



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 9
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 9 ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และภูมิภาคอำเภอละแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทกลุ่มที่ 2 รุ่นที่ 1 ในเขตการศึกษา 9 จำนวน 370 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายชั้น คือสุ่มจังหวัดจาก 5 จังหวัดในเขตการศึกษา 9 มาร้อยละ 60 คัดเป็นจำนวนจังหวัดได้ 3 จังหวัด แล้วสุ่มโรงเรียนจาก 3 จังหวัดมาจังหวัดละร้อยละ 80 คัดเป็นจำนวนโรงเรียนได้ 16 โรงเรียน และสุ่มครูจากโรงเรียนทั้งหมด โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 80 ของจำนวนครูทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และผลงานของผู้ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ คำนิยาม ก้าว และ สุภรณ์ ศรีพิพล พร้อมทั้งปรึกษาเจ้าหน้าที่สำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ช่วยพิจารณาแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา และผ่านการตรวจแก้ไขจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองกับครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทกลุ่มที่ 2 รุ่นที่ 1 ในเขต

การศึกษา 9 ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรังเกี้ยวรังไรในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบเลือกตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ
2. วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูทั้ง 8 องค์ประกอบ ระหว่างเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิต่างการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม โดยใช้ t-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน เป็นชาย 183 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 เป็นหญิง 167 คน คิดเป็นร้อยละ 47.71 อายุของครูร้อยละ 66 อยู่ระหว่าง 20-29 ปี รองลงมาคือร้อยละ 34 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีร้อยละ 40.86 และอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 59.14 วุฒิต่างการศึกษา ส่วนใหญ่คือร้อยละ 66.29 มีวุฒิตะดับปริญญาตรีขึ้นไป และรองลงมาคือร้อยละ 33.71 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพทางการสมรส ร้อยละ 58 สมรสแล้ว รองลงมาคือร้อยละ 42 ยังเป็นโสด ภูมิลำเนาเดิมของครูส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดเดียวกันกับสถานที่ทำงาน คือร้อยละ 62.57 รองลงมาจากจังหวัดอื่น ๆ ร้อยละ 37.43

2. ผลการประเมินระดับคะแนนเฉลี่ย และจ็ลค่าคัมคะแนเฉลี่ยทั้ง 8 องค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 9 ปรากฏออกมาดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในเกณฑ์มากมี 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.1.1 การได้รับการยอมรับนับถือคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

2.1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมุ่งแก้ปัญหา

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

2.1.3 สภาพการทำงานพัฒนาชุมชน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

2.2 องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มี 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.2.1 ความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

3.16

2.2.2 ลักษณะของงานพัฒนาชุมชน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

2.2.3 ความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

3.09

2.3 องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนอยู่ในเกณฑ์น้อย มี 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.3.1 นโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

2.3.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 9 ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระหว่างครูเพศชาย และเพศหญิง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 6 องค์ประกอบ คือ ด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการ

ยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน และด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระหว่างครูที่มีอายุ 20-29 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระหว่างครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 6 องค์ประกอบ คือ ด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน และด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรีและวุฒิต่างการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระหว่างครูที่เป็นโสดและครูที่สมรสแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบ

คือ ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านอื่น ๆ คือ นโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ด้านสภาพการทำงาน พัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระหว่างครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดเดียวกับที่ทำงานอยู่ปัจจุบัน และครูที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน สภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การที่งานวิจัยนี้พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1.1 การที่ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากเป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่าตามปกติในสายอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มากกว่าบุคคลอื่น ซึ่งเรื่องนี้ จิตต์โส ณดุงรัตน์ กล่าวไว้ว่า บุคลากรในโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนนั้นคือ คณะครู ทั้งนี้เพราะในสังคมชนบท สถานภาพของครูนั้นยังคงได้รับการยกย่องนับถือจากชาวบ้านอยู่เสมอ มีฐานะเป็นผู้นำชุมชน เพราะความรู้สึกรักของชาวชนบทครูยังคงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาการต่าง ๆ และเป็นผู้ที่จะสามารถแนะนำ

ความรู้ต่าง ๆ แก่บุตรหลานและตนเองได้¹ ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทที่หน้าที่ได้รับผิดชอบด้านการพัฒนาชุมชน นอกเหนือจากการสอนในโรงเรียนยังทำให้ความใกล้ชิดระหว่างครูและประชาชนในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ดังเช่น วัชรชัย สิงหนะตร กล่าวว่ครุควรมีบทบาทในการพัฒนาหมู่บ้านนอกเหนือจากการสอนหนังสือในโรงเรียน โดยให้เหตุผลว่า ครูเป็นผู้มีความรู้และชาวบ้านเชื่อถือ เป็นผู้ร่วมพลังผู้นำท้องถิ่น เข้ากับชาวบ้านได้ดี ทำให้มีความสนิทสนมกันมากระหว่างครูกับบุคคลในท้องถิ่น² วรรณี ทองดี ได้สรุปผลวิจัยไว้ว่า บุคลากรของโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนและหน่วยงานของรัฐ องค์การเอกชนเป็นอย่างดีในการพัฒนาชุมชน โรงเรียนมีความสัมพันธ์และได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเป็นอย่างดี³ จะเห็นว่าครูมีความสัมพันธ์กับชุมชนมากมีการร่วมมือกันทำงานระหว่างครูกับบุคคลในชุมชน ครูเป็นผู้ร่วมพลังผู้นำในท้องถิ่น บุคลากรในชุมชนยอมรับในความรู้ ความสามารถของครูในด้านพัฒนาชุมชนดังกล่าว ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทได้รับการยกย่องชมเชยนับถือและการยอมรับจากบุคคลอื่นมาก จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในเกณฑ์มากลำดับ 1 ตรงกับ สมพงษ์ เกษมสิน ที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนต้องการปฏิบัติงาน และพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การยกย่องชมเชย

