

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกแห่งย่อมมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะและสภาพขององค์การ สหกรณ์ เป็นองค์การประเภทหนึ่งที่เกิดจากการร่วมกันทำงานของประชาชนด้วยความสมัครใจ โดยยึดหลักความเสมอภาคเพื่อกำจัดการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจของคนกลางในด้านต่าง ๆ ตามความต้องการทางเศรษฐกิจของตน การร่วมมือกันแบบนี้เป็นการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลที่ร่วมมือกัน (Weeramam, 1975 : 60) ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สหกรณ์ต้องปฏิบัติตามหลักสากลของสหกรณ์ 6 ข้อ คือ (1.) เปิดรับสมาชิกทั่วไปและด้วยใจสมัคร (open and voluntary membership) (2.) การควบคุมแบบประชาธิปไตย (democratic control) (3.) การจำกัดดอกเบี้ยเงินทุน (limited interest on capital) (4.) การจัดสรรเงินส่วนเกินอย่างเที่ยงธรรม (equitable distribution of surplus) (5.) การศึกษาทางสหกรณ์ (cooperative educations) (6.) การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ (cooperation among cooperative) (พสุ สัตถาภรณ์, 2533: 58) ในขณะที่เดียวกันสหกรณ์เป็นองค์การที่มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ "สหกรณ์เป็นองค์การทางธุรกิจและองค์การทางสังคมในเวลาเดียวกัน ซึ่งปกติธุรกิจเอกชนอาจบรรลุจุดมุ่งหมายของกิจการ โดยดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีอยู่เพียงประการเดียว คือ การหากำไรแก่เจ้าของกิจการหรือผู้ลงทุน สำหรับสหกรณ์แล้วไม่เป็นเช่นนั้น แต่จะมีบทบาทของธุรกิจและเป็นสถาบันทางสังคมในเวลาเดียวกัน" (Laidlaw, 1977 : 21-22) ดังนั้น สหกรณ์จึงเป็นองค์การที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ เป้าหมายทางเศรษฐกิจ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ ซึ่งอาจจะวัดได้จากรายได้สุทธิของสหกรณ์ รายได้สุทธิของสมาชิกที่นำผลผลิตมาจำหน่ายผ่านสหกรณ์ หรือปัจจัยอย่างอื่นที่แสดงให้เห็นว่า สหกรณ์ประสบผลสำเร็จในเชิงธุรกิจ ซึ่งอาจวัดจากการดำเนินงานเป็นรายปี แต่อย่างน้อยควรจะเป็นระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป จึงจะเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

เป้าหมายทางสังคมหรือเป้าหมายทางสหกรณ์ หมายถึง ความสำเร็จในฐานะสหกรณ์ นั่นคือ การที่สหกรณ์ได้ดำเนินกิจการด้านหลักการอุดมการณ์ของสหกรณ์ สามารถบริการสมาชิก ได้ตามหลักและวิธีการของสหกรณ์ ซึ่งอาจจะวัดหรือดูได้จากการดำเนินงานของสหกรณ์ว่าได้ ดำเนินการตามหลักสากลของสหกรณ์มากน้อยเพียงใด เช่น การควบคุมตามหลักประชาธิปไตย การเฉลี่ยคืนแก่สมาชิกตามส่วนอุดหนุน การจ่ายเงินปันผลตามที่ในอัตราจำกัด ตลอดจนความ ักดีของสมาชิกในการอุดหนุนทำธุรกิจกับสหกรณ์ การเข้าร่วมประชุมใหญ่และเอาใจใส่สหกรณ์ ความสมัครสมานสามัคคีและกลมเกลียวกันโดยยึดหลักความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คุณภาพของสหกรณ์หนึ่งสหกรณ์ใด ปกติเราจะวัดจากผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล (effective performance) ของสหกรณ์นั้น อย่างไรก็ตาม เราจะต้องวิเคราะห์ว่าผล การดำเนินงานที่มีประสิทธิผลคืออะไร ซึ่งอาจได้คำตอบว่าหมายถึง การที่สหกรณ์ดำเนินงานไป ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด (วิเชียร สัตยธรรม, 2529 : 11) อย่างไรก็ตาม การติดตามผลการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ เรามักจะมีความเข้าใจสับสนระหว่างคำว่า "ประสิทธิภาพ" และ "ประสิทธิผล" กันอยู่เสมอ ในที่นี้ จึงขอกล่าวถึงคำจำกัดความของคำสองคำนี้ จากนักวิชาการที่ศึกษาทางด้านองค์การงานหนึ่งได้ กล่าวถึงคำสองคำนี้ แล้วทำให้เข้าใจถึงความหมายที่แตกต่างกันได้ กล่าวคือ Etzioni ได้ กล่าวว่า "ประสิทธิภาพ (efficiency) คือ จำนวนทรัพยากรที่ใช้เพื่อผลิต ผลผลิต 1 หน่วย ส่วนประสิทธิผล (effectiveness) คือ ระดับความสามารถขององค์การที่จะทำให้เป้าหมาย เป็นจริงขึ้นมา" (Hall, 1972 : 90 อ้างจาก Etzioni, 1964 : 8) เราอาจกล่าว โดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มี คุณค่าเท่ากับหรือไม่ต่างไปจากทรัพยากรที่ใช้ไป หรือประสิทธิภาพหมายถึงอัตราส่วน (ratio) ของผลผลิต (output) ต่อตัวป้อน (input) ซึ่งถ้าค่าของอัตราส่วนเข้าใกล้หนึ่งมากเท่าใด ประสิทธิภาพก็มากขึ้นเท่านั้น ส่วนประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จตามเป้าหมาย นั่นคือ องค์การจะมีประสิทธิผลถ้าสามารถ ปฏิบัติการได้อย่างดีถึงขนาดที่ต้องการ และผลจากการปฏิบัติการขององค์การใกล้เคียงหรือเข้า ใกล้กลุ่มมาตรฐานที่ถูกนำไปเปรียบเทียบ หรือประเมินกับเป้าหมายขององค์การนั้น (Hall, 1987 : 281) ฉะนั้น ถ้าเราต้องการพิจารณาถึงควมมีประสิทธิผลขององค์การใด ๆ จึงจะ ต้องศึกษาว่าเป้าหมาย (goal) ขององค์การนั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งปกติแล้วองค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่เป็นทางการ (formal organization) เป้าหมายขององค์การจะ ประกอบด้วยเป้าหมายทั่วไป และเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (operative goal) สำหรับ

เป้าหมายทั่วไปขององค์การต่าง ๆ จะเป็นเป้าหมายกว้าง ๆ ครอบคลุมในด้านนโยบาย ส่วนมากจะปรากฏออกมาในเชิงนามธรรมไม่สามารถทำตามให้บรรลุผลได้ จนกว่าจะสามารถระบุวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน นั่นคือ องค์การต่าง ๆ จะต้องมีเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ สำหรับรายละเอียดในส่วนของเป้าหมายเชิงปฏิบัติการนี้ คือ วิธีการต่าง ๆ ที่องค์การจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ (Hall, 1972 : 79-103)

องค์การทุกแห่งทุกประเภทสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรในการดำเนินการที่องค์การแต่ละแห่งมีอยู่เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรพื้นฐานอันจำเป็น 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการหรือวิธีการบริหาร (สมาน รั้งลีโยภฤกษ์ และ สุชี สุธิสมบูรณ์, 2530 : 3) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรพื้นฐานดังกล่าวแต่ละอย่างต่างมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเช่นกัน กล่าวคือ คนหรือทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดผล เงินและวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความราบรื่น และวิธีการบริหารก็จะทำหน้าที่ประสานให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคล ใช้เงิน ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด (Kast and Rosenzweig, 1985 : 5)

ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการ คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด สำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะว่าเงินและสิ่งของสามารถหามาทดแทนใหม่ให้เหมือนเดิมได้ง่ายกว่าคน และคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ด้วย ดังนั้นในการดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใด ๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายหมายได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ทั้งในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และในฐานะผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ถ้าในหน่วยงานใดมีคนที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมจะประสบความสำเร็จตามจุดหมายได้อย่างดีและรวดเร็ว

บุคคลในฐานะผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งถือได้ว่ามีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะว่า "ผู้นำถือได้ว่าเป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำมีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติงาน และผลงานขององค์การหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก" (อรุณ รัชชธรรม, 2527 : 118) หรือดังที่ Stogdill ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่" (Stogdill, 1974 : 13) ดังนั้น ผู้นำในองค์การต่าง ๆ จึงต้องเป็นผู้บริหารที่สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์บริหารงาน

พร้อม ๆ กันไป นั่นคือ การใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมา ตลอดจนความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม หรือจากการค้นคว้าด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับทั้งต้องใช้ศิลปะในการจูงใจ 88 ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจหรือให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การในที่สุด สำหรับการใช้ศิลปะการบริหารนั้น ผู้นำในแต่ละองค์การหรือแต่ละส่วนขององค์การจะแตกต่างกัน ผู้นำบางคนจะยึดมั่นในแบบภาวะผู้นำแบบหนึ่งแบบใดไปตลอด ส่วนบางคนจะเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงผู้นำนี้ทำให้ประสิทธิผลของการทำงานของกลุ่มบุคคลแตกต่างกันไป ในสถานการณ์หนึ่งอาจจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วย

สำหรับกรณีของ สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์การที่ไม่ใช่แสวงหาผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นองค์การธุรกิจและสังคมในขณะเดียวกัน มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะทำหน้าที่เป็นสถาบันการผลิต การเงิน และการบริการ นั่นคือ สหกรณ์นอกจากจะช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่เช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ แล้ว สหกรณ์ยังมีบทบาทในการรักษาเสถียรภาพและตรึงราคาช่วยลดระดับราคาสินค้าบริโภคในท้องตลาด และขณะเดียวกันช่วยยกระดับราคาผลิตผลทางการเกษตรให้สูงขึ้น ส่วนในด้านการพัฒนาสังคมนั้น สหกรณ์เป็นสถาบันที่ช่วยส่งเสริมการศึกษา จริยธรรม สามัคคีธรรม ในหมู่ประชาชน ตลอดจนระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย (พสุ สัตถาภรณ์, 2533 : 99) ฉะนั้น สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ควรจะเป็นองค์การที่สามารถพึ่งตัวเองได้ สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานให้ดีขึ้น ฝ่าจัดการของสหกรณ์การเกษตรจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการ เพื่อให้สหกรณ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายพร้อม ๆ กันไปทั้งสองเป้าหมาย และด้วยเหตุผลที่ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยประกอบอาชีพเกษตรกรรม สหกรณ์การเกษตรจึงเป็นสหกรณ์ที่มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้นได้ ถึงแม้สหกรณ์ได้ก่อกำเนิดมาเป็นระยะเวลา 70 ปีแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การพัฒนายังไปไม่ถึงไหน ยังไม่สามารถเป็นที่พึ่งของเกษตรกรอย่างแท้จริงได้ (สมคิด เจลิมวรรณ, 2530 : 100)

อย่างไรก็ตาม ได้มีการศึกษาเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตรในประเทศไทยในหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น จากรายงานผลการวิจัยเรื่อง "ปัญหา และอุปสรรคของการจัดการของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม พ.ศ. 2517" ของ กองวิชาการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้สรุปถึงอุปสรรคในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรไว้ ดังนี้ 1.) ขาดประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการ 2.) ขาดขีดความสามารถในการ บริหารและการจัดการ 3.) ขาดแคลนเงินทุนดำเนินงาน 4.) ขาดการดำเนินธุรกิจครบ วงจร 5.) ขาดการประสานงานที่ดี (ประสงค์ เนตยารักษ์, 2521 : 16-18) ผลการศึกษา ของ สุณี ศีกรินทร์ และ นิพัทธ์ จิตรประสงค์ (2522 : 6-8) ได้ระบุถึงปัญหาการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรไว้อย่างชัดเจน 4 ด้าน คือ 1.) ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป 2.) ปัญหาในด้านการเงิน 3.) ปัญหาในด้านสมาชิก 4.) ปัญหาด้านอื่น ๆ และข้อมูลจาก กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2526 : 118-121) ได้กล่าวถึงปัญหาที่สำคัญของสหกรณ์การเกษตร 4 ประการ อันได้แก่ 1.) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถทั้งทางด้านสมาชิกและพนักงาน ของสหกรณ์ 2.) ขาดแคลนเงินทุนดำเนินงาน 3.) ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินธุรกิจการตลาดและการแปรรูป 4.) การวางระบบและการจัดการของสหกรณ์มีประ-สิทธิภาพไม่เพียงพอ

และจากการศึกษาประเมินสถานการณ์ด้านการจัดการของสหกรณ์การเกษตร ซึ่งได้ทำ การสำรวจจากสหกรณ์การเกษตรทั้งหมดทั่วประเทศ และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 625 สหกรณ์ ในปี พ.ศ. 2531 ข้อสรุปของการศึกษา คือ สหกรณ์ที่มีผลการดำเนินงานดี น่าพอใจมีเพียงจำนวน 7 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 1.1 สหกรณ์ที่มีผลการดำเนินงานค่อนข้างดี จำนวน 251 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 40.1 และสหกรณ์ที่มีผลการดำเนินงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และควรได้รับการปรับปรุงมีจำนวนถึง 367 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 58.8 (เนทวรณ หุวะนันท์ และ ทรงศิริ ดำเนินสวัสดิ์, 2531 : 28-36) และโดยที่ผู้นำหรือผู้จัดการสหกรณ์การ เกษตรเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตร เพื่อสหกรณ์การเกษตรจะ สามารถดำเนินธุรกิจแบบครบวงจรและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การในที่สุด (วันรักษ์ มิ่งมณีนาถิน, 2523 : 1-4) จากข้อเท็จจริงที่ได้กล่าวมาแล้ว แสดงว่าสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทยเป็นองค์การที่มี ประสิทธิภาพต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง ทำให้ผู้วิจัยคิดว่าสาเหตุหนึ่งซึ่งอาจจะ เป็นสาเหตุสำคัญ ที่สุดก็ได้ที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของสหกรณ์การเกษตร ก็คือ ความบกพร่องในภาวะผู้นำ ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และนอกจากนี้ยังมีหลักฐานเพิ่มเติมด้วยว่า ระดับประสิทธิผล

ของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทยมีความแตกต่างกันอย่างมากอีกด้วย จึงได้มีการจัดระดับขีดความสามารถของสหกรณ์การเกษตรไว้ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ฯลฯ, 2531 : 1) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ และพยายามเปรียบเทียบสหกรณ์ที่มีระดับประสิทธิผลแตกต่างกัน เพื่อที่จะดูว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องของภาวะผู้นำด้วยหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง แบบภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกับของสหกรณ์การเกษตรที่มีประสิทธิภาพต่ำ
2. เป็นการทดลองนำแบบจำลอง (model) จากประเทศในแถบตะวันตกมาใช้ศึกษาแบบภาวะผู้นำ ของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย เพื่อดูว่าจะสามารถประยุกต์ใช้ได้แค่ไหนเพียงไร
3. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ดูว่าปัจจัยฉุกละหุกทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างไรหรือไม่ และถ้ามีนั้น ๆ เป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อม
4. เพื่อวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยอื่น ๆ อะไรอีกบ้างที่จะสามารถนำมาใช้เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของกลุ่มหรือองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างจากตัวผู้นำที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของกลุ่มหรือองค์การได้
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาอาจจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม เพื่อการปรับปรุงพัฒนาผู้นำของกลุ่มหรือองค์การต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์การต่าง ๆ และบทบาทของสถานการณ์ของกลุ่ม (group situation) ต่อไปในอนาคต

ขอบเขตในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบไปด้วย
2 กลุ่ม

กลุ่มแรก คือ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่มีประสิทธิผลสูงซึ่งระดับความสามารถสูง และกลุ่มที่สอง คือ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่มีประสิทธิผลต่ำซึ่งระดับความสามารถต่ำ หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทยที่ได้รับการจัดที่ระดับความสามารถไว้แล้ว และเนื่องจากประชากรทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนไม่มากนัก ซึ่งข้อมูลผลการจัดระดับขีดความสามารถของสหกรณ์การเกษตรฯ ประจำปี 2533 จากกองกิจการสถาบันธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ กลุ่มสหกรณ์การเกษตรที่มีขีดความสามารถสูงมีจำนวน 107 สหกรณ์ และกลุ่มสหกรณ์การเกษตรที่มีขีดความสามารถต่ำมีจำนวน 159 สหกรณ์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด