

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งดูแล้วน่าจะเป็นความสำเร็จในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แต่เมื่อมองกลับไปในพื้นที่ชนบทของประเทศ ซึ่งมีประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ ยังประสบกับความยากลำบากในการประกอบอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตต่ำ จากการสำรวจข้อมูล กชช.2 ค ปี 2533 พบว่ามีประชากรอาศัยอยู่ในชนบทจำนวน 34,957,950 คน (กรมการพัฒนารัฐมชน, 2534 : 11) โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก และประชากรส่วนใหญ่ยังประสบกับความยากจน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับปัญหาการไม่ยอมรับเทคโนโลยีทางการเกษตร ปัญหาเกี่ยวกับเงินทุนและที่ดิน ปัญหาการตลาดและรวมถึงปัญหาน้ำที่ใช้ในการเกษตร (คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2522 : 1) นับว่าเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะความยากจนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา อาทิ การย้ายถิ่นเพื่อไปหางานทำที่อื่น ปัญหาคุณภาพชีวิต การไม่ได้รับการศึกษาและปัญหาสังคมอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ ส่วนใหญ่ของประชาชนในชนบทประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ซึ่งมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ระบบการผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากการขาดแคลนปัจจัยการผลิตและการขาดความรู้ที่จะใช้ปัจจัยการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาผลผลิตต่ำ ราคานีซผลไม่แน่นอน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้า การคมนาคมขนส่งที่ไม่สะดวก ๆ ทำให้เกษตรกรรายย่อยประสบกับความยากจนตลอดมาและจากผลการสำรวจข้อมูล กชช.2 ค ปี 2533 พบว่ามีหมู่บ้านที่มีปัญหารุนแรง เนื่องจากขาดน้ำเพื่อการเกษตร จำนวน 22,380 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ของหมู่บ้านทั้งประเทศ โดยเฉพาะในภาคใต้มีปัญหารุนแรงมากที่สุด เพราะมีหมู่บ้านที่มีปัญหารุนแรง เนื่องจากขาดน้ำเพื่อการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 49.9 (กรมการพัฒนารัฐมชน, 2534 : 60)

การทำเกษตรโดยเฉพาะการปลูกพืชนั้น ต้องอาศัยเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย ยาปราบศัตรูพืช ดินที่เหมาะสม แรงงาน เครื่องมือและเงินทุน แต่ถ้าหากขาดน้ำพืชก็ไม่สามารถเจริญเติบโตได้ ดังนั้นน้ำจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการเพาะปลูก การอาศัยน้ำจากธรรมชาติหรือน้ำฝนแต่เพียงอย่างเดียวอาจจะทำให้เกษตรกรต้องเสี่ยงกับความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศ ฝนตกไม่สม่ำเสมอ บางพื้นที่อาจ

ประสบกับภาวะน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำในฤดูกาลเพาะปลูก ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่การประกอบอาชีพของเกษตรกรทั้งสิ้น การชลประทานจึงเข้ามามีบทบาทในการแก้ไข ปรับปรุงธรรมชาติ เพื่อให้เกษตรกรทำการเกษตรได้ด้วยความมั่นใจ มีน้ำใช้ในเวลาที่ต้องการและสามารถวางแผนการเพาะปลูกได้ การใช้น้ำชลประทานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 อย่างด้วยกัน (อภิชาติ อนุกุลอำไพ, 2524:2) ได้แก่ ระบบชลประทานที่ออกแบบไว้ดีและมีการจัดการที่ดี การจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นานั้น เป็นการจัดการเพื่อใช้น้ำที่จัดหามาได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการชลประทานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการใช้น้ำอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์มากที่สุด

อภิชาติ อนุกุลอำไพ (2524:315) กล่าวว่า การส่งน้ำชลประทานปัจจุบันนี้มีข้อบกพร่องโดยทั่วไปอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ส่งน้ำไม่ถึงถึง ต้นคลอง ต้นคูส่งน้ำมีน้ำเหลือเพื่อส่วนปลายคลอง ปลายคูส่งน้ำ มักจะขาดน้ำหรือได้รับน้ำช้า

2. ขาดความร่วมมือจากเกษตรกร เป็นเหตุให้การส่งน้ำสิ้นเปลืองขาดระเบียบ ไม่เป็นไปตามแผนการส่งน้ำ

3. ผลผลิตทางการเกษตรไม่สูงเท่าที่ควรจะเป็นและเท่าที่คาดหวังไว้

4. ประสิทธิภาพการชลประทานต่ำกว่าที่คาดหวัง

ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่มักเกิดขึ้นเสมอ คือ การแย่งน้ำระหว่างเกษตรกรผู้ใช้น้ำร่วมกัน จนเกิดการลักปิด-ลักเปิดน้ำกันอยู่ตลอดเวลาในฤดูกาลเพาะปลูก บางครั้งรุนแรงจนเกิดความแตกแยกขาดความสามัคคี ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่คณะ ปรากฏว่าเกษตรกรในหลาย ๆ ท้องที่เมื่อถึงเวลาเริ่มส่งน้ำ เกษตรกรซึ่งอยู่ต้นคูจะเปิดท่อน้ำเข้านาตนเองโดยไม่ยอมปิด ทำให้เกษตรกรที่อยู่ท้ายคูส่งน้ำไม่ได้รับน้ำจึงต้องปิดกั้นทำนบในคูส่งน้ำ เพื่อดันน้ำให้สูงขึ้น น้ำจะได้ไหลเข้านาตนเอง ซึ่งเป็นการกีดขวางการส่งน้ำและระบายน้ำ เมื่อฝนตกลงมาหนัก ๆ จะเกิดน้ำหลากและท่วม อาจสร้างความเสียหายให้แก่คูส่งน้ำได้ หรือในบางครั้งทำให้เกษตรกรทางด้านท้ายคูส่งน้ำต้องร่นระยะเวลาการปักดำการปลูกข้าวออกไป เกษตรกรซึ่งอยู่ต้นคูจะระบายน้ำออกก็ระบายไม่ได้ ซึ่งลักษณะที่กล่าวมานี้เป็นการเอาวัดเอาเปรียบเกษตรกรรายอื่น ๆ ที่ใช้น้ำร่วมกัน ตลอดจนคูส่งน้ำอาคารบังคับน้ำและอาคารชลประทานต่าง ๆ เมื่อใช้ไปนาน ๆ ย่อมเกิดความเสียหายหรือชำรุดทรุดโทรม คูส่งน้ำเกิดการตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นจนกีดขวางการไหลของน้ำ หรือผนังคูถูกน้ำฝนเซาะจนพังซึ่งถ้าหากปล่อยทิ้ง

ไว้ย่อมจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบการส่งน้ำ อีกทั้งในช่วงที่เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเต็มที่ หากมีภัยพิบัติการขาดแคลนน้ำหรืออากาศร้อนจัด อาจจะทำให้เกิดการแย่งน้ำกัน แต่ถ้าหากมีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนรอบเวรการรับน้ำ จะช่วยให้เกษตรกรทุกคนได้ใช้น้ำอย่างเหมาะสมโดยให้ทุกคนได้รับในสัดส่วนของตนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคกัน (มานพ บุญเทือง, 2532: 47) จึงจำเป็นต้องมีกลุ่มหรือองค์กรผู้ใช้น้ำมาร่วมจัดการด้านการใช้น้ำชลประทานในระดับไร่นา โดยกลุ่มฯ จะเป็นตัวแทนของสมาชิกผู้ใช้น้ำทั้งหมด ในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน เจ้าหน้าที่ในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการนิคมฯในระดับตำบล (คปต.) หรือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มผู้ใช้น้ำจะทำหน้าที่จัดการน้ำในระดับไร่นา ร่างกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำขึ้นมาโดยการแนะนำของเจ้าหน้าที่ ร่วมวางแผนในการส่งน้ำ ร่วมกันบำรุงดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา กลุ่มผู้ใช้น้ำจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ใช้น้ำกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน กลุ่มผู้ใช้น้ำที่เข้มแข็งจะมีส่วนสำคัญต่อการจัดการน้ำชลประทาน สามารถจัดซื้อจัดจ้างระหว่างเกษตรกรด้วยตนเอง และจะก่อให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานที่ดีระหว่างเกษตรกรกับเจ้าหน้าที่ กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำ ข้าราชการกลุ่มหรือสัญญากลุ่มผู้ใช้น้ำ ที่ปรึกษากลุ่มและหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ (มานพ บุญเทือง, 2532 : 54) ในกลุ่มผู้ใช้น้ำนั้นหัวหน้ากลุ่มฯ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของกลุ่ม กลุ่มผู้ใช้น้ำจะประสบความสำเร็จ มีความมั่นคงหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและความสามารถของหัวหน้ากลุ่มฯ ด้วย และจากการวิจัยยังพบว่า โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กที่มีผู้นำที่เข้มแข็ง และผู้นำนั้นมีทัศนคติต่อโครงการไปในทางบวก จะพบกับความสำเร็จมากกว่าโครงการอื่น (สมพร เพ็ญจันทร์ และกมล ส่งวัฒนา, บทความย่อ : 2)

ผู้วิจัยจึงตัดสินใจที่จะศึกษาวิจัยถึงบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน ว่ามีบทบาทที่เป็นจริงอย่างไร มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติจริงอย่างไร และการกระทำของหัวหน้ากลุ่มฯ นั้นเป็นไปตามบทบาทที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามบทบาทที่คาดหวังหรือไม่ สามารถจัดการน้ำชลประทานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการใช้น้ำชลประทานได้มากน้อยเพียงไร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มผู้ใช้น้ำในเขตชลประทานโครงการปัตตานี เนื่องจากในเขตนี้มีเกษตรกรซึ่งมีความแตกต่างกันในการนับถือศาสนาและวัฒนธรรมอาศัยอยู่และใช้ประโยชน์จากน้ำชลประทานร่วมกัน เกษตรกรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีปัญหาในการประกอบอาชีพและประชากรยังมีคุณภาพชีวิตต่ำ ซึ่งวัดได้จากผลการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ในปี 2534 จาก 32 ตำบลวัด ปรากฏว่าไม่เข้าเกณฑ์ จปฐ. ถึง 19 ตำบลวัด (สำนักงานจังหวัดปัตตานี, 2534) และในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน หัวหน้ากลุ่มฯ ในเขตชลประทานโครงการปัตตานี ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยมาก่อน และในเขตชลประทานในภูมิภาคอื่น ๆ ก็มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ค่อนข้างมากประกอบกับทางราชการได้ให้การส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนากลุ่มหรือองค์กรประชาชน และในปัจจุบันรัฐบาลมุ่งเน้นในการแก้ปัญหาช่วยเหลือเกษตรกรในการทำเกษตร โดยจัดหาเงินเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา

จากเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงเลือกทำการวิจัยเรื่องนี้ โดยจะศึกษาวิจัยจากทัศนคติหรือความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำและเจ้าหน้าที่ชลประทานที่มีบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ต่อการจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นา เพื่อให้ทราบว่าบุคคลเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำมากน้อยเพียงไร และหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำมีพฤติกรรมหรือมีการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองมากน้อยเพียงไร ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ทำให้ทราบว่ามีความแตกต่างในบทบาทหรือไม่ ซึ่งจะเป็ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน โดยจะศึกษาวิจัยบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำเพียง 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดสรรแบ่งปันน้ำ
2. การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน
3. การควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา
4. การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการใช้น้ำ
5. การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของกลุ่มผู้ใช้น้ำในเขตชลประทานโครงการปัตตานี ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวความคิด ทฤษฎี ความหมายของบทบาท แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มและผู้นำ

1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดทางสังคมวิทยา ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยปรากฏการณ์ทางสังคมเป็นผลของการรวมเอาการกระทำของมนุษย์ นั่นคือ การปะทะสังสรรค์ (Interaction) ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เพราะเป็นปรากฏการณ์ที่เคลื่อนไหวจากภายนอก เมื่อมีการปะทะสังสรรค์ก็มีความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดขึ้น และในที่สุดจะก่อให้เกิดกลุ่มทางสังคม ซึ่งมีโครงสร้างประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งทางสังคม หรือ บางทีเรียกว่า สถานภาพ (Status) สิ่งที่มาพร้อมกับสถานภาพก็คือ บทบาท ซึ่งกำหนดไว้ให้แก่บุคคลที่มีตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคม ว่ามีรูปแบบของพฤติกรรมอย่างไร

พฤติกรรมของคนย่อมแตกต่างกันออกไป สิ่งสำคัญที่กำหนดความแตกต่างในพฤติกรรมของคน คือ ฐานะ ตำแหน่งทางสังคม (Social Status) (จิตวิทยา สุวรรณะชัย, 2527 : 37-38) แนวความคิดดังกล่าวนี้ มีผู้เข้าใจแตกต่างกันดังนี้

1. ทฤษฎีของนักสังคมวิทยา

1.1 ปาร์สันส์ (Parsons) กล่าวว่าระบบสังคม (Social System) หมายถึง ผู้กระทำจำนวนมากมีการปะทะสังสรรค์กัน ขอบข่ายแห่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำหรือการปะทะสังสรรค์นั้นเมื่ออยู่ทุกหนทุกแห่ง ซึ่งได้รับการอธิบายความหมายตามแนวของระบบแบบแผนที่มีโครงสร้างไว้แล้ว และลักษณะทางวัฒนธรรมร่วมกัน (เจ้านงค์ อติวัฒนสิทธิ์, 2524 : 127)

1.2 โรเบิร์ต เค. เมอร์ตัน (Robert K. Merton) กล่าวว่า คน ๆ หนึ่งจะต้องมีฐานะตำแหน่งที่ตัวเองจะต้องเข้าดำรงเป็นชุด ส่วนจะมากน้อยแค่ไหนแล้วแต่คน ๆ หนึ่ง และได้ให้คำจำกัดความหน้าที่ (Function) ว่าเป็นผลที่สังเกตเห็นได้ซึ่งนำไปสู่การตัดแปลง และปรับปรุงให้เข้ากับระบบที่กำหนดไว้ (เจ้านงค์ อติวัฒนสิทธิ์, 2524 : 118)

2. ทฤษฎีของนักจิตวิทยาสังคม

นักจิตวิทยาสำนักพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) มีทัศนะว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม โดยเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาอย่างว่างเปล่า แต่ได้มาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เข้าไปภายหลัง ฉะนั้นพฤติกรรมของมนุษย์สามารถปรับเปลี่ยนให้ เป็นไปในทิศทางหรือแบบแผนใดก็ได้ และโดยเหตุที่มนุษย์จะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้จึงจะอยู่รอด

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมก็ย่อมทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมด้วย (ลิกทิชไคค วรานูสันติกุล, 2530 : 7) และนักจิตวิทยาสังคมยอมรับว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่มียู่แล้วก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น โดยถือว่าตำแหน่ง (Position) เป็นแต่เพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectations) พฤติกรรมของคนจริง ๆ ที่ปรากฏนั้นเป็นผลเนื่องมาจากปฏิริยา (Product of the Interaction) ระหว่างตัวคนกับบทบาท ทั้งที่ที่คน ๆ หนึ่งทราบว่า ตัวตนถูกคาดหวังว่าจะทำบทบาท (Role Expectation) คน ๆ นั้นก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากผู้ที่ตัวตนจะมีพฤติกรรมต่อ (ทิตยา สุวรรณะชญ, 2527 : 42)

3. ทฤษฎีของนักมานุษยวิทยา

นักมานุษยวิทยา ถือว่า บรรดาพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของคนนั้นถูกกำหนด โดยวัฒนธรรม (Manifestation of Culture) และราฟ ลินตัน (Ralph Linton) ถือว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนในสังคมนั้น (Reciprocal Behavior) หากคนไม่มีการกระทำตอบโต้แล้ว แนวความคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทจะไม่เกิดขึ้น โดยเห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรมและมีอยู่ก่อนที่คนจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น บรรดาฐานะตำแหน่งจะมีมากมายแค่ไหนขึ้นอยู่กับแบบของวัฒนธรรมสังคมนั้น (ทิตยา สุวรรณะชญ, 2527 : 38)

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์

คนในชนบทนี้มักอยู่รวมกันเป็นกลุ่มและมีความสัมพันธ์กันแน่นแฟ้น มีการพึ่งพาอาศัยและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้นำในกลุ่มคนชนบทจะเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ซึ่งเกิดจากการยอมรับและศรัทธาของชาวบ้าน ส่วนมากแล้วจะเป็นผู้อาวุโส มีความกล้าหาญ มีฐานะ และช่วยเหลือผู้อื่นได้ และผู้นำเหล่านี้มักจะสืบทอดต่อกันมาตามสายเลือดหรือในกลุ่มญาติ ผู้นำในสมัยใหม่มักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าชาวบ้านโดยทั่วไป และจากการศึกษาวิจัยยังพบว่าสมาชิกกลุ่มผู้นำมีความเห็นว่าคุณลักษณะประการสำคัญที่ผู้นำพึงมีได้แก่ ความยุติธรรม ความอาวุโส ความมั่งคั่งร่ำรวย (กานดา พรหมเกียรติ, บทความย่อ : 4)

ในการศึกษาถึงบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน ซึ่งเป็นผู้นำของกลุ่มคนในชนบทและเป็นทั้งผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เนื่องจากทางราชการเข้าไปกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำและเลือกหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ในบางกลุ่มนั้นหน่วยงานราชการไปกำหนดบุคคลผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มเสียเอง จึงอาจจะได้ผู้นำที่สมาชิกไม่ยอมรับ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำฯ มีดังนี้

1. ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่

ปาร์สันส์ ได้เสนอทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structural-Functionalism) ซึ่งมีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพและบทบาทของผู้นำในสถานการณ์ทางสังคมกับกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้อง (จันจงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, 2524 : 127) ปาร์สันส์ อธิบายว่า สถานภาพ หมายถึง ฐานะ หรือตำแหน่งของผู้กระทำในระบอบความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งได้รับการพิจารณาว่าเป็นโครงสร้างทางสังคม ส่วนบทบาทก็แยกไม่ออกจากสถานภาพและเป็นลักษณะที่ผันแปรของสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมของผู้กระทำในส่วนที่สัมพันธ์กับคนอื่น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการ

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Need) โดยมาสโลว์ ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ห้าขั้น โดยเรียงลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปถึงความต้องการสูงสุด (หลุยส์ จำปาเทศ, 2533 : 12 อ้างอิงมาจาก Maslow, 1954 : 153-158) มีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อความอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) ซึ่งเกิดจากความกลัวเกี่ยวกับอันตรายต่างๆ จึงทำให้เกิดการป้องกันในรูปแบบต่างๆ และเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) มนุษย์ต้องการอยู่รวมกลุ่มกันและต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ตลอดจนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียง เมื่อทราบว่าตนเองมีค่าในสังคม จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจตนเอง

5. ความต้องการสัมฤทธิ์ผลในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการให้เกิดความสมหวังทุกอย่างในชีวิต เป็นความต้องการจุดสุดยอดของมนุษย์

สรุปทฤษฎีของมาสโลว์ได้ว่า เมื่อความต้องการเบื้องต้นของบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นต่อไป ก็จะเกิดขึ้นตามมีลักษณะคล้ายการไต่ขั้นบันได จนกระทั่งถึงระดับสูงสุด คือ ความสำเร็จสมหวังของชีวิต (สถิต วงศ์สวรรค์, 2529 : 480)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮอริชเบอร์ก กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการอยู่ 2 ระดับ คือ (สถิต วงศ์สวรรค์, 2529 : 467 อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959 : 85-90)

1. ความต้องการระดับต่ำ (Lower Level) ได้แก่ความปรารถนาที่จะได้รับความสบายใจ ไม่มีความเดือนร้อนบังเกิดขึ้น เช่น มีปัจจัยที่จำเป็นแก่ชีวิตสำหรับใช้และให้ความสะดวกพอสมควร เช่น มีเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

2. ความต้องการระดับสูง (Higher Level) เป็นความต้องการที่อยากเด่น อยากดังของคน เช่น ต้องการที่จะแสดงความสามารถในการทำงานอยาก ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับ นับถือ มีชื่อเสียง

เฮอริชเบอร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อต้องการทราบว่าอะไรเป็นสิ่งที่มียอทธิพลและจูงใจในการทำงาน และพบว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจเป็นสิ่งที่มียอทธิพลและจูงใจในการทำงาน ซึ่งความพอใจและความไม่พอใจเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ (สถิต วงศ์สวรรค์, 2529 : 468-470 อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959 : 85-90)

1. ปัจจัยด้าน (Hygiene or Maintenance Factors)

เป็นปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ มีดังต่อไปนี้

1.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and administration)

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)

1.4 สภาพการทำงาน (Working Condition)

1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)

1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 เงินเดือน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)

เป็นสิ่งที่กระตุ้นใจคนให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและตั้งขึ้น มีดังต่อไปนี้

2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement)

2.2 การได้รับความยกย่องยอมรับนับถือ (Recognition)

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2.6 ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้า (Growth)

งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีการยกย่องในกรณีที่มีการทำงานดี มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ทำให้เกิดความเจริญเติบโต การพัฒนาบุคคลจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมหรือทำงานด้วยความพอใจมากหรือน้อย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2530 : 151) ได้เปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮอรัชเบอร์ก ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับ
ขั้นของมนุษย์

ทฤษฎีสองปัจจัย

| | | |
|---|-------------------|---|
| 5. ความต้องการสัมฤทธิ์ผลในสิ่งที่ตนปรารถนา (พัฒนาศักยภาพของตน) | ปัจจัย กระตุ้น | ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต |
| 4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ | | ความก้าวหน้า การยกย่อง สถานภาพ |
| 3. ความต้องการทางสังคม (ความต้องการความรัก) | ปัจจัย ต่ำจุน | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา |
| 2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย | | นโยบายขององค์การ สภาพแวดล้อม ของการทำงานความมั่นคงของงาน |
| 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (ความต้องการทางสรีระ) | | เงินเดือน |

แผนภูมิ 1 : เปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริซเบอร์ก

1.3 แนวคิดการกระทำทางสังคม

ชงรัช สันติวงษ์ (2517 : 47-48) ได้กล่าวถึงปัจจัย ที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรไปหลายอย่าง ซึ่งมี 3 ประการคือ

1. ปัจจัยประกอบบุคคล ได้แก่ ความรอบรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะท่าทาง การจูงใจและทัศนคติ
2. ปัจจัยประกอบทางสังคม คือลักษณะการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

โสภา ชูนิกุลชัย (2528) ได้กล่าวถึงการกระทำหรือพฤติกรรมว่า แต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่างตามวิถีของความกดดัน ทางสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งจากการแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่นบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่นในสังคม

ส่วน ริดเดอร์ (Reeder) (สุพล กาญจนะจิตรา, 2533 : 22 อ้างอิงมาจาก Reeder, 1971) กล่าวว่า กระทำทางสังคม (Social Action) ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)
 - เป้าประสงค์ (Goals)
 - ความเชื่อ (Belief Orientation)
 - ค่านิยม (Value Standard)
 - นิสัย และประเพณี (Habit and Custom)
2. ปัจจัยผลัก (Push Factors)
 - ความคาดหวัง (Expectation)
 - ใจผูกพัน (Commitment)
 - แรงเสริม (Force)
3. ปัจจัยสนับสนุน (Support Factors)
 - โอกาส (Opportunity)
 - ความสามารถ (Ability)
 - การสนับสนุน (Support)

พนาณี จิตวิวัฒนา (2523 : 28-42) ก็ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น

1. การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม
2. บทบาทของกลุ่มประมุข
3. บทบาทของภาษา
4. ความแตกต่างระหว่างสังคม
5. ความแตกต่างภายในสังคม

เมื่อพิจารณาแนวคิดดังกล่าวข้างต้นโดยสรุปแล้ว พบว่า บุคคลที่ประกอบพฤติกรรมต่าง ๆ ทางสังคมนั้น เนื่องจากองค์ประกอบทั้งที่เป็น เรื่องส่วนตัว เช่น ความรู้ความเข้าใจ การได้รับการศึกษาแล้วเรียน แรงจูงใจ และการมีทัศนคติ องค์ประกอบที่เป็น เรื่องทางสังคม เช่น ลักษณะของสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก รูปแบบความสัมพันธ์และประการสุดท้าย คือองค์ประกอบทางประเพณีและวัฒนธรรม

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้ว ล้วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสิ้น จึงเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของคน ในฐานะหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ได้แสดงพฤติกรรมออกมาตามบทบาทที่ได้กำหนดไว้ และทำให้เข้าใจในพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ

1.4 ความหมายของบทบาท

คำว่า บทบาท (Role) นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

โคเฮน (Cohen, 1979 : 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้ที่เข้าไปดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งผู้อื่นได้คาดหวังไว้ว่าเขาควรมีพฤติกรรมอย่างไร โดยได้กำหนดรูปแบบพฤติกรรมไว้ ส่วน อากีวีส (Argyris, 1957 : 1) ได้อธิบายถึงบทบาทไว้ว่า บทบาทของบุคคลใดก็คือ การแสดงพฤติกรรมส่วนหนึ่งของเขาในกลุ่มสังคมที่เขาอยู่นั้นเอง บุคคลย่อมเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเสมอ คนจะเรียนรู้แบบหรือการแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันภายในกลุ่ม คนจะแสดงบทบาทแตกต่างออกไปเสมอเมื่ออยู่ในกลุ่มต่างกัน ทั้งนี้เพราะความคาดหวังของแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกัน

บทบาทและสถานการณ์เป็นสิ่งที่ควบคู่กัน บทบาทย่อมเปลี่ยนแปลงเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป (ชุตตา จิตนิทกซ์, 2528 : 61; จรัญ นพหมอญ, 2526 : 27-28) โดยบุคคลจะปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนในสถานการณ์ที่ตนมีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ยิง (Young, 1959 : 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทเป็นภาพปฏิบัติตามหน้าที่ของรัฐณะตำแหน่ง เมื่อบุคคลหนึ่งดำรงตำแหน่งใดสิ่งทีตามติดมากับตำแหน่งก็คือ การที่เขาจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับตำแหน่งอื่น ๆ สิ่งทีตามมากับ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่นั้น เรียกอีกอย่างว่าบทบาท

ส่วนทองคูน หงส์พันธุ์ (2513 : 7), ดิเรก โรจน์ปาน (2530 : 14), สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523 : 13) ได้อธิบายว่า บทบาท (role) หมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิ

สถานการณ์จะเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มและเป็นที่ยอมรับแห่งสิทธิและหน้าที่ สถานการณ์จะกำหนดว่าบุคคลนั้นทำหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่ต่อสังคมอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการประพฤตินุ้ปฏิบัติตามสถานการณ์ที่สังคมได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้ การแสดงบทบาทจะต้องสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม (สงวน สิทธิเลิศอรุณ, 2522 : 411)

ยังมีนักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยา ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ลึกลงดังต่อไปนี้

เลวินสัน (Levinson, 1971 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน (Norms) ความคาดหวัง (Expectations) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และสิ่งอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันที่กำหนดไว้โดยผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคม
2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นที่คิดว่าจะทำอะไรบ้างขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่
3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้ไปสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม เพื่อให้สังคมเป็นปกติ

บรูม (Broom) และ เซลซนิค (Selznick) (ชมนาค แส่นบุงค้อ, 2527 : 13 อ้างอิงมาจาก Broom และ Selznick, 1977 : 34-35) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performed role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวังตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ฮันท์ (Hunt) อ้างใน บุญเรือง ม่วงนา (2529 : 16) ได้แบ่งประเภทของบทบาทไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยสังคม เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นต้องทำอย่างไร
2. บทบาทที่กำหนดให้คน เป็นตัวอย่างของสังคม
3. บทบาทที่สังคมคาดหวัง เป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรปฏิบัติอย่างไร

4. บทบาทที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และหน้าที่ที่กำหนดไว้

5. บทบาทที่ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ร่วมงานด้วยกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ สรวงศรี วิรัชชัย (2527 : 23-24) ได้แบ่งประเภทของบทบาทไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. บทบาทตามที่กำหนด (Prescribed Roles) เป็นบทบาทที่สังคม หรือกลุ่มได้กำหนดไว้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมมีรูปแบบของพฤติกรรมอย่างไร

2. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง (Expected Roles) เป็นบทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้อื่นคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนดก็ได้

3. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Roles) เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่ง คิดและถือว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Roles) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ (Perceived Roles) เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้อยู่ในตำแหน่ง

จากความหมายของบทบาท แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท จึงสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่ง หรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ บทบาทและสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นเมื่ทำหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาทจะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม ในสถานภาพหนึ่ง ๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมาย เรียกว่า ชุดของบทบาท (Role Set) และการแสดงบทบาทยังขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม ความต้องการ และความพึงพอใจของผู้แสดงบทบาท

จากที่กล่าวมา บทบาทอาจแบ่งออกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation, Expected Role)
2. บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role, Performed Role)
3. บทบาทที่กำหนด (Prescribed Role, Ideal Role)
4. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Role)
5. บทบาทที่รับรู้ (Perceived Role)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ และการดำเนินงานของกลุ่มผู้ใช้น้ำ

บทบาทที่คาดหวัง

มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ทิตธา สุวรรณะชฎ (2527 : 43) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ควรจะเป็นและฐานะตำแหน่งในสังคม ดังนี้

1. มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought - to - be - role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรมชนบทธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้นๆ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น ได้มาจาก สังคมกรรม (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้น ไม่แน่นอน เสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงของคนที่ดำรงตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้น เป็นผลของปฏิภพของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่ควรจะเป็นกับบุคลิกภาพของตนเอง บุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น (Stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

เกษม สุตตสันต์ (2525 : 14) ได้กล่าวถึงความคาดหวังในบทบาทนี้มาจาก 3 แหล่งด้วยกัน คือ

1. ความคาดหวังของตำแหน่ง เป็นความหวังที่สถาบันหรือองค์การมุ่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติ โดยทั่วไปจะกำหนดเป็นหน้าที่ไว้ควบคู่กับตำแหน่ง

2. ความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทนั้น

3. ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติหน้าที่ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือ ผู้ที่แสดงบทบาทเอง ความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่งส่วนหนึ่งเกิดจากการศึกษาหรือการคาดคะเนว่า ความคาดหวังของตำแหน่งหรือความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะเป็นเช่นไร

ก่อ สวัสดิวนิชย์ อ้างใน สุรศักดิ์ สุโกศลวิสิทธิ์ (2522 : 35-36) ได้กล่าวถึงส่วนสำคัญของทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ไว้ว่า คนในองค์การทุกคนย่อมมีฐานะและตำแหน่งต่าง ๆ กัน ตำแหน่งที่เขาครองอยู่เป็นเครื่องกำหนดให้เขาแสดงบทบาทที่กำหนดไว้ บทบาทที่กำหนดในองค์การนี้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในองค์การแต่ละแห่ง คนไหนแสดงบทบาทผิดคนอื่นย่อมรู้ว่าเขาแสดงผิด เมื่อทุกคนมีบทบาทประจำตำแหน่งที่เขาครองอยู่ คนที่เกี่ยวข้องย่อมมีความมุ่งหวัง (Expectation) ว่าเขาจะแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งของเขา

นอกจากนี้ ยังมีผู้อธิบายไว้ว่า บทบาทที่คาดหวัง (Expected Role) หมายถึง บทบาทที่ถูกคาดหวังบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ควรจะทำอะไรอย่างไร ซึ่งอาจจะเป็นการคาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเองหรือของบุคคลอื่นที่คาดหวังต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2522 : 39 ; สมใจ ห่วงมิตร, 2529 : 21 ; ดีเวก โรจน์ปาน 2530 ; สนิท มณีคุณย์, 2532 : 12 ; งามนิศ สัตย์สงวน, 2532 : 101)

กล่าวโดยสรุป บทบาทที่คาดหวัง (expected role) หมายถึงบทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ควรจะทำอะไรอย่างไร หรืออาจเป็นความคาดหวังของผู้ที่ดำรงตำแหน่งเองว่าเขาควรจะมีบทบาทอย่างไร

บทบาทที่เป็นจริง

สำหรับบทบาทที่เป็นจริงได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 39) ได้กล่าวไว้ว่าบทบาทที่แสดงจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่ตนเองคาดหวังหรือสังคมคาดหวัง

ทิตยา สุวรรณะชฎ (2510 : 9) ได้สรุปว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual Role) เป็นผลรวมของ

1. บทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role)
2. บุคคลิกภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง
3. อารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปสรรคอันอำนวยความสะดวกของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่

4. ปฏิกริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ชมนาด แสนบุงค้อ (2527) ได้ให้ความหมายของบทบาทที่เป็นจริงว่า หมายถึง สภาพการปฏิบัติและการเข้าร่วมในกิจกรรม โดยได้กระทำร่วมกันมาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

มีด (Mead, 1950 : 270) อธิบายว่า บทบาทที่เป็นจริงได้ประกอบด้วย

1. การรู้จักตนเอง
2. พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง
3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวกับผู้อื่น ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่าง เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ
4. การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

ส่วน กอร์ดอน (Gordon, 1963 : 357) ได้ให้ความหมายว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำหรือแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขากำลังครอบครองอยู่ โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือแบบแผนในบทบาทที่ปฏิบัติจริง

จึงพอสรุปได้ว่าบทบาทที่แท้จริง คือ พฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลหรือหน่วยงานได้แสดงออกมาให้เห็น ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นเงื่อนไขให้เขาแสดงบทบาท

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของกลุ่มผู้ใช้ น้ำฯ หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ น้ำฯ สมาชิกกลุ่มผู้ใช้ น้ำฯ ยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทในด้านอื่น ๆ มาเสนอพอสังเขปดังนี้

กรมการนัดนาชุมชน (2529) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของสตรีชนบททางเศรษฐกิจและสังคม สรุปได้ว่า ในการทำงานในรูปของกลุ่มสตรีนั้น จะมีปัญหาและมีที่กล่าวกันว่ากลุ่มจะสลายตัว ทั้งที่มีสภาพแวดล้อมพร้อม ทั้งนี้เพราะกลุ่มสตรีถูกจัดตั้งขึ้นมาอย่างรวดเร็ว ปราศจากเป้าหมายและนโยบายที่แน่นอน มุ่งปริมาณมากกว่าคุณภาพ ขาดการประเมินผล กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นไปตามสถานการณ์และโอกาสเป็นสำคัญ

นิทยา ชาวเหม (2531) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอและศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอที่เป็นจริงและคาดหวังตามทัศนะของผู้บริหารทั้งสามกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกษม สุตตสันต์ (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังของผู้บริหาร ครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับบทบาทของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 6" พบว่า ความคาดหวังของผู้บริหาร ครูและศึกษานิเทศก์ ในเขตการศึกษา 6 ที่มีต่อบทบาทของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาไม่สอดคล้องกัน หรือแตกต่างกัน

ถาวร เจลียวฉลาด (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังของผู้บริหาร การศึกษา และผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีต่อบทบาทของศึกษาธิการจังหวัด" พบว่า ค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาและผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีต่อบทบาทของศึกษาธิการจังหวัด ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ประกอบ ต่อตระกูล (2519) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่าบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่มีความแตกต่างกัน และคะแนนเฉลี่ยตามความคาดหวังในแต่ละบทบาทจะสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยตามความเป็นจริงทุกบทบาท

วิทยา วรณศิริ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการนิเทศระดับหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน พบว่าบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงมีความแตกต่างกัน และบทบาทที่เป็นจริงต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวัง

ประภาส ศิลปรัตน์ (2529 : 63-64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ฯ พบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของ คปต. มีความแตกต่างกัน โดยคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงทุกบทบาท

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523 : 25) ได้ศึกษาบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนในการสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของจังหวัดและอำเภอ พบว่าพัฒนาการจังหวัดและพัฒนาการอำเภอ มีความคาดหวังต่อบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชน เขตสูงกว่าบทบาทที่สำนักงานพัฒนาชุมชนเขตได้ปฏิบัติจริง และพบว่าบทบาททั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงศ์ (2521 : 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของเยาวชนในการดำเนินงานศูนย์เยาวชนชนบท พบว่าบทบาทที่คาดหวังของเยาวชนอยู่ในเกณฑ์สูงมากแต่บทบาทที่ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ชมนาด แสงมุ้งคือ (2527 : 83-90) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทกับชุมชน ในทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง สรุปได้ว่าผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองต่างมีทัศนะตรงกันในด้านบทบาทที่เป็นจริงว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทมีความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับปานกลาง และมีความคาดหวังในบทบาทดังกล่าวตรงกัน

โดยบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง และในการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร ครูและผู้บริหารในบทบาทที่เป็นจริง พบว่ามีทักษะที่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทที่คาดหวังก็พบว่ามีทักษะที่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง พบว่าในแต่ละกลุ่มตัวอย่างมีทักษะในบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังแตกต่างกัน

บุญเรียม ม่วงนา (2529 : 127-132) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของอาจารย์ที่เลี้ยงตามความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนวิชา เอกสังคมศึกษา พบว่า นักศึกษามีความคาดหวังว่าอาจารย์ที่เลี้ยงควรปฏิบัติบทบาทในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์ที่เลี้ยงปฏิบัติจริงทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สยาม ปิยะนราธร (2531 : 41-116) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครูแนะแนว และผู้บริหารโรงเรียนในภาคใต้ พบว่าครูแนะแนว และผู้บริหารโรงเรียนแสดงความคาดหวังต่อบทบาทของครูแนะแนวทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของครูแนะแนวรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของครูแนะแนวในทุกด้านตามความคิดของครูแนะแนวและผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาส่วนใหญ่ พบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริง และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นหรือทักษะในบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ผู้วิจัยจึง นำเอาผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาใช้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มและผู้นำกลุ่ม

1. ความหมายของกลุ่ม (Definition of group)

มนุษย์มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีการติดต่อกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีผู้ให้ความหมายของกลุ่มไว้ดังนี้

อาภากรพันธ์ จันทร์สว่าง (2525 : 54) และสงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 103) ให้ความหมายของกลุ่มไว้ว่า กลุ่มจะต้องประกอบด้วย การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมาย

สุวพล กาญจนะจิตรา (2533 : 90) กล่าวถึง องค์ประกอบของกลุ่มไว้ว่า

1. กลุ่มจะต้องเกิดจากบุคคลอย่างน้อยที่สุด 2 คน มาประกอบกัน
2. กลุ่มจะต้องมีความสัมพันธ์กัน (Interact.)
3. มีความสนใจร่วมกัน
4. มีแบบแผนต่อกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม

ในการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของประชาชนนั้น หากสมาชิกของกลุ่มไม่มีความเข้าใจหรือไม่มีความต้องการ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นนั้นมักไม่มีความมั่นคง ดังนั้นรูปแบบและวิธีการจัดตั้งกลุ่มจึงมีความสำคัญ แนวคิดในการจัดตั้งกลุ่มและพัฒนากลุ่ม มีดังนี้

บัลล์ บัญชรรัตน์ (2517 : 150) อธิตอภิปัตถกรรมการพัฒนากลุ่มชน ได้กล่าวถึงหลักการรวมกลุ่มของประชาชนในการพัฒนาชุมชนว่าควรจะเป็นแบบ 3 ชั้น 8 ตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ว่าด้วยการจัดตั้งกลุ่ม เช่น กลุ่มสตรี ฯลฯ มีหลักการที่ควรยึดถืออยู่ 8 ประการ คือการหาผู้นำที่ถนัดเฉพาะเรื่อง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสมัครใจจริง มีสิ่งแวดล้อมใกล้เคียงกัน เพศเดียวกันไม่ขัดแย้งกัน สถานการณ์ใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 2 ว่าด้วยการเคลื่อนไหวของกลุ่ม ทั้งช่วยผลักดันให้เกิดพลังต่อรอง ในโอกาสต่อไป มีหลักการที่ควรยึดถืออยู่ 8 ประการคือ ส่งเสริมการประชุมแบบปะ ส่งเสริมแนวความคิด ส่งเสริมระเบียบวินัย ส่งเสริมสัมพันธ์ภายในบุคคล ส่งเสริมกิจกรรมให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวิชาการ ส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมกัน และส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ว่าด้วยความเจริญเติบโตของกลุ่ม หมายถึง สมาชิกในกลุ่มเพิ่มจำนวนขึ้น และเกิดกลุ่มใหม่ๆ ต่อเนื่อง และสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีอยู่เดิมในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเจริญเติบโตของกลุ่มนี้มีหลักการที่ควรยึดถือ สร้างสหพันธ์การรวมกลุ่มขึ้น สร้างหน่วยนำขึ้น สร้างผลประโยชน์ร่วมกัน สร้างกิจกรรมพึ่งพากัน เสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพกลุ่มด้านวิชาการ สร้างพลังร่วม และสร้างพลังต่อรอง

บาสิโน (Basbin) และ อี แอโรนอฟ (Aronoff), (1980) กล่าวไว้ว่ากลุ่มเป็นระบบย่อยขององค์การ และมีความหมายถึงการรวมตัวของบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่ง

| | |
|----------|---------------|
| ACC. NO. | 083943 |
| DATE | 20 เม.ย. 2536 |
| CALL NO. | |

01-527
0125 11

1. มีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อที่จะดำเนินการให้ถึงจุดหมายเดียวกัน
 2. มีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันระหว่างบุคคลภายในกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน
 3. บุคคลภายในกลุ่มมองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- ซึ่งสอดคล้องกับ กัลเลย์ (Gulley, 1968) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กลุ่มจะต้อง

ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์ร่วมกันและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน
 2. ผลของการดำเนินงาน จะเกิดจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม
 3. มีการสื่อสารด้วยวาจาหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง
- กิตติ สิมศิริวงษ์ (2532 : 66) ได้กล่าวว่า กลุ่มคือ คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกิจกรรมร่วมกัน

จึงพอสรุปได้ว่า กลุ่ม คือ การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ประเภทของกลุ่ม

กลุ่มคนในชนบทนั้น ประกอบด้วยกลุ่มหลายกลุ่ม อาทิเช่น กลุ่มญาติ กลุ่มเพื่อนบ้านฯ หากแบ่งตามลักษณะของกฎระเบียบและโครงสร้าง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (กิตติ สิมศิริวงษ์, 2532 : 66-67; สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2530 : 217) ได้แก่

1. กลุ่มเป็นทางการ (Formal group) กลุ่มชนิดนี้มักจะได้รับการจัดตั้งหรือการกระตุ้น การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกหมู่บ้านและหน่วยงานราชการ มักมีการจัดระเบียบแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่มไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของคณะผู้บริหารกลุ่ม มีการประชุม อาทิเช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ศูนย์เยาวชนตำบล กลุ่มเกษตรกร ฯ
2. กลุ่มไม่เป็นทางการ (Informal group) กลุ่มแบบนี้มักเกิดจากความคิดริเริ่ม และความสนใจร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม หรือเนื่องจากการมีผลประโยชน์ร่วมกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นกลุ่มธรรมชาติ มักจะไม่ได้วางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป้าหมายไว้ชัดเจน แต่อาจจะมีกติกาของกลุ่มหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ กลุ่มนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นกลุ่มที่เป็นทางการได้ เพราะสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอยู่ก่อนแล้ว

4. โครงสร้างของกลุ่ม (Group structure)

โครงสร้างของกลุ่ม หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ชีวไฮงองค์ประกอบต่าง ๆ

ในการดำเนินงานของกลุ่ม

กลุ่มโดยทั่วไปจะประกอบด้วย (ลิกธิโซค วรานุนสันติกุล, 2530 : 220-221)

1. สถานภาพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมหรือตำแหน่งต่าง ๆ

ในกลุ่ม

2. บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกให้เหมาะสมกับ

ตำแหน่งที่ครอบครองอยู่

3. ปทัสถาน (Norms) หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อที่จะทำให้ปฏิบัติตาม เพื่อที่จะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปโดยราบรื่นและคงเส้นคงวา

วิรัตน์ สมตม (2530 : 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่มว่ามีดังนี้

1. มีสมาชิกกลุ่ม
2. มีผู้นำหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่ม
3. มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน
4. มีระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลงของกลุ่ม
5. มีกิจกรรมของกลุ่ม

ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงการพัฒนา

ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงการพัฒนา¹กลุ่มมีหลายประการเช่น

1. การปรับตัวของกลุ่ม (Group adaptive) ได้แก่ลักษณะความสามารถในการยอมรับแนวความคิดและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับ และเทคนิคในการดำเนินงานของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่เสมอ

2. เป้าหมายของกลุ่ม (Group goals) ได้แก่ลักษณะความสามารถของกลุ่มในการกำหนดและพัฒนาเป้าหมายในการดำเนินงาน และความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์อันดีของกลุ่ม (Group cohesiveness) ได้แก่ลักษณะความสามารถของกลุ่ม ในการสร้างความร่วมมือ ผูกพัน พึ่งพาซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกทุกฝ่าย

4. การสร้างและรักษามาตรฐานของกลุ่ม (Group building and maintenance) ได้แก่ ลักษณะความสามารถในการรับสมาชิก และดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอยู่เสมอ

5. บรรยากาศของกลุ่ม (Group climate) ได้แก่ลักษณะความสามารถของกลุ่ม ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสิ่งดึงดูดให้ทุกคนเกิดความรู้สึกอบอุ่น มีขวัญและกำลังใจดี มีความพร้อม มีการเสียสละและร่วมมือทำงานให้กับกลุ่มได้อย่างเต็มที่อยู่เสมอ

6. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group effectiveness) ได้แก่ลักษณะความสามารถของกลุ่ม ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งสามารถสร้างเสริมสมรรถภาพและรักษามาตรฐานของกลุ่มร่วมกันได้อยู่เสมอ

7. แรงผลักดันของกลุ่ม (Group pressure) ได้แก่ลักษณะความสามารถของกลุ่ม ในการสร้างอำนาจในการเร่ง รั้งสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ

8. กิจกรรมกลุ่ม (Group task function) ได้แก่ลักษณะความสามารถของกลุ่ม ในการจัดและเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมเป็นวัฏจักรต่อเนื่อง ได้ทุกระดับ ทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ส่วนย่อย ส่วนรวม และระดับหน่วยงานได้อยู่เสมอ

โทวิทซ์ พวงงาม (2527 : 37-38) ได้เสนอแนวความคิดในการพัฒนากลุ่มองค์กร ประชาชนของส่วนราชการไว้ ดังนี้

1. การจัดตั้งกลุ่ม ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องแก่และประสิทธิภาพขององค์กรเป็นหลัก
2. ส่วนราชการจะต้องเข้าใจปรัชญาและหลักการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรประชาชนมากกว่าเพื่อมุ่งหวังประโยชน์ของหน่วยงาน
3. ส่วนราชการต้องผสมผสานแผนการดำเนินการฝึกอบรม และการให้ความรู้ แก่กลุ่มหรือองค์กรประชาชนอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กรให้มีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ (สุพล เชนรานนท์, 2530 : 2-3)

กลุ่มที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1. สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
2. สามารถบริหารและดำเนินงานได้เองภายในกลุ่ม
3. มีการพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่มอยู่เสมอ
4. สมาชิกทุกคนภายในกลุ่มมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

วิธีการทำงานภายในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่มีประสิทธิภาพมีวิธีการทำงานภายในกลุ่มดังนี้

1. กลุ่มควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
2. สมาชิกเห็นด้วยและยอมรับแนวทางการดำเนินงาน
3. มีความจริงใจในการทำงานร่วมกัน
4. มีการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. มีความเป็นประชาธิปไตยภายในกลุ่ม
6. มีผู้นำที่มีความสามารถและเสียสละ
7. มีการพัฒนาคุณภาพของสมาชิกในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ
8. มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ และบุคคลภายนอก

การชลประทาน (Irrigation)

พระราชบัญญัติการชลประทานราษฎร์ พ.ศ. 2482 และพระราชบัญญัติการชลประทานหลวง พ.ศ. 2485 ได้ให้ความหมายของการชลประทานไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งน้ำหรือเพื่อเก็บ กัก รักษา ควบคุม ส่ง ระบายน้ำหรือแบ่งน้ำเพื่อเกษตรกรรม การพลังงาน การสาธารณสุขโรค หรือการอุตสาหกรรม และหมายความรวมถึง การป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำท่วม หรืออุทกภัย รวมทั้งการคมนาคมทางน้ำซึ่งอยู่ในเขตชลประทานด้วย หรืออาจจะกล่าวได้ว่าการชลประทาน หมายถึง กิจกรรมและวิธีการทุกประเภทที่บุคคลได้จัดทำขึ้นเพื่อนำน้ำ ไปใช้ประโยชน์ในการเพาะปลูกพืช

วิบูลย์ บุญขจรโรกุล (2526 : 249) ซึ่งได้ให้ความหมายของโครงการชลประทานไว้ว่า หมายถึง หน่วยงานหรือสิ่งก่อสร้างที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งน้ำไปใช้ทำการเพาะปลูกและระบายน้ำที่เหลือใช้หรือไม่ต้องการออกไปไม่ให้เป็นอันตรายแก่การเพาะปลูก

การชลประทานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (วิบูลย์ บุญขจรโรกุล, 2526 : 1)

1. เพื่อให้ดินมีความชุ่มชื้นพอเหมาะกับการเจริญเติบโตของพืช
2. เพื่อเป็นหลักประกันว่าพืชจะไม่ขาดน้ำตลอดฤดูกาลเพาะปลูก
3. เพื่อให้ดินและบรรยากาศรอบ ๆ ต้นพืชเย็นลงในขณะที่อากาศร้อนจัด
4. เพื่อการชะล้างหรือละลายเกลือในดินในเขตรากพืช
5. เพื่อให้ดินอ่อนนุ่ม สะดวกต่อการเตรียมดินและรากพืชสามารถขยายตัวได้ดีขึ้น
6. เพื่อให้สามารถปลูกพืชได้หลายครั้งต่อปี

องค์ประกอบโครงการชลประทาน

โครงการชลประทาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. แหล่งน้ำ เพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในการเพาะปลูก
2. พืชและพื้นที่ดิน
3. หน่วยงานของโครงการ เป็นกิจการหรือบรรดาส่งก่อสร้างทั้งหมดที่สร้างไว้ที่ต้นน้ำ เพื่ออัดหรือยกระดับน้ำทางต้นน้ำให้สูงขึ้น
4. ระบบส่งน้ำ ประกอบด้วยคลองส่งน้ำ และอาคารประกอบ
5. ระบบระบายน้ำ

กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน

กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน หมายถึง กลุ่มของเกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทานจากท่อส่งน้ำท่อเดียวกัน หรือ แยกส่งน้ำแยกท่อเดียวกันรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มผู้ใช้น้ำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการจัดการด้านการใช้น้ำชลประทานร่วมกัน (มานพ บุญเที่ยง, 2532 : 49)

แนวทางการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน

ในการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำนั้น เจ้าหน้าที่ชลประทานจะมีบทบาทมากที่สุดในการเข้าไปกระตุ้น เร่งเร้าเกษตรกรผู้ใช้น้ำให้เห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่ม ๆ โดยจะเข้าไปให้คำแนะนำ ชี้แจงขั้นตอนและการดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม ซึ่งการจัดตั้งกลุ่มฯ นั้นจะขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของเกษตรกรผู้ใช้น้ำส่วนใหญ่ในแต่ละท้องถิ่นหรือแจกส่งน้ำนั้นๆ

ขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ

การจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (มานพ บุญเที่ยง, 2532 : 50)

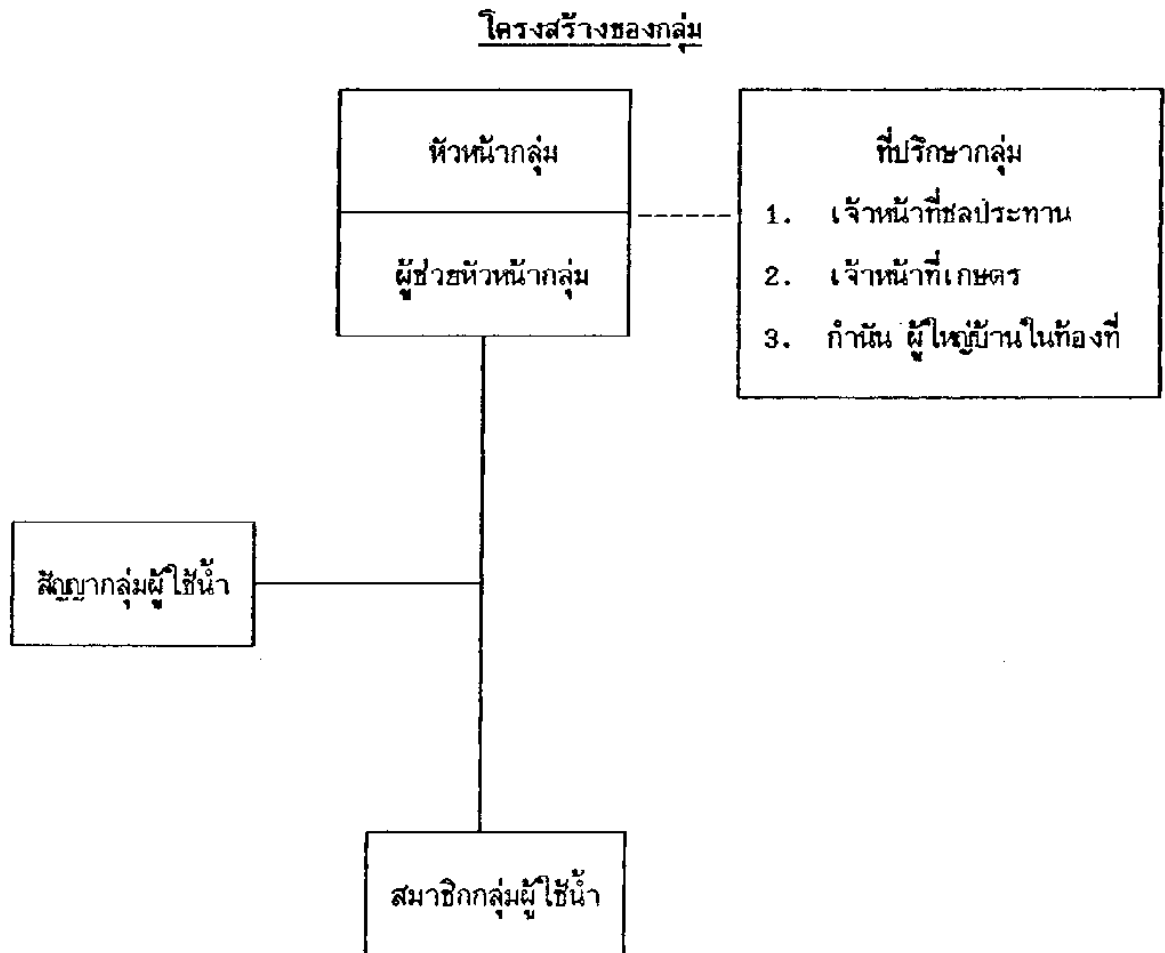
1. ประสานงานกับทางอำเภอพื้นที่ดำเนินการ
2. จัดประชุมเกษตรกรผู้ใช้น้ำและชี้แจงทำความเข้าใจ รวมทั้งผลประโยชน์ที่จะได้รับในการเป็นสมาชิกกลุ่มฯ
3. ผู้ใช้น้ำชลประทานส่วนใหญ่ลงมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งกลุ่มฯ
4. คัดเลือกผู้ใช้น้ำในแจกส่งน้ำหรือท่อส่งน้ำเข้านามแต่ละท่อ จำนวน 1 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ โดยมีเสียงสนับสนุนเกินครึ่งหนึ่งของผู้ใช้น้ำทั้งหมด
5. คัดเลือกผู้ช่วยจากผู้ใช้น้ำ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้ากลุ่ม จำนวน 1 หรือ 2 คน
6. ชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำแก่เกษตรกรผู้ใช้น้ำ
7. ทำบันทึกข้อตกลง เพื่อการใช้น้ำและการบำรุงดูแลรักษาชลประทาน ซึ่งเรียกว่า "สัญญากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน"

กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน

กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน ประกอบด้วย (มานพ บุญเที่ยง, 2532 : 54)

1. หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ จำนวน 1 คน
2. ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ จำนวน 1-2 คน
3. สมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำ

4. สัญญากลุ่มผู้ใช้น้ำ
5. ที่ปรึกษากลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ชลประทาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในท้องที่ ซึ่งจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือกลุ่มฯ



แผนภูมิ 2 : แสดงโครงสร้างของกลุ่ม

สมาชิกรุ่นผู้ใช้น้ำชลประทาน มีหน้าที่ ดังนี้ (มานพ บุญเที่ยง, 2532 : 58)

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ของกลุ่มในด้านการใช้น้ำชลประทาน และการบำรุงรักษาระบบชลประทานโดยเคร่งครัด
2. รับน้ำตามกำหนดเวลาที่หัวหน้ากลุ่มฯ จัดแบ่งให้
3. ให้ความร่วมมือในการดูแลบำรุงรักษาคูส่งน้ำทุกครั้ง

4. รายงานปัญหาหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นกับระบบส่งน้ำภายในกลุ่มให้หัวหน้ากลุ่มทราบ และเขียนคำแนะนำหรือ คำตัดสินของหัวหน้ากลุ่ม

เช่นเดียวกับ อนันต์ ปรีชาวุฒิวงศ์ (2532 : 33-37) ได้กล่าวถึง การจัดการน้ำในแปลงนาที่มีประสิทธิภาพและให้ผลผลิตสูง ต้องอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเกษตรกร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ร่วมคิด โดยร่วมกันวางแผนการส่งน้ำและการปลูกพืชกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน ตลอดจนร่วมกันปรึกษาหาทางแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ
2. ร่วมสร้าง โดยการจัดตั้งองค์กรเพื่อบริหารการส่งน้ำและบำรุงรักษาในระดับแปลงนาที่เรียกว่า "กลุ่มผู้ใช้น้ำ"
3. ร่วมพัฒนา โดยร่วมกันพัฒนาปรับปรุงบำรุงรักษาคลองและอาคารชลประทานต่าง ๆ ให้ใช้การได้ดีอยู่เสมอ พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถและรับวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่

ประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน

การจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานมีประโยชน์ต่อเกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทาน ดังนี้

1. มีหัวหน้ากลุ่มฯ เป็นตัวแทนของสมาชิก ในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่หน่วยราชการต่าง ๆ
2. เกษตรกรผู้ใช้น้ำภายในกลุ่มเดียวกัน จะมีความใกล้ชิดสนิทสนมมีการปรึกษาหารือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการใช้น้ำชลประทานและการเกษตรกรรม
3. จะได้รับจัดสรรน้ำให้กับพื้นที่เพาะปลูกอย่างทั่วถึงและยุติธรรม ตามช่วงเวลาที่เหมาะสมและทันกับความต้องการ
4. เกิดความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการดูแลบำรุงรักษาระบบชลประทานในการขุดลอกหรือซ่อมแซม เพื่อที่จะได้รับน้ำอย่างสะดวกและรวดเร็ว
5. กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน จะเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมแนะนำด้านความรู้และวิทยาการแผนใหม่ จากเจ้าหน้าที่หน่วยราชการต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเพาะปลูก ทำให้เกษตรกรสามารถวางแผนการเพาะปลูกได้อย่างเหมาะสม

ลักษณะของกลุ่มผู้ใช้ น้ำที่ดี

จากภารกิจกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดนโยบายให้คัดเลือกกลุ่มเกษตรกรดีเด่น สาขาละ 1 กลุ่ม รวมทั้งสาขาสถาบันเกษตรกรผู้ใช้ น้ำชลประทาน เพื่อเข้ารับพระราชทานรางวัลโล่ประกาศเกียรติคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในงานพระราชพิธีมงคลพระนั่งศีลแรกนาขวัญเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่สถาบันเกษตรกรผู้ใช้ น้ำชลประทาน (ซึ่งหมายถึง กลุ่มผู้ใช้ น้ำชลประทานหลาย ๆ กลุ่ม ได้มารวมตัวกันเป็นสถาบันเกษตรกรผู้ใช้ น้ำชลประทาน)

คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกสถาบันเกษตรกรผู้ใช้ น้ำดีเด่น กรมชลประทาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินเพื่อพิจารณาประเมินผลงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน (กรมชลประทาน, 2533 : 20-22) ซึ่งก็เป็นลักษณะของกลุ่มผู้ใช้ น้ำที่ดีนั่นเอง ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม

- 1) มีการจัดตั้งกลุ่มบริหารการใช้น้ำฯ สมาคมผู้ใช้น้ำ หรือสหกรณ์ผู้ใช้น้ำฯ โดยมีกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำหรือสนับสนุนการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์
- 2) มีการริเริ่มในการทำงานอย่างมีระบบ เช่น มีการประชุมวางแผนการเพาะปลูกก่อนฤดูกาล มีการจัดเตรียมตารางการใช้น้ำและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือกลุ่มเกษตรกรอื่น ๆ เป็นอย่างดี
- 3) มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาและสรรหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 4) มีการพัฒนาหรือตัดแปลงทรัพยากรที่มีราคาถูก หรือหามาได้ไม่ทองถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. ความร่วมมือของสมาชิก

- 1) สมาชิกของกลุ่มฯ หรือสมาคมฯ มีการรักษากฎและระเบียบเป็นอย่างดี
- 2) มีการคัดเลือกผู้นำที่เข้มแข็งมีผลงานดี
- 3) กรรมการของกลุ่มฯ หรือสมาคมฯ เป็นผู้รู้หน้าที่ของตนเอง
- 4) สมาชิกของกลุ่มฯ หรือสมาคมฯ มีการเสียสละเพื่อส่วนรวม
- 5) สมาชิกของกลุ่มฯ หรือสมาคมฯ ให้ความร่วมมือแก่กลุ่มหรือสมาคมดี
- 6) สมาชิกมีทัศนคติที่ถูกต้อง โดยถือประโยชน์กลุ่มฯ หรือสมาคมฯ ก่อนตนเอง
- 7) สมาชิกมีความสามัคคีกันแน่นแฟ้นและร่วมแรงร่วมใจกันดี

3. กิจกรรมด้านบำรุงรักษาและซ่อมแซม

- 1) สมาชิกร่วมมือกันบำรุงรักษาระบบการส่งน้ำให้อยู่ในสภาพดีเยี่ยม
- 2) วางแผนการบำรุงรักษาซ่อมแซมอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
- 3) มีหลักเกณฑ์ในการระดมแรงงานและวัสดุทุนทรัพย์ เพื่อใช้ในการบำรุงรักษา
- 4) เอาใจใส่ในทางวิชาการหรือขอความช่วยเหลือและนำทางวิชาการจาก

โครงการ

4. กิจกรรมด้านผลิตและพัฒนาท้องถิ่น

- 1) ผลผลิตของกลุ่มบริหารฯ หรือสมาคมผู้ใช้น้ำชลประทาน ได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจ
- 2) มีความคิด ในการปรับปรุงการผลิตทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ
- 3) รู้จักปรับการผลิตให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- 4) รู้จักถ่ายทอดวิธีการที่มีประโยชน์ต่อเพื่อนเกษตรกรอื่น ๆ
- 5) ให้ความร่วมมือต่อเกษตรกรอื่น ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นอันเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมร่วมกัน

ส่วนรวมร่วมกัน

5. การช่วยเหลือตนเอง

- 1) กลุ่มฯ หรือสมาคมฯ ดำเนินกิจการด้วยทุนของตนเองเป็นส่วนใหญ่และพึ่งตนเองเป็นหลัก
- 2) กลุ่มฯ หรือสมาคมฯ มีการปรับปรุงกิจการ กิจกรรมจนสามารถแก้ปัญหาสมาชิกได้โดยกระทงกระทงเกินสมาชิกน้อยที่สุด
- 3) สมาชิกให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยความร่วมมือของสมาชิกเป็นหลัก มีใช้ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ยกเว้นกรณีจำเป็นจริง ๆ
- 4) ในกรณีที่ได้รับความช่วยเหลือก็ใช้ปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในแง่การก่อประโยชน์ให้แก่กลุ่มฯ หรือสมาคมฯ และสมาชิกเป็นส่วนรวม
- 5) มีการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากลุ่มหรือสมาคมให้พึ่งตนเองได้มากขึ้น หรือขยายกิจการเพื่อวัตถุประสงค์นี้

ลักษณะของกลุ่มผู้ใช้น้ำที่ดี ก็เป็นความคาดหวังของบุคคลและองค์การภายนอกที่คาดหวังว่า กลุ่มผู้ใช้น้ำควรจะมีลักษณะอย่างบ้าง

กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานโครงการปัตตานี

กลุ่มผู้ใช้น้ำ โครงการปัตตานีได้รับการสนับสนุนจากโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาปัตตานี สำนักงานชลประทานที่ 12 โดยได้มีการจัดตั้ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ในเขตพื้นที่ชลประทานโครงการปัตตานี ปัจจุบันมีกลุ่มผู้ใช้น้ำจำนวน 204 กลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ข้อมูลกลุ่มผู้ใช้น้ำที่ดำเนินการจัดตั้งแล้วระหว่างปี พ.ศ. 2530-2533

| ปี พ.ศ. | กลุ่มกลาง | กลุ่มแจก | รวม |
|---------|-----------|----------|-----|
| 2530 | - | 33 | 33 |
| 2531 | 22 | 72 | 94 |
| 2532 | 11 | 46 | 57 |
| 2533 | 3 | 17 | 20 |
| รวม | 36 | 168 | 204 |

ที่มา : โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาปัตตานี สำนักงานชลประทานที่ 12 (ค.ค.2533)

ผู้นำกลุ่ม

จากการที่บุคคลสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ลักษณะที่จะเกิดตามขึ้นมาโดยธรรมชาติก็คือ ผู้นำกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มทุกกลุ่มที่เกิดขึ้นมาจะต้องมีผู้นำ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบสนับสนุนช่วยเหลือร่วมมือ ซึ่งแนวทางควบคุม ดูแล บริหาร ฯลฯ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มุ่งให้เกิดผลสำเร็จในงาน (task achievement) และรักษาสภาพของกลุ่ม (group maintenance) ให้มีความมั่นคงอยู่เสมอ (กิตติ สิมศิริวัฒน์, 2532 : 69-70)

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำทีม วิธีที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ขั้นตอน (สิทธิโชค วรานสันติกุล, 2530 : 254)

ขั้นแรก โดยการสังเกตและการสอบถามเพื่อดูว่า เขามีแบบแผนของพฤติกรรมอย่างไร

ขั้นที่สอง การสังเกตและการตัดสินว่าผลงานของกลุ่มในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร ชัดเจนและกำลังใจของสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างไร

ขั้นที่สาม การเปรียบเทียบผลงานของกลุ่ม

ประเภทของผู้นำกลุ่ม

กิตติ สิมศิริวงศ์ (2532 : 69-70) ได้แบ่งประเภทของผู้นำกลุ่มออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะของกฎระเบียบและโครงสร้างออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ผู้นำเป็นทางการ (formal leader) หมายถึงผู้นำที่มีการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือคัดเลือกอย่างเป็นทางการ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มสหกรณ์ชาวนา กรรมการหมู่บ้าน เจ้าอาวาส (ในหมู่พระภิกษุด้วยกัน) ครูใหญ่ ฯลฯ

1.2 ผู้นำไม่เป็นทางการ (informal leader) หมายถึงผู้นำที่เก็บที่ยอมรับของสมาชิกแต่ไม่มีการเลือกตั้ง แต่งตั้งหรือคัดเลือกจนปรากฏผลออกมาอย่างเด่นชัด ผู้นำประเภทนี้ได้แก่ ผู้อาวุโสในหมู่บ้าน ผู้ที่ขยันดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน จนเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน พระภิกษุ (ในความรู้สึกของชาวบ้าน) ครู ผู้ที่มีฐานะมั่นคงในหมู่บ้าน ฯลฯ

ดังนั้นบุคคลคนเดียวก็อาจจะเป็นผู้นำทั้งประเภทเป็นทางการในกลุ่มหนึ่ง และอาจจะเป็นผู้นำประเภทไม่เป็นทางการในอีกกลุ่มหนึ่งได้

หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานในแต่ละกลุ่ม อาจจะเป็นทั้งผู้นำที่เป็นทางการ เนื่องจากกลุ่มผู้ใช้น้ำฯ ทางราชการให้การสนับสนุน และอาจเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการด้วย เนื่องจากชาวบ้านหรือสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำให้การยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาอยู่แล้ว ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำฯ จึงควรมีลักษณะทั้งสองอย่าง เพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

2. แบ่งตามลักษณะการตัดสินใจในการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำ ที่แบ่งออกได้เป็น 3 แบบคือ

2.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (autocratic leadership role) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการควบคุมกลุ่ม โดยจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบาย วางแผน แนะนำควบคุมดูแลการดำเนินงานให้แก่สมาชิกด้วยตนเอง ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเรียกว่าผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบรวบอำนาจ

2.2 ผู้นำแบบปล่อยตามใจ (laissez-faire leadership role) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีบทบาทน้อยที่สุดในการควบคุมกลุ่ม โดยมีจะปล่อยให้สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทและเสรีภาพเต็มที่ในการตัดสินใจและการดำเนินงานในกลุ่ม ซึ่งเราอาจจะเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำแบบปล่อยอำนาจ

2.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership role) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการเปิดโอกาสสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ กำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนและประสานงานในการดำเนินงานของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ ผู้นำแบบนี้จึงเป็นที่ต้องการของสมาชิกกลุ่ม และเราอาจจะเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำแบบกระจายอำนาจ

การแบ่งผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำนี้จะมีประโยชน์อย่างมากต่อนักส่งเสริมในการค้นหา สร้างความคุ้นเคย และจูงใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนา กลุ่ม

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรม การนำแบบประชาธิปไตย ก่อนข้างจะประสบความสำเร็จในการนำกลุ่มมากกว่าแบบอื่น ๆ จอห์นสัน (Johnson) (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2530 : 254 อ้างอิงมาจาก Johnson, 1982 : 48)

ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้หน้าที่ครบถ้วนจึงควรมีพฤติกรรม การนำแบบประชาธิปไตย

คุณสมบัติของการเป็นผู้นำ (leadership qualities)

ผู้นำที่ดีเด่นมักจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำหลาย ๆ อย่างที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ และมีกิจกรรมดำเนินอยู่ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามผู้นำก็คือบุคคลหนึ่ง ดังนั้นองค์ประกอบที่ดีเด่นหลาย ๆ อย่างที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ผู้นำบางคนอาจจะมีเพียงไม่กี่อย่าง แต่อย่างน้อยสิ่งซึ่งผู้นำคนนั้นมีก็เป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ได้ ภาวะความเป็นผู้นำซึ่งยังคงเกิดขึ้นในบุคคลคนนั้น คุณสมบัติของการเป็นผู้นำมีหลายประการ เช่น

2.1 มีความสามารถเอาชนะจิตใจหรือเข้าถึงจิตใจของสมาชิก (ability to influence)

2.2 มีความสามารถในการนำความรู้และแนวความคิดในเรื่องต่าง ๆ มาช่วยในการดำเนินงานของกลุ่ม (ability to use concepts)

2.3 มีความสามารถในการทำงานแบ่งสรรมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่สมาชิก (ability to do the job)

คุณสมบัติทั้ง 3 ประการของผู้นำยังแบ่งย่อยได้อีกมากมาย เช่น มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีความเป็นเพื่อน (Friendliness) มีความซื่อสัตย์ (integrity) มีความฉลาดรอบรู้ (intelligence) มีความจริงใจ (Genuine) มีความคิดริเริ่ม (initiative) สร้างศรัทธาได้ (faith) มีเทคนิคในการทำงาน บริหารงาน (technical mastery) มีความสามารถในการถ่ายทอด (teaching skill) มีร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง (physical and mental energy) และมีจิตสำนึกในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (sense of purpose and direction) เป็นต้น

หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน

หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เป็นบุคคลสำคัญในกลุ่ม ซึ่งจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลในเรื่องการใช้น้ำและบำรุงรักษาระบบคูน้ำ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและยุติธรรม หัวหน้ากลุ่มฯ ควรจะมีคุณสมบัติที่เหมาะสม อาทิเช่น มีความสามารถ มีความยุติธรรมและมีความเสียสละจากการศึกษาวิจัยของ กานดา วัฒนเกียรติ (2521) พบว่ากลุ่มผู้ใช้น้ำที่ขาดความร่วมมือมีสาเหตุมาจากผู้นำที่ไม่ได้เกิดจากระบบประเพณี ทำให้การรวมกลุ่มขาดประสิทธิภาพ ในบางท้องที่ผู้นำกลุ่มผู้ใช้น้ำเข้าร่วมผลประโยชน์กับทางราชการ ทำให้ละเลยหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้ใช้น้ำ เป็นเหตุให้เกษตรกรผู้ใช้น้ำขาดพลังในการต่อรองกับทางราชการและไม่ได้รับประโยชน์จากระบบชลประทานอย่างจริงจัง ดังนั้นในการคัดเลือกผู้นำมาเป็นหัวหน้ากลุ่มฯ กองฝักอบรม กรมชลประทาน (2532 : 57) ได้กำหนดคุณสมบัติและขั้นตอนการคัดเลือก ดังนี้

คุณสมบัติ

คุณสมบัติของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานมีดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ใช้น้ำภายในกลุ่ม จะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ได้
2. เป็นผู้ที่มีความเสียสละและมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่
3. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม
4. มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปและมีความรู้ภาษาไทย โดยสามารถอ่านออกเขียนได้

(คุณสมบัติในเรื่องความรู้ ในทางปฏิบัติแล้วสามารถยืดหยุ่นได้)

การคัดเลือกหัวหน้ากลุ่ม (มานพ บุญทอง, 2532 : 57)

1. โดยสมัครเองหรือสมาชิกเสนอชื่อในที่ประชุม จะเสนอกี่คนก็ได้
2. ถ้ามีผู้สมัครเกินกว่า 2 คน ให้ใช้วิธียกมือลงคะแนนเสียง สมาชิก 1 คน มีสิทธิยกได้ 1 ครั้งเท่ากับ 1 เสียงหรือ 1 คะแนน
3. ผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุด เป็นผู้ได้รับเลือกและแต่งตั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ

หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน มีหน้าที่ดังนี้ (มานพ บุญทอง, 2532 : 55-56)

1. จัดสรรแบ่งปันน้ำ
ก่อนการส่งน้ำทุกครั้ง หัวหน้ากลุ่มฯ จะต้องชี้แจงแผนการใช้น้ำและแผนการส่งน้ำภายในกลุ่มให้สมาชิกทุกคนทราบว่า จะส่งน้ำให้กับทุกคนเมื่อไร และจะได้รับน้ำเป็นเวลาช่วงละกี่วัน
2. ควบคุมดูแลการบำรุงรักษา
เมื่อหยุดการส่งน้ำทุกครั้ง หัวหน้ากลุ่มฯ จะต้องสำรวจสภาพคูน้ำเพื่อทำการรักษาหรือซ่อมแซมในบริเวณที่ชำรุดหรือเสียหาย เพื่อจะได้เตรียมรับน้ำในครั้งต่อไป
3. ตัดสินปัญหาการแย่งน้ำ
หัวหน้ากลุ่มฯ จะต้องคอยดูแลและตัดสินปัญหาการแย่งน้ำระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มฯ

4. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน

เพื่อแจ้งปัญหาการใช้น้ำและขอความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ

ส่วนหน้าที่อื่น ๆ ของหัวหน้ากลุ่มฯ มีดังนี้

1. สำรวจพื้นที่เพาะปลูกและความต้องการใช้น้ำของสมาชิกทุกคน รวมทั้งชนิดของพืชที่จะปลูก ก่อนการส่งน้ำทุกครั้ง
2. แจ้งข้อมูลด้านการเพาะปลูกและความต้องการใช้น้ำให้เจ้าหน้าที่ชลประทานทราบ เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้กำหนดแผนการส่งน้ำให้
3. ควบคุมและดูแลการใช้น้ำของสมาชิกให้เป็นไปตามแผนการใช้น้ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อามา ศิริวงศ์ ณ อุตฺตยา (2522 : 44) ที่ได้สรุปบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารกลุ่มผู้ใช้น้ำว่าหัวหน้าเหมืองฝายและแก่เหมือง คือ บุคคลที่สมาชิกผู้ใช้น้ำในลำเหมือง เลือกขึ้นมาให้เป็นผู้ดูแลกิจการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่
 1. การตรวจตราสภาพของเหมืองฝาย
 2. ควบคุมดูแลการทำงาน การซ่อมแซมเหมืองฝายตามฤดูกาล
 3. ควบคุมการใช้น้ำให้สมาชิกปฏิบัติตามข้อบังคับหรือสัญญาเหมืองฝาย
 จากการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำหรือ หัวหน้าเหมืองฝายในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้
 1. บทบาทในการจัดสรรแบ่งปันน้ำ
 2. บทบาทในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน ซึ่งรวมถึงการสำรวจพื้นที่การเพาะปลูก ชนิดของพืชที่จะปลูกและความต้องการใช้น้ำ เพื่อแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ชลประทาน ในการนำไปวางแผนการเพาะปลูกและวางแผนการส่งน้ำ
 3. บทบาทในการควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา ซึ่งรวมถึงการนำสมาชิกไปซ่อมแซมบริเวณที่ชำรุดและเสียหาย
 4. บทบาทในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ในการใช้น้ำ
 5. บทบาทในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ ซึ่งรวมถึงการควบคุมดูแลการใช้น้ำให้เป็นไปตามแผนการส่งน้ำและแผนการใช้น้ำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าและการชลประทาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าและการชลประทาน มีผู้ศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ

ดังต่อไปนี้

สุพจน์ ไก่วิทยา และ จุฬาลักษณ์ ถาวรพิทักษ์ (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่องโครงการชลประทานขนาดเล็กด้วยวิธีการสูบน้ำด้วยไฟฟ้าฯ พบว่าภายหลังการก่อสร้างแล้วเสร็จมิได้มีการใช้ประโยชน์เท่าที่ควร เนื่องจากต้องเสียค่ากระแสไฟฟ้าในการสูบน้ำ ปัญหาการขาดการยอมรับและขาดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของโครงการ ปัญหาการดำเนินงานที่ขาดอำนาจหน้าที่และขาดความร่วมมือประสานงานกันของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะว่า การเริ่มโครงการควรจัดประชุมราษฎรเพื่อชี้แจงรายละเอียดและหลักเกณฑ์ของโครงการในการจัดการใช้ไฟฟ้า และให้มีการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า

สมพร เพ็ญจันทร์ และ กมล ส่งวัฒนา (2532) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กฯ พบว่า กรรมการกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางการปกครองในหมู่บ้าน โครงการที่นำเอาระเบียบข้อบังคับไปใช้อย่างเคร่งครัดมีจำนวนน้อย การแก้ไขปัญหาก็ขึ้นกับการใช้ดุลยพินิจของผู้ไฟฟ้า โครงการที่ประสบความสำเร็จมักจะมีผู้นำกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าที่เข้มแข็งและมีทัศนคติต่อโครงการไปในทางบวก กรรมการและสมาชิกกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้ามีความเข้าใจจุดมุ่งหมายของนโยบายต่างไปจากที่ทางราชการกำหนด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรชุมชนกับข้าราชการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ โดยเฉพาะในช่วงที่ส่งมอบโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กให้องค์กรชุมชนรับผิดชอบ

ทัศนีย์ ศิริวรรณ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการใช้ไฟฟ้าชลประทานที่มีต่อการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ฯ สรุปได้ว่า การใช้ไฟฟ้าชลประทานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกษตรกรยอมรับการใช้วิทยาการเกษตรแผนใหม่ โดยมีปัจจัยเสริมคือ การรวมกลุ่มทางการเกษตร

กานดา วรรณเกียรติ (2521) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรวมกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าชลประทานระดับไร่นาฯ สรุปได้ว่าการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าชลประทานมีลักษณะดังนี้

1. หลักการรวมกลุ่มใช้ไฟฟ้าตามแผน คำนึงถึงระบบชลประทานแต่ไม่ได้พิจารณากลุ่มย่อยที่มีอยู่ก่อนแล้ว

2. การรวมกลุ่มไม่ได้กระทำเป็นการต่อเนื่อง ภายหลังจากจัดตั้งกลุ่มและเลือกผู้นำ แล้วไม่มีการประชุมสมาชิกของกลุ่ม เพื่อชี้แจงให้ความรู้แก่สมาชิก สมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่ากลุ่มผู้ใช้ให้น้ำตามแผนจัดตั้งขึ้นเพื่ออะไร

3. ไม่มีการกำหนดสิทธิหรืออำนาจหน้าที่ของผู้ในกลุ่ม หรือผู้นำกลุ่มทำหน้าที่หลายอย่าง

4. ขาดการติดต่อสื่อสารที่ระหว่างเจ้าหน้าที่ชลประทานและสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำ ทำให้สมาชิกไม่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มทุกคน

5. กลุ่มผู้ใช้น้ำตามแผนที่จัดตั้งขึ้นยังไม่มีกิจกรรมในการบริหารงานส่งน้ำและบำรุงรักษาอาคารชลประทานในระดับไร่นา

6. ผู้นำกลุ่มไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ทราบเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานของกลุ่ม การส่งน้ำและการบำรุงรักษาซ่อมแซมอาคารชลประทาน

7. สมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำ ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นที่จะนำมาพิจารณาเป็นระเบียบแบบแผนหรือข้อบังคับของกลุ่มได้ กล่าวคือการส่งน้ำควรรีบบนหมุนเวียนและการกำหนดเวลารับน้ำควรพิจารณาตามขนาดของที่ดิน กรณีที่มีความขัดแย้ง ผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาได้แก่หัวหน้ากลุ่มส่วนวิธีการแก้ปัญหาที่ดังนี้

- การส่งน้ำระบบหมุนเวียน
- การฝึกอบรมวิธีการใช้น้ำอย่างถูกต้องและประหยัด
- มีผู้รับผิดชอบดูแลเรื่องการแบ่งปันน้ำ

8. สมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำส่วนใหญ่ เห็นว่าผู้นำกลุ่มควรมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ ความยุติธรรม

วันเพ็ญ สุรฤกษ์ (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พัฒนาการทางประวัติความเป็นมา และการจัดระบบชลประทานในแหล่งที่ราบเชิงใหม่ โดยได้รวมเรื่องของฝ่ายนาคำไว้ด้วย ซึ่งการวิจัยเรื่องฝ่ายนาคำนั้น พบว่า ราษฎรผู้ใช้น้ำสามารถดำเนินการบริหารงานได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพโดยมีข้อตกลงร่วมกันที่เรียกว่าสัญญาเหมืองฝาย เมื่อมีการใช้ที่ดินอย่างเข้มและมีการปลูกพืชตลอดปี ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในการเพาะปลูก จึงเกิดปัญหาการแย่งน้ำ ขโมยน้ำ

จึงมีความจำเป็นต้องมีการบริหารและการจัดการน้ำในไร่นาให้เกิดความยุติธรรม แก่ผู้ใช้้ำโดย
ส่วนรวมมากที่สุด

ภนักร ชู่วงสกุล (2530) ได้ทำการศึกษาโครงการชลประทานขนาดเล็ก : กรณี
ศึกษาบ้านหนองกก อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น สรุปได้ว่า

การจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้้ำ ไม่ควรเร่งรัดประชาชนให้รวมตัวจัดตั้งกลุ่มกระทันหัน ในกรณี
ที่มีการรวมกลุ่มมาก่อนแล้ว ให้ใช้กลุ่มเดิมเป็นพื้นฐานก่อนแล้วค่อย ๆ ให้กลุ่มพัฒนาขึ้นจากกิจกรรมการ
ใช้ประโยชน์

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2522 :56) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลสะท้อน
ทางสังคมของชลประทานต่อเกษตรกรในเขตใช้น้ำ พ.ศ. 2522 สรุปได้ว่า

1. เกษตรกรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในระบบชลประทาน ด้วยการช่วยขุดลอกคู
คลองและซ่อมแซมอาคารชลประทานด้วยวิธีการออกแรงในการช่วยเหลือ
2. ถ้าเกษตรกรยังมีโอกาสพบกับเจ้าหน้าที่ชลประทานมากเท่าใด ก็ยิ่งเข้าไป
มีส่วนร่วมในระบบชลประทานมากเท่านั้น
3. จำนวนพื้นที่เพาะปลูกกับผลผลิตที่ได้รับนั้น เป็นสาเหตุให้เกษตรกรแสดงความ
พอใจต่อการใช้น้ำชลประทาน
4. การได้รับประโยชน์จากโครงการชลประทานนั้น ถ้าได้รับประโยชน์มากก็ย่อม
แสดงความพอใจสูงต่อโครงการชลประทาน
5. เกษตรกรส่วนใหญ่ได้แสดงความเห็นว่า เกษตรกรที่มีพื้นที่เพาะปลูกอยู่ปลายน้ำ
หรือห่างไกลจากคลองส่งน้ำ สมควรได้รับการจัดสรรแบ่งปันน้ำก่อนผู้ที่อยู่ใกล้

เล็ก จินดาสงวน (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการพัฒนาแหล่งน้ำอันเนื่อง
มาจากพระราชดำริกับความมั่นคงของชาติ ได้กล่าวถึงการดำเนินงานกิจกรรมต่อเนื่อง (กลุ่มผู้ใช้้ำ)
ไว้ดังนี้

1. ให้ราษฎรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการก่อสร้างระบบส่งน้ำระดับแปลงไร่นาร่วมกับ
ส่วนราชการ โดยส่วนราชการคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ
2. มอบหมายให้ราษฎรจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้้ำขึ้นในระดับแปลงนา แล้วจัดการแบ่งปันน้ำ
กันเองให้มีความยุติธรรม

3. การบำรุงรักษาสำหรับโครงการขนาดเล็ก ให้ฝ่ายจังหวัดร่วมกับเกษตรกร
ดำเนินการเอง โดยกรมชลประทานเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในเรื่องเทคนิคและวิชาการ

โดยได้มีข้อเสนอแนะไว้ว่า เกษตรกรควรมีการจัดทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อนำน้ำจาก
แหล่งน้ำไปพัฒนาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ เกษตรกรควรร่วมกันดำเนินการก่อสร้าง
ระบบส่งน้ำระดับแปลงนาของตน และมีการจัดสรรแบ่งปันน้ำให้มีความยุติธรรม รวมทั้งการบำรุงรักษา
และซ่อมแซมอาคารสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่ชำรุด เสียหาย ให้คงอยู่ในสภาพเดิมสามารถใช้งานได้

การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การปรับปรุงการชลประทานในประเทศไทย
ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 5 - 11 พฤศจิกายน 2529 (วิบูลย์ บุญยชโรกุลและอภิชาติ
อนุกุลอำไพ, 2530) มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ก่อนมีการก่อสร้างควรมีการรวมกลุ่มเกษตรกรก่อนและให้มีส่วนร่วมในโครงการ
อย่างเต็มที่ จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มผู้ใช้น้ำ

2. ควรศึกษากลุ่มผู้ใช้น้ำที่ประสบความสำเร็จและกลุ่มผู้ใช้น้ำที่ล้มเหลว ว่ามีแนว
ทางการดำเนินงานอย่างไรหรือมีปัจจัยอะไร

3. ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในสนามจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจะได้ช่วยถ่ายทอด
ความรู้ให้แก่เกษตรกร

4. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบเกี่ยวกับผู้ใช้น้ำใหม่ รวมทั้งสิทธิ์ในการใช้น้ำ
และมีแผนแม่บทเกี่ยวกับการใช้น้ำ

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ให้เห็นว่า การจัดการน้ำชลประทานใน
ระดับไร่นานั้น มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ จำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำขึ้นมา
เป็น "กลุ่มผู้ใช้น้ำ" และหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำกลุ่มผู้ใช้น้ำ ดังนั้น
การที่กลุ่มฯ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็จะขึ้นอยู่กับหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำด้วย เพราะเป็นที่ยอม
รับกันโดยทั่วไปแล้วว่า กลุ่มองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน
และมีความมั่นคง เข้มแข็งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทที่เป็น
จริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ในการจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าต่อการจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นา ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดสรรแบ่งปันน้ำ
2. ด้านการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน
3. ด้านการควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา
4. ด้านการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการใช้น้ำ
5. ด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ

โดยศึกษาจากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า เลขานุการกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า และเจ้าหน้าที่ชลประทาน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ในแต่ละด้าน
2. เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของเลขานุการกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ในแต่ละด้าน
3. เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ชลประทานในแต่ละด้าน
4. เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า เลขานุการกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า และเจ้าหน้าที่ชลประทานในแต่ละด้าน
5. เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า เลขานุการกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้า และเจ้าหน้าที่ชลประทานในแต่ละด้าน
6. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าชลประทาน

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังต่อไปนี้

1. หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำมีบทบาทที่คาดหวังในการจัดการน้ำชลประทานในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของ

- 1.1 หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ
- 1.2 เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ
- 1.3 เจ้าหน้าที่ชลประทาน

สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

2. หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำมีบทบาทที่คาดหวังในการจัดการน้ำชลประทาน ในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของ หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ และเจ้าหน้าที่ชลประทานแตกต่างกัน

3. หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำมีบทบาทที่เป็นจริงในการจัดการน้ำชลประทานในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ และเจ้าหน้าที่ชลประทานแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ให้ประโยชน์ดังนี้

1. ด้านความรู้

1.1 ทำให้รู้ว่าบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำต่อการจัดการน้ำชลประทานในด้านต่าง ๆ 5 ด้านคือ การจัดสรรแบ่งปันน้ำ การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน การควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา การตัดล้นปัญหาต่าง ๆ ในการใช้น้ำ และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและท้อบังคับในการใช้น้ำว่าอยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่

1.2 ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน ของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ของเลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ และของเจ้าหน้าที่ชลประทาน

2. ด้านการนำไปใช้

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้กรมชลประทานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

2.1 ผลจากการได้ทราบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำจะได้ประโยชน์ดังนี้

2.1.1 หากบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ปฏิบัติงานไปตามบทบาทที่คาดหวังหรือปรับบทบาทที่เป็นจริงให้สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวังให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มผู้ใช้น้ำ มีความเข้มแข็งและอำนาจประโยชน์ให้แก่สมาชิก ได้มากกว่าเดิม

2.1.2 หากบทบาทที่คาดหวังต่ำกว่าบทบาทที่เป็นจริง เจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้สนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ปฏิบัติงานตามที่ทำอยู่แล้ว และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.1.3 หากบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของกลุ่มผู้ใช้น้ำ แตกต่างกัน ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็น และความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ในบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการให้การศึกษาก่อนหรือการฝึกอบรมให้ความรู้แก่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ หรือ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ หรือ เจ้าหน้าที่ชลประทาน

2.2 ผลจากการได้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจะได้ประโยชน์ ดังนี้

2.2.1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นา

2.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน และการจัดตั้งกลุ่มใหม่

2.2.3 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำและสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำ ให้สามารถสนองประโยชน์แก่สมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำ และการดำเนินงานของกลุ่มได้มากกว่าเดิม

3. ด้านการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจและผู้เกี่ยวข้อง ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในด้านอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย เป็น หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานในเขตโครงการปัตตานี จำนวน 204 คน เป็นเลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ จำนวน 204 คน จากกลุ่มผู้ใช้น้ำ ทั้งหมด 204 กลุ่ม และเป็นเจ้าหน้าที่ชลประทาน จำนวน 30 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน จำนวน 138 คน เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน จำนวน 138 คน ซึ่งได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบใช้ช่วงชั้น (Stratified Sampling Method) การสุ่มแบบที่ไร้ระบบที่เริ่มต้นด้วยการจับสลาก (Systematic Sample with a Random Start) และเจ้าหน้าที่ชลประทาน จำนวน 30 คน (โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร)
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ (Status) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ
 - หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน
 - เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน
 - เจ้าหน้าที่ชลประทาน
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ซึ่งประกอบด้วยบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงในการจัดการน้ำชลประทานในระดับไร่นาของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ และเจ้าหน้าที่ชลประทาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 3.2.1 การจัดสรรแบ่งปันน้ำ
 - 3.2.2 การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน
 - 3.2.3 การควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา
 - 3.2.4 การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการใช้น้ำ
 - 3.2.5 การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายใต้ข้อตกลงที่ว่า

1. แบบสอบถามมีเนื้อหาครอบคลุมบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เพราะได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว
2. คำตอบของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ เจ้าหน้าที่ชลประทาน เป็นคำตอบที่เชื่อถือได้ โดยถือว่าผู้ตอบได้ตอบตามความเป็นจริงและไม่ลำเอียง
3. การศึกษาบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ จะศึกษาทั้งกลุ่มกลางและกลุ่มแฉก โดยครอบคลุมบทบาทเพียง 5 ด้าน ตามที่ได้ศึกษาจากคู่มือ เอกสารของกรมชลประทาน และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. บทบาท หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ในการจัดการน้ำชลประทาน
2. บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ในการจัดการน้ำชลประทานที่ได้กระทำหรือ ได้ปฏิบัติ ไปจริง
3. บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ในการจัดการน้ำชลประทาน ที่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ และเจ้าหน้าที่ชลประทาน คิดว่าหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ควรจะกระทำหรือควรจะทำปฏิบัติ
4. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้ลึกลับนึกคิดของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ เลขานุการกลุ่มผู้ใช้น้ำ และเจ้าหน้าที่ชลประทาน ที่มีต่อบทบาทของหัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ตามที่ตอบในแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้
5. กลุ่มผู้ใช้น้ำ หมายถึง การที่เกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทานจากท่อส่งน้ำท่อเดียวกัน หรือ แฉกส่งน้ำแฉกเดียวกัน ได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มผู้ใช้น้ำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการด้านการใช้น้ำชลประทานร่วมกัน

6. หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ หมายถึง เกษตรกรผู้ใช้น้ำภายในกลุ่มที่ได้รับเลือกจากสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำให้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ในการจัดการน้ำชลประทาน
7. การชลประทาน หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการทุกประเภทที่บุคคลได้จัดทำขึ้น เพื่อนำน้ำไปใช้ประโยชน์ในการเพาะปลูกพืช และกิจกรรมใด ๆ ที่ได้กระทำขึ้นเพื่อป้องกันการเสียหายแก่การเพาะปลูกอันเกี่ยวกับน้ำ
8. การจัดการน้ำชลประทานระดับไร่นา หมายถึง การจัดการบริหารการส่งน้ำและการระบายน้ำในบริเวณพื้นที่เพาะปลูก โดยเริ่มตั้งแต่ปากคูน้ำที่สร้างหรือขุดเพื่อให้มีการแพร่กระจายน้ำเข้าแปลงนา หรือแปลงเพาะปลูกของเกษตรกร ซึ่งรัฐได้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มผู้ใช้น้ำ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้
- การจัดสรรแบ่งปันน้ำ
 - การติดต่อประสานงานกับ เจ้าหน้าที่ชลประทาน
 - การควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทานในระดับไร่นา
 - การตัดสินปัญหาต่าง ๆ ในการใช้น้ำ
 - การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ
9. การจัดสรรแบ่งปันน้ำ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ได้ทำการชี้แจงแผนการใช้น้ำภายในกลุ่ม ให้สมาชิกทุกคนทราบว่า จะส่งน้ำให้กับทุกคนเมื่อไหร่และจะได้รับน้ำ เป็นเวลาช่วงละกี่วัน
10. การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำได้ไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน เพื่อ
- แจ้งข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนพื้นที่เพาะปลูก ชนิดของพืชที่จะปลูก และความต้องการใช้น้ำของสมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม ก่อนฤดูการเพาะปลูกหรือก่อนการส่งน้ำ
 - แจ้งปัญหาด้านการใช้น้ำชลประทาน
 - ติดต่อขอความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ
11. การควบคุมดูแลรักษาระบบชลประทาน หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำ ได้ร่วมกับสมาชิกกลุ่มทำการสำรวจสภาพคูส่งน้ำและอาคารชลประทาน ภายหลังจากการเสร็จสิ้นการส่งน้ำ และเมื่อพบความชำรุดเสียหายจะร่วมกันบำรุงรักษาและซ่อมแซมภายใต้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่ชลประทาน

12. การตัดสินใจต่าง ๆ ในการใช้น้ำ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำได้ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมตัดสินใจหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกกลุ่มในการใช้น้ำ
13. การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ หมายถึง การที่ หัวหน้ากลุ่มผู้ใช้น้ำได้ควบคุมและดูแลการใช้น้ำของสมาชิกกลุ่มให้เป็นไปตามแผนการใช้น้ำ และดูแล ให้สมาชิกกลุ่มได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการใช้น้ำ
14. ระดับของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง แต่ละระดับได้แยกไว้ ดังต่อไปนี้
- 14.1 ทำเป็นประจำ หมายถึง มีการกระทำหรือปฏิบัติสม่ำเสมอติดต่อกัน เรื่อยมา
- 14.2 นาน ๆ ทำครั้ง หมายถึง มีการกระทำหรือปฏิบัติบ้างวันบ้างตามแต่ โอกาส และความเหมาะสม
- 14.3 ไม่ได้ทำเลย หมายถึง ไม่มีการกระทำหรือไม่มีการปฏิบัติเลยในบทบาท นั้น ๆ
15. กลุ่มแจก หมายถึง กลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานที่รวมตัวกันภายในท้องส่งน้ำท่อเดียวกัน หรือ แจกส่งน้ำแจกเดียวกัน
16. กลุ่มกลาง หมายถึง การที่กลุ่มแจกหลาย ๆ กลุ่มบนคลองส่งน้ำสายเดียวกัน มา รวมตัวกันเพื่อการจัดการน้ำชลประทานในบริเวณเดียวกัน