

พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่ม
แม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ
อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

HOMEMAKER LEADERS' BEHAVIOUR AS PERCEIVED BY THE MEMBERS
FROM SUCCESSFUL AND UNSUCCESSFUL GROUPS IN MAETAENG
AND DOI SAKET DISTRICTS, CHIANG MAI



นายอนันทร ณ นคร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

พ.ศ. 2542

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

ปริญญา

ส่งเสริมการเกษตร

ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
ที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่

HOMEMAKER LEADERS' BEHAVIOUR AS PERCEIVED BY THE MEMBERS FROM
SUCCESSFUL AND UNSUCCESSFUL GROUPS IN MAETAENG AND DOI SAKET
DISTRICTS, CHIANG MAI

นามผู้วิจัย นายอนันทร นนทร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

วันที่ 4 เดือน ๓-๑ พ.ศ. 2542

กรรมการที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม เทศนา)

วันที่ 4 เดือน ๓-๑ พ.ศ. 2542

กรรมการที่ปรึกษา

.....
(อาจารย์อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวนิช แคมป์)

วันที่ 6 เดือน ๓-๑ พ.ศ. 2542

หัวหน้าภาควิชา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์)

วันที่ 6 เดือน ๓-๑ พ.ศ. 2542

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัฐมา สิทธิชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 6 เดือน ๓-๑ พ.ศ. 2542

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความ
สมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร

พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่

โดย

นายอนันทร ณ นคร

ตุลาคม 2542

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่
บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร 2) ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่
เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรผู้
ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบ
ความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 370 ราย เครื่อง
มือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม
แม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่
ประสบความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC*) ผลการวิจัยมีดังนี้

สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จรับรู้ลักษณะพฤติกรรมทั้งใน
ด้านส่วนบุคคลและพฤติกรรมด้านการบริหารการจัดการ ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย
2.34 - 3.00) กล่าวคือพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ด้านลักษณะเฉพาะตัว
ในเรื่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความไม่เห็นแก่ตัว ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความ
ยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง และพฤติกรรมการบริหารงานและการจัดการใน

เรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการจัดทำงานประมาณ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรประสบความสำเร็จได้นั้น เกิดขึ้นพร้อมกับสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในระดับที่เห็นด้วยมาก

สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.33-1.67) ในเรื่องเกี่ยวกับความไม่เห็นแก่ตัวและความยุติธรรม และรับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.66) ในเรื่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง สำหรับด้านการบริหารงานและการจัดการสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในระดับที่เห็นด้วยน้อย ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดทำงานประมาณ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่ประสบความสำเร็จได้นั้น สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในระดับที่เห็นด้วยน้อยและปานกลาง จึงมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

สำหรับการเปรียบเทียบผลการวิจัยของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จด้วยค่า t - test พบว่าลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรด้านลักษณะเฉพาะตัว และด้านการบริหารงานและการจัดการของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรควรให้ความรู้ คำแนะนำและจัดอบรมให้แก่ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานและการจัดการ เพื่อให้ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในขณะเดียวกันตัวผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรควรมีการปรับปรุง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Agricultural Extension

HOMEMAKER LEADERS' BEHAVIOUR AS PERCEIVED BY THE MEMBERS
FROM SUCCESSFUL AND UNSUCCESSFUL GROUPS IN MAETAENG
AND DOI SAKET DISTRICTS, CHIANG MAI

BY

ANANTHORN NA NAKHORN

OCTOBER 1999

Chairman: Associate Professor Dr. Thep Phongphanich

Department/Faculty: Department of Agricultural Extension, Faculty of Agricultural Business

The purposes of this research were 1) to compare the characteristics of the homemaker leaders based on the perception of the homemaker 2) to investigate problems, including the obstacles group activities related to those characteristics. The data were collected from 370 homemaker members in Maetaeng and Doi Saket Districts, Chiang Mai province, by interviews schedule. Data were analyzed by Statistical Package for the Social Sciences (SPSS/PC). The findings were as follows:

The members from successful homemakers group considerably approved of their leaders' personal and administrative behaviours at a high level (average scores of 2.34 - 3.00). The personal behaviours included initiative, sociability, unselfishness, decisiveness, enthusiasm, justice, and humanity. Those of administrative behaviours included planning, organizing, staffing, directing, cooperating, reporting and budgeting. It was indicated that their success coincided the considerable approval of the members toward their leaders.

The respondents in unsuccessful agricultural homemakers groups approved of their leaders' personal behaviours diminutively (average scores 1.00 - 1.67) especially initiative, decisiveness, enthusiasm and self-control, while moderately approved of their leaders' personal behaviours (average scores of 2.33 - 1.67) of unselfishness and justice. They had less approval of the leaders' behaviours of planning, organizing, staffing, reporting and budgeting (average scores of 1.66 - 1.00). It should be noted that the low level of leaders' behaviours approval in unselfishness homemaker groups coincided with low achievement of the members.

Comparing the results of the study of both groups with a t-test, the findings indicated that the leaders' behaviours focusing on personal characteristics, administration and management were significantly different at the confidence level of 0.05.

It was recommended the homemaker officers should recommend and provide training relating to organization, administration and management, so that the leaders comprehend and operate more effectively. In the meantime, the leaders themselves ought to modify their behaviours in order to develop their work potency.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีจากความกรุณาของคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่งประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช ประธานกรรมการที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม เทศนา อาจารย์อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวนิช แคมป์ กรรมการที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำดูแลและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ ชายทวีป กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างดีในระหว่างการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ตลอดจนอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอแม่แตง และสำนักงานเกษตรอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือด้านข้อมูลพื้นฐานและช่วยอำนวยความสะดวกได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพี่และเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ทุกท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถระบุนามไว้ได้ทั้งหมด

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา คือ นายอภิชาติ ณ นคร และนางสำรวย ณ นคร ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ช่วยเหลือสนับสนุนมาโดยตลอด และที่สำคัญซึ่งผู้วิจัยมิอาจลืมได้คือ ญาติพี่น้องทุกท่านโดยเฉพาะนายอมรเทพ ณ นคร น้องชาย ที่เป็นกำลังใจอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

อนันทร ณ นคร

ตุลาคม 2542

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิจกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
ความหมายและองค์ประกอบของกลุ่ม	7
ความหมายและประเภทของผู้นำ	14
ความหมายและลักษณะของพฤติกรรม	25
ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
ภาคสรุป	31
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	32
สมมติฐานการวิจัย	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
สถานที่ดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือในการวิจัย	43

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบเครื่องมือ	43
วิธีการรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	47
ด้านลักษณะเฉพาะตัว	48
ความคิดริเริ่ม	48
ความไม่เห็นแก่ตัว	50
ความเห็นอกเห็นใจ	52
สังคม	54
ความกระตือรือร้น	56
ความเด็ดขาด	58
ความยุติธรรม	60
การบังคับตัวเอง	62
ด้านการบริหารงานและการจัดการ	64
การวางแผน	64
การจัดองค์กร	66
การจัดบุคคลเข้าทำงาน	68
การสั่งการ	70
การประสานงาน	72
การรายงานผล	74
การจัดทำงบประมาณ	76
ปัญหาและอุปสรรค	80

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ	88
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	95
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่	35
2 จำนวนสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	36
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่	39
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่	39
5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	41
6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	41
7 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความคิดริเริ่ม	49
8 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความไม่เห็นแก่ตัว	51
9 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความเห็นอกเห็นใจ	53
10 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องสังคม	55
11 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความกระตือรือร้น	57
12 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความเด็ดขาด	59
13 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความยุติธรรม	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการบังคับตัวเอง	63
15 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการวางแผน	65
16 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการจัดองค์กร	67
17 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการจัดบุคคลเข้าทำงาน	69
18 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการสั่งการ	71
19 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการประสานงาน	73
20 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการรายงานผล	75
21 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการจัดทำงบประมาณ	77
22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านลักษณะเฉพาะตัว ด้านการ บริหารงานและการจัดการของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ	79

บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

การส่งเสริมการเกษตร เป็นงานซึ่งอยู่บนหลักการให้การศึกษานอกโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่จะมุ่งพัฒนาทางการเกษตร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวชนบท ได้แก่ เกษตรกร แม่บ้านเกษตรกร และเยาวชนเกษตรกร เพื่อที่จะให้เกษตรกรมีความก้าวหน้าในอาชีพ และยกระดับฐานะความเป็นอยู่ในครอบครัวให้สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยให้คนในชุมชน และองค์กรชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

ดังนั้นในการพัฒนาการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตรจึงสนับสนุนให้เกิดกลุ่มขึ้นมาในรูปแบบของการดำเนินงานในลักษณะของกลุ่มที่ประชาชนรู้จักมากอยู่แล้วคือ กลุ่มเกษตรกรต่างๆที่เริ่มรู้จักคุ้นเคยมากขึ้นคือ การรวมตัวของเกษตรกรสตรีนั่นคือ ภรรยาเกษตรกร บุตรหลานเกษตรกรและเยาวชนเกษตรกร ได้รวมตัวกันขึ้นเพื่อร่วมกันทำงานช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆภายในครอบครัวให้มีความมั่นคงของชีวิตครอบครัว ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจในระดับครัวเรือนของเกษตรกรให้ดีขึ้น ส่งผลให้เศรษฐกิจของชาติดียิ่งขึ้น กรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้มีนโยบายที่จะเน้นหนักในเรื่องการพัฒนากลุ่ม และให้มีการจัดตั้งกลุ่มขึ้นโดยไม่มีการจำกัดจำนวนแต่ส่วนใหญ่จะมีสมาชิกระหว่าง 5-15 คน ซึ่งจะเป็นการรวมตัวโดยความสมัครใจ และความสามารถตามสาขาอาชีพ หรือความสนใจที่จะดำเนินการร่วมมือกันในรูปแบบของกลุ่ม เรียกว่า "กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร" ซึ่งเป็นแกนนำในการพัฒนาครอบครัวเกษตรกร โดยที่รัฐบาลจะมีการส่งเสริมให้ความรู้การเกษตรควบคู่ไปกับงานทางด้านอาหารและโภชนาการ และการส่งเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัว

การจัดตั้งกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรนั้นรัฐบาลได้แบ่งระดับของกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คือระดับพื้นฐานเป็นระดับสนใจส่งเสริมการเกษตรทั่วไป ระดับกลางเป็นระดับสนใจด้านอาหารโภชนาการและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ระดับสูงเป็นระดับสนใจอุตสาหกรรมครอบครัว และการส่งเสริมรายได้โดยมีการจัดทำทะเบียนกลุ่มในระดับต่างๆไว้ชัดเจน (พงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์, 2534: 135) ดังนั้นในการจัดตั้งกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรนับได้ว่ากลุ่มนั้นมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเกษตรให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้เป็นอย่างดี ผู้นำก็มีส่วนช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้นำต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีกลยุทธ์ มีวิธีการและมีพฤติกรรมที่

เหมาะสมในการบริหารการจัดการต่อกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ให้เกิดการยอมรับแก่สมาชิกภายในกลุ่มเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้นำในการนำกลุ่มไปสู่ความก้าวหน้าสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัญหาการวิจัย (Research Problem)

กรมส่งเสริมการเกษตรได้มีนโยบายที่ส่งเสริม ให้มีการรวมกลุ่มกันขึ้นของแม่บ้านเกษตรกรและเยาวชนสตรี โดยจัดตั้งสาขางานเคหกิจเกษตรขึ้นเพื่อให้แม่บ้านเกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในกระบวนการผลิตทางการเกษตรได้อย่างถูกต้อง และส่งผลถึงการพึ่งพาตนเองของครอบครัวและเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผลให้แม่บ้านเกษตรกรได้เกิดการพัฒนาบทบาทของตนเองในการปรับปรุงสถานภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์ (2534: 136) ได้กล่าวว่ากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเกษตรเป็นอันมาก ในฐานะที่เป็นแรงสนับสนุนเกษตรกรตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาอาชีพเสริมแก่ครอบครัวด้วย กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ได้รับการคัดเลือกและดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารการจัดการที่มีต่อกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ซึ่งส่งผลทำให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานและกิจกรรมภายในกลุ่ม

ปัจจุบันนี้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ที่เกิดขึ้นจากวิธีการจัดตั้งของกรมส่งเสริมการเกษตรมี 2 วิธีการ คือ วิธีแรกเป็นการจัดตั้งกลุ่มโดยเกิดจากการริเริ่มของเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร วิธีที่สองคือ เป็นการจัดตั้งโดยเกิดจากความคิดริเริ่มของแม่บ้านเกษตรกรเอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรเข้าไปช่วยเหลือและสนับสนุน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทุกจังหวัดทั่วประเทศจำนวน 13,736 กลุ่ม มีจำนวนสมาชิก 525,023 คน กรมส่งเสริมการเกษตรได้จำแนกสถานภาพการดำเนินงานของกลุ่มได้ คือ กลุ่มเกษตรกรดีเด่นมีสัดส่วนร้อยละ 17 กลุ่มเกษตรกรที่สามารถพัฒนามีสัดส่วนร้อยละ 45 กลุ่มเกษตรกรที่ต้องปรับปรุงมีสัดส่วนร้อยละ 38 (ชวาลุขตม ไชยนุวัติ, 2540: 11) การจัดกลุ่มและการพัฒนาแม่บ้านเกษตรกร ในภาคการเกษตรนี้ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอยู่ภายใต้ความควบคุมและรับผิดชอบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง ดังนั้นจึงทำให้สำนักงานเกษตรจังหวัดได้ส่งเสริม และสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้าน

เกษตรกรมีการดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีรายได้ตลอดปีและมีรายได้ที่มั่นคง นอกจากนี้ยังสามารถลดปัญหาการอพยพย้ายถิ่นไปสู่สังคมเมืองอีกทางหนึ่ง จากผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในปีที่ผ่านมาของ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด พบว่าจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงมีจำนวน 9 กลุ่ม อำเภอดอยสะเก็ดมีจำนวน 8 กลุ่ม ส่วนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงมีจำนวน 37 กลุ่ม และอำเภอดอยสะเก็ดมีจำนวน 30 กลุ่ม เห็นได้ว่าอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด มีกลุ่มแม่บ้านที่ไม่ประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มแม่บ้านที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจากผลงานการศึกษาที่ผ่านมาได้มีการระบุว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการที่กลุ่มจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำจากการที่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ดที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จมีความแตกต่างกัน เป็นเพราะลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

วัตถุประสงค์

(Objectives of the Study)

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตง และอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร คาดว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับบุคคลและหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเกษตร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแนวทางพัฒนากลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
2. ผู้บริหารระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ สามารถใช้ข้อมูลและนำผลการวิจัยครั้งนี้มาปรับปรุง พัฒนาให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร มีคุณภาพมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
3. นักวิจัยและผู้สนใจที่เกี่ยวข้องกับงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

(Scope of the Study)

1. ประชากรที่ศึกษาคือสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 370 ราย
2. ผู้ให้ข้อมูลแสดงถึงการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในรอบปี 2541 ที่ผ่านมาเท่านั้น
3. ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ในเขตอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้เกณฑ์การชี้วัด และการจัดชั้นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

นิยามศัพท์ (Definition of Terms)

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ที่ประพฤติปฏิบัติออกมา ไม่ว่าจะสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ ย่อมเป็นการแสดงออกเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งจะมีกลไกของการกำกับสั่งการจากความนึกคิดและความรู้สึกที่มีอยู่ภายใน

ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดก็ตามซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างสูง ในการที่จะชักจูงกระตุ้นหรือบังคับความคิด และปฏิกิริยาของคนอื่น ๆ ในกลุ่มสังคมใดๆ ให้ดำเนินหรือเข้าทำปฏิกิริยาในแนวทางที่คิดเห็นว่าจะสามารถนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์, 2533: 45)

ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสมาชิกของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และเป็นที่น่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำ

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร หมายถึง ภรรยาของเกษตรกร หรือบุตรหลานของเกษตรกรที่พันคุณสมบัติการเป็นสมาชิกยุวเกษตรกร ได้รวมตัวกันขึ้นในด้านความคิด กำลังกาย กำลังทรัพย์และจิตใจ เพื่อร่วมกันทำงานช่วยกันแก้ไขปัญหาครอบครัวเกษตรกรในหมู่บ้าน หรือตำบลนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ของการกินดีอยู่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์ มีความมั่นคงในชีวิตอันเป็นกำลังสำคัญในการช่วยพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ในระดับครัวเรือนของเกษตรกรให้ดีขึ้น (พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์, 2533: 129)