¹จิตต์ไธ ฌองรัตน์, สรุปคำบรรยายในการฝึกอบรมครูบรรณารักษ์โรงเรียน มหช. ๒ ในเขตการศึกษา ๘ และ ๑๑ (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา, ๒๕๒๖) บรรยาย

²วัชรชัย สิงหนะตร อ่างในพิณ สุจำนงค์และคณะ, การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔)

³วรรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มหช. รุ่นที่ ๑ รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓ เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน" บทความย่อหน้า ก.

นับถือ การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ"¹

1.2 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์มากลำดับรอง
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งด้านการ
สอนในโรงเรียนและพัฒนาชุมชน จำเป็นจะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็น
ในหน่วยงานโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น งานพัฒนาชุมชนทำคนเดียวจะไม่สามารถสำเร็จ
ต้องทำเป็นหมู่คณะร่วมกันทำ ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ฯลฯ ทำให้ผู้ร่วมงานมี
ความใกล้ชิดสนิทสนมกันและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังที่สำนักงานโครงการ
พิเศษ กรมสามัญศึกษา ได้กล่าวในเรื่องนี้ว่า การดำเนินการเรียนการสอนในโรง
เรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทนอกเหนือจากการประสานงานภายในโรงเรียนแล้ว ยังมี
ความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของ
รัฐหรือหน่วยงานของเอกชนในชุมชนนั้น ๆ เพื่อโรงเรียนจะได้ทำหน้าที่ 3 ประการ
ได้ครบถ้วนตามหลักการของโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทคือ สอนและอบรมนักเรียน
ให้การศึกษาแก่ประชาชน และบริการชุมชน การร่วมมือและการประสานงานกับหน่วย
งานอื่นเป็นงานละเอียดอ่อนที่ต้องใช้คิดหลาย ๆ ด้าน อาทิ ความสนิทสนมคุ้นเคยส่วน
ตัว ความสนิทสนมฉันท์ญาติมิตร ซึ่งจะเป็นสื่อเชื่อมโยงในการประสานงานที่จะติดต่อ
ขอความช่วยเหลือให้งานบรรลุเป้าหมายของโครงการ² จะเห็นว่าการทำงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในด้านพัฒนาชุมชนจะต้องทำเป็นกลุ่มเป็นคณะงานจึง
จะสำเร็จและได้ผลดีตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ จะมีการร่วมกันทำงานในหลาย ๆ ด้าน
ดังเช่น สมทรง เขมะวิชานูวัต ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชน
มีการคิดร่วมกัน อภิปรายร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ตัดสินปัญหาาร่วมกัน ทำงานร่วมกัน
ประเมินผลร่วมกัน³ ยิ่งโรงเรียนที่เข้าโครงการ มพช. นี้กำหนดให้มีคณะกรรมการ

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่. (กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 75.76.

²สำนักงานโครงการพิเศษ, การบริหารและการประสานงานกับหน่วยงาน
อื่น. สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาชนบท มพช.2 (กรุงเทพมหานคร: 2527),
หน้า 31

³สมทรง เขมะวิชานูวัต, การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน (กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์ทวีติงการพิมพ์, 2521), หน้า 23-24

ที่ปรึกษาโรงเรียนไม่น้อยกว่า 11 คน ได้แก่ นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ประชาชนในท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการประจำท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องงานด้านเกษตร สหกรณ์ ที่ดิน อนามัย ตำรวจ หรือส่วนราชการอื่นที่เห็นสมควร ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นเป็นกรรมการ และเลขาธิการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ¹ ดังนั้นการทำงานพัฒนาชนบทของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์และร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคคลจากหน่วยงานอื่น ทำให้มีความสนิทสนมรักใคร่ และมีความสามัคคีกันในการทำงานเพื่อที่จะทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพที่ดี จึงทำให้ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนมากกว่าลำดับที่สอง ตรงกับที่ แอปเปิลไวท์ (Applewhite) กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะ ผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่"²

1.3 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนมากเป็นลำดับสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลไทยจากธนาคารโลก ทำให้โรงเรียนมีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน เครื่องมืออุปกรณ์การศึกษาและครุภัณฑ์ครบตามความจำเป็น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและให้ความรู้แก่ประชาชน ดังเช่นกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในข้อ 2 ที่ว่ามีหน้าที่ให้ความรู้แก่ประชาชน ถือว่าเป็นการพัฒนาชนบท มีการจัดสอนวิชาชีพ เพื่อสุขภาพอนามัย ประเพณีวัฒนธรรม

¹ เรื่อง เจริญชัย, "แนวโน้มของการศึกษาของประเทศไทย, "โครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท" หน้า 8-10

² Applewhite, Organizational Behavior, pp. 44

คิดป การกีฬา การเกษตรและหน้าที่ข้อที่ 3 มีหน้าที่บริการประชาชนในเรื่องอาคารสถานที่ อุปกรณ์ สนาม ทางโรงเรียนจะให้ประชาชนร่วมใช้สิ่งดังกล่าวด้วย เป็นบริการแก่ชุมชนด้วย¹ มีงานสำรวจที่สนับสนุนในการที่โรงเรียนควรให้บริการแก่ประชาชนคือ อีสต้ามสมาคมแห่งประเทศไทย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชนระดับมัธยมศึกษาว่า โรงเรียนควรเปิดสอนวิชาชีพร่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า เย็บผ้าและอื่น ๆ ควรเปิดบริการห้องสมุดในวันเสาร์ ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางจัดงานวันเรียงประจำปีตามประเพณี เพราะเห็นว่าโรงเรียนมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ครบพอที่จะบริการประชาชนได้² เช่นเดียวกับวรรณี ทองดี ที่สรุปงานวิจัยในความต้องการของชุมชนที่ทางโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทควรจัดให้คือ กิจกรรมด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมด้านเกษตรกรรมและอาชีพอื่น ๆ³ ตรงกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้ประเมินผลโครงการโรงเรียน มพช. พบว่ากิจกรรมที่ชุมชนของโรงเรียนตั้งอยู่ ต้องการให้จัดเพิ่มมากที่สุดคือด้านความรู้ทั่วไปและอาชีพ โดยเฉพาะกิจกรรมส่งเสริมการเกษตร ด้านสุขภาพอนามัย และวัฒนธรรม⁴ เช่นเดียวกับ จารุวรรณ วัฒนกุล สรุปงานวิจัยว่าครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจและอาชีพ สังคมและวัฒนธรรม การศึกษาและนันทนาการ

¹สวัสดิ์ อุดมโกชนัน, "หลักการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชน" สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท, หน้า 27-28

²อีสต้ามสมาคมแห่งประเทศไทย, การสำรวจความต้องการเมื่อก่อตั้งโรงเรียนชุมชน, หน้า 33-35

³วรรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน", บทความย่อหน้า ก.

⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการประเมินผลโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ระยะครึ่งโครงการ, หน้า 73-74

สุภาพอนามัย¹ จะเห็นว่าความต้องการของประชาชนที่ให้บริการในด้านให้ความรู้ และให้ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนมีแก่ประชาชน เมื่อทางโรงเรียนมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ครบพอที่จะบริการได้คงกลั้วมาแล้วครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติจึง มีกำลังใจในการที่จะบริการแก่ประชาชนเนื่องจากมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน ฉะนั้นครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนา ชุมชนจึงมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ในระดับมากเป็นลำดับสาม

2. ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจ ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 องค์ประกอบ ตามลำดับคือ ความรับผิดชอบงาน พัฒนาชุมชน ลักษณะของงานพัฒนาชุมชน และความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัย มีความคิดเห็นดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนเป็นลำดับที่สี่และอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อาจเป็น เพราะครูที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบมากนัก ดัง เช่นงานวิจัยของชวรัช ทันโตภาส ที่กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตาม นโยบายของโรงเรียนชุมชนว่าเนื่องมาจากผู้ดำเนินการส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตัวเองที่รับผิดชอบ² ตรงกับ วรวิณี ทองดี ที่สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุป สรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของโรงเรียน มพช. คือ ครูขาดความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชน³ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ

¹จารุวรรณ วัฒนกุล, "ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลที่ อยู่นอกโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนใน การพัฒนาชุมชน, บทคัดย่อหน้า ง-จ.

²ชวรัช ทันโตภาส, "บทบาทของโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยต่อการพัฒนา ชุมชนเขตการศึกษาที่ 12", หน้า 112

³วรวิณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียน เพื่อพัฒนาชุมชน," หน้า 128

การศึกษาแห่งชาติ ได้ประเมินปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านกิจกรรมพัฒนา
 ชุมชนของโรงเรียน มพช. คือ ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนอย่างชัด
 เจนว่ามีหน้าที่รับผิดชอบงานมากแค่ไหน¹ และครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทอาจ
 รู้สึกว่ามีภาระมากไป ต้องรับผิดชอบทั้งงานสอนนักเรียนและพัฒนาชุมชนอีก ซึ่งอาจจะ
 มีเวลาไม่เพียงพอต่อการที่จะรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนมากนัก ดังที่ เรือง เจริญชัย
 ได้สรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานของครูโรงเรียน มพช. ว่า ครู-
 อาจารย์ทำหน้าที่สอนนักเรียนหนักเหนื่อย จึงไม่อาจรับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบงานพัฒนา
 ชุมชนมากนัก และเวลาของครูมีจำกัด จะทำงานพัฒนาชุมชนได้เฉพาะตอนเลิกเรียน
 หรือในวันหยุดราชการ หรือตอนเปิดเทอมเท่านั้น² หรืออาจจะเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา
 มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบไม่ตรงกับความสามารถ ซึ่งการทำงานนั้นถ้าบุคคลได้
 ทำงานที่ตนเองชอบและถนัดงานจะดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและจะทำให้เกิด
 ความพึงพอใจ ดังคำกล่าวของนาปีแอร์ (Napier) กล่าวเกี่ยวกับเรื่องขวัญและ
 กำลังใจ แรงจูงใจของครูว่าครูจะมีกำลังใจในการทำงานสูง ในเมื่อพิจารณาให้ครูได้
 มีโอกาสทำงานที่ตนถนัด³ ดังนั้นเมื่อครูไม่ค่อยมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
 มากนัก รู้สึกว่ามีภาระเพิ่ม มีเวลาไม่พอ และทำงานไม่ค่อยตรงกับความสามารถ
 ของตนเองมากนักจึงทำให้ครูโรงเรียน มพช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
 ความรับผิดชอบต่องานพัฒนาชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2.2 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการประเมินผลโครงการ
โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ระยะครึ่งโครงการ, หน้า 74

²เรือง เจริญชัย, โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชนบท บทบาทที่มีความ
สำคัญต่อความมั่นคงของชาติ, เอกสารวิจัยส่วนตัวในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตศึกษา,
 หน้า 66.

³ Thomas G. Napier, "Teacher Morals," Dissertation Abstracts
International, Vol. 27 No. 9 (November 1966) p. 1228-A.

พัฒนาชุมชนในด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน เป็นลำดับที่ห้าและอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีหน้าที่พัฒนาชุมชนด้วย ภาระรับผิดชอบของครูส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำให้ครูส่วนมากมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนไม่มากเท่าที่ควร ครูขาดประสบการณ์ในการพัฒนาชุมชน ดังที่สุมนธา แยมเจริญ ได้สรุปผลงานวิจัยในเรื่อง อุปสรรคที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้สัมฤทธิ์ผล มีสาเหตุจาก ครูขาดความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเข้าใจและความศรัทธาในการทำงานพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง ครูบางคนมองไม่เห็นบทบาทและความสำคัญของตนเองในการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนของท้องถิ่น¹ ตรงกับงานวิจัยของวรรณี ทองดี ที่กล่าวว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่าโรงเรียนยังขาดครูที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทางด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน ด้านการงานและอาชีพ และไม่มีประสบการณ์ในด้านพัฒนาชุมชน² สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรือง เจริญชัย ที่สรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของโรงเรียน มพช. คือ บุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสม จึงไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้เท่าที่ควร³ เมื่อครูมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านพัฒนาชุมชนไม่มากเท่าที่ควรจึงทำให้ครูให้บริการในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแก่ประชาชนได้ไม่เต็มที่ ทั้ง ๆ ที่ผู้มีส่วนรับผิดชอบโครงการได้จัดฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน มพช. แคระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรมสั้นมากไม่ได้ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทัศนคติและทักษะ

¹สุมนธา แยมเจริญ, "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่นที่ใกล้เคียง", หน้า 139.

²วรรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน," หน้า 118

³เรือง เจริญชัย, "โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชุมชน บทบาทที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ", เอกสารวิจัยส่วนตัวในลักษณะวิชาสังคมจิตวิทยา, หน้า 84

ในการอุทิศตนเพื่องานพัฒนาชุมชนมากนัก ดังที่ สุมณฑา แยมเจริญ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน มพช. ว่า การจัดทำโครงการฝึกอบรมความรู้ในการพัฒนาชุมชนแก่บุคลากรของโรงเรียนคือ ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรมควรจะขยายเวลาของการฝึกอบรมให้ยาวเพียงพอที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกซาในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนขึ้นอย่างจริงจัง การจัดการอบรมควรจัดเป็นกระบวนการที่มีการต่อเนื่องด้วยการจัดเป็นครั้งคราวสม่ำเสมอเพื่อให้ครูที่ผ่านการฝึกอบรมได้ถ่ายทอดหลักการและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไปสู่เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและสู่ประชาชนในชุมชน¹ เมื่อครูไม่เข้าใจในลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ไม่ค่อยมีความรู้ความสามารถในด้านพัฒนาชุมชน และมีประสบการณ์ในด้านนี้ไม่มากนัก จึงทำให้ครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนด้านลักษณะของงานอยู่ในลำดับห้าและในเกณฑ์ปานกลาง

2.3 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนเป็นลำดับที่หกและอยู่ใน เกณฑ์ปานกลาง อาจเป็นเพราะเนื่องมาจากข้อ 2.2 ในเมื่อครูผู้รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นงานที่ทำจึงสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ไม่มากนัก พร้อมทั้งครูต้องมีการะในการสอนจึงไม่มีเวลาที่จะทำงานพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังเช่นงานวิจัยของวรวิณี ทองดี ได้พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. พบว่าบุคลากรของโรงเรียนที่ช่วยในการพัฒนาชุมชนนั้น เป็นครูที่มีหน้าที่และภาระการสอนมาก นอกจากนี้บางคนยังต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ไม่มีเวลาจะไปพัฒนาชุมชนจึงเป็นผลทำให้งานพัฒนาชุมชนสำเร็จบ้างไม่มากนัก¹ ความ

¹ สุมณฑา แยมเจริญ, "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่นใกล้เคียง", หน้า 141

สำเร็จของงานเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังเช่น มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ในการทำงานคือต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในการทำงานตรงตามความคิดของตัวเอง เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์¹ และวัฒนา สุทรสุวรรณ กล่าวถึงแรงกระตุ้นและแรงเสริมให้คนพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความสำเร็จของงาน ถ้างานสำเร็จมากตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ คนจะมีความพึงพอใจมาก แต่ถ้านงานที่ไม่สำเร็จตรงตามความตั้งใจที่จะทำอะไรจะเกิดความไม่พอใจ² ฉะนั้นเมื่อผลงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทที่ปฏิบัติในด้านพัฒนาชุมชนสำเร็จไม่มากนักไม่ตรงเป้าหมายที่วางไว้จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนอยู่ในลำดับที่หกและในเกณฑ์ปานกลาง

3. ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับน้อย 2 องค์ประกอบ ตามลำดับคือ นโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชนและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นดังนี้

3.1 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียน มพช. ไม่ได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารโรงเรียน ถึงแนวทางบริหารและนโยบายในการพัฒนาชุมชนให้เข้าใจชัดเจน ซึ่งเรื่องนี้มีงานวิจัยของ เรือง เจริญชัย ได้สรุปผลการวิจัยในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและอาจารย์บางคนยังไม่เข้าใจในอุดมการณ์และหลักการนโยบายของโครงการจึงไม่ได้ให้ความร่วมมือ และบางกรณีขัดขวางการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน³ ซึ่งเรื่องนี้ สำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะ

¹ A.H. Maslow, Motivation and Personality (New York: Harper & Brothers, 1954 p. 84

² วัฒนา สุทรสุวรรณ, มุ่งคัมภีร์ (กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ไม่ปรากฏปีพิมพ์), หน้า 134-137.

³ เรือง เจริญชัย, "โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชนบท บทบาทที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ," หน้า 84

ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีแล้วจะทำให้มีขวัญและกำลังใจพร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ การสั่งงาน การประชุมและฝึกอบรม¹ เมื่อผู้บริหารโรงเรียนบางโรงเรียนยังไม่เข้าใจในหลักการนโยบายและอุดมการณ์ของโครงการ ก็จะทำให้ผู้บริหารไม่สามารถที่จะชี้แจงนโยบายและหลักการทำงานพัฒนาชุมชนแก่ครูผู้ใฝ่บังคับบัญชาให้เข้าใจได้ ในเมื่อครูไม่มีความเข้าใจในหลักการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแล้วก็จะทำให้ความไม่พอใจในค่านนี้ อีกประการหนึ่ง คงจะเป็นเพราะระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาชุมชนของฝ่ายบริการยังไม่ดีพอ ดังที่งานวิจัยของจารุวรรณ วัฒนกุล ได้สรุปปัญหาในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครู คือ ปัญหาการขาดการติดตามและประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วก็นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้โครงการหลายโครงการด้านการพัฒนาต้องล้มเหลว เพราะได้ปฏิบัติไปแล้วก็แล้วไป ไม่มีการย้อนกลับไปดูผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร² ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ชวช ทัศนโกภาส ที่พบว่า อุปสรรคในการดำเนินงานบริการชุมชนของโรงเรียนคือไม่มีการติดตามประเมินผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว³ ตรงกับงานวิจัยของเบอร์ตัน (Burton) ที่พบว่า การดำเนินงานด้านบริการชุมชนนั้นยังขาดการวัดผลประเมินผลเพื่อหาประสิทธิภาพของการให้บริการชุมชน⁴ ในเมื่อไม่มีการติดตาม

¹สำนักงานโครงการพิเศษ, "การบริหารและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น" สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาชนบท มพช.2, หน้า 33

²จารุวรรณ วัฒนกุล, "ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลที่อยู่นอกโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน," หน้า 111

³ชวช ทัศนโกภาส, "บทบาทของโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยต่อการพัฒนาชุมชน เขตการศึกษาที่ 12" หน้า 85-88

⁴ Cornelius BECK. Burton, "A Descriptive Study of Community Service Program in Alabama Public Junior College," Dissertation Abstract International, p. 4569-A

ผลงานและไม่มีผลการประเมินผลในการทำงานของครู ครูที่ปฏิบัติงานก็ไม่ทราบว่าผลงานที่ตัวเองทำไปนั้นดีหรือไม่ดี ไม่มีผลสะท้อนกลับมาหาตัวเองเลยจึงทำให้เกิดไม่อยากทำงาน และมีความพึงพอใจในด้านนี้แน่นอน ดังที่ แวนเคอร์ซอล (Van Dersal) กล่าววาท้องประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยนโยบายและการบริการขององค์การ¹ หรือบางที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนโยบายการพัฒนาชุมชนอย่างชัดเจน เพราะทางผู้หนึ่งที่รับผิดชอบโครงการโรงเรียน มพช. จะจัดให้มีการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบททุกโรงเรียนทุกกลุ่มเพื่อเตรียมผู้บริหารของโรงเรียน มพช. ที่ดี แต่ตัวผู้บริหารของโรงเรียนไม่ได้ชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจ หรือไม่ฟังความคิดเห็นในการวางแผนนโยบายในการพัฒนาชุมชนจากครูผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นผลเสียในการทำงานเพราะการทำงานเกี่ยวกับพัฒนาชุมชนต้องทำร่วมกันเป็นหมู่คณะ ถ้าไม่มีการวางแผนร่วมกันงานจะสำเร็จลงได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้ครูที่ทำงานเกิดความรู้สึกมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อย ดังที่ สมทรง เขมะวิชานวัต ได้กล่าวว่าหลักการทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชนนั้นต้องคิดร่วมกัน อภิปรายร่วมกัน วางแผนร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนที่ร่วมงานได้มีส่วนให้ความคิด และรับรู้แผนงานนั้นโดยตลอด เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ ผู้ร่วมงานมักจะประสบปัญหานี้เสมอ เนื่องจากแผนนั้นถูกเขียนขึ้นมาเพียงคนเดียวหรือสองสามคน แต่คนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงานร่วมกัน ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นด้วยเลย หรือแทบจะไม่มีส่วนเข้าใจเลย ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้ว แผนนั้นจะต้องประสบความล้มเหลวในที่สุด²

