



การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรุกค้ำของน้ำเค็ม
อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา

**A Study on Leadership of Rice-farmer Group in Salt Intrusion Area,
Ranot District, Songkhla Province**

วิลัยพร เสง้วุ่น

Wilaiporn Sengwun

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Science in Agricultural Development
Prince of Songkla University**

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรุกค้ำของน้ำเค็ม
อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา

**A Study on Leadership of Rice-farmer Group in Salt Intrusion Area,
Ranot District, Songkhla Province**

วิลัยพร เสง้วุ่น

Wilaiporn Sengwun

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Science in Agricultural Development
Prince of Songkla University**

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม
อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน นางสาววิไลพร เส็งวุ่น
สาขาวิชา พัฒนาการเกษตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิไลวรรณ ประพฤติ)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.เชิดศักดิ์ เกื้อรักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิไลวรรณ ประพฤติ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโชติ จรุงโรจน์)

.....กรรมการ
(ดร.นฤมล พุกษา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร

.....
(ศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิไลวรรณ ประพฤติ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ

(นางสาววิไลพร เสงี่ยม)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางสาววิไลพร เส็งวุ่น)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรुकกล้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาววิไลพร เสง้วุ่น
สาขาวิชา	พัฒนาการเกษตร
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มชาวนาพื้นที่การรुकกล้าของน้ำเค็ม 2) วิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนา และ 3) วิเคราะห์แบบพฤติกรรมผู้นำตามแบบดาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ของผู้นำกลุ่มชาวนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างกับสมาชิกกลุ่มชาวนาจำนวน 180 คน ทำการวิเคราะห์หาระดับของคุณลักษณะภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ และหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า 1) อำเภอระโนดเป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการทำนาและมีการปลูกข้าวมากที่สุด ในจังหวัดสงขลา มีพื้นที่บางส่วนติดกับทะเลสาบสงขลาและอ่าวไทย พื้นที่นั้นจะได้รับผลกระทบจากน้ำเค็มในช่วงที่น้ำทะเลมีความเค็มสูงประมาณเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน ซึ่งจะตรงกับฤดูการทำนาปรังของชาวนา ทำให้ต้นข้าวได้รับความเสียหาย จึงต้องมีการวางแผนการรับมือกับน้ำเค็มร่วมกันภายในชุมชน ในอำเภอระโนดมีการรวมกลุ่มทางการเกษตรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มชาวนาคือ ในพื้นที่ศึกษามีกลุ่มชาวนาทั้งหมด 6 กลุ่ม มีอายุการก่อตั้งกลุ่มเฉลี่ย 10 ปี สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 53 ปี 2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกลุ่มชาวนา พบว่า ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยที่ภาวะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 3.98$) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านคุณลักษณะด้านสังคม ($\bar{X} = 3.94$) คุณลักษณะด้านกายภาพ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำชาวนาทั้ง 6 กลุ่ม พบว่าค่าคะแนนพฤติกรรมผู้นำเมื่อเทียบกับตารางดาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ของผู้นำกลุ่มชาวนาเป็นแบบการทำงานเป็นทีม (6.58,7.27) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ส่วนระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม และจำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาในการตั้งกลุ่มมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งการส่งเสริมให้ผู้นำเพิ่มปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ จะทำให้การบริหารจัดการกลุ่มทางการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้ทั้งงาน ได้ทั้งคน และสามารถช่วยเหลือสมาชิกได้ต่อไป

Thesis Title	A Study on Leadership of Rice-farmer Group in Salt Intrusion Area, Ranot District, Songkhla Province
Author	Miss Wilaiporn Sengwun
Major Program	Agricultural Development
Academic Year	2018

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the general information of the rice- farmers in salt intrusion area 2) analyze the leadership characteristics of rice-farmers' leader and 3) analyze the rice-farmers leader's behavior based on the management grid of Blake and Mouton. The data collection tool applied in this research was a structured questionnaire with the famers' member about 180 people and analyzing the level of leadership characteristics and behaviors, and the relationship by using Person Correlation. The result found that 1) Ranot district is the area that is the most appropriate area for growing rice in Songkhla province. Some of the area close to Songkhla lake and gulf of Thailand. The rice field are affected by the salt intrusion in the period that the salted water has raised in May to June which is the same time that the famers do the second rice crop. Therefore, the rice field can be damaged and it cause the establishment of the community plan to cope with the salted water. In Ranot district, there are several agricultural parties including rice-farmers' group. In each particular area, there are about 6 groups of rice-farmers and each group has operated for average 10 years. Most of the members are female in average age 53 years old 2) The analyzing of level of leadership found that the overall characteristic of leadership was in high level ($\bar{x}= 3.96$) by having the characteristic which related to production concern in the highest average ($\bar{x}=4.09$), the next one is the social background ($\bar{x}=3.98$), the personality characteristics of leaders ($\bar{x}= 3.97$), social characteristic ($\bar{x}=3.94$), physical characteristic ($\bar{x}=3.93$), and knowledge and capability ($\bar{x}=3.86$),

respectively. 3) the analyzing of behavior pattern of rice-farmers' leader from all 6 groups compared with the managerial grid of Blake and Mouton found that the farmers' leader has the leader behavior by team management (6.58, 7.27) and the analysis of correlation between general information of groups and the characteristics of leaders and behaviors of leaders which focused on production concern found that the characteristic of leader about knowledge and capability, physical characters, social characters, personality characteristics of leaders, social background, and outcome orientation have positive correlation with the leader's behavior with significant level of 0.01. For the period of group establishing and the concurrent number of members in each group found that there is no correlation with the leader behavior which focus on production concern. Moreover, the analysis of the correlation between general information of group and characteristic of leadership and leader behavior which focused on people concern found that the leader characteristic about knowledge and capability, physical characters, social characters, personality characteristics of leaders, social background, and outcome orientation has positive correlation with significant level of 0.01 while the period of establishing group has the negative correlation with significant level of 0.05. Hence, the encouragement of the factor of knowledge and capability, physical characteristic, social character, personality characteristic and outcome orientation will cause the management of agricultural group effective, efficient and useful for all members in advance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยความอนุเคราะห์อย่างดีจากอาจารย์ ดร.พิไลวรรณ ประพฤติ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ผลักดันให้เกิดประเด็นศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำ กลุ่มชาวนา ให้ความรู้ คำแนะนำ คอยตักเตือน และกระตุ้นการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ ดร.เชิดศักดิ์ เกียรติชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโชติ จรุงรุ่งโรจน์ และดร.นฤมล พงกษา ที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจแก้ไขเล่มวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ และข้อคิดที่ดีแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้นำกลุ่มชาวนา ทั้ง 3 ตำบล ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ที่คอยอำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม สมาชิกกลุ่ม และผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะทรัพยากรธรรมชาติ และบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบคุณคุณสุศุทธา คล้ายมณี คุณกชพร เจริญสุข และคุณนงลักษณ์ พิภูทอง บุคลากรฝ่ายสนับสนุน ภาควิชาพัฒนาการเกษตรที่คอยอำนวยความสะดวกด้านงานเอกสารต่างๆ และขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาระดับปริญญาโท ที่ช่วยเก็บข้อมูลแบบสอบถาม และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ อยู่เสมอ

สุดท้ายนี้กราบขอบพระคุณบิดาและมารดาที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนให้มีความเพียร ความอดทนฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และมีกำลังใจต่อสู้กับปัญหา และให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งกำลังใจทั้งหมดล้วนผลักดันให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในวันนี้ ประโยชน์อันใดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีให้แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

วิไลพร เส็งวุ่น

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(13)
รายการภาพประกอบ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	3
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1.1 ความหมายของผู้นำ.....	5
2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ.....	20
2.1.5 แบบของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร.....	23
2.1.6 กลุ่มเกษตรกร.....	26
2.1.7 การรูกล้าของน้ำเค็ม.....	27
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	34
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	43
3.1 พื้นที่ทำการศึกษาวิจัย.....	43
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล.....	49
4.1 ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา และกิจกรรมกลุ่มทางการเกษตร	49
4.1.1 ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา.....	49
4.1.2 กิจกรรมกลุ่มทางการเกษตร.....	52
4.1.3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม และแนวทางในการแก้ปัญหา.....	56
4.2 ข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่มชาวนาของสมาชิกกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูก้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา	58
4.2.1 ข้อมูลทั่วไป	60
4.2.2 การเป็นสมาชิกกลุ่ม.....	61
4.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูก้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา	62
4.3.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในภาพรวม.....	62
4.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูก้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา.....	88
4.4.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาทุกกลุ่มในพื้นที่การรูก้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา	88
4.4.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาเป็นรายกลุ่มในพื้นที่การรูก้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา.....	89
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่ม.....	102
4.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเนื้องาน	102

4.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน	103
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	105
5.1 สรุปผลการวิจัย	105
5.1.1 ลักษณะทางกายภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม	105
5.1.2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวณา.....	106
5.1.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวณา.....	106
5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวณา	108
5.2 ข้อเสนอแนะ	109
5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	109
5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก ก ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสัมภาษณ์.....	116
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	120
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม	126

รายการตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แบบและคุณลักษณะของผู้นำ	10
ตารางที่ 2 ส่วนประกอบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ	14
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มเกษตรกร แยกตามประเภท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2559	26
ตารางที่ 4 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการทำนา ผลิتمเมล็ดพันธุ์ข้าวและแปรรูปข้าวในพื้นที่รูก้านน้ำเค็ม	27
ตารางที่ 5 ปฏิทินการปลูกข้าวในพื้นที่ตำบลตะเคียนและตำบลบ้านขาวในปัจจุบัน	29
ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างรายตำบล	45
ตารางที่ 7 สัดส่วนการใช้ประโยชน์ที่ดินอำเภอระโนด พ.ศ. 2558	51
ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มในพื้นที่ศึกษา	54
ตารางที่ 9 ปัญหาของกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ตำบลตะเคียน	56
ตารางที่ 10 ปัญหาของกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่	57
ตารางที่ 11 ปัญหาของกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ตำบลบ้านขาว	57
ตารางที่ 12 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่ม	59
ตารางที่ 13 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน	62
ตารางที่ 14 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ	63
ตารางที่ 15 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ	64
ตารางที่ 16 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางสังคม	65
ตารางที่ 17 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ	66
ตารางที่ 18 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม	66
ตารางที่ 19 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	67
ตารางที่ 20 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน	69
ตารางที่ 21 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ	75
ตารางที่ 22 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ	79
ตารางที่ 23 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม	81
ตารางที่ 24 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ	83

ตารางที่ 25	ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชานาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม.....	85
ตารางที่ 26	ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชานาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน.....	87
ตารางที่ 27	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มชานาทุกกลุ่มในพื้นที่ศึกษา	88
ตารางที่ 28	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มชานาทุกกลุ่มในพื้นที่ศึกษา	88
ตารางที่ 29	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว.....	90
ตารางที่ 30	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว....	90
ตารางที่ 31	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด.....	91
ตารางที่ 32	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด .	92
ตารางที่ 33	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคก คราม.....	93
ตารางที่ 34	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม.....	93
ตารางที่ 35	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว..	94
ตารางที่ 36	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว.....	95
ตารางที่ 37	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกวา.....	96
ตารางที่ 38	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกวา....	97
ตารางที่ 39	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ด พันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา	98
ตารางที่ 40	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ ข้าวชุมชนบ้านควา.....	98
ตารางที่ 41	พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มชานาในพื้นที่ศึกษาแบบเน้นคน	100
ตารางที่ 42	พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มชานาในพื้นที่ศึกษาแบบเน้นผลงาน.....	101
ตารางที่ 43	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรม ผู้นำแบบเน้นงาน	103
ตารางที่ 44	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรม ผู้นำแบบเน้นคน.....	104
ตารางที่ 45	รูปแบบพฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงานและเน้นคน	107

รายการภาพประกอบ

หน้า

ภาพที่ 1	พฤติกรรมผู้นำในตาข่ายการจัดการ (MANAGERAIL GRID).....	15
ภาพที่ 2	กรอบแนวคิดการวิจัย	34
ภาพที่ 3	เขตการปกครองอำเภอระโนด.....	44
ภาพที่ 4	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชวานาโดยรวม	62
ภาพที่ 5	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว	70
ภาพที่ 6	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด.....	71
ภาพที่ 7	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศกคราม.....	72
ภาพที่ 8	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว.....	72
ภาพที่ 9	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา	73
ภาพที่ 10	คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านกูวา	74
ภาพที่ 11	แบบพฤติกรรมผู้นำในภาพรวม.....	89
ภาพที่ 12	แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว	91
ภาพที่ 13	แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด.....	92
ภาพที่ 14	แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศกคราม.....	94
ภาพที่ 15	แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว.....	96
ภาพที่ 16	แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา.....	97
ภาพที่ 17	แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน บ้านกูวา.....	99
ภาพที่ 18	แบบพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานและเน้นคนของกลุ่มชวานาในพื้นที่ศึกษา.....	107

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ภาวะผู้นำถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับตัวผู้นำ กลุ่มหรือองค์กร เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำก็จะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร (อวยชัย ชบา, 2538 อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2556) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ความรู้ (ไพฑูรย์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2540) ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน (กิตติพันธ์ รุจิรกุล, 2539) การที่กลุ่มหรือองค์กรเกษตรจะเข้มแข็งได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่สามารถบริหารงานของกลุ่มได้ โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน ซึ่งตามแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 กล่าวว่า ความเข้มแข็งของเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร นอกเหนือจากรายได้ รายจ่าย หนี้สิน และทรัพย์สินของเกษตรกรแล้ว คุณภาพชีวิตของเกษตรกร การได้รับความรู้ เทคนิคการผลิตที่เพิ่มพูน และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง เป็นส่วนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับแรงงานภาคเกษตร การรวมกลุ่มนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นหลักในการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่ดีร่วมด้วยเช่นกัน ในอดีตรัฐบาลมีการปฏิวัติจึงเกิดการปฏิรูปเศรษฐกิจและสังคมให้กับเกษตรกรเกิดการรวมกลุ่มทางการเกษตรต่าง ๆ เพื่อจัดระบบการผลิต การจัดจำหน่ายผลผลิตของเกษตรกร และเป็นแบบอย่างมาจนถึงปัจจุบัน (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ม.ป.ป.) ซึ่งการรวมกลุ่มจะทำให้มีอำนาจในการต่อรองและการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยการผลิตได้ในราคาที่ถูกลง และสามารถวางแผนการผลิตสินค้าได้ตรงกับความต้องการของตลาด (นรินทร์ สมบูรณ์สาร, ม.ป.ป.)

ข้าวถือเป็นพืชอาหารประจำชาติของไทยมาไม่น้อยกว่า 5,500 ปี เป็นแหล่งที่ผลิตข้าวออกสู่ตลาดโลกมากที่สุด และเป็นศูนย์กลางของการศึกษาวิจัยพันธุ์ข้าว (สมาคมผู้ส่งออกข้าวไทย, ม.ป.ป.) แต่ปัจจุบันประเทศไทยประสบกับปัญหาหาคาข้าวเปลือกตกต่ำที่สุดในรอบ 10 ปี ซึ่งมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น มีคู่แข่งทางการผลิตและการค้ามากขึ้น หลายประเทศเริ่มผลิตข้าวได้เองและส่งขายด้วย ทั้งนี้เมื่อก่อนเคยนำเข้าข้าวจากไทย เช่น อินเดีย ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีเทคโนโลยีช่วยในการผลิต มีระบบชลประทาน ทำให้ไม่ต้องพึ่งพน้ำฝนตามฤดูกาลเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ประเทศที่เคยซื้อข้าวจากไทยอย่างฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย ได้หันไปอุดหนุนข้าวจากประเทศเวียดนาม (บุญเฮียง รุ่งรัชกานนท์, 2559) เนื่องจากข้าวหอมเวียดนามมีคุณภาพใกล้เคียงกับข้าวหอมมะลิของไทยแต่ขายใน

ราคาที่ถูกกว่า (ชูเกียรติ โอภาสวงศ์, 2555) โดยในปี พ.ศ. 2558 กลุ่มชาวนาไทยได้มีการรวมกลุ่มกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.93 ของกลุ่มเกษตรกรทั้งหมด ซึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่ทำนามากที่สุด รองลงมาคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ สำหรับภาคใต้นั้น พบว่าจังหวัดนครศรีธรรมราชมีพื้นที่ปลูกข้าวเป็นอันดับหนึ่ง และจังหวัดสงขลามีพื้นที่ปลูกอันดับที่ 8 อย่างไรก็ตาม จังหวัดสงขลามีผลผลิตต่อไร่มากที่สุดในภาคใต้ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรและคณะ, 2559)

อำเภอระโนดเป็นพื้นที่ราบลุ่มและเป็นอู่น้ำของภาคใต้ตอนล่าง มีการทำนาปีละ 2 ครั้ง เป็นพื้นที่ที่มีการปลูกข้าวมากที่สุดในจังหวัดสงขลา ทั้งข้าวนาปีและนาปรัง โดยในปี พ.ศ. 2556 อำเภอระโนดมีการปลูกข้าวนาปี จำนวน 102,119 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 44.82 ของพื้นที่ปลูกข้าวนาปีทั้งหมดในจังหวัดสงขลา และข้าวนาปรัง จำนวน 96,758 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 78.57 ของพื้นที่ปลูกข้าวนาปรังทั้งหมดในจังหวัดสงขลา ผลผลิตรวมของนาปีและนาปรังในปี พ.ศ. 2556 แบ่งเป็นข้าวนาปี จำนวน 71,034 ตัน คิดเป็นร้อยละ 60.85 ของผลผลิตข้าวนาปีทั้งหมดในจังหวัดสงขลา และข้าวนาปรัง จำนวน 59,497 ตัน คิดเป็นร้อยละ 80.41 ของผลผลิตข้าวนาปรังทั้งหมดในจังหวัดสงขลา (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2557) อย่างไรก็ตาม ในระยะที่ผ่านมาแม้ว่าชาวนาในอำเภอระโนดจะประสบกับปัญหาขาดแคลนน้ำจืดในการทำนา เนื่องจากน้ำในทะเลสาบที่สูบน้ำเข้ามีความเค็มสูง ส่งผลให้ต้นข้าวตาย ดินในนาข้าวเป็นกรด ไม่สามารถทำนาข้าวได้ต่อเนื่องหลายปี ถึงแม้จะมีระบบชลประทานในพื้นที่ก็ไม่สามารถทำนาข้าวได้เต็มศักยภาพของพื้นที่ เพราะน้ำจากอ่าวไทยที่มีความเค็มสูงไหลเข้าสู่ทะเลสาบ จนทำให้น้ำในทะเลสาบเค็ม (MGR online, 2556) อย่างไรก็ตามชาวนาในพื้นที่ก็ยังคงเลือกที่จะทำนาปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ การทำนาปีและการทำนาปรัง ซึ่งจำนวนเกษตรกรผู้ปลูกข้าวนาปีที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรในอำเภอระโนด เมื่อปีเพาะปลูก 2557/2558 มีจำนวน 4,174 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 20.91 ของครัวเรือนเกษตรกรที่ปลูกข้าวนาปีทั้งจังหวัดสงขลา (สำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา, 2557) ชาวนาในอำเภอระโนดมีการรวมกลุ่มในหลายตำบล อาทิเช่น กลุ่มทำนาข้าวปลอดภัยหนองถั่ว ตำบลตะเคียน กลุ่มแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว และกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด ตำบลบ้านใหม่ เป็นต้น การรวมกลุ่มกันของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จะทำให้มีอำนาจในการต่อรองพ่อค้าคนกลาง ลดความเสี่ยงทางการตลาด และสามารถขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์ได้ (นพดล แก้วมณี, 2560) ซึ่งการที่กลุ่มหรือองค์กรเกษตรกรจะเข้มแข็งได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่สามารถบริหารงานของกลุ่มได้ โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนา เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำในการบริหารจัดการกลุ่มชาวนาให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ที่มีการรุกรานของน้ำเค็ม ทั้งนี้เพื่อให้เกษตรกรที่เป็นสมาชิกสามารถทำนาต่อไปได้ และเป็น

ตัวอย่างให้กับพื้นที่อื่น ๆ ที่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชวานาในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มชวานาในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา
- 2) วิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชวานาในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา
- 3) วิเคราะห์แบบพฤติกรรมผู้นำตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ของผู้นำกลุ่มชวานาในบริเวณพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชวานาที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

- 1) ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่
การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะสมาชิกกลุ่มชวานาที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน และประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์รับรู้การทำงานของผู้นำกลุ่มชวานา ที่อยู่ในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา
- 2) ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็นคุณลักษณะภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชวานาที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนอยู่ในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton
- 3) ขอบเขตด้านเวลา
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย มีดังนี้

1.4.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานชลประทาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น สามารถนำข้อมูลทางเศรษฐกิจสังคมของกลุ่มชาวนาในบริเวณพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม มาใช้เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหรือส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร ได้ตรงตามบริบทของพื้นที่

1.4.2 กลุ่มเกษตรกร สามารถนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ คุณลักษณะภาวะผู้นำ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในบริเวณพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็มนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และนำไปปรับใช้ในการจัดการพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.4.3 ผู้ที่สนใจทั่วไป สามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเฉพาะประเด็นของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงานและองค์กรที่สังกัดอยู่

บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูก้ำของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ได้ทำการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้พัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ แบบของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร กลุ่มเกษตรกร และการรูก้ำของน้ำเค็ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งสาระสำคัญส่วนใหญจะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สมพงษ์ เกษมสิน (2533) ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่เป็นหัวหน้าของหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้นำในการบริหารแล้ว จะประจักษ์ให้เห็นชัดว่าผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงาน คือผู้บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน

อรุณ รักธรรม (2522) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องขึ้นให้เป็นผู้นำผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในบังคับบัญชา ปกครององค์กร และสามารถพากลุ่มไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้สรุปความหมายของผู้นำว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือไม่ได้แต่งตั้งก็ได้ ซึ่งเป็นได้ทั้งผู้นำที่เป็นทางการ กับผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเด่นของผู้นำ ตามความหมาย คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือผู้อื่น การดำเนินงานขององค์กรใดองค์กรหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหารก็ได้ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงานโดยตำแหน่ง เป็นอำนาจที่ได้ตามกฎหมาย ส่วนผู้นำจะเป็นผู้มีอำนาจบารมีเหนือบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน โดยการยอมรับหรือการยกย่อง ดังนั้น ผู้บริหารอาจเป็นคนคนเดียวกับผู้นำหรือคนละคนกันก็ย่อมได้ ซึ่งถ้าเป็นคนคนเดียวกันจะมีอำนาจทั้งทางกฎหมายและอำนาจบารมี ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Gouldner (1950 อ้างถึงใน พัชรี เรืองงาม, 2553) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่พฤติกรรมของเขากระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมคล้อยตาม

ศิริ เจริญวัย (2539) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ และได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้เป็นผู้ตัดสินใจแทนกลุ่ม ตลอดจนเป็นผู้ปกครอง ดูแล บังคับบัญชาผู้ร่วมงานให้ประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ตามที่พึงประสงค์ได้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งผู้นำอาจมีชื่อตามตำแหน่งในองค์กรแตกต่างกัน เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้า ผู้บริหาร ผู้จัดการ และนาย เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ผู้นำนั้นไม่ใช่เป็นโดยตำแหน่งแต่เป็นโดยการกระทำ

Reddin (1970 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกมองโดยคณะว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบมากที่สุดในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Bennis (1984 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552) ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

1) ผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลนี้

2) ผู้ให้คำแนะนำ และเป็นหลักยึดของผู้ร่วมงาน

3) ผู้จัดซื้อวัตถุดิบที่เกื้อหนุนกับโรงเรียน หรือหน่วยงาน หรือประเทศ

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) มองเน้นที่ตัวบุคคล เราสามารถให้คานิยามของคำว่า ผู้นำ ได้โดยอาศัยหลัก 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอิทธิพล อำนาจ หรือความสามารถในการชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามความความต้องการ ความคิดเห็น หรือคำสั่งของตนได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตามหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้อื่นทุกคน ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม

2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two-way Process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของเจตคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยด้วยเช่นเดียวกัน

3) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป ผู้บริหารหรือหัวหน้าหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่ผู้บริหารหรือหัวหน้า แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพล และสามารถทำให้บุคคลอื่นประพฤติหรือปฏิบัติตามความความต้องการ ความคิดเห็น หรือคำสั่งของเขาได้ ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญจิตติ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลที่จะทำให้ผู้อื่นช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นคนตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบการพัฒนาและความเป็นอยู่ขององค์กร นอกจากนั้นแล้ว ผู้นำยังทำให้เกิดวิสัยทัศน์ของพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิก ลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำจึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การนำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

DuBrin (1998 อ้างถึงใน สุภาวดี ติมินตระ, 2548) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยจะมีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ตาม หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคงและสามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มได้ เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

จากการให้ความหมายของผู้นำที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งได้รับบทบาทหรือหน้าที่ในการบริหารงาน ประสานงานในกลุ่ม สามารถบังคับบุคคลได้บังคับบัญชาให้ทำตามและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นผู้ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ การวางแผน ความรับผิดชอบ การพัฒนาองค์กรให้อยู่รอด และเป็นผู้ที่คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

สำหรับแบบของผู้นำที่พิจารณาตาม “พฤติกรรม” มีดังต่อไปนี้

1. การแบ่งแบบผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน

จากการวิจัยของ Kurt Lewin, Ronald Lippitt และ Raiph White (1938 อ้างถึงใน เอมอร์ อังสุรัตน์, 2538) ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และแนวคิดของ Davis (1972 อ้างถึงใน เอมอร์ อังสุรัตน์, 2538) ได้แบ่งผู้นำตามการบริหารงานเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หรือผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย อำนาจหน้าที่ เป้าหมาย การตัดสินใจ และการวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเอง ไม่มีสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความสำคัญในการออกคำสั่งเป็นสำคัญ

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำมาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่จะมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ปรึกษาหารือ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และช่วยเหลือสมาชิก

3) ผู้นำแบบเสรีนิยมหรือผู้นำแบบตามสบาย ผู้นำจะคอยให้คำแนะนำแก่สมาชิก ปลดปล่อยให้สมาชิกมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มโดยผู้นำจะคอยสนับสนุน

2. การแบ่งแบบผู้นำตามการตัดสินใจของผู้นำ

Tannenbaum and Schmidt (1958 อ้างถึงใน เอมอร์ อังสุรัตน์, 2538) ได้แบ่งแบบของผู้นำตามการตัดสินใจของผู้นำไว้เป็น 7 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำที่ตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ ผู้นำจะพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ไข โดยการตัดสินใจเองแล้วจึงแจ้งให้ผู้ตามทราบเพื่อดำเนินการ และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ คือ “การใช้อำนาจบังคับ”

2) ผู้นำที่พยายามกระตุ้นเกลี้ยกล่อมให้ผู้ตามยอมรับผลการตัดสินใจของตน ผู้นำจะพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาด้วยการตัดสินใจโดยตนเอง แต่ทำให้ผู้ตามยอมรับและนำผลการตัดสินใจของตนไปปฏิบัติ ซึ่งให้เห็นว่าถ้าทำตามแล้วจะเกิดประโยชน์อย่างไร เพื่อป้องกันการต่อต้าน

3) ผู้นำที่เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอทราบความเห็นของผู้ตาม ผู้นำพยายามทำให้ผู้ตามยอมรับโดยแจ้งให้ผู้ตามทราบถึงเหตุผลที่ตัดสินใจไป และเปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามข้อสงสัยได้

4) ผู้นำที่เสนอข้อตัดสินใจที่กำลังจะทำแต่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้าง แต่ความคิดริเริ่มและการพิจารณาตัดสินใจก็ยังคงอยู่กับผู้นำ

5) ผู้นำที่เสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำแต่ตัดสินใจเอง ผู้นำไม่มีการตัดสินใจมาก่อน แต่จะเริ่มจากการอธิบายถึงสภาพปัญหาและตามความคิดเห็นของผู้ตามต่อปัญหานั้น ๆ ว่าจะมีการแก้ไขอย่างไรที่จะเกิดประสิทธิผลสูงสุด

6) ผู้นำที่ซื้อข้อจำกัดแล้วให้ผู้ตามตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ผู้นำจะเสนอปัญหาให้กับผู้ตามหรือกลุ่มทราบ แล้วผู้นำและผู้ตามร่วมกันให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

7) ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามทำการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ผู้นำจะให้อิสระแก่สมาชิกมากขึ้นในการเสนอปัญหาและหาทางแก้ไขให้กับกลุ่ม แต่ผู้นำยังคงมีหน้าที่ในการกำหนดขอบเขตอยู่

3. การแบ่งแบบผู้นำตามระบบการจัดการของผู้นำ

Likert (1967 อ้างถึงใน เอมอร์ อังสุรัตน์, 2538) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามระบบการจัดการของผู้นำโดยใช้แบบสอบถามหาข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ การตั้งเป้าหมาย และกระบวนการควบคุมที่ใช้ โดยกลุ่มหรือองค์กรนั้น สรุปผู้นำได้ 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น (Exploitive Authoritative Leader) ผู้นำประเภทนี้อาจเรียกว่า “ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ” จะใช้การวินิจฉัยสั่งการ โดยยึดระเบียบแบบแผนตัวกฎหมายเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์จะเป็นในลักษณะ “เจ้านายกับลูกน้อง” ผู้นำประเภทนี้จะไม่ได้รับความไว้วางใจจากลูกน้อง เพราะสมาชิกรู้สึกว่ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

2) ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลปะ (Benevolent Authoritative Leader) ผู้นำประเภทนี้อาจเรียกว่า “ผู้นำแบบบงการ” คือ สั่งงานอย่างเด็ดขาดหลักการบริหารและหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำให้ผู้ตามหวาดเกรงและปฏิบัติงานด้วยความกลัว ความสัมพันธ์จะเป็นในลักษณะ “นายกับบ่าว”

3) ผู้นำแบบกลุ่มปรึกษา (Consultative Group Leader) ผู้นำจะให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ตามมาก แต่ยังเก็บอำนาจและการตัดสินใจไว้ จึงทำให้ผู้ตามรู้สึกมีอิสระในการทำงานและเสนอความคิดเห็น จึงอาจเรียกผู้นำประเภทนี้ว่า “ผู้นำแบบจูงใจ”

4) ผู้นำแบบกลุ่มร่วมมือ (Participative Group Leader) ผู้นำจะเชื่อมั่นและไว้วางใจสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและอภิปรายสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขได้อย่างเต็มที่ มักจะขอความคิดเห็นจากสมาชิกอยู่เสมอ อาจเรียกผู้นำประเภทนี้ว่า “ผู้นำแบบร่วมใจ”

การแบ่งความเป็นผู้นำอาจแบ่งได้หลายวิธี ที่นิยมใช้กันทั่วไปคือ แบ่งตามลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ ในส่วนที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 3 แบบดังนี้

1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นสำคัญ ผู้นำมักจะตัดสินใจด้วยตนเอง และไม่ยอมมอบอำนาจหน้าที่

ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากนัก ผู้นำจะใช้อำนาจในการบังคับบัญชาและสร้างบรรยากาศความเกรงกลัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ผู้นำตามลักษณะนี้มักอยู่ในประเทศที่ยังไม่พัฒนา

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำชนิดแรก ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัว แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและพูดคุย ดังนั้น ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย และจะส่งเสริมให้คนงานออกความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในปัญหาด้วย

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leadership) ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจกันเองอย่างเต็มที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้สิทธิในการจัดทำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง หรือให้ทำแผนงานตามใจชอบ แต่ในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่ผู้นำจะปฏิบัติตามลักษณะนี้ เพราะการกระทำดังกล่าวจะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้นำมีสิทธิในการใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้

จากแบบของผู้นำทั้ง 3 แบบนี้ สามารถแสดงคุณลักษณะของผู้นำไว้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ผู้นำแบบเผด็จการ	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ผู้นำแบบเสรีนิยม
<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบายทุกอย่าง 	<ul style="list-style-type: none"> ● นโยบายต่าง ๆ จะกำหนดขึ้นโดยมีการปรึกษาและตัดสินใจโดยกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่มหรือแต่ละคนจะมีเสรีภาพในการตัดสินใจ
<ul style="list-style-type: none"> ● เทคนิควิธีทำงานและกิจกรรมจะถูกสั่งการโดยผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมจะถูกกำหนดขึ้นจากการปรึกษาของกลุ่ม โดยผู้นำจะชี้แนวทางเลือก 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำจะคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำจะคอยสั่งงานแต่ละอย่างและจะคอยกำกับผู้ทำงานแต่ละคน 	<ul style="list-style-type: none"> ● สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสเลือกผู้ทำงานร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวใด ๆ

ผู้นำแบบเผด็จการ	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ผู้นำแบบเสรีนิยม
<ul style="list-style-type: none"> ในการติหรือชมงานของกลุ่ม ผู้นำจะใช้วิธีว่ากล่าวตัวบุคคลโดยตรง และวางตัวเป็นทางการ 	<ul style="list-style-type: none"> ในการติหรือชม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงไม่ว่ากล่าวตัวบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้นำจะไม่พยายามพูดถึงกิจกรรมของสมาชิก และไม่พยายามกำกับกลุ่มแต่อย่างใดเลย

ที่มา: Michael (1979 อ้างถึงใน เอมอร์ อังสุรัตน์, 2538)

Uris (1953 อ้างถึงใน ประยูร ใจชื่อ, 2552) ได้เสนอแบบผู้นำโดยพิจารณาจากลักษณะและวิธีการใช้อำนาจ ดังนี้

1) ผู้นำแบบอัตนนิยม (Autocratic Leader) หรือผู้นำแบบอัตตาริปไตย คือลักษณะของผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยถืออำนาจเป็นใหญ่ โครงสร้างของกลุ่มมีผู้นำเป็นศูนย์กลาง สมาชิกมีความสัมพันธ์กับผู้นำเฉพาะในด้านรับใช้หรือรับฟัง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นหรือให้เกียรติผู้อื่น ผู้นำแบบนี้มักเน้นอยู่ที่สมรรถภาพของงาน การบริหารงานใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเช่นนั้น การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งงานต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ราชการและประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้จะแสดงให้เห็นว่าตนมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาทุกเรื่อง มักจะผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสำคัญแก่ตนเอง ผู้บังคับบัญชาใช้ชีวิตเป็นผู้ซื้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าวเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จำยอมสยบเข้าหาผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำแบบนี้ไม่ยึดถือความเห็นของตนเป็นใหญ่ เป็นคนใจกว้าง ถืออำนาจกลุ่มเหนือตนเอง จะบริหารสิ่งใดก็มักจะเป็นไปในนามของกลุ่มเพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักไปทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเสียก่อน และมีความต้องการให้เกิดผลงานจากการที่ตนได้รับความนิยมนยกย่องเป็นสำคัญ ลักษณะการบริหารงานทั่วไปของผู้นำแบบนี้คือ ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงานเสมอ ในเรื่องที่สำคัญต่อองค์กรและส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แนะนำและผู้ให้คำแนะนำสั่งงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมสร้างความนิยมนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความรู้สึกว่ามีนายเหนือหัวอยู่กับตน แต่มีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำสั่งสอนร่วมอยู่กับตน การปฏิบัติงานมีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีความร่วมมือและประสานงานอย่างจริงจังและเต็มใจ

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leader) คือลักษณะที่ผู้นำปฏิบัติงานโดยปล่อยให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานตามใจชอบ ไม่มีการตัดสินใจเป็นของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และสมาชิกกับสมาชิก โครงสร้างเป็นแบบขาดตอน ไม่มีระบบกลุ่ม อยู่ในลักษณะกระจาย และขาดการประชาสัมพันธ์ การใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการวินิจฉัยสั่งการ ไม่มีการควบคุมดูแลและไม่ได้สร้างกฎเกณฑ์ควบคุมงานขึ้นไว้สำหรับพิจารณาว่าใครปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไม่แน่นอน หากแต่เปลี่ยนแปลงได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสั่งลงมา และไม่พยายามจัดให้มีการประเมินหรือค้นหาเหตุผลเพื่อแก้ไขอย่างไร

White and Lippitt (1960 อ้างถึงใน ประยูร ใจชื่อ, 2552) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Style) หมายถึง ผู้นำที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ ร่วมรับผิดชอบในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (The Autocratic Style) หมายถึง ผู้นำที่กำหนดและวางนโยบายตลอดจนวัตถุประสงค์ของการทำงาน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติโดยไม่ปรึกษาหรือขอความเห็นจากผู้ใด แยกตนเองจากบุคคลากรอื่น ๆ ยากในการที่จะเข้าพบผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มุ่งแต่ภารกิจงานเพียงอย่างเดียว หลีกเลียงความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้ทำผิดจะไม่ยอมยกโทษให้ง่าย ๆ ชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่อ่อนน้อมและทำตามคำสั่ง ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจของตนเอง มอบอำนาจให้ลูกน้องเพียงเล็กน้อย ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มากนัก

3) ผู้นำแบบตามสบาย (The Laissez-faire Style) หมายถึง ผู้นำที่ให้อำนาจอย่างเต็มที่แก่กลุ่มหรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย ไม่พยายามมีส่วนร่วมในการอภิปราย ผู้นำไม่ไปเกี่ยวข้องว่าใครทำอะไร และทำกับใคร ไม่พยายามที่จะชมเชยหรือตำหนิสมาชิก ผู้นำแบบนี้มอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ปล่อยให้เขาเหล่านั้นทำตามสบาย ผู้นำแบบนี้บางทีเรียกว่า free-rein

Reddin (1970 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชู่นกลาง, 2552) ได้กำหนดทฤษฎี 3 มิติ (Three Dimension Theory หรือ 3-D Management Theory) กล่าวถึงลักษณะผู้นำด้านการบริหารงานว่า “ธรรมชาติของมนุษย์จะมีลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ คือ แบบเอาเกณฑ์ (Separated) แบบเอางาน (Dedicated) แบบสัมพันธ์ (Related) และแบบประสาน (Integrated) ผู้ที่มีลักษณะผู้นำแบบหนึ่งสามารถเปลี่ยนไปเป็น

อีกแบบหนึ่งได้ และยังสามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นแบบเดิมหรือเปลี่ยนไปเป็นแบบอื่นต่อไปได้อีกใน 4 แบบ ผู้นำพื้นฐานมี 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ (Separated Leader) ยึดกฎเกณฑ์เป็นหลักในการทำงาน ถือตัว ไม่ยอมฟังใคร ยึดความคิดของตนเป็นหลัก มีความระแวงระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวเกิดความผิดพลาด จึงทำให้ไม่ยอมทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอื่น เพราะกลัวว่าถ้าบุคคลอื่นทำผิดจะทำให้ตนเองผิดด้วย ผู้นำแบบนี้จึงเป็นผู้นำที่ไม่เอาไหน เพราะไม่สนใจทั้งงานและคน

2) ผู้นำแบบเอางาน (Dedicated Leader) ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ ขยัน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ไม่ค่อยสนใจผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นผู้นำที่เน้นงานมากกว่าคน

3) ผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related Leader) เอาใจผู้อื่นทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครรู้สึกไม่ดีกับตนเอง มีเป็นมิตรและไม่ถือตนกับทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพมากกว่าเรื่องงาน จึงเป็นผู้นำที่เน้นคนมากกว่างาน

4) ผู้นำแบบประสาน (Integrated Leader) ให้ความสำคัญของงานและคนไปพร้อม ๆ กัน และเท่า ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำจะมีศิลปะในการชักจูงให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผู้ตามรักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน Rensis Likert และคณะ (1964 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ได้ศึกษาและแยกแยะพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Job-Contered Behavior) และพฤติกรรมมุ่งพนักงาน (Employee-Contered Behavior) รายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมมุ่งงาน จะประกอบด้วยการกระทำของผู้นำหลายอย่าง คือ ผู้นำจะทำการกำกับและควบคุมกิจกรรมและการกระทำของลูกน้องที่เป็นผู้ทำตามอย่างใกล้ชิด จะเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก และมักจะสั่งการกับการทำงานของลูกน้องให้เป็นไปตามแนวทางที่ตนได้ตัดสินใจไว้แล้ว

2) พฤติกรรมมุ่งพนักงาน ผู้นำจะพยายามจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกื้อกูลและสนับสนุนให้ลูกน้องสามารถตอบสนองความพอใจของตนได้ ผู้นำจะพยายามเข้าถึงจิตใจของลูกน้องแต่ละคน และจะเป็นผู้คอยช่วยเหลือและให้การสนับสนุนตลอดเวลา

การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Studies) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำจนสามารถสรุปให้เห็นชัดถึงรูปลักษณะที่แท้จริงของพฤติกรรมผู้นำได้ จึงมีข้อสรุปว่า พฤติกรรมผู้นำสามารถแยกได้เป็นประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือ พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiating structure) และพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจ (Consideration)

1) พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้าง จะประกอบด้วยการมีจุดมุ่งที่จะพยายามกำหนดขอบเขตงานของลูกน้อง พยายามจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละคนและกลุ่ม กำหนดแบบการติดต่อสื่อสาร และ “ตีกรอบการทำงานของลูกน้อง” ผู้นำประเภทนี้จึงไม่ต่างจากผู้นำประเภท “พฤติกรรมมุ่งงาน” เท่าใดนัก

2) พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจ ผู้นำจะมุ่งพยายามให้การช่วยเหลือและให้ความอุ่นใจแก่ลูกน้อง พยายามสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับลูกน้อง ซึ่งรูปลักษณะแบบนี้จะเรียกว่า “พฤติกรรมการถนอมน้ำใจ” ผู้นำประเภทนี้จึงไม่ต่างจากผู้นำประเภท “พฤติกรรมมุ่งพนักงาน” ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ส่วนประกอบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ

พฤติกรรมแบบมุ่งสร้างน้ำใจ	พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างโครงสร้าง
<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นกันเอง ● ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ● ยอมรับในผู้ใต้บังคับบัญชา ● เปิดตัวสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ● คอยช่วยเหลือสนับสนุน ● รักษาประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> ● วางแผน ● ประสานงาน ● สั่งการ ● แก้ไขปัญหา ● ระบุขอบเขตและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ● ดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ● สร้างความกดดันต่อลูกน้อง

ที่มา: วรรณวิษา ไชยลาแสง (2551)

Blake and Mouton (1964 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชู่นกลาง, 2552) คิดค้นตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในการตาข่ายการจัดการ

ตาข่ายการจัดการ จะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 รูปแบบคือ

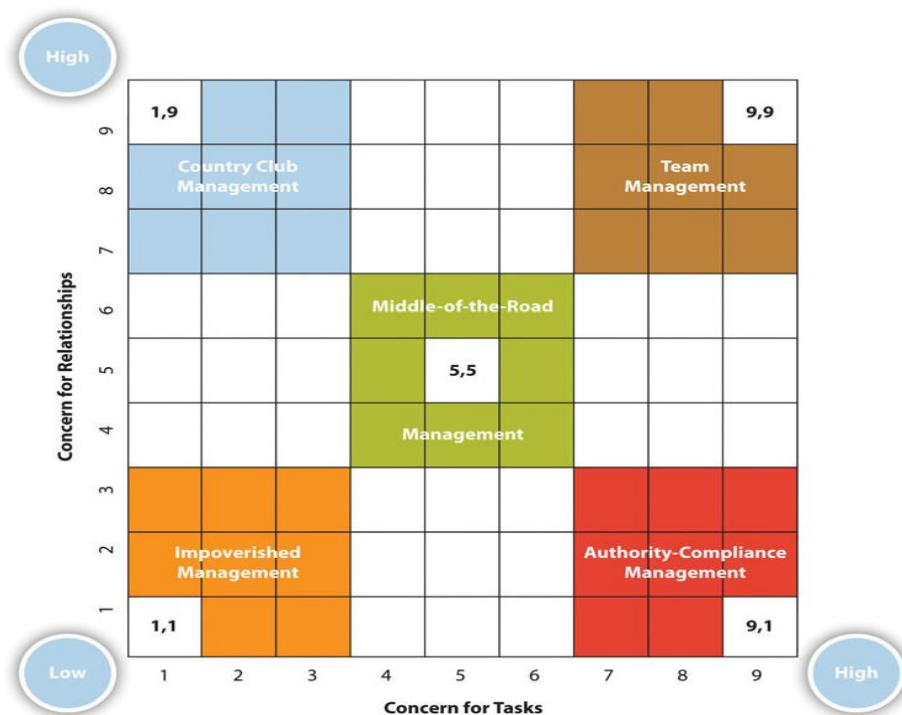
- (1) ผู้นำมุ่งให้ความสำคัญในด้านการผลิต (เน้นผลงาน) (Concern for Production)
- (2) ผู้นำมุ่งให้ความสำคัญต่อผู้ผลิต (เน้นคน) (Concern for People)

ในการศึกษาแบบตาข่ายการจัดการนี้ ได้มุ่งเน้นไปที่ว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไรในการมุ่งสนใจการผลิตและมุ่งสนใจคนผลิต ดังนี้

1) มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production) มีความหมายถึงการที่ผู้นำให้ความสำคัญในสิ่งต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจเลือกนโยบายขององค์กร กระบวนการผลิตและวิธีการของการผลิต คุณภาพของการบริการ ปริมาณของผลผลิตงานที่มีประสิทธิภาพ และการวิจัยเกี่ยวกับการผลิต

2) มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People) คือการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเต็มใจยอมรับในเป้าหมายของงาน ผู้นำยกย่องและยอมรับในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมมั่นในความรับผิดชอบของลูกน้อง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ และพยายามสร้างความพอใจในสัมพันธภาพนั้น

โดยสามารถแสดงแบบตาข่ายการจัดการตามพฤติกรรมกรมุ่งสนใจการผลิตและมุ่งสนใจคนผลิต ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พฤติกรรมผู้นำในตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid)

ที่มาภาพ: <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/behavioral-theories.htm>

จากภาพตาข่ายการจัดการ จะพบว่ามีการจัดการอยู่ 5 แบบ โดย 4 แบบจะเน้นในการสนใจด้านใดด้านหนึ่งหรือสองด้านสูง ส่วนแบบที่ 5 จะสนใจทั้งสองด้านเท่ากัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบ 1,1 การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management) การจัดแบบนี้ ผู้นำสนใจทั้งการผลิตและปฏิบัติการ (คนผลิต) ต่ำ คือจะไม่ให้ความสนใจกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร ละเลยการทำงาน ใช้เวลาในแต่ละวันเพียงทำหน้าที่เป็นผู้นำข้อมูลหรือ

นโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารในระดับสูง ผ่านทางผู้นำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นเอง การจัดการแบบนี้ อาจจะทำให้ห้องค์การเสื่อมถอยลงได้

แบบ 9,9 การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Management) เป็นการจัดการที่ผู้นำให้ความสำคัญและเอาใจใส่ทั้งการผลิตและคนผลิตสูงทั้งสองอย่าง ผู้นำแบบนี้จะพยายามทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะที่เดียวกันก็สนองความต้องการของคนผลิตได้ด้วย การจัดการแบบนี้ถือเป็นการจัดการที่ดีที่สุด

แบบ 1,9 การจัดการที่เน้นการสมาคม (Country Club Management) คือ เป็นการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการผลิตน้อยกว่าคนที่ผลิต จะสร้างความพอใจให้กับผู้ตามด้วยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้มีความรู้สึกเหมือนเป็นเพื่อนกันมากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง แต่ผลงานที่ได้จะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพราะผู้นำจะไม่ค่อยสนใจงานเท่าที่ควร

แบบ 9,1 การจัดการแบบเน้นอำนาจและการเชื่อฟัง (Authority-Obedience) การจัดการแบบนี้จะให้ความสำคัญด้านการผลิตสูง สนใจผู้ร่วมงานน้อย ใช้อำนาจเพื่อให้ผู้ร่วมงานรับฟังและยินยอมที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้นำ การบริหารประเภทนี้ค่อนข้างจะเผด็จการ และให้ความสำคัญแต่การผลิตเป็นหลัก

แบบ 5,5 การจัดการแบบพบกันครึ่งทางระหว่างการผลิตและคนผลิต (Organization Man Management) เป็นการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการผลิตและคนผลิตปานกลาง โดยการยังคงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้ให้ความสนใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าการผลิต

ดาข่ายการจัดการได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการจัดแบบของผู้นำ และในการฝึกรอบรรมผู้นำซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมาก อย่างไรก็ตาม ดาข่ายการจัดการนี้ยังไม่สามารถอธิบายได้ว่าทำไมผู้นำจึงเป็นเช่นนั้น เช่น เป็นผู้นำแบบมีการจัดการเป็นทีม (9,9) แบบเน้นสมาคม (1,9) เป็นต้น ซึ่งคงต้องศึกษาไปถึงปัจจัยด้านสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเป็นสาเหตุให้ผู้นำต้องมีแบบนี้ นั้น ๆ เช่น ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ ลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม เป็นต้น

House and Evens (1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายมาจากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำมี 4 แบบ คือ

- 1) ผู้นำแบบบงการ ผู้นำจะใช้พฤติกรรมแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไร และให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้
- 2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำจะใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิก และเห็นอกเห็นใจ
- 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิก และเอาแนวคิดของกลุ่มพิจารณาก่อนตัดสินใจ
- 4) ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ผู้นำจะใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศ และเชื่อมั่นในตนเองสูง

2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดและความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน เช่น ทองใบ สุธชารี (2543) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

จารุวรรณ หลักคำพันธ์ (2547) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลของตนในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร ใช้ศิลปะจูงใจให้สมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในกลุ่ม โดยมุ่งประสิทธิผลของงานและสมาชิกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

ปิลัญ ภูมิพินาคม (2547) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สุขสันต์ จันลาวงค์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่เหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ มีผลต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามของตนใน

การปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำ จนได้รับความนับถือในพฤติกรรมของผู้นำจากสมาชิกกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำร่วมกันระหว่างบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการชี้นำการกระทำบางอย่างให้บุคคลอื่นมั่นใจในผลงานของผู้นำ ซึ่งจะสามารถพิสูจน์ได้จากการแสดงออกในการชี้แนะตามที่ผู้นำได้ชี้แนะไว้ พร้อมทั้งให้ความริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้นำมีอิทธิพลมากทำให้เกิดความเชื่อถือและยอมรับในการบริหารขององค์กร โดยทุ่มเทกำลังความคิดริเริ่ม ความรู้ความสามารถ ในการช่วยแก้ปัญหา เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจหรืออิทธิพลของตำแหน่งหรือของบุคคลให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นการสร้างความเชื่อถือและเป็นการสนับสนุนบุคคลเพื่อให้ประสบความสำเร็จขององค์กร

อาคม วัชโรสง (2545 อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Marriner (1993 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กิจกรรมของสังคมที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความแตกต่างในเรื่องผู้นำและผู้ตาม จะเป็นการสื่อสารแบบ face to face เป็นความพยายามของสังคมที่ใช้อิทธิพลอย่างไม่เป็นทางการ ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมักจะพบได้บ่อย ๆ แต่ไม่เสมอไป

Yuki (1994 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552) ได้เสนอว่า มีหลากหลายทัศนะที่ได้แสดงถึงคำจำกัดความของภาวะผู้นำ แต่ที่รวบรวมได้มีดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของปัจเจกบุคคล เมื่อเขาชี้นำกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล ในสถานการณ์และการชี้นำผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมาย
 ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการให้แนวทางที่มีความหมาย เพื่อความพยายามร่วมกัน
 และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย
 ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มและคงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวัง และการมี
 ปฏิสัมพันธ์

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ
 พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหรือคล้อยตาม การใช้อิทธิพลระหว่าง
 บุคคลในกลุ่ม การมีศิลปะในการสื่อสาร เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วาง
 ไว้

2.1.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ไพฑูรย์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของ
 องค์กรในปัจจุบัน จึงทำให้ทุกฝ่ายพยายามค้นหาบุคคลที่มีความสามารถในการนำที่เหมาะสมกับ
 หน่วยงาน ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่ในวงการธุรกิจเท่านั้น ยังครอบคลุมถึงหน่วยงานของรัฐด้วย
 การขาดบุคคลดังกล่าว หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการนำ มีความสมัครใจที่จะนำ และผล
 ของการนำทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงานด้วย

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2539) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำต่อการบริหารองค์กรว่า ใน
 การบริหารงานของกลุ่มหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้นำคือผู้ที่เปรียบเสมือนแสงสว่างขององค์กร เป็น
 ตัวแทนองค์กร และเป็นจุดรวมพลังร่วมกันของคนในกลุ่มหรือองค์กรนั้น ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือน
 หลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยส่วนรวม ลักษณะของ
 ผู้นำและความสามารถมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันกับคุณค่าและคุณภาพขององค์กร ซึ่งจะแสดงให้เห็น
 ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นอย่างดี และนอกจากนี้ ผู้นำยังเป็น
 ตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอีกด้วย ผู้นำของหน่วยงานจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อ
 สถานภาพของผู้ร่วมงานและต่อผลการปฏิบัติของหน่วยงานที่เขาสังกัด ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มี
 อิทธิพลเหนือผู้ที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา และมีอิทธิพลซึ่งสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงาน
 บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรืออาจผิดเป้าประสงค์ก็ได้

อวยชัย ชบา (2538 อ้างถึงใน กาญจนนา สีลา, 2556) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะ
 ผู้นำต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร ดังนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันได้ โดย
 ไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กร ทำให้องค์กรจึงเปรียบเหมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะ
 ผู้นำสูงจะสามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มได้ดี เช่น การบริหารจัดการองค์กร การวางแผนการ
 ทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การประสานงานต่าง ๆ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด และผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

บุญเลิศ อ่อนกุล, 2545 และ บุญญา ปันธุ์ภักดี (2546 อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2556) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำหรือแบบการเป็นผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล เช่น ความกล้าในการตัดสินใจสั่งการแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรม และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะแสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำและผู้ที่มีอิทธิพลออกมาในทุกสถานการณ์ต่อผู้ร่วมงาน และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำอาจจะส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในองค์กร ผู้ร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานได้ และภาวะผู้นำยังเป็นศิลปะที่สำคัญต่อตัวผู้นำในการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ

จากการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำเป็นจุดรวมขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำแต่ละคนควรมี เพราะการมีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้ และภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นต้องมีในตัวผู้นำ

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ให้ความสนใจไปที่คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งทางกายภาพและบุคลิกภาพ

ทวี วงศ์พุ่ม (2539) กล่าวว่า เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้

1) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนตัวที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

- 1.1) ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล
- 1.2) ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้
- 1.3) ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ได้มากน้อยเพียงใด

1.4) ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.5) ความอดสาหัส พยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.6) ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.7) ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลาหากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2) ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.1) เซาว์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไป อาจจะช่วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเอง ให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2) ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำเนินชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3) ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากัน เพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับทุกอย่างได้อย่างเต็มที่ แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทุกชนชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูดการเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

3) คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของแต่ละคนจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1) การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์ หรือเป็นคนที่คอยประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2) ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3) ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4) ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคน ๆ หนึ่ง ซึ่งจากสีหน้าท่าทางเป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5) ความเป็นนักการทูต การที่บุคคลจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

4) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นเรื่องที่ดีติดตัวมา อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไขปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1) ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2) น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3) การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4) ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

Stogdill (1974 อ้างถึงใน วรรณวิษา ไชยลาแสง, 2551) ได้แบ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
 - 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี
 - 3)สติปัญญา (Intelligence) ผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีสติปัญญาที่ดี มีความกล้าในการตัดสินใจ และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
 - 4) บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคุมอารมณ์ได้ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related Characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน
 - 6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้
- จากการให้ความหมายของคุณลักษณะภาวะผู้นำที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ซึ่งทุกคนสามารถสังเกตได้ทั้งทางกายภาพและบุคลิกภาพ โดยคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้เป็นผู้ผู้นำได้

2.1.5 แบบของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

งานส่งเสริมการเกษตรมีกรมส่งเสริมการเกษตรรับหน้าที่หลักในการดำเนินงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลทำหน้าที่ถ่ายทอดและประสานงานความรู้ทางวิชาการไปสู่เกษตรกร เพื่อแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรตำบล และเป็นตัวกลางในการประสานงาน ติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรรายอื่น จึงมีความจำเป็นในการมี “ผู้นำเกษตรกร” ขึ้น (อดิศักดิ์, 2523 อ้างถึงใน เอมอร อังสุรัตน์, 2538) แบบของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

1) เกษตรกรผู้นำ

กรมส่งเสริมการเกษตร (ม.ป.ป. อ้างถึงใน เอมอร อังสุรัตน์, 2538) ได้ให้ความหมายของเกษตรกรผู้นำว่า คือ “เกษตรกรที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรทั่วไป เช่น การจัดทำแปลงสาธิต การกระจายพันธุ์พืชในหมู่บ้าน และการกระจายความรู้การเกษตรในหมู่บ้าน รวมทั้งตรวจสอบและรายงานการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืชให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมทราบ เพื่อจะได้ช่วยเหลือ คอยแนะนำ และแก้ไขปัญหาระหว่างที่เจ้าหน้าที่ไม่อยู่” ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นเกษตรกรผู้นำ ไว้ดังนี้

- (1) ประกอบอาชีพการเกษตร
- (2) มีภูมิลำเนาในหมู่บ้านนั้น
- (3) มีลักษณะเป็นผู้นำ เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่ม มีความมั่นใจในตนเอง มีความสนใจต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม และยินดีเสียสละแก่ส่วนรวม
- (4) ได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเกษตรกรในหมู่บ้าน
- (5) สนใจวิชาการแผนใหม่และยอมรับเอามาทดลองในพื้นที่ของตน

2) เกษตรกรหมู่บ้าน

เกษตรกรหมู่บ้าน คือ “ผู้นำเกษตรกรอีกแบบหนึ่ง ได้จากการคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่ของ “เกษตรกรผู้นำ” อีกชั้นหนึ่ง โดยให้เกษตรกรผู้นำในแต่ละหมู่บ้าน ทำการคัดเลือกเกษตรกรผู้นำขึ้นมา” ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นแกนนำของเกษตรกรผู้นำในหมู่บ้าน เป็นผู้ประสานงานและวางแผนพัฒนาหมู่บ้านร่วมกับท้องถิ่น และเป็นพี่เลี้ยงของเกษตรกรตำบลประจำหมู่บ้าน

3) เกษตรกรตำบลอาสาสมัคร

คุณสมบัติของเกษตรกรตำบลอาสาสมัคร มีดังนี้

- (1) ต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้วยตนเอง และมีภูมิลำเนาในตำบลของโครงการไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - (2) มีลักษณะเป็นผู้นำ เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่ม มีไหวพริบในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความสนใจต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม และยินดีเสียสละแก่ส่วนรวมและต่อทางราชการ
 - (3) มีพื้นฐานความรู้ดีพอสมควร สามารถอ่านออก เขียนได้ เข้าใจความได้ดี และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้
 - (4) มีความประพฤติดี เป็นที่เชื่อถือของเกษตรกรในตำบลนั้น ๆ และเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - (5) มีอายุระหว่าง 25-45 ปี เป็นชายหรือหญิงก็ได้ ไม่มีปัญหาหรือภาระทางครอบครัว
 - (6) มีร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคที่ส่งผลกระทบ
 - (7) ต้องไม่เป็นผู้ที่มีตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดงานหนึ่งอยู่แล้ว
 - (8) ต้องมียานพาหนะสำหรับนำไปปฏิบัติงานได้
- หน้าที่ของเกษตรกรตำบลอาสาสมัคร มีดังนี้
- (1) ช่วยเหลือเกษตรกรจังหวัดและเกษตรกรอำเภอดูแลสอดส่องการระบาดของศัตรูพืช

- (2) ช่วยเหลืองานส่งเสริมการเกษตรทั่วไป
- (3) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของเกษตรกรที่อาสาสมัครป้องกันและกำจัดศัตรูพืช
- (4) ช่วยเหลือเกษตรกรอำเภอในงานของกลุ่มเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

- (5) ทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในแหล่งขยายพันธุ์พืช
- (6) ทำหน้าที่อื่น ๆ ที่เกษตรกรอำเภอมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นพิเศษ

4) หัวหน้าเกษตรกร

คุณสมบัติของหัวหน้าเกษตรกร มีดังนี้

(1) ต้องเป็นเกษตรกร โดยอาชีพและมีประสบการณ์ในการทำงานในท้องถิ่นนั้นไม่ต่ำกว่า 5 ปี

(2) มีลักษณะเป็นผู้นำ เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่ม มีไหวพริบในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความสนใจต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม และยินดีเสียสละแก่ส่วนรวม

- (3) มีพื้นฐานความรู้ดีพอสมควร สามารถอ่านออกเขียนได้
- (4) มีความประพฤติดี โดยให้กำนันเป็นผู้รับรองความประพฤติ
- (5) มีอายุระหว่าง 25-45 ปี
- (6) มีสุขภาพดีและไม่เป็นโรคที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
- (7) มียานพาหนะที่สามารถออกปฏิบัติงานได้

หน้าที่ของหัวหน้าเกษตรกร มีดังนี้

(1) ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการเกษตรในเขตที่ได้รับมอบหมาย

(2) แนะนำวิธีการทำงานในไร่นาที่ถูกต้องตามหลักวิชาการแก่เกษตรกรในท้องที่ที่รับผิดชอบ

(3) ชักจูงและสนับสนุนเกษตรกรร่วมกันตั้งเป็นสถาบันเกษตรกร

(4) นำปัญหาและอุปสรรคในด้านการเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในไร่นาต่าง ๆ มาแจ้งให้เกษตรกรตำบลหาทางแก้ไข

- (5) ติดตาม เชื่อมเขียนผลการทำงานของเกษตรกรในเขตที่รับผิดชอบ
- (6) ปฏิบัติงานด้านเกษตรอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.6 กลุ่มเกษตรกร

การรวมกลุ่มทางการเกษตรในประเทศไทยเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2505 เนื่องจากนโยบายของคณะปฏิวัติกำหนดให้มีการรวมหน่วยงานที่ปฏิบัติคล้ายคลึงเข้าเป็นกรมเดียวกัน เพื่อการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์ การจัดระบบการผลิต การจัดจำหน่ายผลผลิตของเกษตรกร ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบเศรษฐกิจและสังคมให้กับเกษตรกรจึงเกิดการรวมกลุ่มทางการเกษตรต่าง ๆ ขึ้นจนถึงปัจจุบัน (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ม.ป.ป.) ซึ่งในปี 2559 ประเทศไทยมีจำนวนกลุ่มเกษตรกรทั้งหมดที่ยังดำเนินธุรกิจอยู่ จำนวน 4,088 กลุ่ม โดยแยกตามประเภทของกลุ่มได้ดังนี้ 1) กลุ่มเกษตรกรทำนา 2,000 กลุ่ม 2) กลุ่มเกษตรกรทำสวน 764 กลุ่ม 3) กลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์ 674 กลุ่ม 4) กลุ่มเกษตรกรทำไร่ 564 กลุ่ม 5) กลุ่มเกษตรกรอื่น ๆ 47 กลุ่ม และ 6) กลุ่มเกษตรกรประมง 39 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 48.92, 18.69, 16.49, 13.80, 1.15 และ 0.95 ตามลำดับ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2559) จะเห็นได้ว่าจำนวนกลุ่มเกษตรกรทำนามีจำนวนเยอะที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มเกษตรกรประเภทอื่น ๆ โดยสถิติของจำนวนกลุ่มเกษตรกรทุกประเภททั้งที่ยังดำเนินกิจกรรมและไม่ได้ดำเนินกิจกรรมย้อนหลังปี พ.ศ. 2551-2559 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มเกษตรกร แยกตามประเภท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2559

กลุ่มเกษตรกร	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
กลุ่มเกษตรกรทำนา	1,882	2,307	2,175	2,145	2,126	2,117	2,122	2,062	2,000
กลุ่มเกษตรกรทำสวน	670	789	775	777	768	773	797	789	764
กลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์	634	743	723	719	711	705	705	697	674
กลุ่มเกษตรกรทำไร่	521	635	597	583	588	597	588	579	564
กลุ่มเกษตรกรอื่น ๆ	54	41	47	46	47	48	45	46	47
กลุ่มเกษตรกรประมง	28	46	42	41	37	37	39	41	39
รวมทั้งประเทศ	3,789	4,561	4,359	4,311	4,277	4,277	4,296	4,214	4,088

ที่มา: กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2559)

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเกษตรกรทำนามีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มเกษตรกรประเภทอื่น ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2559 จำนวนกลุ่มเกษตรกรทำนามีจำนวนลดลงเรื่อย ๆ จากปี พ.ศ. 2552 ที่มีจำนวน 2,307 กลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2559 จำนวนกลุ่มลดลงร้อยละ 13.31 สำหรับพื้นที่ อำเภอรอบนอก จังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ขึ้นทะเบียนทุกประเภทของการทำกิจกรรมมีจำนวน 52 กลุ่ม และเป็นกลุ่มที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการทำนา

ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวและแปรรูปข้าว จำนวน 11 กลุ่ม และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่รुकถ้ำน้ำเค็ม จำนวน 6 กลุ่ม (ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน, 2560) แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการทำนา ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวและแปรรูปข้าวในพื้นที่รुकถ้ำน้ำเค็ม

ลำดับ	ชื่อวิสาหกิจชุมชน	สถานที่ตั้ง
1.	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว	110 หมู่ 2 ต.ตะเคียนชะ อ.ระโนด จ.สงขลา
2.	วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศกคราม	5 หมู่ 3 ต.บ้านใหม่ อ.ระโนด จ.สงขลา
3.	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด	60/2 หมู่ 4 ต.บ้านใหม่ อ.ระโนด จ.สงขลา
4.	วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา	72 หมู่ 5 ต.บ้านขาว อ.ระโนด จ.สงขลา
5.	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคูวา	156/1 หมู่ 4 ต.บ้านขาว อ.ระโนด จ.สงขลา
6.	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว	29/1 หมู่ 3 ต.บ้านขาว อ.ระโนด จ.สงขลา

ที่มา: ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน (2560)

2.1.7 การรुकถ้ำของน้ำเค็ม

การรुकถ้ำน้ำเค็มในพื้นที่อำเภอระโนดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เนื่องจากเกษตรกรได้อพยพไปทำนาทุ่งในพื้นที่ใกล้เคียงและมีการปล่อยน้ำจากการเลี้ยงกุ้งลงสู่ธรรมชาติ จึงส่งผลให้น้ำเกิดความเค็มเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการรुकถ้ำของน้ำเค็มในพื้นที่ได้อีกด้วย (พิไลวรรณ ประพฤติ และคณะ, 2560) ดังนี้

- 1) ปริมาณน้ำท่าและน้ำใต้ดินที่ระบายลงสู่ทะเลสาบสงขลา สภาพการใช้ที่ดิน และสภาพพื้นที่ป่าต้นน้ำ มีผลต่อการระบายน้ำลงสู่ทะเลสาบ
- 2) อิทธิพลการขึ้นลงของน้ำทะเลในอ่าวไทยบริเวณปากทะเลสาบสงขลา หากการขึ้นลงของระดับน้ำมีความรุนแรงมาก ปริมาณน้ำเค็มก็จะถูกดันเข้าไปในแม่น้ำได้มาก การรुकถ้ำของน้ำเค็มจะมีมาก

- 3) การสูบน้ำจืดจากทะเลสาบสงขลาจำนวนมากในช่วงฤดูแล้งจะส่งผลต่อการไหลเวียนของน้ำในทะเลสาบ ทำให้น้ำในทะเลสาบตอนกลางและตอนล่างที่มีความเค็มสูงไหลมายังทะเลสาบตอนบน
- 4) สภาพทางภูมิศาสตร์ของทะเลสาบสงขลา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดการแพร่กระจายของน้ำเค็มจากทะเลสาบตอนล่างไปยังทะเลสาบตอนกลาง ทำให้น้ำเค็มแพร่ย้อนเข้าไปได้น้อย
- 5) ระดับความลึกของทะเลสาบสงขลาที่ลดลงจะมีผลต่อการแพร่กระจายความเค็มไปได้ในระยะเวลาที่ไกลกว่าเดิม
- 6) การนำน้ำจืดจากต้นน้ำไปใช้เพื่อการเกษตรมากเกินไป ทำให้น้ำจืดที่ใช้ผลักดันน้ำเค็มมีน้อยลงและการระบายน้ำเค็มลงสู่ลำน้ำมาก

สำหรับปฏิทินการปลูกข้าวในพื้นที่ ในอดีตมีการปลูกข้าวปีละ 1 ครั้ง เกษตรกรจะเริ่มปลูกข้าวในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนมีนาคม โดยจะเริ่มหว่านข้าวเมื่อมีฝนตกตามฤดูกาลของพื้นที่ ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม อย่างไรก็ตามเมื่อมีโครงการชลประทานเข้ามาในพื้นที่ เกษตรกรชาวนาจึงเริ่มปลูกข้าวครั้งที่ 1 (นาปี) ในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน โดยเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จสิ้นในเดือนกุมภาพันธ์ และเริ่มทำนาครั้งที่ 2 (นาปรัง) โดยเริ่มหว่านในช่วงเดือนพฤษภาคมและเก็บเกี่ยวในช่วงเดือนสิงหาคม (พิไลวรรณ ประพฤติ และคณะ, 2560) โดยมีรายละเอียดวิธีการทำนาดังแสดงในตารางที่ 5

การดูแล						๑	๒						
การเก็บเกี่ยว								เกี่ยวข้าว	เก็บฟางข้าว				แปลงที่ไว้ทำเมล็ดพันธุ์: นำข้าวไปตาก กำจัดความชื้น 2 วัน เก็บใส่กระสอบ
ปลูกผัก													ผักที่นิยม คือ ค่ะน้ำ ถั่วฝักยาว พริกเขียว พักทอง

ที่มา: พิไลวรรณ ประพฤติ และคณะ (2560)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำกลุ่มเกษตรกรมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยผู้นำองค์กรต่าง ๆ มากกว่า เช่น ผู้นำโรงพยาบาล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำโรงเรียน เป็นต้น ผลการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

นำชัย ทุนผล และสุนิลา ทุนผล (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะการนำของผู้นำกลุ่มเกษตรกร ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีการเปรียบเทียบแบบความเป็นผู้นำของกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ โดยการใช้แบบทดสอบเพื่อนร่วมงานที่พึงปรารถยาน้อยที่สุด (Least Preferred Co-worker: LPC) พบว่า ผู้นำของกลุ่มเกษตรกรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีคะแนนจากแบบทดสอบ LPC ที่แตกต่างไปจากผู้นำของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำของกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ย 89.4 ในขณะที่ผู้นำของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ย 81.26 และเมื่อแยกประเภทแบบความเป็นผู้นำตามแนวความคิดของ Fiedler พบว่าผู้นำทั้งสองกลุ่มเป็นผู้นำแบบเน้นสัมพันธ

สมพงษ์ ค่ายคำ (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะการนำของผู้นำกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำกลุ่มเกษตรกรชั้นที่ 1 มีคะแนนจากแบบทดสอบ LPC ตามการระบุของผู้นำที่แตกต่างไปจากคะแนนตามการระบุของผู้นำกลุ่มชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 96.8, 96.4 และ 79.4 ตามลำดับ เมื่อแยกประเภทแบบความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้นำทั้ง 3 กลุ่มเป็นผู้นำประเภทเน้นสัมพันธ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก จะช่วยให้การดำเนินงานของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จมากกว่า

กิตติพงษ์ ศรีทราวาณิช (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำแบบ 5,5 มุ่งงานปานกลาง-มุ่งคนปานกลาง ($\bar{X} = 4.01$) และผู้นำแบบ 1,9 มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนสูง ($\bar{X} = 3.53$) และแบบผู้นำที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบ 1,1 มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนต่ำ ($\bar{X} = 2.19$) ส่วนของแบบผู้นำที่ผู้บริหารคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำแบบ 9,9 มุ่งงานสูง-มุ่งคนสูง ($\bar{X} = 4.44$) ผู้นำแบบ 5,5 มุ่งงานปานกลาง-มุ่งคนปานกลาง ($\bar{X} = 4.40$) และผู้นำแบบ 1,9 มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนสูง ($\bar{X} = 4.14$) และแบบผู้นำที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบ 1,1 มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนต่ำ ($\bar{X} = 1.61$)

ภักฎาณี ชัยชนะดี (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 โดยพบว่า

1) ผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณสมบัติของภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต่ำสุด

2) ผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 มีการบริหารงานด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับสูงสุด คือ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในที่ประชุม รองลงมา คือ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจต่าง ๆ ผู้บริหารปล่อยให้ตกอยู่กับบางคนหรือบางกลุ่ม อยู่ในระดับมาก และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องที่กระทำได้ ต้องรอให้ผู้บริหารตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ

3) ผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุภาวดี ติมินตระ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ หลักการ และกระบวนการวางแผนของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วรรณวิษา ไชยลาแสง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 โดยภาพรวมและพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

3) ระดับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1-7 โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์ และ สุชาดา รัชชกุล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหรือผู้ป้วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการ

พยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธิญา พรหมมาก (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับภาวะผู้นำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

กาญจนาสิลา(2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

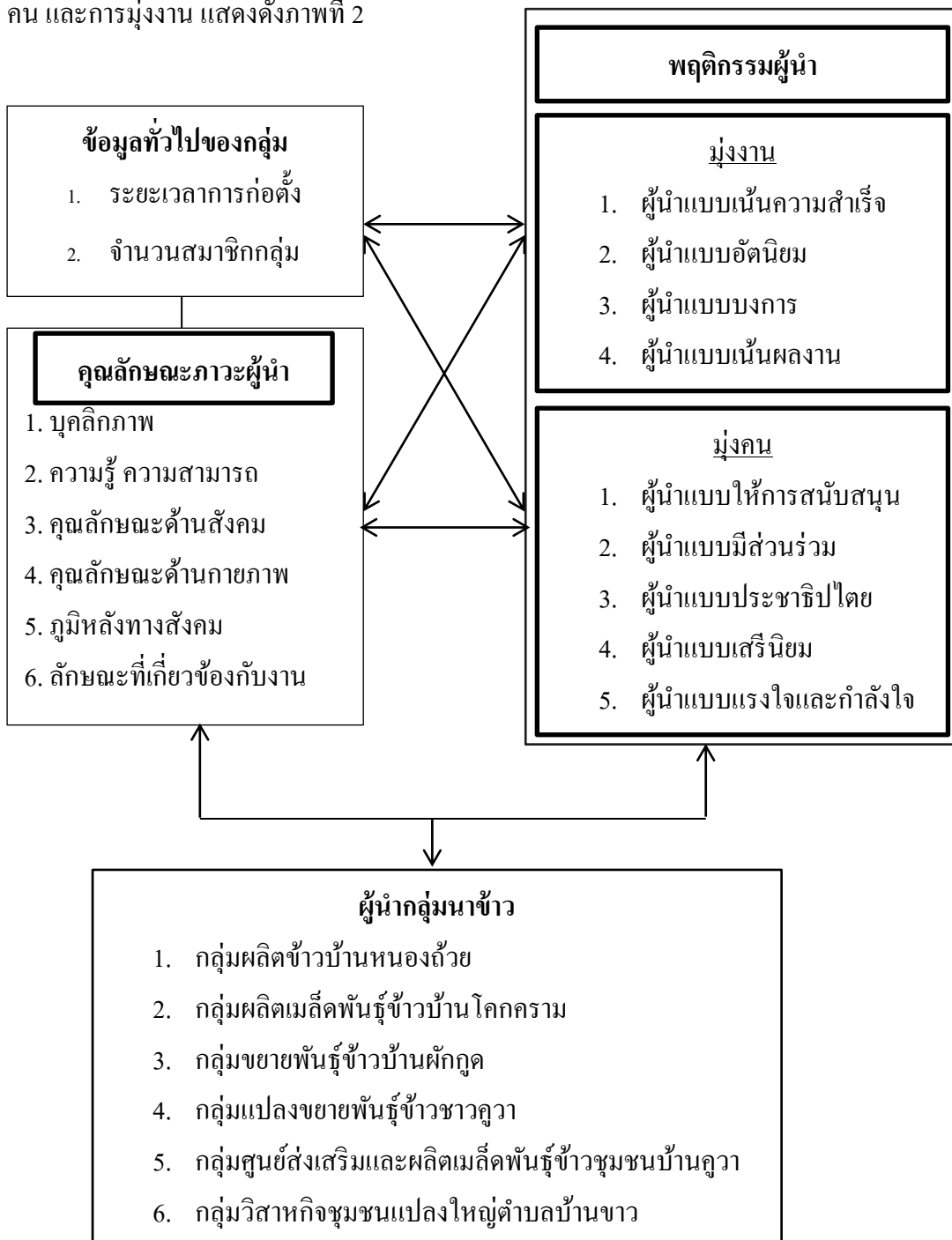
2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 ดังนี้

2.1) จำแนกตัวแปรตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ โดยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์มีระดับมากกว่าด้านการไว้วางใจ

2.2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรुकล้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยศึกษาด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน คือ การมุ่งคน และการมุ่งงาน แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม โดยการวิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ: ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเข้าใจถึงบริบทชุมชน เช่น ลักษณะทางกายภาพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะของกลุ่มนาข้าว กิจกรรมกลุ่มทางการเกษตร แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ: เป็นการสำรวจเก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม ที่ประกอบด้วย การวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ

3.1 พื้นที่ทำการศึกษวิจัย

อำเภอระโนดเป็นพื้นที่ที่ใช้ทรัพยากรน้ำเกินศักยภาพอย่างมาก ส่งผลให้ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำในช่วงที่ต้องการใช้น้ำสูงกว่าปริมาณน้ำฝนและน้ำท่าที่สามารถใช้ได้ ในระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน แม้พื้นที่อำเภอระโนดจะประสบกับปัญหานี้บ่อยครั้งแต่เกษตรกรก็ยังคงเลือกที่จะทำนาปีละ 2 ครั้ง เนื่องจากมีระบบชลประทานในพื้นที่ ประกอบกับราคาข้าวที่สูงขึ้นจากนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลให้เกิดภาวะฝนทิ้งช่วงนาน ๆ และเกิดความแห้งแล้ง จะทำให้ปัญหาขาดแคลนน้ำรุนแรงขึ้น

อำเภอระโนดตั้งอยู่ทางทิศเหนือสุดของจังหวัดสงขลา มีเนื้อที่ 683.40 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 427,122 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม เป็นพื้นที่ 2 ทะเล คือ มีพื้นที่ทางทิศตะวันตกติดต่อกับทะเลสาบสงขลา และทิศตะวันออกติดต่อกับทะเลอ่าวไทย อำเภอระโนดมีพื้นที่การปกครองทั้งหมด 12 ตำบล 73 หมู่บ้าน ได้แก่ (1) ตำบลระโนด มี 7 หมู่บ้าน (2) ตำบลบ้านขาว มี 6 หมู่บ้าน (3) ตำบลระวะ มี 7 หมู่บ้าน (4) ตำบลบ้านใหม่ มี 9 หมู่บ้าน (5) ตำบลแดนสงวน มี 5 หมู่บ้าน (6) ตำบลท่าบอน มี 10 หมู่บ้าน (7) ตำบลพังยาง มี 4 หมู่บ้าน (8) ตำบลปากแตระ มี 6 หมู่บ้าน (9) ตำบลตะเคียน มี 5 หมู่บ้าน (10) ตำบลวัดสน มี 4 หมู่บ้าน (11) ตำบลบ่อตรุ มี 5 หมู่บ้าน และ (12) ตำบลคลองแดน มี 5 หมู่บ้าน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและตามสะดวก ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มชาวนาที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนในอำเภอระโนดที่ประสบปัญหาการรुक้าของน้ำเค็มในพื้นที่นาข้าว จำนวน 6 กลุ่ม อย่างน้อยกลุ่มละ 30 คน รวมจำนวน 180 คน แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างรายตำบล

ตำบล	จำนวนกลุ่ม	จำนวนสมาชิกแต่ละกลุ่ม	กลุ่มตัวอย่างรวม (คน)
บ้านขาว	3	30	90
บ้านใหม่	2	30	60
ตะเคียน	1	30	30
รวม	6	90	180

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ

3.3.1 การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้ประกอบด้วย การรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ พื้นที่การรुक้าของน้ำเค็มในลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เป็นต้น ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่ได้จากเอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ข่าวและบทความอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคัดเลือก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำของผู้นำชาวนาในอำเภอระโนด

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการรुक้าของน้ำเค็มในพื้นที่การทำนาข้าว โดยการจัดประชุมกลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำกลุ่ม โดยผู้วิจัยจะใช้การบันทึกข้อมูลและปฏิทินฤดูกาล เพื่อให้ทราบพื้นที่และช่วงเวลาของการรुक้าของน้ำเค็ม

3.4.2 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่ม จะใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และประวัติศาสตร์ชุมชนจากการสัมภาษณ์ผู้นำกลุ่ม เพื่อให้ทราบความเป็นมาของกลุ่ม และทักษะการแก้ปัญหาหรือรับมือกับปัญหาการรุกรานของน้ำเค็มในนาข้าว

3.4.3 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างกับสมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์รับรู้งานทำงานของผู้ในกลุ่ม ชวนา เพื่อให้ทราบคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้ในกลุ่ม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่ม

กระบวนการสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ
- 2) รวบรวมตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำเพื่อพัฒนาเป็นคำถามที่จะนำไปใช้ในพื้นที่และการเก็บข้อมูลของสมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้ในกลุ่ม
- 3) สร้างแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำของผู้ในกลุ่มชวนาในพื้นที่การรุกรานของน้ำเค็ม อำเภอรอบ โนด จังหวัดสงขลา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบสำนวนภาษาและความสมบูรณ์ของเนื้อหา
- 4) นำแบบสอบถามให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการถาม จากสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ $\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

หากค่า IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ แต่หากข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะต้องตัดข้อคำถามนั้นออก

5) ได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านเกณฑ์ (มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00) ไปทดสอบเบื้องต้นกับสมาชิกกลุ่มชาวนาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน มาทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ดังนี้

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

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อ

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.75 (ภาคผนวก ค) ซึ่ง Nunnally and Bernstein (1994) ได้กำหนดเกณฑ์ว่า ชุดของข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูกกล้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.2 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในบริเวณพื้นที่การรูกกล้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการให้น้ำหนักอยู่ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นมาตราการวัดแบบมาตราช่วง (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนตามระดับดังนี้

ระดับทัศนคติ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากค่าคะแนนตามระดับ นำมาหาค่าเฉลี่ยและนำมากำหนดเกณฑ์ให้คะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ โดยใช้ค่ากึ่งกลาง (Midpoint) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 ข้อมูลด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้ในกลุ่มชาวนาในบริเวณพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็มในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการให้น้ำหนักอยู่ใน 9 ระดับ ตามตารางตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton โดย 9 หมายถึง มีทัศนคติต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด และ 1 หมายถึง มีทัศนคติต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งเป็นมาตรการวัดแบบมาตราช่วง (Interval Scale) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากการใช้ค่ากึ่งกลาง (Midpoint) เพื่อระบุค่าคะแนนตามตารางตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แสดงดังภาพที่ 4 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำของผู้ในกลุ่มชาวนาในบริเวณพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา โดยการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำ โดยใช้สถิติ Pearson Correlation และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998: 118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา จากการวิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา และกิจกรรมกลุ่มทางการเกษตร

เพื่อให้เห็นถึงบริบทของกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ได้นำเสนอข้อมูลลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา กิจกรรมกลุ่มทางการเกษตร ที่เกี่ยวกับลักษณะการรวมกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการกลุ่ม และปัญหาการผลิตข้าว โดยเฉพาะการรुक้าของน้ำเค็มที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการทำนาข้าวของกลุ่มชาวนาในพื้นที่ศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1 ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา

(1) พื้นที่อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา

อำเภอรโนดตั้งอยู่บนคาบสมุทรสทิงพระมีอาณาเขตเชื่อมต่อกับทะเลสาบสงขลา ทำให้ได้รับผลกระทบจากน้ำเค็มในบริเวณพื้นที่ตำบลตะเคียน บ้านใหม่ และบ้านขาว พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ลุ่มเหมาะแก่การทำนาปลูกข้าว ประชากรในพื้นที่จะทำนาเป็นส่วนใหญ่ ทั้งเอาไว้บริโภคเอง ในครัวเรือนและจำหน่าย ชาวนาในพื้นที่จะมีการทำนาปีละ 2 ครั้ง คือนาปี และนาปรัง โดยนาปีจะเริ่มทำในเดือนสิงหาคมถึงเดือนมีนาคม จะใช้น้ำฝนเป็นหลักในการทำนา ข้าวที่ปลูกส่วนใหญ่ทั้งนาปีและนาปรังจะใช้เป็นข้าวพันธุ์ส่งเสริม เช่น กข 29 หอมปทุม และ กข 49 เป็นต้น เนื่องจากใช้ระยะเวลาน้อยกว่าข้าวพันธุ์พื้นเมืองและมีความนิยมในการบริโภค และนาปรังจะเริ่มทำในช่วงเดือนมีนาคมถึงกันยายน จะใช้น้ำที่สูบจากชลประทานเป็นหลักในการทำนา ซึ่งฤดูการทำนาปรังจะตรงกับช่วงที่น้ำทะเลมีความเค็มสูง จึงอาจส่งผลกระทบต่อต้นข้าวที่กำลังเจริญเติบโตอยู่ได้ ทำให้ต้นข้าวตายและดินเสื่อมสภาพ นอกจากนี้ประชากรในพื้นที่ยังมีการทำอาชีพเสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำนาเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากผลผลิตข้าวเพียงอย่างเดียว เช่น ฝักฝักสวนครัว ปลูกน้ำมัน และพริก เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2558 อำเภอรโนดมีพื้นที่ถือครองทางการเกษตรทั้งหมด 197,920 ไร่ พื้นที่ทำการเกษตร 163,462 ไร่ และพื้นที่ทำนา 92,388 ไร่ (ร้อยละ 56.52 ของพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด)

ซึ่งพื้นที่ที่มีการทำนามากที่สุด คือ ตำบลบ้านใหม่ คิดเป็นร้อยละ 21.79 ของพื้นที่ทำนาทั้งหมดใน อำเภอรະ โนด รองลงมาคือ ตำบลบ้านขาว ตำบลแดนสงวน ตำบลตะเคี๋ยะ และตำบลระ โนด (ร้อยละ 17.37, 16.74, 15.10 และ 11.91 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าพื้นที่ศึกษามีการทำนามากที่สุดใน อำเภอรະ โนด (ตารางที่ 7) ยกเว้นตำบลแดนสงวน (สำนักงานเกษตรอำเภอรະ โนด, 2558)

(2) พื้นที่ศึกษา (สามตำบลที่ประสบปัญหาน้ำเค็มรุกฉ่ำ)

ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ตำบลในอำเภอรະ โนด ได้แก่ ตำบล ตะเคี๋ยะ ตำบลบ้านใหม่ และตำบลบ้านขาว รายละเอียดของแต่ละกลุ่มมีดังนี้

ตำบลตะเคี๋ยะ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เป็นพื้นที่ที่มีอาณาเขตเชื่อมต่อกับลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เมื่อถึงฤดูแล้งชาวนาจะได้รับผลกระทบจากการรุกฉ่ำของน้ำเค็มซึ่งใช้น้ำจากโรงสูบน้ำอำเภอรະ โนด ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ผลิตภัณฑ์ประจำตำบลคือ ผ้าทอ และมีอาณาเขต ติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ อ.หัวไทร จ.นครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดกับ ทะเลสาบสงขลา

ทิศตะวันตก ติดกับ อบต.บ้านใหม่, อบต.แดนสงวน อ.ระ โนด จ.สงขลา

ทิศตะวันออก ติดกับ อบต.บ้านขาว อ.ระ โนด จ.สงขลา

ตำบลบ้านใหม่ เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขัง ผลิตภัณฑ์ประจำตำบล คือ ข้าวซ้อมมือ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และมีอาชีพเสริม คือ รับจ้าง มีอาณาเขตเชื่อมต่อกับตำบล ต่าง ๆ ในอำเภอรະ โนด มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลแดนสงวน อำเภอรະ โนด จังหวัดสงขลา

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลระ โนด อำเภอรະ โนด จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลท่าบอน อำเภอรະ โนด จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลตะเคี๋ยะ อำเภอรະ โนด จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 7 สัดส่วนการใช้ประโยชน์ที่ดินอำเภอระโนด พ.ศ. 2558

	พื้นที่ทำเกษตร (ไร่)	พื้นที่ทำนา (ไร่)	ไม้ผล (ไร่)	ไม้ยืนต้น (ไร่)	พืชไร่ (ไร่)	ผัก (ไร่)	พื้นที่นาร้าง (ไร่)	อื่นๆ
ระโนด	17,770	11,007	156	486	0	151	-	5,970
บ้านขาว	25,156	16,044	101	8,126	10	660	-	225
บ่อตรุ	7,155	1,515	368	340	-	31	326	4,560
ท่าบอน	18,122	2,050	260	2,186	-	70	7,326	6,230
วัดสน	8,222	1,150	555	770	-	93	3,419	2,227
ระวะ	810	293	420	97	-	-	-	-
พังยาง	5,891	5,338	150	313	-	90	-	-
คลองแดน	12,766	4,560	117	587	-	98	-	7,404
ปากแตระ	6,465	880	32	480	15	38	-	5,020
ตะเคีรียะ	18,066	13,951	152	1,460	10	275	-	2,218
แดนสงวน	16,648	15,470	68	1,010	-	100	-	690
บ้านใหม่	26,391	20,130	163	1,230	-	580	-	4,288
รวม	1634,62	92,388	2,542	17,082	25	2,186	11,071	38832

ที่มา: สำนักงานเกษตรอำเภอระโนด (2558)

ตำบลบ้านขาว สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มทุ่งนา แบ่งการปกครองออกเป็น 6 หมู่บ้าน มีคลองกอกและคลองบ้านขาวไหลผ่าน มีพื้นที่ทั้งหมด 100.863 ตารางกิโลเมตร หรือ 63,039.37 ไร่ มีป่าพรุทะเลน้อย ซึ่งพื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำและมีบางส่วนเป็นเขตป่าพรุ ซึ่งติดกับพรุควนเคร็ง พรุทะเลน้อย มีนกอ้ายอ้ายเป็นจำนวนมาก ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพหลักทำนา และ ปลูกสัตว์ อาชีพรองจะรับจ้าง และค้าขาย ผลิตภัณฑ์ประจำตำบลคือ เสื่อกระจูด ตำบลบ้านขาวจะมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อเขตตำบลควนชะลิก อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อเขตทะเลสาบสงขลา

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตตำบลตะเคียน อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันตก ติดต่อเขตทะเลน้อย อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง

4.1.2 กิจกรรมกลุ่มทางการเกษตร

ผลการศึกษามีการรวมกลุ่มทางการเกษตรในอำเภอรโนด พบว่ามีกลุ่มทางการเกษตรที่หลากหลาย อาทิเช่น กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มแปรรูปดินค้าเกษตร กลุ่มปฎิหมักชีวภาพ และกลุ่มทำนา เป็นต้น โดยกลุ่มทำนาในอำเภอรโนดมีด้วยกันทั้งหมดจำนวน 11 กลุ่ม และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ศึกษา จำนวน 6 กลุ่ม การก่อตั้งกลุ่มส่วนใหญ่จะเริ่มจากความต้องการของคนในชุมชนเอง เนื่องจากผลผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวมีราคาแพง ไม่คุ้มค่างกับผลผลิตที่ได้ จึงเกิดการรวมกลุ่มขึ้นเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน และกลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นจากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ เช่น กลุ่มนาแปลงใหญ่ เพื่อให้การบริหารจัดการสะดวกขึ้น สามารถขอความช่วยเหลือจากรัฐได้ง่ายขึ้น และทำให้เกิดความร่วมมือกันของคนในชุมชน การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่กลุ่มชาวนา พบว่า มีกลุ่มเกษตรกรที่เกี่ยวข้องกับการทำนา 3 แบบด้วยกัน คือ กลุ่มที่ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่ผลิตข้าวสารเพียงอย่างเดียว และกลุ่มที่ผลิตทั้งเมล็ดพันธุ์และข้าวสาร ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายตำบล มีรายละเอียดของกิจกรรมกลุ่มดังนี้ (ตารางที่ 8)

ตำบลตะเคียน มีการรวมกลุ่มทางการเกษตรด้วยกันทั้งหมด 4 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำนามีจำนวน 1 กลุ่มคือ กลุ่มนาข้าวปลอดภัยบ้านหนองถั่ว กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ผลิตข้าวสารปลอดภัยเพียงอย่างเดียว

ตำบลบ้านใหม่ การรวมกลุ่มในตำบลบ้านใหม่มีด้วยกันทั้งหมด 11 กลุ่ม โดยเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำนาข้าวจำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกครามและกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด ทั้ง 2 กลุ่มจะมีลักษณะการทำงานเป็นการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพียงอย่างเดียว และจะส่งเมล็ดพันธุ์ที่ได้ให้กับศูนย์ข้าวจังหวัดปัตตานี

ตำบลบ้านขาว มีการรวมกลุ่มทั้งหมดจำนวน 8 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำนา จำนวน 3 กลุ่มคือ กลุ่มแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว กลุ่มแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา และกลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านกูวา กิจกรรมหลัก คือ การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวจำหน่ายในพื้นที่และต่างพื้นที่

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มในพื้นที่ศึกษา

กลุ่ม	ปีที่ก่อตั้ง	จำนวนสมาชิก	ลักษณะการดำเนินงาน	จำนวนผู้นำ	ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม
กลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว	2558	16	สมาชิกจะร่วมกันผลิตข้าวอินทรีย์และช่วยกันเก็บเกี่ยว สมาชิกแปรรูปข้าวแล้วนำไปขายด้วยตนเอง แต่หากไม่สามารถทำได้ให้ขายกับสมาชิกคนอื่นที่สามารถทำได้	1 คน	ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวหอมมะลิ
กลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด	2550	17	กลุ่มเป็นผู้รวบรวมเมล็ดพันธุ์ข้าวจากสมาชิกแล้วนำไปขายต่อที่ศูนย์ข้าวจังหวัดปัตตานี	1 คน	เมล็ดพันธุ์ข้าว พันธุ์ชัยนาท, กข 29
กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโลกคราม	2540	14	กลุ่มศึกษาความต้องการเมล็ดพันธุ์ของตลาดก่อนการผลิต เพื่อลดโอกาสในการขาดทุน ผลผลิตเมล็ดพันธุ์ของสมาชิกจะส่งให้กับศูนย์ข้าวปัตตานี	1 คน	เมล็ดพันธุ์ข้าว พันธุ์ชัยนาท, กข 29
กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว	2559	110	ให้สมาชิกทุกคนถือหุ้น หุ้นละ 100 บาท คนละ 1 หุ้นแต่ไม่เกิน 50 หุ้น มีการปันผลทุกวันที่ 31 มีนาคม จำหน่ายผลผลิตในชุมชนและต่างพื้นที่	1 คน	ข้าวหอมปทุม เมล็ดพันธุ์ข้าว พันธุ์หอมปทุม, กข 55

กลุ่ม	ปีที่ก่อตั้ง	จำนวนสมาชิก	ลักษณะการดำเนินงาน	จำนวนผู้นำ	ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม
กลุ่มแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวลูวา	2540	27	มีการระดมกำลังเพื่อช่วยเหลือกันในกลุ่ม สมาชิกที่ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวได้ตามเป้ากลุ่มจะส่งเมล็ดพันธุ์ข้าวให้กับศูนย์ข้าวปัตตานี	1 คน	เมล็ดพันธุ์ข้าว พันธุ์ชัยนาท, กข 29, หอมปทุม
กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านลูวา	2556	22	กลุ่มจะผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพียงอย่างเดียว ผลผลิตเมล็ดพันธุ์จำหน่ายภายในชุมชน	1 คน	เมล็ดพันธุ์ข้าว พันธุ์ กข 49, กข 59

ที่มา: การสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1.3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม และแนวทางในการแก้ปัญหา

การดำเนินกิจกรรมกลุ่มของกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่ศึกษา ซึ่งประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งปัญหาภายในและอุปสรรคจากภายนอก สามารถอธิบายรายละเอียดตามพื้นที่แต่ละพื้นที่ ได้ดังนี้

(1) ตำบลตะเคียน การทำนาข้าวยังประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย อาทิเช่น ปัญหาศัตรูพืช ภัยธรรมชาติและการรुक้างของน้ำเค็ม เป็นต้น ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ปัญหาของกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ตำบลตะเคียน

กลุ่ม	ปัญหาของกลุ่ม	การแก้ไขปัญหา
กลุ่มนาข้าว ปลอดภัย บ้านหนอง ถั่ว	<ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิตไม่พอต่อการจำหน่าย - ศัตรูพืชระบาด - การบริหารจัดการผลผลิต เช่น รถเกี่ยวข้าว ตู้อบข้าวเปลือก และเครื่องสีข้าว ใช้ร่วมกับเกษตรกรรายอื่นที่ใช้สารเคมีจะเกิดการปนเปื้อนได้ เนื่องจากกลุ่มผลิตข้าวแบบอินทรีย์ - การเกิดน้ำเค็มรุกค้ำในพื้นที่นา 	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการผลิต โดยจะเพิ่มพื้นที่ปลูกผลผลิตต่อไร่ และจำนวนสมาชิกให้เพิ่มขึ้น - ให้อรถเกี่ยวทำความสะอาดสระอวดผู้เกี่ยวข้าวก่อนการลงเกี่ยว - หาตู้อบข้าวที่มีขนาดเล็กลง เนื่องจากผลผลิตข้าวที่ได้มีจำนวนน้อย ไม่สามารถอบโรงใหญ่ได้ - หยุดการทำนา รอให้น้ำจืดไหลผ่าน เนื่องจากดินที่โดนความเค็มจะได้รับความเสียหายและไม่สามารถทำนาได้

(2) ตำบลบ้านใหม่ เกษตรกรที่เป็นสมาชิกกลุ่มชาวนาได้รับผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้ต้นข้าวได้รับความเสียหาย ชาวนาขาดทุน ดังนั้น เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ผู้นำจึงเป็นที่พึ่งหลักในการหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมการทำนาข้าวของตำบลบ้านใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ปัญหาของกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่

กลุ่ม	ปัญหาของกลุ่ม	การแก้ไขปัญหา
กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม	- ผลผลิตติดเชื้รา ทำให้เป็นโรคไหม้กอรวง - น้ำเค็มเข้าพื้นที่นา	- ใช้สารเคมีในการกำจัด - ใช้พันธุ์ข้าวที่ต้านทานโรค - หยุดสูบน้ำเข้าพื้นที่นา และให้น้ำตามธรรมชาติคั้นน้ำเค็มลงทะเล
กลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด	- น้ำเค็มเข้าพื้นที่การทำนา	- หยุดทำนา และงคสูบน้ำเข้าในพื้นที่ - ปรีกษาขอความช่วยเหลือหน่วยงานรัฐ

(3) ตำบลบ้านขาว การทำนาของพื้นที่ตำบลบ้านขาวในปัจจุบันมักจะประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย ซึ่งอาจเกิดจากภัยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น เช่น น้ำเค็มรุกล้ำเข้าในพื้นที่เนื่องจากความต้องการการใช้น้ำของชาวนาเพิ่มขึ้นในช่วงฤดูแล้ง ทำให้น้ำที่สูบขึ้นมามีความเค็มจึงส่งผลกระทบต่อพื้นที่และต้นข้าว โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มชาวนาในพื้นที่นี้ ดังแสดงรายละเอียด ในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ปัญหาของกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ตำบลบ้านขาว

กลุ่ม	ปัญหาของกลุ่ม	การแก้ไขปัญหา
กลุ่มแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว	- ไม่สามารถบริหารจัดการผลผลิตของสมาชิกได้ทั้งหมด - ไม่มีโรงเรือนสำหรับเก็บข้าว - เครื่องจักรไม่ทันสมัย - น้ำเค็มเข้าในพื้นที่การทำนา	- รอทางราชการมาร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกันไม่สามารถทำภายในกลุ่มได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการลงทุน - หยุดทำนา และให้ชลประทานร่วมแก้ไขปัญหา

กลุ่ม	ปัญหาของกลุ่ม	การแก้ไขปัญหา
กลุ่มแปลง ขยายพันธุ์ข้าว ชาวคูวา	- ปัญหาภัยธรรมชาติและศัตรูพืช - ระบาดในนาข้าว - น้ำเค็มเข้าในพื้นที่การทำนา	- ร่วมกันสมาชิกคิดค้นยาปราบศัตรูพืช - หยุดทำนา ปิดช่องทางน้ำที่เข้าสู่นาข้าว
กลุ่มศูนย์ ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ ข้าวชุมชนบ้าน คูวา	- เมล็ดพันธุ์ข้าวที่ได้ไม่ค่อยมี คุณภาพ - น้ำเค็มเข้าในพื้นที่นา	- ร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการทำ นาเพื่อให้เมล็ดพันธุ์ที่ได้มีคุณภาพ เหมือนเดิม - ปิดทางน้ำที่เข้าสู่ - ให้ชลประทานช่วยแก้ปัญหา

อย่างไรก็ตาม จากปัญหาต่าง ๆ ที่สมาชิกกลุ่มชาวนาในพื้นที่ประสบ ซึ่งมีทั้งปัญหาจากการผลิต การบริหารจัดการกิจกรรมกลุ่ม ตลอดจนปัญหาจากภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะปัญหาจากการรุกคืบของน้ำเค็ม ซึ่งเป็นปัญหาของทุก ๆ พื้นที่ โดยจะพบว่า ช่วงที่น้ำมีความเค็มมากจะตรงกับช่วงที่มีการทำนาปรัง เกษตรกรอาศัยน้ำจากชลประทานสูบน้ำเข้านา หากช่วงที่มีการหว่านข้าว น้ำมีความเค็มสูงก็จะไม่สามารถใช้ในการทำนาได้ ส่งผลให้ต้นข้าวได้รับความเสียหาย ซึ่งวิธีการรับมือและแก้ปัญหานั้น ทำได้ไม่เต็มศักยภาพมากนัก ส่วนหนึ่งได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐในส่วนของชลประทานในพื้นที่ ที่พอจะสูบน้ำจืดมาผสมกับน้ำเค็มในพื้นที่นาที่ได้รับผลกระทบเพื่อบรรเทาความเสียหาย หากมีความเค็มในปริมาณมาก การแก้ปัญหของเกษตรกร คือ จำเป็นต้องมีการหยุดทำนาในช่วงนั้น

4.2 ข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่มชาวนาของสมาชิกกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรุกคืบของน้ำเค็ม

อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา

ข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่มของกลุ่มชาวนาที่มีการรุกคืบของน้ำเค็ม ในพื้นที่ศึกษา ซึ่งจากการสอบถามสมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกลุ่ม และจำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่ม

ข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่ม	จำนวน (180)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
หญิง	108	60.00
ชาย	72	40.00
อายุ		
25-38 ปี	13	7.20
39-52 ปี	72	40.00
53-66 ปี	70	38.90
67-80 ปี	21	11.70
81-94 ปี	4	2.20
เฉลี่ย =53.3 ปี S.D.=11.7 ปี ต่ำสุด=25.0 ปี สูงสุด=85.0 ปี		
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	116	64.40
มัธยมศึกษา	49	27.20
อนุปริญญา	5	2.80
ปริญญาตรี/สูงกว่า	7	3.50
อื่น ๆ (ปวช. และไม่ได้รับการศึกษา)	3	1.50
ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม		
1-6 ปี	90	50.00
7-13 ปี	30	16.70
14 ปีขึ้นไป	60	33.30
เฉลี่ย =9.5 ปี S.D.=7.98 ปี ต่ำสุด=1.0 ปี สูงสุด=20.0 ปี		
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก		
ไม่ได้เป็นสมาชิก	56	31.10
1-6 ปี	66	36.70
7-13 ปี	17	9.40
14 ปีขึ้นไป	41	22.80
เฉลี่ย =9.2 ปี S.D.=8.1 ปี ต่ำสุด=1.0 ปี สูงสุด=20.0 ปี		

ข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่ม	จำนวน (180)	ร้อยละ (100.00)
จำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน		
วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม	14	7.80
วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว	16	8.90
วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด	17	9.40
วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว		
ชุมชนบ้านควา	22	12.22
วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวควา	27	15.00
วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบล		
บ้านขาว	110	46.68
สถานะทางสังคมของผู้นำ		
ผู้ใหญ่บ้าน	60	33.30
ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง	90	50.00
อื่น ๆ (เคยดำรงตำแหน่งกำนัน)	30	16.70

จากตารางที่ 12 ข้อมูลทั่วไปและการเป็นสมาชิกกลุ่มของตัวอย่างสมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มชาวนา อำเภอรอนดง จังหวัดสงขลา มีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกกลุ่มชาวนาและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มชาวนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะด้านเพศ พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มชาวนาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

อายุ พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 53.3 ปี โดยมีอายุตั้งแต่ 39-52 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาอายุ 53-66 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 มีอายุ 67-80 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 มีอายุ 25-38 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และมีอายุ 81-94 ปี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ระดับอนุปริญญา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และมีเพียงส่วนน้อยที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ ได้แก่ ปวช. และไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

4.2.2 การเป็นสมาชิกกลุ่ม

ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกกลุ่มของสมาชิกและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มชวาวา ได้แก่ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม พบว่า กลุ่มชวาวาในพื้นที่ศึกษามีระยะเวลาในการก่อตั้งกลุ่มเฉลี่ย 9.5 ปี โดยกลุ่มที่มีการก่อตั้งตั้งแต่ 1-6 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ก่อตั้งกลุ่มตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.30 และก่อตั้งกลุ่มตั้งแต่ 7-13 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกลุ่ม พบว่า ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกลุ่มของสมาชิกกลุ่มชวาวาเฉลี่ย 9.2 ปี โดยเป็นสมาชิกกลุ่มตั้งแต่ 1-6 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ เป็นสมาชิก ตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 เป็นสมาชิกกลุ่มตั้งแต่ 7-13 ปี น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และมีประชากรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกแต่รับรู้การทำงานของผู้นำกลุ่ม จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10

จำนวนสมาชิกของแต่ละกลุ่ม กลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุด คือ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.68 รองลงมาคือ วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.22 วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว จำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 8.90 และวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโลกคราม มีจำนวนสมาชิกน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

สถานะทางสังคมของผู้นำพบว่าผู้นำที่ดำรงตำแหน่งผู้นำใหญ่บ้าน มีด้วยกัน 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 33.30 และไม่ได้ดำรงตำแหน่งใด ๆ 3 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 50.00 และอื่น ๆ คือเคยดำรงตำแหน่งกำนัน คิดเป็นร้อยละ 16.70ตามลำดับ

4.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรูก้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด

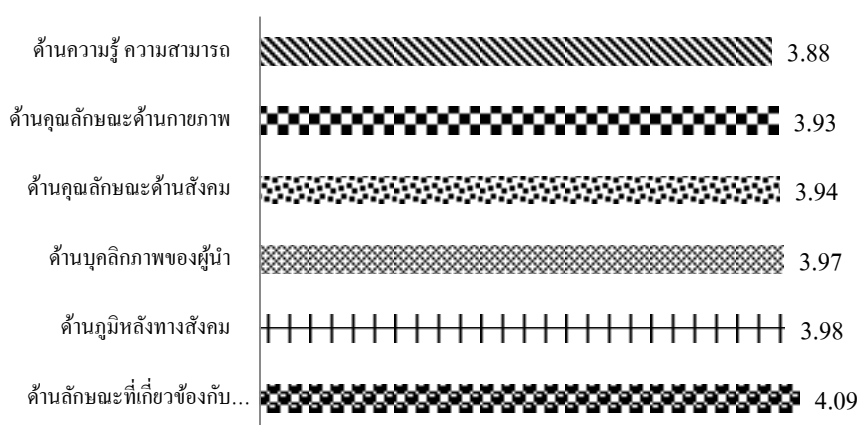
จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยนำเสนอในภาพรวมและจำแนกตามกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนาข้าวทั้งหมด 6 กลุ่ม ดังนี้

4.3.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในภาพรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในภาพรวมแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 13 และภาพที่ 4 ตารางที่ 13 ทิศนคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้ความสามารถ	3.86	0.57	มาก
ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ	3.93	0.54	มาก
ด้านคุณลักษณะทางสังคม	3.94	0.57	มาก
ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	3.97	0.60	มาก
ด้านภูมิหลังทางสังคม	3.98	0.64	มาก
ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.09	0.59	มาก
รวม	3.96	0.59	มาก



ภาพที่ 4 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาโดยรวม

จากตารางที่ 13 และภาพที่ 4 แสดงทัศนคติของสมาชิกกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมของทั้ง 6 กลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานมีค่า

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) เช่น ผู้นำมีความขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่องาน ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 3.98$) เช่น ผู้นำเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 3.97$) เช่น ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีความพยายามและอดทน และมองโลกในแง่ดี คิดบวก ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 3.94$) เช่น ผู้นำมีการช่วยเหลืองานในชุมชน เข้าสังคมได้กับทุกกลุ่มได้เป็นอย่างดี และเป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่ม ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.93$) เช่น ผู้นำยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุขภาพอ่อนโยน มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน และมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุและผลในการตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ์ วงศ์ดุ่น (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรีย์ เรืองงาม (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษา ทันตบุคลากรในเขตตรวจราชการที่ 18 พบว่า ทันตบุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขที่พึงประสงค์ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

สำหรับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชวานาเป็นรายด้านนั้น อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

(1) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 14 และภาพที่ 5

ตารางที่ 14 ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชวานาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.84	0.98	มาก
2. มีความคิดสร้างสรรค์	3.64	0.93	มาก
3. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.86	0.78	มาก
4. มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม	4.02	0.83	มาก
5. มีความสามารถในการปรับตัว	3.81	0.84	มาก
6. มีความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.06	0.71	มาก
7. มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.75	มาก

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	4.17	0.72	มาก
9. มองโลกในแง่ดี คิดบวก	4.08	0.72	มาก
10. มีความพยายามและอดทน	4.14	0.68	มาก
11. มีวิสัยทัศน์	4.03	0.74	มาก
รวม	3.97	0.60	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงทัศนคติของสมาชิกกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็น “มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน” มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ คือ ประเด็น “มีความพยายามและอดทน” ($\bar{X} = 4.14$) ประเด็น “มองโลกในแง่ดี คิดบวก” ($\bar{X} = 4.08$) ประเด็น “มีความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น” ($\bar{X} = 4.06$) ประเด็น “มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย” ($\bar{X} = 4.04$) ประเด็น “มีวิสัยทัศน์” ($\bar{X} = 4.03$) ประเด็น “มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม” ($\bar{X} = 4.02$) ประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี” ($\bar{X} = 3.86$) ประเด็น “มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.84$) ประเด็น “มีความสามารถในการปรับตัว” ($\bar{X} = 3.81$) และประเด็น “มีความคิดสร้างสรรค์” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

(2) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 15 ตารางที่ 15 ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชวชนต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีไหวพริบในการแก้ปัญหา	3.81	0.80	มาก
2. มีความรู้กว้างขวาง	3.86	0.78	มาก
3. สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่มได้	3.91	0.69	มาก
4. มีความแม่นยำในการตัดสินใจต่างๆ	3.79	0.83	มาก
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ได้	3.89	0.75	มาก
6. มีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่ม	3.89	0.74	มาก
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.96	0.74	มาก
8. สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ได้ถูกต้อง	3.71	0.74	มาก

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. มีเหตุและผลในการตัดสินใจ	3.93	0.74	มาก
10. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้	3.83	0.72	มาก
รวม	3.86	0.57	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงทัศนคติของสมาชิกกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็น “มีความเชื่อมั่นในตนเอง” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ได้แก่ ประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับคือ ประเด็น “มีเหตุและผลในการตัดสินใจ” ($\bar{X} = 3.93$) ประเด็น “สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่มได้” ($\bar{X} = 3.91$) ประเด็น “สามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ได้” และประเด็น “มีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่ม” ($\bar{X} = 3.89$ เท่ากัน) ประเด็น “มีความรู้กว้างขวาง” ($\bar{X} = 3.86$) ประเด็น “สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้” ($\bar{X} = 3.83$) ประเด็น “มีไหวพริบในการแก้ปัญหา” ($\bar{X} = 3.81$) ประเด็น “มีความแม่นยำในการตัดสินใจต่างๆ” ($\bar{X} = 3.79$) และประเด็น “สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

(3) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางสังคม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางสังคม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 16 ตารางที่ 16 ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชวามานต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เข้าสังคมกับทุกกลุ่ม ได้เป็นอย่างดี	4.03	0.70	มาก
2. เป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่ม	4.02	0.74	มาก
3. รับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	4.00	0.69	มาก
4. เป็นที่รักของสมาชิกในกลุ่ม	3.95	0.69	มาก
5. ช่วยเหลืองานในชุมชน	4.06	0.75	มาก
6. รู้จักประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.79	0.77	มาก
7. มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น	3.73	0.72	มาก
รวม	3.94	0.57	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงทัศนคติของสมาชิกกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็น “ช่วยเหลืองานในชุมชน” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา ได้แก่ ประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ คือ ประเด็น “เข้าสังคมกับทุกกลุ่มได้เป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 4.03$) ประเด็น “เป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่ม” ($\bar{X} = 4.02$) ประเด็น “รับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น” ($\bar{X} = 4.00$) ประเด็น “เป็นที่รักของสมาชิกในกลุ่ม” ($\bar{X} = 3.95$) ประเด็น “รู้จักประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง” ($\bar{X} = 3.79$) และประเด็น “มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

(4) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ทรรศนคติของสมาชิกกลุ่มชวาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน	4.03	0.70	มาก
2. มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน	3.93	0.72	มาก
3. มีความอดทนต่อแรงกดดัน	3.93	0.68	มาก
4. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ	3.92	0.70	มาก
5. มีสุขภาพแข็งแรง	3.82	0.75	มาก
6. มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน	3.95	0.70	มาก
รวม	3.93	0.54	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงทรรศนคติของสมาชิกกลุ่มชวาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทรรศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็น “ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน” มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ได้แก่ ประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ คือ ประเด็น “มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.95$) ประเด็น “มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน” และประเด็น “มีความอดทนต่อแรงกดดัน” ($\bar{X} = 3.93$ เท่ากัน) ประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ” ($\bar{X} = 3.92$) และประเด็น “มีสุขภาพแข็งแรง” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

(5) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ทรรศนคติของสมาชิกกลุ่มชวาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.04	0.70	มาก

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	3.86	0.74	มาก
3. มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ	4.01	0.75	มาก
4. เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ	4.01	0.78	มาก
รวม	3.98	0.64	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงทัศนคติของสมาชิกกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็น “เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา ได้แก่ประเด็น “มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ” และประเด็น “เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ” ($\bar{X} = 4.01$ เท่ากัน) และประเด็น “มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

(6) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชวาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

คุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่องาน	4.15	0.66	มาก
2. ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน	4.06	0.64	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.05	0.66	มาก
รวม	4.09	0.59	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงทัศนคติของสมาชิกกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็น “ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่องาน” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ได้แก่ประเด็น “ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 4.06$) และประเด็น “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

4.3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาเป็นรายกลุ่ม

การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาเป็นรายกลุ่ม โดยนำเสนอตั้งแต่ภาพรวมและรายด้านของคุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละด้าน ดังนี้

(1) ทักษะจิตของสมาชิกกลุ่มชาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ทักษะจิตของสมาชิกกลุ่มชาวนาเป็นรายกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 20 และภาพที่ 6 – 11

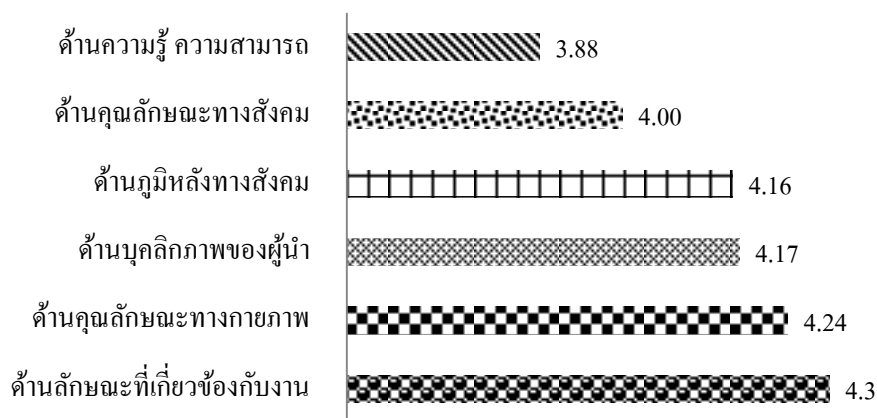
ตารางที่ 20 ทิศนคติของสมาชิกกลุ่มชวมนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน

คุณลักษณะ	บ้านหนองถ้วย			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ชาวคูวา			บ้านคูวา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้ความสามารถ	4.12	0.45	มาก	3.78	0.60	มาก	3.57	0.78	มาก	4.20	0.45	มาก	3.93	0.38	มาก	4.24	0.60	มาก
ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ	3.88	0.61	มาก	3.84	0.40	มาก	3.59	0.73	มาก	3.99	0.52	มาก	3.75	0.40	มาก	4.09	0.56	มาก
ด้านคุณลักษณะทางสังคม	3.86	0.59	มาก	4.00	0.65	มาก	3.74	0.60	มาก	4.06	0.54	มาก	3.80	0.44	มาก	4.17	0.51	มาก
ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	4.09	0.55	มาก	3.79	0.48	มาก	3.78	0.54	มาก	4.08	0.51	มาก	3.80	0.45	มาก	4.04	0.61	มาก
ด้านภูมิหลังทางสังคม	4.02	0.64	มาก	3.96	0.73	มาก	3.75	0.74	มาก	4.08	0.50	มาก	3.81	0.52	มาก	4.26	0.56	มาก
ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.30	0.70	มาก	4.16	0.55	มาก	3.92	0.52	มาก	4.17	0.58	มาก	3.71	0.51	มาก	4.27	0.50	มาก
รวม	4.05	0.50	มาก	3.92	0.47	มาก	3.73	0.56	มาก	4.09	0.41	มาก	3.80	0.29	มาก	4.18	0.45	มาก

จากตารางที่ 20 และภาพที่ 6 – 11 พบว่า สมาชิกกลุ่มชาวนาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 4.05, 3.92, 3.73, 4.09, 3.80, 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองถั่ว บ้านผักกูด บ้านโคกคราม และบ้านควา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเหมือนกัน ส่วนสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านขาว และชาวควา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเหมือนกัน สำหรับคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านที่สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองถั่ว ให้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสังคม สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านผักกูดและบ้านโคกคราม ให้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความรู้ความสามารถ ส่วนสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านขาว ชาวควา และบ้านควา ให้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ตามลำดับ โดยรายละเอียดของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจ มีดังนี้

(1.1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว

ทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว ดังภาพที่ 5



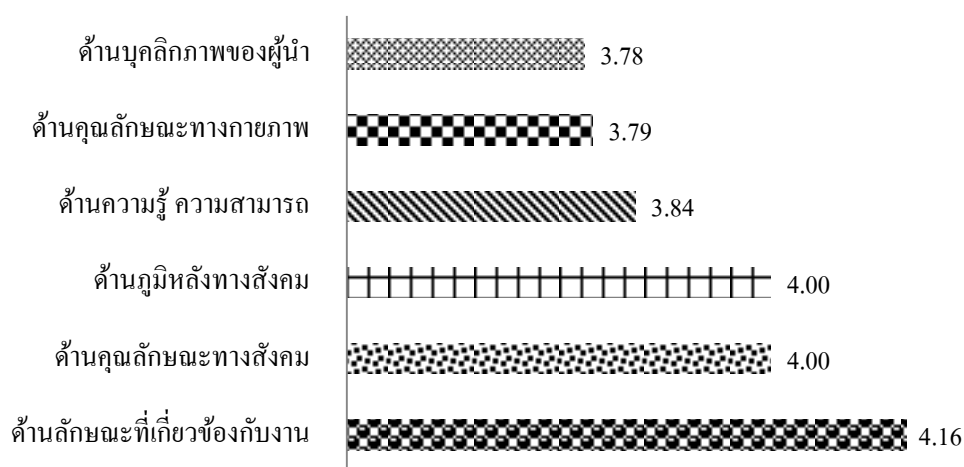
ภาพที่ 5 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว

จากภาพที่ 5 พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยที่ทัศนคติด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำและ

ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.17$) ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.00$) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ เนื่องจากผู้นำกลุ่มมีการหาตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าของทางกลุ่มเพิ่มขึ้น เช่น มีการนำข้าวมาขายในตลาดเกษตร ม.อ. และตลาดสยามในอำเภอหาดใหญ่ ซึ่งในการนำสินค้ามาจำหน่ายผู้นำจะเป็นบุคคลที่นำมาจำหน่ายด้วยตนเองทุกครั้ง เป็นต้น

(1.2) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด

ทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านผักกูด ดังภาพที่ 6

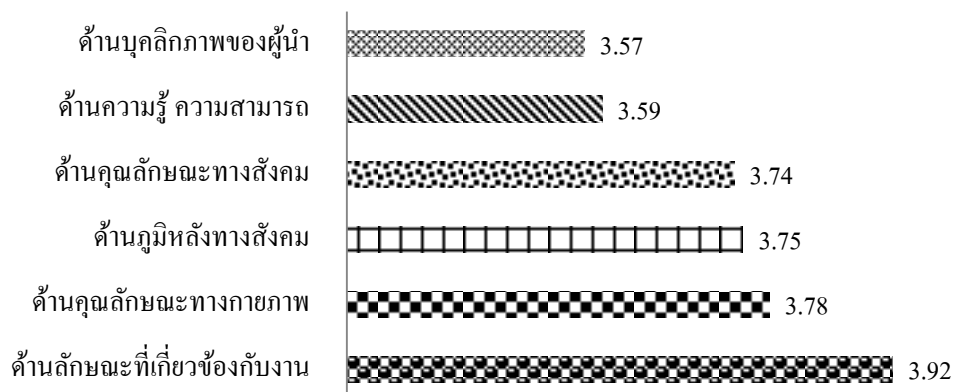


ภาพที่ 6 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด

จากภาพที่ 6 พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) โดยที่ทัศนคติด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม และด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.79$) และด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ เนื่องจากผู้นำจะปฏิบัติให้สมาชิกเห็นเป็นแบบอย่างและยังคอยช่วยเหลือเมื่อสมาชิกประสบปัญหาทั้งเรื่องของกลุ่มและเรื่องส่วนตัว

(1.3) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม

ทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านโคกคราม ดังภาพที่ 7

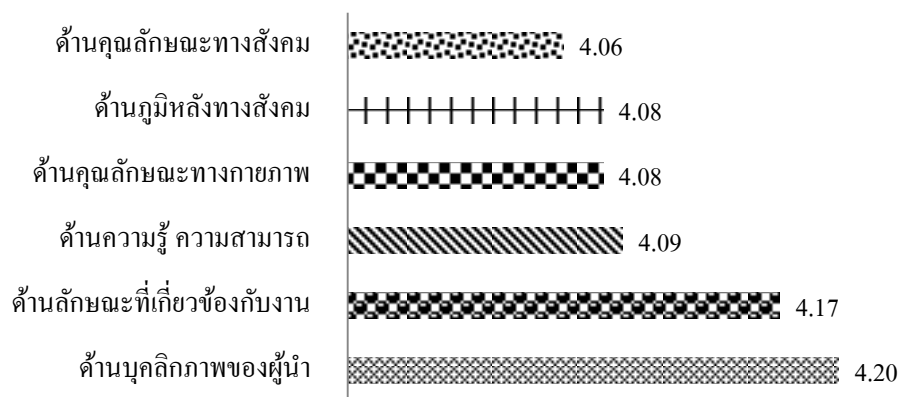


ภาพที่ 7 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม

จากภาพที่ 7 พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยที่ทัศนคติด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 3.75$) ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.59$) และด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ เนื่องจากผู้นำจะให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในด้านการผลิตข้าวเพื่อทำเมล็ดพันธุ์อยู่เสมอ เพื่อให้เมล็ดพันธุ์ข้าวที่ได้มีประสิทธิภาพ และยังปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกด้วย

(1.4) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว

ทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว ดังภาพที่ 8

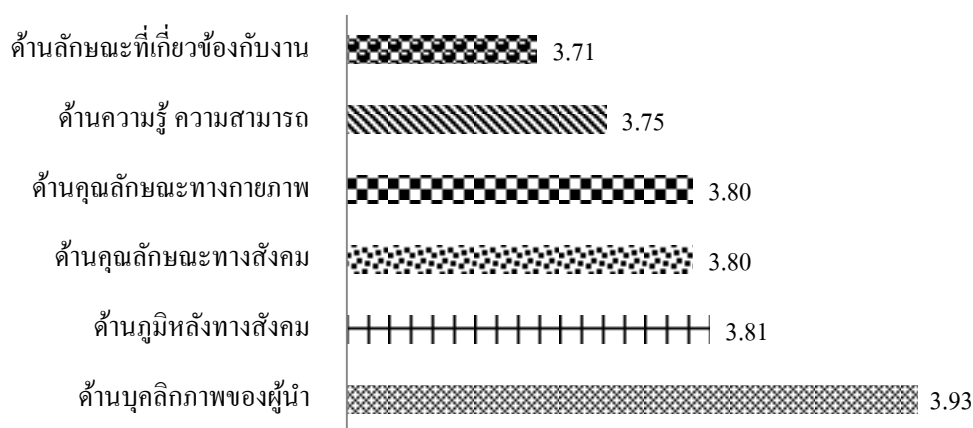


ภาพที่ 8 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว

จากภาพที่ 8 พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยที่ทัศนคติด้านบุคลิกภาพของผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ และด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 3.89$) และด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ เนื่องจากผู้นำเป็นคนที่ทุ่มเทในการทำงาน มีความโปร่งใส รับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิก ทหารายได้ให้กับกลุ่มเสมอ เช่น มีการส่งเมล็ดพันธุ์ให้กับกลุ่มในพื้นที่อื่น ๆ ได้แก่ สหิงพระ พัทลุง และป่าพยอม เป็นต้น และยังส่งข่าวสารไปจำหน่ายยังโรงพยาบาล ร้านค้าชุมชนอีกด้วย จึงทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจในตัวของผู้ผู้นำและนำมาเป็นแบบอย่าง

(1.5) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา

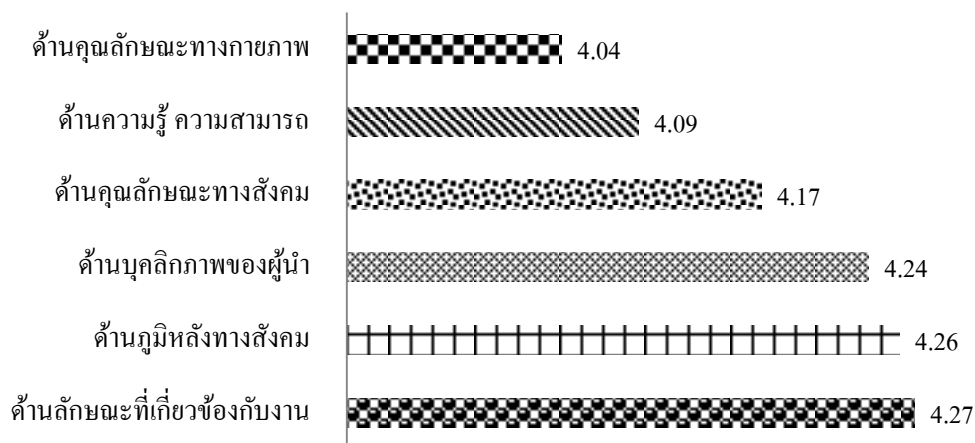
ทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวชาวกูวา ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา

จากภาพที่ 9 พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยที่ทัศนคติด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 3.93$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 3.81$) ด้านคุณลักษณะทางสังคมและด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.75$) และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ เนื่องจากผู้นำจะปฏิบัติงานให้สมาชิกดูเป็นแบบอย่างก่อนเสมอ รับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิก และร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับสมาชิก

(1.6) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา
ทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าว
บ้านควา ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา

จากภาพที่ 10 พบว่า สมาชิกกลุ่มและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยที่ทัศนคติด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.26$) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.17$) ด้านความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ เนื่องจากผู้นำจะปฏิบัติให้สมาชิกเห็นเป็นแบบอย่างลงมือทำด้วยตัวเองทุกครั้ง ซึ่งทางกลุ่มจะผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพื่อขายอย่างเดียว และเมล็ดที่ไม่ได้มาตรฐานก็จะนำไปสีเป็นข้าวสารจำหน่ายทั่วไป ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่สมาชิกเสมอ

(1) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาเป็นรายกลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ทิศนคติของสมาชิกกลุ่มชานาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ

คุณลักษณะ	บ้านหนองอ้วย			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ชาวควา			บ้านควา			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.23	0.97	มาก	3.33	1.18	ปานกลาง	3.20		ปานกลาง	มาก	4.20	0.61	มาก	3.83	0.59	มาก	4.23	0.73	มาก
2. มีความคิดสร้างสรรค์	3.67	0.71	มาก	3.20	1.06	ปานกลาง	2.90		ปานกลาง	มาก	4.23	0.57	มาก	3.70	0.60	มาก	4.13	0.73	มาก
3. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.90	0.61	มาก	3.53	0.86	มาก	3.57	0.86	มาก	4.10	0.66	มาก	3.93	0.74	มาก	4.13	0.78	มาก	
4. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม	4.17	0.79	มาก	3.90	0.84	มาก	3.47		ปานกลาง	มาก	4.30	0.70	มาก	4.00	0.74	มาก	4.30	0.60	มาก
5. มีความสามารถในการปรับตัว	3.40	0.86	ปานกลาง	3.87	0.68	มาก	3.47		ปานกลาง	มาก	4.10	0.71	มาก	3.77	0.73	มาก	4.27	0.74	มาก
6. มีความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.17	0.75	มาก	4.00	0.69	มาก	3.80	0.85	มาก	4.07	0.64	มาก	4.00	0.69	มาก	4.30	0.60	มาก	
7. มีจิตสำนึกที่คำนึงต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.65	มาก	4.00	0.64	มาก	3.63	1.00	มาก	4.17	0.59	มาก	3.93	0.69	มาก	4.23	0.68	มาก	
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	4.50	0.57	มาก	4.07	0.69	มาก	3.87	0.82	มาก	4.23	0.50	มาก	4.00	0.64	มาก	4.37	0.85	มาก	
9. มองโลกในแง่ดี คิดบวก	4.33	0.80	มาก	3.87	0.57	มาก	3.83	0.83	มาก	4.20	0.61	มาก	4.00	0.45	มาก	4.27	0.83	มาก	
10. มีความพยายามและอดทน	4.47	0.57	มาก	3.93	0.69	มาก	3.90	0.80	มาก	4.30	0.53	มาก	4.03	0.56	มาก	4.20	0.76	มาก	
11. มีวิสัยทัศน์	4.23	0.77	มาก	3.87	0.68	มาก	3.63	0.89	มาก	4.27	0.58	มาก	4.00	0.45	มาก	4.17	0.79	มาก	
รวม	4.12	0.45	มาก	3.78	0.60	มาก	3.57	0.78	มาก	4.20	0.45	มาก	3.93	0.38	มาก	4.24	0.60	มาก	

จากตารางที่ 21 ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชาวนาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ พบว่า สมาชิกกลุ่มชาวนาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 4.12, 3.78, 3.57, 4.20, 3.93$ และ 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกกลุ่มเกือบทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองถั่ว บ้านฝักกูด และบ้านโคกคราม มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางในบางข้อ โดยในแต่ละกลุ่มมีทัศนคติแต่ละประเด็น ดังนี้

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการปรับตัว” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความคิดสร้างสรรค์” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.20$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความพยายามและอดทน” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความคิดสร้างสรรค์” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.90$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม” และประเด็น “มีความพยายามและอดทน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$ เท่ากัน) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี” และประเด็น “มีความสามารถในการปรับตัว” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10$ เท่ากัน) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวามีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความพยายามและอดทน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความคิดสร้างสรรค์” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคูวามีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความคิดสร้างสรรค์” และประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$ เท่ากัน) เป็นทัศนคติในระดับมากเช่นกัน

(2) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 22 พบว่า ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชานาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า สมาชิกกลุ่มชานาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 3.88, 3.84, 3.59, 3.99, 3.75$ และ 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกกลุ่มเกือบทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองถั่ว และบ้าน โศกคราม มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลางในบางข้อ โดยในแต่ละกลุ่มมีทัศนคติแต่ละประเด็น ดังนี้

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความเชื่อมั่นในตนเอง” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความแม่นยำในการตัดสินใจต่าง ๆ” และประเด็น “มีเหตุและผลในการตัดสินใจ” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$ เท่ากัน) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความรู้กว้างขวาง” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโศกคราม มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีเหตุและผลในการตัดสินใจ” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความแม่นยำในการตัดสินใจต่าง ๆ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีไหวพริบในการแก้ปัญหา” และประเด็น “มีความเชื่อมั่นในตนเอง” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$ เท่ากัน) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวลูวา มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีไหวพริบในการแก้ปัญหา” ประเด็น “มีความรู้กว้างขวาง” ประเด็น “สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่มได้” และประเด็น “สามารถถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ได้” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$ เท่ากัน) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความรู้กว้างขวาง” มากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่ม” และประเด็น “มีความเชื่อมั่นในตนเอง” น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.97$ เท่ากัน) เป็นทัศนคติในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 22 ทักษะจิตของสมาชิกกลุ่มชวามาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะ	บ้านหนองถั่ว			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ขาวควา			บ้านควา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีไหวพริบในการแก้ปัญหา	3.43	0.97	ปานกลาง	3.73	0.74	มาก	3.50	0.86	มาก	4.17	0.65	มาก	3.90	0.61	มาก	4.13	0.68	มาก
2. มีความรู้กว้างขวาง	3.93	0.94	มาก	3.60	0.56	มาก	3.50	0.90	มาก	3.97	0.67	มาก	3.90	0.66	มาก	4.23	0.73	มาก
3. สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่มได้	4.03	0.76	มาก	3.90	0.66	มาก	3.57	0.86	มาก	3.90	0.66	มาก	3.90	0.48	มาก	4.17	0.53	มาก
4. มีความแม่นยำในการตัดสินใจต่างๆ	3.47	0.90	ปานกลาง	3.97	0.61	มาก	3.40	1.04	ปานกลาง	3.87	0.78	มาก	3.87	0.63	มาก	4.17	0.70	มาก
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆได้	4.17	0.91	มาก	3.70	0.60	มาก	3.50	0.90	มาก	3.97	0.56	มาก	3.90	0.55	มาก	4.13	0.73	มาก
6. มีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่ม	4.07	0.91	มาก	3.93	0.69	มาก	3.63	0.72	มาก	4.10	0.71	มาก	3.63	0.61	มาก	3.97	0.67	มาก
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.40	0.77	มาก	3.93	0.69	มาก	3.63	0.76	มาก	4.17	0.70	มาก	3.67	0.55	มาก	3.97	0.72	มาก
8. สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง	3.40	0.89	ปานกลาง	3.80	0.48	มาก	3.63	0.85	มาก	3.83	0.75	มาก	3.57	0.57	มาก	4.00	0.69	มาก
9. มีเหตุและผลในการตัดสินใจ	4.07	0.83	มาก	3.97	0.67	มาก	3.80	0.76	มาก	3.97	0.76	มาก	3.67	0.61	มาก	4.13	0.78	มาก
10. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้	3.83	0.83	มาก	3.90	0.61	มาก	3.77	0.86	มาก	3.97	0.61	มาก	3.53	0.57	มาก	4.00	0.74	มาก
รวม	3.88	0.61	มาก	3.84	0.40	มาก	3.59	0.73	มาก	3.99	0.52	มาก	3.75	0.40	มาก	4.09	0.56	มาก

(3) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางสังคม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 23 พบว่า ทักษะจิตของสมาชิกกลุ่มชานาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม พบว่า สมาชิกกลุ่มชานาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 3.86, 4.00, 3.74, 4.06, 3.80$ และ 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกกลุ่มเกือบทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคมรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองถั่ว มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางในบางข้อ โดยในแต่ละกลุ่มมีทัศนคติแต่ละประเด็น ดังนี้

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นตัวอย่งที่ดีของกลุ่ม” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ช่วยเหลืองานในชุมชน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกคราม มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เข้าสังคมกับทุกกลุ่มได้เป็นอย่างดี” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.50$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ช่วยเหลืองานในชุมชน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “รู้จักประณีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ช่วยเหลืองานในชุมชน” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคูวา มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “รับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) เป็นทัศนคติในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 23 ทิศนคติของสมาชิกกลุ่มชวาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะ	บ้านหนองบัว			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ชาวคูวา			บ้านคูวา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เข้าสังคมกับทุกกลุ่มได้เป็นอย่างดี	4.07	0.83	มาก	4.07	0.83	มาก	4.00	0.74	มาก	4.13	0.57	มาก	3.70	0.47	มาก	4.23	0.63	มาก
2. เป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่ม	4.17	0.87	มาก	4.00	0.79	มาก	3.80	0.85	มาก	4.20	0.66	มาก	3.73	0.58	มาก	4.20	0.55	มาก
3. รับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	4.10	0.66	มาก	4.03	0.81	มาก	3.77	0.77	มาก	4.00	0.64	มาก	3.80	0.61	มาก	4.30	0.53	มาก
4. เป็นที่รักของสมาชิกในกลุ่ม	3.93	0.83	มาก	3.97	0.76	มาก	3.70	0.60	มาก	4.03	0.72	มาก	3.87	0.57	มาก	4.20	0.55	มาก
5. ช่วยเหลืองานในชุมชน	4.00	0.87	มาก	4.17	0.75	มาก	3.80	0.66	มาก	4.23	0.77	มาก	3.97	0.67	มาก	4.17	0.75	มาก
6. รู้จักประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.33	0.92	ปานกลาง	3.93	0.69	มาก	3.63	0.76	มาก	3.87	0.68	มาก	3.90	0.61	มาก	4.10	0.71	มาก
7. มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น	3.43	0.90	ปานกลาง	3.83	0.59	มาก	3.50	0.73	มาก	3.93	0.69	มาก	3.67	0.61	มาก	4.00	0.64	มาก
รวม	3.86	0.59	มาก	4.00	0.65	มาก	3.74	0.60	มาก	4.06	0.54	มาก	3.80	0.44	มาก	4.17	0.51	มาก

(4) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 24 พบว่าทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชานาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ พบว่า สมาชิกกลุ่มชานาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 4.09, 3.79, 3.78, 4.08, 3.80$ และ 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกกลุ่มเกือบทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนชนบ้านหนองถั่ว มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพอยู่ในระดับปานกลางในบางข้อ โดยในแต่ละกลุ่มมีทัศนคติแต่ละประเด็น ดังนี้

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีสุขภาพแข็งแรง” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความอดทนต่อแรงกดดัน” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน” และประเด็น “มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$ เท่ากัน) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวามีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีสุขภาพแข็งแรง” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคูวามีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน” และประเด็น “มีความอดทนต่อแรงกดดัน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$ เท่ากัน) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) เป็นทัศนคติในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 24 ทัศนคติของสมาชิกกลุ่มชวามาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านกายภาพ

คุณลักษณะ	บ้านหนองบัว			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ชาวคูวา			บ้านคูวา		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน	4.20	0.55	มาก	4.00	0.74	มาก	3.90	0.76	มาก	3.97	0.61	มาก	4.00	0.83	มาก	4.10	0.66	มาก
2. มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน	4.03	0.85	มาก	3.67	0.66	มาก	3.70	0.65	มาก	4.20	0.66	มาก	3.93	0.69	มาก	4.07	0.69	มาก
3. มีความอดทนต่อแรงกดดัน	4.23	0.73	มาก	3.63	0.61	มาก	3.80	0.71	มาก	3.97	0.67	มาก	3.87	0.57	มาก	4.10	0.66	มาก
4. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ	4.37	0.85	มาก	3.87	0.57	มาก	3.80	0.66	มาก	3.87	0.68	มาก	3.67	0.48	มาก	3.97	0.72	มาก
5. มีสุขภาพแข็งแรง	3.43	0.90	ปานกลาง	3.87	0.68	มาก	3.77	0.63	มาก	4.20	0.71	มาก	3.63	0.56	มาก	4.03	0.76	มาก
6. มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน	4.30	0.79	มาก	3.70	0.60	มาก	3.70	0.65	มาก	4.30	0.65	มาก	3.70	0.47	มาก	4.00	0.69	มาก
รวม	4.09	0.55	มาก	3.79	0.48	มาก	3.78	0.54	มาก	4.08	0.51	มาก	3.80	0.45	มาก	4.04	0.61	มาก

(5) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 25 พบว่า ทักษะคติของสมาชิกกลุ่มชานาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม พบว่า สมาชิกกลุ่มชานาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 4.02, 3.96, 3.75, 4.08, 3.81$ และ 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกกลุ่มเกือบทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม รายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองถั่ว มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางในบางข้อ โดยในแต่ละกลุ่มมีทัศนคติแต่ละประเด็น ดังนี้

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) เป็นทัศนคติในระดับปานกลาง

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม” ประเด็น “มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” และประเด็น “มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$ เท่ากัน) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านกูว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ” และประเด็น “เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.23$ เท่ากัน) เป็นทัศนคติในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 25 ทิศนคติของสมาชิกกลุ่มชวาวนาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม

คุณลักษณะ	บ้านหนองถั่ว			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ชาวคูวา			บ้านคูวา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.23	0.73	มาก	3.97	0.81	มาก	3.80	0.81	มาก	4.13	0.63	มาก	3.83	0.59	มาก	4.27	0.52	มาก
2. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	3.37	0.93	ปานกลาง	3.97	0.76	มาก	3.73	0.78	มาก	4.10	0.48	มาก	3.70	0.47	มาก	4.30	0.53	มาก
3. มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ	4.13	0.82	มาก	3.97	0.81	มาก	3.77	0.82	มาก	4.07	0.58	มาก	3.90	0.71	มาก	4.23	0.68	มาก
4. เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ	4.37	0.89	มาก	3.93	0.78	มาก	3.70	0.75	มาก	4.00	0.74	มาก	3.80	0.66	มาก	4.23	0.68	มาก
รวม	4.02	0.64	มาก	3.96	0.73	มาก	3.75	0.74	มาก	4.08	0.50	มาก	3.81	0.52	มาก	4.26	0.56	มาก

(6) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 26 พบว่า ทักษะจิตของสมาชิกกลุ่มชานาทั้ง 6 กลุ่มต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า สมาชิกกลุ่มชานาทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ($\bar{X} = 4.30, 4.16, 3.92, 4.17, 3.71$ และ 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกกลุ่มทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน รายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในแต่ละกลุ่มมีทัศนคติแต่ละประเด็น ดังนี้

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองอ้อย มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่อทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านผักกูด มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่อทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน” และประเด็น “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$ เท่ากัน) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่อทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่อทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวามีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่อทำงาน” มากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น “ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$) เป็นทัศนคติในระดับมาก

วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคูวามีคะแนนทัศนคติในประเด็น “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ” มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับมาก และมีคะแนนทัศนคติในประเด็น ประเด็น “ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน” น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เป็นทัศนคติในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 26 ทิศนคติของสมาชิกกลุ่มชวามาต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

คุณลักษณะ	บ้านหนองบัว			บ้านผักกูด			บ้านโคกคราม			บ้านขาว			ชาวคูวา			บ้านคูวา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่องาน	4.43	0.77	มาก	4.20	0.61	มาก	3.97	0.56	มาก	4.30	0.70	มาก	3.83	0.65	มาก	4.17	0.53	มาก
2. ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน	4.27	0.78	มาก	4.13	0.63	มาก	3.87	0.51	มาก	4.17	0.59	มาก	3.63	0.49	มาก	4.30	0.53	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.20	0.85	มาก	4.13	0.63	มาก	3.93	0.58	มาก	4.03	0.67	มาก	3.67	0.48	มาก	4.33	0.55	มาก
รวม	4.30	0.70	มาก	4.16	0.55	มาก	3.92	0.52	มาก	4.17	0.58	มาก	3.71	0.51	มาก	4.27	0.50	มาก

4.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำแบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ เน้นผลงาน และเน้นคน ซึ่งในด้านเน้นผลงาน แบ่งเป็น 4 แบบย่อย ได้แก่ ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ผู้นำแบบอิตินิยม ผู้นำแบบบงการ และผู้นำแบบเน้นผลงาน ส่วนด้านเน้นคน แบ่งเป็น 5 แบบย่อย ได้แก่ ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ดังนี้

4.4.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาทุกกลุ่มในพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา

พฤติกรรมผู้นำแบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 27 – 28 และภาพที่ 12 ตารางที่ 27 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มชาวนาทุกกลุ่มในพื้นที่ศึกษา

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{X}	S.D.	อันดับ
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	5.92	1.54	4
ผู้นำแบบอิตินิยม	6.04	1.57	3
ผู้นำแบบบงการ	7.10	1.07	2
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	7.26	1.22	1
รวม	6.58	1.04	

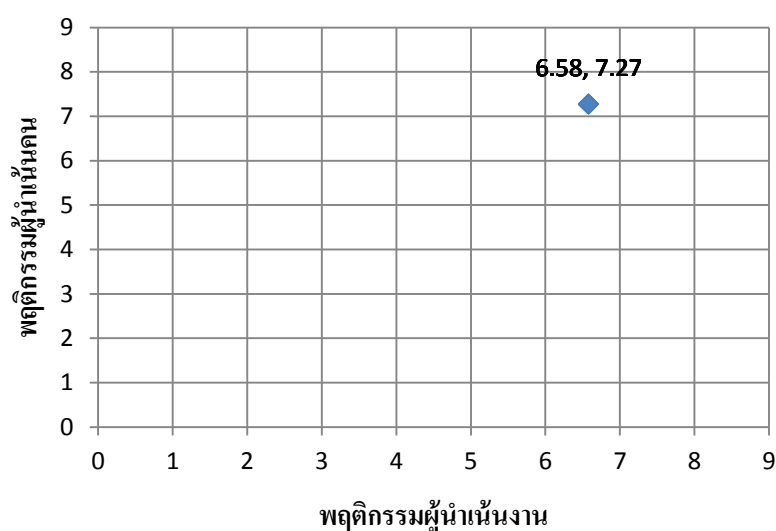
จากตารางที่ 27 พบว่า สมาชิกกลุ่มที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มชาวนามีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.26$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แบบอิตินิยม และแบบเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 7.10, 6.04, 5.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มชาวนาทุกกลุ่มในพื้นที่ศึกษา

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	อันดับ
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	7.21	1.11	5
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	7.28	1.13	3
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	7.22	1.10	4
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.29	1.09	2
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	7.38	1.15	1
รวม	7.27	1.00	

จากตารางที่ 28 พบว่า สมาชิกกลุ่มที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มชาวนามีพฤติกรรมผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.38$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 7.29, 7.28, 7.22, 7.21$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำในภาพรวม พบว่า ผู้นำกลุ่มนาข้าวในพื้นที่ศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (6.58, 7.27) เนื่องจากผู้นำในแต่ละกลุ่มจะให้ความสำคัญกับงานของกลุ่มและสมาชิก อยู่เสมอ มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มีการปรึกษาหารือ ช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีการวางแผนการทำงานของกลุ่มร่วมกัน มีความพยายามที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ เช่น การหาตลาดเพื่อจำหน่ายหรือรับซื้อผลผลิตของกลุ่ม ร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิก เมื่อเกิดความผิดพลาด และไม่เอาใจเอาเปรียบสมาชิก เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 11



ภาพที่ 11 แบบพฤติกรรมผู้นำในภาพรวม

4.4.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนามีเป็นรายกลุ่มในพื้นที่การรูกกล้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา

(1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 29 – 30 และภาพที่ 12

ตารางที่ 29 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	4.68	1.02	3
ผู้นำแบบอิตินิยม	4.00	0.98	4
ผู้นำแบบบงการ	7.12	1.44	2
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	7.28	2.02	1
รวม	5.77	0.89	

จากตารางที่ 29 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่วที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.28$) รองลงมาเห็นว่า มีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบบงการ แบบเน้นความสำเร็จ และแบบอิตินิยม ($\bar{X} = 7.12, 4.68, 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	7.57	1.67	2
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	7.77	1.62	1
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	7.51	1.66	3
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.29	1.65	4
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	7.22	1.85	5
รวม	7.47	1.62	

จากตารางที่ 30 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่วที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.77$) รองลงมาเห็นว่า มีพฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ($\bar{X} = 7.57, 7.51, 7.29, 7.22$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว พบว่า ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว มีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (5.77, 7.47) เนื่องจากผู้นำจะเป็นบุคคลที่ช่วยเหลือสมาชิกในด้านต่าง ๆ เช่น การขายผลผลิต การหาแหล่งตลาด เป็นต้น มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มีการปรึกษาหารือ ช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงาน

และเรื่องส่วนตัว มีการวางแผนการทำงานของกลุ่มร่วมกัน มีความพยายามที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ดังแสดงในภาพที่ 12



ภาพที่ 12 แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว

(2) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 31 – 32 และภาพที่ 13

ตารางที่ 31 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	5.81	1.19	4
ผู้นำแบบอิตินิยม	6.39	0.83	3
ผู้นำแบบบงการ	6.95	0.91	2
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	7.32	0.96	1
รวม	6.62	0.74	

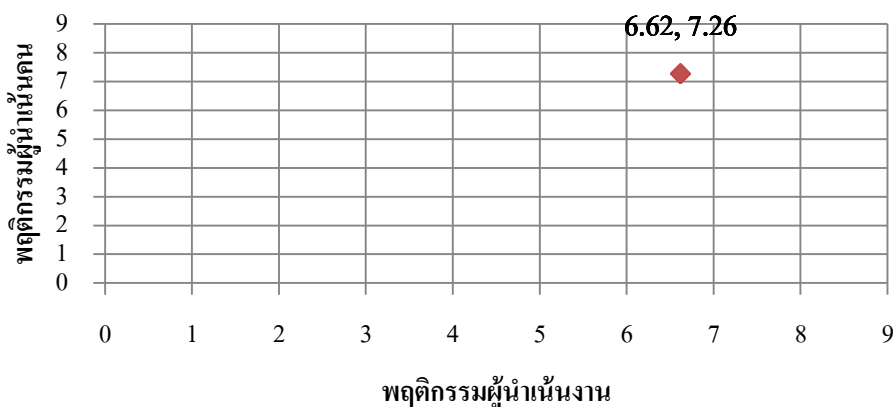
จากตารางที่ 31 พบว่าสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูดที่เป็นตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 7.32) รองลงมาเห็นว่า มีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบบงการ แบบอิตินิยมและแบบเน้นความสำเร็จ (\bar{X} = 6.95, 6.39, 5.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	7.16	0.85	4
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	7.25	0.89	2
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	7.16	0.91	4
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.20	0.92	3
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	7.53	0.76	1
รวม	7.26	0.74	

จากตารางที่ 32 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูดที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.53$) รองลงมาเห็นว่ามีความประพฤติผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำแบบให้การสนับสนุน และผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 7.25, 7.20, 7.16, 7.16$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด พบว่า ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด มีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (6.62, 7.26) กล่าวคือ ผู้นำจะคอยช่วยเหลือและพัฒนาทีม โดยการนำไปศึกษาดูงานกับกลุ่มอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างของกลุ่มต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 13



ภาพที่ 13 แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด

(3) วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกคราม

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกคราม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 33 – 34 และภาพที่ 14

ตารางที่ 33 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกคราม

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	6.33	1.38	3
ผู้นำแบบอิตินิยม	6.26	1.47	4
ผู้นำแบบบงการ	6.65	1.12	2
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	6.67	1.15	1
รวม	6.48	1.09	

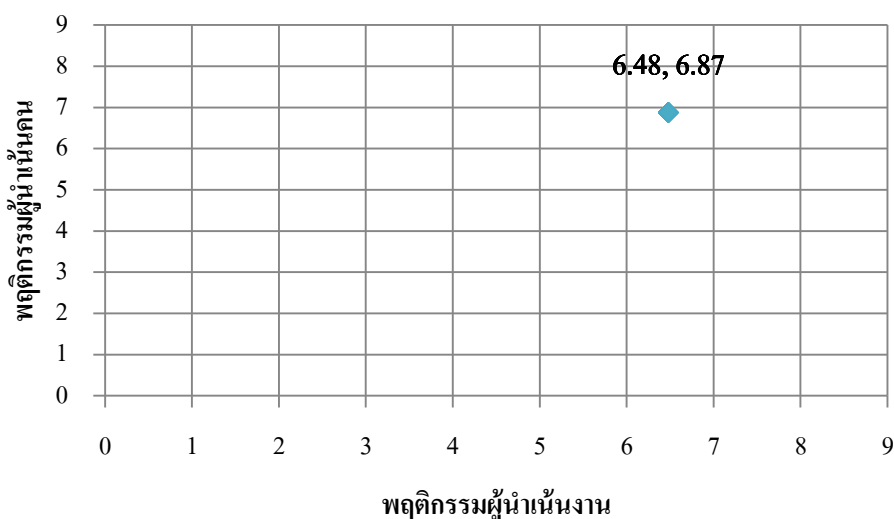
จากตารางที่ 33 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกครามที่เป็น ตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 6.67$) รองลงมา เห็นว่ามีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบบงการ แบบเน้นความสำเร็จ และแบบอิตินิยม ($\bar{X} = 6.65, 6.33, 6.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกคราม

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	6.74	1.07	5
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	6.83	1.22	3
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	6.75	1.14	4
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.03	1.09	1
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	6.99	1.01	2
รวม	6.87	0.98	

จากตารางที่ 34 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โลกครามที่เป็น ตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.03$) รองลงมา เห็นว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 6.99, 6.83, 6.75, 6.74$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม พบว่า ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม มีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (6.48,6.87) กล่าวคือ ผู้นำจะมีการนัดประชุมสมาชิกเพื่อติดตามผลการผลิตของกลุ่มที่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ทันที่อยู่ที่อยู่เสมอ ดังแสดงในภาพที่ 14



ภาพที่ 14 แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม

(4) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 35 – 36 และภาพที่ 15

ตารางที่ 35 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	6.61	1.64	3
ผู้นำแบบอึดนิยม	6.42	1.75	4
ผู้นำแบบบงการ	7.23	1.16	1
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	7.17	1.11	2
รวม	6.86	1.20	

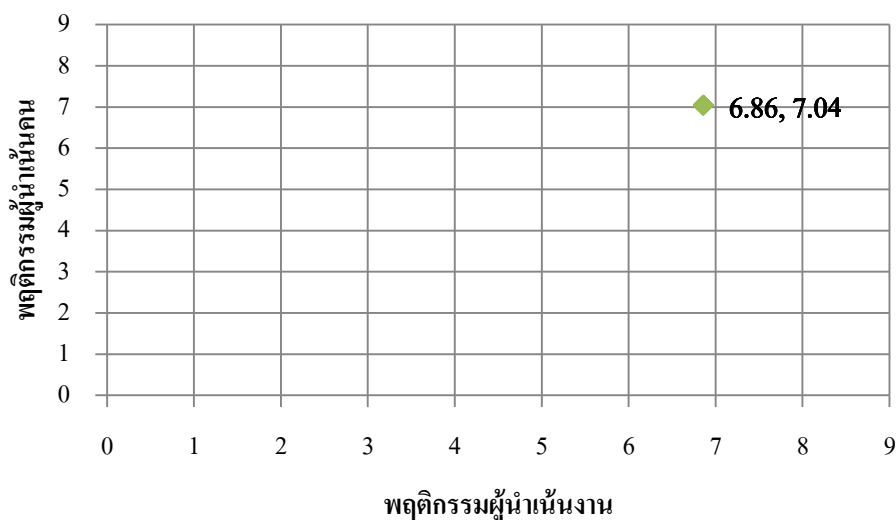
จากตารางที่ 35 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาวที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบบงการด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.23$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบเน้นผลงาน แบบเน้นความสำเร็จ และแบบอิตินิยม ($\bar{X} = 7.17, 6.61, 6.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	6.84	1.13	5
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	7.15	0.99	2
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	7.19	0.92	1
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.06	1.01	3
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	6.93	1.08	4
รวม	7.04	0.85	

จากตารางที่ 36 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาวที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.19$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมผู้นำผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบเสรีนิยม แบบแรงใจและกำลังใจ และผู้นำแบบให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 7.15, 7.06, 6.84, 6.93$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว พบว่า ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว มีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (6.86,7.04) ซึ่งผู้นำจะร่วมทำงานและช่วยเหลือสมาชิกอย่างใกล้ชิด นำข้อเสนอแนะจากสมาชิกไปดำเนินการต่อ เช่น สมาชิกต้องการเครื่องสีข้าวที่ขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อให้ทันตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ ผู้นำก็ได้้นำข้อเสนอแนะนี้ไปประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 15



ภาพที่ 15 แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว

(5) วิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบดาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา ดัง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 37 – 38 และภาพที่ 17

ตารางที่ 37 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	5.69	1.33	4
ผู้นำแบบอึดนิยม	6.39	0.97	3
ผู้นำแบบบงการ	6.98	0.55	2
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	7.37	0.63	1
รวม	6.61	0.67	

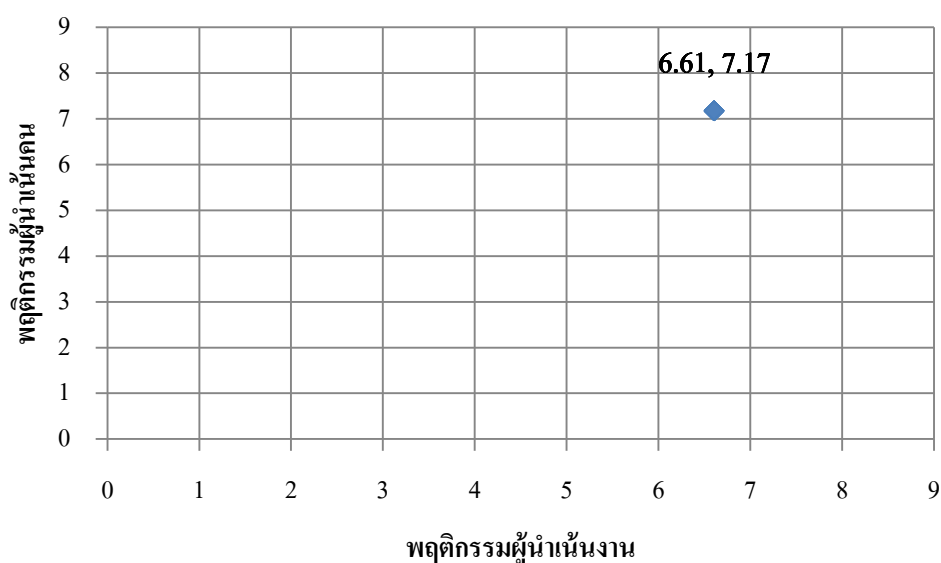
จากตารางที่ 37 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวาที่เป็นตัวอย่าง เห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.37$) รองลงมาเห็นว่า มีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบบงการ แบบอึดนิยม และแบบเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 6.98, 6.39, 5.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	7.10	0.61	3
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	6.95	0.67	5
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	7.01	0.56	4
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.31	0.58	2
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	7.48	0.62	1
รวม	7.17	0.44	

จากตารางที่ 38 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวาที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.48$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำแบบให้การสนับสนุน แบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 7.31, 7.10, 7.01, 6.95$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา พบว่า ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวามีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (6.61, 7.17) กล่าวคือ ผู้นำมีความเป็นกันเองกับสมาชิก ทำให้สมาชิกสามารถปรึกษาหารือกับผู้นำได้ทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและส่วนตัว และผู้นำสามารถช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดปัญหาจากการทำนาได้ ดังแสดงในภาพที่ 16



ภาพที่ 16 แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวกูวา

(6) วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ได้แก่ พฤติกรรมแบบเน้นผลงาน และเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 39 – 40 และภาพที่ 17

ตารางที่ 39 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	6.42	1.78	4
ผู้นำแบบอิตินิยม	6.78	1.46	3
ผู้นำแบบบงการ	7.64	0.83	2
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	7.76	0.79	1
รวม	7.15	1.11	

จากตารางที่ 39 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควาที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 7.76$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบบงการ แบบอิตินิยม และแบบเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 7.64, 6.78, 6.42$) ตามลำดับ

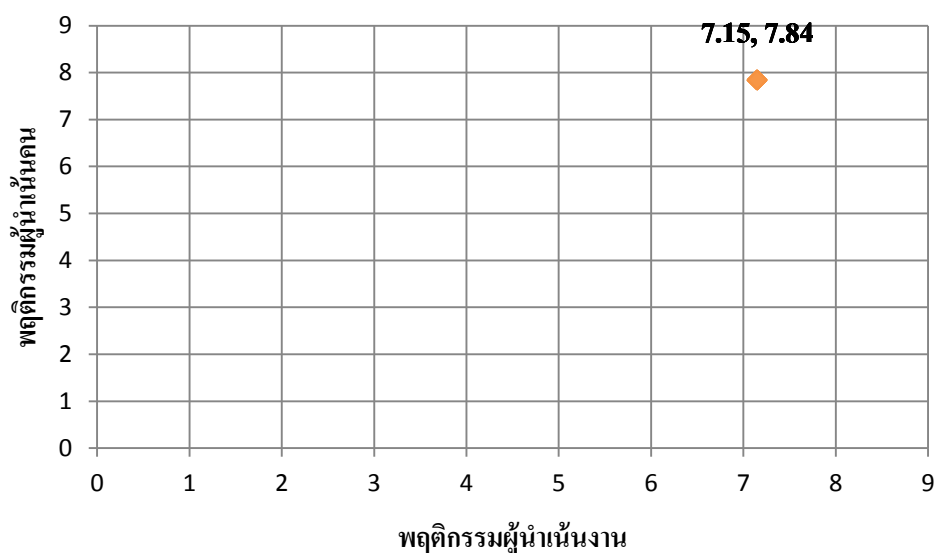
ตารางที่ 40 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคนของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา

พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	7.84	0.67	3
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	7.73	0.85	4
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	7.68	0.91	5
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.85	0.90	2
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	8.10	0.77	1
รวม	7.84	0.73	

จากตารางที่ 40 พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควาที่เป็นตัวอย่างเห็นว่าผู้นำกลุ่มมีพฤติกรรมผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ ด้วยคะแนนเฉลี่ย

สูงสุด ($\bar{X} = 8.10$) รองลงมาเห็นว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 7.85, 7.84, 7.73, 7.68$) ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา พบว่าผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านความีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (7.15, 7.84) กล่าวคือ ผู้นำจะคอยสอบถามดูแลสมาชิก และปฏิบัติร่วมกับสมาชิกด้วย และเมื่อเกิดปัญหาผู้นำก็จะเป็นผู้หาทางแก้ไขร่วมกับสมาชิก ดังแสดงในภาพที่ 17



ภาพที่ 17 แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบ่งเป็นแบบเน้นคนและเน้นผลงาน ของกลุ่มชวานาแต่ละกลุ่ม สามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของแต่ละกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 41 – 42

ตารางที่ 41 พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มชาวนาในพื้นที่ศึกษาแบบเน้นคน

รูปแบบพฤติกรรม ผู้นำ	\bar{X}	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย น้อยสุด	กลุ่ม	อภิปราย
ผู้นำแบบให้การ สนับสนุน	7.21	7.84	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา	6.74	วิสาหกิจชุมชนผลิต เมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศก คราม	ผู้นำจะเห็นอกเห็นใจสมาชิก ช่วยเหลือ สมาชิกอย่างเต็มกำลัง และคอยให้ กำลังใจเมื่อเกิดปัญหา
ผู้นำแบบมีส่วน ร่วม	7.28	7.77	วิสาหกิจชุมชนผลิตข้าวบ้าน หนองถั่ว	6.83	วิสาหกิจชุมชนผลิต เมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศก คราม	ผู้นำจะให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและ เอาแนวคิดของกลุ่มพิจารณาร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่มากที่สุด
ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	7.22	7.68	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา	6.75	วิสาหกิจชุมชนผลิต เมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศก คราม	ผู้นำยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาส ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้สมาชิกทำงานตามที่ ตนเองถนัด
ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.29	7.85	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา	7.03	วิสาหกิจชุมชนผลิต เมล็ดพันธุ์ข้าวบ้าน โศก คราม	ผู้นำปล่อยให้สมาชิกปฏิบัติงานตามใจ ชอบ ไม่สร้างแรงกดดันให้กับสมาชิก
ผู้นำแบบแรงใจ และกำลังใจ	7.38	8.10	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา	6.93	วิสาหกิจชุมชนแปลง ใหญ่ตำบลบ้านขาว	ผู้นำจะให้กำลังใจสมาชิกทั้งตอนที่ มีปัญหาและงานประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 42 พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มชาวนาในพื้นที่ศึกษาแบบเน้นผลงาน

รูปแบบ พฤติกรรมผู้นำ	\bar{x}	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	กลุ่ม	อภิปราย
ผู้นำแบบเน้น ความสำเร็จ	5.92	7.12	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าว บ้านหนองถั่ว	5.69	วิสาหกิจชุมชนแปลง ขยายพันธุ์ข้าวชาวกุลา	ผู้นำจะมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการแสวงหาแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น
ผู้นำแบบอิตินิยม	6.04	6.78	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคู วา	4.00	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิต ข้าวบ้านหนองถั่ว	ผู้นำจะไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเน้นสมรรถภาพของงานเป็นหลัก
ผู้นำแบบบงการ	7.10	7.64	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคู วา	4.68	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิต ข้าวบ้านหนองถั่ว	ผู้นำจะตัดสินใจ และกำหนด วัตถุประสงค์ของงานด้วยตนเอง
ผู้นำแบบเน้น ผลงาน	7.33	7.76	วิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านคู วา	6.67	วิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ด พันธุ์ข้าวบ้าน โคกคราม	ผู้นำยึดถืองานเป็นหลัก กล้าทำ และมี ความคิดริเริ่มในหารทำงาน

จากตารางที่ 41 จะเห็นได้ว่า ผู้นำของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควาจะมีแบบของผู้นำหลายแบบด้วยกัน คือ แบบให้การสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม ซึ่งผู้นำทั้ง 4 แบบจะมีลักษณะทั้งคล้ายและแตกต่างกัน เช่น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก แต่ในขณะที่เดียวกันก็ให้สมาชิกตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามแบบของผู้นำได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และช่วงเวลา แต่ในส่วนของพฤติกรรมแบบเน้นผลงาน (ตารางที่ 42) ผู้นำของศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา ก็มีลักษณะแบบของผู้นำหลากหลายกว่ากลุ่มอื่น ๆ เช่นกัน จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้นำกลุ่มเดียวกันอาจมีแบบพฤติกรรมที่ต่างกัน และการแสดงพฤติกรรมแต่ละแบบออกมาอาจเป็นผลมาจากลักษณะการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลของตัวผู้นำเอง

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่ม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน

ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม ได้แก่ ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม จำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน และคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน กับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน โดยใช้สถิติ Pearson correlation ดังแสดงในตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเนื้องาน

ตัวแปร	ค่าสถิติ r	ระดับของความสัมพันธ์
ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม	-0.004	ไม่มีความสัมพันธ์
จำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน	0.141	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรู้ ความสามารถ	0.475**	ต่ำ
ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ	0.494**	ต่ำ
ด้านคุณลักษณะทางสังคม	0.530**	ปานกลาง
ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	0.433**	ต่ำ
ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.472**	ต่ำ
ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.281**	ต่ำมาก

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเนื้องาน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบเนื้องาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.530$) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ และด้านภูมิหลังทางสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=0.475, 0.494, 0.433, 0.472$) และคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r=0.281$) ส่วนระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม และจำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบเนื้องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเนื้องาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม ได้แก่ ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม จำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน และคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้าน

คุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน กับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน โดยใช้สถิติ Pearson correlation ดังแสดงในตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน

ตัวแปร	ค่าสถิติ r	ระดับของความสัมพันธ์
ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม	-0.165*	ต่ำมาก
จำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน	-0.095	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรู้ ความสามารถ	0.531**	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ	0.517**	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะทางสังคม	0.522**	ปานกลาง
ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	0.478**	ต่ำ
ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.434**	ต่ำ
ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.412**	ต่ำ

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาในการตั้งกลุ่มมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านลักษณะทางสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.531, 0.517, 0.522$) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=0.478, 0.434, 0.412$) และระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r=-0.165$) ส่วนจำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอถึงผลสรุปจากการศึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนาในพื้นที่การรुक้าของน้ำเค็ม อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มชาวนา 2) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนา และ 3) ศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำตามแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton ของผู้นำกลุ่มชาวนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างกับสมาชิกกลุ่มชาวนาและประชากรในพื้นที่ที่มีประสบการณ์รับรูการทำงานของผู้นำกลุ่มชาวนา 180 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจงและตามสะดวก ทำการวิเคราะห์หาระดับของคุณลักษณะภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ โดยใช้สถิติพรรณนา และหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ลักษณะทางกายภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม

กลุ่มชาวนาในพื้นที่ศึกษามีด้วยกันทั้งหมด 6 กลุ่ม กระจายอยู่ใน 3 ตำบลของอำเภอรโนด จังหวัดสงขลาที่ประสบปัญหาในการทำนาจากการรुक้าของน้ำเค็มในช่วงหน้าแล้ง ซึ่งเป็นรอบการผลิตข้าวนาปรังเป็นหลัก โดยปัญหาดังกล่าวยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเต็มศักยภาพ แม้ผู้นำกลุ่มทั้งหลายจะให้ความสำคัญและพยายามที่จะหาวิธีการแก้ไขเพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มและชาวนาในพื้นที่ การแก้ปัญหาที่ทำได้ระดับหนึ่งคือ การช่วยเหลือสูบน้ำจืดเข้าพื้นที่นาโดยหน่วยงานชลประทานในพื้นที่ อย่างไรก็ตามกลุ่มชาวนาทั้งหลายในพื้นที่ยังคงทำนาข้าว ซึ่งจะประกอบไปด้วยกลุ่มที่ทำการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวเพื่อใช้ในการปลูกอย่างเดียว กลุ่มที่ผลิตข้าวสารอย่างเดียว และกลุ่มที่ผลิตทั้งเมล็ดพันธุ์และแปรรูปเป็นข้าวสาร ซึ่งผลผลิตที่ได้จะนำไปใช้ภายในกลุ่มเอง จำหน่ายในชุมชน รวมถึงภายนอกพื้นที่อีกด้วย เช่น มีการส่งเมล็ดพันธุ์ให้กับกลุ่มในอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา และอำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ในส่วนของการแปรรูปเป็นข้าวสาร จะมีการส่งขายไปยังโรงพยาบาลในพื้นที่ และต่างอำเภอ เป็นต้น กลุ่มชาวนามีการก่อตั้งกลุ่มเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 9.5 ปี ซึ่งการก่อตั้งกลุ่มนั้นเกิดขึ้นจากความต้องการของคนในชุมชนเองเนื่องด้วยพันธุ์ข้าวที่ใช้ในการปลูกมีต้นทุนที่สูง และเมล็ดพันธุ์งอกน้อย จึงทำให้เกิดการรวมกลุ่มขึ้น เพื่อผลิตเมล็ดพันธุ์และ

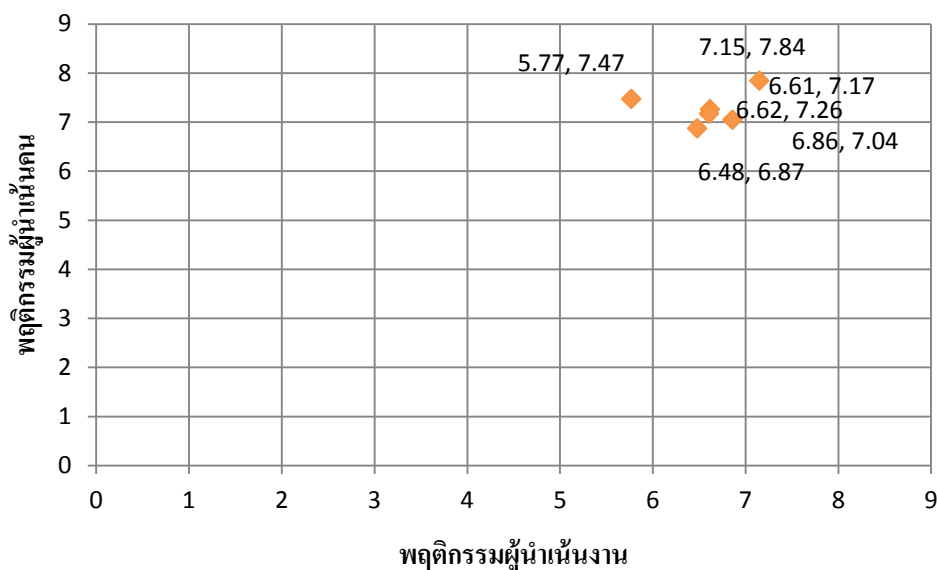
ข่าวสารไว้ใช้ภายในครัวเรือนและบางส่วนจำหน่ายให้คนในพื้นที่ โดยผู้นำของกลุ่มแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำกลุ่มมาตั้งแต่ก่อตั้ง เพราะสมาชิกมีความไว้ใจและเชื่อใจให้บริหารงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาวเป็นกลุ่มที่มีสมาชิกมากที่สุด

5.1.2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนา

การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมของทั้ง 6 กลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ และด้านความรู้ความสามารถมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.1.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนา

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำแบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ตามแบบดาข่ายการจัดการของ Blake และ Mouton ได้แก่ เน้นผลงาน และเน้นคน โดยพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยเข้าใกล้พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (6.58,7.27) โดยมีค่าเฉลี่ยแบ่งตามกลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวบ้านหนองถั่ว ด้านเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.77 ด้านเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.47 (2) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มขยายพันธุ์ข้าวบ้านฝักกูด ด้านเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.62 ด้านเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.26 (3) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวบ้านโคกคราม ด้านเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.48 ด้านเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.87 (4) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ตำบลบ้านขาว ด้านเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.86 ด้านเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.04 (5) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปลงขยายพันธุ์ข้าวชาวควา ด้านเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.61 ด้านเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.17 และ (6) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา ด้านเน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.15 ด้านเน้นคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.84 ดังแสดงในภาพที่ 18



ภาพที่ 18 แบบพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นผลงานและเน้นคนของกลุ่มชวานาในพื้นที่ศึกษา

รูปแบบของพฤติกรรมผู้นำกลุ่มชวานาในพื้นที่รูก้าของน้ำเค็มอำเภอรอนด จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะสำคัญคือด้านเน้นผลงานและด้านเน้นคน ซึ่งสามารถแยกย่อยออกเป็นผู้นำในแบบต่าง ๆ (ตารางที่ 45) แสดงให้เห็นว่าผู้นำกลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านเน้นผลงานและเน้นคน ในแต่ละแบบของผู้นำมีความแตกต่างและโดดเด่นกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งการเอาใจใส่สมาชิกของกลุ่ม การช่วยเหลือดูแล ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เพื่อทำให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มมากที่สุด ในขณะที่ด้วยกันผู้นำก็อาจจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป เช่น บางเรื่องก็จะให้สมาชิกตัดสินใจเอง โดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาผู้นำ เพื่อทำให้งานดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 45 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำด้านเน้นผลงานและเน้นคน

ด้านเน้น ผลงาน	\bar{x}	กลุ่ม	ด้านเน้นคน	\bar{x}	กลุ่ม
ผู้นำแบบเน้น ความสำเร็จ	5.92	กลุ่มผลิตข้าวบ้าน หนองถั่ว	ผู้นำแบบให้การ สนับสนุน	7.21	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา
ผู้นำแบบอึด นิยม	6.04	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา	ผู้นำแบบมีส่วน ร่วม	7.28	กลุ่มผลิตข้าวบ้าน หนองถั่ว

ด้านเน้น ผลงาน	\bar{x}	กลุ่ม	ด้านเน้นคน	\bar{x}	กลุ่ม
ผู้นำแบบบง การ	7.10	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา	ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	7.22	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา
ผู้นำแบบเน้น ผลงาน	7.33	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา	ผู้นำแบบเสรีนิยม	7.29	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา
			ผู้นำแบบแรงใจ และกำลังใจ	7.38	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและ ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ชุมชนบ้านควา

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มชาวนา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มและคุณลักษณะภาวะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาในการตั้งกลุ่มมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย นำไปสู่ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังนี้

(1) จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ความสามารถน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะ ความสามารถในการเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ได้ถูกต้องของผู้นำ ความแม่นยำในการตัดสินใจต่าง ๆ ตลอดจนการมีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อทำให้เกิดความเชื่อใจและไว้วางใจจากสมาชิก และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสมาชิกและกลุ่มชวนำให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด

(2) จากการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ พบว่า ผู้นำกลุ่มชวนา มีพฤติกรรมการเน้นคนมากกว่าเน้นผลงาน อาจเป็นผลมาจากการเป็นผู้นำกลุ่มเป็นการทำด้วยใจ และไม่มีคำตอบแทนผู้นำกับสมาชิกจึงมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันและสามารถปรึกษาหารือกันได้ทุกเรื่อง แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาพฤติกรรมด้านการเน้นผลงานเพิ่มขึ้นควบคู่กันการเน้นคน จะทำให้งิจกรรมของกลุ่มมีความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มเพิ่มขึ้น

(3) จากผลการศึกษาซึ่งกลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านเน้นผลงานและเน้นคน ในแต่ละแบบของผู้นำมีความแตกต่างและโดดเด่นกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งการเอาใจใส่สมาชิกของกลุ่ม การช่วยเหลือดูแล ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เพื่อทำให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มมากที่สุด ดังนั้น ควรจัดให้มีการศึกษาคูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกลุ่มให้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มชวนาด้วยกัน โดยอาศัยกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยมีผู้นำกลุ่มที่มีความเข้มแข็งและมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่โดดเด่น นำพากลุ่มไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกด้วยความสำเร็จ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่หรือต่างพื้นที่ที่ประสบปัญหาได้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มของตนเองต่อไป

(4) จากผลการศึกษาที่พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทั้งแบบเน้นงานและเน้นคน ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรนำผลดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือแนวการปฏิบัติที่สร้างเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยเฉพาะผู้นำกลุ่มต่าง ๆ หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้นำ

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรจะมีการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผู้นำในพื้นที่ที่มีความต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าผู้นำทางด้านการเกษตรต่างพื้นที่ลักษณะการเป็นผู้นำจะเหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพื่อให้ทราบว่าลักษณะพื้นที่มีผลกับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมาหรือไม่

(2) ควรมีการนำรูปแบบพฤติกรรมตามแนวคิดอื่น ๆ นอกเหนือจาก Blake and Mouton มาใช้ในการศึกษาผู้นำทางด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2559. สถิติกลุ่มเกษตรกรในประเทศไทย ปี 2559. (ออนไลน์):

http://www1.cpd.go.th/more_news.php?cid=562&filename=index. [สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2560].

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ม.ป.ป. การรวมกลุ่มทางการเกษตร. (ออนไลน์):

https://www.moac.go.th/ewt_news.php?nid=3&filename=index. [สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2560].

กวี วงศ์พุด. 2539. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กาญจนา สีลา. 2556. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติพงษ์ ศรีท้าวาณิชย์. 2548. แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. 2539. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.

คุณวุฒิ คนฉลาด. 2540. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุวรรณ หลักคำพันธ์. 2547. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชูเกียรติ โอภาสวงศ์. 2555. นโยบายรัฐบาลไทย. (ออนไลน์):

<http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=788856>. [สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2560].

ณัฐพล หนูแสง. 30 กันยายน 2561. ผู้นำกลุ่มศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนบ้านควา. สัมภาษณ์.

ทองใบ สุดซารี. 2543. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ที่ว่าการอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา. 2560. แผนที่อำเภอระโนด. (ออนไลน์): <http://www.ranot-sk.go.th/index.php>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 24 มกราคม 2560].

นพดล แก้วมณี. 20 มกราคม 2560. ผู้นำกลุ่มทำนาข้าวปลอดภัยหนองถั่ว. สัมภาษณ์.

นรินทร์ สมบูรณ์สาร. ม.ป.ป. การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย. (ออนไลน์):

<http://www.farmdev.doae.go.th/อบรมสถาบัน%20กสศ/การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย.pdf>. [สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2560].

นำชัย ทุนผล และสุนิลา ทุนผล. 2533. ภาวะการดำเนินงานของผู้นำกลุ่มเกษตรกร ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการวิจัย สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ เชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. 2556. การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ฐิติเชษฐ รุ่งรัชกานนท์. 2559. สถานการณ์ข้าวไทย. (ออนไลน์): <http://surin108.com/v2/2016/อุปนายกสมาคมโรงสีข้าว/>. [สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2560].

ประยูร ใจชื่อ. 2552. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ปิลัญญ์ ปฎิพินทาคม. 2547. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. ม.ป.ป. แผนพัฒนาการเกษตร. (ออนไลน์): http://www.oae.go.th/download/document_plan/planAgi11_Sep55.pdf. [สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2560].

พัชรี เรืองงาม. 2553. คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษา ทันตบุคลากรในเขตตรวจราชการที่ 18. ปริญญาสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิไลวรรณ ประพฤติ, พรพิมล เชื้อดวงมุข และ ชนิษฐา ชูสุข. 2560. ความสามารถในการรับมือของเกษตรกรชาวนาต่อการรุกรานของน้ำเค็มในพื้นที่ อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2540. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู. สุรินทร์: วิทยาลัยครูสุรินทร์.

ภักฎาณี ชัยชนะดี. 2546. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.

ขงยุทธ เกษสาคร. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

SKBOOKNET.

ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน. 2560. รายชื่อวิสาหกิจชุมชน. (ออนไลน์):

<http://smce.doe.go.th/ProductCategory/SmceCategory.php>. [สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2560].

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณวิษา ไชยลาแสง. 2551. การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มี

ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศักดิ์ ชุ่นกลาง. 2552. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศิริ เจริญวัย. 2539. เอกสารคำสอนรายวิชาภาวะผู้นำ. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ

นครราชสีมา.

ศิริพงษ์ ศรีชัยมธรัตน์. 2542. ญูแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน หน้า 25,28. กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมพงษ์ ค่ายคำ. 2536. ภาวะการนำของผู้นำกลุ่มเกษตรกร ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์

เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร). สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2533. การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ. (ออนไลน์):

<https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/behavioral-theories.htm>. [สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2560].

สมยศ นาวิการ. 2544. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมศักดิ์ ขาวลาภ. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงาน

พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนา

ชุมชนเขตที่ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการ

พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

สมาคมผู้ส่งออกข้าวไทย. ม.ป.ป. ประวัติศาสตร์ข้าวไทย. (ออนไลน์):

<http://www.thairiceexporters.or.th/riceprofile.htm>. [สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2560].

- สำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา. 2557. ข้อมูลสถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน. (ออนไลน์):
<http://www.songkhla.doe.go.th/index1.html>. [สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2560].
- สำนักงานเกษตรอำเภอระโนด. 2558. ข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตร. (ออนไลน์):
<http://ranot.songkhla.doe.go.th/images/picture/pdf/plan58>. [สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2561].
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, กรมชลประทาน, กรมส่งเสริมการเกษตร, กรมการข้าว และ
 GISTDA. 2559. รายงานสถานการณ์การเพาะปลูกข้าว ปี 2559/60 รอบที่ 1. (ออนไลน์):
<http://www.ricethailand.go.th/web/home/images/brps/text2559/15092559/15092559.pdf>.
 [สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2560].
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. 2557. ข้อมูลเอกภาพ ภาคใต้ ปี 2557. (ออนไลน์):
<http://www.oae.go.th/download/forecast/unityofsouthernregion2557.pdf>. [สืบค้นเมื่อ 4
 กุมภาพันธ์ 2560].
- สุขสันต์ จันลาวงค์. 2552. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขต
 พื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เชียงใหม่.
- สุธิญา พรหมมาก. 2554. ภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้าน
 การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. วารสารวิทยบริการ ปีที่
 22(3).
- สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์ และสุชาดา รัชชกุล. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผล
 ของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป. วารสารกองพยาบาล
 ปีที่ 36(2).
- สุภาวดี ติมนิทร. 2548. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล
 อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรุณ รักธรรม. 2522. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- เอมอร อังสุรัตน์. 2538. ผู้นำและองค์การทางเกษตร. ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร
 คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. 1998. Applied Statistics for the Behavior Sciences.
 4th ed. New York : Houghton Mifflin.

MRG Online. 2556. ชวนาระ โนคเดือคร้อน น้ำโนทะเลสาบมีควมเต็มสูง. (ออนไลน์):
<http://www.manager.co.th/south/viewnews.aspx?NewsID=9560000017218> . [สืบค้นเมื่อ 26
มกราคม 2560].

Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. 1994. Psychometric Theory, McGraw-Hill. New York.

ภาคผนวก ก
ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสัมภาษณ์

ตารางการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม

ประเด็น	ข้อคำถาม	ระดับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม			คะแนน	หมายเหตุ
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ข้อมูลทั่วไป	1	+1	+1	+1	1	
	2	+1	+1	+1	1	
	3	+1	+1	0	0.7	
	4	+1	+1	+1	1	
	5					เพิ่ม
	6	+1	+1	+1	1	
	7					เพิ่ม
	8					เพิ่ม
ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	9.1	+1	+1	+1	1	
	9.2	+1	+1	+1	1	
	9.3	+1	+1	+1	1	
	9.4	+1	+1	+1	1	
	9.5	+1	+1	+1	1	
	9.6	+1	+1	+1	1	
	9.7	+1	+1	0	0.7	
	9.8	+1	+1	+1	1	
	9.9	-1	+1	+1	1	
	9.10	+1	+1	+1	1	
	9.11	+1	+1	+1	1	
ด้านความรู้ความสามารถ	10.1	+1	+1	+1	1	
	10.2	+1	+1	+1	1	
	10.3	+1	+1	+1	1	
	10.4	+1	+1	+1	1	
	10.5	-1	+1	+1	1	
	10.6	+1	+1	+1	1	
	10.7	+1	+1	+1	1	

ประเด็น	ข้อความ	ระดับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม			คะแนน	หมายเหตุ
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
	10.8	+1	+1	+1	1	
	10.9	+1	+1	+1	1	
	10.10	+1	+1	+1	1	
คุณลักษณะทางสังคม	11.1	+1	+1	+1	1	
	11.2	+1	+1	+1	1	
	11.3	+1	+1	+1	1	
	11.4	+1	+1	+1	1	
	11.5	+1	+1	+1	1	
	11.6	+1	+1	+1	1	
	11.7	+1	+1	+1	1	
คุณลักษณะทางกายภาพ	12.1	+1	+1	+1	1	
	12.2	+1	+1	+1	1	
	12.3	+1	+1	+1	1	
	12.4	+1	+1	+1	1	
	12.5	+1	+1	+1	1	
	12.6	+1	+1	+1	1	
ภูมิหลังทางสังคม	13.1	+1	+1	+1	1	
	13.2	+1	+1	+1	1	
	13.3	+1	+1	+1	1	
	13.4	+1	+1	+1	1	
ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	14.1	+1	+1	+1	1	
	14.2	+1	+1	+1	1	
	14.3	+1	+1	+1	1	
ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	15A1.1	+1	+1	+1	1	
	15A1.2	+1	+1	+1	1	
	15A1.3	+1	+1	+1	1	
	15A1.4	+1	+1	+1	1	
	15A1.5	+1	+1	+1	1	
	15A1.6	+1	+1	+1	1	
	15A1.7	+1	+1	+1	1	
ผู้นำแบบอัตนียม	15A2.1	+1	+1	+1	1	
	15A2.2	+1	+1	+1	1	

ประเด็น	ข้อคำถาม	ระดับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม			คะแนน	หมายเหตุ
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
	15A2.3	+1	+1	+1	1	
	15A2.4	+1	+1	+1	1	
ผู้นำแบบบงการ	15A3.1	+1	+1	+1	1	
	15A3.2	+1	+1	+1	1	
	15A3.3	+1	+1	+1	1	
	15A3.4	+1	+1	+1	1	
	15A3.5	+1	+1	+1	1	
	15A3.6	+1	+1	+1	1	
	15A3.7	+1	+1	0	0.7	
ผู้นำแบบเน้นผลงาน	15A4.1	+1	+1	+1	1	
	15A4.2	+1	+1	+1	1	
	15A4.3	+1	+1	+1	1	
	15A4.4	+1	+1	+1	1	
	15A4.5	+1	+1	+1	1	
	15A4.6	+1	+1	+1	1	
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	16B1.1	+1	+1	+1	1	
	16B1.2	+1	+1	+1	1	
	16B1.3	+1	+1	+1	1	
	16B1.4	+1	+1	+1	1	
	16B1.5	+1	+1	+1	1	
	16B1.6	+1	+1	+1	1	
	16B1.7	+1	+1	+1	1	
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	16B2.1	+1	+1	+1	1	
	16B2.2	+1	+1	0	0.7	
	16B2.3	+1	+1	+1	1	
	16B2.4	+1	+1	0	0.7	
	16B2.5	+1	+1	0	0.7	
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	16B3.1	+1	+1	+1	1	
	16B3.2	+1	+1	+1	1	
	16B3.3	+1	+1	+1	1	
	16B3.4	+1	+1	+1	1	
	16B3.5	+1	+1	+1	1	

ประเด็น	ข้อคำถาม	ระดับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม			คะแนน	หมายเหตุ
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ผู้นำแบบเสรีนิยม	16B4.1	+1	+1	+1	1	
	16B4.2	+1	+1	+1	1	
	16B4.3	+1	+1	+1	1	
	16B4.4	+1	+1	+1	1	
	16B4.5	+1	+1	+1	1	
ผู้นำแบบแรงใจและกำลังใจ	16B5.1	+1	+1	+1	1	
	16B5.2	+1	+1	+1	1	
	16B5.3	+1	+1	+1	1	
	16B5.4	+1	+1	+1	1	
	16B5.5	+1	+1	+1	1	
	16B5.6	+1	+1	+1	1	

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย ✓ ในเครื่องหมาย [] และเขียนข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

ชื่อ.....เบอร์โทรศัพท์.....

1. เพศ

[] 1.1 หญิง

[] 1.2 ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

[] 3.1 ไม่ได้รับการศึกษา

[] 3.2 ประถมศึกษา

[] 3.3 มัธยมศึกษา

[] 3.4 อนุปริญญา

[] 3.5 ปริญญาตรี / สูงกว่า

[] 3.6 อื่น ๆ.....

4. ชื่อกลุ่ม.....

5. ระยะเวลาการก่อตั้งกลุ่ม.....ปี.....เดือน

6. ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกลุ่ม.....ปี.....เดือน

7. จำนวนสมาชิกในกลุ่มปัจจุบัน.....คน

8. สถานะทางสังคมของผู้นำกลุ่ม

[] 8.1 ผู้ใหญ่บ้าน

[] 8.2 กำนัน

[] 8.3 สมาชิกอบต./อบจ.

[] 8.4 ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง

[] 8.5 อื่น ๆ.....

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่ม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับทัศนคติของท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่ม ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่ม	ระดับทัศนคติ				
	5	4	3	2	1
9. ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ					
9.1 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
9.2 มีความคิดสร้างสรรค์					
9.3 สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
9.4 มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม					
9.5 มีความสามารถในการปรับตัว					
9.6 มีความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
9.7 มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
9.8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน					
9.9 มองโลกในแง่ดี คิดบวก					
9.10 มีความพยายามและอดทน					
9.11 มีวิสัยทัศน์					
10. ด้านความรู้ ความสามารถ					
10.1 มีไหวพริบในการแก้ปัญหา					
10.2 มีความรู้กว้างขวาง					
10.3 สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในกลุ่มได้					
10.4 มีความแม่นยำในการตัดสินใจต่าง ๆ					
10.5 สามารถถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ได้					

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่ม	ระดับทัศนคติ				
	5	4	3	2	1
10.6 มีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่ม					
10.7 มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
10.8 สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง					
10.9 มีเหตุและผลในการตัดสินใจ					
10.10 สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้					
11. คุณลักษณะทางสังคม					
11.1 เข้าสังคมกับทุกกลุ่มได้เป็นอย่างดี					
11.2 เป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่ม					
11.3 รับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น					
11.4 เป็นที่รักของสมาชิกในกลุ่ม					
11.5 ช่วยเหลืองานในชุมชน					
11.6 รู้จักประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
11.7 มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น					
12. คุณลักษณะทางกายภาพ					
12.1 ยิ้มแย้ม แจ่มใส และสุภาพอ่อนโยน					
12.2 มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน					
12.3 มีความอดทนต่อแรงกดดัน					
12.4 สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ					
12.5 มีสุขภาพแข็งแรง					
12.6 มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน					
13. ภูมิหลังทางสังคม					
13.1 เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม					
13.2 มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ					
13.3 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ					
13.4 เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ					
14. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน					
14.1 ขยัน เสียสละ อุทิศตนเพื่องาน					

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

Reliability Statistics			
			Cronbacn's Alpha
			N of Items
			.752
			15
Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
B9	3.7318	.44583	20
B10	3.6350	.46597	20
B11	3.6429	.36348	20
B12	3.7083	.40780	20
B13	3.4375	.50573	20
B14	3.7333	.56816	20
CA1	5.2500	1.24960	20
CA2	6.0500	.61559	20
CA3	6.7429	.5873	20
CA4	7.1083	.56006	20
CB1	6.6786	.70881	20
CB2	6.7500	.67707	20
CB3	7.2300	.63998	20
CB4	7.2500	.57993	20
CB5	7.4333	.62921	20

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาววิไลพร เสง้วุ่น

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5910620018

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2558

ทุนการศึกษา

- ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย
- ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ จากคณะกรรมการพระราชธรรมชาติ

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

Wilaiporn Sengwun and Pilaiwan Prapruit. 2017. Leadership of a Rice Farmer's Group in the Salt Intrusion Area, Takhria Sub-District, Ranot District, Songkhla Province. International Conference on Sustainable Agriculture "System approach for sustainable livelihood and environment". poster presentation at the conference during December 7-8, 2017 in Lotus Pang Suan Kaew Hotel, Chiang Mai, Thailand.