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่มีความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง สมาชิกกลุ่มมีการเข้าร่วมประชุมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกัน สามารถมองเห็นได้จากการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆ ภายในกลุ่มหมายถึงกลุ่มระดับที่ 1 คือ มีระดับคะแนนรวมจากกิจกรรมหลัก 80 คะแนนขึ้นไป

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ หมายถึง กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ขาดการดำเนินกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง สามารถมองเห็นได้จากการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆภายในกลุ่มหมายถึง กลุ่มที่ไม่ได้พัฒนาและกลุ่มที่จัดตั้งใหม่ เป็นกลุ่มระดับที่ 3 ที่ได้จากการจัดชั้นกลุ่ม คือ มีระดับคะแนนรวมจากกิจกรรมหลักต่ำกว่า 50 คะแนน

การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายหรือแปลความหมาย จากกระบวนการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ต่างๆจาก บุคคล เหตุการณ์ หรือวัตถุรวมทั้งการใช้วิธีรวบรวมข้อมูลบางส่วนใดหรือทั้งห้าส่วน ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และกาย สัมผัสกับสิ่งเร้าต่างๆที่มาจากกระตุ้นโดยประสาทรับความรู้สึกแล้วแสดงออกมาให้บุคคลอื่นรับรู้

การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อผู้นำ หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

พฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประพฤติปฏิบัติออกมา ในด้านการบริหารงานและการจัดการที่มีต่อบุคคล กลุ่มหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ

บทที่ 2
การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง
(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความกระจ่างของปัญหาการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. ความหมายและองค์ประกอบของกลุ่ม
2. ความหมายและประเภทของผู้นำ
3. ความหมายและลักษณะของพฤติกรรม

ความหมายและองค์ประกอบของกลุ่ม

ความหมายของกลุ่ม

คำว่า “กลุ่ม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Group” มีนักวิชาการให้ความหมายคล้ายๆ กันดังนี้

Kurt Lewin ใน สุรางค์ จันทน์เอม (2529: 78) ให้ความหมายของกลุ่มว่า กลุ่มหมายถึงการรวมกันของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และแต่ละบุคคลจะปฏิบัติตนเพื่อให้กลุ่มบรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ สำหรับ นำชัย ทนุผล และ สุนิลา ทนุผล (2532: 178) ให้ความหมายของกลุ่มว่า เป็นหน่วยเล็กที่สุดในระบบสังคม (social system) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไป แต่ละคนมีหน้าที่บทบาทต่างกันแต่มีส่วนร่วมผูกพันในระยะเวลา และในลักษณะที่ก่อให้เกิดของกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ส่วน สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527: 170) ให้ความหมายคำว่า “กลุ่ม” หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่เข้ามาติดต่อกันมีความสัมพันธ์ มีการกระทำระหว่างคนและทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากความหมายของกลุ่มที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า กลุ่มหมายถึง การที่บุคคลหลายๆคนอยู่รวมกันมีผลประโยชน์และความคิดเห็นที่เหมือนกัน มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกันมีความสัมพันธ์และผูกพันกันทั้งทางด้านโครงสร้างและทางจิตใจ มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตลอดจนอยู่ในบริเวณเดียวกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบของกลุ่ม

การจัดตั้งกลุ่มการดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่ม และการใช้ประโยชน์จากกลุ่มนั้นจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบของกลุ่ม และเหตุจูงใจที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม ซึ่งการรวมกลุ่มใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะของบุคคลในชุมชนนั้นๆ เสียก่อน ในการทำงานกับชุมชนใด ต้องเข้าใจชุมชนนั้น ยิ่งการทำงานในรูปแบบกลุ่มผู้ดำเนินการกลุ่มต้องพิจารณาถึงความพร้อมขององค์ประกอบต่างๆ เป็นสำคัญ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ใน เสถียร เหลืองอร่าม (2519: 58) ได้จำแนกองค์ประกอบของกลุ่มออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของกลุ่ม บุคคลในองค์การเมื่อมารวมกันย่อมจะมีภูมิหลังของกลุ่มแตกต่างกันไป เพราะต่างคนต่างก็มีประสบการณ์ของตนแตกต่างกันออกไป บางกลุ่มอาจจะยึดมั่นในประเพณีปทัสถาน หรือเป้าหมายของกลุ่มเคลือบแฝงเอาไว้ตามวัตถุประสงค์ส่วนตัวและของกลุ่มอย่างจริงจังก่อนที่จะมารวมกันทำงานให้แก่องค์การ หรืออาจจะพูดได้ว่าในการรวมกลุ่มนั้นเพียงแต่ให้เป็นแบบรูปนัยเท่านั้น

2. ผู้นำของกลุ่ม ในองค์การนั้นเมื่อมีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาแล้ว ย่อมมีการแบ่งงานกันทำ โดยแบ่งออกเป็นแผนก กอง กรม หรือฝ่าย แต่เมื่อแบ่งงานออกได้ดังนี้ต่างกลุ่มต่างก็มีหัวหน้าของตนเองไม่ว่าแผนก หรือฝ่ายใดก็ตามจำเป็นจะต้องมีหัวหน้างานขึ้นมาตามแบบขององค์การซึ่งเรียกว่า หัวหน้าหรือผู้นำ

3. ความสัมพันธ์ของกลุ่ม กลุ่มแต่ละกลุ่มภายในองค์การจะมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิด และวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลว่าภายในกลุ่มมีเป้าหมายพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น มีความหมายและสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ถ้าหากมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ย่อมจะสร้างความพอใจให้แก่องค์การได้มากขึ้นเท่านั้น

4. หน้าที่ของกลุ่มภายในองค์การ กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นจะสร้างความพอใจหรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์การนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้คือ

4.1 กลุ่มจะช่วยกันควบคุมหน้าที่การงานของกลุ่มให้งานดำเนินไปด้วยดี ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี โดยช่วยกันรักษาไว้อย่างเหนียวแน่น โดยอาศัยการร่วมมือกันของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มบุคคลในองค์การ

4.2 กลุ่มจะช่วยกันปกป้องปทัสถานของกลุ่มไม่ว่าในเรื่องการติดต่อสื่อสารความร่วมมือประสานงานกัน รวมทั้งการควบคุมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดขึ้นไว้ ซึ่งถือว่าการสร้างความร่วมมือ ให้แก่กันและกันภายในกลุ่มโดยความสมัครใจ จึงถือได้ว่ามีหลักการมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

หน้าที่ของกลุ่ม

การดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่มเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่กลุ่มจะต้องมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของตนให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มนั้นเป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องตามหลักการของการจัดตั้งกลุ่ม ซึ่งดิเรก ฤกษ์หร่าย (2527: 105) ให้ความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของกลุ่มไว้ว่ากลุ่มต้องดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. การประนีประนอมความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อเกิดข้อขัดแย้งกันทางความคิด
2. การวินิจฉัยว่าอะไรเป็นสาเหตุแห่งความยุ่งยากของปัญหา ที่เกิดขึ้นของกลุ่มหรือเกิดภายในกลุ่ม และอะไรควรเป็นเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป เพื่อให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
3. การกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมั่นแก่สมาชิกในกลุ่ม โดยการก่อให้เกิดความอบอุ่นความรู้สึกฉันท์มิตรการยอมรับผู้อื่น และการดำเนินการเพื่อผู้อื่นการให้โอกาสที่จะได้รับการยกย่องแก่สมาชิกอย่างเท่าเทียมกันทุกคน
4. การแสดงออกถึงความรู้สึกของกลุ่ม จะต้องทำให้สมาชิกได้แสดงความรู้สึกร่วมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม
5. การชี้ประเด็นของความคิดเห็นให้ชัดเจน เพื่อขจัดความแตกต่างของเรื่องที่แตกต่างกันไม่ได้ของสมาชิกในกลุ่ม และอาจจะดำเนินการลดความตึงเครียดภายในกลุ่มโดยอาจจะนำเรื่องเข้าขั้นมาคลี่คลายบรรยากาศที่ตึงเครียดเป็นครั้งคราว
6. การติดตามผลการตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม

การที่คนเราจะรวมตัวกันเป็นกลุ่มเดียวกันได้นั้นสิ่งที่สำคัญ ก็คือการรวมตัวกันทำกิจกรรมด้วยความสมัครใจด้วยความเต็มใจ และยอมรับซึ่งกันและกันของบุคคลในกลุ่มนั้นๆ นอกจากนั้นยังประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการด้วยกันที่จะส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มทั้งหลายเกิดความรักความผูกพัน ความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งไพบลีย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ (2521: 80) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการรวมกลุ่มไว้ 3 ประการ คือ

1. มีกิจกรรม (activity) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่บุคคลกระทำ เช่น เขียนบันทึกลงนาม ในนิติกรรมสัญญา เจรจาโต้ตอบ ตัดสินใจ เป็นต้น

2. การปฏิบัติโต้ตอบซึ่งกันและกัน (interaction) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน จึงเป็นการสนองตอบของบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม และในระหว่างการทำงาน

3. ความรู้สึกทางอารมณ์ (sentimental) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติมีความคิดและความเชื่อคล้ายกันหรือต่างกันอย่างไรและความคิดความเชื่อนี้ มีระดับความหนักแน่นมากเพียงใด การที่พิจารณาความรู้สึกทางอารมณ์จากความคิด และความเชื่อนี้ก็เพราะความรู้สึกทางอารมณ์เป็นเรื่องภายในของแต่ละบุคคลทำให้วัดได้ยาก ดังนั้น กิจกรรมที่คล้ายกันจะมีผลให้มีการกระทำต่อกัน และมีการร่วมกันในการทำกิจกรรมได้มากขึ้น

นอกจากนั้นจิราภรณ์ อารยะรังษฤษฎ์ (2539: 40) ได้ระบุเกี่ยวกับปัจจัยที่ควรพิจารณาในการจัดตั้งกลุ่มไว้ว่า

1. กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน (homogeneity versus heterogeneity)
2. ระดับอายุและวุฒิภาวะ (age and maturity)
3. เพศ (sex)
4. สมาชิกกลุ่มที่สมัครใจ หรือถูกบังคับให้เข้าร่วมกลุ่ม (voluntary versus forced participation)
5. กลุ่มเปิดหรือกลุ่มปิด (open versus closed groups)
6. ขนาดของกลุ่ม (group size)
7. ระยะเวลาและความถี่ของการจัดกลุ่ม (time and frequency of meetings)

8. การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical arrangements)

แนวคิดในการจัดตั้งและพัฒนากลุ่ม

กลุ่มเกิดจากการที่คนสองคนมาอยู่ร่วมกัน มีการทำกิจกรรมด้วยกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีวัตถุประสงค์เดียวกันตามความหมายของกลุ่ม การรวมกันเป็นกลุ่มนั้นย่อมเกิดขบวนการ มีขั้นตอนและองค์ประกอบจึงจะทำให้เกิดกลุ่มขึ้นมาได้ ในการดำรงชีวิตในโลก บัจฉัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมากับสภาพ การเป็นสัตว์สังคมสิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดการรวมกันเป็นกลุ่ม นอกจากนั้น พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2534: 20-21) ได้กล่าวถึงการจัดตั้งและการพัฒนากลุ่มว่า กลุ่มเมื่อเกิดขึ้นแล้วต้องมีการพัฒนากลุ่ม มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะองค์ประกอบ ในการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้มีการบริหารและมีกิจกรรมเคลื่อนไหวอยู่เสมอ และมีพลังต่อรองให้สมาชิกเกิดผลประโยชน์อย่างเต็มที่ มีการเจริญเติบโตและขยายผลงานต่อไปได้ในการพัฒนากลุ่มมีขั้นตอนดังนี้

การจัดตั้งกลุ่ม

การจัดตั้งกลุ่มมีความสำคัญมากหากได้จัดตั้งอย่างถูกวิธีแต่เริ่มแรกจะทำให้กลุ่มมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ขั้นตอนต่อไปได้ง่าย การจัดตั้งกลุ่มมีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

- (1) ผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นคนดี มีความสามารถและมีความรู้เป็นอย่างดี
- (2) สมาชิกมีความต้องการอยู่ร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนอกจากนั้นยังมีสภาพแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมที่คล้ายกัน
- (3) สถานการณ์ คือมีสถานการณ์ที่ทำให้คนเราจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อการอยู่รอด

การบริหารกลุ่ม

การบริหารกลุ่มและการเจริญเติบโตของกลุ่มก็เป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนากลุ่มเช่นเดียวกัน กลุ่มที่มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในกลุ่มจะสามารถทำให้กลุ่มเจริญก้าวหน้าต่อไป

ส่วนประกอบสำคัญในการบริหารกลุ่มมีดังนี้

- (1) ระเบียบวินัย
 - ประชุมพบปะกันเสมอ
 - ส่งเสริมแนวความคิดยกระดับจิตใจ
 - วางระเบียบหลักเกณฑ์ข้อบังคับ
- (2) วัตถุประสงค์ร่วมหรือประโยชน์ร่วม
 - ส่งเสริมสภาพของบุคคล
 - ส่งเสริมผลประโยชน์ร่วม
 - ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความผูกพัน
- (3) กิจกรรมต่าง ๆ
 - ส่งเสริมทางวิชาการ
 - ส่งเสริมกิจกรรม

การเจริญเติบโตของกลุ่ม

การเจริญเติบโตเมื่อเกิดขึ้นมาแล้วย่อมจะดำเนินทางกิจกรรมของมวลสมาชิก ได้แก่ ลักษณะความสามารถของกลุ่มในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มนั้นมีความสามารถในการสร้างเสริมสมรรถภาพและรักษามาตรฐานของกลุ่มให้เจริญก้าวหน้าพัฒนาตามครรลองของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่เป็นเหตุและเป็นผลที่ทำให้กลุ่มเกิดความเจริญประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

- (1) สหสัมพันธ์รวมกลุ่มโดยการสร้างหน่วยนำ และสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน มีกิจกรรมที่พึ่งพากันทั้งในด้านกิจกรรมภายในกลุ่ม และในด้านวิชาการ
- (2) ลดความสิ้นเปลืองโดยการลงทุนและการดำเนินงานร่วมกัน
- (3) สร้างพลังสำรองโดยมีการจัดการและการกำหนดราคาขายเอง ซึ่งจะเป็นการตัดปัญหาพ่อค้าคนกลาง

หลักที่ควรพิจารณาในการจัดกลุ่ม

ตามหลักจิตวิทยาจะเห็นได้ว่า บุคคลที่อาศัยอยู่ร่วมกันนั้นย่อมมีความแตกต่างกันในด้านรูปร่างหน้าตา ความคิด ความสนใจ ตลอดจนความสามารถและความถนัดต่างๆ ผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นโดยทั่วไปมักจะมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน แม้จะมีความสามารถที่แตกต่างกันก็

ตามการจัดกลุ่มหรือการรวมกลุ่มขึ้นนั้นจึงสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นๆ ได้ ซึ่งในการจัดกลุ่มนี้อาจเป็นไปตามธรรมชาติหรือเกิดจากสิ่งอื่นๆ ความแตกต่างดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การจัดตั้งกลุ่ม หรือการรวมกลุ่มได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นเราจึงควรมีหลักในการจัดกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งสุรางค์ จันทน์เอม (2529: 79) ได้กล่าวว่าในการจัดกลุ่มใดๆก็ตามควรพิจารณา ดังนี้คือ

1. ทุกคนในกลุ่มหรือคนส่วนใหญ่ในกลุ่ม จะต้องมีการยอมรับซึ่งกันและกันไม่รังเกียจกัน
2. ทุกคนควรจะมีพึงพอใจที่จะได้ร่วมกลุ่มกัน ไม่ใช่เป็นการฝืนใจ หรือถูกบังคับให้อยู่ในกลุ่มนั้นโดยไม่สมัครใจ
3. บุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ควรจะมีความสนใจตรงกัน
4. สมาชิกของกลุ่มจะต้องมีความรู้สึกและทัศนคติตรงกัน
5. สมาชิกของกลุ่มจะต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มุ่งความสำเร็จของกลุ่มร่วมกันไม่แยกเป็นความสำเร็จของคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม

เป้าหมายการจัดตั้งกลุ่ม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการอยู่ร่วมกันกับมนุษย์อื่นๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการและการยอมรับนับถือในกลุ่มสังคมนั้นๆ เช่น ความรัก ความปลอดภัย ความภาคภูมิใจและความสำเร็จ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองซึ่งกันและกันภายในกลุ่มที่จัดตั้งขึ้น ซึ่งสมาชิกของกลุ่มต่างก็มีจุดมุ่งหมายมีเป้าหมายของแต่ละคนที่แตกต่างกัน เมื่อเข้ามาจัดตั้งกลุ่มสมาชิกทุกคนจึงมีเป้าหมายที่เหมือนกัน มีส่วนช่วยทำให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มไปในแนวทางที่ดีขึ้นมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งดิเรก ฤกษ์ห่วย (2527: 26) ได้ระบุว่าในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อชุมชน ต้องมีเป้าหมายต่อไปนี้

1. ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจจะต้องบังเกิดแก่สมาชิกของกลุ่มและสามารถแก้ปัญหาหรือสนองความสนใจของกลุ่มคือ สามารถขจัดปัญหาการทุจริตที่มีในชุมชนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจในการที่จะดึงสมาชิกให้เข้าร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกลุ่มที่ตั้งขึ้นต่อไป

2. จะต้องมีกระจายผลประโยชน์ดังกล่าวนี้แก่สมาชิกในกลุ่มอย่างยุติธรรมเพื่อจัดการขัดแย้งในกลุ่มที่อาจจะเกิดขึ้น
3. กิจกรรมต่างๆที่ดำเนินการจะต้องเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน อยู่เสมอๆ และมีการดำเนินการเพื่อให้เกิดมีกองกลาง หรือเป็นทุนร่วมสำหรับกลุ่มเพื่อให้เกิดการรวมตัวกันอย่างมีระบบมากขึ้น กล่าวคือเมื่อมีผลประโยชน์หรือกำไรที่เป็นตัวเงินเกิดขึ้น ต้องมีการหักไว้สำหรับเป็นทุนในการดำเนินการขยายกิจกรรมของกลุ่มต่อไปเรื่อยๆ
4. กิจกรรมของกลุ่มจะต้องมีการขยายตามแนวนอน คือมีการเพิ่มจำนวนสมาชิกในห้องถิ่น และขยายพื้นที่เครือข่ายของกิจกรรมให้แพร่ขยายไปตามชุมชนใกล้เคียง
5. พัฒนาให้มีการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มกับสถาบันอื่นที่มีลักษณะเดียวกันในระดับสูงหรือแนวตั้ง เพื่อให้โครงการได้รับการสนับสนุนมากขึ้น
6. กระทำให้กลุ่มดำเนินการอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหรือสร้างสถานการณ์ที่ทำให้กลุ่มทำงานอย่างเป็นผล

ความหมายและประเภทของผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยและเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ผู้นำเป็นแสงแห่งความสำเร็จเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในกลุ่ม ในสังคมหรือในองค์กรต่างๆ จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มชนชั้นและสังคม จำเป็นต้องมีบุคคลเป็นผู้นำ เพื่อควบคุมปกครองบริการคนและสังคมหรือกลุ่มให้มีความเจริญก้าวหน้า ผู้นำได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศหรือระดับโลกหรือระดับใดๆ ผู้นำเผ่าพันธุ์ หัวหน้าบ้าน ประมุขประเทศอื่นได้แก่นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดีและพระมหากษัตริย์ก็จะเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆ ของสังคมมนุษย์ สังคมทุกสังคมไม่ว่าจะสังคมเล็กหรือสังคมใหญ่จึงจำเป็นต้องมีผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานของส่วนรวม ความสามารถและลักษณะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพของงานนี้ให้มีประสิทธิภาพของงานในสังคมนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อสถาบันโดยเฉพาะต่อความสำเร็จของกลุ่มสังคมนั้นเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” ได้มีผู้นิยามความหมายของการเป็นผู้นำไว้มากมาย สาระสำคัญส่วนใหญ่มักจะมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สุเมธ เดียววิเศษ (2527: 50) ได้กล่าวถึงความหมายของการเป็นผู้นำไว้ ดังนี้

การเป็นผู้นำ คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำ อันก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการริเริ่มให้มีโครงสร้างหรือกระบวนการใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ

Eisenhower Dwight ใน พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2534: 45) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ผู้นำ” ดังนี้ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการที่จะทำให้บุคคลหรือคนทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขาทำเมื่อเราต้องการให้สิ่งนั้นบรรลุผลในแนวทางที่เราต้องการที่จะทำให้สำเร็จรวมทั้งความสามารถที่จะควบคุมผู้คน ชักจูงใจหรือบังคับปฏิบัติการ และความคิดของผู้อื่นซึ่งทำให้เกิดการตัดสินใจหรือเคลื่อนกลุ่มชนให้เข้าสู่ปฏิบัติการใดๆ

จากความหมายของผู้นำที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดก็ตามซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างสูงในการที่จะชักจูง กระตุ้นการมีส่วนร่วมหรือบังคับความคิดและปฏิบัติการของคนอื่นๆ ในกลุ่ม สังคมใดๆ ให้ดำเนินหรือเข้าทำปฏิบัติการในแนวทางที่เขาคิดเห็นว่าจะสามารถนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายได้ตรงตามความต้องการ

ประเภทของผู้นำ

ผู้นำนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง กลุ่มจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประเภทของผู้นำ เพราะประเภทของผู้นำนั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ เวลา สถานการณ์ และสถานที่ที่สำคัญ ดังนั้น จึงมีนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความเห็นว่าลักษณะของผู้นำนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างของสังคมเป็นหลัก เพราะมีลักษณะสังคมที่แตกต่างกัน ส่วนนักสังคมวิทยาเห็นว่า ลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมและองค์การแต่ละแห่ง ดังนั้นประเภทของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจ ให้

เห็นพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526: 288-291) ได้อธิบายถึงประเภทของผู้นำสามารถแบ่งออกได้ 3 แบบ คือ

ก. พิจารณาลักษณะและการใช้อำนาจ การศึกษาลักษณะของผู้นำแบบนี้ได้รับความนิยมน้อยหลาย ในการศึกษาพิจารณาอาจแยกลักษณะของผู้นำประเภทนี้ได้ 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม (autocratic leaders) ผู้นำแบบนี้บางที่เรียกว่า “แบบอัตตาธิปไตย” เป็นผู้นำประเภทที่ถือเอาอำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัว และเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าทางใหญ่โต ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติคนอื่น ใช้อำนาจเป็นที่ตั้ง การบริหารงานแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่วไปดังนี้ คือ

- 1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา
- 1.2 การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
- 1.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาทุกเรื่องมักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงคนเดียว เพื่ออาศัยวิธีการเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการ ฯลฯ เป็นเรื่องที่สั่งมาจากเบื้องบน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การตัดสินใจมักเป็นไปในลักษณะยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ
- 1.6 มิได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน เปลี่ยนแปลงได้ตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น
- 1.7 คำว่าผู้ช่วย หมายถึง “ ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ช่วยของหัวหน้าและช่วยไ้ทำงานของหัวหน้าสำเร็จไม่ใช่งานของตนเอง”
- 1.8 ข้อเสนอแนะต่างที่ได้มาจะต้องผ่านหลายชั้น บางที่อาจ 6-7 ชั้น กว่าจะมีการวินิจฉัยสั่งการ งานจะล่าช้าและค้างคั่ง
- 1.9 ระบบการตั้งคณะกรรมการเป็นวิธีกระจายความรับผิดชอบที่ได้ผล

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez - faire leaders) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบนี้เรียกว่า (free - rein leaders) ผู้นำแบบนี้มักทำหน้าที่คล้ายบุรุษไปรษณีย์ การใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชากระทำแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือหันเหให้เรื่องราวต่างๆเป็นไปตามอัธยาศัย ผู้ที่เป็นหัวหน้าคอยแต่ลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น จะหา

ความรับผิดชอบจากภาวะผู้นำแบบนี้ได้ยากมาก เข้าทำนองผู้นำที่เรียกว่า “ไม่เอาไหน” การบริหารแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่วไปดังนี้ คือ

2.1 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การปฏิบัติงานระบบ การจัดงาน ฯลฯ ตามใจชอบ ไม่ค่อยคำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์

2.2 ไม่มีหลักการควบคุมดูแลและไม่ได้สร้างเกณฑ์ควบคุมงานขึ้นไว้สำหรับการควบคุมงาน

2.3 หัวหน้างานมักไม่เข้ายุ่งเกี่ยว ใครจะทำอะไรก็ได้ ภาวะการเป็นผู้นำหรือหัวหน้ามีแต่ชื่อหรือสมมุตินามเท่านั้น

2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไม่มีที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคิดเห็น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสั่งลงมา

2.5 ขาดความคิดริเริ่มต่อการทำงานและไม่พยายามจัดให้มีการประเมินผลงาน หรือการคิดหาผลงานเพื่อแก้ไขแต่อย่างใด

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ผู้นำแบบนี้เป็นแบบอย่างที่ดีกว่าดีที่สุด และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานมากที่สุด ผู้นำแบบนี้เรียกว่าเป็นพวกใจกว้าง คือถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารงานสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจ และมีความต้องการให้เกิดผลงานจากการที่ตนได้รับความนิยมนยกย่องเป็นสำคัญ/ลักษณะของการบริหารงานทั่วไป ของผู้นำประเภทนี้มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

3.1 ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานเสมอโดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและส่วนรวม

3.2 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเต็มที่

3.3 ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำสั่งงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

3.5 สร้างความนิยมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่าตนเองคอยให้คำแนะนำสั่งสอน และทำงานร่วมอยู่กับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่

3.6 ในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่

ข. พิจารณาพฤติกรรมของผู้นำ การศึกษาพิจารณาผู้นำในลักษณะนี้ นับว่าเป็นแบบที่น่าสนใจมากอีกแบบหนึ่ง เพราะเป็นแบบที่จะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์อันแท้จริงขององค์การที่เกิดจากภาวะผู้นำโดยตรง ซึ่งจะทำให้ได้ทราบถึงสัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ทศนคติและท่าทีตลอดจนกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การปรากฏว่าได้ลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันอย่างแนชัด 4 แบบด้วยกัน คือ

1. ลักษณะที่พึงพอใจ (consideration) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้มีลักษณะที่เป็นมิตรมีการปฏิบัติต่อกันด้วยดี มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ลักษณะที่วางแนวให้ปฏิบัติ (initiating structure) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้พยายามจัดระเบียบ และกำหนดหน้าที่หรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นก็ยังวางแบบแผนการดำเนินงานในองค์การ การติดต่อสื่อสารอย่างมีระเบียบ และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

3. ลักษณะที่ถือผลผลิตเป็นใหญ่ (production emphasis) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้พยายามกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมให้มีการทุ่มเทกำลังใจต่อการผลิตให้มาก

4. ลักษณะที่ตื่นตัวอยู่เสมอ (sensitivity) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ มักคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างกันในกลุ่มและปัจเจกต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่เสมอ และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองและองค์การประสานสอดคล้องกับปัจจัยและสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

ค. พิจารณาผู้นำกับผลผลิตขององค์การ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่อาจจะแยกออกจากกันได้ และจะเป็นผลสะท้อนไปถึงผลผลิตภาพขององค์การโดยตรง

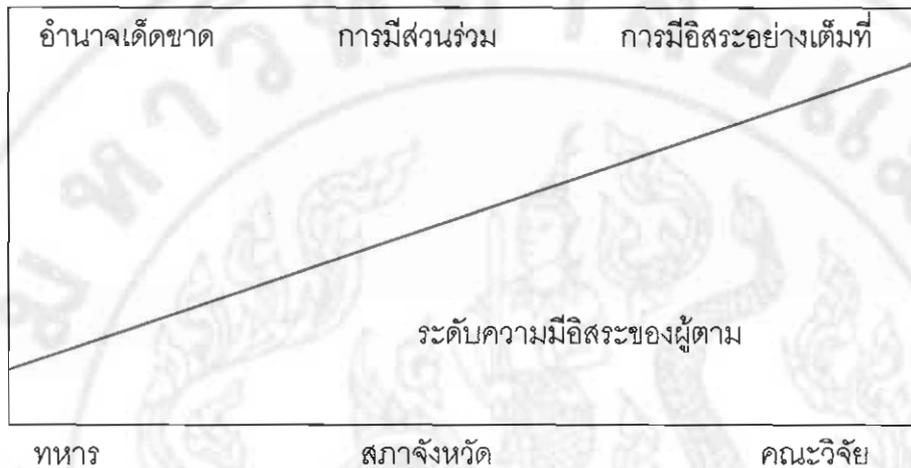
นอกจากนั้น โยธิน คันสนยยุทธ (2535: 111) มีแนวความคิดเกี่ยวกับการแบ่งแบบของผู้นำตามลักษณะของ 1) การให้แรงจูงใจ 2) การใช้อำนาจและ 3) แนวที่ยึดถือ คือ

1. แบบของผู้นำตามลักษณะของการให้แรงจูงใจ แบบนี้แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (ก) ผู้นำแบบให้รางวัล และ (ข) ผู้นำแบบลงโทษ

2. แบบของผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจ แบบนี้แยกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ (ก) ผู้นำแบบเผด็จการ (ข) ผู้นำแบบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม (ค) ผู้นำแบบปล่อยตามสบายแบบเผด็จ

การยึดอำนาจและการตัดสินใจไว้กับตัวเองทั้งหมด แบบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมสนับสนุนให้มีการตัดสินใจ ส่วนแบบตามสบายเป็นแบบที่ไม่มีการแนะนำปล่อยตามสบาย

ในการใช้อำนาจของความเป็นผู้นำ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงาน
ดังแสดงในรูป



ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำในการใช้อำนาจกับผู้ร่วมงานประเภทต่างๆ

3. แบบของผู้นำตามลักษณะของแนวที่ยึด แบบนี้แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (ก) แบบที่ยึดถือลูกน้องเป็นสำคัญและ (ข) แบบยึดถืองานเป็นสำคัญ แบบยึดถือลูกน้องเป็นสำคัญถือว่าความต้องการของคนงานต้องมาก่อน ส่วนแบบยึดถืองานเป็นสำคัญถือว่าความสำเร็จของงานต้องมาก่อน และทำได้โดยการใช้วิธีการที่ดีคอยหมั่นตรวจตราให้ลูกน้องทำงานและคอยกระตุ้นให้ลูกน้องทำให้ออกผลผลิตสูงสุด

ลักษณะของผู้นำที่ดี

ในองค์การหรือหน่วยงาน หน่วยงานหนึ่งย่อมมีบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายบังคับบัญชาและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการบริหารงานมีหลายระดับขั้นตอน การบริหารงานจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ส่วนที่ทำงานนั้นสำเร็จได้ด้วยดีก็คือ ผู้นำซึ่งการที่บุคคลได้เป็นผู้นำที่ดีได้นั้น เพราะผู้นำมีบุคลิก ลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ เช่นมีรูปร่างหน้าตา มีนิสัยและความ

ประพุดดีมีมนุษยสัมพันธ์ มีสติปัญญาดี มีความสามารถที่เหนือกว่าคนอื่นหลายอย่าง ดังนั้น ความเป็นผู้นำและลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำที่สามารถนำองค์การให้เกิดการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ดังที่อรุณ ภัทธรรม (2527: 199-202) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้นำที่ดีควรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge)

การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด เพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษา สถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี ฉะนั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มาก เพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (initiative)

ความริเริ่ม คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยไม่ต้องมีคำสั่งและ แสดงข้อคิดเห็นเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีซึ่งจะทำให้มีเหตุผลในการทำงานมากขึ้น เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความกล้าหาญ (courage)

ความกล้าหาญ คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตราย ความลำบากหรือความ เจ็บปวดใดๆต้องมีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ จึงจะปฏิบัติการอันเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะผู้นำที่มีความกล้าหาญนั้นจะสามารถผจญต่องานต่างๆให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่าง โดยไม่กลัวต่อการต้านทานหรือสิ่งขัดขวางใดๆ

4. ความเด็ดขาด (decisiveness)

ความเด็ดขาด คือ ความสามารถที่จะตัดสินใจได้ทันที เมื่อได้สั่งการใดๆ แล้วจะสั่งได้อย่างเด็ดขาดสิ้นและชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งในการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี

5. ความแนบเนียน (tact)

ความแนบเนียน คือ ความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับ หรือมีความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นด้วยกิริยาอาการและวาจาที่ถูกต้องและเหมาะสมโดยไม่ทำให้ผู้ที่เราติดต่อด้วยนั้นเกิดความ กระจ่างกระเดื่องหรือไม่พอใจแก่ตนได้

6. ความยุติธรรม (justice)

ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรม วาง ตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ฉะนั้นในการ

เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องยึดหลักแห่งความยุติธรรมไว้เป็นอย่างดี เพราะถ้าผู้นำขาดความยุติธรรมแล้วจะทำให้ส่วนรวมเสื่อมเสียได้ง่ายที่สุด

7. ท่าทาง (bearing)

ท่าทาง คือ การแสดงออกซึ่งรูปร่างลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์ มีกิริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะท่าทางที่ดี จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

8. ความอดทน (endurance)

ความอดทน คือ ความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดที่สมเหตุสมผล ให้ต่อเนื่องและบรรลุสำเร็จไปสู่อุณหภูมิปลายทางได้อย่างแท้จริง

9. ความกระตือรือร้น (enthusiasm)

ความกระตือรือร้น คือ การมีใจจดจ่อที่ดีและมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้เราติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย และยังช่วยให้กิจการต่างๆของหน่วยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (unselfishness)

ความไม่เห็นแก่ตัว คือ เป็นการข่มหรือบังคับ ความโลภ ความหลง และความอยากได้ของตัวเองคนที่ไม่เห็นแก่ตัว นั้นย่อมเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาเป็นลักษณะอันหนึ่งซึ่งผู้นำจะต้องมีไว้ เพราะจะทำให้เราสามารถคุ้มครองรักษา และให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและเป็นธรรม

11. ความตื่นตัว (alertness)

ความตื่นตัว คือ ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาทและมีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอ

12. ดุลพินิจ (judgment)

ดุลพินิจ คือ อำนาจแห่งความคิดที่สามารถจะพิจารณาสิ่งต่างๆหรือเหตุต่างๆอย่างถูกต้องและสรุปเป็นข้อลงความเห็นหรือข้อตกลงใจอันเฉียบแหลมได้ การเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องใช้ดุลพินิจอย่างมากมาย เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในดุลพินิจและมีความเชื่อถือ

13. ความสงบเสงี่ยม (humility)

ความสงบเสงี่ยม คือ ความไม่หยิ่งยโส ไม่จองหองไม่เห็นแก่ตัวและไม่มีความภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ลักษณะอันนี้เหมาะกับผู้นำระดับบัญชาโดยตรง นอกจากนั้นยังจะคอยควบคุมบุคลิกภาพให้อยู่ในขอบเขตที่ดั่งงาม ฉะนั้นความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในผู้นำระดับบัญชาคนใดแล้วก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความนับถือและให้ความร่วมมือ

14. ความเห็นอกเห็นใจ (humanity)

ความเห็นอกเห็นใจ คือ คุณสมบัติประจำอันเป็นแบบอย่างของมนุษยชาติ คือ ต้องประกอบไปด้วยความเมตตาปราณี ความกรุณา ความสงสารและความเห็นใจผู้อื่น ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยเอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะเป็นเครื่องคอยผูกมัดจิตใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดีและผลที่ได้นั้นก็คือ การได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างล้นหลามอันจะทำให้ผลงานของส่วนรวมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

15. ความจงรักภักดี (loyalty)

ความจงรักภักดี คือ สภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรงต่อผู้อื่นต่อหน้าที่ ต่อรัฐ ฯลฯ การเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือส่วนรวม ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเราจะซื่อสัตย์ต่อเขาแล้วเขาก็จะมีความจงรักภักดีต่อเรา อันจะเป็นผลให้เราได้รับความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

16. การสังคมนิยม (sociability)

การสังคมนิยม คือ การมีบุคลิกภาพที่จะเข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง หมายความว่า การที่เราจะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน อย่างถูกต้องแบบเนียน ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามศึกษา และปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่างๆที่เราจะไปติดต่อให้ได้และให้ถูกต้องอีกด้วย

17. การบังคับตัวเอง (self-control)

การบังคับตัวเอง คือ การบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ ซึ่งรับมาจากประสาททั้งห้าอันได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อมิให้แสดงออกซึ่งกิริยาอาการต่างๆที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้อาการกิริยาต่างๆที่แสดงออกนั้นจะถูกมองถูกสังเกต และบางทีอาจกลายเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

คุณสมบัติการเป็นผู้นำ (leadership qualities)

ผู้นำนอกจากจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน การวางแผน การจัดองค์การ การแบ่งหน้าที่และการสั่งการแล้ว ยังทำหน้าที่ประสานงาน จูงใจและสิ่งอื่นๆ เพื่อให้การบริหารงานของตน ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ การที่ผู้นำจะปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จได้มากเพียงใดนั้น นอกจากปัจจัยต่างๆ แล้ว สิ่งที่มีส่วนช่วยที่ทำให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นก็คือ คุณสมบัติของผู้นำดังที่ พจน บุญเรือง ใน บุญสม วราเอกศิริ (2535: 155-156) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติหลายอย่างประกอบกัน ดังนี้

1. จิตสำนึกแห่งเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน (sense of purpose and direction) ผู้เป็นผู้ที่ทราบถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องกระทำ และทราบถึงจุดหมายปลายทางและแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน
2. ความกระตือรือร้น (enthusiasm) ผู้นำเป็นผู้มีความกระตือรือร้นตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ
3. ความเป็นเพื่อน (friendliness) ผู้นำเป็นผู้มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความรักความเข้าใจถึงความต้องการบุคคลอื่นอยู่เสมอ
4. ความซื่อสัตย์ (integrity) ผู้นำเป็นผู้มีความไว้วางใจและมั่นใจจากมวลสมาชิก ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่เชื่อถือได้
5. ความฉลาดรอบรู้ (intelligence) ผู้นำเป็นผู้รอบรู้ในสถานการณ์ต่างๆ และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
6. ความจริงใจ (ingenuity) ผู้นำเป็นคนจริง ทั้งคำพูดและการกระทำ
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้นำเป็นเจ้าของความคิด คือ รู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
8. ศรัทธา (faith) ผู้นำเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น
9. เทคนิคการทำงาน (technical mastery) ผู้นำเป็นผู้รู้งานและมีความสามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้เหมาะสมถูกต้อง และสามารถประสานงานให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. กำลังทางร่างกายและจิตใจ (physical and mental energy) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ นั่นคือมีกำลังร่างกาย แข็งแรง และมีอารมณ์มั่นคง

หน้าที่ของผู้นำ

การที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสนใจว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้สมาชิกภายในกลุ่ม เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในกลุ่มมีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กร ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่เป็นทั้งผู้สร้างบรรยากาศแห่งการยินยอมพร้อมใจเพียรพยายามของสมาชิก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่วางไว้ ซึ่งคิลาพร มณฑุทานนท์และคณะ (2531: 72) ได้กล่าวว่าภาวะหน้าที่ของผู้นำนั้นมีมากมายเป็นเอกประการซึ่งโดยทั่วไปหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานควรมีดังนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี (good executive)
2. เป็นผู้วางแผน (planner)
3. เป็นผู้วางนโยบาย (policy maker)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert)
5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (external group representative)
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (control of internal relationship)
7. เป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (purveyor of rewards and punishments)
8. เป็นอนุญาโตตุลาการ (arbitrator)
9. เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (group symbol)
10. เป็นแบบอย่างที่ดี (exemplar)

ความหมายและลักษณะของพฤติกรรม

ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรม เป็นการแสดงออกแห่งการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาตอบสนองที่เลือกแล้วว่าเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์นั้นๆ พฤติกรรมเป็นสมบัติหรือเป็นลักษณะประจำตัวของทุกสิ่งที่มีชีวิต ที่ประกอบเข้าด้วยกันเป็นองค์การ เพื่อที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จที่วางไว้ ความหมายของพฤติกรรม นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมคล้ายๆ ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2538: 92) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า พฤติกรรม คือ กิริยา อาการ บหบาท ลีลา ท่าที การประพฤติปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏ สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่งใน 5 ทวาร คือ 1.โสตสัมผัส 2.จักขุสัมผัส 3.ชีวหาสัมผัส 4.ฆานสัมผัส 5.ทางผิวนั่ง ส่วนสมโภชน์ เอี่ยมสุภาวดี (2539: 132) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่คุณคนกระทำแสดงออกตอบสนองหรือได้ตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตได้ ได้ยินได้ นับได้ อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าจะอาการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นเกิดขึ้นภายในหรือภายนอก เช่นการร้องไห้ การกิน การวิ่ง การอ่านหนังสือ การเดินของชีพจร การเต้นของหัวใจ

สำหรับ ระพี สาคริก และ จินดา มหาวิเศษศิลป์ (2535: 312) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมนั้นหมายถึงอาการกระทำหรือปฏิกิริยาที่แสดงออก เมื่อได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ซึ่งในทางจิตวิทยานั้นพฤติกรรมมี 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ไม่เปิดเผย พฤติกรรมที่เปิดเผย เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเราสามารถเห็นได้เช่น การเดิน การพูด หรือ กิริยาท่าทางต่างๆที่แสดงออกมานั้นเป็นพฤติกรรมที่เปิดเผยแต่ภายในจิตใจของคนเราไม่อาจทราบได้ว่าจะมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ดังเช่นพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นหรือไม่นั้น คือพฤติกรรมที่ไม่เปิดเผยในทางจิตวิทยานั้นไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่เปิดเผยหรือไม่ก็ตาม เราก็สามารถจะวินิจฉัยได้ โดยใช้วิธีการทางด้านจิตวิทยา เช่น การสังเกต (observation) ซึ่งเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการเฝ้ามองพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามธรรมชาติทั้งต่อหน้าและแอบสังเกต

ลักษณะของพฤติกรรม

พฤติกรรมองค์การนั้นจะปรากฏออกมา ในลักษณะที่ดีหรือไม่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของพฤติกรรมแต่ละอย่างที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มนั้นๆ ลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้ลักษณะภายในองค์การแตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งพฤติกรรมนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกและพฤติกรรมที่ไม่แสดงออก ซึ่งบุญเลิศ ไพรินทร์ (2535: 54) ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกที่ทำให้กลุ่มเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมแบบพ่อแม่ มีลักษณะนี้มักจะแสดงพฤติกรรมแบบพ่อแม่ คือ คอยว่ากล่าวตักเตือนว่าอะไรควรและไม่ควรกระทำ มักออกคำสั่ง มักแสดงออกในรูปของการวิพากษ์วิจารณ์ หรือพิจารณาว่าอะไรดีไม่ดี พูดเสมือนว่าตนมีอำนาจในฐานะผู้บังคับบัญชา เป็นพ่อแม่มีอำนาจที่จะคิด จะทำอะไรซึ่งคิดว่าตนเองถูกต้องเสมอ การกระทำเช่นนั้น อาจเป็นลักษณะของผู้นำแบบเผด็จการโดยทั่วไป หรือผู้ที่ให้ความอุปการะอุดหนุนและอุ้มชู

2. พฤติกรรมแบบเด็กที่ชอบใช้อารมณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาด้วยอารมณ์โกรธ ก้าวร้าว ถดถอย เฉยเมย การแสดงออกทางอารมณ์สนุกสนานร่าเริง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความรัก นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกแบบดีเกินไปหรือสุภาพ หรือเชื่อฟังเกินความจำเป็น หรือแสดงการป้องกันตัวโดยอาการต่างๆ เช่น การปฏิเสธหรือหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น

3. พฤติกรรมแบบผู้ใหญ่ที่มีเหตุผล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแก้ปัญหาความสามารถที่จะประเมินผลที่จะตามมาว่าจะเป็นอย่างใดการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการตัดสินใจเปิดเผย และเสนอต้นเสมอปลายเป็นการแสดงถึงการเป็นผู้บรรลุวิภาวะหรือการเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวปราศจากอคติรู้จักความเป็นเหตุเป็นผลต่อกันและกัน

องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมภายในกลุ่มมีผลต่อการบริหารงานกลุ่ม และความสำเร็จของกลุ่มซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคน สิ่งที่จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภายในกลุ่มนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของพฤติกรรมและการเลือกปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดมาตอบสนองสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ในการสร้างบ้านใหม่ย่อมต้องมีเป้าหมายปลายทางว่าจะให้เกิดเป็นรูปร่างลักษณะอย่างไร เจ้าของต้องเลือกการตอบสนองอยู่

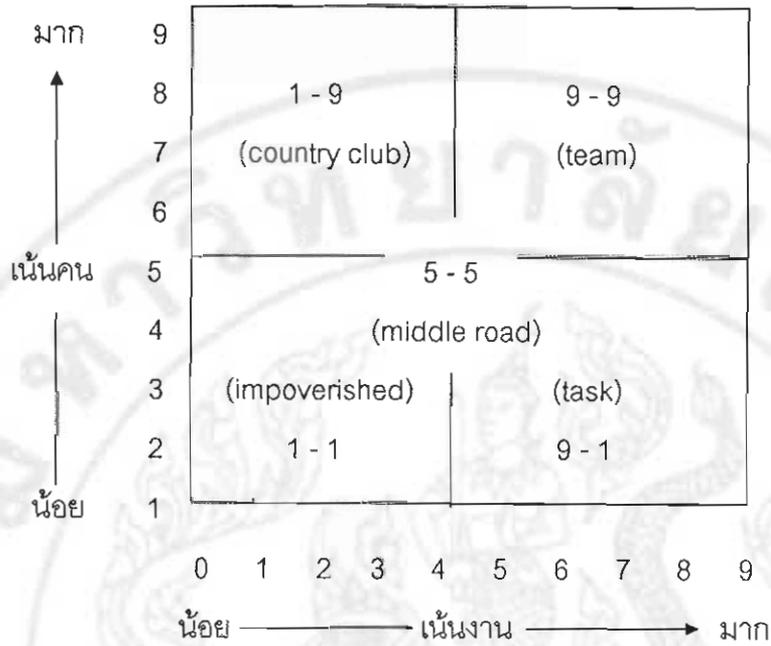
ตลอดเวลา เช่น แบบแปลน วัสดุก่อสร้าง นายช่างผู้มีฝีมือ ฯลฯ ครอนแบช (L.J. Cronbach) ใน
กัณยา สุวรรณแสง (2538: 92-93) กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีองค์ประกอบ 7 ประการ

1. เป้าหมายหรือความมุ่งหมาย (goal) คือวัตถุประสงค์หรือความต้องการซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรม เช่น ความต้องการมีหน้ามีตาในสังคม
2. ความพร้อม (readiness) หมายถึง ระดับวุฒิภาวะ และความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ
3. สถานการณ์ (situation) หมายถึง ลู่ทางหรือโอกาสหรือเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ
4. การแปลความหมาย (interpretation) เป็นการพิจารณาลู่ทางหรือสถานการณ์เพื่อเลือกหาวิธีที่คิดว่าจะสนองความต้องการเป็นที่พอใจมากที่สุด
5. การตอบสนอง (response) คือการดำเนินการทำกิจกรรมตามที่ตัดสินใจเลือกสรรแล้ว
6. ผลรับที่ตามมา (consequence) คือผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำกิจกรรมนั้นซึ่งอาจได้ผลตรงกับที่คาดไว้ (confirm) ก็ได้
7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (reaction to thwarting) เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่สามารถสนองตามความต้องการ จึงต้องกลับไปแปลความหมายใหม่เพื่อเลือกหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการได้ แต่ถ้าเห็นว่าเป้าประสงค์นั้นมันเกินความสามารถก็ต้องยอมละเลิกความต้องการนั้น

พฤติกรรมผู้นำ

การเป็นผู้นำที่ดีนั้นควรมีสิ่งประกอบด้วยหลายๆอย่าง เช่น บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำอันได้แก่ กริยาท่าทาง การพูดจา การเข้ากับผู้อื่นได้ดี การมีความรู้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมของผู้นำทั้งสิ้นที่ช่วยให้เป็นผู้นำได้ดี แต่ถ้าพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของการใช้บทบาทผู้นำที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามแล้ว จะโต้แย้งได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นของการเป็นผู้นำ ถึงแม้มีความสามารถเพียงใด แต่ถ้าผู้ตามไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานออกมาก็ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นความเป็นผู้นำที่ดีจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ และผู้ตามควบคู่กันไปซึ่ง Managerial Grid ในไฟฟูร์ย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530: 76-77) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้

นำกลุ่มพบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถแบ่งออกได้ 5 ประเภท แตกต่างกันโดยคำนึงถึงพื้นฐานที่มุ่งคนและมุ่งงาน ดังนี้คือ



ภาพที่ 2 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำตาม managerial grid

ผู้นำที่มุ่งงานแสดงให้เห็นในแนวราบ ผลงานจะมีความสำคัญต่อผู้นำประเภทนี้มากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อตัวเลขเพิ่มขึ้นจาก 0 ไปหา 9 ตามแนวราบของตาราง ผู้นำที่ลำดับตัวเลขถึง 9 หมายถึงผู้นำประเภทมุ่งงานมากกว่าสิ่งใดๆ

ผู้นำที่มุ่งคนแสดงไว้ในแนวตั้งเรื่องของคนและมนุษย์สัมพันธ์จะมีความสำคัญต่อผู้นำประเภทนี้มาก เมื่อลำดับตัวเลขเพิ่มขึ้นในแนวตั้งตามตาราง ผู้นำที่มีลำดับตัวเลข 9 หมายถึงผู้นำที่เน้นเรื่องคนเป็นสำคัญ