3.2 ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นลำดับแปดและอยู่ในเกณฑ์น้อย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ครูมีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ

¹ William R. Van Dersal, The Successful Supervisor in Government and Business, pp. 62-72

² สมทรง เขมะวิชานวัต, การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน, หน้า 23-24

การทำงานพัฒนาชุมชนไม่ได้มีส่วนเพิ่มรายได้แก่ครูที่ปฏิบัติงาน ไม่มีสวัสดิการอะไรมากนัก ส่วนมากจะใช้เงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตัวเอง เศรษฐกิจของครูไม่ดีขึ้นแล้ว ดังเช่นงานวิจัยของจารุวรรณ วัฒนกุล ที่สรุปปัญหาเกี่ยวกับตัวครูที่ออกไปพัฒนาชุมชนคือ เศรษฐกิจของครูไม่ดี สวัสดิการไม่ดี ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน¹ ซึ่งเรื่องงานวิจัยของวรรณี ทองดี ก็ค้นพบเหมือนกันว่าครูที่ออกไปพัฒนาชุมชนจะต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางออกไปทำงานกับชุมชน เพราะงบประมาณให้กับครูที่ออกไปปฏิบัติงานนั้นมีน้อยมาก² ตรงกับงานวิจัยของสุนทนา แยมเจริญ ที่ค้นพบว่า งานพัฒนาชุมชนไม่ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังมีสาเหตุจาก ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนับสนุนและส่งเสริมทำให้ขาดกำลังใจและขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของครู³ เมื่อครูต้องใช้เงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการออกพัฒนาชุมชน เช่น ค่าการเดินทาง ครูซึ่งเศรษฐกิจไม่ดีขึ้นแล้วจึงเกิดความไม่พอใจในด้านนี้ ถึงแม้ว่าต้องจ่ายไปเป็นเงินไม่มากนัก ส่วนในเรื่องพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนหนักใจมากเพราะแต่ละปีมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกระทรวงจะต้องได้ตามสัดส่วนของจำนวนครูทั้งหมด ครูที่ได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของแต่ละโรงเรียนมีน้อยคน และอีกส่วนมากจะไม่ได้รับพิจารณา จึงเกิดความไม่พอใจในด้านนี้ ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารพยายามทำดีที่สุดแล้วในการพิจารณา ส่วนเรื่องการส่งครูไปอบรมสัมมนาเพื่อที่จะได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท

¹จารุวรรณ วัฒนกุล, "ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลที่อยู่นอกโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน", หน้า 111.

²วรรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน", หน้า 118.

³สุนทนา แยมเจริญ, "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่นใกล้เคียง," หน้า 137

ของตัวเองในการพัฒนาชุมชน ที่สำนักงานโครงการพิเศษจัดขึ้น ครูที่ได้ไปอบรมเป็น
บางคน เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะให้ครูทั้งโรงเรียนไปอบรมจะต้องเสียงบประมาณค่า
ใช้จ่ายมาก และการจัดอบรมมีไม่บ่อยนัก ครูที่ได้ไปอบรมมีน้อยคน จึงทำให้ครูส่วน
ใหญ่ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีความไม่พอใจ ถึงแม้ว่าจะมีนโยบายให้ผู้ที่ไปอบรมนำ
ความรู้ที่ได้จากการอบรมมาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานรับทราบด้วย เมื่อมีปัญหามา
เรื่องต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งการงานอยู่ในเกณฑ์น้อย

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน
มัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 9 ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา
สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะเปรียบเทียบตามตัวแปร
ดังกล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง
8 ด้าน จะอภิปรายผลวิจัยในองค์ประกอบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
.05

4.1 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน
ของครู ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ความรับ
ผิดชอบงานพัฒนาชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
ความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
โดยมีครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้าน (พิจารณาจากตารางที่ 13)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานพัฒนาชุมชนของครู
โรงเรียน มพช. เป็นงานที่เหมาะสมกับครูชายมากกว่า ดังเช่นหน้าที่ที่ครูโรงเรียน
มพช. จะต้องบริการชุมชนที่ เรือง เจริญชัย กล่าวไว้ในด้านการพัฒนาชุมชน คือ
ฝึกวิชาชีพระยะสั้น มีช่างยนต์ เกษตร คหกรรม จัดสหกรณ์ร้านค้า ผลิตภัณฑ์จัดทำ
แนะนำแหล่งผลิตปุ๋ย เชื้อเห็ด พันธุ์ปลา บัณเฑาะว์ ฯลฯ พร้อมทั้งให้บริการอุปกรณ์
ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น อุปกรณ์กีฬาและให้ความรู้เกี่ยวกับด้านพลานามัยด้วย การ

เล่นกีฬาต่าง ๆ ฯลฯ¹ จึงทำให้ครูชายได้รับนิยตชอบงานพัฒนาชุมชน แล้วลักษณะงานพัฒนาชุมชนนั้นต้องออกไปบริการตามชุมชนอาจเป็นการลำบากในการเดินทางไป ซึ่งครูหญิงจะมีอันตรายมากกว่าครูชาย เพราะครูส่วนใหญ่พักอยู่นอกชุมชนทำให้เกิดปัญหาในการไปพัฒนาชุมชนของครูหญิง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ จารุวรรณ วัฒนกุล ที่พบว่าครูส่วนใหญ่มีพักอยู่นอกชุมชนทำให้เกิดปัญหาในการที่จะไปพัฒนาชุมชน² เมื่อเป็นอย่างนี้แล้วทำให้ครูชายมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลในชุมชน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เมื่อมีการอบรมขึ้นครูชายจึงมีโอกาสได้ไปอบรมมากกว่าครูหญิง เนื่องจากลักษณะงานเหมาะกับครูชายที่จำเป็นต้องไปอบรมเพิ่มความรู้ในการพัฒนาชุมชน ครูชายจึงมีโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่าครูหญิง เนื่องจากได้รับนิยตชอบงานมากกว่าครูหญิง ฉะนั้น เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านดังกล่าว

ส่วนองค์ประกอบด้านนโยบายและการบริการในการพัฒนาชุมชนและสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปีและอายุ 30 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ถ้าพิจารณาตารางที่ 14 ด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20-29

¹ เรือง เจริญชัย, "โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชนบทพบพัฒนาที่มี
ความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ," หน้า 48-49

² จารุวรรณ วัฒนกุล, "ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบล
ที่อยู่นอกโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียน
ในการพัฒนาชุมชน," หน้า 111

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชนมากกว่าครูที่มีอายุน้อยเนื่องจากปฏิบัติงานในโรงเรียนมานาน เข้าใจด้านนโยบายการบริหารงานในการพัฒนาชุมชนเพื่อที่จะนำนโยบายต่าง ๆ ไปใช้ในการพัฒนาชุมชน ฉะนั้นจึงได้เห็นผลงานที่ตัวเองทำ มีโอกาสได้สนิทสนมกับบุคลากรในชุมชนนานกว่าจึงเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนในชุมชน ดังนั้นครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปจึงมีความพึงพอใจในการทำงานในการพัฒนาชุมชนในด้านเหล่านี้มากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20-29 จึงทำให้การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระหว่างครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านดังกล่าว

ส่วนองค์ประกอบด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน สภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูที่มีอายุราชการ 20-29 ปี และครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พิจารณาจากตารางที่ 15 จะเห็นว่าครูที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเหล่านี้มากกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผลต่อเนื่องมาจากข้อ 5 คือครูที่มีอายุมากยอมเป็นผู้ที่รับราชการมานาน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า สามารถปรับตัวเองเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีโอกาสได้ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นและได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ทำงานได้นานมีความเข้าใจงาน มีความชำนาญและได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน จึงทำให้ครูที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไปจึงมีความพึงพอใจในด้านที่กล่าวมามากกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ เวลเลส (Valez) ที่พบว่า ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ถ้าทำงานนานจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่เพิ่งเข้าทำงาน¹ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านดังกล่าว

ส่วนองค์ประกอบด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชนและสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอายุราชการมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.4 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิกการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชนและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 16 จะเห็นว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชนมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

การที่ผลวิจัยออกมาว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชนมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความเข้าใจในลักษณะงานของงานพัฒนาชุมชนมากกว่า เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณฑา แยมเจริญ ที่พบว่าครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าถือว่าเป็นระดับการศึกษาที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้การแนะนำช่วยเหลือเข้าใจในลักษณะงาน และ

¹Guillermo V. Valez, "A Study of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbian Universities," Dissertation Abstracts International Vol. 33 No. 3 (Microfilm (September 1972): 997-A.

เป็นที่ปรึกษาชุมชนได้¹

ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป คงเป็นเพราะครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาชุมชน ต้องการให้มีความก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คงพอใจในสถานที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าตัวเองมีความก้าวหน้าเพียงพอแล้ว เนื่องจากมีความรู้ไม่มากเท่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ฉะนั้นเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านดังกล่าว

ส่วนองค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาคือตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.5 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างครูโสดกับครูสมรสแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 17 จะเห็นว่าครูสมรสแล้วมีความพึงพอใจในด้านที่กล่าวนี้มากกว่าครูโสด

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะครูที่สมรสแล้วมีภาระรับผิดชอบครอบครัว มีเวลาว่างสำหรับชุมชนน้อยกว่าครูโสด จึงคิดว่าความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน ความ

¹ สุมธภา แยมเจริญ, "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่นใกล้เคียง," หน้า 130

ก้าวหน้าในตำแหน่ง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของตัวเอง เป็นอยู่ขณะนั้นพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องชวนสมาชิกเพิ่มภาระตัวเองอีก จึงมีความพึงพอใจ ส่วนครูโสตศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงาน โครงการด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาถือว่าต้องการที่จะรับผิดชอบงาน มีความต้องการความก้าวหน้า และสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นคนหนุ่มสาว ไม่มีภาระทางครอบครัวได้รับนิยมนั้น ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างครูโสต และครูสมรสแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านที่กล่าวมาแล้ว

ส่วนองค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ครูโสตและครูที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.6 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูระหว่างครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดเดียวกันที่ทำงานและครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดอื่น พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน ด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ถ้าพิจารณาจากตารางที่ 18 จะเห็นว่าครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดเดียวกันที่ทำการ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดอื่นในด้านที่กล่าวมานี้

การที่เฉลยใจเป็นเช่นนี้อาจเพราะครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดเดียวกันที่ทำงาน มีความพอใจในสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของชุมชนนั้น ๆ และมีความต้องการอยากจะทำให้ชุมชนที่ตนอยู่ได้พัฒนาให้ก้าวหน้าเนื่องจากเป็นถิ่นที่เกิดของตัวเอง มีความคุ้นเคยกับผู้ที่ทำงานรวมกันกับตน และประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในภูมิลำเนาเดียวกัน ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรในหมู่ผู้ร่วมงานย่อมมีมากเป็นธรรมดา ทำให้รู้สึกว่าการทำงานพัฒนาชุมชนมีความสะดวกและคล่องตัว จึงทำให้ครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดเดียวกันที่ทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่อยู่ในภูมิลำเนาอื่น ซึ่งเรื่องนี้

งานวิจัยของวรวรณี ทองดี กล่าวว่า ถ้าพิจารณาในแง่ของการทำงานด้านพัฒนาชุมชน ครูที่มีภูมิลำเนาเดียวกับที่โรงเรียนจะได้เปรียบในแง่ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพื้นฐานของโรงเรียน และพื้นฐานของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนและได้เปรียบในด้าน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูที่จะเข้าไปทำงานในชุมชนกับคนในชุมชน¹ สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุมนททา แยมเจริญ ที่กล่าวว่า ครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่กับที่ทำการสอน หรือใกล้เคียงกับโรงเรียนที่สอนอยู่เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การที่ครูเป็นบุคคล ในท้องถิ่นช่วยให้ครูได้รับการยอมรับ และไม่เกิดปัญหาทางด้านภาษาและวัฒนธรรม ประเพณี ช่วยให้ครูได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพชุมชน อันเป็นประโยชน์ในการวางแผนดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนใน ชุมชนได้มากที่สุด² ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ของครูระหว่างครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดเดียวกับที่ทำงานและครูที่มีภูมิลำเนาเดิม อยู่จังหวัดอื่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านที่กล่าวมา

ส่วนองค์ประกอบด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน ความรับผิดชอบงานพัฒนา ชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ครูที่มีภูมิลำเนา เดิมอยู่จังหวัดเดียวกับที่ทำงาน และครูที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่นมีความพึงพอใจต่อองค์ ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

¹วรวรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อ พัฒนาชุมชน," หน้า 125

²สุมนททา แยมเจริญ, "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่นที่ใกล้เคียง," หน้า 130

ขอเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษา 9 อยู่ในเกณฑ์มากอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน และด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน อยู่ในเกณฑ์น้อยอยู่ 2 องค์ประกอบคือ ด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้ครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนสูงขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หาทางปรับปรุงแก้ไข จึงขอเสนอแนะดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบทในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยเห็นว่าครูโรงเรียน มพช. ควรจะหาวิธีการที่จะดำรงความพึงพอใจให้มากอยู่ เช่นนี้ตลอดไปหรือให้มากยิ่งขึ้น

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในด้านความรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนด้านลักษณะของงานพัฒนาชุมชน และด้านความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ความพึงพอใจของครูค่อนข้างน้อยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้บริการควรพยายามศึกษาดูว่าอะไรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในด้านเหล่านี้ไม่ค่อยมากเท่าที่ควร และควรพยายามสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ นั้นมากขึ้นกว่าเดิม ถ้าผู้บริหารมีความสนใจเอาใจใส่ในเรื่องเหล่านี้มากกว่าเดิมจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มากได้

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารในการพัฒนาชุมชนและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในเกณฑ์น้อย ซึ่งสององค์ประกอบนี้ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะได้มีการส่งเสริมแก้ไขมากเป็นพิเศษ คือหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบท ควรจัดอบรมผู้บริหารโรงเรียนและครูให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาชนบท เข้าใจวัตถุประสงค์ในการที่นำโรงเรียน

เข้าในโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท การจัดการอบรมนั้นควรจัดให้เป็น
 กระบวนการต่อเนื่อง ระยะเวลาในการจัดอบรมให้มีเวลายาวหน่อยเพราะครูจะได้
 เข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับโครงการและการรับผิดชอบของตัวเองที่มีต่อชุมชน ผู้บริหาร
 จะต้องนำนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ไปชี้แจงให้ครูผู้ร่วมงานให้เข้าใจอีกทีหนึ่ง
 การกำหนดนโยบายควรจะปรึกษาหารือผู้ร่วมงานทุกคน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 มีการประสานงานกันในทุก ๆ ด้านระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน ในการมอบหมาย
 งานให้ผู้ใดผู้หนึ่งผู้ใดผู้หนึ่งผู้ใดผู้หนึ่งผู้ใดผู้หนึ่งผู้ใดผู้หนึ่งผู้ใดผู้หนึ่งผู้ใดผู้หนึ่ง
 การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น ผู้บริหารควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณา
 ที่ยุติธรรม ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าทุก ๆ ด้านตามความสามารถของครูแต่ละคน
 ส่วนเรื่องสวัสดิการด้านการเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในการออกไปพัฒนาชุมชน ผู้บริหารระดับ
 กรมควรให้ความสำคัญในงบประมาณในเรื่องนี้เพิ่ม ซึ่งก็เป็นงบประมาณใช้ในการ
 พัฒนาชุมชนที่จัดสรรให้แก่โรงเรียน ถ้าแก้ไขเรื่องนี้ได้ครูที่มีหน้าที่พัฒนาชุมชนคงมีกำลัง
 ใจในการทำงานมีความพึงพอใจในเรื่องนี้ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครู
โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษาอื่น ๆ
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน
ของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทและโรงเรียนที่อยู่นอกโครงการ
3. ควรทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท