



ที่ กษ ๑๐๐๒/ว ๕๕๐

ถึง สำนักทุกสำนัก กองทุกกอง สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตทุกเขต  
สำนักงานเกษตรจังหวัดทุกจังหวัด ศูนย์ทุกศูนย์

กรมส่งเสริมการเกษตรขอส่งสำเนาบทคัดย่อของ นางสาวภาณี บุญยเกื้อกุล  
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๔๘๘๘ สำนักพัฒนาเกษตรกร ซึ่งได้รับ  
การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกร  
และองค์กรเกษตรกร (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเชี่ยวชาญ) โดยส่งผลงานจำนวน ๓ เรื่อง คือ

๑. การวิจัยพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร  
(Development of Farmer Organization Empowerment Indicators)
๒. การศึกษากระบวนการเครือข่ายเพื่อพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่มืออาชีพ  
(Study on Networking Process of Young Smart Farmer Development)
๓. เอกสารวิชาการเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรในงานส่งเสริมการเกษตร  
ซึ่งต้องแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ก่อนการประเมินบุคคลและผลงานเป็นเวลา ๑๕ วัน  
โดยนับตั้งแต่วันที่ระบุในหนังสือแจ้งเวียน และหากไม่มีบุคคลใดคัดค้านตามระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าเป็น  
เป็นผลงานที่แท้จริงของผู้ขอรับการประเมิน ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน ๑ ชุด



กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๙๕๒๐

E-mail : person๒๐@doae.go.th

การวิจัยพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร  
(Development of Farmer Organization Empowerment Indicators)

ภาณี บุญยเกื้อกุล

สำนักพัฒนาเกษตรกร

กรมส่งเสริมการเกษตร

บทคัดย่อ

การวิจัยพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรประเภทกลุ่มส่งเสริมอาชีพ การเกษตร และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินระดับการพัฒนาขององค์กรเกษตรกรของ กรมส่งเสริมการเกษตร ในลักษณะการวิจัยพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการ ดำเนินงานออกเป็น ออกเป็น ๒ ส่วนคือ ๑) การศึกษาเอกสารและการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อ กำหนดกรอบการจัดทำตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งขององค์กร ๒) ดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดและ เกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรเกษตรกร

ผลการศึกษา ได้กลุ่มตัวชี้วัดความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร จำนวน ๖ ด้าน โดยจำนวน ตัวชี้วัดจำแนกตามลักษณะกิจกรรมเชิงธุรกิจขององค์กรเกษตรกร ดังนี้ ๑) องค์กรเกษตรกรที่ดำเนินกิจกรรม เชิงธุรกิจด้านปัจจัยการผลิต การผลิตสินค้าเกษตร และการแปรรูปผลผลิตเกษตร ๓๐ ตัวชี้วัด ค่าคะแนน ๖๔ คะแนน และ ๒) องค์กรเกษตรกรที่ดำเนินกิจกรรมเชิงธุรกิจด้านการบริการ ๒๙ ตัวชี้วัด ค่าคะแนน ๖๒ คะแนน โดยจำแนกตัวชี้วัดย่อยในแต่ละกลุ่มตัวชี้วัด ดังนี้ ๑) ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการองค์กร ๘ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๗ คะแนน ๒) การบริหารทุนและทรัพยากร ๔ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๐ คะแนน ๓) การพัฒนา ความรู้ความสามารถของสมาชิกและองค์กร ๕ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๐ คะแนน ๔) การจัดการผลประโยชน์ ต่อสมาชิก ๓ ตัวชี้วัดคะแนนรวม ๘ คะแนน ๕) การให้ความสำคัญกับชุมชน ๒ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๓ คะแนน ๖) กระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการ แบ่งออกเป็น ๒ ชุดตามลักษณะกิจกรรม โดยมีจำนวนตัวชี้วัดและ ค่าคะแนนดังนี้ ๖.๑) กิจกรรมผลิตปัจจัยการผลิตเชิงธุรกิจ การผลิตสินค้าเกษตรเชิงธุรกิจ การแปรรูปผลผลิต เกษตรเชิงธุรกิจ ๘ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๖ คะแนน และ ๖.๒) กิจกรรมบริการด้านการเกษตร ๗ ตัวชี้วัด คะแนนรวม ๑๔ คะแนน การกำหนดค่าคะแนนเปรียบเทียบระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรแยกเป็น ๒ ลักษณะคือ เกณฑ์ค่าคะแนนเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มตัวชี้วัด กำหนดให้องค์กรเกษตรกรที่มีความเข้มแข็ง ต้องมีค่าคะแนนในแต่ละกลุ่มตัวชี้วัดแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และเกณฑ์ค่าคะแนนเปรียบเทียบใน ภาพรวมเพื่อจัดระดับความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร โดย ๑) องค์กรเกษตรกรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละ ข้อไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ จัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องพัฒนาสู่ความเข้มแข็ง

(Developing Smart Group) ๒) องค์กรเกษตรกรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อกำหนดมากกว่าร้อยละ ๕๐ และมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมถึงร้อยละ ๗๕ จัดอยู่ในกลุ่มเข้มแข็ง (Smart Group) และ ๓) องค์กรเกษตรกรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อกำหนดมากกว่าร้อยละ ๕๐ และมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมตั้งแต่ ร้อยละ ๗๖ ขึ้นไป จัดอยู่ในกลุ่มที่เข้มแข็งและพร้อมจะเป็นต้นแบบได้ (Smart Group Model)

ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้มีการนำผลการวิจัยนี้ ไปดำเนินการทดสอบในระดับพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดมีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม รวมทั้งเห็นควรให้มีการจัดระบบการประเมินผลองค์กรเกษตรกร และดำเนินการเผยแพร่ตามขั้นตอนการประเมินศักยภาพองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่และองค์กรเกษตรกร รวมทั้งจัดเข้าเป็นชุดข้อมูลในระบบฐานข้อมูลสถาบันเกษตรกร เพื่อให้เจ้าหน้าที่และองค์กรเกษตรกรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ในการประเมินศักยภาพของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มไปสู่เป้าหมายการเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืน ต่อไป

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้น  
เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(นางสาวภาณี บุญเกื้อกุล)

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าว  
ข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... (นายสมภรณ์ ต. ภัคตัง)  
ผู้อำนวยการกองพัฒนาเกษตรกร

การศึกษากระบวนการเครือข่ายเพื่อพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่มีอาชีพ  
Study on Networking Process of Young Smart Farmer Development

ภาณี บุญยเกื้อกุล<sup>๑</sup>

ชิตพล เต็งแก้วประเสริฐ<sup>๒</sup>

สำนักพัฒนาเกษตรกร<sup>๑</sup>

กรมส่งเสริมการเกษตร

สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๒ จังหวัดราชบุรี<sup>๒</sup>

กรมส่งเสริมการเกษตร

บทคัดย่อ

การศึกษากระบวนการเครือข่ายในการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่มีอาชีพ นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบ กระบวนการ และปัจจัยสำเร็จของการใช้กระบวนการเครือข่ายในการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่มีอาชีพของกรมส่งเสริมการเกษตร การศึกษานี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือการจัดกระบวนการเครือข่ายเกษตรกรรุ่นใหม่มีอาชีพภาคตะวันตก ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยการสังเกต สัมภาษณ์แกนนำเครือข่าย เจ้าหน้าที่ผู้จัดกระบวนการ จัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค รวมทั้งการจัดสัมมนาเพื่อถอดบทเรียน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเครือข่ายมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่มีอาชีพ โดยเครือข่ายทำหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ ความคิด ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะด้านการผลิตระหว่างเกษตรกรรุ่นใหม่ด้วยกันเอง เครือข่ายมีการสร้างและสะสมองค์ความรู้ของเครือข่ายที่หลากหลายสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพของสมาชิก และมีความพร้อมในการที่จะยกระดับความสามารถไปสู่การจัดการเชิงธุรกิจแก่สมาชิกเครือข่าย

ในด้านการจัดกระบวนการเครือข่าย พบว่า เครือข่ายมีการจัดกระบวนการพัฒนาเครือข่ายออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนของตระหนักและก่อตัวเครือข่าย โดยการกระตุ้นจากเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานเครือข่าย ในเวทีสร้างแลพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรรุ่นใหม่ที่เกิดโดยส่วนราชการ มีการจุดประกายความคิดเรื่องการพึ่งพาตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิก และการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพการเกษตร โดยเครือข่ายใช้หลักการ “การพัฒนาคนสู่การพัฒนาอาชีพ” ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสู่การทำเกษตรที่ปลอดภัยได้คุณภาพ ใช้กลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเชื่อมความสัมพันธ์ ในขั้นตอนที่ ๒ เครือข่ายมีการสร้างพันธกิจ สร้างอัตลักษณ์ของเครือข่าย มีสัญลักษณ์ และมีการสร้างคำขวัญที่แสดงถึงพันธกิจของเครือข่ายคือ “เครือข่ายแห่งการให้” มีโครงสร้างการบริหารจัดการแบบหลวม ดำเนินการโดยคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย สนับสนุนให้สมาชิกออกแบบการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง มีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกกับเกษตรกรภายนอก มีการสร้างและสะสมองค์ความรู้ในเครือข่าย เพื่อทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการกระจายความรู้ ในขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาความสัมพันธ์ เครือข่ายสร้างระบบความสัมพันธ์ พบว่าเครือข่ายขับเคลื่อนการทำงานด้วยระบบสื่อสารทางไกล และการจัดเวทีประชุมสัญจรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก เกษตรกรภายนอกและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเกษตร กระบวนการดังกล่าวกระตุ้นให้สมาชิกสร้างความคุ้นเคย ความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นในการเป็นเกษตรกรมืออาชีพ เครือข่ายอยู่ในขั้นตอนการรักษาสัมพันธ์ภาพและความต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อขยายแนวความคิด หลักการทำงานของเครือข่าย และเปิดโอกาสให้เกษตรกรรุ่นใหม่รายอื่น ๆ ได้เข้าร่วมในกระบวนการการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกทำกิจกรรมสังคมที่สร้างคุณค่าให้แก่สมาชิกและเครือข่าย เช่น การให้สมาชิกสร้างสนับสนุนชุมชนของตนก่อตั้งกลุ่มยุวเกษตรกรเพื่อสืบสานการพัฒนาเกษตรกรในอนาคต

ผลการศึกษาวิจัยพบปัจจัยที่เป็นผลสำเร็จต่อการใช้กระบวนการเครือข่ายในการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่โดยจำแนกออกเป็น ๒ ปัจจัยคือ

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ๑) ผู้นำและสมาชิก พบว่าประสบการณ์ของผู้นำเครือข่ายที่ผ่านโครงการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบกับบุคลิกภาพของการเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความกล้า และมีความท้าทายในการประกอบอาชีพทำให้สามารถใช้จุดเด่นของกระบวนการเครือข่ายคือความเป็นอิสระต่อกันของสมาชิกในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก ๒) การรวมตัวของเกษตรกรกลุ่มเล็กๆ ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ที่ต้องการเพื่อนร่วมอาชีพในการร่วมคิดร่วมปรึกษา ร่วมพัฒนา เสริมให้เครือข่ายมีการเกาะตัวเหนียวแน่น และสามารถสะสมองค์ความรู้ บริการความรู้แก่สมาชิกเครือข่าย และเกษตรกรภายนอก ๓) เริ่มต้นจากสิ่งที่คุณเองรู้และเข้าใจ แล้วค่อยเชื่อมโยงประสานกับหน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประเด็นให้มีหลากหลายมากขึ้นทำให้ตอบรับความต้องการสมาชิกได้หลากหลายและความต่อเนื่องของกิจกรรม ๔) ความเป็นคนรุ่นใหม่ที่สามารถใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ภาพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับข่าวสารซึ่งกันและกัน

ปัจจัยภายนอก ได้แก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดกระบวนการเครือข่าย พบว่า ๑) เจ้าหน้าที่จัดกระบวนการเครือข่ายมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเพื่อนคู่คิด ที่มีส่วนผลักดันให้เครือข่ายเกิดการพัฒนาผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒) การจัดกระบวนการที่เปิดโอกาสให้เครือข่ายได้คิดวิเคราะห์ปัญหาความต้องการด้วยตนเองและจัดกระบวนการเรียนรู้ตามปัญหาความต้องการช่วยให้เครือข่ายสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ของเครือข่ายได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ๒) ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการกระตุ้นให้เกษตรกรได้เห็นความสำคัญของกระบวนการเครือข่าย ๓) เจ้าหน้าที่ที่มีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบจนถึงระยะของการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย โดยเปิดโอกาสให้เครือข่ายใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของเครือข่าย และนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในอนาคต

ข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อการการพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่มี  
อาชีพ รวม ๕ ประการคือ ๑) ควรให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่ โดย  
สนับสนุนให้เกษตรกรได้เป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม  
กับเป้าหมายและปัญหา แทนการจัดหลักสูตรโดยเจ้าหน้าที่ ๒) เห็นควรให้สนับสนุนกระบวนการ  
เครือข่ายเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีอาชีพ โดยพิจารณาว่ากระบวนการเครือข่าย  
สามารถเป็นกลไกสนับสนุนให้เกษตรกรรุ่นใหม่พัฒนาตนเองสู่การเป็นเกษตรกรมีอาชีพ ภายใต้หลักการ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการเสริมพลังเพื่อพัฒนา  
ศักยภาพในอาชีพ ๓) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรทำหน้าที่ “เป็นผู้จัดกระบวนการ” ที่สนับสนุน  
เอื้ออำนวย และเชื่อมโยงประสานงานให้แผนการเรียนรู้ของเกษตรกรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้  
๔) ความสำเร็จของการพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีอาชีพขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการจัดกระบวนการพัฒนา  
ทักษะการเป็น “ผู้จัดกระบวนการ” แก่เจ้าหน้าที่ ดังนั้นจึงควรเร่งรัดให้มีการสร้างองค์ความรู้ด้านการจัด  
กระบวนการและการพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่อันดับแรกๆ ของการจัดทำโครงการพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่มี  
อาชีพ ๕) กรมส่งเสริมการเกษตรควรสร้างภาคีเครือข่ายในการพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีอาชีพ เพื่อให้มี  
กลไกที่ตอบสนองความต้องการของเกษตรกรรุ่นใหม่ได้ครอบคลุมรอบด้าน ทั้งการพัฒนาต่อยอดความรู้  
เทคโนโลยีของเครือข่าย การสนับสนุนการวิจัยพัฒนาของเครือข่าย การพัฒนาการตลาดและธุรกิจ  
ตลอดจนการสนับสนุนในเรื่องแหล่งทุนเพื่อต่อยอดธุรกิจ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้น  
เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(นางสาวภาณี บุญยเกื้อกุล)

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าว  
ข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(นายสงกรานต์ ภัคคีสง)  
ผู้อำนวยการกองพัฒนาเกษตรกร

**เอกสารวิชาการ**  
**เรื่อง การบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรในงานส่งเสริมการเกษตร**  
**ภาณี บุญเกื้อกุล**

สำนักพัฒนาเกษตรกร

กรมส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งเป็นเป้าหมายหลักของการส่งเสริมการเกษตร โดยพิจารณาว่าความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกร จะเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญให้เกษตรกรมีความสามารถในการประกอบอาชีพการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงทางรายได้ และสามารถสร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ครอบครัวเกษตรกร อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาภาคการเกษตรของประเทศอย่างยั่งยืน องค์กรเกษตรกรทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานต่างๆ ให้มีการรวมตัวกันขึ้นนี้ ส่วนใหญ่พบว่าเมื่อดำเนินการไประยะหนึ่งแล้วมักประสบปัญหาว่าไม่สามารถขับเคลื่อนให้บรรลุตามความคาดหวังทั้งของสมาชิกและหน่วยงานที่สนับสนุน หลายกลุ่มตัดสินใจยุติการดำเนินงาน และท้ายที่สุดคือการยกเลิกกลุ่มไปอย่างน่าเสียดาย จากการศึกษาพบว่าสาเหตุสำคัญมาจากการขาดการบริหารจัดการองค์กร กลุ่มและเครือข่ายทางการเกษตรส่วนใหญ่มีการกำหนดเป้าหมายกว้างเกินไป ขาดการวิเคราะห์ศักยภาพ และจัดทำแผนงานไม่สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร และมีการวางโครงสร้างองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับกิจกรรม รวมทั้งไม่ได้จัดระบบอำนวยการ หรือการกำกับทิศทางการทำงาน และท้ายที่สุดคือคือขาดการประเมินผลอย่างรอบด้านเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงเป้าหมายและวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการองค์กรจึงถือเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญให้ผู้นำเกษตรกรและสมาชิกองค์กรเกษตรกรสามารถนำพาองค์กรของตนให้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการ

เอกสารวิชาการ เรื่อง การบริหารจัดการขององค์กรเกษตรกร จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร และผู้นำองค์กรเกษตรกร ได้มีแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกร รวมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้นำองค์กรเกษตรกรในการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรไปสู่การสร้างเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ โดยแบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ บทนำ ที่กล่าวถึงความหมายและความสำคัญ พัฒนาการขององค์กรและเครือข่ายเกษตรกรในงานส่งเสริมการเกษตร หลักการพัฒนาและส่งเสริมองค์กรและเครือข่ายเกษตรกรของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ ๒ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ในเรื่องของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกร องค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์กร แนวทางในการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกร และปัจจัยสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกร

ตอนที่ ๓ ประกอบด้วยขั้นตอน กระบวนการการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ  
องค์กรเกษตรกร ได้แก่ การประเมินศักยภาพองค์กรเกษตรกร การกำหนดเป้าหมายและการจัดทำกลยุทธ์  
และแผนงานขององค์กร การจัดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ขององค์กรและสมาชิก การกำกับดำเนินงาน  
การติดตามประเมินผล

ตอนที่ ๔ เทคนิคการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการจัดกระบวนการพัฒนา  
ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรอย่างมีส่วนร่วมการจัดทำแผนการจัดกระบวนการพัฒนา  
การจัดเวทีการพัฒนา ติดตามและการให้คำปรึกษา

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้น  
เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(นางสาวภาณี บุญยเกื้อกุล)

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าว  
ข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(นายสงกรานต์ ภัคดีคง)  
ผู้อำนวยการกองพัฒนาเกษตรกร