหารงานขาดการเชื่อมโยงให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นอุปสรรคในการประสานงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นการยากในการจัดสรรทรัพยากรในหมู่บ้าน เพื่อสนับสนุนกลุ่มอย่างยุติธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีวิธีการ ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร นำการสร้างกลุ่มเครือข่ายในหมู่บ้าน เข้ามาพูดคุยกับคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อหาทางเชื่อมโยงกลุ่มกิจกรรมเข้าด้วยกัน

๒) จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานกลุ่ม โดยให้กลุ่มกิจกรรมทุกกลุ่มในหมู่บ้านส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการชุดดังกล่าว

๓) ให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม ได้เลือกตั้งประธาน รองประธาน และคณะกรรมการบริหารงาน

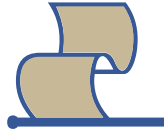
๔) ให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ

๕) ให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงาน และวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

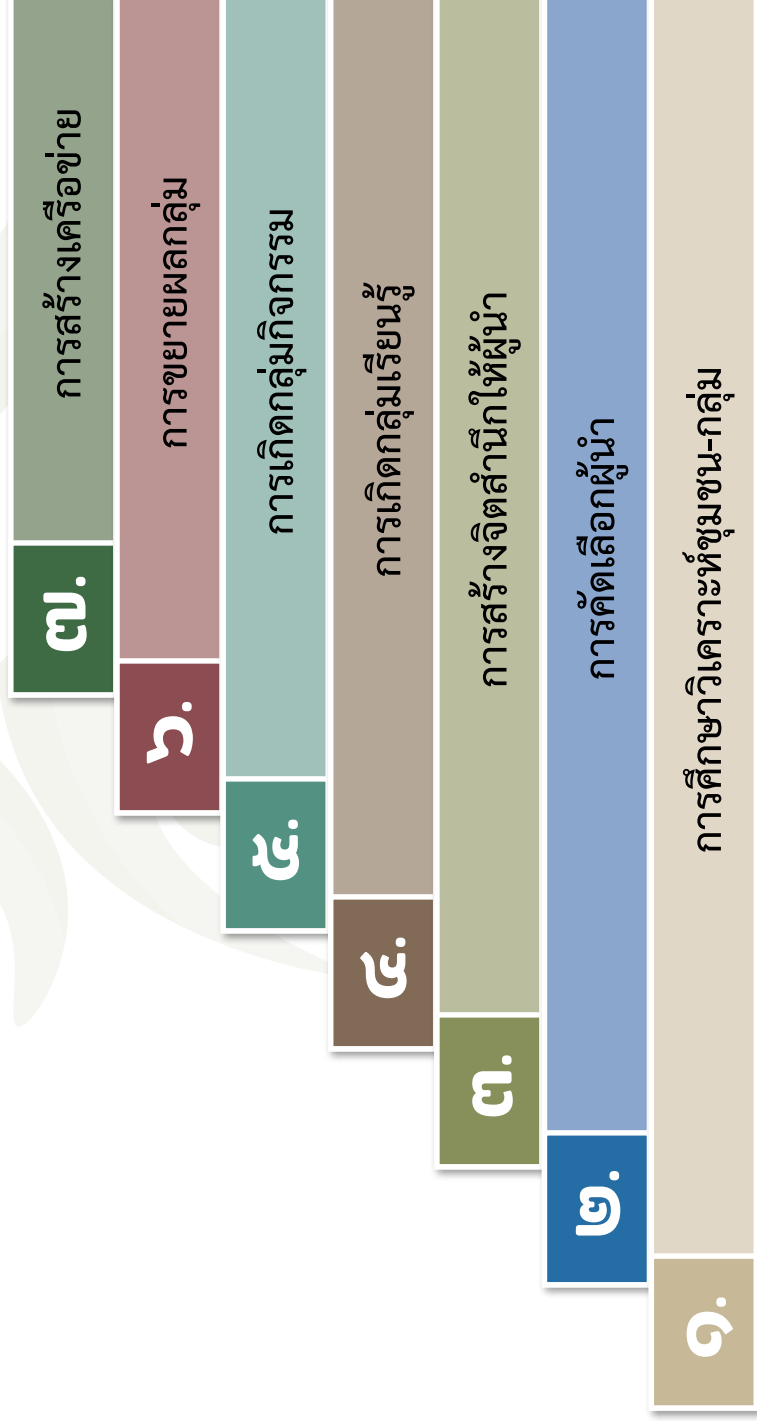
๖) ให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม จัดทำกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกกลุ่มได้เข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ

๗) ผลักดันให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน

การดำเนินงานกลุ่ม มีพื้นฐานที่สำคัญ คือ **“ความสามารถพึ่งพาตนเองได้”** ของเกษตรกร ดังภาพขั้นตอนการพัฒนากลุ่ม



การพึ่งพาตนเองได้



ภาพขั้นตอนการพัฒนากลุ่ม

ที่มา: สำนักงานพัฒนาธุรกรรม การส่งเสริมการค้าเกษตร, ๒๕๕๖

การสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ

การสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เป็นการสร้างเชื่อมโยงกลุ่มกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกันเข้าด้วยกัน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ เพื่อให้กลุ่มกิจกรรมเกิดการแลกเปลี่ยน ทั้งด้านความรู้ ด้านบริหารกลุ่ม ตลอดจนมีอำนาจต่อรองทางการตลาดมากขึ้น กลุ่มเครือข่ายดังกล่าว ได้แก่ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร สมาคม และชมรมต่าง ๆ เป็นต้น การดำเนินงานมีวิธีการ ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สํารวจกลุ่มกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันตามหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอต่าง ๆ

๒) จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานกลุ่มเครือข่าย โดยให้กลุ่มกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกัน ได้คัดเลือกแกนนำกลุ่มเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดังกล่าว

๓) ให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่มเครือข่าย คือ ได้เลือกตั้งประธาน รองประธาน และคณะกรรมการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

- ระดับตำบล เป็นการสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างหมู่บ้าน
- ระดับอำเภอ เป็นการสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างตำบล
- ระดับจังหวัด เป็นการสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างอำเภอ





๔) ให้คณะกรรมการประสานงานกลุ่มเครือข่าย ได้กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ และจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

๕) คณะกรรมการประสานงานกลุ่มเครือข่าย จัดทำกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกกลุ่มในหมู่บ้านต่าง ๆ ได้ร่วมกิจกรรม

๖) หากกลุ่มเครือข่ายดังกล่าว มีกิจกรรมร่วมกันที่มั่นคง ควรพัฒนา ดังนี้

- ระดับตำบล จัดทะเบียนเป็นกลุ่มเกษตรกรตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มกิจกรรมนั้น ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรทำนา กลุ่มเกษตรกรทำสวน เป็นต้น โดยมีกลุ่มกิจกรรมในหมู่บ้านเป็นหน่วยเกษตรกร

- ระดับอำเภอ หรือจังหวัด จัดตั้งเป็นชมรม หรือสมาคม

๗) การพัฒนากลุ่มเกษตรกรเดิม (จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล) มีวิธีการ ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ร่วมกับคณะกรรมการกลุ่ม หัวหน้าหน่วยเกษตรกรรม วิเคราะห์กลุ่ม ตามหลักการปฏิบัติ เช่นเดียวกับขั้นตอนการวิเคราะห์ชุมชน (ขั้นที่ ๑)
- เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร สร้างจิตสำนึกให้คณะกรรมการกลุ่ม เช่นเดียวกับขั้นตอนการสร้างจิตสำนึกผู้นำ (ขั้นที่ ๓)
- ดำเนินการเช่นเดียวกับการเกิดกลุ่มเรียนรู้ และกลุ่มกิจกรรม

๘) การพัฒนากลุ่มเกษตรกรเดิม (จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล) แต่หยุดการดำเนินงานแล้ว มีวิธีการ ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ใช้วิธีการดำเนินงานตามขั้นตอนของการกระตุ้นให้เกิดกลุ่มทุกขั้นตอน
- เกิดกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับหมู่บ้าน และตำบล
- ใช้กลุ่มกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ และเข้มแข็งในหมู่บ้าน ดำเนินการแทนกลุ่มเกษตรกรเดิม
- กรณีสมาชิกเกษตรกรเดิม เป็นหนี้สิน กลุ่มให้แต่งตั้งคณะกรรมการทวงหนี้สินตามความจำเป็น



สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตรกับกระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม ดังนี้

ระบบส่งเสริมการเกษตร	การสร้างและพัฒนากลุ่ม	บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	บทบาทอำเภอ/จังหวัด
๑. การจัดทำทะเบียนครัวเรือนเกษตรกร • สัมภาษณ์เกษตรกร • ทำแผนที่ • แยกฐานะครัวเรือนเกษตรกร	๑. การวิเคราะห์ชุมชน • สัมภาษณ์ • จัดทำแผนที่ • แยกฐานะครัวเรือน • ข้อมูลด้านกายภาพ สังคม เศรษฐกิจ • ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนและความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับทรัพยากรธรรมชาติ • ปัญหาและความต้องการชุมชน	๑. สร้างความคุ้นเคยกับเกษตรกร ๒. พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเกษตรกรทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม ๓. รับฟังปัญหาและความต้องการของเกษตรกร ๔. ให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ชุมชน	๑. จัดทีมเข้าร่วมสนับสนุน ๒. จัดเตรียมแบบฟอร์มต่าง ๆ ๓. ชี้แจงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำเดือน ๔. ไม่ควรชี้แจงในลักษณะการแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์
๒. การปรับปรุงแนวทางพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน	๒. การคัดเลือกผู้นำ • นำผลการวิเคราะห์ชุมชนจัดทำแนวทางพัฒนาการเกษตรระดับหมู่บ้าน และแนวทางพัฒนากลุ่มใหม่, กลุ่มเก่า • คัดเลือกผู้นำเพื่อใช้เป็นแกนนำในการกระตุ้นให้เกิดกลุ่ม	๑. นำแนวทางพัฒนาการเกษตร ระดับหมู่บ้าน ปรับปรุงร่วมกับเกษตรกร ๒. คัดเลือกผู้นำที่มีความเสียสละและมีคุณธรรม โดยพิจารณาจาก • ผู้นำเดิม เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มเกษตรกร ผู้นำอาชีพ • สังเกตผู้นำในงานประเพณี วัฒนธรรม • สอบถามจากผู้นำอาวุโสเจ้าอาวาส ครูใหญ่ ผู้ใหญ่กำนัน เป็นต้น	๑. นิเทศงาน ๒. สรุปผลการปฏิบัติงานที่ประชุมสำนักงานเกษตรอำเภอ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคให้เกษตรกรตำบล

สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตรกับกระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม (ต่อ)

ระบบส่งเสริมการเกษตร	การสร้างและพัฒนากลุ่ม	บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	บทบาทอำเภอ/จังหวัด
๓. เสนอทางเลือก	๓. การสร้างจิตสำนึกผู้นำ - เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เข้าพบผู้นำที่คัดเลือกเอาไว้เป็นรายบุคคล เพื่อเป็นการให้ข้อมูลสภาพเป็นจริงของสังคมในหมู่บ้าน ตลอดจนแนวทางเลือก - นำผู้นำทัศนศึกษา - นำสมาชิกกลุ่มที่ประสบความสำเร็จจากหมู่บ้านอื่นบรรยายให้ฟัง - ผู้นำแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ผู้นำรวบรวมรายชื่อเกษตรกรที่จะเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม	๑. พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้นำ เรื่องทางเลือกและข้อมูลอื่น ๆ ๒. นำผู้นำไปทัศนศึกษา ๓. กระตุ้นให้ผู้นำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านทางเลือกกับเกษตรกรอื่น ๆ	๑. สนับสนุนสื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ๒. สนับสนุนการฝึกอบรมผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึก ๓. สนับสนุนยานพาหนะ ๔. ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการคัดเลือกและพัฒนาผู้นำ
	๔. การเกิดกลุ่มเรียนรู้ - ผู้นำพบปะเกษตรกรที่มีทางเลือกเหมือนกัน - ผู้นำนัดประชุมสมาชิกที่มีแนวทางเลือก เหมือนกันเป็นกลุ่มเรียนรู้ - กลุ่มจัดทำวัตถุประสงค์เป้าหมายในการรับความรู้ - กลุ่มเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร - กลุ่มจัดทำตารางกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวิชา เพื่อรับความรู้	๑. กระตุ้นให้ผู้นำรวบรวมรายชื่อสมาชิก และนัดประชุม ๒. เข้าร่วมชี้แจงวัตถุประสงค์การรวมกลุ่ม ๓. นำเกษตรกรทัศนศึกษา ๔. ให้ความรู้หรือประสานงานกับวิทยากรต่าง ๆ ให้ความรู้กับกลุ่มเรียนรู้ตามกำหนดการที่วางไว้	๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร ๒. ช่วยประสานวิทยากร

สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตรกับกระบวนการสร้างและพัฒนา กลุ่ม (ต่อ)

ระบบส่งเสริมการเกษตร	การสร้างและพัฒนา กลุ่ม	บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	บทบาทอำเภอ/จังหวัด
๔. เกษตรกรจัดทำแผนการผลิต ๕. เกษตรตำบลสนับสนุนแผนการผลิต	๕. การเกิดกลุ่มกิจกรรม - กลุ่มกิจกรรมอาจเกิดขึ้นโดยไม่ผ่านขั้นตอนกลุ่มเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพความเร่งด่วนของปัญหาและความต้องการ - กลุ่มเรียนรู้พัฒนาการสู่การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มกลุ่มกิจกรรม - กลุ่มกิจกรรมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของกลุ่ม - กลุ่มเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม - กลุ่มจัดทำระเบียบกฎเกณฑ์ของกลุ่ม - กลุ่มจัดทำแผนการผลิตทั้งในรูปกลุ่มและรายสมาชิก - กลุ่มประเมินผลแผนการผลิตอย่างต่อเนื่องและขยายกิจกรรมให้กว้างขวาง ชักชวนเกษตรกรเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น	๑. ต้องมีความอดทน ไม่ควรเร่งรัดให้กลุ่มมีกิจกรรมเร็วขึ้นหากสมาชิกยังไม่พร้อม ๒. จัดทำโครงการ เสนองบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการผลิตของเกษตรกร ๓. ให้ข้อมูลข่าวสาร ทั้งแหล่งเงินทุน ตลาด และอื่น ๆ แก่กลุ่ม ๔. ต้องประสานหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งกลุ่มอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ๕. สรุปผลการปฏิบัติงาน รายงานเกษตรกรอำเภอ	๑. ออกเยี่ยมกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลเพื่อให้กำลังใจ ๒. ใช้วันประชุม สำนักงานเกษตรอำเภอสอบถามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาให้เกษตรกรตำบล ๓. ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรให้ทราบถึงวิธีการทำงานกับกลุ่ม ๔. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ให้ตรงตามความต้องการของกลุ่ม ๕. ตรวจสอบแผนการผลิต ของเกษตรกรและเร่งรัดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง
	๖. การขยายผลของกลุ่ม (กลุ่มขยาย) - กลุ่มกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จมีสมาชิกเพิ่มขึ้น - ส่งเสริมให้สมาชิกที่มีทางเลือกใหม่ ๆ ได้รวมตัวตั้งเป็นกลุ่มใหม่ - ให้กลุ่มใหม่ดำเนินการ เช่นเดียวกับการเกิดกลุ่มกิจกรรม	๑. ให้ข้อมูลและทางเลือก เพิ่มเติมแก่กลุ่ม ๒. สนับสนุน ให้มีการขยายกลุ่มใหม่ ๓. ปฏิบัติเช่นเดียวกับการเกิดกลุ่มกิจกรรม	๑. ให้ความรู้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านการจัดการ/บริหารกลุ่ม/การตลาด/ธุรกิจ/เทคโนโลยี ๒. ออกเยี่ยมเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรและกลุ่มเพื่อให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง

สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตรกับกระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม (ต่อ)

ระบบส่งเสริมการเกษตร	การสร้างและพัฒนากลุ่ม	บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	บทบาทอำเภอ/จังหวัด
	๗. การสร้างเครือข่ายของกลุ่ม ๗.๑ กลุ่มเครือข่ายในหมู่บ้าน • ให้กลุ่มกิจกรรมคัดเลือกแกนนำของกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อจัดตั้งเป็นคณะกรรมการประสานงานกลุ่ม • ให้แกนนำทั้งหมดพบปะพูดคุย เพื่อเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ • เลือกตั้งประธาน รองประธาน และคณะกรรมการประสานงานกลุ่ม • คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม จัดทำวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วางกฎเกณฑ์ และจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกัน • คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม จัดทำกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มต่าง ๆ มีโอกาสเข้าร่วม	๑. ประสานงานระหว่างแกนนำกลุ่มต่าง ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ๒. นำสมาชิกทัศนศึกษา ๓. ใช้ประโยชน์จากสมาชิก ที่มีความเข้าใจในเรื่องกลุ่ม เป็นผู้บรรยายให้เกษตรกรด้วยกันฟัง ๔. ฝึกอบรมแก่คณะกรรมการประสานงานกลุ่ม ตามความจำเป็น ๕. เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	๑. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ๒. ให้ความรู้เกษตรกรตำบล เรื่องการตลาด ธุรกิจ และการบริหารงานกลุ่ม ๓. ออกเยี่ยมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และกลุ่มเพื่อให้กำลังใจ

สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตรกับกระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม (ต่อ)

ระบบส่งเสริมการเกษตร	การสร้างและพัฒนากลุ่ม	บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	บทบาทอำเภอ/จังหวัด
	๗.๒ กลุ่มเครือข่ายระหว่างหมู่บ้าน (ตำบล, อำเภอ) - สำรวจกลุ่มกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกันระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ - วิธีการเช่นเดียวกันกับการจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานกลุ่มกิจกรรม (ตามข้อ ๗.๑) ต่างเพียงว่ากลุ่มกิจกรรมมีวัตถุประสงค์เหมือนกันแต่อยู่ต่างหมู่บ้าน - พัฒนากลุ่มกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านในระดับตำบลจดทะเบียนเป็นกลุ่มเกษตรกร โดยมีกลุ่มกิจกรรมในหมู่บ้านเป็นหน่วยเกษตรกร - พัฒนากลุ่มกิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน ระหว่างตำบล เป็นชมรมหรือสมาคม		
	๗.๓ พัฒนากลุ่มเกษตรกรเดิม (ที่จดทะเบียนนิติบุคคล) - วิเคราะห์กลุ่มโดยให้คณะกรรมการกลุ่ม และและหน่วยเกษตรกรมีส่วนร่วม - สร้างจิตสำนึกให้คณะกรรมการ (เช่นเดียวกับการขั้นตอนการสร้างจิตสำนึก) - ดำเนินการพัฒนาเช่นเดียวกันกับการเกิดกลุ่มเรียนรู้และกลุ่มกิจกรรม		

สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามระบบส่งเสริมการเกษตรกับกระบวนการสร้างและพัฒนากลุ่ม (ต่อ)

ระบบส่งเสริมการเกษตร	การสร้างและพัฒนากลุ่ม	บทบาทของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร	บทบาทอำเภอ/จังหวัด
	๗.๔ พัฒนากลุ่มเกษตรกรเด่น (ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล) แต่หยุดการดำเนินงาน • ดำเนินงานตามกระบวนการ กระตุ้นให้เกิดกลุ่มทุกขั้นตอน • ใช้กลุ่มกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ และเข้มแข็งในหมู่บ้าน ดำเนินการแทนกลุ่มเดิม • แต่งตั้งคณะกรรมการ เฉพาะกิจทวงหนี้สินสมาชิก ตามความจำเป็น		



“

โครงสร้างของกลุ่ม
สนับสนุนให้กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร
มีการจัดโครงสร้างองค์กรของกลุ่ม โดยพิจารณาจาก
ความเหมาะสมของขนาดและกิจกรรมของกลุ่ม
ให้เป็นโครงสร้างง่าย ๆ ที่กลุ่มสามารถปฏิบัติได้จริง

”



บทที่ ๔

แนวทางการจัดตั้ง กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้กำหนดแนวทางการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร ดังนี้

๔.๑ วัตถุประสงค์ของการสนับสนุนให้มีกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

สนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรขึ้นในระดับหมู่บ้าน หรือตำบล โดยความสมัครใจ

- ๑) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการประกอบกิจกรรมด้านการเกษตร
- ๒) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรร่วมกันแก้ไขปัญหาการผลิต การแปรรูป และการตลาด
- ๓) เพื่อเป็นศูนย์กลางรับความรู้ในการถ่ายทอดวิชาการไปสู่เกษตรกร
- ๔) เพื่อใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาเกษตรกร ให้มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้

๔.๒ ชื่อของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

ชื่อกลุ่ม ให้ใช้ชื่อขึ้นต้นด้วยคำว่า "กลุ่ม" แล้วตามด้วยชื่อกิจกรรมหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เช่น กลุ่มฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร กลุ่มปลูกพืชหมุนเวียน กลุ่มปรับปรุงคุณภาพยางแผ่น เป็นต้น

๔.๓ การสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม

๑) การจัดโครงสร้างกลุ่ม

โครงสร้างของกลุ่ม สนับสนุนให้กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรมีการจัดโครงสร้างองค์กรของกลุ่ม โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของขนาดและกิจกรรมของกลุ่ม ให้เป็นโครงสร้างง่าย ๆ ที่กลุ่มสามารถปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย ๒ ส่วนเป็นอย่างน้อย คือ คณะกรรมการ และสมาชิก





๒) สมาชิกของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

๒.๑) คุณสมบัติสมาชิกกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร มีดังนี้

- ประกอบอาชีพหรือกิจกรรมด้านการเกษตรในตำบลเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน
- มีปัญหาหรือความต้องการคล้ายคลึงกัน
- มีความสนใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มด้วยความสมัครใจ

๒.๒) การเข้าเป็นสมาชิก และออกจากการเป็นสมาชิกกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร ดำเนินการ ดังนี้

- เกษตรกรผู้สนใจ ยื่นความประสงค์ในการสมัครหรือลาออกต่อประธาน หรือเลขานุการกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร
- ประธานหรือเลขานุการกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร พิจารณาการสมัคร หรือลาออกเสนอต่อคณะกรรมการ
- คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ และแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ

๒.๓) บทบาทหน้าที่ของสมาชิก

- เข้าร่วมการประชุม และแสดงข้อคิดเห็น
- ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนในการดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่ม
- นำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุงอาชีพ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น
- ร่วมกำหนดและปฏิบัติตามระเบียบของกลุ่ม

๓) คณะกรรมการของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

๓.๑) คณะกรรมการกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร ให้พิจารณาหน้าที่ตามความเหมาะสมของกิจกรรม ซึ่งอาจประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อย ๓ คน เพื่อเป็นประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และอาจมีตำแหน่งอื่น ๆ ตามมติที่ประชุมกลุ่ม

๓.๒) การคัดเลือกคณะกรรมการ ให้คัดเลือกโดยใช้หลักประชาธิปไตย ให้สมาชิกเป็นผู้คัดเลือก รวมทั้งควรกำหนดวาระการเป็นกรรมการ เช่น คราวละ ๒ ปี หรือเป็นไปตามมติที่ประชุมสมาชิกกำหนด

๓.๓) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ มีดังนี้

- ร่างระเบียบ กฎ ข้อบังคับกลุ่ม โดยความเห็นชอบของสมาชิกกลุ่ม
- จัดให้สมาชิกมาประชุม แสดงความคิดเห็นและวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับกิจกรรมของกลุ่ม
- จัดให้มีบริการแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยการผลิต โครงการ ข้อมูลข่าวสาร
- ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



๓.๔) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละตำแหน่ง

- บทบาทหน้าที่ของประธาน
 - ❖ เป็นประธานในที่ประชุม
 - ❖ จัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่มร่วมกับคณะกรรมการ โดยความเห็นชอบ

ของสมาชิก

- สมาชิก
 - ❖ กระจายข่าวสารไปสู่สมาชิก
 - ❖ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
 - ❖ ปฏิบัติตามมติที่ประชุม
- บทบาทหน้าที่ของเลขานุการ
 - ❖ จัดทำรายงานการประชุม และจดบันทึกต่าง ๆ
 - ❖ ติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการ และสมาชิก
 - ❖ ปฏิบัติตามที่ประธาน และที่ประชุมกลุ่มมอบหมาย
- บทบาทหน้าที่ของเหรัญญิก
 - ❖ จัดทำบัญชีการรับ-จ่ายเงินของกลุ่ม
 - ❖ เก็บรักษาเงินของกลุ่ม
 - ❖ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ประชุมมอบหมาย

แบบฟอร์มรายชื่อคณะกรรมการกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร และแบบฟอร์มบัญชีรายชื่อสมาชิกกลุ่มรายละเอียดตามภาคผนวก ๑ และ ๒

๔) การดำเนินงานของกลุ่ม

สนับสนุนกลุ่มให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้กลุ่มมีการดำเนินการดังนี้

๔.๑) มีแผนงานกิจกรรมการแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรของกลุ่ม

ให้มีการสนับสนุนเวทีการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มในการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการด้านการเกษตร และจัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม

๔.๒) มีการสะสมทุนของกลุ่ม

ให้สนับสนุนให้กลุ่มเกิดการสะสมทุนของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแหล่งทรัพยากรหลักในการดำเนินธุรกิจของกลุ่ม เช่น การออกหุ้น รับบริจาค จัดหาแหล่งเงินทุน การอุดหนุน เป็นต้น

๔.๓) มีการพัฒนาความสามารถของสมาชิก

โดยสนับสนุนให้กลุ่มจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน จัดประชุม อบรม หรือจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่สมาชิก

๔.๔) การประชุมของกลุ่ม

๔.๔.๑) ให้มีการประชุมสมาชิกอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอตามความเหมาะสม เพื่อจะได้รับทราบรายละเอียดต่าง ๆ เช่น

- รายรับ-รายจ่าย และสถานการณ์การเงินของกลุ่ม
- อภิปรายปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมอาชีพการเกษตร
- วางแผนการดำเนินงานของกลุ่ม
- คัดเลือกกรรมการดำเนินงาน
- การรับสมาชิกใหม่และสมาชิกออกจากกลุ่ม
- ติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่ม
- อื่น ๆ

๔.๔.๒) กรณีที่กลุ่มมีขนาดใหญ่ อาจแบ่งการประชุมออกเป็น ๒ ระดับ คือ

- การประชุมคณะกรรมการ
- การประชุมสมาชิก โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุม

๕) ข้อบังคับกลุ่ม

สนับสนุนให้กลุ่มมีการจัดทำข้อบังคับกลุ่ม หรือข้อตกลงหรือข้อกำหนด (ใช้ชื่ออะไรก็ได้) โดยอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๕.๑) ชื่อกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร โดยใช้ชื่อขึ้นต้นด้วยคำว่า “กลุ่ม” ตามด้วยชื่อกิจกรรมหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

๕.๒) ที่ตั้งกลุ่ม เพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ โดยอาจใช้บ้านของประธาน หรือสถานที่ที่สามารถติดต่อกับกลุ่มได้

๕.๓) วัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยสมาชิกช่วยกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบ และบอกทิศทางการทำงานของกลุ่ม วัตถุประสงค์อาจมีเพียงอย่างเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของสมาชิกกลุ่ม

๕.๔) วิธีรับสมาชิก และให้สมาชิกออกจากกลุ่ม

๕.๕) คณะกรรมการ วิธีการคัดเลือก จำนวนคณะกรรมการ วาระการอยู่ในตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

๔.๔ การจัดตั้ง และการขอรับใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพ การเกษตร

๑) การจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร อาจเกิดขึ้นภายหลังการจัดเวทีเรียนรู้ หรือเกิดจากปัญหาความต้องการของเกษตรกรเอง

๒) กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรที่มีการจัดตั้งอยู่แล้ว หรือจัดตั้งขึ้นใหม่ มีความประสงค์จะขอใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร ให้กลุ่มที่มีการรวมตัวกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นคำขอ

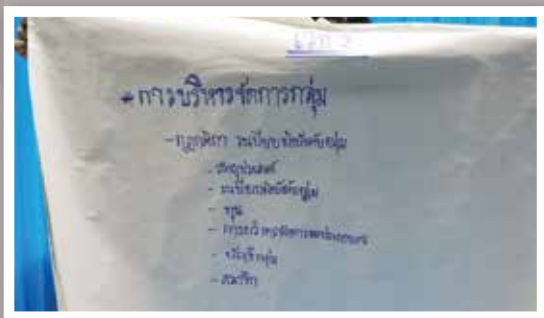
๒.๑) ใบรับรองต่อเกษตรอำเภอผ่านนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบตำบลที่กลุ่มตั้งอยู่ พร้อมเอกสารดังต่อไปนี้

- หนังสือคำขอใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร ตามแบบฟอร์มที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด
- ข้อบังคับกลุ่มหรือข้อตกลงร่วมหรือข้อกำหนด
- รายชื่อคณะกรรมการกลุ่ม
- บัญชีรายชื่อสมาชิกกลุ่ม
- แผนงาน/กิจกรรมของกลุ่ม เช่น แผนการประชุมกลุ่มและคณะกรรมการหรือแผนการทำงานของกลุ่ม

๓) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล พิจารณาตรวจสอบเอกสารเสนอเกษตรอำเภอ เพื่อขอออกใบรับรองการจัดตั้งกลุ่ม

๔) ให้นายอำเภอ และเกษตรอำเภอ เป็นผู้ออกใบรับรองการจัดตั้งกลุ่ม

แบบฟอร์มคำขอรับใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร และหนังสือรับรองกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร รายละเอียดตามภาคผนวก ๓ และ ๔



๔.๕ การขอยกเลิกกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

๑) การยกเลิกกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร สามารถขอยกเลิกได้ตามกรณี ดังนี้

๑.๑) กลุ่มไม่มีการดำเนินกิจกรรม ไม่มีการประชุมติดต่อกัน ๒ ปี หรือ

๑.๒) เมื่อมีสมาชิกเหลือน้อยกว่า ๑๐ คน เป็นเวลามากกว่า ๑ ปี หรือ

๑.๓) เมื่อที่ประชุมกลุ่มมีมติให้เลิกกลุ่ม

๒) เมื่อกลุ่มนั้นประสงค์จะขอยกเลิกให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑) ผู้แทนกลุ่มฯ ยื่น/แสดงหลักฐานการขอยกเลิกกลุ่มให้กับสำนักงานเกษตรอำเภอ เช่น รายงานการที่ประชุมกลุ่มที่มีมติให้ยกเลิก หนังสือจากคณะกรรมการกลุ่มแสดงความจำนงขอยกเลิกกลุ่ม รายงานผลการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

๒.๒) สำนักงานเกษตรอำเภอจัดเก็บหลักฐานการขอยกเลิกกลุ่ม ยกเลิกใบรับรองกลุ่ม และลบรายชื่อออกจากฐานข้อมูลกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรของอำเภอ พร้อมทำหนังสือแจ้งนายอำเภอเพื่อทราบ และแจ้งสำนักงานเกษตรจังหวัดต่อไป

๒.๓) สำนักงานเกษตรจังหวัดลบรายชื่อออกจากฐานข้อมูลกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรของจังหวัด และแจ้งกรมส่งเสริมการเกษตร

๔.๖ การรายงานการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

อำเภอรายงานจังหวัด และจังหวัดรายงานกรมส่งเสริมการเกษตร ตามระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารข้อมูลสถาบันเกษตรกร ภายหลังออกใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มแล้ว และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันของแต่ละปีงบประมาณ



“

กลไกหนึ่งที่สนับสนุนให้สามารถไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้
คือ การนำกระบวนการจัดตั้งกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม
ในขั้นพื้นฐานไปสู่การเชื่อมโยงเครือข่าย การมีส่วนร่วม
การเสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างเกษตรกรให้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

”



บทที่ ๕

เกณฑ์พิจารณาความเข้มแข็ง ของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจที่สำคัญในด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มเพื่อร่วมกันพัฒนาความรู้ความสามารถทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพการเกษตร ดำเนินงานภายใต้หลักการพัฒนากลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรให้เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ แบ่งเป็นการส่งเสริมการรวมตัวของเกษตรกรเพื่อการจัดตั้งกลุ่ม (กลุ่มใหม่) และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม องค์กร และชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา กลไกหนึ่งที่สนับสนุนให้สามารถไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ คือ การนำกระบวนการจัดตั้งกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่มในขั้นพื้นฐานไปสู่การเชื่อมโยงเครือข่าย การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเกษตรกรให้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มให้สอดคล้องกับสินค้าและพื้นที่ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนงานในรูปแบบของการรวมกลุ่มแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การเป็น Smart Group โดยใช้เกณฑ์พิจารณาความเข้มแข็งของกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร ๖ ด้าน ดังนี้



๕.๑ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย

- ๑) มีเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน
- ๒) กรรมการมาจากการเลือกตั้ง
- ๓) โครงสร้าง และการแบ่งหน้าที่
- ๔) มีแผนงานโครงการ
- ๕) ระเบียบ ข้อตกลงเป็นที่ยอมรับ
- ๖) ช่องทางสื่อสาร ประสานงาน ติดตามงาน
- ๗) ข้อมูลของกลุ่มครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
- ๘) การประเมินผลการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านการบริหารทุน และทรัพยากร ประกอบด้วย

- ๑) การจัดหาทุน และทรัพยากร
- ๒) การจัดสรรทุน และทรัพยากร
- ๓) การบันทึก และจัดทำบัญชี
- ๔) การควบคุม และความโปร่งใส
- ๕) การจัดการหนี้สิน



๕.๓ ด้านการจัดการผลประโยชน์ต่อสมาชิก ประกอบด้วย

- ๑) การนำความรู้ไปใช้
- ๒) การดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผล
- ๓) การจัดสรรผลประโยชน์

๕.๔ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก และองค์กร ประกอบด้วย

- ๑) การจัดกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก
- ๒) การจัดการความรู้ขององค์กร
- ๓) มีวิทยากรหรือผู้รู้
- ๔) แหล่งเรียนรู้
- ๕) การเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้

๕.๕ ด้านการให้ความสำคัญกับชุมชน ประกอบด้วย

- ๑) โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งผลต่อชุมชน
- ๒) งานสาธารณประโยชน์/สวัสดิการ

๕.๖ ด้านกระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการ

ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาคุณภาพสินค้า

(การผลิตปัจจัยการผลิต การผลิตสินค้าเกษตร การแปรรูปผลผลิต) ประกอบด้วย

- การวางแผนการผลิตสอดคล้องกับตลาด
- การใช้ปัจจัยหรือวัตถุดิบในท้องถิ่น
- การผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การจัดการที่ลดต้นทุน
- การจัดการที่ลดการสูญเสีย
- การจัดการที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม
- การรับรองมาตรฐาน
- การจัดการตลาดด้วยตนเอง





๒) การวางแผนการให้บริการได้สอดคล้องกับความต้องการ (กิจกรรมการบริการด้านการเกษตร) ประกอบด้วย

- การวางแผนการให้บริการ
- การจัดกระบวนการให้บริการเป็นระบบ
- การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ทักษะผู้ให้บริการ
- อุปกรณ์/เครื่องมือ/สถานที่ เพียงพอ พร้อมใช้งาน
- การควบคุมคุณภาพ และ/หรือ ได้รับการรับรองมาตรฐาน
- การจัดการตลาดด้วยตนเอง

ทั้งนี้ สามารถพิจารณาระดับความเข้มแข็งของกลุ่มได้จากจากแบบประเมินข้อกำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร (ภาคผนวก ๕) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน

๐ - ๔๐

๔๑ - ๖๐

๖๐ - ๘๐

ความหมาย

กลุ่มปรับปรุง

กลุ่มปานกลาง

กลุ่มดี



“

วิสัยทัศน์

“เกษตรกรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี
ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีรายได้ที่มั่นคง”

”



บทที่ ๖

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตรมีแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและระดับกระทรวง เพื่อเป็นกรอบทิศทางการทำงานส่งเสริมการเกษตรในระยะยาว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เกษตรกรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีรายได้ที่มั่นคง” โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการรวมกลุ่ม ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร โดยแผนการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี โดยมีประเด็นมุ่งเน้นในแต่ละปี โดยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เกษตรกรกลุ่ม semi-commercial Farming เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรและพัฒนาให้เป็น Smart Group





แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม

๑. พัฒนาให้มีความรู้และทักษะในการผลิต การแปรรูปผลผลิต เศรษฐกิจ การบริหารจัดการกลุ่ม ภาวะผู้นำ สนับสนุนให้สามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มตามเป้าหมายที่กำหนด และเกิดความยั่งยืนของการพัฒนา

๒. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายเกษตรกรและองค์กรเกษตรกรในทุกระดับ และพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง มีการดำเนินกิจกรรมที่เชื่อมโยงและเกื้อกูลกันในการประกอบกิจการ และเป็นแกนนำในการพัฒนาการเกษตรของชุมชน รวมทั้งเชื่อมโยงการทำงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้เป็น Smart Group สามารถบริหารจัดการกลุ่ม พัฒนาผลิตภัณฑ์ และก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการที่เข้มแข็งในอนาคต รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจฐานราก

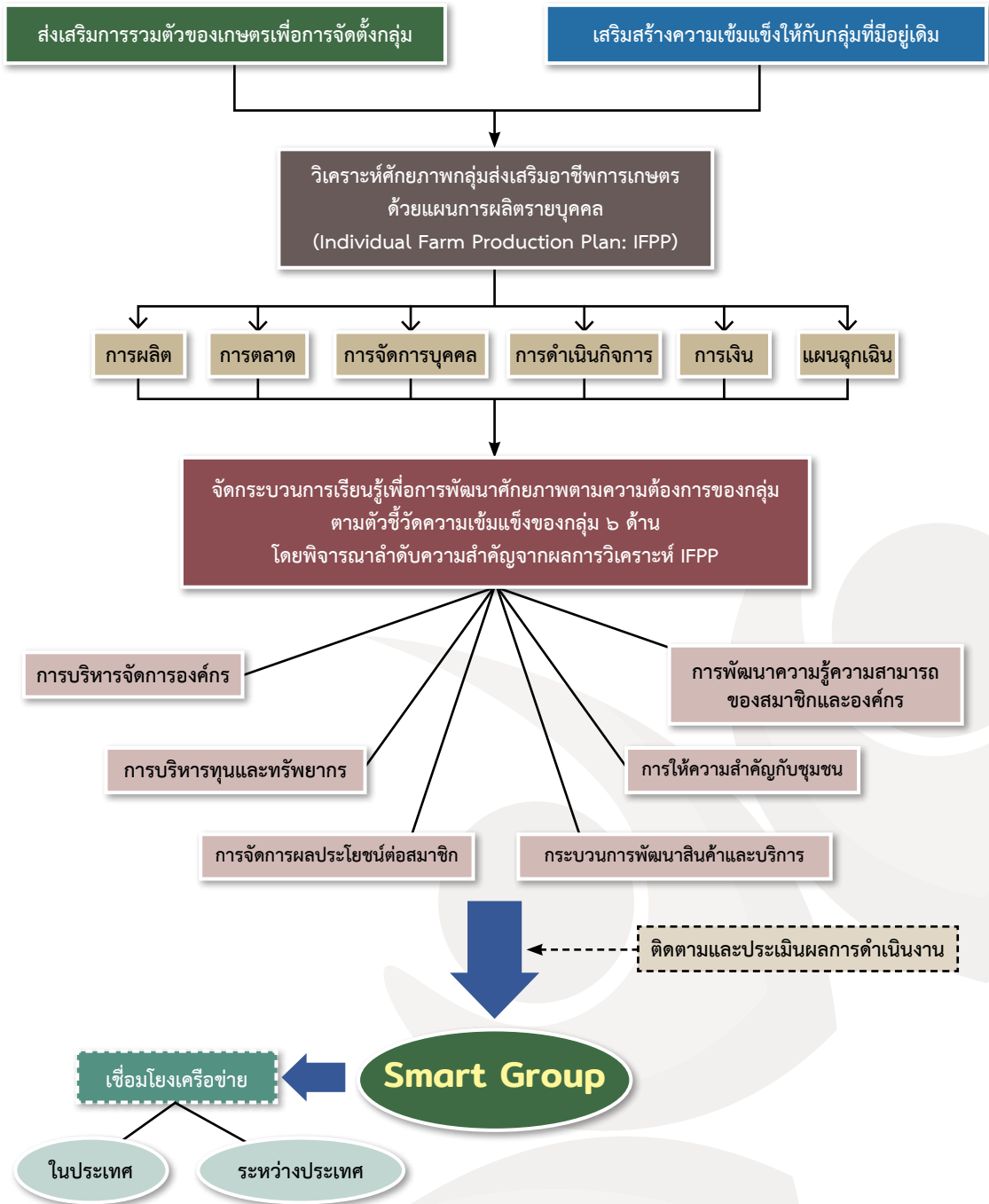
๔. จัดระบบพัฒนาให้ชัดเจน มีการประเมินศักยภาพและจัดระดับเพื่อการพัฒนา พัฒนาฐานข้อมูลองค์กรเกษตรกร จัดระบบการประสานงานและส่งต่อภารกิจให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับจากองค์กรเกษตรกรขั้นพื้นฐานสู่การเป็นผู้ประกอบการเชิงธุรกิจ

ที่มา : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๐

แนวทางการพัฒนามกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร



แนวทางการดำเนินงานพัฒนากลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร





“

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม
ให้เป็น Smart Group
สามารถบริหารจัดการกลุ่ม พัฒนาผลิตภัณฑ์
และก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ
ที่เข้มแข็งในอนาคต

”



ภาคผนวก



ภาคผนวก ๑

คำขอใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน เกษตรอำเภอ.....

ข้าพเจ้า (นาย,นาง,นางสาว).....

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....ได้รับมอบอำนาจจากกลุ่ม.....

เพื่อขอใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรพร้อมนี้ได้แนบหลักฐาน ดังนี้

- | | |
|--|---|
| ☐ ข้อบังคับกลุ่ม | จำนวน ๑ ชุด |
| ☐ รายชื่อคณะกรรมการกลุ่ม | จำนวน ๑ ชุด |
| ☐ บัญชีรายชื่อสมาชิกกลุ่ม | จำนวน ๑ ชุด (ต้องมีสมาชิกอย่างน้อย ๑๐ คนขึ้นไป) |
| ☐ แผนงาน/กิจกรรมกลุ่ม | จำนวน ๑ ชุด |

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับมอบอำนาจ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการขอใบรับรองการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรแล้ว เห็นสมควร

- ☐ อนุญาตให้จัดตั้งได้
- ☐ ไม่สมควรอนุญาต เพราะ.....

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับมอบอำนาจ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

รายชื่อคณะกรรมการ

ตำบล.....อำเภอ.....

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ที่อยู่	เบอร์โทรศัพท์

ภาคผนวก ๓

รายชื่อคณะกรรมการ

กลุ่ม.....

ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....

ที่	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่			พื้นที่การเกษตร				
		เลขที่	หมู่ที่	ตำบล	ทำนา (ไร่)	ทำสวน (ไร่)	ทำไร่ (ไร่)	เลี้ยงโค (ตัว)	เลี้ยงหมู (ตัว)

หมายเหตุ ในช่องพื้นที่การเกษตร สามารถปรับให้เหมาะสมขึ้นอยู่กับกิจกรรมของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ไม่จำเป็นต้องเหมือนแบบฟอร์ม



หนังสือรับรอง กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

เลขที่...../พ.ศ.....

เลขที่...../พ.ศ.....

หนังสือฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

วันที่จัดตั้ง.....
ชื่อกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร.....

กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร.....

จัดตั้งเมื่อวันที่.....เดือน.....พุทธศักราช.....

ที่ตั้งอยู่เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

ขอให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการเทอญ

ให้ไว้ ณ วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช.....

นายอำเภอ

เกษตรอำเภอ

ภาคผนวก ๕

ข้อกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร

ข้อกำหนด	รายละเอียดข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	คะแนน
๑. การบริหารจัดการองค์กร (คะแนนรวม ๑๗ คะแนน)	หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มส่งเสริมอาชีพ การเกษตร การกำหนด หน้าที่ของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ของคณะ กรรมการและสมาชิก การกำหนดแผนงาน/ โครงการ ระเบียบข้อตกลง ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การปรับปรุงข้อมูลของกลุ่ม และการประเมินผลการดำเนินงาน	๑.๑ มีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานชัดเจนและสมาชิกทุกคนรับรู้	๑) ไม่มี ๒) มีแต่รับรู้เฉพาะกรรมการ ๓) มีและทุกคนรับรู้ร่วมกัน	๐ ๑ ๒
		๑.๒ กรรมการมาจาก การเลือกตั้งของสมาชิก	๑) ไม่มีการเลือกตั้ง ๒) ครบวาระแต่ไม่มีการเลือกตั้งใหม่ ๓) มีการเลือกตั้งตามวาระ	๐ ๑ ๒
		๑.๓ กรรมการ/สมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามลักษณะกิจกรรม และปฏิบัติตามหน้าที่บทบาท	๑) ไม่มี ๒) มีการแบ่งบทบาท ๓) มีการแบ่งบทบาทและปฏิบัติตาม	๐ ๑ ๒
		๑.๔ มีแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของสมาชิก	๑) ไม่มี หรือมีแต่กำหนดโดยบุคคลภายนอก ๒) มีและกรรมการเป็นผู้กำหนด ๓) มีโดยกรรมการสมาชิกร่วมกันกำหนดได้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ	๐ ๑ ๒
		๑.๕ มีระเบียบข้อตกลงชัดเจนเป็นที่ยอมรับ	๑) ไม่มีการพูดคุยหรือในเรื่องนี้ ๒) มีแต่ได้นำมาใช้ปฏิบัติหรือยอมรับ ๓) มีเป็นลายลักษณ์อักษร นำมาปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	๐ ๑ ๒
		๑.๖ มีช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการติดตามงาน ที่ทำให้สมาชิกทราบความเคลื่อนไหวของกลุ่ม	๑) ไม่มี ๒) มีการประชุมสมาชิกแต่ไม่ครอบคลุมเนื้อหาทุกด้าน ๓) มีการประชุมสมาชิกครอบคลุมทุกด้านน้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี ๔) มีการประชุมสมาชิกครอบคลุมทุกด้านและเพียงพอที่สมาชิกจะทราบความเคลื่อนไหวของกลุ่ม ๖ ครั้งต่อปีขึ้นไป	๐ ๑ ๒ ๓
		๑.๗ มีข้อมูลของกลุ่มครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ได้แก่ ข้อมูลสมาชิก บันทึกการประชุม บันทึกกิจกรรม บันทึกต่างๆ และข้อมูลสำคัญอื่น ๆ	๑) ไม่มี ๒) มีแต่ไม่ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ๓) มีครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๐ ๑ ๒
		๑.๘ การประเมินผลการดำเนินงาน	๑) ยังไม่มีการดำเนินงาน ๒) มีการประเมินผลโดยกรรมการ ๓) มีการประเมินผลโดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	๐ ๑ ๒
		๘ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๗ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๘.๕ คะแนนขึ้นไป		

ข้อกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งกลุ่มส่งเสริมอาชีพเกษตรกร (ต่อ)

ข้อกำหนด	รายละเอียดข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	คะแนน
๒. การบริหารทุนและทรัพยากร (คะแนนรวม ๑๒ คะแนน)	หมายถึง การจัดหาทุนและทรัพยากรในการจัดทำแผนงาน/โครงการกิจกรรมของกลุ่ม การจัดสรรทุนและทรัพยากรในการดำเนินงาน/สอดคล้องการแผนงาน/โครงการ การบันทึกและจัดทำบัญชีการเงิน การควบคุมความโปร่งใสและการจัดการหนี้สิน	๒.๑ มีการจัดหาทุนและทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอกได้เพียงพอกับแผนงานโครงการกิจกรรมของกลุ่มและสมาชิก	๑) ไม่มีการจัดหาทุนและทรัพยากร ๒) มีการจัดหาทุนและทรัพยากรแต่ไม่เพียงพอ ๓) มีการจัดหาทุนและทรัพยากรได้เพียงพอ ๔) มีการจัดหาทุนและทรัพยากรเกินสำรอง	๐ ๑ ๒ ๓
		๒.๒ มีการจัดสรรทุนและทรัพยากรในการดำเนินงาน/โครงการไม่สอดคล้องกับแผนงานโครงการของกลุ่มและสมาชิก	๑) ไม่มีการจัดสรรทุนและทรัพยากรในการดำเนินงาน/โครงการ ๒) มีการจัดสรรทุนและทรัพยากรเฉพาะโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ๓) มีการจัดสรรทุนและทรัพยากรครอบคลุมทั้งโครงการกลุ่มและโครงการของสมาชิก	๐ ๑ ๒ ๓
		๒.๓ มีการบันทึกและจัดทำบัญชีได้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	๑) ไม่มีการบันทึกและ/หรือจัดทำบัญชีการเงิน ๒) มีการบันทึกและ/หรือจัดทำบัญชีการเงินแต่ไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน ๓) มีการบันทึกและ/หรือจัดทำบัญชีการเงินได้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๐ ๑ ๒
		๒.๔ การควบคุมความโปร่งใสในการจัดการทุนและทรัพยากร	๑) ไม่มีการตรวจสอบและรายงาน ๒) มีการตรวจสอบและรายงานเฉพาะกรรมการ ๓) มีการตรวจสอบและรายงานให้สมาชิกได้รับทราบ	๐ ๑ ๒
		๒.๕ การจัดการหนี้สิน	๑) มีหนี้สินค้างชำระ ๒) มีหนี้สิน ชำระแล้วบางส่วน ๓) ไม่มีหนี้สิน	๐ ๑ ๒
	๕ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๒ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๖ คะแนนขึ้นไป			
	หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สมาชิกได้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ	๓.๑ มีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกได้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ	๑) ไม่มีการดำเนินงาน ๒) มีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก ๓) มีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ	๐ ๑ ๒
	ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มวิสาหกิจ/ผู้รู้ด้านการเกษตรและด้านอื่น ๆ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ของสมาชิกและบุคลากรภายนอก รวมทั้งเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้และกิจกรรมกลุ่มหรือองค์กรภายนอก	๓.๒ มีการจัดการความรู้จากภูมิปัญญาและความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์เพื่อถ่ายทอดแก่สมาชิก ๓.๓ มีวิทยากรหรือผู้รู้ด้านการเกษตร ด้านการแปรรูป ด้านบริหารกลุ่ม และเครือข่าย ด้านเทคโนโลยีความรู้และสิ่งแวดล้อมและด้านการจัดการ	๑) ไม่มีการรวบรวมภูมิปัญญาและ/หรือแสวงหาความรู้ใหม่ ๒) มีการนำภูมิปัญญาและ/หรือแสวงหาความรู้ใหม่ถ่ายทอดเผยแพร่แก่สมาชิก	๐ ๑
			๑) ไม่มีวิทยากรหรือผู้รู้ ๒) มีวิทยากรหรือผู้รู้ ๑-๒ ท่าน ๓) มีวิทยากรหรือผู้รู้มากกว่า ๒ ท่าน	๐ ๑ ๒

ข้อกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร (ต่อ)

ข้อกำหนด	รายละเอียดข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	คะแนน
		๓.๔ มีความสามารถในการเป็นแหล่งเรียนรู้ของสมาชิกและบุคคลภายนอก	๑) ยังไม่เป็นแหล่งเรียนรู้ ๒) สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้กิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม ๓) สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้กิจกรรมของสมาชิกและบุคคลภายนอก	๐ ๑ ๒
		๓.๕ มีการเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้และกิจกรรมกับกลุ่ม เครือข่าย และองค์กรภายนอก	๑) ไม่มีการเชื่อมโยงเครือข่าย ๒) มีการเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้ หรือกิจกรรมกลุ่ม และหรือกับองค์กรภายนอก ๓) มีความเป็นศูนย์กลางของกลุ่มและเครือข่าย และหรือองค์กรภายนอก	๐ ๑ ๒
๕ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๙ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๔.๕ คะแนนขึ้นไป				
๔. ผลประโยชน์ต่อสมาชิก (คะแนนรวม ๘ คะแนน)	หมายถึง ประโยชน์ที่สมาชิกได้รับจากกลุ่มในด้านองค์ความรู้หรือการจัดการกิจกรรมสามารถนำไปปรับใช้ในการปรับปรุงตนเองได้ รวมทั้งได้รับสวัสดิการตามข้อตกลง	๔.๑ จำนวนร้อยละของสมาชิกที่ได้รับความรู้ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงตนเอง	๑) ไม่มีการนำความรู้ไปใช้ ๒) ไม่ถึงร้อยละ ๔๐ ๓) ร้อยละ ๔๐ - ๖๐ ๔) มากกว่าร้อยละ ๖๐	๐ ๑ ๒ ๓
		๔.๒ จำนวนร้อยละของสมาชิกที่จัดสรรกิจกรรม สามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์	๑) ไม่ได้ดำเนินการ ๒) ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ ๓) ร้อยละ ๕๐ - ๖๐ ๔) มากกว่าร้อยละ ๖๐	๐ ๑ ๒ ๓
		๔.๓ มีการจัดสรรผลประโยชน์และหรือสวัสดิการ เป็นไปตามข้อตกลงและสมาชิกพึงพอใจ	๑) ยังไม่มีการดำเนินการ ๒) มีการจัดสรรผลประโยชน์และหรือสวัสดิการแต่ไม่สอดคล้องกับข้อตกลง ๓) มีการจัดสรรผลประโยชน์และหรือสวัสดิการสอดคล้องกับข้อตกลงและสมาชิกเห็นพ้องด้วย	๐ ๑ ๒
๓ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๘ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๔ คะแนนขึ้นไป				
๕. การให้ความสำคัญกับชุมชน (คะแนนรวม ๓ คะแนน)	หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มที่ส่งผลต่อชุมชนโดยตรง เป็นสาธารณะประโยชน์ หรือจัดสวัสดิการแก่ครอบครัวสมาชิกและชุมชน ซึ่งกลุ่มมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	๕.๑ มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลต่อชุมชนโดยตรง และกลุ่มดำเนินการต่อเนื่อง	๑) ไม่มีการดำเนินการ ๒) มีการดำเนินการ ๒) มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	๐ ๑ ๒
		๕.๒ มีการดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่อเนื่อง และหรือจัดสวัสดิการแก่ครอบครัวสมาชิกและชุมชน	๑) ไม่มีการดำเนินการ ๒) มีการดำเนินการ	๐ ๑
๒ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๓ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๑.๕ คะแนนขึ้นไป				

ข้อกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร (ต่อ)

ข้อกำหนด	รายละเอียดข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	คะแนน
๖. กระบวนการพัฒนาลิขสิทธิ์และบริการ (คะแนนรวม ๓๑ คะแนน) ๖.๑ การพัฒนาคูณภาพสินค้า (๑๗ คะแนน)	หมายถึง การพัฒนาคุณภาพสินค้าและการวางแผนการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีมาตรฐาน มีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ มีทักษะ ความรู้ เกี่ยวกับงาน และมีการพัฒนาทักษะอยู่เสมอ	๖.๑.๑ มีการวางแผนการผลิตสอดคล้องกับตลาด	๑) ไม่มีการวางแผน ๒) มีการวางแผนการผลิต แต่ไม่คืบถึงตลาด ๓) มีการวางแผนการผลิตสอดคล้องกับตลาด	๐ ๑ ๒
		๖.๑.๒ จำนวนร้อยละของปัจจัยหรือวัตถุดิบในท้องถิ่นที่ใช้ในกระบวนการผลิต	๑) ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ ๒) ร้อยละ ๕๐- ๘๐ ๓) มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑ ๒ ๓
		๖.๑.๓ มีการจัดการในกระบวนการผลิตที่ลดต้นทุน	๑) ไม่มี ๒) มี ไม่ครบขั้นตอน ๓) มีครบทุกขั้นตอน	๐ ๑ ๒
		๖.๑.๔ มีกระบวนการจัดการที่ลดการสูญเสีย	๑) ไม่มี ๒) มี ๓) มีครบทุกขั้นตอน	๐ ๑ ๒
		๖.๑.๕ มีกระบวนการจัดการที่ให้ ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม	๑) ไม่มี ๒) มี ๓) มีครบทุกขั้นตอน	๐ ๑ ๒
		๖.๑.๖ มีการควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิต	๑) ไม่มี ๒) มี ๓) มีครบทุกขั้นตอน	๐ ๑ ๒
		๖.๑.๗ มีการได้รับการรับรองมาตรฐาน	๑) ไม่มี ๒) อยู่ไม่กระบวนการรับรอง ๓) ได้รับมาตรฐานจากหน่วยงาน	๐ ๑ ๒
		๖.๑.๘ มีการจัดการการตลาดได้ด้วยตนเอง และสามารถเข้าถึงลูกค้าปลายทาง	๑) ไม่สามารถตลาดได้ด้วยตนเอง ๒) สามารถตลาดได้ด้วยตนเอง ๓) สามารถจัดการตลาดได้ถึงลูกค้าปลายทาง (ไม่รวมถึงงานแสดงสินค้า)	๐ ๑ ๒
		๘ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๗ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๘.๕ คะแนนขึ้นไป		

ข้อกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร (ต่อ)

ข้อกำหนด	รายละเอียดข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	คะแนน
๖. กระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการ (คะแนนรวม ๓๑ คะแนน)	หมายถึง การพัฒนาคุณภาพสินค้าและการวางแผนการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีมาตรฐาน มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีทักษะความรู้เกี่ยวกับงาน และมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่ที่จะอยู่เสมอ (๑๔ คะแนน)	๖.๑ มีการวางแผนการให้บริการ ๖.๒ มีการจัดกระบวนการให้บริการเป็นระบบครอบคลุมทุกขั้นตอนการให้บริการ ๖.๒.๑ มีการจัดกระบวนการให้บริการเป็นระบบครอบคลุมทุกขั้นตอนการให้บริการ ๖.๒.๒ มีการจัดกระบวนการให้บริการเป็นระบบครอบคลุมทุกขั้นตอนการให้บริการ ๖.๒.๓ มีการจัดกระบวนการให้บริการที่ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน ๖.๒.๔ ผู้ให้บริการมีทักษะ ความรู้เกี่ยวกับงานให้บริการ และมีการพัฒนาทักษะสม่ำเสมอ	๑) ไม่สามารถวางแผนได้ ๒) มีการวางแผน ๓) มีการวางแผน ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ๑) ไม่มี ๒) มีบ้างขั้นตอน ๓) มีทุกขั้นตอน ๑) ไม่มี ๒) มีบ้างขั้นตอน ๓) มีทุกขั้นตอน ๑) ผู้ให้บริการ ไม่ผ่านการอบรมทักษะความรู้ เกี่ยวกับงานบริการ ๒) ผู้ให้บริการผ่านการอบรมทักษะความรู้เกี่ยวกับงานบริการ ๓) ผู้ให้บริการผ่านการอบรมทักษะความรู้เกี่ยวกับงานบริการ และมีการพัฒนาทักษะสม่ำเสมอ	๐ ๑ ๒ ๐ ๑ ๒ ๐ ๑ ๒
		๖.๒.๕ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ ในการให้บริการ เพียงพอและมีการปรับปรุงให้พร้อมใช้งานเสมอ	๑) ยังไม่มีความพร้อม ๒) มีความพร้อมทั้งปริมาณ/ประเภท ๓) มีความพร้อมทั้งปริมาณ/ประเภท และมีการปรับปรุงให้พร้อมใช้งานเสมอ	๐ ๑ ๒
		๖.๒.๖ มีการควบคุมคุณภาพและหรือได้รับการรับรองมาตรฐาน	๑) ไม่มี ๒) มีการควบคุมคุณภาพ หรืออยู่ในกระบวนการขอการรับรอง ๓) มีการควบคุมคุณภาพทุกขั้นตอนหรือได้รับมาตรฐานจากหน่วยงาน	๐ ๑ ๒
		๖.๒.๗ มีการจัดการตลาดได้ด้วยตนเอง และสามารถเข้าถึงลูกค้าปลายทาง	๑) ไม่สามารถตลาดได้ด้วยตนเอง ๒) สามารถตลาดได้ด้วยตนเอง ๓) สามารถจัดการตลาดได้เข้าถึงลูกค้าปลายทาง (ไม่รวมถึงงานแสดงสินค้า)	๐ ๑ ๒
		๗ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๔ คะแนน เกณฑ์ผ่านประเมินร้อยละ ๕๐ เท่ากับ ๗ คะแนนขึ้นไป		
เกณฑ์การประเมิน		คะแนน	ความหมาย	
		๐ - ๔๐	กลุ่มปรับปรุง	
		๔๑ - ๖๐	กลุ่มปานกลาง	
		๖๐ - ๘๐	กลุ่มดี	

ความหมาย
กลุ่มปรับปรุง
กลุ่มปานกลาง
กลุ่มดี

เอกสารและสิ่งอ้างอิง



กรมส่งเสริมการเกษตร. ๒๕๔๑. คู่มือการดำเนินงานกระบวนการกลุ่มและการสร้างกองทุนของเกษตรกร. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี.

กรมส่งเสริมการเกษตร. ๒๕๖๐. แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔). กรุงเทพฯ : บริษัท นิวัตรธรรมดาการพิมพ์ (ประเทศไทย) จำกัด.

วสันต์ ภู่เกียรติกุล.ไม่ปรากฏปี. การทำงานกับเกษตรกร. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการเกษตร. (อัดสำเนา).

สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร. ๒๕๕๖. เอกสารวิชาการ การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกรและเคหกิจเกษตร. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี.

คณะผู้จัดทำ



ที่ปรึกษา

นายสำราญ สารบรรณ
นายชาติ บุญนาค
นางสาวภาณี บุญยเกื้อกูล
นายศักดา ทวีศรี

อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร
ผู้อำนวยการกองพัฒนาเกษตรกร
ข้าราชการบำนาญ กรมส่งเสริมการเกษตร

เรียบเรียงข้อมูล จัดทำ

นางสาวสุพิศ เหล่าจตุรพิศ
นางสุวิสาข์ คนเจน
นางสาววลัยกร นครไธสง
นางสาวนันท์พร โกชิน
นางสาวจิรวดี พัดจุล
นางสาวขวัญใจ เล็งเอี่ยม
นางสาวสุธามาศ มั่นหลง
กลุ่มพัฒนาเกษตรกรและอาสาสมัครเกษตรกร กองพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาเกษตรกรและอาสาสมัครเกษตรกร
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

เรื่อง-ภาพ

ทีมรวมกลุ่มเฉพาะกิจ ประกอบด้วย

นางสาวกังสตาล ขาตุกุล

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ จังหวัดชัยนาท

นางสาวธนนันท์ ศรีสุวะ

เกษตรอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

นางวัชรภรณ์ มณฑาจันทร์

เกษตรอำเภอวิเชียรบุรี สำนักงานเกษตรอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

นางบุญเรือง ศรีเชียงสา

เกษตรอำเภอชนบท สำนักงานเกษตรอำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

นางมยุเรศ ทองสุข

เกษตรอำเภอพนม สำนักงานเกษตรอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นางสุภาภรณ์ ครองยุติ

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี

นายรัฐธินันท์ อัมมินทร์

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี

นายสุพจน์ ภูมิสุข

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์

นายสกลพงษ์ ปักสังคะณย์

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑-๙

สำนักงานเกษตรจังหวัดทุกจังหวัด รวม ๗๖ จังหวัด

สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

