

คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของ
คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดเชียงใหม่

DESIRABLE QUALIFICATIONS OF AGRICULTURAL
COOPERATIVES' MANAGERS AS PERCEIVED BY
BOARD OF DIRECTORS OF AGRICULTURAL
COOPERATIVES, CHIANGMAI PROVINCE



นางสาวนัฐภรณ์ สุดยอด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

พ.ศ. 2545

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการ
สหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่

DESIRABLE QUALIFICATIONS OF AGRICULTURAL COOPERATIVES'
MANAGERS AS PERCEIVED BY BOARD OF DIRECTORS OF
AGRICULTURAL COOPERATIVES, CHIANGMAI PROVINCE

นามผู้วิจัย นางสาวนัฐภรณ์ สุตยอด

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์วิเชียร วันชัยนาวัน)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2545

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ)

วันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2545

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์น้ำเพชร วินิจฉัยกุล)

วันที่ 10 เดือน เม.ย. พ.ศ. 2545

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัช ดันวัฒนากุล)

วันที่ 11 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2545

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(อาจารย์สรานฎา เพิ่มพูล)

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 23 เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการ
สหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่

โดย

นางสาวนัฐภรณ์ สูดยอด

เมษายน 2545

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์วิเชียร วันชัยนาวัน

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน (2) คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต (3) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 134 ราย โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows ผลการศึกษามีดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์อยู่ระหว่าง 1-10 ปี ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการดำเนินการอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ และนับถือศาสนาพุทธ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ด้านความอดทน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดการ และด้านความทันสมัย พบว่า ผู้จัดการมีคุณสมบัติทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.74, 3.90, 3.87, 3.63, 3.61 และ 3.83 ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ใน
อนาคต ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ด้านความอดทน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน
บุคลิกภาพ ด้านการจัดการ และด้านความทันสมัย พบว่าคณะกรรมการดำเนินการต้องการให้
ผู้จัดการมีคุณสมบัติทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 4.73, 4.80, 4.73, 4.60,
4.72 และ 4.75 ตามลำดับ

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติที่
พึงประสงค์ในอนาคต พบว่า คุณสมบัติทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ดังนี้คือ ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ($t=-15.202$ $p<0.01$) ด้านความ
ความอดทน ($t= -15.164$ $p<0.01$) ด้านความมนุษยสัมพันธ์ ($t= -15.775$ $p<0.01$) ด้าน
บุคลิกภาพ ($t= -13.035$ $p<0.01$) ด้านการจัดการ ($t= -18.502$ $p<0.01$) และด้านความทันสมัย
($t= -15.175$ $p<0.01$)

ผลสรุปการศึกษา สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงคุณสมบัติเพื่อให้งานเกิด
ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาให้ละเอียดถึงคุณสมบัติด้านต่าง ๆ และควรศึกษา
สหกรณ์ประเภทอื่น ๆ และในจังหวัดอื่น

ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Cooperative Economics

DESIRABLE QUALIFICATIONS OF AGRICULTURAL COOPERATIVES' MANAGERS AS PERCEIVED BY BOARD OF DIRECTORS OF AGRICULTURAL COOPERATIVES, CHIANGMAI PROVINCE

By

NUTTHAPORN SUDYORD

APRIL 2002

Chairman: Vichien Vanchainavin

Department/ Faculty: Department of Agricultural Economics and Cooperatives,
Faculty of Agricultural Business

The purposes of this research were 1) to investigate qualifications of present agricultural cooperatives' managers; 2) to find out desirable qualifications for the future; and 3) to compare the qualifications of present agricultural cooperatives' managers and those desirable in the future.

The data were collected by means of the questionnaires from 134 agricultural cooperatives' boards of directors in Chiangmai province and then analyzed by using the SPSS/PC+.

The results showed that most of the respondents were male, married, Buddhists, aged 41-50, and had completed a primary school. They have been cooperatives' members and boards of directors for 1-10 years. Most of them had been trained in cooperative management.

The respondents were found to have good opinions on the cooperatives' managers' six qualifications i.e. confidence in cooperative concepts, tolerances, human

relations, personalities, management and modernization, the mean scores being 3.74, 3.90, 3.87, 3.63, 3.61, and 3.83 respectively.

The respondents also considered those six qualifications as most desirable for the future, the mean scores being 4.73, 4.80, 4.73, 4.60, 4.72 and 4.75 respectively.

The comparison of the present qualifications and those desirable for the future were significantly different at a 0.01 level: confidence in cooperative concepts ($t = -15.202$ $p < 0.01$), tolerances ($t = -15.164$ $p < 0.01$), human relations ($t = -15.775$ $p < 0.01$), personalities ($t = -13.035$ $p < 0.01$), management ($t = -18.502$ $p < 0.01$) and modernization ($t = -15.175$ $p < 0.01$).

The findings can be used in improving managers' qualifications for greater working efficiency and benefits to members.

Further studies should be carried out exhaustively on various qualifications and other types of cooperatives in other provinces of Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์วิเชียร วันชัยนาวิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ และอาจารย์น้ำเพชร วิจิฉัยกุล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะพร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จสมบูรณ์ อาจารย์วัลภา ลิ้มสกุล ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา อภิชาติตรากุล ที่ได้กรุณาตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษ อาจารย์สมาน สุภักควาณิชย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการเก็บข้อมูล อาจารย์ปวีณา พันธมา ที่กรุณาให้คำแนะนำในการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ กรุณากรอกข้อมูลเพื่องานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี และผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด

ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณ บิดา มารดา ผู้เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์สำเร็จตามความมุ่งหวัง พร้อมทั้งพี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจ ตลอดจนขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

นางสาวนัฐภรณ์ สูดยอด

เมษายน 2545

สารบัญเรื่อง

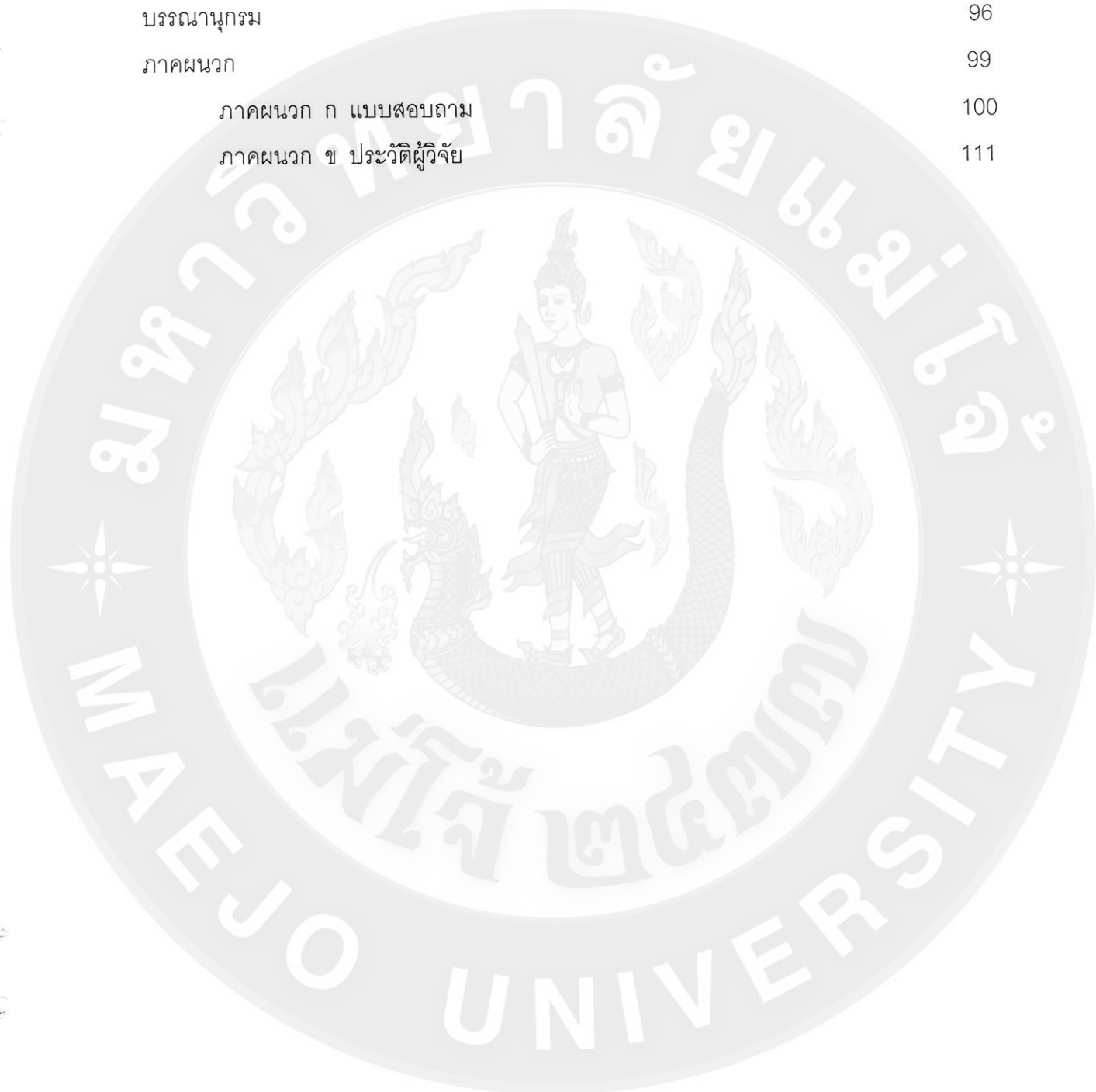
	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
นิยามศัพท์ทั่วไป	5
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์	7
สหกรณ์การเกษตร	9
การจัดการธุรกิจ	10
การจัดการสหกรณ์	10
ความต้องการของมนุษย์	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ภาคสรุป	23
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	24
สมมติฐานการวิจัย	25

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	26
สถานที่ดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและผู้ให้ข้อมูล	26
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การทดสอบแบบสอบถาม	29
ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	33
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	33
ตอนที่ 2 คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน	38
ตอนที่ 3 คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต	59
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏ ในปัจจุบันกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต	72
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	82
สรุปผล	82
อภิปรายผลการวิจัย	91
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	95

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	100
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	111



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย	28
2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	35
3 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	40
4 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	41
5 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน	43
6 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน	44
7 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์	46
8 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์	47
9 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ	49
10 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ	50
11 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านการจัดการ	52
12 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านการจัดการ	53
13 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความทันสมัย	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความทันสมัย	57
15 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	61
16 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในภาคด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	61
17 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านความอดทน	63
18 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในภาคด้านความอดทน	63
19 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านมนุษยสัมพันธ์	65
20 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในภาคด้านมนุษยสัมพันธ์	65
21 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านบุคลิกภาพ	66
22 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในภาคด้านบุคลิกภาพ	67
23 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านการจัดการ	68
24 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในภาคด้านการจัดการ	68
25 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านความทันสมัย	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ใน อนาคตด้านความทันสมัย	70
27 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติ ที่พึงประสงค์ในอนาคต	73
28 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	74
29 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านความอดทน	75
30 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์	76
31 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ	77
32 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านการจัดการ	78
33 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านความทันสมัย	79

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | โครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร | 12 |
| 2 | แนวความคิดทางด้านมนุษยสัมพันธ์ | 20 |
| 3 | ลำดับขั้นของความต้องการ | 21 |
| 4 | กรอบแนวความคิดในการวิจัย | 24 |



บทที่ 1
บทนำ
(INTRODUCTION)

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา (developing country) และพึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นฐานสำคัญ ประชากรกว่า 47.4 % ของประเทศประกอบอาชีพในภาคการเกษตร(สำนักงานสถิติแห่งชาติ:2543) ดังนั้นการเกษตรนั้นมีความสำคัญอย่างมาก รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการต่าง ๆ “วิธีการสหกรณ์” ซึ่งถือเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรอย่างได้ผล ทั้งยังเป็นฐานในการส่งเสริมและให้ความรู้ทางด้านอาชีพและวิชาการเกษตรอีกด้วย

“สหกรณ์” กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ผู้ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาของสหกรณ์ไทยและเป็นนายทะเบียนพระองค์แรก ได้บัญญัติสหกรณ์จากคำภาษาสันสกฤต 2 คำ แปลว่า “ร่วมมือกันทำงาน” สหกรณ์ เป็นองค์การธุรกิจแบบหนึ่งที่ตั้งจัดตั้งและดำเนินการโดยกลุ่มบุคคลผู้ที่มีความประสงค์อย่างเดียวกัน โดยถือหลักความสมัครใจ หลักประชาธิปไตย หลักความยุติธรรม หลักการศึกษาและหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นสหกรณ์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากเพราะสหกรณ์จะไปมีส่วนช่วยเหลือสร้างสรรความเจริญและความเป็นปึกแผ่นให้แก่สังคม หรือประเทศชาติเป็นส่วนรวม ทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองและสังคม ขึ้นพร้อม ๆ กันทุกด้าน (ประดิษฐ์ มัชฌิมา, 2515: 1)

สหกรณ์การเกษตรถือว่าเป็นสหกรณ์ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของเกษตรกร และมีบทบาทต่อ การเกษตรของไทยอย่างมาก ดังได้กล่าวไปแล้วว่าไทยคือประเทศเกษตรกรรม มีผู้ได้ให้ความหมายของสหกรณ์การเกษตรไว้มากมายดังเช่น สหกรณ์การเกษตรคือสหกรณ์ที่ จัดตั้งขึ้นในหมู่ผู้มีอาชีพเกษตรกรรม และช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้นด้วยการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ โดยการดำเนินธุรกิจแบบเอนกประสงค์ สหกรณ์การเกษตรจึงทำหน้าที่การให้บริการแก่สมาชิก การจัดหาวัสดุเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายแก่สมาชิกในราคาถูก การรวบรวมผลผลิตออกมาจำหน่าย และการแปรรูป การส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการดำเนินธุรกิจหรือให้บริการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์แก่มวลสมาชิกทั้งปวง (พสุ สัตถาภรณ์, 2533: 112)

ความสำคัญของปัญหา (Significance of the Problem)

แม้ว่าสหกรณ์จะมีบทบาทสำคัญและมีคุณประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมมากเพียงไรก็ตาม การที่จะได้มาซึ่งคุณประโยชน์นั้นๆ ย่อมหมายถึงสหกรณ์จะต้องประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ด้วยจึงจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว หรือเอื้ออำนวยผลประโยชน์อื่น ๆ ได้ แต่ความสำเร็จของสหกรณ์จะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการโดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ คณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ พนักงานและสมาชิกของสหกรณ์ แต่หากจะกล่าวโดยรวมย่อและชัดเจนแล้วมีอยู่เพียง 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหารซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการดำเนินการที่คัดเลือกมาจากสมาชิกของสหกรณ์เอง และฝ่ายจัดการซึ่งประกอบด้วย ผู้จัดการ พนักงาน ทั้ง 2 ฝ่ายถือว่ามีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสหกรณ์อย่างมาก โดยเฉพาะฝ่ายจัดการเป็นผู้ที่ต้องนำนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการดำเนินการ ไปปฏิบัติ (policy implementation) เนื่องจากการจัดการสหกรณ์ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการโดยตรงนั้น มีลักษณะที่จะต้องดำเนินงานของสหกรณ์ ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ในขณะเดียวกัน 2 ประการ คือ บรรลุวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ โดยการบรรลุวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจดูได้จากผลกำไรในการประกอบการ แต่การบรรลุวัตถุประสงค์ทางสหกรณ์นั้นต้องดูที่ความเป็นอยู่ของสมาชิกหรือ ความกินดีอยู่ดีและปัญหาต่าง ๆ ว่ามีการแก้ไขให้สำเร็จบ้างหรือไม่ ซึ่งจะต้องวัดจากสมาชิกโดยตรง ภารกิจต่างๆ เหล่านี้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้จัดการหรือเป็นบทบาทของผู้จัดการสามารถที่จะจูงใจคน(ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและสมาชิก)และสามารถที่จะประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภารกิจต่างๆ ในการจัดการต้องดำเนินการไปโดยให้กิจกรรมต่างๆ จะต้องมีความสัมพันธ์กันภายใต้กรอบของนโยบายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ขณะนั้นและในทางตรงกันข้ามกับผู้จัดการขององค์การธุรกิจประเภทอื่นๆ ผู้จัดการสหกรณ์จะต้องทำหน้าที่ทั้ง 2 บทบาทคือจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกสหกรณ์และจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ในฝ่ายจัดการ (ประยงค์ สายประเสริฐ, 2537: 44)

ผู้จัดการผู้ซึ่งต้องรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งมวลของสหกรณ์ จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างยิ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานของสหกรณ์จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือประสบปัญหา ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับผู้จัดการสหกรณ์ดังมีผู้ได้กล่าวไว้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์นับว่าเป็นตัวจักรสำคัญ ผู้จัดการที่มีความรู้ ความสามารถและมีการจัดการที่มี

ประสิทธิภาพ ย่อมเป็นพลังบันดาลให้สหกรณ์ เป็นองค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จเพื่อมวลสมาชิก (ประยงค์ สายประเสริฐ, 2537: 53) ด้วยความสำคัญในบทบาทของผู้จัดการนี้เอง การคัดเลือกผู้จัดการอันเป็นหน้าที่คณะกรรมการดำเนินการจึงมีความสำคัญและควรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างแท้จริง แต่โดยความจริงแล้ว สหกรณ์ส่วนใหญ่ยังขาดผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถหรือขาดผู้จัดการที่มีคุณสมบัติตามที่สหกรณ์และสมาชิกต้องการจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่สมาชิกได้อย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ที่ได้กำหนดไว้ สหกรณ์การเกษตรเป็นจำนวนมากที่มีผลการดำเนินงานขาดทุน หากใช้ผลกำไรเป็นเครื่องวัด เช่น ในปี 2543 ขาดทุนถึง 235.06 ล้านบาท คิดเป็น 96.75% ของสหกรณ์ในภาคการเกษตรทั้งหมด(กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2543) จากผลดังกล่าว ผู้บริหารสหกรณ์ควรพัฒนาการดำเนินงานในทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นคุณสมบัติของผู้จัดการซึ่งเป็นผู้บริหารสหกรณ์จึงนับเป็นเรื่องที่สำคัญ ควรแก่การศึกษา ทั้งนี้เพื่อจะใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับคณะกรรมการดำเนินการผู้ที่ดำเนินการแทนสมาชิกหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการสรรหาและคัดเลือกผู้จัดการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมของสหกรณ์และสามารถนำพาสหกรณ์ให้ประสบผลสำเร็จได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคตของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความแตกต่าง ระหว่างคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results)

ผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานสหกรณ์การเกษตรทั้งในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องตามความต้องการของคณะกรรมการดำเนินการและเพื่อให้การปฏิบัติงานของสหกรณ์ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
2. คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ อาจใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการคัดเลือกหรือพัฒนาตัวผู้จัดการสหกรณ์ ให้สามารถบริหารและจัดการสหกรณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของสมาชิก
3. ผู้สนใจในการศึกษาด้านนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขยายขอบเขตของการวิจัยให้กว้างขึ้นหรือลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย (Scope and Limitation of the Study)

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตและข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาเฉพาะคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ตามที่ระบุในแต่ละด้านดังนี้
 - 1.1 ควรเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์
 - 1.2 ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
 - 1.3 ควรเป็นผู้ที่มีความอดทน
 - 1.4 ควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี
 - 1.5 ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการจัดการ
 - 1.6 ควรเป็นผู้ที่ทันสมัย
2. ผู้ให้ข้อมูลคือ กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดเชียงใหม่ โดยจะเลือกวิจัยในสหกรณ์การเกษตรระดับอำเภอ ที่มีการจัดจ้างผู้จัดการปฏิบัติงาน

3. ผู้ที่ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นในคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันของผู้จัดการ
สหกรณ์การเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเท่านั้น

นิยามศัพท์

(Definition of Terms)

นิยามศัพท์ทั่วไป (General Definitions)

สหกรณ์ หมายถึง คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
และสังคม โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้
(พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542, 2542: 8)

สหกรณ์การเกษตร (Agricultural Cooperative) หมายถึง สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่
ผู้มีอาชีพทางการเกษตรรวมตัวกันจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์
โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความ
เดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิกและยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น (กรม
ส่งเสริมสหกรณ์, 2542: 49)

คณะกรรมการดำเนินการ คือผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์เพื่อ
ให้ทำหน้าที่ดำเนินการสหกรณ์แทนสมาชิก (พสุ สัตถาภรณ์, 2533: 185)

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definitions)

สหกรณ์ หมายถึง สหกรณ์การเกษตรระดับอำเภอที่มีผู้จัดการและดำเนินการอยู่ใน
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้จัดการสหกรณ์ หมายถึง ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

คณะกรรมการดำเนินการ หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีผู้จัดการ

คุณสมบัติ หมายถึง บุคคลที่ควรเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์, ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี, ควรเป็นผู้ที่มีความอดทน, ควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี, ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการจัดการ, ควรเป็นผู้ที่ทันสมัย

ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะให้คนอื่นมีท่าที พฤติกรรมประพฤติปฏิบัติสนองตอบในสิ่งที่ตนคาดหวังจะให้ เป็น ทั้งความต้องการจำเป็นพื้นฐานและความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลอันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ ระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการดำเนินการ ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

(REVIEW OF RELATED LITERATURES)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจเอกสารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าด้านต่างๆ ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

(Theory related)

1. อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์(2542) ระบุว่า อุดมการณ์สหกรณ์ คือ แนวความคิดที่เชื่อว่า วิธีการสหกรณ์จะช่วยแก้ปัญหา ทางเศรษฐกิจและสังคมของมวลสมาชิก ให้มีความอยู่ดีกินดีและมีสันติสุข โดยการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

หลักการสหกรณ์ หลักการสหกรณ์ที่ถือใช้ในปัจจุบันเป็นผลสืบเนื่องมาจากระเบียบปฏิบัติของผู้นำแห่งเมืองรอตเตอร์ดัม ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นผู้ที่ก่อตั้งร้านสหกรณ์ขึ้นใน ปี พ.ศ. 2387 นับได้ว่าเป็นร้านสหกรณ์แห่งแรกของโลกที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ระเบียบปฏิบัติร้านสหกรณ์ของผู้นำแห่งเมืองรอตเตอร์ดัม ได้มีการปรับปรุงแก้ไข จนกระทั่งปัจจุบันองค์การล้มพันธ์ภาพสหกรณ์ระหว่างประเทศ (องค์การ ไอ ซี เอ) ได้จัดการประชุม ณ นครแมนเชสเตอร์ ประเทศอังกฤษขึ้นเพื่อปรับปรุงเพิ่มเติมหลักการสหกรณ์ใหม่อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้หลักการสหกรณ์มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันยิ่งขึ้น รวมทั้งการให้สมาชิกได้มีความเข้าใจและนำหลักการสหกรณ์ไปใช้ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ซึ่งมีหลักการสหกรณ์ 7 ประการและได้มีการประกาศทุกประเทศถือใช้โดยทั่วกัน ดังนี้คือ

หลักการที่ 1 การเปิดรับสมาชิกโดยทั่วไปตามความสมัครใจ

สหกรณ์เป็นองค์กรแห่งความสมัครใจ เปิดรับบุคคลทั่วไปที่สามารถใช้บริการสหกรณ์ได้และเต็มใจจะรับผิดชอบในฐานะสมาชิก เข้าเป็นสมาชิกโดยปราศจากการกีดกันทางเพศฐานะทางสังคม เชื้อชาติ การเมืองหรือศาสนา

หลักการที่ 2 การควบคุมโดยสมาชิกตามแนวทางประชาธิปไตย

สหกรณ์เป็นองค์กรประชาธิปไตยที่มีการควบคุมโดยสมาชิก ซึ่งมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ บุคคลและสตรีที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ให้เป็นผู้แทนสมาชิกต้องรับผิดชอบต่อสมาชิก ในสหกรณ์ขั้นปฐมสมาชิกมีสิทธิในการออกเสียงเท่า

เทียมกัน (สมาชิกหนึ่งคนหนึ่งเสียง) สำหรับสหกรณ์ในระดับอื่น ๆ ก็ดำเนินการตามแนวทางประชาธิปไตยเช่นเดียวกัน

หลักการที่ 3 การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก

สมาชิกมีส่วนร่วมในการลงทุน (ถือหุ้น) ในสหกรณ์ของตนเองอย่างเสมอภาคกัน และมีส่วนในการควบคุมการใช้เงินทุนของสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย พูนของสหกรณ์อย่างน้อย ๆ ส่วนหนึ่งต้องเป็นทรัพย์สินส่วนรวมของสหกรณ์ โดยปกติสมาชิกจะได้รับผลตอบแทน(ถ้ามี) ในอัตราที่จำกัดตามเงินทุน (หุ้น) ที่กำหนดเป็นเงื่อนไขของการเข้าเป็นสมาชิก สมาชิกสามารถจัดสรรเงินส่วนเกินของสหกรณ์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทุกอย่างดังนี้ คือ

เพื่อการพัฒนาสหกรณ์ โดยอาจกันไว้เป็นเงินสำรองซึ่งอย่างน้อย ๆ จะต้องมีส่วนหนึ่งที่นำมาแบ่งปันกันไม่ได้

เพื่อตอบแทนแก่สมาชิกตามสัดส่วนของปริมาณธุรกิจที่สมาชิกได้ทำกับสหกรณ์

เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่มวลสมาชิกเห็นชอบ

หลักการที่ 4 มีการปกครองตนเองและมีอิสระ

สหกรณ์เป็นองค์กรที่พึ่งพาตนเองและปกครองตนเองโดยมีการควบคุมจากมวลสมาชิก หากสหกรณ์จะต้องมีข้อตกลงผูกพันกับองค์กรอื่นใดซึ่งรวมถึงหน่วยงานของรัฐบาลด้วยหรือจะต้องเพิ่มเงินลงทุนโดยอาศัยแหล่งเงินทุนภายนอกสหกรณ์ สหกรณ์จะต้องกระทำการ ดังกล่าวภายใต้เงื่อนไขที่มั่นใจได้ว่ามวลสมาชิกจะยังคงดำรงไว้ซึ่งอำนาจในการควบคุมสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย และสหกรณ์ยังคงดำรงความเป็นอิสระ

หลักการที่ 5 การให้การศึกษา การฝึกอบรม และข่าวสาร

สหกรณ์พึงให้การศึกษาและการฝึกอบรมแก่สมาชิก ผู้แทนสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้ง ผู้จัดการและพนักงาน เพื่อให้บุคคลากรเหล่านี้สามารถมีส่วนช่วยพัฒนาสหกรณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพึงให้ข่าวสารแก่สาธารณชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและบรรดาผู้นำทางความคิดในเรื่องคุณลักษณะและคุณประโยชน์ของสหกรณ์

หลักการที่ 6 การร่วมมือระหว่างสหกรณ์

สหกรณ์จะสามารถให้บริการแก่สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ขบวนการสหกรณ์ได้ โดยร่วมมือกันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ

หลักการที่ 7 ความห่วงใยต่อชุมชน

สหกรณ์พึงดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญยั่งยืนตามนโยบายที่มวลสมาชิกเห็นชอบ

วิธีการสหกรณ์ คือ การนำหลักการสหกรณ์มาใช้ในทางปฏิบัติ ซึ่งสหกรณ์แต่ละประเภทจะมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป เช่น การจัดตั้ง การระดมทุน การบริหารงาน การดำเนินธุรกิจและการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจของสมาชิก โดยกำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในข้อบังคับสหกรณ์/

2. สหกรณ์การเกษตร

กรมส่งเสริมสหกรณ์(2542) ได้ให้คำจำกัดความดังนี้ สหกรณ์การเกษตร คือ สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ผู้มีอาชีพทางการเกษตรรวมตัวกันจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินการร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น

ความเป็นมา สหกรณ์การเกษตรแห่งแรกได้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2459 ชื่อว่า "สหกรณ์วัดจันทร์ ไม่จำกัดสินใช้" ในจังหวัดพิษณุโลกเป็นสหกรณ์การเกษตรชนิดไม่จำกัด มีขนาดเล็กในระดับหมู่บ้าน ตั้งขึ้นในหมู่เกษตรกรที่มีรายได้ต่ำและมีหนี้สินมาก มีจำนวนสมาชิกแรกตั้งจำนวน 16 คน มีทุนดำเนินงานจำนวน 3,080 บาท จากค่าธรรมเนียมแรกเข้า 80 บาทและเป็นทุนจากการกู้แบงก์สยามกัมมาจล (ธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบัน) จำนวน 3,000 บาท

วัตถุประสงค์ สหกรณ์การเกษตรดำเนินธุรกิจแบบเอกประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกดำเนินธุรกิจร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือส่วนรวมโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามตามพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกและส่วนรวมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์

สหกรณ์การเกษตรแบ่งเป็น 3 ระดับคือ

1. สหกรณ์ขั้นปฐมหรือสหกรณ์ท้องถิ่น เป็นสหกรณ์ที่มีแผนดำเนินการคลุมหนึ่งอำเภอและทำหน้าที่เป็นสหกรณ์เอกประสงค์
2. สหกรณ์ขั้นมัธยมหรือชุมนุมสหกรณ์จังหวัด เป็นสหกรณ์ซึ่งจัดตั้งโดยสหกรณ์ขั้นปฐมอย่างน้อย 3 สหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสหกรณ์ที่เป็นสมาชิกในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน การขาย การซื้อ และการแปรรูป เป็นต้น
3. สหกรณ์ขั้นยอดหรือชุมนุมสหกรณ์ระดับชาติ เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ธุรกิจด้านการตลาด การจัดหาสินค้าของผู้ผลิตและผู้บริโภคและเป็นคลังสินค้าให้แก่สหกรณ์/

3. การจัดการธุรกิจ

สมคิด บางโม (2538: 45) ได้กล่าวถึงการจัดการธุรกิจเบื้องต้นโดยสรุปดังนี้คือการจัดการเป็นศิลปะในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การทุกแห่งที่ตั้งขึ้นมิได้เจริญหรือบรรลุเป้าหมายได้เอง จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ผู้จัดการที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการจัดการและมีศิลปะในการจัดการอีกด้วย ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การจัดการองค์การบรรลุเป้าหมายคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ในการจัดการ เครื่องจักร และตลาด

แนวความคิดในการจัดการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เน้นเรื่องหลักเกณฑ์ ระเบียบการทำงาน และการสั่งการจากฝ่ายจัดการไม่คำนึงถึงจิตใจของคนงาน (2) การจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงาน เน้นเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนงานกับผู้จัดการ (3) การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ถือว่าการจัดการเป็นกิจกรรมของกลุ่ม และการจัดการเป็นระบบต้องอาศัยความรู้ของศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาประยุกต์ในการจัดการปัจจุบันยังนำแนวความคิดทั้ง 3 แบบมาผสมผสานกันตามความเชื่อของผู้บริหารแต่ละคน

กระบวนการของการจัดการหรือหน้าที่ของการจัดการมีหลายแนวความคิดที่สำคัญได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุม ผู้จัดการที่ดีจะต้องมีความสามารถทุกด้าน มีความรักดีต่อองค์การและเหมาะสมกับสถานการณ์และจะต้องมีทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค จึงจะสามารถจัดการงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ/อย่างไรก็ตาม ทุกคนอาจฝึกฝนให้มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้จัดการหรือผู้บริหารได้หากมีความตั้งใจอย่างแท้จริง

4. การจัดการสหกรณ์

ประพันธ์ เสวตนันท์(2541: 170) ได้กล่าวถึง การจัดการสหกรณ์ไว้ดังนี้คือ เมื่อมีการจัดการสหกรณ์(Cooperative Management)การจัดการองค์การสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดของธุรกิจสหกรณ์มากที่สุด ตามคำศัพท์ การ จัดการ มีความหมายถึงการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้ปัจจัยด้านการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร(Men) เงิน(Money) วัสดุอุปกรณ์(Materials) และเวลา(Time) ซึ่งการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการ

จัดการสหกรณ์ทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทุกคนจะต้องเห็นพ้องต้องกันว่า ความสำเร็จของสหกรณ์คือเป้าหมาย //

ความสำเร็จของสหกรณ์ หรือความล้มเหลวต่าง ๆ ของสหกรณ์คงเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์นั่นเอง การจัดการสหกรณ์ก็เหมือนกับการจัดการในบริษัททั่วไป ต่างกันอยู่ที่ว่าจัดการสหกรณ์นั้นจำเป็นต้องยึดหลักประชาธิปไตย การจัดการสหกรณ์ในแง่หนึ่งหมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและการปฏิบัติธุรกิจประจำวัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสหกรณ์ที่ตั้งไว้

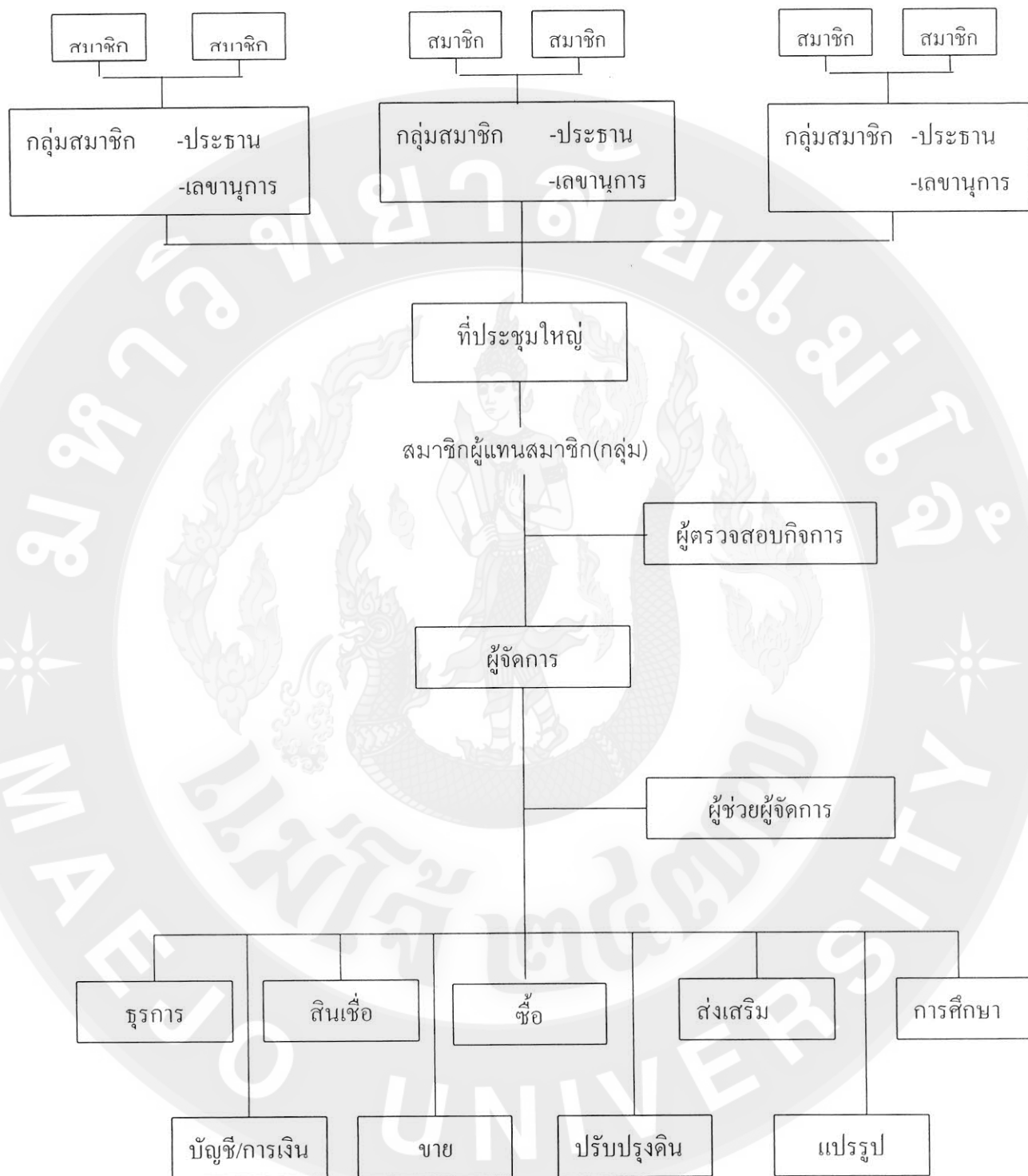
สหกรณ์ไม่ใช่การบริหารงานแบบคนเดียว สหกรณ์ไม่ใช่ห้างหุ้นส่วน สหกรณ์ไม่ใช่บริษัทจำกัด สหกรณ์ไม่ใช่มูลนิธิ สหกรณ์ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ และสหกรณ์ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารงานสหกรณ์เป็นของกลุ่มบุคคลที่มีฐานะเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการประชาธิปไตย สมาชิกต่างมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการสหกรณ์ทุกคน เพราะฉะนั้นผู้จัดการสหกรณ์จะต้องบริหารงานสหกรณ์ด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง ต้องคำนึงถึงความรู้สึกและผลประโยชน์ของสมาชิกให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เสาหลักที่สหกรณ์ตั้งอยู่คือสมาชิกสหกรณ์ ถ้าสหกรณ์ปราศจากการสนับสนุนของสมาชิกวันใด สหกรณ์ย่อมถึงจุดอับปาง

วัตถุประสงค์ในการจัดการสหกรณ์ มี 2 ประการคือ

1) วัตถุประสงค์ในทางเศรษฐกิจ คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของ สหกรณ์ ได้แก่ ความสำเร็จในด้านธุรกิจสินเชื่อ ธุรกิจการขาย ธุรกิจการซื้อ เป็นต้น

2) วัตถุประสงค์ในทางสหกรณ์ คือ ความสำเร็จในฐานะที่เป็นองค์การ สหกรณ์ ซึ่งได้ดำเนินการตามอุดมการณ์ หลักและวิธีการสหกรณ์อย่างเคร่งครัด เราอาจพิจารณาได้จากการบริหารงานว่าเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยหรือไม่ เช่น การลงคะแนนเสียงของสมาชิกโดยใช้หลัก One Man One Vote การเฉลี่ยคืนผลกำไรให้แก่สมาชิกตามส่วนแห่งธุรกิจ การจัดการประชุมใหญ่ การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกสหกรณ์มีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

- โครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร



ภาพที่ 1 โครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร

ที่มา: พันธุม ดิษยมณฑล, 2528

- บทบาทหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์ //

ประยงค์ สายประเสริฐ (2537: 53) ได้กล่าวไว้ดังนี้คือ ผู้จัดการสหกรณ์จะต้องทำหน้าที่ 2 บทบาท ดังนี้คือ

บทบาทที่ 1 คือภารกิจในหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) คือ การวางแผน, การจัดองค์การ, การจัดคนเข้าทำงาน, การกำกับดูแลและการควบคุม และการประเมินผล

บทบาทที่ 2 เป็นบทบาทที่จะต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกสหกรณ์ เนื่องจากสมาชิกเป็นทั้งเจ้าของ, ผู้ถือหุ้น และผู้ควบคุมสหกรณ์ ฉะนั้น ผู้จัดการสหกรณ์ จึงต้องมุ่งเป็นพิเศษ ถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกสหกรณ์ด้วย การจัดการในลักษณะเช่นนี้คือ การติดต่อ 2 ทางคือ ซึ่งเริ่มจากผู้จัดการไปหาสมาชิก และจากสมาชิกไปหาผู้จัดการ การดำรงไว้ ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์กับสมาชิกผู้ถือหุ้นสหกรณ์ คือการให้ข่าวสารที่ดี, การบริหารที่ถูกต้องและซื่อสัตย์, การจัดบริการต่าง ๆ ที่สมาชิกมีความต้องการ, การแจ้งให้สมาชิกทราบถึงนโยบายในการดำเนินงานของสหกรณ์, วิธีปฏิบัติงานและการชี้ให้เห็นถึงความรับผิดชอบของสมาชิก

พลู สัตถาภรณ์ (2533: 186) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้จัดการไว้ อีก ดังนี้ คือ

ผู้จัดการสหกรณ์ คือผู้ที่จะต้องรับผิดชอบในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบต่อผู้จัดการได้แก่ การบริหารนโยบายที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดฝ่ายจัดการรับผิดชอบต่อคณะกรรมการดำเนินการสำหรับปฏิบัติงานของสหกรณ์ อันเกี่ยวกับการดำเนินการประจำวันของทุกด้าน เราจะเห็นว่าคณะกรรมการดำเนินการเป็นฝ่ายวินิจฉัยหรือสำรวจความต้องการของสมาชิก และกำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าวและอาจชี้แนวทางปฏิบัติได้ด้วยส่วนรายละเอียดในการบริหารหรือการจัดการมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้จัดการ คณะกรรมการดำเนินการเป็นฝ่ายตัดสินใจโดยการประเมินผลว่าผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่พอใจเพียงใด ผู้จัดการจึงเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) โดยคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้กำหนดนโยบายนั้น (Policy Making)

งานของผู้จัดการหรือฝ่ายจัดการเป็นงานให้บริการแก่สมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้เจ้าหน้าที่ในคณะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางดังกล่าว ผู้จัดการจะเป็นผู้บังคับบัญชาการใช้ทรัพยากรทางธุรกิจ อันได้แก่ คนหรือแรงงาน เงิน เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุ หน้าที่ของผู้จัดการคือการวางแผนล่วงหน้าในการจัดทรัพยากรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ การจัดองค์การให้การทำงานคล่องตัว การอำนวยความสะดวกเป็นผู้นำ การมอบหมายงาน และการจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ผู้จัดการจึงเป็นผู้ประสานงานและฉันทกกำลัง

ทรัพยากรต่างๆให้ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และท้ายสุดผู้จัดการเป็นผู้ควบคุมประเมินผลการทำงานเพื่อให้รู้ว่า จะทำการแก้ไขปรับปรุงการทำงานเมื่อไร ที่ไหนและอย่างไร การที่จะทำให้สิ่งต่างๆ ดำเนินไปด้วยดีนี้ผู้จัดการจำเป็นต้องใช้ทักษะทางเทคนิคและการบริหารได้แก่ ความรู้ทางวิชาการเพื่อแก้ปัญหาอุปด้าน ดังนั้นผู้จัดการสหกรณ์ที่ดีจึงควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานทั่วไป และจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขางานเฉพาะที่ตนจะรับผิดชอบด้วย ผู้จัดการที่ดีควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวางแผนการจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก การจูงใจ การประสานงาน และควบคุมงานและจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักใช้ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ ตลอดจนต้องมีความรู้เรื่องหลักการและอุดมการณ์ของ สหกรณ์เป็นอย่างดีด้วย

ผู้จัดการสหกรณ์ต้องเป็นบุคคลที่สามารถแสดงบทบาทได้หลายๆ ด้านพร้อมกัน ในสหกรณ์ขนาดใหญ่ผู้จัดการจะต้องรับผิดชอบในหน้าที่อย่างน้อย 5 ประการด้วยกันดังที่ ถวิล เลิศประเสริฐ ใน พสุ สัตถาภรณ์ (2533: 187) ได้กล่าวไว้คือ

- 1)การปฏิบัติงานประจำวัน
- 2)การจัดการด้านการเงิน
- 3)การจัดการด้านบุคคล
- 4)การจัดการด้านทรัพย์สิน
- 5)การจัดการด้านสมาชิกและการประชาสัมพันธ์

ฉะนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการสหกรณ์นั้นย่อมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือประสบปัญหาความล้มเหลวนั้น ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับผู้จัดการสหกรณ์ ดังนั้นจึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้จัดการสหกรณ์จะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจในขอบเขตของงานในหน้าที่เป็นอย่างดีมิฉะนั้นแล้วจะทำให้การดำเนินงานของฝ่ายคณะกรรมการดำเนินการเกิดการก้าวท้าวและขัดแย้งกันได้โดยเหตุนี้ ทั้งฝ่ายผู้จัดการและฝ่ายคณะกรรมการควรจะได้มีการซักซ้อมทำความเข้าใจถึงขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกันไว้ให้ชัดเจนพอ มีการประสานนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน ฉะนั้นตามข้อบังคับของสหกรณ์จึงได้กำหนดหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์ไว้หลายประการ อาจแยกพิจารณาในส่วนที่สำคัญได้ดังนี้

1)กำหนดนโยบายในการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเพราะ ผู้จัดการเป็นฝ่ายที่ปฏิบัติงานประจำ ย่อมจะทราบข้อเท็จจริงและจุดอ่อนต่าง ๆ ได้ดี สามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการดำเนินการได้ เพื่อที่จะทำให้การวางแผนหรือกำหนดนโยบายดำเนินงานได้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2)ควบคุมดูแลและตรวจตรา การปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภายในสหกรณ์ของ
ตนที่รับผิดชอบอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติของแต่ละฝ่ายเป็นไปได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพใน
ฐานะที่ผู้จัดการสหกรณ์เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานสหกรณ์ย่อมจะทราบความเคลื่อนไหวใน
การดำเนินงานของแต่ละฝ่ายได้ดี สามารถที่จะวางแผนแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

3)ส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการหรือการประกอบอาชีพในหมู่สมาชิก เพื่อเป็นการ
ส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านการเน้นผลผลิตที่ดี หรือในด้านเร่งรัดความสนใจที่ดี
ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์และทีมงาน จะต้องเข้าไปมีบทบาทในด้านการส่งเสริมและเผยแพร
ดังกล่าว

4)อำนาจและหน้าที่อื่นๆ ได้แก่

- เป็นธุระในการนัดเรื่องประชุมใหญ่และกรรมการ
- ดูแลทรัพย์สินและรักษาเงินสดของสหกรณ์
- ดูแลการปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานสหกรณ์
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานธุรกิจภายนอก
- ดูแลการจัดทำทะเบียนและรายงานประจำงวดต่างๆ

- คุณสมบัติของผู้บริหารสหกรณ์

ผู้จัดการสหกรณ์ถือเป็นผู้นำในองค์การสหกรณ์ และควรเป็นผู้ที่มีความสามารถและ
ต้องเป็นผู้ที่จัดการคุณสมบัติหลายประการ ดังต่อไปนี้ คือ

(1)พลัง ซึ่งในที่นี้รวมทั้งพลังกายและสติปัญญาซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการ/สำหรับความ
สามารถปฏิบัติหน้าที่งานหลายๆ ด้านของการเป็นผู้นำหลายๆ คนต้องทำงานนานและในระยะ
เวลาที่ไม่สม่ำเสมอและเราจำเป็นต้องมีพลังทั้งทางกายและสติปัญญาเพื่อต่อสู้กับความยากลำบากซึ่ง
เป็นที่ต้องการสำหรับตำแหน่งผู้นำ ความมานะที่จะมองเห็นเหตุการณ์ทะลุปรุโปร่ง และเอาชนะ
อุปสรรคทั้งหมดอยู่ตลอดไปนั้นว่าเป็นคุณสมบัติประการสำคัญของการเป็นผู้นำ

(2)ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องสามารถพูดและเขียนได้อย่างชัดเจนและ
บังเกิดผล/นอกจากนี้เขายังสามารถสรุปความคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง และหยิบยกประเด็นที่สำคัญ
ของคำชี้แจงของบุคคลอื่นได้ ผู้นำต้องการ การติดต่อสื่อสารชนิดเชี่ยวชาญเพื่อชักชวน แจ้งข่าว
และกระตุ้นบุคคลอื่นๆ ที่เป็นผู้ตามเขายังต้องรู้จักกลุ่มงานของเขา และความต้องการของบรรดา
สมาชิกโดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร

(3)ความสามารถด้านการสอน ผู้นำที่ดีมักเปรียบเสมือนเป็นครูที่ดี เพราะว่าการสอนเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับพัฒนานักคน นอกจากตั้งใจและชี้ให้เห็นเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำมักใช้ทักษะการสอนเพื่อเขาตั้งคำถามให้คำแนะนำแทนการออกคำสั่งและสาธิตวิธีปฏิบัติหน้าทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การแก้ไขการกระทำการพัฒนานักคนล้วนแต่เป็นวิธีการปฏิบัติที่ต้องการทักษะทางด้านการสอนทั้งสิ้น

(4)ความสามารถเชิงเทคนิค การเป็นผู้นำต้องการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับหลักอันแน่นอนบางอย่าง ซึ่งต้องเป็นที่เข้าใจและปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จที่ดีที่สุด ความสามารถที่จะวางแผนจัดสายงานมอบหมาย วิเคราะห์ ขอคำแนะนำ ตัดสินใจ ควบคุม และได้ความร่วมมือ เหล่านี้ต้องการใช้ความสามารถที่สำคัญ ซึ่งประกอบเป็นความชัดเจนของการเป็นผู้นำทางด้านเทคนิค ยิ่งกว่านี้ผู้นำที่มีประสิทธิผล ควรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการทั้งหมดที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของเขา เพื่อจะได้สามารถแนะแนวทางแก่ผู้ตามได้อย่างถูกต้องและมีผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

(5)ความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้นำที่ดีต้องไม่มีอุปทานหรือมีแนวทางการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นแบบฉบับ และดเว้นจากการที่ใส่โทษ เขายอมรับอำนาจหน้าที่ต่างๆ ขององค์กร และเข้าใจทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา เขาจะเป็นผู้มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และถ้าจะมีทหรณะเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมเกี่ยวกับเรื่องใดๆ ก็ตามก็เป็นเพียงส่วนเล็กน้อย เขาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อว่าเขาสามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ

(6)ความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยที่หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเป็นผู้นำ คือพัฒนานักคน ฉะนั้นผู้นำต้องรู้เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายใต้การนำของเขา และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลเหล่านั้น ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น บุคคลรู้สึกอย่างไรต่อการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งและต่อบุคคลอื่นๆ และปฏิกิริยาของบุคคลต่อสถานการณ์หนึ่งๆ ผู้นำต้องทราบว่ามีสิ่งใดที่กลุ่มกระทำได้ และที่กระทำไม่ได้

(7)ความหยิ่งรู้ / ความสามารถพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีจุดหมายและเข้าใจตามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ คือความหมายของการหยิ่งรู้ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นความสามารถทำตนเองให้อยู่ในสภาพความคิดเห็นและอารมณ์ของบุคคลอื่นๆ เมื่อผู้นำมีคุณสมบัติดังนี้เขาก็จะสามารถรู้ว่าจะอะไรทำให้ผู้อื่นคิดดังที่ผู้นั้นกระทำ ถึงแม้ว่าเขาไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้น ความหยิ่งรู้ต้องการการให้ความนับถือแก่บุคคลอื่นๆ ตลอดจนสิทธิและความเชื่อถือของเขาเหล่านั้น ผู้นำที่มีคุณสมบัติในข้อนี้จะสามารถคาดการณ์ปฏิบัติของผู้ตามได้ล่วงหน้าและสามารถป้องกันการปฏิบัติที่ไม่พึงปรารถนาไม่ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(8)สาเหตุผลักดันส่วนบุคคล / ความปรารถนาเป็นผู้นำต้องเกิดขึ้นจากภายในของตัวบุคคลพลังงานภายนอกสามารถกระตุ้นหรือผลักดันความปรารถนาดังกล่าว แต่มีความสำคัญน้อยกว่า สาเหตุผลักดันภายในตัวบุคคล เพราะว่าในหลายๆ กรณีการเป็นผู้นำต้องการการขอร้องชักชวนให้เต็มใจที่จะทำงานในช่วงเวลานานและลำบาก ความกระตือรือร้นดูเหมือนว่าจะเป็นคุณสมบัติประการสุดท้าย เป็นลักษณะที่เด่นชัดอย่างหนึ่งของผู้นำส่วนมาก

พิสมัย ชำนาญศรีเพชร ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534: 67) เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านการจัดการโดยใช้หลักบัญชีกระทรวงอุตสาหกรรมได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคือ

(1)มีพลังแห่งความอดทน โดยประกอบด้วยความสามารถรับผิชอบงานอย่างสม่ำเสมอความสามารถแก้ปัญหาความกดดันต่างๆ ออกไปได้หลายทาง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความแน่วแน่ในเป้าหมายที่ต้องการ

(2)มีบุคลิกภาพที่ดี โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีอารมณ์คงที่ มีสภาพทางจิตใจดี มีใจกว้างสนใจในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

(3)มีสามัญสำนึก โดยมีความคิดเที่ยงตรง มีความยุติธรรม มีการตัดสินใจที่ดี

(4)มีความคิดริเริ่ม โดยมีความพยายามที่จะทำให้ทุกอย่างเคลื่อนที่ไปโดยไม่มีการหยุดพัก จะฟันฝ่าอุปสรรคก่อนที่จะเปลี่ยนมาเป็นสิ่งที่ร้ายแรง มีความคิดล่วงหน้าและเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อจะได้ไปถึงจุดหมายเป็นคนแรก มีความกล้าได้กล้าเสียในธุรกิจ

(5)มีความพยายาม โดยมีความพยายามในการติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่เขาดัดสันใจมีความกระตือรือร้น มีความกล้าหาญรู้จักรักษากำลังใจของผู้ร่วมงานให้สูง ทุ่มกำลังและความสามารถไปในงานที่ทำเพื่อให้งานก้าวหน้าไปเรื่อยๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

คุณสมบัติต่างๆ ดังกล่าวนี มีได้ประกันว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดังกล่าวจะเป็นผู้นำ และในทางตรงกันข้ามผู้นำอีกเป็นจำนวนมากก็มิได้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามนี้ การเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างซึ่งยากที่จะกำหนดขึ้นได้เป็นแนวความคิดอันแน่นอนดังเช่น การระบุคุณสมบัติต่างๆ ไว้ข้างต้น

คุณสมบัติของผู้บริหารสหกรณ์ มีอยู่หลาย ๆ คุณสมบัติที่ไม่แตกต่างไปจากคุณสมบัติของผู้บริหารทั่วไปที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่มีหลาย ๆ คุณสมบัติอาจจะแตกต่างออกไปบ้างก็เนื่องมาจากหลักการของสหกรณ์ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการทำงานหรือดำเนินธุรกิจแบบอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามคุณสมบัติของผู้บริหารสหกรณ์อาจจะสรุป ได้ดังนี้

(1)ควรเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในแนวความคิดของการสหกรณ์ เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่สุดประการแรก ทั้งนี้เพราะว่าการทำงานสหกรณ์จะคิดถึงเรื่องของค่าจ้างที่สูงๆ เหมือนอย่างธุรกิจอื่น ๆ ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะสหกรณ์โดยทั่วไปเกิดจากการรวมตัวกันของสมาชิกที่มีฐานะทางเศรษฐกิจอ่อนแอ และสหกรณ์เองก็มีเงินทุนที่ไม่มากซึ่งได้มาจากหุ้น เงินบริจาค เงินกู้ ดังนั้นการที่จะให้สหกรณ์จ้างผู้บริหารด้วยเงินเดือนแพงๆ คงทำไม่ได้

(2)ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี การทำงานในสหกรณ์แต่ละประเภท จำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะสมาชิกเป็นคนหลายระดับ เช่น สหกรณ์การเกษตรสมาชิกเป็นเกษตรกรมีการศึกษาต่ำ มีความเป็นอยู่อย่างลำบาก การพูดจาอาจจะไม่ไพเราะนัก ผู้บริหารต้องศึกษาและมีความเข้าใจในสภาพพื้นฐานของเกษตรกร หรืออย่างสหกรณ์ออมทรัพย์โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา สมาชิกมีหลายระดับชั้นมีทั้งข้าราชการระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้ากับสมาชิกให้ได้กับทุกระดับ

(3)ควรเป็นผู้ที่มีความอดทน จากเหตุผลข้อที่ 2 คนที่เป็นสมาชิกมีการศึกษาหลายระดับมีสภาพพื้นฐานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการพบปะหรือติดต่อกันจึงจำเป็นต้องมีความอดทน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกที่ยังไม่เข้าใจระบบสหกรณ์ จะมีแต่การเรียกร้องชนิดต่างๆ ผู้บริหารต้องมีความอดทนในการที่จะชี้แจงต่อสมาชิก

(4)มีบุคลิกภาพที่ดี เพราะสหกรณ์เป็นธุรกิจแบบต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับธุรกิจแบบอื่นๆ ผู้บริหารสหกรณ์เป็นตัวแทนของสหกรณ์ในการไปพบปะติดต่อธุรกิจ ดังนั้นบุคลิกภาพที่ดี เช่น การแต่งกายดี การพูดจาดีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส เป็นต้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสหกรณ์

(5)ควรมีความรู้ความสามารถด้านการจัดการ ดังที่กล่าวมาแล้วว่าสหกรณ์เป็นธุรกิจแบบหนึ่ง การจัดการเป็นช่วงที่สำคัญมาก สหกรณ์หลายๆ สหกรณ์ที่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องมาจากผู้บริหารสหกรณ์ขาดความรู้ทางด้านการจัดการ ซึ่งการจัดการในที่นี้ครอบคลุมไปทั้งการจัดการธุรกิจ การจัดการการเงิน การจัดการบุคลากร

(6)ควรเป็นคนที่ทันสมัย เพราะสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความทันสมัยและตื่นตัวอยู่เสมอเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารสหกรณ์ เมื่อทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไปการปรับตัวของธุรกิจสหกรณ์ก็จะเป็นไปได้ดี และข้อสำคัญอันหนึ่งก็คือการเป็นคนทันสมัยจะเป็นทางที่ง่ายต่อการพัฒนาตัวเอง

5. ความต้องการของมนุษย์

นักวิชาการทางปรัชญาและจิตวิทยานหลาย ๆ ท่าน ได้ให้คำจำกัดความของความ ต้องการไว้หลายลักษณะดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2519: 19) ได้อ้างถึงทฤษฎีของศาสตราจารย์ A.H. Maslow ที่ เกี่ยวเนื่องกับความต้องการไว้ดังนี้คือ ความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic needs) เป็น ทฤษฎีการจูงใจ และได้กล่าวไว้อีกว่า

Need หมายถึง ความต้องการอันจำเป็น ซึ่งชีวิตจะขาดเสียมิได้ในการศึกษาเป็นที่ ทราบกันว่า ทุกกริยาท่าทาง หรือการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นรูปของพฤติกรรมนี้ ก็เพราะเป็นแรง ผลักดันเป็นกำลังสำคัญที่แสดงออกของชีวิตจิตใจ ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้ทั้งการเรียนรู้ ซึ่งหา ขึ้นมาภายหลัง และจากสิ่งที่เป็นมรดกตกทอดที่เกี่ยวกับความต้องการชีววิทยา (Biological Needs) เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เป็นได้และเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่ ความต้องการของมนุษย์ยังจำแนก ออกได้เป็น 2 ชนิดคือ

1) ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs)

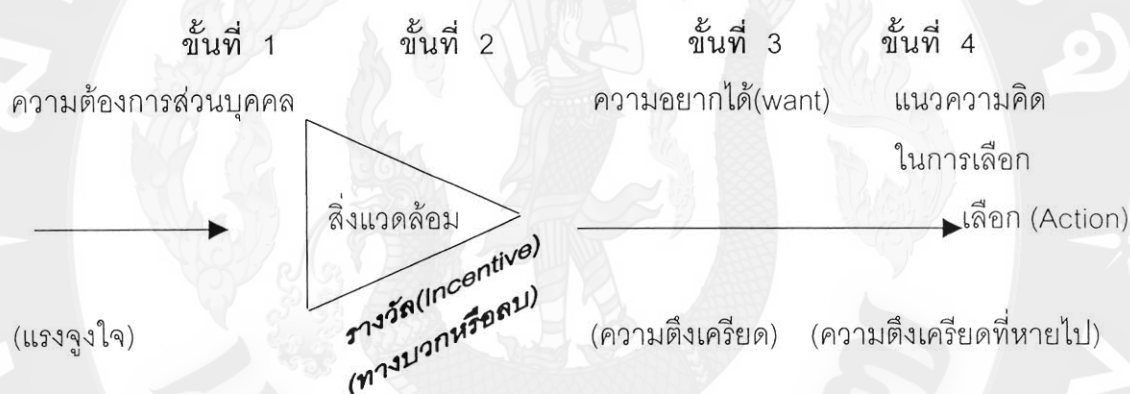
ความต้องการด้านชีววิทยานั้น โดยมากเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็น ความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นความต้องการอย่างแรงกล้า เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน อันเป็นรากฐานที่ต้องกระทำเพราะเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ความเป็นความตายของชีวิต ความต้องการ ชนิดนี้ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความรู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลาและมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการหายใจ อาหาร ต้องการพักผ่อนหลับนอน ต้องการความอบอุ่น ต้องการสืบพันธุ์ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวนี้ตามหลักพุทธศาสนา พระพุทธองค์ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์นั้นมีความ ต้องการขั้นมูลฐาน คือ ปัจจัย 4

2) ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs)

ตามที่นักจิตวิทยาต่างจำแนกประเภทความต้องการไว้ต่างกัน แต่ยังคงยอมรับว่า บุคคลทั่วไป มีความต้องการทางด้านจิตใจ หรือความต้องการด้านจิตวิทยา เป็น Drive ชนิดหนึ่งที่ไม่ หยุดตัว (Dynamic) ไม่ได้มีรากฐานทางร่างกาย แต่อาศัยลวดลายทางสมอง จากประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งของแต่ละบุคคลอาจจะเหมือนกันและแตกต่างกัน ก็ได้

อรุณ รักธรรม (2527: 67) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ โดยอ้างถึง ทฤษฎี ของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้ คือ ทฤษฎีของ Douglas M. Mc Gregor ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มี ความต้องการ ในขณะที่เขาได้รับการสนองตอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรียบร้อยแล้วก็มีตัวกระตุ้นอื่น ซึ่ง ทำให้เกิดความต้องการขึ้นอีก สิ่งต่างๆเหล่านี้จะไม่มีวันสิ้นสุด แต่จะมีขึ้นตั้งแต่เกิดจนถึงวันตาย” ใน

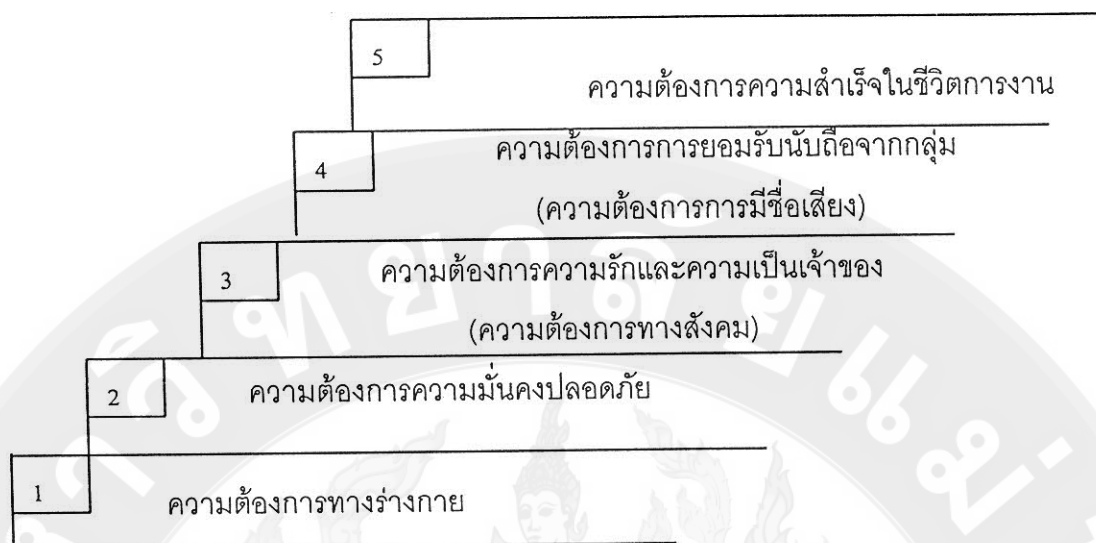
ส่วนของ B.van Haller ได้กล่าวไว้ในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ว่า “มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างเช่น อากาศ อาหาร ที่พัก รวมทั้งสิ่งอื่น ด้วย เช่น สถานะการยอมรับนับถือ และความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่ได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้งๆที่ก็ได้รับอยู่แล้ว” ในส่วนของนักปฏิบัติทางวิชามนุษยสัมพันธ์ อรุณ รักธรรม ได้อ้างถึงคือ ชลอ ธรรมศิริ ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์จะพยายามทุกทางเพื่อให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็จะหมดความสำคัญ ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปอีก แต่ความต้องการขั้นแรกที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้น อาจกลายเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่ เมื่อการตอบสนองความต้องการขั้นแรกได้สูญเสียหรือขาดไป และความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่” โดยอ้างถึงภาพที่ 1 แสดงให้เห็น แนวความคิดทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับความต้องการของ Keith Davis ดังนี้คือ



ภาพที่ 2 แนวความคิดทางด้านมนุษยสัมพันธ์

ที่มา : Keith Davis ใน อรุณ รักธรรม (2527: 68)

พยอม วงศ์สารศรี (2538: 49) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการว่ามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำเรื่อยขึ้นไปก่อนเพราะความต้องการระดับต่ำเป็นฐานของความต้องการระดับถัดไป ถ้าความต้องการระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่พัฒนาขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าได้รับการตอบสนองแต่ละขั้นต้องสมบูรณ์เสียก่อนแล้วขั้นสูงจึงจะเกิดขึ้น การเกิดความต้องการจะวนย้อนกลับแล้วไต่ขึ้นไปในระดับสูงขึ้น ฉะนั้นผู้จัดการในองค์กรต่าง ๆ จะต้องตระหนักและให้ความสนใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์(ภาพที่ 2)



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นของความต้องการ
ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี (2538: 49)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Related literature and research)

ประเจต อำนาจ(2541: 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ต่อบทบาทบริหารจัดการของปลุสัตรวิ จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คาดหวังให้ปลุสัตรวิจังหวัดเชียงรายมี การบริหารงานตามหลักการ POSDCoRB ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 หมวด ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัดการ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการอำนวยความสะดวก 5. ด้านการประสานงาน 6. ด้านการรายงาน 7. ด้านงบประมาณ

ประหยัด มะโนพะเล้า(2535: 15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ เกษตรอำเภอตามความต้องการของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาในจังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากต้องการให้เกษตรอำเภอมีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม และด้านผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอมีคุณลักษณะในการพัฒนางาน ทั้งด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงงานอยู่ในระดับมากที่สุด

กันยารัตน์ เนตรบุตร (2541: 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชา ในการบริหารงานของป่าไม้เขต สำนักงานป่าไม้เขตแพร่ จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชา ในการบริหารงานของป่าไม้เขต สำนักงานป่าไม้เขตแพร่ มีจำนวน 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้คือ 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัด องค์การ 3. ด้านการจัดบุคลากรทำงาน 4. ด้านการสั่งการ 5. ด้านการควบคุม 6. ด้านการ ติดตามและ ประเมินผล

อัญชลี เจริญ (2531: 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของสหกรณ์การเกษตร ในการสนองตอบความต้องการของเกษตรกร: ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม-เมืองปาน” ผลการวิจัยในส่วนของปัญหาสำคัญของสหกรณ์การเกษตรที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหาร สหกรณ์ พบว่า ผู้บริหารสหกรณ์ ได้แก่วิธีจัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการตามความรู้สึกละเอียดของสมาชิกส่วนใหญ่ยังเห็นว่ามีผลสำคัญในการบริหารจัดการ ผู้จัดการเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการ ดำเนินงานของสหกรณ์ ในขณะที่บุคคลกลุ่มอื่น ๆ นั้นมีความสำคัญน้อย และจะเห็นว่า สมาชิก คาดหวังในตัวผู้จัดการมาก แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการที่สหกรณ์จัดจ้างเข้ามา ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์ในทางธุรกิจมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สหกรณ์จ่ายค่า จ้างไม่สูงพอที่จะดึงดูดคนที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงมาทำงานใน สหกรณ์ได้ ในทาง ปฏิบัติผู้จัดการเหล่านี้ จึงไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสมกับ ความคาดหวัง ของสมาชิกและไม่สามารถแก้ไขปัญหาคอขวดที่สะสมมานานและมีความซับซ้อนของระบบสหกรณ์การ เกษตรได้

อวรณ์ ผื่นเผื่อ (2542: 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของ สมาชิกในกิจกรรมสหกรณ์การเกษตรสะเมิง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยในส่วนของปัญหาของ สหกรณ์ด้านฝ่ายจัดการคือ สหกรณ์ไม่ได้จัดจ้างผู้จัดการที่มีความรู้ เพื่อเป็นผู้นำในการบริหารงาน สหกรณ์ สหกรณ์มีทุนดำเนินงานไม่เพียงพอในการหมุนเวียนเช่นไม่มีเงินพอที่จะ จัดก่อตั้งเก็บผลิต ผล ไม่จัดให้มีข่าวสารถึงสมาชิก พนักงานขาดอุดมการณ์สหกรณ์ เช่น ไม่เข้าใจงานสหกรณ์ ขาด ประสบการณ์ ไม่ได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสมาชิก บุคลากรของสหกรณ์ ขาดแรงจูงใจในการ ทำงานและพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

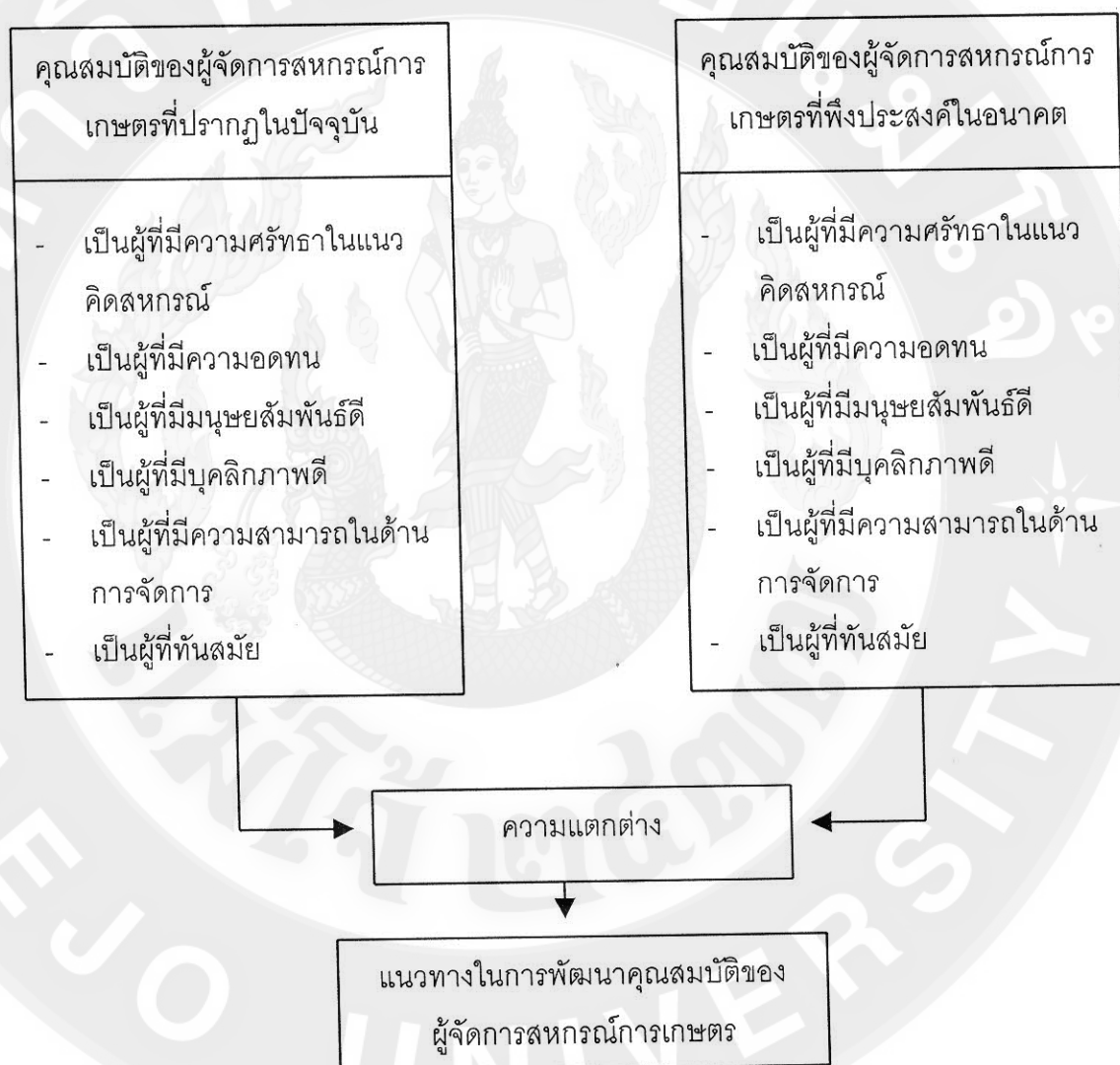
ภาคสรุป (Overview)

มนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดโดยความต้องการนั้นแบ่งเป็นในทาง ด้านชีววิทยา และ ทางด้านจิตใจ ไม่ว่าจะอยู่แห่งใดหรืออยู่ในหน่วยงาน องค์การใด มนุษย์ย่อมมีความต้องการ แต่ความต้องการนั้นมักจะแตกต่างกันไปตามแนวทางหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้น ๆ สังกัดอยู่ หากกล่าวถึงองค์การหน่วยงานมักมีความต้องการมีความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำ เนื่องจากมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ แม้กระทั่งองค์การ สหกรณ์ ซึ่งเป็นที่รวมกันของบุคคลต่างๆ ที่มีอำนาจหน้าที่ต่างกันในสหกรณ์ ก็มักมีความต้องการที่ ต่างกันเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ แต่ที่ให้ความสำคัญและเป็นที่คาดหวังของ องค์การสหกรณ์อยู่ไม่น้อย ก็คือ คุณสมบัติที่เพียบพร้อมของผู้จัดการ เนื่องจากผู้จัดการเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญยิ่งในสหกรณ์ อีกทั้งการจัดการสหกรณ์ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้จัดการนั้นมีลักษณะที่ แตกต่างกับองค์การธุรกิจทั่วไป กล่าวคือ ต้องมีภารกิจในหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) และทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกสหกรณ์ เนื่องจากสมาชิกเป็นทั้งเจ้าของ, ผู้ถือหุ้นและผู้ควบคุมสหกรณ์ ผู้จัดการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการธุรกิจและเป็นผู้ที่มีความรู้ในหลักและวิธีการสหกรณ์ อุดมการณ์สหกรณ์รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์อีกด้วย

โดยทั่วไปแล้วมักมีข้อระบุถึงคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ไว้หลายประการกล่าว โดยสรุปมีดังนี้คือ ควรเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์, ควรเป็นผู้ที่มีความอดทน, ควรเป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี, ควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี, ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการ จัดการและควรเป็นผู้ที่ทันสมัย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework of the Study)

จากการตรวจเอกสารที่เสนอมานี้ สามารถใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิเคราะห์ว่า คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตมีความแตกต่างกันหรือไม่



ภาพที่ 4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย
(Research Hypotheses)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานดังนี้

1. คุณสมบัตินของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน และ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต ไม่มีความแตกต่างกัน
2. คุณสมบัตินของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน มีคะแนนค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก
3. คุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตมีคะแนนค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 3
วิธีการวิจัย
(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่องคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของ
คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มีวิธีวิจัยดังนี้คือ

สถานที่ดำเนินการวิจัย

(Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัย ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิจัยเฉพาะสหกรณ์การเกษตร
ระดับอำเภอ ซึ่งจังหวัดเชียงใหม่มีทั้งหมด 22 อำเภอและอีก 2 กิ่ง แต่เนื่องจากการวิจัยต้องเกี่ยว
เนื่องโดยตรงต่อผู้จัดการสหกรณ์ จึงเลือกวิจัยเฉพาะสหกรณ์การเกษตรระดับอำเภอที่มีผู้จัดการทำ
นั้น ซึ่งมีทั้งสิ้น 17 สหกรณ์ จากทั้งหมด 23 สหกรณ์

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

(The Population and Respondents)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรคือ คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์
การเกษตรระดับอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 201 คน แต่เนื่องจากเป็นประชากรที่มี
ขนาดใหญ่พอสมควร ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นตัวแทนของ
ประชากรทั้งหมด

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

(Sampling Procedures)

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ได้มาจากการคำนวณ
และการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ตามวิธีการคำนวณของ Taro yamane โดยใช้ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และใช้สูตรการคำนวณดังนี้

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

ซึ่ง n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนประชากรทั้งหมด
e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนดว่าจะเป็น (0.05)

โดย N = 201
e = 0.05
n = $\frac{201}{1+201(0.05)^2}$
n = $\frac{201}{1.5025}$
n = 133.77 หรือ 134

ปรากฏว่าผลการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการนี้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 134 คน

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับการคัดเลือกตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการสุ่มโดยวิธี สุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น(Probability sampling) โดยสุ่มเป็นสัดส่วน(Proportional sampling) จากจำนวนคณะกรรมการดำเนินการของแต่ละสหกรณ์ เมื่อได้จำนวนที่แน่นอนของแต่ละสหกรณ์แล้ว จึงทำการสุ่มอีกครั้งโดยสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น(Non Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ(Accidentel) คือ กรรมการดำเนินการเข้ามาในสหกรณ์จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่เลือกหรือเจาะจงว่าเป็นใคร จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

หน่วย: ราย			
กลุ่ม ตัวอย่างที่	ชื่อสหกรณ์	ประชากร	ตัวอย่าง
1.	สหกรณ์การเกษตรเมือง	12	8
2.	สหกรณ์การเกษตรหาด	15	10
3.	สหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง	11	7
4.	สหกรณ์การเกษตรสันกำแพง	9	6
5.	สหกรณ์การเกษตรแมริม	14	9
6.	สหกรณ์การเกษตรสารภี	15	10
7.	สหกรณ์การเกษตรสันทราย	15	10
8.	สหกรณ์การเกษตรแม่แตง	14	9
9.	สหกรณ์การเกษตรฝาง	8	6
10.	สหกรณ์การเกษตรดอยสะเก็ด(ใหญ่)	15	10
11.	สหกรณ์การเกษตรดอยสะเก็ด(กรุงเทพ)	9	6
12.	สหกรณ์การเกษตรแม่แจ่ม	10	7
13.	สหกรณ์การเกษตรสะเมิง	14	9
14.	สหกรณ์การเกษตรฮอด	9	6
15.	สหกรณ์การเกษตรพร้าว	8	6
16.	สหกรณ์การเกษตรดอยเต่า	11	7
17.	สหกรณ์การเกษตรจอมทอง	12	8
รวม		201	134

ที่มา : สหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่, 2544

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิด (Open ended question) และคำถามปลายปิด (Close ended question) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สังคม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ ระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการดำเนินการ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต คือ ควรเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ควรเป็นผู้ที่มีความอดทน ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ควรเป็นผู้มีความสามารถด้านการจัดการ ควรเป็นผู้ที่ทันสมัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูล

การทดสอบแบบสอบถาม (Pre – testing of the Research Instrument)

การทดสอบเครื่องมือ อันได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความตรงในเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ทดสอบความตรงในเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถาม ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดสอบกับคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตรเวียงป่าเป้า จำกัด จังหวัดเชียงราย จำนวน 15 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ Cronbach ในพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 125)

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

ซึ่ง α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อ

S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผลที่ได้จากการทดสอบโดยโปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ คือ ค่า α เท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้และมีความเชื่อมั่นสูง

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

(Research data)

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภทคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) คือข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการสอบถาม คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรใน จ.เชียงใหม่
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) คือ ข้อมูลที่ได้จากตำราทางวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

(Data Collection)

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการโดยการสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในนามโครงการบัณฑิตวิทยาลัยและผู้วิจัย ส่งถึง ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ดำเนินการวิจัย พร้อมทั้งสำเนาโครงการวิทยานิพนธ์เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือจากคณะกรรมการดำเนินการ

2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามกรรมการดำเนินการของ สหกรณ์ในวันที่มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินการประจำเดือน วิธีการคือ แจกแบบสอบถามให้กรรมการดำเนินการ อ่านและทำความเข้าใจ พร้อมทั้งทำการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งชี้แจงรายละเอียดและเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้กรรมการดำเนินการทำการกรอกข้อมูลด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

3. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์แปลความสรุปผลและรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

(Analysis of Data)

นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมาถอดรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences ,SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. ร้อยละ (Percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของลักษณะส่วนบุคคล สังคม ของผู้ให้ข้อมูล
2. ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล สภาพสังคม
3. การระบุคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตใช้วิธีการคิดคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight mean score) ของคุณสมบัติในแต่ละด้าน โดยใช้สูตรตามแบบของ Likert ดังนี้

$$WMS = \frac{5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{TNR}$$

WMS = คะแนนค่าเฉลี่ยคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต

f_1 = คะแนนที่เลือกตอบว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นมากที่สุด

- f_2 = คะแนนที่เลือกตอบว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นมาก
 f_3 = คะแนนที่เลือกตอบว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นปานกลาง
 f_4 = คะแนนที่เลือกตอบว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นน้อย
 f_5 = คะแนนที่เลือกตอบว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นน้อยที่สุด

TNR = จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับน้อยที่สุด

4. นำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งในส่วนของคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์มาศึกษาความแตกต่างกัน โดยใช้

T – test ในการทดสอบโดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION)

การศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบัน คุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 134 ราย สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคต

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศและอายุ

จากการศึกษา พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.80 เพศหญิง จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.20 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาอายุ 51-60 ปี จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.10 อายุ 61-70 ปี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุ 30-40 ปี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.46 และอายุ 70 ปีขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50 โดยมีอายุเฉลี่ย 50.94 ปี สูงสุด 72 ปี ต่ำสุด 31 ปี (ตารางที่ 2) การที่กรรมการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นเพศชายเนื่องจากสังคมเกษตรหรือสังคมในชนบท ถือว่าผู้ชายเป็นหัวหน้าครอบครัวและผู้ชายถือว่าเป็นผู้นำในชุมชนดังนั้นในการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ผู้ชายจึงได้รับการคัดเลือกมากกว่าผู้หญิง ส่วนใหญ่กรรมการดำเนินการของ

สหกรณ์จะอยู่ในวัย 40 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยทำงานมีความรอบคอบ มีความรับผิดชอบ จึงได้รับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์

สถานภาพการสมรส

จากการศึกษา พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.10 รองลงมาคือ หย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 3 ราย หรือร้อยละ 2.20 และโสด จำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 0.70 ตามลำดับ (ตารางที่ 2) การที่กรรมการดำเนินการส่วนใหญ่สมรสแล้ว เนื่องจากมีอายุมากเป็นช่วงที่มีครอบครัวแล้วจึงมีสถานภาพการสมรสแล้วมากที่สุด

ระดับการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.40 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.20 ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.20 และจบการศึกษามากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.70 (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณาด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุมาก และในอดีตเกษตรกรไทยโดยส่วนใหญ่มีฐานะยากจน พ่อแม่จึงไม่สามารถส่งให้บุตรหลานเรียนในระดับสูงได้ และต้องการแรงงานเพื่อช่วยงานในการเกษตร ดังนั้นจึงส่งบุตรหลานเรียนจบเพียงภาคบังคับคือระดับประถมศึกษาเท่านั้น

ระยะเวลาการเป็นสมาชิก

จากการศึกษา พบว่า กรรมการดำเนินการสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกระหว่าง 1 - 10 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมา ระยะเวลาการเป็นสมาชิก สหกรณ์ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.80 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.40 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.70 และระยะเวลาการเป็นสมาชิก 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกเฉลี่ย 16.41 ปี เป็นสมาชิกสูงสุด 52 ปี เป็นสมาชิกต่ำสุด 1 ปี (ตารางที่ 2)

ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์

จากการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสหกรณ์ระหว่าง 1 –10 ปี จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.60 รองลงมาคือ เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสหกรณ์ระหว่าง 11 –20 ปี จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.20 เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสหกรณ์ 20 ปีขึ้นไป 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการดำเนินการเฉลี่ย 4.98 ปี เคยดำรงตำแหน่งสูงสุด 30 ปี เคยดำรงตำแหน่งต่ำสุด 1 ปี(ตารางที่ 2)

การเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์

จากการศึกษา พบว่า กรรมการดำเนินการสหกรณ์ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.60 กรรมการดำเนินการสหกรณ์ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.40 (ตารางที่ 2)

ศาสนา

จากการศึกษาพบว่า กรรมการดำเนินการสหกรณ์ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.50 และนับถือศาสนาคริสต์ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	หมายเหตุ
เพศ			
ชาย	119	88.80	
หญิง	15	11.20	
อายุ			
30 – 40 ปี	22	16.46	$\bar{X} = 50.94$ ปี
41 – 50 ปี	51	38.10	S.D. = 38.7852
51 – 60 ปี	35	26.10	Max = 72 ปี

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	หมายเหตุ
61 – 70 ปี	24	17.90	Min = 31 ปี
70 ปี ขึ้นไป	2	1.50	
สถานภาพ	1	0.70	
โสด			
สมรสแล้ว	130	97.10	
หย่าร้างหรือหม้าย	3	2.20	
ระดับการศึกษา			
ไม่ได้รับการศึกษา	11	8.20	
ประถมศึกษา	77	57.50	
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	19.40	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	15	11.20	
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	5	3.70	
ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์			
1-10 ปี	49	36.60	$\bar{X}$ = 16.41 ปี
11-20 ปี	44	32.80	S.D. = 9.79
21-30 ปี	30	22.40	Max = 52 ปี
31-40 ปี	9	6.70	Min = 1 ปี
41 ปีขึ้นไป	2	1.50	
ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่ง			$\bar{X}$ = 4.98 ปี
1-10 ปี	120	89.60	S.D. = 5.26
11-20 ปี	12	8.20	Max = 30 ปี
20 ปีขึ้นไป	3	2.20	Min = 1 ปี
การฝึกอบรมการจัดการสหกรณ์			
เคย	120	89.60	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
		(ราย)		
ศาสนา	ไม่เคย	14	10.40	
	พุทธ	132	98.50	
	คริสต์	2	1.50	

ตอนที่ 2 คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน

ในการศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน โดยได้สำรวจความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ในด้านต่างๆ คือ ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ด้านความอดทน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดการ และด้านความทันสมัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

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

จากนั้นได้นำคะแนนที่ระบุตามระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์มาคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ของคุณสมบัติในด้านต่างๆโดยมีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	= ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	= ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับมาก
2.61 - 3.40	= ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	= ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับน้อย
1.00 - 1.80	= ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับน้อยที่สุด

สำหรับผลการวิจัยได้นำมาเสนอเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันในด้านต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 คุณสมบัติด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ตามความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.27 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.63 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.88 รายละเอียดดังตารางที่ 3 สำหรับการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของการสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า ผู้จัดการในปัจจุบันมีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ในด้านผู้จัดการมีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ ด้านผู้จัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก ด้านผู้จัดการเห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร ด้านผู้จัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันซื้อและขายสินค้า หรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ด้านผู้จัดการมีความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย และด้านผู้จัดการสนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74 (ตารางที่ 4)

อัตราร้อยละของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุคะแนนในแต่ละระดับ

ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า ในด้านผู้จัดการมีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ กรรมการดำเนินการเลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 39.55 รองลงไปคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 38.81 และ ระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.18 ด้านผู้จัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.54 รองลงไปคือระดับมากที่สุด ร้อยละ 27.61 และระดับปานกลางร้อยละ 23.88 ด้านผู้จัดการเห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 34.32 รองลงไป ระดับปานกลางคือ 32.09 และระดับมากที่สุด 23.88 ด้านผู้จัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันซื้อและขายสินค้า หรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 48.51 รองลงไปคือ ระดับปานกลางคือ ร้อยละ 22.39 และ ระดับ

มากที่สุดร้อยละ 20.15 ด้านผู้จัดการมีความเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตย เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.53 รองลงไป ระดับปานกลางร้อยละ 25.37 และระดับมากที่สุด 24.63 และด้านผู้จัดการสนับสนุนให้ สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 34.33 รองลงไปคือระดับปานกลางร้อยละ 33.58 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 25.37 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	33	24.63	มากที่สุด
3.41 – 4.20	62	46.27	มาก
2.61 – 3.40	32	23.88	ปานกลาง
1.81 – 2.60	5	3.73	น้อย
1.00 – 1.80	2	1.49	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 4 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความศรัทธาในแนวคิดของการ สหกรณ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- มีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ	14.18	39.55	38.81	5.22	2.24	3.58	มาก
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก	27.61	42.54	23.88	3.37	2.24	3.89	มาก
- เห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร	23.88	34.32	32.09	2.98	6.71	3.65	มาก
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันซื้อและขายสินค้า หรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ	20.15	48.51	22.39	7.46	1.49	3.78	มาก
- มีความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย	24.63	42.53	25.37	5.97	1.49	3.82	มาก
- สนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม	25.37	34.33	33.58	4.48	2.24	3.76	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.74	มาก

2.2 คุณสมบัติด้านความความอดทน ตามความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.07 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.33 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.87 รายละเอียดดังตารางที่ 5 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน พบว่า ผู้จัดการในปัจจุบันมีความอดทน ในด้านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก ด้านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกตำหนิติเตียน ด้านมีความยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ ด้านมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว และมีความอดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความอดทนปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.90 (ตารางที่ 6)

อัตราร้อยละของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุคะแนนในแต่ละระดับ

ด้านความอดทน พบว่า ในด้านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมากกรรมการดำเนินการเลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.54 รองลงไปที่คือระดับมากที่สุดร้อยละ 28.36และระดับปานกลางร้อยละ 24.62 ด้านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกตำหนิติเตียน เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 44.03 รองลงไปที่คือระดับปานกลางร้อยละ 29.85และระดับมากที่สุดร้อยละ 20.15 ด้านมีความยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 44.78 รองลงไปที่คือระดับมากที่สุดร้อยละ 29.85และระดับปานกลางร้อยละ 19.40 ด้านมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหา หรือล้มเหลว เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.54 รองลงไปที่คือระดับมากที่สุดร้อยละ 30.60 และระดับปานกลางร้อยละ 20.90 และมีความอดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง

เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 33.58 รองลงไปที่ระดับมากที่สุดร้อยละ 32.84 และระดับปานกลางร้อยละ 26.87 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย
ของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	46	34.33	มากที่สุด
3.41 – 4.20	47	35.07	มาก
2.61 – 3.40	36	26.87	ปานกลาง
1.81 – 2.60	4	2.98	น้อย
1.00 – 1.80	1	0.75	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 6 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความอดทน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก	28.36	42.54	24.62	3.73	0.75	3.94	มาก
- มีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกดำเนินคดีเตียน	20.15	44.03	29.85	4.48	1.49	3.76	มาก
- ยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ	29.85	44.78	19.40	5.97	0.00	3.98	มาก
- พยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว	30.60	42.54	20.90	5.97	0.00	3.97	มาก
- อดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง	32.84	33.58	26.87	2.99	3.72	3.88	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.90	มาก

2.3 คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.01 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.60 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.66 รายละเอียดดังตารางที่ 7 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้จัดการในปัจจุบันมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านพูดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้ความเป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์ ด้านมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการดำเนินการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ ด้านไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง ด้านการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์ กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านมนุษยสัมพันธ์ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.87 (ตารางที่ 8)

อัตราร้อยละของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุคะแนนในแต่ละระดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ในด้านพูดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้ความเป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์ กรรมการเลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 44.78 รองลงไปคือ ระดับมากที่สุดร้อยละ 35.07 และระดับปานกลาง ร้อยละ 19.40 ด้านมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการดำเนินการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 44.78 รองลงไปคือ ระดับมากที่สุดร้อยละ 29.84 และระดับปานกลาง ร้อยละ 22.39 ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.52 รองลงไปคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 23.14 และระดับมากที่สุด 22.39 ด้านไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 38.06 รองลงไปคือ ระดับปานกลางร้อยละ 32.84 และระดับมากที่สุด 19.40 ด้านการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด

ร้อยละ 45.52 รองลงไปคือ ระดับมากที่สุดร้อยละ 27.62 และระดับปานกลาง ร้อยละ 23.13 และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์ เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.52 รองลงไปคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.60 และระดับมากที่สุดร้อยละ 17.16 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย
ของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	41	30.60	มากที่สุด
3.41 – 4.20	63	47.01	มาก
2.61 – 3.40	25	18.66	ปานกลาง
1.81 – 2.60	5	3.73	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 8 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านมนุษยสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- พุดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้ความเป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์	35.07	44.78	19.40	0.00	0.75	4.13	มาก
- ความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	29.84	44.78	22.39	2.99	0.00	4.01	มาก
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	22.39	45.52	23.14	7.46	1.49	3.79	มาก
- ไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง	19.40	38.06	32.84	4.48	5.22	3.61	มาก
- การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี	27.62	45.52	23.13	3.73	0.00	3.97	มาก
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมของสหกรณ์	17.16	45.52	30.60	5.97	0.75	3.72	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.87	มาก

2.4 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ตามความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.51 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.12 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.39 รายละเอียดดังตารางที่ 9 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้จัดการในปัจจุบันมีบุคลิกภาพ ในด้านการวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ ด้านมีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล ด้านมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ด้านการมีคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์ ด้านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์เป็นอย่างดี กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้จัดการควรเป็นเพศหญิงมีคุณสมบัติในระดับน้อย เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านบุคลิกภาพ ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.63 (ตารางที่ 10)

อัตราร้อยละของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุคะแนนในแต่ละระดับ

ด้านบุคลิกภาพกรรมการดำเนินการในด้านการวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ เลือกตอบคะแนนระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 41.79 รองลงไป ระดับปานกลางร้อยละ 28.36 และระดับมากที่สุดร้อยละ 27.61 ด้านมีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล เลือกตอบคะแนนระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 49.25 รองลงไป ระดับปานกลางร้อยละ 28.36 และระดับมากที่สุดร้อยละ 17.16 ด้านมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน เลือกตอบคะแนนระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 50.00 รองลงไป ระดับปานกลางร้อยละ 29.10 และระดับมากที่สุดร้อยละ 17.91 ด้านการมีคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์ เลือกตอบคะแนนระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 46.27 รองลงไป ระดับมากที่สุดร้อยละ 29.10 และระดับปานกลางร้อยละ 21.64 ด้านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์เป็นอย่างดี เลือกตอบคะแนนระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 55.22 รองลงไป ระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.14 และระดับปานกลางร้อยละ 16.42 ส่วนด้านผู้จัดการควรเป็นเพศหญิง เลือกตอบคะแนนระดับมากที่สุด

เป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 62.68 รองลงไป ระดับมากและระดับปานกลาง ร้อยละ 2.24 (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย
ของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	35	26.12	มากที่สุด
3.41 – 4.20	65	48.51	มาก
2.61 – 3.40	30	22.39	ปานกลาง
1.81 – 2.60	4	2.98	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 10 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านบุคลิกภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- การวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้	27.61	41.79	28.36	2.24	0.00	3.94	มาก
- มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล	17.16	49.25	28.36	4.48	0.75	3.77	มาก
- มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน	17.91	50.00	29.10	2.99	0.00	3.82	มาก
- มีคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์	29.10	46.27	21.64	2.24	0.75	4.01	มาก
- วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์งานด้านสหกรณ์เป็นอย่างดี	23.14	55.22	16.42	5.22	0.00	3.96	มาก
- ผู้จัดการเป็นเพศหญิง	62.68	2.24	2.24	2.99	29.85	2.32	น้อย
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.63	มาก

2.5 คุณสมบัติด้านการจัดการ ตามความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านการจัดการ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ ส่วนใหญ่ ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.52 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.61 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.40 รายละเอียดดังตารางที่ 11 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านการจัดการ พบว่า ผู้จัดการในปัจจุบันมีการจัดการ ในด้านธุรกิจสินเชื่อ ด้านธุรกิจซื้อ (ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก) ด้านธุรกิจขาย ด้านการส่งเสริมการเกษตร ด้านการวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ ด้านการจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ด้านการมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านการสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์ ด้านการมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์ กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านธุรกิจการแปรรูปมีคุณสมบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านการจัดการ ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.61 (ตารางที่ 12)

อัตราร้อยละของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุคะแนนในแต่ละระดับ

ด้านการจัดการ ด้านธุรกิจสินเชื่อ กรรมการเลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 44.03 รองลงไปที่ระดับมากที่สุดร้อยละ 29.85 และ ระดับปานกลาง 23.13 ด้านธุรกิจซื้อ (ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก) เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 43.28 รองลงไปที่ระดับปานกลางร้อยละ 32.84 และ ระดับมากที่สุด 17.91 ด้านธุรกิจขาย เลือกตอบคะแนนในระดับปานกลางเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 38.81 รองลงไปที่ระดับมาก ร้อยละ 29.85 และระดับมากที่สุด 17.16 ด้านธุรกิจแปรรูป เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 40.30 รองลงไปที่ระดับปานกลางร้อยละ 29.85 และ ระดับมากที่สุดร้อยละ 24.63 ด้านการส่งเสริมการเกษตร เลือกตอบคะแนนในระดับปานกลางเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 33.58 รองลงไปที่ระดับมากร้อยละ 18.66 และ ระดับมากที่สุดร้อยละ 11.19 ด้านการวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 35.07 รองลง

ไปคือระดับปานกลางร้อยละ 33.58 และ ระดับมากที่สุดร้อยละ 15.67 ด้านการจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 47.01 รองลงไปคือระดับปานกลางร้อยละ 30.60 และ ระดับมากที่สุดร้อยละ 15.67 ด้านการมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 41.04 รองลงไปคือระดับปานกลางร้อยละ 34.33 และระดับมากที่สุดร้อยละ 18.66 ด้านการสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์ เลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 40.30 รองลงไปคือระดับปานกลางร้อยละ 32.09 และ ระดับมากที่สุด 20.90 ด้านการมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานเลือกตอบคะแนนในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.54 รองลงไปคือระดับปานกลาง ร้อยละ 32.84 และ ระดับมากที่สุด 15.67 (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านการจัดการ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	26	19.40	มากที่สุด
3.41 – 4.20	61	45.52	มาก
2.61 – 3.40	37	27.61	ปานกลาง
1.81 – 2.60	9	6.72	น้อย
1.00 – 1.80	1	0.75	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 12 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านการจัดการ

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- ธุรกิจสินเชื่อ	29.85	44.03	23.13	2.99	0.00	4.00	มาก
- ธุรกิจซื้อ(ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก)	17.91	43.28	32.84	5.22	0.75	3.72	มาก
- ธุรกิจขาย	17.16	29.85	38.81	8.96	5.22	3.44	มาก
- ธุรกิจการแปรรูป	24.63	40.30	29.85	3.73	1.49	2.89	น้อย
- การส่งเสริมการเกษตร	11.19	18.66	33.58	21.64	14.93	3.45	มาก
- การวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ	15.67	35.07	33.58	10.45	5.22	3.70	มาก
- การจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	15.67	47.01	30.60	5.97	0.75	3.72	มาก
- การมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล	18.66	41.04	34.33	5.97	0.00	3.73	มาก
- การสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์	20.90	40.30	32.09	4.47	2.24	3.64	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- การมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์	15.67	42.54	32.84	8.21	0.75	3.82	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.61	มาก

2.6 คุณสมบัติด้านความทันสมัย ตามความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.50 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.87 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.90 รายละเอียดดังตารางที่ 13 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านความทันสมัย พบว่า ผู้จัดการในปัจจุบันมีความทันสมัย ในด้านเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ด้านเป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์ ด้านการมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน ด้านนำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ ด้านการให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี และด้านการส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความทันสมัย ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.83 (ตารางที่ 14)

อัตราร้อยละของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุคะแนนในแต่ละระดับ

ด้านความทันสมัย ด้านเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของ สหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ กรรมการดำเนินการเลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 44.78 รองลงไประดับปานกลางร้อยละ 26.86 และระดับมากที่สุดร้อยละ 25.37 ด้านเป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์ เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 52.23 รองลงไประดับปานกลางร้อยละ 22.39 และระดับมากที่สุดร้อยละ 21.64 ด้านการมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 52.99 รองลงไประดับปานกลางร้อยละ 22.39 ระดับมากที่สุดร้อยละ 20.90 ด้านนำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ เลือกตอบ

ระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 50.00 รองลงไประดับปานกลางร้อยละ 29.85 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.19 ด้านการให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี เลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดร้อยละ 47.01 รองลงไประดับปานกลางร้อยละ 24.64 และ ระดับมากที่สุดร้อยละ 23.13 และด้านการส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้า ฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จเลือกตอบระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 42.53 รองลงไประดับปานกลางร้อยละ 30.60 ระดับมากที่สุดร้อยละ 22.39 (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ของระดับคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความทันสมัย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	36	26.87	มากที่สุด
3.41 – 4.20	65	48.50	มาก
2.61 – 3.40	28	20.90	ปานกลาง
1.81 – 2.60	3	2.24	น้อย
1.00 – 1.80	2	1.49	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 14 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความทันสมัย

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- เป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์	25.37	44.78	26.86	2.99	0.00	3.92	มาก
- เป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์	21.64	52.23	22.39	2.99	0.75	3.91	มาก
- การมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน	20.90	52.99	22.39	3.72	0.00	3.91	มาก
- นำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ	11.19	50.00	29.85	6.72	2.24	3.61	มาก
- การให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี	23.13	47.01	24.64	3.73	1.49	3.86	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- การส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานสหกรณ์ที่ประสบผลสำเร็จ	22.39	42.53	30.60	2.99	1.49	3.81	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.63	มาก

ตอนที่ 3 คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต

ในการศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยได้สำรวจความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ในด้านต่างๆ คือ ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ด้านความอดทน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดการ และด้านความทันสมัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

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

จากนั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุตามระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์มาคำนวณน้ำหนักคะแนนค่าเฉลี่ย (weight mean score) ของคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการสหกรณ์ที่ต้องการในอนาคต โดยมีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	= ต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	= ต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับมาก
2.61 - 3.40	= ต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	= ต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับน้อย
1.00 - 1.80	= ต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในระดับน้อยที่สุด

สำหรับผลการวิจัยได้นำมาเสนอเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต ในด้านต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 คุณสมบัติด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ที่พึงประสงค์ของ

กรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.78 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.22 ตารางที่ 15

สำหรับจากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านความศรัทธาในแนวคิดสหกรณ์ พบว่า คุณสมบัติด้านมีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ทั้งในด้านผู้จัดการมีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ ด้านผู้จัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก ด้านผู้จัดการเห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร ด้านผู้จัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมซื้อและขายสินค้า หรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ด้านผู้จัดการมีความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย และด้านผู้จัดการสนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรต้องการผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความศรัทธาในแนวคิดสหกรณ์ ปรากฏว่ากรรมการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านความศรัทธาในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.73 (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย
ของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคสด้านความศรัทธาในแนวคิดของการ
สหกรณ์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	127	94.78	มากที่สุด
3.41 – 4.20	7	5.22	มาก
2.61 – 3.40	-	-	ปานกลาง
1.81 – 2.60	-	-	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 16 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคสด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- มีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ	4.66	มากที่สุด
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก	4.90	มากที่สุด
- เห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร	4.84	มากที่สุด
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันซื้อและขายสินค้าหรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ	4.63	มากที่สุด
- มีความเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตย	4.69	มากที่สุด

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความศรัทธาในแนวคิดของการ สหกรณ์	ระดับคะแนน เฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- สนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม	4.68	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.73	มากที่สุด

3.2 คุณสมบัติด้านความความอดทน ที่พึงประสงค์ของกรรมการดำเนินการ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความอดทน พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.01 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99 ตารางที่ 17 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านความอดทน พบว่า คุณสมบัติด้านความอดทน ทั้งในด้านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก ด้านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอ แม้บางครั้งจะถูกตำหนิตายตายน ด้านมีความยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์ สหกรณ์ สม่่าเสมอ ด้านมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว และมีความอดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรต้องการให้ผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณา คะแนนเฉลี่ยรวมด้านความอดทน ปรากฏว่ากรรมการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านความอดทนในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.80 (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย
ของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคด้านความอดทน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	130	97.01	มากที่สุด
3.41 – 4.20	4	2.99	มาก
2.61 – 3.40	-	-	ปานกลาง
1.81 – 2.60	-	-	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 18 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในภาค
ด้านความอดทน

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความอดทน	ระดับคะแนน เฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้ง ปริมาณงานมาก	4.90	มากที่สุด
- มีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกตำหนิติ เตียน	4.60	มากที่สุด
- ยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อ สมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดม การณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ	4.84	มากที่สุด
- พยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว	4.90	มากที่สุด
- อดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง	4.75	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.80	มากที่สุด

3.3 คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่พึงประสงค์ของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 130 รายคิดเป็นร้อยละ 97.01 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99 ตารางที่ 19 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งในด้านพูดคุยกักตักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้ความเป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์ ด้านมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการดำเนินการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ ด้านไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง ด้านการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์ กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรต้องการให้ผู้จัดการสหกรณ์ที่มีคุณสมบัติในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรากฏว่ากรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านมนุษยสัมพันธ์ในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.73 (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ย
ของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในขนาดด้านมนุษยสัมพันธ์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	130	97.01	มากที่สุด
3.41 – 4.20	4	2.99	มาก
2.61 – 3.40	-	-	ปานกลาง
1.81 – 2.60	-	-	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 20 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในขนาด
ด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับคะแนน เฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- พุดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้เป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอ		
เมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์	4.95	มากที่สุด
- ความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.82	มากที่สุด
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	4.78	มากที่สุด
- ไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง	4.60	มากที่สุด
- การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีม		
และประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี	4.81	มากที่สุด
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของ		
สหกรณ์	4.54	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.73	มากที่สุด

3.4 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ที่พึงประสงค์ของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านบุคลิกภาพ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.55 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.45 ตารางที่ 21 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ทั้งในด้านการวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ ด้านมีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล ด้านมีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน ด้านการมีคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์ ด้านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์เป็นอย่างดี กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรต้องการผู้จัดการสหกรณ์ที่มีคุณสมบัติในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านผู้จัดการควรเป็นเพศหญิงมีระดับความต้องการในอนาคตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านบุคลิกภาพ ปรากฏว่ากรรมการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านบุคลิกภาพในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.60 (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตด้านบุคลิกภาพ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	120	89.55	มากที่สุด
3.41 – 4.20	14	10.45	มาก
2.61 – 3.40	-	-	ปานกลาง
1.81 – 2.60	-	-	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 22 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคต
ด้านบุคลิกภาพ

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านบุคลิกภาพ	ระดับคะแนน เฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- การวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้	4.74	มากที่สุด
- มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล	4.77	มากที่สุด
- มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.80	มากที่สุด
- มีคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์	4.65	มากที่สุด
- วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์งานด้านสหกรณ์เป็นอย่างดี	4.75	มากที่สุด
- ผู้จัดการควรเป็นเพศหญิง	3.88	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.60	มากที่สุด

3.5 คุณสมบัติด้านการจัดการ ที่พึงประสงค์ของกรรมการดำเนินการ

การศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านการจัดการ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 131 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.76 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.64 ตารางที่ 23 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านการจัดการ พบว่า คุณสมบัติด้านการจัดการ ทั้งในด้านธุรกิจสินเชื่อ ด้านธุรกิจซื้อ (ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก) ด้านธุรกิจขาย ด้านธุรกิจแปรรูป ด้านการส่งเสริมการเกษตร ด้านการวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ ด้านการจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ด้านการมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านการสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์ ด้านการมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์

กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรต้องการผู้จัดการสหกรณ์ที่มีคุณสมบัติในขนาดอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านมีการจัดการ ปรากฏว่ากรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านมีการจัดการในขนาดอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.72 (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในขนาดด้านการจัดการ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	131	97.76	มากที่สุด
3.41 – 4.20	3	2.64	มาก
2.61 – 3.40	-	-	ปานกลาง
1.81 – 2.60	-	-	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 24 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในขนาดด้านการจัดการ

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ	ระดับคะแนน เฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- ธุรกิจสินเชื่อ	4.94	มากที่สุด
- ธุรกิจซื้อ(ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก)	4.76	มากที่สุด
- ธุรกิจขาย	4.79	มากที่สุด
- ธุรกิจการแปรรูป	4.78	มากที่สุด
- การส่งเสริมการเกษตร	4.58	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
-การวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของ สหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ	4.89	มากที่สุด
- การจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	4.69	มากที่สุด
- การมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.61	มากที่สุด
- การสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์	4.60	มากที่สุด
- การมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์	4.60	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.72	มากที่สุด

3.6 คุณสมบัติด้านความทันสมัย ที่พึงประสงค์ของกรรมการดำเนินการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความทันสมัย พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 130 รายคิดเป็นร้อยละ 97.01 ระบุงช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99 ตารางที่ 25 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านความทันสมัย พบว่า คุณสมบัติด้านมีความทันสมัย ทั้งในด้านเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ด้านเป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์ ด้านการมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน ด้านนำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แกสมาชิกเสมอ ด้านการให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี และด้านการส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรต้องการผู้จัดการสหกรณ์ที่มี

คุณสมบัติในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความทันสมัย ปรากฏว่ากรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านความทันสมัยในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.75(ตารางที่ 26)

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตด้านความทันสมัย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ระดับคุณสมบัติ
4.21 – 5.00	130	97.01	มากที่สุด
3.41 – 4.20	4	2.99	มาก
2.61 – 3.40	-	-	ปานกลาง
1.81 – 2.60	-	-	น้อย
1.00 – 1.80	-	-	น้อยที่สุด
รวม	134	100.00	

ตารางที่ 26 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคตด้านความทันสมัย

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย	ระดับคะแนน เฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- เป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์	4.75	มากที่สุด
- เป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์	4.72	มากที่สุด
- การมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน	4.84	มากที่สุด

ตารางที่ 26 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณสมบัติ
- นำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แกสมาชิกเสมอ	4.77	มากที่สุด
- การส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานสหกรณ์ที่ประสบผลสำเร็จ	4.70	มากที่สุด
- การให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี	4.71	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.75	มากที่สุด

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับ คุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคต

ในการศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคต พบว่า ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -15.202$ $p < 0.01$) ด้านความอดทน คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -15.164$ $p < 0.01$) ด้านมนุษยสัมพันธ์คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -15.775$ $p < 0.01$) ด้านบุคลิกภาพ คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -13.035$ $p < 0.01$) ด้านการจัดการ คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -18.502$ $p < 0.01$) ด้านความทันสมัยคุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -15.175$ $p < 0.01$) รายละเอียดตามตารางที่ 27

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ใน
อนาคต

คุณสมบัติของผู้จัดการ	ปรากฏใน ปัจจุบัน คะแนนเฉลี่ย	พึงประสงค์ใน อนาคต คะแนนเฉลี่ย	t-value	Sig
-ด้านความศรัทธาในแนวคิด สหกรณ์	3.751	4.734	-15.202	0.00
-ด้านความอดทน	3.912	4.799	-15.164	0.00
-ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.877	4.749	-15.775	0.00
-ด้านบุคลิกภาพ	3.862	4.597	-13.035	0.00
-ด้านการจัดการ	3.616	4.725	-18.502	0.00
-ด้านความทันสมัย	3.840	4.749	-15.175	0.00

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์
การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติด้านความศรัทธาในแนวคิดของการ
สหกรณ์ คุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันกับที่ต้องการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติที่
ต้องการในอนาคตในทุก ๆ ด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการ
ทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติt-test ปรากฏว่าด้านผู้จัดการมีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่
เรียกเงินเดือนสูง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -12.764$ $p < 0.01$)
ด้านผู้จัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -12.395$ $p < 0.01$) ด้านผู้จัดการเห็น
ความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -13.131$ $p < 0.01$) ด้านผู้จัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิก
ร่วมซื้อและขายสินค้า หรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -10.779$ $p < 0.01$) ด้านผู้จัดการมีความเชื่อมั่นในระบอบ
ประชาธิปไตย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -11.040$ $p < 0.01$) และ

ด้านผู้จัดการสนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -10.827$ $p < 0.01$) (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์	t-value	Sig
- มีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ	-12.764	0.00
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก	-12.395	0.00
- เห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร	-13.131	0.00
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันซื้อและขายสินค้าหรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ	-10.779	0.00
- มีความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย	-11.040	0.00
- สนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม	-10.827	0.00

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านความอดทน

การศึกษาการเปรียบเทียบระหว่าง คุณสมบัติด้านความอดทนของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับที่ต้องการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตในทุกๆด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ด้านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -12.899$ $p < 0.01$) ด้านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกตำหนิติเตียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -10.921$ $p < 0.01$) ด้านมีความยินดีที่จะอธิบาย ชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของ สหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือรวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.327$ $p < 0.01$) ด้านมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -12.277$

$p < 0.01$) และด้านมีความอดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -10.194$ $p < 0.01$) (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 29 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านความอดทน

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความอดทน	t-value	Sig
- มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก	-12.899	0.00
- มีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกตำหนิติเตียน	-10.921	0.00
- ยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ	-11.327	0.00
- พยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว	-12.277	0.00
- อดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง	-10.194	0.00

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านมนุษยสัมพันธ์

การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับที่ต้องการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตใน 5 ด้าน มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ด้านพูดคุยชักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้เป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -12.429$ $p < 0.01$) ด้านมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.958$ $p < 0.01$) ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตไม่แตกต่างกัน ด้านไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -12.428$ $p < 0.01$) ด้านการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น

ได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -12.146$ $p < 0.01$) และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -10.735$ $p < 0.01$) (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านมนุษยสัมพันธ์	t-value	Sig
- พุดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้เป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์	-12.429	0.00
- ความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	-11.958	0.00
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	-2.314	0.02
- ไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง	-12.428	0.00
- การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี	-12.146	0.00
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์	-10.735	0.00

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านบุคลิกภาพ

การศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับที่ต้องการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตใน 5 ด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ด้านการวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.122$ $p < 0.01$) ด้านมีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -14.046$ $p < 0.01$) ด้านมีความสุ่มรอบคอบ

ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -14.491$ $p < 0.01$) ด้านการมีคุณวุฒิและวิทยุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -8.534$ $p < 0.01$) ด้านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์เป็นอย่างดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -10.748$ $p < 0.01$) ส่วนด้านผู้จัดการควรเป็นเพศหญิง คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 31 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านบุคลิกภาพ	t-value	Sig
- การวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้	-11.122	0.00
- มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล	-14.046	0.00
- มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน	-14.491	0.00
- มีคุณวุฒิและวิทยุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์	-8.534	0.00
- วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์งานด้านสหกรณ์เป็นอย่างดี	-10.748	0.00
- ผู้จัดการควรเป็นเพศหญิง	0.433	0.66

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ

การศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติด้านการจัดการของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับที่ต้องการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตในทุก ๆ ด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่า ด้านธุรกิจสินเชื่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -13.398$ $p < 0.01$) ด้านธุรกิจซื้อ(ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -13.155$ $p < 0.01$) ด้านธุรกิจขาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -15.145$ $p < 0.01$) ด้านธุรกิจการแปรรูป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -15.967$ $p < 0.01$) ด้านการส่งเสริมการเกษตร มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -15.576$ $p < 0.01$) ด้านการวางแผนงานของ สหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -12.656$ $p < 0.01$) ด้านการจัดรูปแบบ ของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -11.896$ $p < 0.01$) ด้านการมอบหมายงานให้ พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -10.568$ $p < 0.01$) ด้านการสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถาน การณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -12.402$ $p < 0.01$) ด้านการมี การประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์ มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($t = -12.286$ $p < 0.01$) (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านการจัดการ

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ	t-value	Sig
- ธุรกิจสินเชื่อ	-13.398	0.00
- ธุรกิจซื้อ(ซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก)	-13.155	0.00
- ธุรกิจขาย	-15.145	0.00
- ธุรกิจการแปรรูป	-15.967	0.00
- การส่งเสริมการเกษตร	-15.576	0.00
- การวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุด แข็งของ สหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ	-12.656	0.00
- การจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่าง เหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	-11.896	0.00
- การมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละบุคคล	-10.568	0.00
- การสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์	-12.402	0.00
- การมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และ นำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์	-12.286	0.00

การศึกษาการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย

การศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติด้านการจัดการของผู้จัดการสหกรณ์ การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับที่ต้องการในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคตในทุกๆด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ปรากฏว่า ด้านเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์ หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.202$ $p < 0.01$) ด้านเป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.064$ $p < 0.01$) ด้านการมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -13.556$ $p < 0.01$) ด้านนำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -14.610$ $p < 0.01$) ด้านการให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.055$ $p < 0.01$) และด้านการส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -11.339$ $p < 0.01$) (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ค่า t-test ของคุณสมบัติด้านความทันสมัย

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย	t-value	Sig
- เป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์	-11.202	0.00
- เป็นผู้ที่ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์	-11.064	0.00
- การมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน	-13.556	0.00

ตารางที่ 33 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย	t-value	Sig
- นำวิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ	-14.610	0.00
- การให้การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี	-11.055	0.00
- การส่งเสริมให้คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ	-11.339	0.00

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้นอกจากจะทำการศึกษาคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตแล้ว ยังทำการศึกษาในส่วนของคุณเสนอแนะที่คณะกรรมการดำเนินการต้องการให้มีการปรับปรุงหรือต้องการให้มีเพิ่มเติม ซึ่งสามารถจัดให้อยู่ในคุณสมบัติที่กำหนดในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้คือ ให้ความยุติธรรมแก่สมาชิกทุกคน มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์, มีความเข้าใจในการทำงานของสหกรณ์ทุกรูปแบบ, คำนึงถึงประโยชน์ของสหกรณ์เป็นสำคัญ, ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและจริงจัง, มีใจรัก สหกรณ์เสียสละเพื่อสหกรณ์, พึงতিของคณะกรรมการดำเนินการและสมาชิก โดยคิดรวมเป็นร้อยละ 5.97 ของจำนวนกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่เลือกตอบ

2. ด้านความอดทน ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ มีความอดทนในการทำงานให้มากขึ้น, ระวังอารมณ์มิให้เกิดอารมณ์มากเกินไป โดยคิดรวมเป็นร้อยละ 1.49 ของจำนวนกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่เลือกตอบ

3. ด้านบุคลิกภาพ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ มีการเยี่ยมเยียนสมาชิกบ้างอย่างน้อยไปบ้านประธานกลุ่มสมาชิกในเดือนละครั้ง ,มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี, ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี, ปรับปรุงการพูดจา โดยคิดรวมเป็นร้อยละ 4.48 ของจำนวนกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่เลือกตอบ

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ การทำงานให้ตรงต่อเวลา, มีความรอบคอบในการทำงานและมีความแน่นอนในการทำงาน, มีความสุขุมและเยือกเย็นมากขึ้น, ระวังความคิดเห็นของพนักงานและสมาชิก, มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, มีประสบการณ์ในการทำงานสหกรณ์มากกว่าในปัจจุบัน โดยคิดรวมเป็นร้อยละ 4.48 ของจำนวนกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่เลือกตอบ

5. ด้านการจัดการ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ ในด้านการสั่งการควรปฏิบัติให้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีหลักฐานประกอบ, มีการวางแผนงานปฏิบัติงานในอนาคต, ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากกว่านี้, มีการพัฒนารูกระกิดด้านการขาย, พัฒนาการจัดการในฝ่ายจัดการของ สหกรณ์ โดยคิดรวมเป็นร้อยละ 5.22 ของจำนวนกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่เลือกตอบ

6. ด้านความทันสมัย ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี, ไวต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต, พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยคิดรวมเป็นร้อยละ 1.49 ของจำนวนกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่เลือกตอบ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ
(SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผล
(Summary)

การศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปรากฏในปัจจุบัน คุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคต และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 134 ราย สำหรับผลการศึกษาสารุณสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษา พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.80 เพศหญิง จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.20 มีอายุในช่วงระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.10 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.50 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.60 เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสหกรณ์ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.60 กรรมการดำเนินการสหกรณ์เคยเข้ารับการอบรม จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.60 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.50

ตอนที่ 2 คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน

ผลการวิจัยได้นำมาเสนอเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันในด้านต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.27 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.63 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.88 สำหรับการศึกษา ระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้านเช่น ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก ด้านมีความเชื่อมั่นระบบประชาธิปไตย เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความอดทน พบว่า กรรมการดำเนินการของ สหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.07 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.33 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.87 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านความอดทน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้านเช่น ด้านยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์ สหกรณ์สม่ำเสมอ ด้านพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.90

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.01 ระบุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.60 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.66 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้านเช่น ด้านพูดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้เป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์ ด้านความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการรวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณา ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.87

2.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านบุคลิกภาพ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.51 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.12 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.39 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่น ด้านมีคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานสหกรณ์ ด้านการวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.63

2.5 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านการจัดการ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.52 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.61 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.40 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านการจัดการ พบว่า มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เช่น ด้านธุรกิจสินเชื่อ ด้าน การมีกำไร ประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.61

2.6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันด้านความทันสมัย พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.50 ระบุ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.87 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.90 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน ด้านความทันสมัย พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้านเช่น ด้านการเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ด้านการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.83

ตอนที่ 3 คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต

ผลการวิจัยได้นำมาเสนอเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ในอนาคต ในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความศรัทธาในแนวคิดสหกรณ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 127 รายคิดเป็นร้อยละ 94.78 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.22 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ๆ ด้านเช่น ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก ด้านเห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าคณะกรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.73

3.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความอดทน พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 130 รายคิดเป็นร้อยละ 97.01 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความอดทน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ๆ ด้านเช่น ด้าน

มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของ สหกรณ์อย่างเต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก ด้านการพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมปรากฏว่าคณะกรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านความอดทนในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.80

3.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 130 รายคิดเป็นร้อยละ 97.01 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ๆ ด้านเช่น ด้านการพูดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้เป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์ ด้านการมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการดำเนินการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่ากรรมการต้องการให้ผู้จัดการที่มีคุณสมบัติในด้านมนุษยสัมพันธ์ในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.73

3.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านบุคลิกภาพ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 120 รายคิดเป็นร้อยละ 89.95 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.45 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น ด้านมีความสุ่มรอบคอบในการปฏิบัติเสมอ ด้านความน่าเชื่อถือมั่นใจในตัวเองและมีความตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าคณะกรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการที่มีคุณสมบัติในด้านบุคลิกภาพในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.60

3.5 การศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านการจัดการ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 131 รายคิดเป็นร้อยละ 97.76 ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.24 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านการจัดการ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ๆ ด้านเช่น ด้านธุรกิจสินเชื่อ ด้านการวางแผนงานของ สหกรณ์ โดยคำนึงจุดอ่อน(สหกรณ์มีจุดใดที่เป็นจุดด้อยหรือ

มีการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จในด้านใด) และจุดแข็ง(สหกรณ์มีจุดใดที่เป็นข้อดีหรือมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านใด) รวมทั้งคำนึงถึงสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าคณะกรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในการจัดการในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.72

3.6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการสหกรณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตด้านความทันสมัย พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ส่วนใหญ่ระบุช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.01 ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.99 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคต ด้านความทันสมัย พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ๆ ด้านเช่น ด้านการมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของ สหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อ สภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน ด้านการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาแนะนำแก่สมาชิกเกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ปรากฏว่าคณะกรรมการดำเนินการต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านความทันสมัย ในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.75

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน คุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ด้านความอดทน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดการ และ ด้านความทันสมัยคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้านโดยคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดด้านความศรัทธาในแนวคิดสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผู้จัดการมีความเข้าใจในวิธีการสหกรณ์โดยไม่เรียกเงินเดือนสูง ๆ, ด้านผู้จัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดหลักและอุดมการณ์สหกรณ์เป็นหลัก, ด้านผู้จัดการเห็นความสำคัญของการกินดีอยู่ดีของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไร, ด้านผู้จัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมซื้อและขายสินค้า หรือร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ, ด้านผู้จัดการมีความเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตย และด้านผู้จัดการสนับสนุนให้สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและสังคม คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับ

คุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้าน โดยคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านความอดทน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่าง เต็มที่แม้บางครั้งปริมาณงานมาก, ด้านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอแม้บางครั้งจะถูกตำหนิติเตียน, ด้านมีความยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ, ด้านมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว และด้านมีความอดทนเยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบัน กับคุณสมบัติของผู้จัดการที่พึงประสงค์ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้าน โดยคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ด้านพูดคุยชักทายยิ้มแย้มแจ่มใสให้เป็นกันเองแก่สมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์, ด้านมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการ รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง, ด้านการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี ด้านไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้างและด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์ คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้าน โดยคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน ส่วนด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านบุคลิกภาพ

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางตัวน่าเชื่อถือ รวมทั้งการมีศิลปะในการพูดสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้, ด้านมีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีการตัดสินใจ

เด็ดขาดไม่ลังเล, ด้านมีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน, ด้านการมีคุณวุฒิและวิทยุฒิเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์, ด้านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์เป็น อย่างดี คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ ต้องการในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกๆ ด้าน ส่วนด้าน ผู้จัดการควรเป็นเพศหญิง คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับ คุณสมบัติของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านการจัดการ

ผลการศึกษาพบว่า ด้านธุรกิจสินเชื่อ , ด้านธุรกิจซื้อ , ด้านธุรกิจขาย , ด้านธุรกิจ การแปรรูป , ด้านการส่งเสริมการเกษตร , ด้านการวางแผนงานของสหกรณ์โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและ จุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกสหกรณ์เสมอ , ด้านการจัดรูปแบบของงานแต่ละ ฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน, ด้านการมอบหมายงานให้ พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล, ด้านการสั่งการและปฏิบัติงาน ทันต่อสถานการณ์, ด้านการมีการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานเสมอและนำผลที่ได้ไปปรับ ปรุงพัฒนางานสหกรณ์ คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติ ของผู้จัดการที่ต้องการในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้านโดยคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏใน ปัจจุบัน

การศึกษาการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้จัดการด้านความทันสมัย

ผลการศึกษาพบว่า ด้านเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของ สหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์, ด้านเป็นผู้ที่ ชอบสมาคม แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์, ด้านการมีการปรับ ปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน, ด้านนำ วิทยาการใหม่มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่สมาชิกเสมอ, ด้านการให้ การสนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี และด้านการส่งเสริมให้ คณะกรรมการและพนักงานได้มีโอกาสการเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานสหกรณ์ที่ประสบ ผลสำเร็จ คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันกับคุณสมบัติของผู้จัดการ ที่ต้องการในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้านโดย คุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบัน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้นอกจากจะทำการศึกษาคุณสมบัติที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตแล้ว ยังทำการศึกษาในส่วนของข้อเสนอแนะที่คณะกรรมการฯ ต้องการให้มีการปรับปรุงหรือต้องการให้มีเพิ่มเติม ซึ่งสามารถจัดให้อยู่ในคุณสมบัติที่กำหนดในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ ให้ความยุติธรรมแก่สมาชิกทุกคน มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์, มีความเข้าใจในการทำงานของ สหกรณ์ทุกรูปแบบ, คำนึงถึงประโยชน์ของสหกรณ์เป็นสำคัญ, ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและจริงจัง, มีใจรักสหกรณ์เสียสละเพื่อสหกรณ์, ฟังความคิดเห็นหรือมติของคณะกรรมการดำเนินการและสมาชิกก่อนการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ
2. ด้านความอดทน ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ มีความอดทนในการทำงานให้มากขึ้น, ระวังอารมณ์มิให้เกิดอารมณ์มากเกินไป
3. ด้านบุคลิกภาพ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ มีการเยี่ยมเยียนสมาชิกบ้างอย่างน้อยไปบ้านประธานกลุ่มในเดือนละครั้ง, มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี, ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี, ปรับปรุงการพูดจา
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ การทำงานให้ตรงต่อเวลา, มีความรอบคอบในการทำงานและมีความแน่นอนในการทำงาน, มีความสุขุมและเยือกเย็นมากขึ้น, รับฟังความคิดเห็นของพนักงานและกลุ่มสมาชิก, มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, มีประสบการณ์ในการทำงานสหกรณ์มากกว่าในปัจจุบัน
5. ด้านการจัดการ ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ ปฏิบัติงานมีหลักฐานหรือเป็นลายลักษณ์อักษร, มีการวางแผนงานปฏิบัติงานในอนาคต, ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากกว่านี้, มีการพัฒนาธุรกิจด้านการขาย, พัฒนาการจัดการในฝ่ายจัดการของสหกรณ์
6. ด้านความทันสมัย ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้คือ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี, ไวต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต, พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย (Implications)

ผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กรรมการดำเนินการของสหกรณ์ มีความต้องการหรือมีความพึงประสงค์ให้ผู้จัดการสหกรณ์มีคุณสมบัติในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด คือเลือกให้มีคุณสมบัติในระดับคะแนนสูงสุดของการสอบถาม ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ควรมีความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ,ควรมีความอดทน,ควรมีบุคลิกภาพที่ดี,ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี,ควรมีความสามารถด้านการจัดการ และควรทันสมัย

จากผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่วิจัยเกี่ยวกับผู้นำขององค์การหรือผู้บังคับบัญชา ในส่วนของความคิดเห็น,ความคาดหวังและความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะ หรือความสามารถที่อยากให้เกิดขึ้นดังนี้คือ ประหยัดมะโนพะเล่า(2535) มีการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเกษตรอำเภอตามความต้องการของข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา ในจังหวัดลำพูน” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้าน บุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด และทำนองเดียวกันต้องการให้ มีคุณลักษณะในการพัฒนางานทั้งด้านการควบคุม ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงงานในระดับมากที่สุด ประเจต อำนาจ (2541) ได้วิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อบทบาทการบริหารจัดการของปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดเชียงราย” ผลวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์มีความสามารถด้านการจัดการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน,ด้านการจัดการ,ด้านบริหารงานบุคคล,ด้านอำนาจการ,ด้านการรายงานและด้านงบประมาณ กันยารัตน์ เนตรบุตร(2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบริหารงานของป่าไม้เขต” พบว่า ผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวัง 6 ด้านคือ ด้านการวางแผน,การจัดองค์การ,การจัดบุคลากรทำงาน,การสั่งการ,การควบคุมและด้านการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในอนาคตของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลที่ได้นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้จัดการใช้ในการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของคณะกรรมการดำเนินการซึ่งเป็นตัวแทนของสมาชิกทั้งหมดของสหกรณ์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารคือคณะกรรมการดำเนินการใช้ในการคัดเลือกตัวผู้จัดการที่จะเข้ามาบริหารงานในสหกรณ์ได้อย่างเหมาะสม จนสามารถดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของ สหกรณ์ จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านความศรัทธาในแนวคิดของสหกรณ์ เนื่องจากสหกรณ์เกิดจากความต้องการของสมาชิก เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกไม่ว่าจะเป็นการรวมทรัพย์ รวมกำลังในการทำงาน เพื่อร่วมกันดำเนินงานสหกรณ์ตามหลักการสหกรณ์ที่ว่าช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหที่กำลังประสบอยู่หรือเพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น แต่เพื่อให้การดำเนินงานสหกรณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีการดำเนินงานที่มีระบบ คือ มีฝ่ายบริหารซึ่งสมาชิกได้คัดเลือกคณะกรรมการดำเนินการเพื่อเป็นตัวแทนสมาชิก มีฝ่ายจัดการซึ่งมีการจัดจ้างเข้ามาบริหารงาน โดยผู้จัดการซึ่งเป็นหลักหรือเป็นผู้บังคับบัญชา ในฝ่ายจัดการทั้งหมดกระทำหน้าที่ดำเนินธุรกิจทุกด้านของสหกรณ์รวมทั้งเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สหกรณ์ ดังนั้นไม่เพียงแต่ผู้จัดการจะมีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการแล้ว ยังควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์เป็นอย่างดี หรือควรมีความศรัทธาในแนวคิดของสหกรณ์ด้วย เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการสหกรณ์ได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นไปอย่างถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ที่ตั้งไว้

2. ด้านความอดทน ผู้จัดการควรมีความอดทนอย่างมากที่สุด เนื่องจากสหกรณ์การเกษตรจะต้องประสบกับปัญหาด้านการเกษตร ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องอาศัยความความเข้าใจและความสามารถแล้ว ยังต้องอาศัยความอดทนอย่างสูง อีกทั้งการทำงานสหกรณ์ที่ต้องมีการเกี่ยวข้องกับสมาชิกจำนวนมากที่มีความต้องการและมีการดำเนินธุรกิจด้านการเกษตรที่แตกต่างกัน อาจประสบปัญหาหลากหลาย ผู้จัดการผู้ซึ่งต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกซึ่งอาจไม่มีความเข้าใจทั้งในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ และในการดำเนินงานด้านการเกษตรที่ถูกต้อง อาจไม่ให้ความ

ร่วมมือหรือไม่ให้ความภาคีต่อสหกรณ์ดังที่ควรเป็น ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องมีความอดทนต่อความยากลำบากในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการสหกรณ์ไปได้ด้วยดี

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้จัดการควรมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดี เนื่องจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานเกี่ยวกับสหกรณ์ เพราะผู้จัดการต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกซึ่งอาจมีทั้งเจ้าหน้าที่ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงานสหกรณ์และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ และบุคคลภายในที่มีทั้งคณะกรรมการดำเนินการ สมาชิก พนักงานและบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ในสหกรณ์ ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งที่ผู้จัดการควรเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง หย่อนไปกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่น และอย่างดีที่สุด

4. ด้านบุคลิกภาพ ผู้จัดการควรมีบุคลิกภาพที่ดี เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องต่อหลายด้าน ทั้งการพูดจา การตัดสินใจ วิทยุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ทัศนคติ และเพศของบุคคลนั้น ผู้จัดการเป็นผู้นำด้านการจัดการสหกรณ์ ดังนั้นควรมีบุคลิกภาพดังที่กล่าวมาอยู่ในระดับที่ดีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจที่ควรเด็ดขาดไม่ลังเล การพูดจาที่สามารถโน้มน้าวและอธิบายทำความเข้าใจต่อบุคคลต่างๆ เช่น สมาชิก เป็นอย่างดีแล้ว คุณวุฒิ ประสบการณ์ ทัศนคติ ที่เกี่ยวกับสหกรณ์เป็นสิ่งที่ควรมีอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้จัดการที่มีคุณวุฒิที่ตรงตามความต้องการของการจัดการสหกรณ์จะทำให้ผู้จัดการสามารถบริหารงานสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานสหกรณ์ยิ่งมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้จัดการมีความเชี่ยวชาญในงาน สหกรณ์ยิ่งขึ้น ทัศนคติที่กว้างไกลทำให้ผู้จัดการนำพาสหกรณ์ไปยังจุดหมายได้อย่างมีศักยภาพ

5. ด้านการจัดการ การจัดการสหกรณ์เป็นหน้าที่หลักของผู้จัดการ ดังนั้นไม่เพียงแต่มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของการสหกรณ์แล้ว ผู้จัดการควรมีความเข้าใจทั้งในบทบาทหน้าที่ที่ด้านการจัดการของฝ่ายจัดการ บทบาทหน้าที่ของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของบุคคลอื่น เช่น คณะกรรมการเนินการ สมาชิกของสหกรณ์ และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถจัดการและบริหารงานได้อย่างถูกต้องและอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้จัดการ สหกรณ์ควรมีความเข้าใจว่า แตกต่างจากองค์การอื่น กล่าวคือ มี 2 บทบาททั้งบทบาทด้านการบริหารจัดการในฝ่ายจัดการแล้ว ยังต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับสมาชิกสหกรณ์อีกด้วย

อีกทั้งส่วนที่เป็นการจัดการธุรกิจของสหกรณ์ ในปัจจุบันสหกรณ์การเกษตรส่วนใหญ่ยังมีมีการทำธุรกิจที่ไม่ครบวงจร หรือไม่สามารถดำเนินธุรกิจที่สนองตอบความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริงและไม่มีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่จะสามารถทำให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม เช่น สหกรณ์บางแห่งไม่มีธุรกิจแปรรูป ไม่มีธุรกิจรวบรวม หรือที่ยิ่งกว่านั้นการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ยังประสบปัญหาการขาดทุนอีกด้วย ตรงกันข้ามกับที่ควรจะเป็น สหกรณ์การเกษตรยังโดดเด่นในด้านธุรกิจสินเชื่อ และมีปัญหาด้านเงินทุนที่มักแสวงหามาจากภายนอก

นอกทำให้สหกรณ์ประสบปัญหาเกี่ยวโยงหลายด้าน ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องมีความสามารถด้านการจัดการในธุรกิจของสหกรณ์อย่างดี เพื่อให้สหกรณ์มีการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ

6. ด้านความทันสมัย เนื่องจากสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การก้าวทันวิวัฒนาการเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งผู้จัดการ ผู้ซึ่งจะนำสหกรณ์ให้ก้าวทันตามสภาวะการณดังกล่าวและนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามายังสหกรณ์เพื่อให้มีการดำเนินงานที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การติดตามตื่นตัวต่อความเคลื่อนไหวของข่าวสารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสหกรณ์ เป็นสิ่งที่ผู้จัดการพึงมี เพื่อให้สหกรณ์ยืนหยัดอยู่ในภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการ อาจมีวิธีการในการพัฒนาคุณสมบัติของตนเองในแต่ละด้านดังนี้ คือ

-ด้านความศรัทธาในแนวคิดของการสหกรณ์ ผู้จัดการควรทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึง หลักการ วิธีการและอุดมการณ์สหกรณ์ โดยการศึกษาด้วยตนเอง ในสถานศึกษาต่าง ๆ หรือ เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ เช่น กรมส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ หรือ โดยหน่วยงานย่อยประจำภูมิภาค

-ด้านความอดทน ผู้จัดการควรทำความเข้าใจในสถานการณ์และในแต่ละตัวบุคคล พยายามอดทน อดกลั้น และดำเนินงานต่าง ๆ ให้ ดำเนินไปอย่างดี

-ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้จัดการควรทำการศึกษาหรือ อาจทำการสังเกตด้วยตนเองได้ ถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ว่าควรทำอย่างไร หากทำการศึกษาอาจทำได้โดยศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั่วไป เช่น หนังสือจากห้องสมุด หรือตามร้านค้าทั่วไป

-ด้านบุคลิกภาพ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพอาจทำได้ด้วยการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและการแสดงออก ด้วยตนเองโดยการสังเกต ฝึกฝน และการไขว่คว้าเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

-ด้านการจัดการ การพัฒนาด้านการจัดการ อาจทำได้หลายวิธี ทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้ารับการศึกษ เพื่อนำทฤษฎีทางด้านการจัดการสหกรณ์เข้ามาเป็นพื้นฐาน และ ศึกษาจากประสบการณ์จากผู้ประสบผลสำเร็จและการติดต่อ สื่อสารกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถอำนวยความสะดวกในการพัฒนา ด้านการจัดการให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำความเข้าใจกับท้องที่ สภาพแวดล้อม ที่สหกรณ์ดำเนินการอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนในการจัดการ

-ด้านความทันสมัย การพัฒนาตนเองด้านความสม้ยนั้นสามารถทำได้โดยการศึกษาความกระตือรือร้นและไขว่คว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งติดตามความเคลื่อนไหว ติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง จากข่าวสารและจากองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
(Recommendations for Future Study)

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียงคุณสมบัติที่ระบุมาเพียง 6 ด้าน ซึ่งเป็นคุณสมบัติทั่วไป อีกทั้งมิได้ศึกษาอย่างละเอียด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาด้านอื่นๆ และทำการวิจัยให้เจาะลึกโดยละเอียดในคุณสมบัติในแต่ละด้าน เพื่อให้เห็นความเป็นจริงของคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปรากฏในปัจจุบันและคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจนมากที่สุด และควรระมัดระวังในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนเวลาที่เหมาะสมและวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริง
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะผู้จัดการของสหกรณ์การเกษตรเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาผู้จัดการของสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ ต่อไป
3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในหลายจังหวัด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัญหาคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบันหรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตที่แตกต่างกันออกไป

บรรณานุกรม

(Bibliography)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2543. รายงานผลการดำเนินงานและฐานะการเงินสหกรณ์การเกษตร:
ประจำปี 2543. กองประมวลผลและพัฒนาสารสนเทศ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สยาม
ศิลป์การพิมพ์.

กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2542. การสหกรณ์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กส.17/2542 พิมพ์
ที่ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กันยารัตน์ เนตรบุตร. 2541. ความคาดหวังของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
ของป่าไม้เขต สำนักงานป่าไม้เขตแพร่ จังหวัดแพร่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ประเจต อำนาง. 2541. ความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาต่อบทบาทการบริหารจัดการของ
ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดเชียงราย. เชียงใหม่ : ปัญหาพิเศษ
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ประดิษฐ์ มัชฌิมา. 2515. สหกรณ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. กองวิชาการและส่งเสริม
การสหกรณ์, สำนักปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ.

ประพันธ์ เศวตนันท์. 2541. เศรษฐศาสตร์สหกรณ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประหยัด มะโนพะเล่า. 2535. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเกษตรกรอำเภอตามความต้องการ
ของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชา ในจังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

ประยงค์ สายประเสริฐ. 2537. เอกสารการสอนวิชา ศส.611 การจัดการสหกรณ์การเกษตร. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร, คณะธุรกิจการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

พยอม วงศ์สารศรี. 2538. องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.

พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542. 2542. คู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เมอะแคนอิคิลัจ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พลู สัตถาภรณ์. 2533. การบริหารงานสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร.

พันธุ์ม ดิษยณทล. 2528.หลักเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ 2. กรุงเทพมหานคร.นํ้ากํการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534. เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดและดำเนินงานการสหกรณ์. สาขาวิชาส่งเสริมและสหกรณ์.กรุงเทพมหานคร:ศรีเมืองการพิมพ์.

สมคิด บางโม. 2538. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: นํ้าอักษรการพิมพ์.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพรววิทยา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2543. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร. กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มเสริมกิจ.

อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

อัษฎลี เจริญ. 2531. บทบาทของสหกรณ์การเกษตรในการสนองตอบความต้องการของเกษตรกร: ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม เมืองปาน. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อวรณ์ ฝันเผื่อ. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมสหกรณ์การเกษตรสะเมิง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย นางสาวนัฐภรณ์ สุตยอด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้รวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตร ใน จ.เชียงใหม่
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเพื่อคุณสมบัติของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จ.เชียงใหม่ ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่าน ได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่านเพื่อจะได้ นำผลไปใช้ประโยชน์ดังกล่าว
3. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 จำนวน 8 ข้อ, ตอนที่ 2 จำนวน 35 ข้อ

เลขที่แบบสอบถาม [] 1 [] 2 [] 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไป ของผู้ให้ข้อมูล

คำแนะนำ โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () 1.ชาย
() 2.หญิง
2. อายุปี (ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพการสมรส
() 1. โสด
() 2. สมรสแล้ว
() 3. หย่าร้างหรือหม้าย
() 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ไม่ได้รับการศึกษาในสถาบันการศึกษา
- () 2. ประถมศึกษา(โปรดระบุ.....)
- () 3. มัธยมศึกษาตอนต้น
- () 4. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- () 5. สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (โปรดระบุ).....

5. ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

6. ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการดำเนินการ.....

(ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

7. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์หรือไม่

- () 1. เคย
- () 2. ไม่เคย

8. ปัจจุบันท่านนับถือศาสนา

- () 1. พุทธ
- () 2. คริสต์
- () 3. อิสลาม
- () 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการที่ปรากฏในปัจจุบัน และ คุณสมบัติตามความต้องการของคณะกรรมการดำเนินการ

คำแนะนำ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง คุณสมบัติของผู้จัดการที่เป็นจริงในปัจจุบัน และ คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งเป็นระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต

มากที่สุด หมายถึง ท่านต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านต้องการให้ผู้จัดการมีคุณสมบัติในด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		✓			ด้านการจัดการ 1. ผู้จัดการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการ	✓				

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					ด้านความศรัทธาในแนว คิดสหกรณ์					
					1. ผู้จัดการมีความเข้าใจใน วิธีการสหกรณ์เป็นอย่างดี โดยไม่เรียกร้องเงินเดือนสูง ๆ หรือเงินโบนัสจากสหกรณ์					
					2. ผู้จัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึด หลัก และอุดมการณ์ สหกรณ์เป็นหลัก					
					3. ผู้จัดการเห็นความสำคัญ ของการกินดีอยู่ดีของสมาชิก มากกว่าการแสวงหากำไร จากสมาชิก					
					4. ผู้จัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิก ร่วมกันซื้อสินค้า, ร่วมกันขายสินค้า หรือ ร่วมมือกันในการประกอบกิจการ ต่าง ๆ					
					5. ผู้จัดการมีความเชื่อมั่นใน การทำงานร่วมกันแบบ ประชาธิปไตย					
					6. ผู้จัดการสนับสนุนให้ สหกรณ์ช่วยเหลือชุมชนและ สังคมเสมอเมื่อ สหกรณ์มี ความพร้อมที่จะช่วยเหลือได้					

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					<u>ด้านความอดทน</u>					
					1. ผู้จัดการมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อย่างเต็มที่ แม้ในบางครั้งปริมาณงานมาก(ไม่ย่อท้อต่อความลำบาก)					
					2. ผู้จัดการมีความพยายามในการปฏิบัติงานเสมอ แม้บางครั้งจะถูกตำหนิตะเยียน					
					3. ผู้จัดการมีความยินดีที่จะอธิบายชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์เมื่อสมาชิกไม่มีความเข้าใจ หรือไม่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งเผยแพร่หลักและอุดมการณ์สหกรณ์สม่ำเสมอ					
					4. ผู้จัดการมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อสหกรณ์ประสบปัญหาหรือล้มเหลว					
					5. ผู้จัดการเป็นผู้ที่มีความอดทน เยือกเย็นและหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่รุนแรง เช่น การประท้วงของสมาชิก, การขัดแย้งในสหกรณ์					

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					<u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>					
					1. ผู้จัดการพูดคุยทักทายและยิ้มแย้มแจ่มใสให้ความเป็นกันเองต่อสมาชิกเสมอเมื่อเข้าไปติดต่อกับสหกรณ์					
					2. ผู้จัดการมีความสัมพันธ์อันดีต่อคณะกรรมการรวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
					3. ผู้จัดการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ					
					4. ผู้จัดการไม่วางตัวข่มขู่พนักงานและลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นๆ					
					5. ผู้จัดการเป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมและประสานงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี					
					6. ผู้จัดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากกิจกรรมปกติของสหกรณ์ เช่น กิจกรรมของชุมชน					

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>					
					1. ผู้จัดการมีบุคลิกภาพและการวางตัวที่น่าเชื่อถือรวมทั้งมีศิลปะในการพูด สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้					
					2. ผู้จัดการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดไม่ลังเล					
					3. ผู้จัดการเป็นผู้ที่สุ่ม รอบคอบในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการสั่งการหรือการให้ คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิก, พนักงาน, คณะกรรมการหรือบุคคลอื่น ๆ					
					4. ผู้จัดการมีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์					
					5. ผู้จัดการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์เป็นอย่างดี					
					6. ผู้จัดการสหกรณ์ของท่านควรเป็นเพศหญิง					

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					ด้านการจัดการ					
					1. ผู้จัดการสามารถปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จในการจัดการธุรกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ					
					1.1 ธุรกิจสินเชื่อ (กู้เงิน, ฝากเงิน)					
					1.2 ธุรกิจการซื้อ (ซื้อสินค้ามาจำหน่ายแก่สมาชิก)					
					1.3 ธุรกิจการขาย (รวบรวมผลิตผลของสมาชิกออกจำหน่าย)					
					1.4 ธุรกิจการแปรรูป (แปรรูปผลิตผล)					
					1.5 การส่งเสริมการเกษตร					
					2. ผู้จัดการมีการวางแผนงานของสหกรณ์ โดยคำนึงถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของสหกรณ์รวมทั้งสถานการณ์ภายนอก สหกรณ์เสมอ					
					3. ผู้จัดการจัดรูปแบบของงานแต่ละฝ่ายในสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตของงานไม่ซ้ำซ้อนก้ำก้ำกัน					

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					4. ผู้จัดการมอบหมายงานให้พนักงานและลูกจ้างหรือวางตำแหน่งงานได้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
					5. ผู้จัดการสั่งการและปฏิบัติงานทันต่อสถานการณ์ไม่ล่าช้า					
					6. ผู้จัดการมีการประเมินผลงานและติดตามการปฏิบัติงานเสมอ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานสหกรณ์					
					<u>ด้านความทันสมัย</u>					
					1. ผู้จัดการเป็นผู้ที่สนใจข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหกรณ์หรือสนใจความเคลื่อนไหวของหน่วยงานองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์					
					2. ผู้จัดการเป็นผู้ที่ชอบสมาคม, แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านสหกรณ์					
					3. ผู้จัดการมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้มีมาตรฐานและทันต่อสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน					

คุณสมบัติที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ข้อความ	คุณสมบัติที่อยากให้มีในอนาคต				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
					4. ผู้จัดการได้นำวิทยาการใหม่ๆ หรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ มาแนะนำแก่สมาชิก เกี่ยวกับอาชีพเสริมหรือกิจกรรมอื่นๆ ให้สมาชิกได้ปฏิบัติเสมอ					
					5. ผู้จัดการให้การสนับสนุนพนักงานหรือลูกจ้างให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ดี					
					6. ผู้จัดการส่งเสริมให้คณะกรรมการฯ และพนักงานได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือมีการทัศนศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ					

ข้อเสนอแนะ

คุณสมบัติของผู้จัดการที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือต้องการให้มีเพิ่มเติม นอกจากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดคือ

-
-
-
-
-



ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวนัฐภรณ์ สูดยอด

วัน เดือน ปีเกิด : 18 มีนาคม 2519

จังหวัดที่เกิด : จังหวัดเชียงราย

วุฒิการศึกษา : มัธยมศึกษาตอนต้น ร.ร เวียงป่าเป้าวิทยาคม อ.เวียงป่าเป้า จ.เชียงราย
2535

: มัธยมศึกษาตอนปลาย ร.ร เวียงป่าเป้าวิทยาคม อ.เวียงป่าเป้า
จ.เชียงราย 2538

: ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย
อ.เมือง จ.เชียงราย 2540

: ปริญญาตรี สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อ.สันทราย
จ.เชียงใหม่ 2542