รูปแบบของผู้นำที่แตกต่างกันห้าประเภทในแต่ละตารางสี่เหลี่ยมเล็กใน Managerial Grid มีดังนี้

1. impoverished ผู้นำประเภทนี้ให้ความทุ่มเทในงานแต่เพียงเล็กน้อยพอที่งานจะคงอยู่ได้เท่านั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติงานอย่างเฉื่อยชา

2. country club ผู้นำประเภทนี้มีความคิดความอ่าน และให้ความสนใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ลักษณะของผู้นำจะนำไปสู่บรรยากาศแห่งฉันทมิตรในองค์กร และในกลุ่มปฏิบัติงานแต่ในขณะเดียวกันก็มุ่งงานน้อย

3. task เป็นผู้นำที่มุ่งงานเป็นใหญ่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นผลมาจากการจัดเตรียมสภาพการณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ถือว่าคนเป็นเพียงส่วนประกอบอย่างหนึ่งของงาน และเข้าไปยุ่งเกี่ยวเพียงเล็กน้อย เพราะถือว่าระบบงานต่างๆถูกจัดไว้เรียบร้อยแล้วไม่ควรแต่งเติมอีก คนมีหน้าที่ทำงานให้เสร็จอย่างเดียว

4. middle - of the road ผู้นำประเภทนี้สามารถดำเนินงานภายในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยการสร้างดุลยภาพให้เกิดขึ้นระหว่างการเน้นงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อเข้าใจในผู้ตามของตนบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจ ให้นุเคราะห์เกิดความพอใจในงานและภาวะของตนเอง

5. team ความสำเร็จของงานจากผู้นำประเภทนี้เกิดจากการทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเป็นอิสระและตัวของตัวเอง โดยความรู้สึที่ทุกคนจะมีผลประโยชน์ร่วมกับการสร้างความรู้สึที่เช่นนี้ นำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ความไว้วางใจกันและเคารพซึ่งกันและกัน

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

สมพงษ์ ค่ายคำ (2536: 83) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ภาวะการนำของผู้นำกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่" พบว่าผู้ให้ข้อมูลคือผู้นำกลุ่มเกษตรกร จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 38 ราย ซึ่งแบ่งเป็นผู้นำจากกลุ่มเกษตรกร กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ มีจำนวน 8 ราย กลุ่มที่กำลังพัฒนาจำนวน 21 ราย และสมาชิกกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 9 ราย และสมาชิกกลุ่มเกษตรกรทั้ง 3 ชั้น มีจำนวน 380 ราย พบว่าความเป็นผู้นำที่ผู้นำแสดงออกหรือมีพฤติกรรมในการนำกลุ่มนั้น ผู้นำกลุ่มที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้นำประเภทเน้นมนุษยสัมพันธ์กว่าผู้นำกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จส่วนการใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำนั้น พบว่ามีความแตกต่างกันเช่นเดียวกันโดยผู้นำกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ มีการใช้อำนาจตามตำแหน่งในระดับปานกลาง ส่วนผู้นำกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้นผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมโดยมุ่งเน้นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก เพื่อที่จะได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากสมาชิก

วิภาส แก้วบางพุด (2540: 56) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศักยภาพในการพัฒนา กลุ่มเกษตรกรตามธรรมชาติของประธานกลุ่มและคณะกรรมการกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดตรัง” พบว่าผู้ให้ข้อมูล คือประธานกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ โดยแยกเป็นประธานกลุ่มเกษตรกรที่กำลังพัฒนาในจังหวัดตรัง 6 กลุ่ม จำนวน 6 ราย ประธานกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จในจังหวัดตรัง 17 กลุ่ม จำนวน 17 ราย คณะกรรมการกลุ่มเกษตรกร กลุ่มที่กำลังพัฒนา โดยแยกเป็นคณะกรรมการกลุ่มที่กำลังพัฒนาในจังหวัดตรัง 6 กลุ่ม จำนวน 24 ราย คณะกรรมการที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในจังหวัดตรัง 18 กลุ่ม จำนวน 72 ราย รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 119 ราย ผลการวิจัยพบว่าลักษณะการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จมีความแตกต่างกัน ตามลักษณะบุคลิกภาพ สถานการณ์และสถานการณ์ของผู้ในกลุ่มแต่ละคนทำให้แบบความเป็นผู้นำแต่ละแบบ ส่งผลให้ผู้นำมีคุณภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีลักษณะการดำเนินกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง สมาชิกมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจทำงานเกิดการพัฒนากลุ่ม ส่วนกลุ่มเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จไม่มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สมาชิกขาดความกระตือรือร้น ทำให้กลุ่มไม่เกิดกระบวนการพัฒนา

เดชภัทร เดชโอฬาริก (2540: 51) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าผู้ให้ข้อมูลคือสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 168 ราย ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 39 ราย และจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จจำนวน 129 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ มีการติดต่อกับสังคมภายนอกที่แตกต่างกัน ซึ่งการติดต่อกับสังคมภายนอกเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ทั้งนี้เนื่องจากการที่กลุ่มได้ติดต่อกับสังคมภายนอกทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้ เกิดความคิด เกิดโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น เกิดทักษะและเทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานมากขึ้น นอกจากการติดต่อกับสังคมภายนอกแล้วที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในผู้นำกลุ่มก็มีส่วนที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในผู้นำกลุ่มพบว่า ความพึงพอใจเป็นประโยชน์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ จะมีมนุษยสัมพันธ์ ถ่ายทอดความรู้ให้สมาชิกกลุ่มได้เป็นอย่างดีให้ความช่วยเหลือสมาชิก มีความบากบั่น

ในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจในกลุ่มได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีกว่าผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มที่แตกต่างกัน

ภาคสรุป (Overview)

การจัดตั้งกลุ่มของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็นส่วนที่สำคัญมากซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความร่วมมือกันในสังคม ในระดับขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของแม่บ้านเกษตรกร การดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ผลการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆเป็นส่วนสำคัญ ผู้นำกลุ่มนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาของกลุ่ม กลุ่มจะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำกลุ่ม ได้แก่ ความคิดริเริ่ม สังคม ความไม่เห็นแก่ตัว ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ และการบังคับตัวเอง และขึ้นอยู่กับการบริหารงานและการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดบุคคลเข้าทำงาน การจัดองค์กร และการจัดทำงบประมาณ หากผู้นำกลุ่มมีลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นก็จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ เนื่องจากลักษณะของผู้นำกลุ่มดังกล่าว จะเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่มเกิดการรวมกลุ่มกัน ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้นำกับสมาชิกกลุ่ม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาการบริหารการดำเนินงานภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลงานออกมามีประสิทธิภาพ อาจดูได้จากความสำเร็จของกลุ่มที่ทำให้กลุ่มเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หรือดูจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม จะเห็นได้ว่าคุณภาพและพฤติกรรมของการเป็นผู้นำนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่ม ดังนั้นการที่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จนั้น อาจเป็นเพราะผู้นำกลุ่มมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงนำแนวความคิดจากการตรวจเอกสารมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 3

กรอบแนวความคิด
(Conceptual Framework of the Study)

ผลจากการศึกษาและตรวจเอกสารสามารถสรุปเป็นกรอบแนวความคิด เพื่อแสดงผลต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและไม่สำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย
(Research Hypotheses)

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้มาซึ่งข้อสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้คือ ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกัน



บทที่ 3
วิธีการวิจัย
(Research Methodology)

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย
(Locale of the Study)

สถานที่ดำเนินการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เหตุผลที่ทำการวิจัยในพื้นที่ดังกล่าวเนื่องจากจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนสัดส่วนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จที่ใกล้เคียงกัน คือ อำเภอแม่แตง มีจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จมีจำนวน 9 กลุ่ม กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จมีจำนวน 37 กลุ่ม ส่วนอำเภอดอยสะเก็ด มีจำนวนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จมี จำนวน 8 กลุ่ม กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จมีจำนวน 30 กลุ่ม

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
(Population and Sampling Procedures)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในอำเภอแม่แตงและสมาชิกกลุ่มอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น อำเภอแม่แตงจำนวน 3,167 ราย และอำเภอดอยสะเก็ดจำนวน 1,830 ราย ดังรายละเอียดจากตารางดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและจำนวนสมาชิกกลุ่มอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่				
ลำดับที่	กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)
1.	บ้านปาง	52	บ้านหนองหล่ม	62
2.	บ้านหนองกอก	65	บ้านแม่กะ	116
3.	บ้านปากทาง	67	บ้านช่อแล	172
4.	บ้านสหกรณ์	54	บ้านป่าไผ่	80
5.	บ้านห้วยฮ่าง	30	บ้านผึ้ง	81
6.	บ้านทุ่งหลวง	68	บ้านท่าข้าม	35
7.	บ้านหัวป่าห้า	42	บ้านสันป่ายาง	50
8.	บ้านหนองบัว	40	บ้านทุ่งละคร	40
9.	บ้านห้วยชมภู	40	บ้านหนองฮอน	201
10.	บ้านหนองโค้ง	58		
11.	บ้านไร่เปิง	140		
12.	บ้านแม่ชะจาน	110		
13.	บ้านบวกหม้อ	30		
14.	บ้านแม่มาลัย	30		
15.	บ้านหนองโค้ง	30		
16.	บ้านห้วยไร่	30		
17.	บ้านหนองบัว	37		
18.	บ้านแม่นาปาก	60		
19.	บ้านนาเม็ง	59		
20.	บ้านปางฮ่าง	52		
21.	บ้านหนองบัวหลวง	110		
22.	บ้านแม่ใจ	67		
23.	บ้านแม่เลิม	46		
24.	บ้านก้างหงษ์	56		
25.	บ้านดง	40		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและจำนวนสมาชิกกลุ่มอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่				
ลำดับที่	กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)
26.	บ้านป่ายางหนวด	110		
27.	บ้านป่าแป๋	150		
28.	บ้านแม่เลา	100		
29.	บ้านกายน้อย	61		
30.	บ้านเมืองก่าย	38		
31.	บ้านฮอบ	59		
32.	บ้านเหล่า	87		
33.	บ้านต้นลุง	40		
34.	บ้านรวมใจ	30		
35.	บ้านป่าข้าวหลาม	20		
36.	บ้านป่าจี้	160		
37.	บ้านท่าตันปุย	62		
	รวมทั้งหมด	2,330		837

ที่มา: สำนักงานเกษตรอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ (2540: 1-8)

ตารางที่ 2 จำนวนสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและจำนวนสมาชิกกลุ่มอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่				
ลำดับที่	กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)
1.	บ้านดอกแดง	42	บ้านท่าสามัคคี	33
2.	บ้านน้ำแพร่	37	บ้านฝ้ายทอง	80
3.	บ้านป่าลาน	54	บ้านป่าสักน้อย	94
4.	บ้านป่าตึงน้อย	21	บ้านสันตน์ม่วงเหนือ	87

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและจำนวนสมาชิกกลุ่มอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่				
ลำดับที่	กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ	จำนวน(คน)
5.	บ้านป่าไม้แดง	58	บ้านแม่จ้อง	90
6.	บ้านท่ารั้ว	50	บ้านช้างน้ำ	40
7.	บ้านป่าสักหลวง	87	บ้านป่าไผ่	146
8.	บ้านสันต้นม่วงใต้	50	บ้านแม่ฮ้อยเงิน	36
9.	บ้านยางพระธาตุ	45		
10.	บ้านน้ำโค้ง	16		
11.	บ้านป่าป่าน	34		
12.	บ้านพงษ์ทอง	36		
13.	บ้านดง	35		
14.	บ้านพันหลัง	50		
15.	บ้านสันมะเกี๋ยง	45		
16.	บ้านต้นน้ำ	50		
17.	บ้านสันโป่ง	36		
18.	บ้านแม่ก๊ะเหนือ	40		
19.	บ้านแม่ก๊ะตลาด	52		
20.	บ้านแม่จ้อง	25		
21.	บ้านปางอัน	39		
22.	บ้านห้วยหม้อ	48		
23.	บ้านแม่หวาน	30		
24.	บ้านปางแฟน	42		
25.	บ้านป่าสักงาม	40		
26.	บ้านวังธาร	18		
27.	บ้านใหม่ริมคลอง	20		
28.	บ้านสันทราย	42		
29.	บ้านหนองแฝก	58		
30.	บ้านม่วงโตนใต้	24		
รวมทั้งหมด		1,224		606

ที่มา: สำนักงานเกษตรอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (2540: 1-15)

เนื่องจากสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตง และอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จมีจำนวนมาก ผู้วิจัยไม่สามารถที่จะรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดได้ด้วยระยะเวลาที่จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้คือ

1. กำหนดขนาดตัวอย่าง จากสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตง และอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 4,997 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 ราย โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane ใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2535: 68) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดได้
5 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.05

2. คำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สูตร Nagtalon (1983) ใน นำชัย ทนุผล (2535: 134)

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

n_i = แทนจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

n = แทนจำนวนตัวอย่างทั้งหมด

N_i = แทนจำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม

N = แทนจำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1.	บ้านหนองหล่ม	62	5
2.	บ้านแม่กะ	116	9
3.	บ้านช่อแล	172	13
4.	บ้านป่าไผ่	80	6
5.	บ้านผึ้ง	81	6
6.	บ้านท่าข้าม	35	3
7.	บ้านสันป่ายาง	50	4
8.	บ้านทุ่งละคร	40	3
9.	บ้านหนองออน	201	15
	รวมทั้งหมด	837	64

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1.	บ้านป่าบง	52	4
2.	บ้านหนองกอก	65	5
3.	บ้านปากทาง	67	5
4.	บ้านสหกรณ์	54	4
5.	บ้านห้วยฮ้าง	30	2
6.	บ้านทุ่งหลวง	68	5
7.	บ้านหัวป่าห้า	42	3
8.	บ้านหนองบัว	40	3
9.	บ้านห้วยชมพู	40	3
10.	บ้านหนองโค้ง	58	4
11.	บ้านไร่เปิง	140	10

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
12.	บ้านแม่ชะจาน	110	8
13.	บ้านบวกหม้อ	30	2
14.	บ้านแม่มาลัย	30	2
15.	บ้านหนองไค้	30	2
16.	บ้านห้วยไร่	30	2
17.	บ้านหนองบัว	37	3
18.	บ้านแม่นาปาก	60	4
19.	บ้านนาเม็ง	59	4
20.	บ้านปางฮ่าง	52	4
21.	บ้านหนองบัวหลวง	110	8
22.	บ้านแม่ใจ	67	5
23.	บ้านแม่เลิม	46	3
24.	บ้านก้างหงษ์	56	4
25.	บ้านดง	40	3
26.	บ้านป่ายางหนาด	110	8
27.	บ้านป่าแป้	150	11
28.	บ้านแม่เลา	100	7
29.	บ้านกายน้อย	61	5
30.	บ้านเมืองก่าย	38	3
31.	บ้านออบ	59	4
32.	บ้านเหล่า	87	6
33.	บ้านต้นสูง	40	3
34.	บ้านรวมใจ	30	2
35.	บ้านป่าข้าวหลาม	20	1
36.	บ้านป่าจี้	160	12
37.	บ้านท่าตันปุย	62	5
รวมทั้งหมด		2,330	169

ตารางที่ ๕ จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จำนวนสมาชิก	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1.	บ้านท่าสามัคคี	33	2
2.	บ้านฝ้ายทอง	80	6
3.	บ้านป่าสักน้อย	94	7
4.	บ้านสันตันม่วงเหนือ	87	6
5.	บ้านแม่จ้อง	90	7
6.	บ้านข้างน้ำ	40	3
7.	บ้านป่าไผ่	146	11
8.	บ้านแม่ฮ้อยเงิน	36	3
	รวมทั้งหมด	606	45

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1.	บ้านดอกแดง	42	3
2.	บ้านน้ำแพร่	37	3
3.	บ้านपालาน	54	4
4.	บ้านป่าตึงน้อย	21	2
5.	บ้านป่าไม้แดง	58	4
6.	บ้านท่ารั้ว	50	4
7.	บ้านป่าสักหลวง	87	6
8.	บ้านสันตันม่วงใต้	50	4
9.	บ้านยางพระธาตุ	45	3
10.	บ้านน้ำโค้ง	16	1
11.	บ้านป่าปาน	34	3
12.	บ้านพงษ์ทอง	36	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
13.	บ้านดง	35	3
14.	บ้านพันหลัง	50	4
15.	บ้านสันมะเกี๋ยง	45	3
16.	บ้านต้นน้ำ	50	4
17.	บ้านสันโป่ง	36	3
18.	บ้านแม่กะเหนื่อ	40	3
19.	บ้านแม่กะตลาด	52	4
20.	บ้านแม่จ้อง	25	2
21.	บ้านปางอัน	39	3
22.	บ้านห้วยหม้อ	48	4
23.	บ้านแม่หวาน	30	2
24.	บ้านปางแฟน	42	3
25.	บ้านป่าสักงาม	40	3
26.	บ้านวังธาร	18	1
27.	บ้านใหม่ริมคลอง	20	1
28.	บ้านสันทราย	42	3
29.	บ้านหนองแฝก	58	4
30.	บ้านม่วงโตนใต้	24	2
รวมทั้งหมด		1,224	92

สรุป การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 370 ราย ซึ่งแบ่งออกเป็น อำเภอแม่แตง สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 64 ราย สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ จำนวน 169 ราย อำเภอดอยสะเก็ด สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 45 ราย สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ จำนวน 92 ราย รวมจำนวนตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จทั้งหมด 109 ราย และจำนวนตัวอย่างสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ จำนวน 261 ราย

เครื่องมือในการวิจัย (Instrument of the Study)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด (open - ended questions) และคำถามปลายปิด (close ended questions) โดยแบ่งออกได้ดังนี้

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

การทดสอบเครื่องมือ (Pretesting of the Instrument)

1. ทดสอบความเที่ยงตรงโดยการนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษากับเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และครอบคลุมจนเสร็จสมบูรณ์
2. ทดสอบความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด ไปทดสอบกับสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจำนวน 20 ราย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งเป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จจำนวน 10 ราย และกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จจำนวน 10 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาความเที่ยงสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ในพวงรัดน์ ทวีรัตน์ (2538: 125) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_i^2} \right\}$$

α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อ

S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมพัทธ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 ราย ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้สูงกว่า 0.08 แสดงว่าแบบสัมพัทธ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้ผลแม่นยำและเชื่อถือได้ (วสุธาร ศรีนพรัตน์, 2525: 48)

การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในนามบัณฑิตศึกษา ถึงสำนักงานเกษตรอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ประสานงานโดยตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอ และระดับตำบลเพื่อแจ้งการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
3. ดำเนินงานเก็บข้อมูลตามวัน เวลา และสถานที่จนครบทุกกลุ่ม
4. วิเคราะห์ข้อมูล แปลความ สรุปผล และเสนอรายงานผลการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมา ถอดรหัสวิเคราะห์และแปลผล ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้ชุดโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS/PC⁺) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูล วิจัย คือ

1. ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภอแม่แตง และ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภอ แม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
3. สถิติ t - test เพื่อทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ
4. การระบุพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลได้ใช้วิธีการคิด คำนวณหาน้ำหนักค่าเฉลี่ย (weight mean score) ของการแสดงออกในการบริหารงานในแต่ละ ด้านโดยใช้สูตรซึ่งระบุใน ประคอง กรรณสูตร (2532: 50) ดังนี้

$$WMS = \frac{3f_1 + 2f_2 + 1f_3}{TNR}$$

เมื่อ WMS = น้ำหนักของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำกลุ่ม

f_1 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าเห็นด้วยมาก

f_2 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าเห็นด้วยปานกลาง

f_3 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าเห็นด้วยน้อย

TNR = จำนวนทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูล

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย $2.34 - 3.00 = 3$ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้าน
เกษตรกรตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย $1.67 - 2.33 = 2$ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้าน
เกษตรกรตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย $1.00 - 1.66 = 1$ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้าน
เกษตรกรตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลในระดับที่เห็นด้วยน้อย

ระยะเวลาในการวิจัย

(Research Duration)

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาในการทำงานเริ่มตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2541
จนถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2542 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 14 เดือน

บทที่ 4
ผลการวิจัยและวิจารณ์
(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 370 ราย โดยแบ่งออกเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จจำนวน 111 ราย และสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จจำนวน 259 ราย การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางประกอบคำบรรยายเป็นตอนๆดังนี้

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาลักษณะผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร 2 ด้าน คือด้านลักษณะเฉพาะตัวในเรื่องเกี่ยวกับความดีริเริ่ม สังคม ความไม่เห็นแก่ตัว ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง และอีกด้านหนึ่งที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา คือ ด้านการบริหารงานและการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดทำงบประมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะเฉพาะตัว

ความคิดริเริ่ม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.80) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีวิธีการพัฒนากลุ่มคิดเป็นร้อยละ 84.68 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำปรับปรุงการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 80.18 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความคิดที่แปลกใหม่ คิดเป็นร้อยละ 75.68 สำหรับสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.39) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความคิดที่แปลกใหม่ คิดเป็น ร้อยละ 78.76 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีวิธีการพัฒนากลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 59.07 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำปรับปรุงการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 52.90 (ตารางที่ 7)

ความไม่เห็นแก่ตัว

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับความไม่เห็นแก่ตัวของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำกลุ่มไม่เอาสิ่งของของสมาชิกมาเป็นของตน คิดเป็นร้อยละ 78.38 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำช่วยเหลือสมาชิกทำงานในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 65.77 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 59.46 สำหรับสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.76) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 74.13 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำช่วยเหลือสมาชิกทำงานในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 55.60 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำไม่เอาสิ่งของของสมาชิกมาเป็นของตน คิดเป็นร้อยละ 50.58 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความไม่เห็นแก่ตัว

ความเห็นแก่ตัว	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก	66	59.46	32	28.83	13	11.71	18	6.95	192	74.13	49	18.92
2. ผู้นำช่วยเหลือสมาชิกทำงานในกลุ่ม	73	65.77	33	29.73	5	4.50	31	11.97	144	55.60	84	32.43
3. ผู้นำไม่เอาสิ่งของสมาชิกมาเป็นของตน	87	78.38	21	18.92	3	2.70	12	4.63	131	50.58	116	44.79
	$\bar{X} = 2.62$						$\bar{X} = 1.76$					

หมายเหตุ: ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

ความเห็นอกเห็นใจ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับความความเห็นอกเห็นใจของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.75) โดยสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหา คิดเป็นร้อยละ 83.78 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเห็นใจสมาชิกในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 82.88 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเอาใจใส่เรื่องทุกข์สุขของสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 68.47 สำหรับสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.54) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเห็นใจสมาชิกในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 56.76 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเอาใจใส่เรื่องทุกข์สุขของสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 53.28 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหา คิดเป็นร้อยละ 45.95 (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะผู้นำในเรื่องความเห็นอกเห็นใจ

ความเห็นอกเห็นใจ	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหา	93	83.78	14	12.61	4	3.60	38	14.67	102	39.38	119	45.95
2. ผู้นำเอาใจใส่เรื่องทุกข์สุขของสมาชิก	76	68.47	27	24.32	8	7.12	6	2.32	115	44.40	138	53.28
3. ผู้นำเห็นใจสมาชิกในการทำงาน	92	82.88	19	17.12	N/A	N/A	6	2.32	106	40.93	147	56.76
	$\bar{X} = 2.75$						$\bar{X} = 1.54$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

สังคม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับสังคมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.82) โดยสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความเป็นกันเองกับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 87.39 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 82.9 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำปรับตัวและเข้าสังคมได้ถูกกาลเทศะ คิดเป็นร้อยละ 76.58 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.65) โดยสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความเป็นกันเองกับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 53.28 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำปรับตัวและเข้าสังคมได้ถูกกาลเทศะ คิดเป็นร้อยละ 49.81 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 34.40 (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องสังคม

สังคม	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก	92	82.90	18	116.20	1	0.90	18	6.90	152	58.70	89	34.40
2. ผู้นำปรับตัวและเข้าสังคมได้ถูกกาลเทศะ	85	76.58	26	23.42	N/A	N/A	32	12.36	98	37.84	129	49.81
3. ผู้นำเป็นกันเองกับสมาชิก	97	87.39	14	12.62	N/A	N/A	35	13.51	86	33.20	138	53.28
	$\bar{X} = 2.82$						$\bar{X} = 1.65$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

ความกระตือรือร้น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับความกระตือรือร้นของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.81) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความตั้งใจทำงานคิดเป็นร้อยละ 86.49 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเอาใจใส่หน้าที่และงานในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 85.60 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความกระตือรือร้น คิดเป็นร้อยละ 77.48 สำหรับสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความกระตือรือร้น คิดเป็นร้อยละ 65.64 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเอาใจใส่หน้าที่และงานในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 57.10 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำตั้งใจทำงานคิดเป็นร้อยละ 56.37 (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความกระตือรือร้น

	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำตั้งใจทำงาน	96	86.49	12	10.81	3	2.70	38	14.67	75	28.96	146	56.37
2. ผู้นำมีความกระตือรือร้น	86	77.48	21	18.92	4	3.60	18	6.95	71	27.41	170	65.64
3. ผู้นำเอาใจใส่หน้าที่และงานในกลุ่ม	95	85.60	16	14.40	N/A	N/A	18	6.90	93	35.90	148	57.10
	$\bar{X} = 2.81$						$\bar{X} = 1.50$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้ตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

ความเด็ดขาด

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับความความเด็ดขาดของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.70) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำตัดสินใจทันทีในการมอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 82.88 รองลงมาที่มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความเด็ดขาด คิดเป็นร้อยละ 72.97 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีการตัดสินใจเรื่องต่างๆในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 66.67 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.45) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำตัดสินใจทันทีในการมอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 66.02 รองลงมาผู้นำมีความเด็ดขาด คิดเป็นร้อยละ 62.16 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำตัดสินใจเรื่องต่างๆในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 47.49 (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องความเด็ดขาด

ความเด็ดขาด	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำตัดสินใจเรื่องต่างๆในกลุ่ม	74	66.67	32	28.83	5	4.50	13	5.02	123	47.49	123	47.49
2. ผู้นำมีความเด็ดขาด	81	72.97	26	23.42	4	3.60	6	2.32	92	35.52	161	62.16
3. ผู้นำตัดสินใจทันทีในการมอบหมายงาน	92	82.88	13	11.71	6	5.41	7	2.70	81	31.27	171	66.02
	$\bar{X} = 2.70$						$\bar{X} = 1.45$					

หมายเหตุ: ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

ความยุติธรรม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.83) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำแบ่งงานอย่างเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 88.30 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 87.39 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำไม่เอื้อผลประโยชน์แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 80.18 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.75) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 61.39 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีการแบ่งงานอย่างเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 47.10 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำไม่เอื้อผลประโยชน์แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 44.79 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำไปเรื่องความยุติธรรม

ความยุติธรรม	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำมีความยุติธรรม	97	87.39	12	10.81	2	1.80	31	11.97	159	61.39	69	26.64
2. ผู้นำแบ่งงานอย่างเป็นธรรม	98	88.30	13	11.70	N/A	N/A	34	13.10	122	47.10	103	39.40
3. ผู้นำไม่เอื้อผลประโยชน์แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง	89	80.18	16	14.41	6	5.41	27	10.42	116	44.79	116	44.79
	X = 2.83						X = 1.75					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การบังคับตัวเอง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการบังคับตัวเองของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.73) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีสีหน้าที่ยิ้มแย้มในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 84.68 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความสุขรอบคอบไม่เอาแต่ใจตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.48 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดปัญหา คิดเป็นร้อยละ 65.77 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.58) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีความสุขรอบคอบไม่เอาแต่ใจตนเอง คิดเป็นร้อยละ 55.98 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีสีหน้าที่ยิ้มแย้มในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 53.67 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดปัญหา คิดเป็นร้อยละ 44.40 (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการบังคับตัวเอง

การบังคับตัวเอง	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำมีนิสัยเข้มแข็งในการทำงาน	94	84.68	17	15.32	N/A	N/A	46	17.76	74	28.57	139	53.67
2. ผู้นำควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดปัญหา	73	65.77	30	27.03	8	7.21	21	8.11	123	47.49	115	44.40
3. ผู้นำสุ่มรอบคอบไม่เอาแต่ใจตนเอง	86	77.48	24	21.62	1	0.90	5	1.93	109	42.08	145	55.98
	$\bar{X} = 2.73$						$\bar{X} = 1.58$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

ด้านการบริหารงานและการจัดการ

การวางแผน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.68) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่อง ผู้นำมีการวางแผนงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 79.28 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่อง ผู้นำทำงานตรงตามแผนที่วางไว้ คิดเป็นร้อยละ 70.27 และมีการรับรู้ในเรื่อง ผู้นำนำปัญหามาประกอบการวางแผนครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 65.80 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.47) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่อง ผู้นำนำปัญหามาประกอบการวางแผนครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่อง ผู้นำทำงานตรงตามแผนที่วางไว้ คิดเป็นร้อยละ 54.83 และมีการรับรู้ในเรื่อง ผู้นำวางแผนงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 51.35 (ตารางที่ 15)

จำนวน ๒๕๐๐๐
สำนักหอสมุด

ตารางที่ 15 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้ผู้นำในเรื่องการวางแผน

การวางแผน	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำมีการวางแผนอย่างต่อเนื่อง	88	79.28	22	19.82	1	0.90	7	2.70	119	45.95	133	51.35
2. ผู้นำนำปัญหามาประกอบการวางแผนครั้งต่อไป	73	65.80	28	25.20	10	9.00	N/A	N/A	94	36.30	165	63.70
3. ผู้นำทำงานตรงตามแผนที่วางไว้	78	70.27	30	27.03	3	2.70	20	7.72	97	37.45	142	54.83
	$\bar{X} = 2.68$						$\bar{X} = 1.47$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การจัดองค์กร

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการจัดองค์กรของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.77) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมอบหมายงานไม่ซ้ำซ้อนกัน คิดเป็นร้อยละ 81.98 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำแบ่งอำนาจหน้าที่ได้ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 80.18 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมอบหมายงานตรงตามหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 79.30 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.53) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมอบหมายงานตรงตามหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำแบ่งอำนาจหน้าที่ได้ชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 54.05 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมอบหมายงานไม่ซ้ำซ้อนกัน คิดเป็นร้อยละ 37.84 (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำไปเรื่องการจัดองค์กร

การจัดองค์กร	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำมอบหมายงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	91	81.98	16	14.41	4	3.60	19	7.34	142	54.83	98	37.84
2. ผู้นำมอบหมายงานตรงตามหน้าที่	88	79.30	18	16.20	5	4.50	19	7.34	77	29.70	163	62.90
3. ผู้นำแบ่งอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน	89	80.18	20	18.02	2	1.80	N/A	N/A	119	45.95	140	54.05
	$\bar{X} = 2.77$						$\bar{X} = 1.53$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การจัดบุคคลเข้าทำงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าทำงานของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.74) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำให้ความอิสระแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ คิดเป็นร้อยละ 76.58 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำให้สมาชิกทำงานตามความถนัด คิดเป็นร้อยละ 72.07 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.52) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำให้สมาชิกทำงานตามความถนัด คิดเป็น ร้อยละ 56.76 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำให้ความอิสระแก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 45.90 และมีการรับรู้ในเรื่องสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ คิดเป็น ร้อยละ 33.98 (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ ที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการจัดบุคคลเข้าทำงาน

การจัดบุคคลเข้าทำงาน	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำให้สมาชิกทำงานตามความถนัด	80	72.07	24	21.62	7	6.31	14	5.41	98	37.84	147	56.76
2. ผู้นำให้ความยุติธรรมแก่สมาชิก	94	84.70	17	15.30	N/A	N/A	15	5.80	125	48.30	119	45.90
3. สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ	85	76.58	19	17.12	7	6.31	9	3.47	162	62.55	88	33.98
	$\bar{X} = 2.74$						$\bar{X} = 1.52$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การสั่งการ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการสั่งการของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.80) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมอบหมายงานได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 83.78 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำกำหนดงานด้วยความรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 73.87 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.59) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำกำหนดงานด้วยความรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 64.48 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมอบหมายงานได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 47.49 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย คิดเป็นร้อยละ 38.60 (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำไปเรื่องการสั่งการ

การสั่งการ	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย	94	84.70	17	15.30	N/A	N/A	19	7.30	140	54.10	100	38.60
2. ผู้นำมอบหมายงานได้อย่างถูกต้อง	93	83.78	18	16.22	N/A	N/A	15	5.79	121	46.72	123	47.49
3. ผู้นำกำหนดงานด้วยความรวดเร็ว	82	73.87	26	23.42	3	2.70	35	13.51	57	22.01	167	64.48
	$\bar{X} = 2.80$						$\bar{X} = 1.59$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การประสานงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงานของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.72) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีการประสานงานได้ดี คิดเป็นร้อยละ 85.59 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำปรึกษาหารือกับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 71.17 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำสนับสนุนให้สมาชิกมีการพบปะกัน คิดเป็นร้อยละ 67.57 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.53) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำสนับสนุนให้สมาชิกมีการพบปะกัน คิดเป็นร้อยละ 53.67 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำมีการประสานงานได้ดี คิดเป็นร้อยละ 52.12 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำปรึกษาหารือกับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 48.65 (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำไปเรื่องการทำงาน

การประสานงาน	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำมีการประสานงานได้ดี	95	85.59	16	14.41	N/A	N/A	12	4.63	112	43.24	135	52.12
2. ผู้นำปรึกษาหารือกันกับสมาชิก	79	71.17	29	26.13	3	2.70	7	2.70	126	48.65	126	48.65
3. ผู้นำสนับสนุนให้สมาชิกมีการพบปะกัน	75	67.57	30	27.03	6	5.41	19	7.34	101	39.00	139	53.67
	$\bar{X} = 2.72$						$\bar{X} = 1.53$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การรายงานผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการรายงานผลของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่าสมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.55) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำรายงานผลให้สมาชิกทราบ คิดเป็นร้อยละ 67.57 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำรายงานผลอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 64.86 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำสรุปผลงานได้รวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 60.36 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.42) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำสรุปผลงานได้รวดเร็วเรื่องคิดเป็นร้อยละ 67.57 รองลงมา มีการรับรู้ในเรื่องผู้นำรายงานผลอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 64.48 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำรายงานผลให้สมาชิกทราบ คิดเป็นร้อยละ 53.67 (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการรายงานผล

การรายงานผล	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำรายงานผลให้สมาชิกทราบ	75	67.57	30	27.03	6	5.41	19	7.34	101	39.00	139	53.67
2. ผู้นำรายงานผลอย่างเป็นระบบ	72	64.86	30	27.03	9	8.11	N/A	N/A	92	35.52	167	64.48
3. ผู้นำสรุปผลงานได้อย่างรวดเร็ว	67	60.36	34	30.63	10	9.01	6	2.32	78	30.12	175	67.57
	$\bar{X} = 2.55$						$\bar{X} = 1.42$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

การจัดทำงบประมาณ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่า สมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.59) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องว่าผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นการใช้งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 78.38 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 72.97 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำควบคุมการใช้งบประมาณได้ตรงตามแผน คิดเป็นร้อยละ 58.56 สำหรับผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.44) โดยสมาชิกในกลุ่มมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงการทำงานคิดเป็น ร้อยละ 66.41 รองลงมามีการรับรู้ในเรื่องผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นการใช้งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 57.14 และมีการรับรู้ในเรื่องผู้นำควบคุมงบประมาณได้ตรงตามแผน คิดเป็นร้อยละ 55.98 (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 การรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จที่มีต่อลักษณะของผู้นำในเรื่องการจัดทำงบประมาณ

การจัดทำงบประมาณ	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)						กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)					
	มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)		มาก (3)		ปานกลาง (2)		น้อย (1)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้นำควบคุมงบประมาณได้ตรงตามแผน	65	58.56	29	26.13	17	15.32	6	2.32	108	41.70	145	55.98
2. ผู้นำนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงการทำงาน	81	72.97	16	14.41	14	12.61	N/A	N/A	87	33.59	172	66.41
3. ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น	87	78.38	19	17.12	5	4.50	25	9.65	86	33.20	148	57.14
การใช้งบประมาณ	$\bar{X} = 2.59$						$\bar{X} = 1.44$					

หมายเหตุ: N/A หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ

ระดับการวัดค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 รับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อย

จากผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความไม่เห็นแก่ตัว ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง ของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จจากตารางที่ 22 พบว่าลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จด้วยค่าสถิติ t - test ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95.00 พบว่าลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร มีความแตกต่างกันซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้ ผู้นำมีลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม (t -value=34.17) เป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาด (t -value=26.30) เป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น (t -value=25.65) เป็นผู้นำที่มีความยุติธรรม (t -value=24.63) เป็นผู้นำที่มีลักษณะทางสังคม (t -value=24.42) เป็นผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ (t -value=23.82) เป็นผู้นำที่มีการบังคับตัวเอง (t -value=23.46) และเป็นผู้นำที่ไม่เห็นแก่ตัว (t -value=17.70)

การบริหารงานและการจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคล เข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดทำงบประมาณ ของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการบริหารงานและการจัดการของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยสถิติ t - test ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95.00 พบว่าการบริหารงานและการจัดการของผู้นำกลุ่มมีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้ ผู้นำมีลักษณะการบริหารงานและการจัดการเกี่ยวกับการประสานงาน (t -value=26.56) เป็นผู้นำที่มีการจัดองค์กร (t -value=26.50) เป็นผู้นำที่มีการวางแผน

(t-value=26.32) เป็นผู้นำที่มีการจัดบุคคลเข้าทำงาน (t-value=25.90) เป็นผู้นำที่มีการสั่งการ (t-value=25.21) เป็นผู้นำที่มีการจัดทำงานประมาณ (t-value=19.53) และเป็นผู้นำที่มีการรายงานผล (t-value=18.33)

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านลักษณะเฉพาะตัว ด้านการบริหารงานและการจัดการของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ด้านลักษณะเฉพาะตัว	กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (n=111)		กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ (n=259)		t - value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความคิดริเริ่ม	2.80	0.33	1.39	0.42	34.17**
ความไม่เห็นแก่ตัว	2.62	0.42	1.47	0.43	17.70**
ความเห็นอกเห็นใจ	2.75	0.42	1.54	0.42	23.82**
สังคม	2.82	0.34	1.65	0.57	24.42**
ความกระตือรือร้น	2.81	0.37	1.50	0.60	25.65**
ความเด็ดขาด	2.70	0.41	1.45	0.45	26.30**
ความยุติธรรม	2.83	0.31	1.75	0.25	24.63**
การบังคับตัวเอง	2.73	0.39	1.58	0.52	23.46**
ด้านการบริหารงานและการจัดการ					
การวางแผน	2.68	0.43	1.47	0.44	26.32**
การจัดองค์กร	2.27	0.39	1.53	0.47	26.50**
การจัดบุคคลเข้าทำงาน	2.74	0.37	1.59	0.40	25.90**
การสั่งการ	2.80	0.35	1.59	0.56	25.21**
การประสานงาน	2.72	0.36	1.53	0.45	26.56**
การรายงานผล	2.55	0.58	1.42	0.43	18.33**
การจัดทำงานประมาณ	2.59	0.59	1.44	0.49	19.53**

หมายเหตุ: ** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตอนที่ 2 ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ปัญหาและอุปสรรค

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่มีต่อลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดทำงบประมาณ ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัญหาและอุปสรรคมีความสำคัญต่อการพัฒนากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเป็นอย่างมาก ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มนำมาเป็นแนวทางประกอบการแก้ไข ปรับปรุงกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรให้มีคุณภาพขึ้น ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

ลักษณะของผู้นำกลุ่มเป็นผู้นำที่มีความเป็นกันเอง มีมิตรภาพกับสมาชิกกลุ่มน้อย ขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่กล้าแสดงออกในที่ชุมชน มีการแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะไม่มีความพิถีพิถันในการแต่งกาย ส่วนด้านการใช้ภาษาผู้นำกลุ่มใช้ภาษาและน้ำเสียงที่เบาและเข้าใจยาก ส่งผลต่อการสื่อสารของสมาชิกกลุ่มทำให้สื่อความหมายไม่ตรงกัน เกิดความผิดพลาดและขาดประสิทธิภาพในระบบการทำงาน

2. การวางแผน

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการวางแผนผู้นำกลุ่มไม่มีการนัดหมาย การประชุมกลุ่มก่อนล่วงหน้า ทำให้สมาชิกมาประชุมไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ส่งผลให้สมาชิกบางส่วนไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผนการดำเนินงานกลุ่ม นอกจากนั้นผู้นำกลุ่มไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นในเรื่องการวางแผนการทำงานทำให้ผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มมีความคิดในการทำงานไม่ตรงกันทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และทำให้ผู้นำไม่สามารถบริหารงานกลุ่มได้อย่างต่อเนื่อง

3. การจัดองค์กร

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการจัดองค์กรผู้นำกลุ่มมีลักษณะการทำงานที่ไม่มีการมอบหมายงานให้สมาชิกปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดการซ้ำซ้อนและก้าวก่ายกันในระบบการทำงาน

4. การจัดบุคคลเข้าทำงาน

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผู้นำกลุ่มมีลักษณะที่ไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกปฏิบัติงานตามความถนัดของสมาชิก และไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้นำกลุ่มมอบหมายงานให้สมาชิกทำตามความพึงพอใจของตนเองรวมทั้งไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับงานภายในกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

5. การสั่งการ

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการสั่งการผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรขาดการมอบหมายงานให้สมาชิกทำได้อย่างถูกต้อง ใช้ภาษาถ้อยคำและน้ำเสียงที่เข้าใจยากในการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและไม่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม

6. การประสานงาน

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการประสานงานผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่มีการประสานงานภายในกลุ่มระหว่างผู้นำกับสมาชิกกลุ่ม และระหว่างสมาชิกกับสมาชิกภายในกลุ่มด้วยกัน ขาดการสนับสนุนให้สมาชิกมีการพบปะและปรึกษารื้อกันและกัน ทำให้การประสานงานภายในกลุ่มขาดประสิทธิภาพ

7. การรายงานผล

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการรายงานผลผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความล่าช้าและไม่สม่ำเสมอในเรื่องเกี่ยวกับการรายงานผลและสรุปผลงานกลุ่ม ซึ่งการรายงานผลแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้ ทำให้ขาดข้อมูลในเรื่องเกี่ยวกับการรายงานผลอย่างแท้จริง

8. การทำงานประมาณ

การบริหารงานและการจัดการ เกี่ยวกับการทำงานประมาณผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่มีการควบคุมการใช้งบประมาณให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ และไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นการใช้งบประมาณในการดำเนินงานทำให้เกิดปัญหาต่างๆในการใช้งบประมาณและการจัดทำงานประมาณในครั้งต่อไป



บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ
(SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย
(SUMMARY)

การวิจัยครั้งนี้เพื่อทราบถึงพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตง และอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยคือสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 370 ราย โดยแบ่งออกเป็นอำเภอแม่แตงจำนวน 231 ราย และอำเภอดอยสะเก็ดจำนวน 139 ราย การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ก่อนจะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบค่าความเที่ยง (reliability) กับสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ราย ผลการทดสอบค่าความเที่ยงได้ค่า 0.97

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในระดับที่เห็นด้วยมาก ด้านลักษณะเฉพาะตัวในเรื่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความไม่เห็นแก่ตัว ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง สำหรับด้านการบริหารงานและการจัดการ ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล

การจัดทำงบประมาณ ซึ่งลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำกลุ่มมีสัมพันธภาพในระดับที่ดีกับสมาชิก มีระบบโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน คือมีการร่วมมือกันวางแผนการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ มีขอบเขตมีอำนาจหน้าที่ของงานที่ชัดเจน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดังกล่าว มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

2. สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในระดับที่เห็นด้วยน้อยในเรื่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง และมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในระดับที่เห็นด้วยปานกลางในเรื่องเกี่ยวกับความไม่เห็นแก่ตัวและความยุติธรรม สำหรับด้านการบริหารงานและการจัดการสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในระดับที่เห็นด้วยน้อยในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดทำงบประมาณ ซึ่งลักษณะผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำกลุ่มมีสัมพันธภาพน้อยกับสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกไม่มีความเป็นกันเองกับผู้นำกลุ่มในการทำงานภายในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นต่างๆในการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม จึงทำให้สมาชิกไม่อยากทำงานส่งผลให้กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดังกล่าว มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

จากผลการวิจัยพบว่า การที่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัว การบริหารงานและการจัดการของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เมื่อนำความแตกต่างของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จมาทดสอบด้วยค่า t-test พบว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรด้านลักษณะเฉพาะตัว และด้านการบริหารงานและการจัดการของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

อภิปรายผลการศึกษา (Implications)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ได้ผลสรุปซึ่งสามารถนำมาใช้ในการอภิปรายผลได้ ดังนี้คือ

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม ในระดับที่เห็นด้วยมากทั้งสองด้านคือ ด้านลักษณะเฉพาะตัวด้านการบริหารงานและการจัดการ ด้านลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความไม่เห็นแก่ตัว ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง ส่วนด้านการบริหารงานและการจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การจัดทำงบประมาณ ซึ่งจากผลการวิจัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นจุดเด่น ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างสูงและจุดด้อยที่มีคะแนนค่อนข้างต่ำ ดังนี้

1. การแบ่งงานอย่างเป็นธรรมแก่สมาชิก พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 88.30
2. ความยุติธรรมในการทำงาน พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 87.39

การที่ผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมในประเด็นดังกล่าวของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก มีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างสูงนั้น เพราะผู้นำกลุ่มมีการแบ่งงานและมอบหมายงานแก่สมาชิกที่ชัดเจน ทำให้งานไม่ซ้ำซ้อนและก้าวร้าวกัน นอกจากนี้ผู้นำกลุ่มยังมีความยุติธรรมในการทำงาน วางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงแก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ประเด็นในเรื่องดังกล่าวสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก

ถึงแม้ว่าในภาพรวมสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมากก็ตาม แต่ภายในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จนั้น ก็มีจุดด้อยบางประเด็นมีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างต่ำ ดังนี้

1. การควบคุมงบประมาณได้ตรงตามแผน พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 58.56 ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างต่ำกว่าปกติเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องอื่นๆภายในกลุ่มเดียวกัน (กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ) ทั้งนี้เพราะผู้นำกลุ่มมีประสบการณ์น้อยในเรื่องการควบคุมงบประมาณ จึงไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนการจัดทำงบประมาณที่วางไว้ได้ ทำให้การใช้จ่ายเงินภายในกลุ่มไม่ทันเวลาและเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จึงส่งผลให้ประเด็นในเรื่องการควบคุมงบประมาณมีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างต่ำ

2. การแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 59.46 ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างต่ำกว่าปกติเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องอื่นๆภายในกลุ่มเดียวกัน (กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ) ทั้งนี้เพราะผู้นำแม่บ้านเกษตรกรขาดประสบการณ์ ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน และไม่มีความสะดวกในการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก ทำให้ผลต่างของรายได้แตกต่างกัน เนื่องจากผู้นำกลุ่มมีการแบ่งรายได้ในการทำงานให้แก่สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแตกต่างกัน ทั้งที่สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการทำงานในปริมาณงานที่เท่ากัน สมาชิกบางรายจึงเกิดความไม่พอใจในการแบ่งรายได้ของผู้นำ จึงทำให้ประเด็นในเรื่องการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกมีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างต่ำ

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในระดับที่เห็นด้วยน้อยเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สังคม ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจ การบังคับตัวเอง และมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในระดับที่เห็นด้วยปานกลางเกี่ยวกับความไม่เห็นแก่ตัวและความยุติธรรม ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถอธิบายถึงลักษณะของผู้นำกลุ่ม ในเรื่องที่เป็นจุดเด่นที่มีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างสูง ดังนี้

1. ความคิดที่แปลกใหม่ พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 78.76 ดังนั้นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ พบว่าประเด็นในเรื่องความคิดที่แปลกใหม่ ผู้นำกลุ่มขาดความคิดที่แปลกใหม่ในการทำงานภายในกลุ่ม ไม่สามารถที่จะนำวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพขึ้น จึงทำให้สมาชิกมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย

2. การสรุปผลงานได้อย่างรวดเร็ว พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 67.57 ดังนั้นในเรื่องการสรุปผลงานนั้นมีการรับรู้ในระดับที่เห็นด้วยน้อยนั้น เป็นเพราะผู้นำกลุ่มมีการรายงานผลที่ล่าช้า ขาดการจัดระบบที่ดีในการรายงานผล ทำให้เกิดปัญหาตามมาในการรายงานผลให้สมาชิกรับทราบ

ถึงแม้ว่าในภาพรวมสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยน้อยก็ตาม แต่ภายในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ นั้น ก็มีจุดเด่นบางประเด็นที่สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรนิยมยกย่องในตัวของผู้นำกลุ่ม จึงทำให้มีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างสูง ดังนี้

1. แก่การแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกอย่างเป็นธรรม พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 74.13 ทั้งนี้เพราะผู้นำกลุ่มมีคุณธรรม ไม่เห็นแก่ตัวกับสมาชิกคนใดคนหนึ่ง แบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกด้วยความเสมอภาค ทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีความพึงพอใจและยอมรับในตัวของผู้นำ จึงส่งผลให้ประเด็นในเรื่องการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก มีสัดส่วนคะแนนที่ค่อนข้างสูงกว่าปกติเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องอื่นๆ

2. สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ พบว่าสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการรับรู้ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.55 เป็นเพราะผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความตั้งใจ เอาใจใส่สมาชิกในการทำงาน มอบหมายงานตรงตามหน้าที่ และความถนัดของสมาชิกทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในตัวผู้นำกลุ่ม และเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องต่างๆ ไม่เลือกที่รักมักที่ชังให้ความสำคัญต่อสมาชิกทุกคนด้วยความเสมอภาค ทำให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงส่งผลทำให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่เปลี่ยนไปจากการรับรู้ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง จะส่งผลให้กลุ่มมีการพัฒนาขึ้นทำให้สมาชิกกลุ่มมีการรับรู้เรื่องดัง

กล่าวในระดับที่เห็นด้วยมากมีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งถ้าหากกลุ่มให้ความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขหรือให้โอกาสสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น ก็ทำให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เรื่องพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตร

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเกี่ยวกับ การแสดงออกในด้านการทำงานของผู้นำ รวมทั้งเทคนิคการบริหารงานและการจัดการกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ในการจัดตั้งกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่ควรคำนึงถึงจำนวนสมาชิกกลุ่มในแม่บ้านเกษตรกรเพียงอย่างเดียว หากแต่ควรคำนึงถึงความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรม และลักษณะกิจกรรมของการประกอบอาชีพของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปด้วยดีมีคุณภาพ

3. ในการคัดเลือกผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรควรมีการชี้แจงถึงลักษณะ บทบาท และหน้าที่ของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่มีประสิทธิภาพให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่สมาชิกเพื่อสมาชิกกลุ่มสามารถคัดเลือกผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

1. การดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มในด้านการบริหารงานและการจัดการของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ผู้นำกลุ่มควรคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเป็นหลัก

สำคัญ มิใช่คำนึงถึงความต้องการส่วนตัวเป็นใหญ่ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกันทำงานภายในกลุ่ม

2. การดำเนินงานกลุ่มผู้นำกลุ่มควรให้โอกาสสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่ม มีส่วนร่วมในการบริหารงานและการจัดการรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ การตั้งเป้าหมายกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกคิดว่ากิจกรรมที่ทำนั้นเป็นของสมาชิกเองเพื่อเป็นการยกระดับการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for Further Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายพื้นที่ในการวิจัยให้ครอบคลุมหลายอำเภอขยายไปถึงระดับจังหวัดและระดับภาค จะทำให้ผลการวิจัยมีประโยชน์มีคุณภาพต่องานพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงพฤติกรรม และบทบาทของเจ้าหน้าที่เคหกิจที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เคหกิจเกษตรให้มีประสิทธิภาพ ต่อการดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรต่อไป

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในกลุ่มเป้าหมายสถาบันเกษตรอื่นๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาวิธีการดำเนินงานในกลุ่มให้เหมาะสม และได้ประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันเกษตรกรต่อไป

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. 2538. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รวมสาส์น.
- จิราภรณ์ อารยะรังษฤษฎ์. 2539. **จิตวิทยาการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ช้างเผือก.
- ชวาลวุฒม์ ไชยนุวัตติ. 2540. "การพัฒนาผู้นำและกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร." **วารสารส่งเสริมการเกษตร**. (มกราคม): 7-12.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2527. **การส่งเสริมการเกษตร: หลักการและวิธีการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พี เอฟ ไอ.
- เดชภัทร เดชโอฬาริก. 2540. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาส่งเสริมการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นำชัย ทนุผล และ สุนิลา ทนุผล. 2532. **การพัฒนาชุมชนและยุทธวิธี**. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- นำชัย ทนุผล. 2535. **การวางแผนและการประเมินผลโครงการส่งเสริม**. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535. **ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พี แอนด์ พี พับบริซิง.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. 2535. "เทคนิคการพัฒนาระดับบุคคลและระหว่างบุคคล" หน่วยที่ 8. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาระดับบุคคล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญสม วราเอกศิริ. 2535. ส่งเสริมการเกษตร:หลักและวิธีการ. เชียงใหม่: ภาคส่งวิชา ส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์. 2534. ผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: ธนบรรณการพิมพ์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2538. องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่หก). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ . 2538. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่หก). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ. 2521. จิตวิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนบรรณการพิมพ์.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. 2521. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

โยธิน คັນสนยุทธ. 2535. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ระพี สาคริก และ จินดา มหาวิเศษศิลป์. 2535. “มนุษย์สัมพันธ์ของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ” หน่วยที่ 8. ในเอกสารการสอนชุดวิชา มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกร. (พิมพ์ครั้งที่แปด) นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วสุธาร ศรีนพรัตน์. 2525. หลักและวิธีวิจัยทางศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์.

วิภาส แก้วบางพุด. 2540. ศักยภาพในการพัฒนากลุ่มเกษตรกรตามธรรมชาติของประธาณ
กลุ่มและคณะกรรมการกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดตรัง. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, สาขาส่งเสริมการเกษตร,มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ศิวาพร มั่นทุกานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และ นภาพร ชันธนาภา. 2531. การบริหารงาน
บุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ห้า). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2527. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรพัฒนา
พานิชย์.

สมพงศ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ห้า). กรุงเทพมหานคร
:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงศ์ ค่ายคำ. 2536. ภาวะการเป็นผู้นำของกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่.
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาส่งเสริมการเกษตร,สถาบันเทคโนโลยีการเกษตร
แม่โจ้.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต. 2539. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม. (พิมพ์ครั้งที่สอง).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเกษตรอำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. 2540. แบบบัญชีรายชื่อทะเบียนกลุ่ม
แม่บ้านเกษตรกรอำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. (อัดสำเนา)

สำนักงานเกษตรอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. 2540. แบบบัญชีรายชื่อทะเบียนกลุ่มแม่
บ้านเกษตรกรอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. (อัดสำเนา)

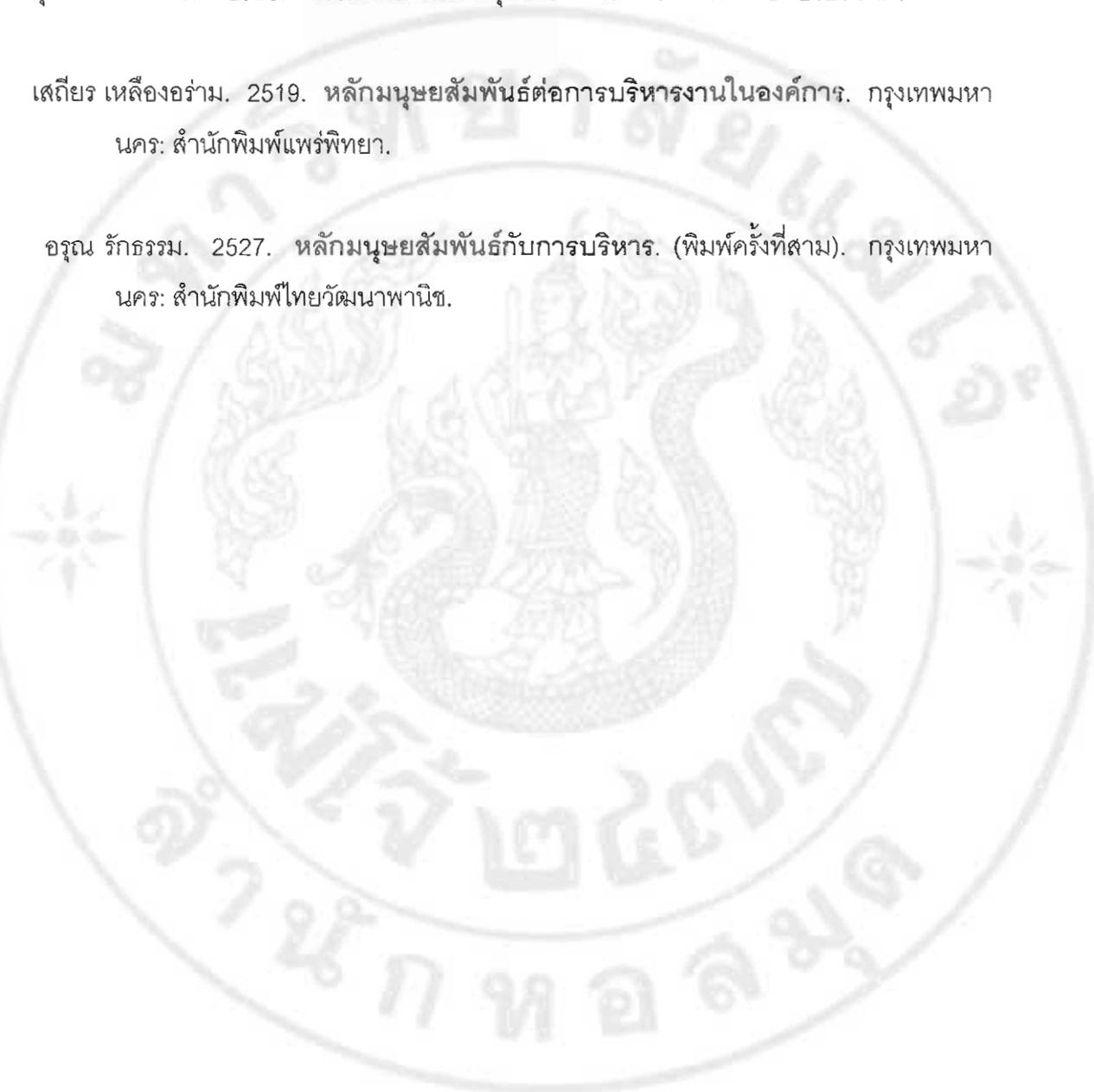
สุนันทา เลานันท์. 2531. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา.

สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนาการ
พิมพ์.

สุรางค์ จันทน์เอม. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพร่พิทยา.

อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จอำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่

รหัสคอมพิวเตอร์ [] [] [] 1-3

เลขที่ผู้ให้ข้อมูล.....ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

บ้านเลขที่.....หมู่.....ตำบล.....อำเภอ.....

ชื่อกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร.....

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามการ
รับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ข้อเสนอแนะ กาเครื่องหมาย ลงท้ายข้อความแต่ละข้อความเกี่ยวกับ
พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบ
ความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

ข้อความ	ระดับการรับรู้			
	มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1	
ลักษณะเฉพาะตัว				
ความคิดริเริ่ม				
1. ผู้นำปรับปรุงการทำงานในกลุ่มให้ดีขึ้น				[] 4
2. ผู้นำมีวิธีการพัฒนางานกลุ่มให้มีคุณภาพขึ้น				[] 5
3. ผู้นำมีความคิดที่แปลกใหม่ในการพัฒนางานกลุ่ม				[] 6
ความไม่เห็นแก่ตัว				
4. ผู้นำแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามสัดส่วนที่เท่ากัน				[] 7
5. ผู้นำมีการช่วยเหลือสมาชิกทำงานภายในกลุ่ม				[] 8
6. ผู้นำไม่นำสิ่งของของสมาชิกมาเป็นของตน				[] 9
ความเห็นอกเห็นใจ				
7. ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ				[] 10
8. ผู้นำเอาใจใส่เรื่องทุกข์สุขของสมาชิก				[] 11
9. ผู้นำมีความเห็นใจสมาชิกในการทำงาน				[] 12
สังคม				
10. ผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก				[] 13
11. ผู้นำมีการปรับตัวและเข้าสังคมได้ดีถูกกาลเทศะ				[] 14
12. ผู้นำมีความเป็นกันเองกับสมาชิก				[] 15
ความกระตือรือร้น				
13. ผู้นำมีความตั้งใจในการทำงาน				[] 16
14. ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน				[] 17
15. ผู้นำมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และงานในกลุ่ม				[] 18
ความเด็ดขาด				
16. ผู้นำมีการตัดสินใจเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการดำเนินงาน				[] 19
17. ผู้นำมีความเด็ดขาดในการทำงาน				[] 20

ข้อความ	ระดับการรับรู้			
	มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1	
18. ผู้นำตัดสินใจได้ทันทีในการมอบหมายงานแก่สมาชิก				[] 21
ความยุติธรรม				
19. ผู้นำมีความยุติธรรมในการทำงาน				[] 22
20. ผู้นำมีการแบ่งงานอย่างเป็นธรรมแก่สมาชิก				[] 23
21. ผู้นำไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับสมาชิกคนใดคนหนึ่ง				[] 24
การบังคับตัวเอง				
22. ผู้นำมีสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน				[] 25
23. ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้เสมอเมื่อเกิดปัญหาภายในกลุ่ม				[] 26
24. ผู้นำมีความสุขรอบคอบไม่เอาแต่ใจตนเอง				[] 27
ด้านการบริหารงานและการจัดการ				
การวางแผน				
25. ผู้นำมีแผนงานในการบริหารงานกลุ่มอย่างต่อเนื่อง				[] 28
26. ผู้นำนำปัญหามาประกอบการวางแผนครั้งต่อไป				[] 29
27. ผู้นำทำงานตรงตามแผนงานที่วางไว้				[] 30
การจัดองค์กร				
28. ผู้นำได้มอบหมายงานให้สมาชิกทำโดยไม่ซ้ำซ้อนและก้าวร้าวกัน				[] 31
29. ผู้นำมอบหมายงานให้สมาชิกตรงตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน				[] 32
30. ผู้นำมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในส่วนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน				[] 33

ข้อความ	ระดับการรับรู้			
	มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1	
การจัดบุคคลเข้าทำงาน				
31. ผู้นำให้สมาชิกทำงานตรงความถนัด				[] 34
32. ผู้นำให้ความอิสระแก่สมาชิกในการกำหนดหน้าที่ของตนเองในการทำงาน				[] 35
33. สมาชิกกลุ่มมีการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ				[] 36
การสั่งการ				
34. ผู้นำกำหนดงานให้สมาชิกด้วยถ้อยคำที่เข้าใจง่าย				[] 37
35. ผู้นำมอบหมายงานให้สมาชิกทำได้อย่างถูกต้อง				[] 38
36. ผู้นำกำหนดงานให้สมาชิกด้วยความรวดเร็ว				[] 39
การประสานงาน				
37. ผู้นำและสมาชิกมีการประสานงานได้เป็นอย่างดี				[] 40
38. ผู้นำและสมาชิกปรึกษาหารือกันเพื่อปรับปรุงงานให้มีคุณภาพขึ้น				[] 41
39. ผู้นำสนับสนุนให้สมาชิกมีการพบปะกันสม่ำเสมอ				[] 42
การรายงานผล				
40. ผู้นำรายงานผลการทำงานให้สมาชิกทราบอยู่เสมอ				[] 43
41. ผู้นำการรายงานผลอย่างเป็นระบบ				[] 44
42. ผู้นำสรุปผลงานในด้านต่างๆได้อย่างรวดเร็ว				[] 45
การจัดทำงบประมาณ				
43. ผู้นำควบคุมการใช้งบประมาณได้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้				[] 45
44. ผู้นำนำข้อบกพร่องจากการทำงบประมาณในปีที่ผ่านมาไปปรับปรุงใช้ในปีต่อไป				[] 47
45. ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความเห็นการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน				[] 48

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากลักษณะของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในด้านลักษณะเฉพาะตัว ด้านการบริหารงานและการจัดการ ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

1. ด้านลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำกลุ่ม

.....

2. การวางแผนการดำเนินงาน

.....

3. การจัดองค์การภายในกลุ่ม

.....

4. การจัดบุคคลทำงานภายในกลุ่ม

.....

5. การสั่งการภายในกลุ่ม

.....

6. การร่วมมือประสานงาน

.....

7. การรายงานผล

.....

8. การจัดทำงบประมาณ

.....



ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายอนันทร ณ นคร
วัน เดือน ปีเกิด	26 กันยายน 2517
ภูมิลำเนา	จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	- ปีการศึกษา 2533 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช - ปีการศึกษา 2535 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาประมง จากวิทยาลัยประมงสงขลาติณสุลานนท์ จังหวัดสงขลา - ปีการศึกษา 2537 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาประมง จากวิทยาลัยประมงสงขลาติณสุลานนท์ จังหวัดสงขลา - ปีการศึกษา 2539 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ - ปีการศึกษา 2542 จบการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่