



## วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ นักวิจัยหลายท่านมองเห็นความสำคัญในข้อนี้ จึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหลาย ๆ หน่วยงาน แม้ในปัจจุบันก็ยังมีผู้สนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้อยู่มาก แต่ยังไม่มีการทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่พัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเลย จึงไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง

งานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 9 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อประกอบการวิจัยโดยจะเรียงลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความต้องการที่เป็นองค์ประกอบให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความหมายของการพัฒนาชุมชน
5. ความจำเป็นของการพัฒนาชนบทในประเทศไทย
6. แนวคิดในการจัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท
7. หลักการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท
8. ลักษณะสำคัญของโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท
9. บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาชุมชน
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

รอร์จ สตรอสส์ และ ลีโอนาร์ด อาร์ เซลิส ( George Strauss and Leonard R. Sayles ) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์  
 ทอบนทนทั้งด้านวัตถุ จิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้<sup>1</sup>

แนนซี ซี มอร์ส (Nancy C. Morse) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ  
 ในการทำงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของพนักงานให้น้อย  
 ลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก  
 จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะ  
 น้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน<sup>2</sup>

คาร์เทอร์ วี กูด (Carter V. Good) ให้ความหมายของความพึงพอใจใน  
 การทำงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ  
 และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน<sup>3</sup>

แอปเปิลไวท์ (P.B. Applewhite) ให้ความหมายของความพึงพอใจใน  
 การทำงานว่า หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงาน  
 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้ขององค์การ<sup>4</sup>

บลัม และ เนย์เลอร์ (Blum and Naylor) กล่าวว่า ความพึงพอใจ  
 ในการทำงานเป็นทัศนคติซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่นค่าจ้าง สถานภาพ  
 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้นบังคับบัญชา และความเหมาะสมของ

<sup>1</sup>George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel: The Human Problem of Management (New York: Prentice-Hall Inc., 1960), pp.119-121.

<sup>2</sup>Nancy C. Morse, Satisfaction in the White Collar Job (Michigan: University of Michigan Press, 1955), p.27.

<sup>3</sup>Carter V. Good, Dictionary of Education (New York: McGraw-Hill Book Company, 1973), p.13.

<sup>4</sup>P.B. Applewhite, Organizational Behavior (New York: Prentice-Hall Inc., 1965), p.8.

## ปริมาณงาน<sup>1</sup>

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ ความหมาย ตามที่  
 ผู้วิจัยได้อ้างมา จะเห็นว่ามี ความหมายซึ่งพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน  
 หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่กระทำอยู่ มีความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เติมใจ  
 หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ถ้าบุคคลใดมีความ  
 พึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะมีการเสียดสี อุตุนแรงกายแรงใจ แรงปัญญาแก่งานมาก  
 ผู้ใดมีความพอใจในงานน้อยก็จะทำตามหน้าที่เท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่ง  
 จูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

### ความต้องการที่เป็นองค์ประกอบใหม่บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความต้องการของบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจมีหลักการที่ผู้รู้ทั้งหลาย  
 แสดงความคิดเห็นเห็นไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เชมมสิน กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10  
 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความมั่นคงและแนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ

<sup>1</sup>Milton L. Blum and James C. Naylor, Industrial Psychology  
 (New York: Harper and Row Publishers, 1968), p.364.

## 10. ความพอใจในสภาพการทำงาน<sup>1</sup>

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานและเป็นผลดีหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเกินมีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครูในโรงเรียน ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่ม แบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น อุปสรรคในการทำงาน ความสะอาด และคล่องตัวของการทำงานวัสดุต่าง ๆ
5. การบำรุ้งขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกรักให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนช่วยแก้ไขสถานการณ์สำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้น<sup>2</sup>

คูเปอร์ (Cooper) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการคือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปสรรคที่ตีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงิน เกือบที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

<sup>1</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชการพิมพ์, 2513), หน้า 403-406.

<sup>2</sup>ภิญโญ สาธร, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร: ศ.ส.การพิมพ์, 2523), หน้า 360-361.

5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ<sup>1</sup>

จาคอบสัน (Jacobson) ระบุว่าความพึงพอใจของครูมีองค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทศนคติในการบริหารงานของครูใหญ่<sup>2</sup>

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้ เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้ว เป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลอาจจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

<sup>1</sup> Alfred M. Cooper, How to Supervise People (New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1958), pp.31-33.

<sup>2</sup> Paul B. Jacobson, William C. Reavis, and James A. Logsdon, The Effective School Principal 2d ed. (New York: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1963), p.92.

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ใ้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น อีกทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Chester I. Barnard, The Functions of the Executive (Massachusetts: Harvard University Press, 1972), pp.142-149.

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานอ่อนหรือขาดความรู้อยู่เห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง

อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงิน บำเหน็จทดแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย<sup>1</sup>

ทิฟฟิน และ แมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. บริษัทและการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง<sup>2</sup>

แวนเคอร์ซอล (Van Desal) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เชื่อว่าจะช่วยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

<sup>1</sup>Von Haller B. Gilmer, Applied Psychology (New York: McGraw-Hill Book Company, 1967), pp.380-384.

<sup>2</sup>Joseph Tiffin and Ernest J. McCormick, Industrial Psychology (London: George Allen and Unwin Ltd., 1968), p.339.



และเขายังเห็นว่าทวิกระตุ้นที่ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน  
อื่น ๆ อีกได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้า<sup>1</sup>

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray) ได้เสนอองค์ประกอบที่  
เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้นบังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก

---

<sup>1</sup>William R. Van Dersal, The Successful Supervisor in Govern-  
ment and Business (New York: Harper & Row Publishers, 1968),  
pp.62-72.

#### 14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ<sup>1</sup>

ความต้องการและองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก กล่าวคือ ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงาน นั้น ๆ อย่างยิ่ง

#### ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การที่ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ทำให้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อดอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องาน และหน่วยงาน เต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้ สมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จึงมีลำดับขั้น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการนี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย

<sup>1</sup>Jean Guilford and David E. Gray, Motivation and Modern Management (Massachusetts: Addison-Wesley Publishers, 1970), p.171.

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ จากอุบัติเหตุ อาชญากรรม โรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางความสัมพันธ์ (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือของกลุ่ม ต้องการการยอมรับจากเพื่อน

4. ต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความอยากเด่น ต้องการเกียรติภูมิและอำนาจ

5. ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

ความต้องการทั้ง 5 ประการดังกล่าวมานั้น เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในลำดับขั้นต่อไปก็ขึ้นมาแทนที่เป็นความต้องการอย่างใหม่<sup>1</sup>

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันนี้สาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้จัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะใคร่บังคับควบคุมและลงโทษผู้บริหารปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารในที่สุด

<sup>1</sup> A.H. Maslow, Motivation and Personality (New York: Harper & Brothers, 1954), pp.80-91.

แบบที่ 2 เรียกว่าทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย<sup>1</sup>

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivative-Hygiene Theory) ของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg) และคณะ<sup>2</sup>

เฮอริช เบอร์ก เป็นศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น รีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเขาและคณะได้พิมพ์รายงานผลการวิจัยเรื่อง "การจูงใจในการทำงาน" (The Motivation to Work) ออกมาเผยแพร่เมื่อปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น จึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน

มูลเหตุที่ทำให้เฮอริช เบอร์กและคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอเป็นทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมา ก็เพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา" และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบ

<sup>1</sup> Donalal, McGregor, The Human Side of Enterprise (New York: McGraw-Hill Book Inc., 1960), pp.33-48.

<sup>2</sup> Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Block Snyderman, The Motivation to Work (New York: John Wiley, 1959), pp.60-79.

ที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูน ของเฮอรัลด์ เมอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขา และคณะในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอรัลด์ เมอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะจัดทุกสิ่งทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเคียดแค้นทางสุขภาพ และความพารุณของกินฟ้าอากาศ ประการที่สองคือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย นักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิตส์เบิร์ก จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีที่มีความสนใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และตามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบควยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับ เรื่องของงานโดยตรง เรียกว่าปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค่าจูนไม่ให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่าปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี

5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Nature of Work)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ปัจจัยค่าจูน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน มี 11

ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship-superiors)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship-subordinate)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship-peers)
6. ฐานะของอาชีพ (Status)
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)
8. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)
9. สภาพการทำงาน (Working conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก เป็นแนวทางในการวิจัย ระบุว่าทฤษฎีนี้มีผู้นำไปคิดแปลงใช้ในวงการศึกษามา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลคือมาแล้ว ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไปในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒนา สุตระสุวรรณ กล่าวถึงมูลเหตุจูงใจหรือแรงกระตุ้นหรือแรงเสริมที่  
ให้คนพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวความคิดที่สอดคล้อง  
ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก ดังกล่าวแล้ว โดยสรุปว่าค่านที่เป็นแรงกระตุ้นและแรงเสริมให้  
พอใจในการปฏิบัติงาน มี 5 อย่าง คือ

1. ความสำเร็จในงานหรือผลงาน
2. องค์การยอมรับหรือรู้ผลงาน

3. งานที่ทำ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้า<sup>1</sup>

ในด้านที่เป็นแรงดึงหรือแรงหน่วงให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. นโยบายขององค์การและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชาปกครอง
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง
5. สภาพะในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่ถึงพอใจในการปฏิบัติงานจากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมา มักจะสอดคล้องกัน พอสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่ถึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานหรือจากการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เกียรติภูมิของงานที่ปฏิบัติ องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าหน่วยงานสามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในทางตรงข้ามถ้าองค์ประกอบใดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ก็จะเป็นตัวดึงให้มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสาขาใดก็ตามจะต้องมีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังเช่นครูที่มีหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียนและพัฒนาชุมชนด้วยยังต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานพัฒนาชุมชนครูได้รับนิชอบเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการสอน จำเป็นที่หน่วยงานรับผิดชอบหาวิธีการทำให้ครูที่ทำงานเกิดความพึงพอใจอยากปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> วิชา สุตธรรม, ผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), หน้า 334-337.

## ความหมายของการพัฒนาชุมชน

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาชุมชน พบว่า มีผู้รู้และหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมพัฒนาชุมชน ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาชุมชน คือการพัฒนากำลังความคิดและความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐบาลกับประชาชน เพื่อปรับปรุงตนเองและชุมชนออกไปสู่ความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการปกครอง<sup>1</sup>

บุญเจือ ถิ่นนคร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชน ไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง ความพยายามอย่างจริงจัง และมีเหตุผลของประชาชนในชุมชนที่จะลงมือปฏิบัติการใด ๆ ด้วยความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะก้าวไปสู่การดำรงชีวิตที่ดีในขนาดค และจะกระทำการเช่นนั้นไปเรื่อย ๆ โดยไม่หยุดยั้ง จนพัฒนาเป็นวิถีชีวิตในการช่วยตนเอง เพื่อให้การดำรงชีวิตได้เป็นไปตามปกติ<sup>2</sup>

จรรยา สุภาพ กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนว่า คือกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชน เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการปกครองระบอบประชาธิปไตยของชุมชนนั้นให้เจริญยิ่งขึ้น<sup>3</sup>

ในหนังสือ "คู่มือการฝึกอบรมสำหรับคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน" ของกองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ระบุไว้ว่า การพัฒนาชุมชนคือการพัฒนา

<sup>1</sup>กรมพัฒนาชุมชน, การพัฒนาชุมชน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2520), หน้า 3.

<sup>2</sup>บุญเจือ ถิ่นนคร, "แนวความคิดเบื้องต้นในการพัฒนาชุมชน" วารสารพัฒนาชุมชน ปีที่ 14 ฉบับที่ 12 (ธันวาคม 2518): 43-44.

<sup>3</sup>จรรยา สุภาพ, แบบเรียนสังคมศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2521), หน้า 70.



กำลังความคิดและความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐบาลกับประชาชน เพื่อปรับปรุงตนเองและชุมชนไปสู่ความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง<sup>1</sup>

สวิตช์ ยิงวอร์พินซ์ กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนคือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือส่งเสริมให้ชุมชนนั้น ๆ มีวิวัฒนาการที่ดีขึ้น คือเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม<sup>2</sup>

วอเรน (Warren) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนว่า คือกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมราษฎรในแต่ละชุมชนให้สามารถวิเคราะห์ และสามารถเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจในการปกครองตนเอง ตลอดจนราษฎรทุกคน ต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนร่วมกัน<sup>3</sup>

จากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประชุมกันที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ เมื่อพ.ศ. 2491 ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นโดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชน และควรจะเป็นความคิดริเริ่มของประชาชนด้วย แต่ถ้าหากประชาชนไม่รู้จักริเริ่มก็ให้ใช้เทคนิคกระตุ้นเตือนให้เกิดความคิดริเริ่ม ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการนี้ได้รับการตอบสนองจากประชาชนด้วยความกระตือรือร้นอย่างจริงจัง<sup>4</sup>

<sup>1</sup> กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน, คู่มือการฝึกอบรมสำหรับคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยอนุเคราะห์ไทย, 2520), หน้า 3.

<sup>2</sup> สวิตช์ ยิงวอร์พินซ์, การพัฒนาชุมชนในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสาส์น, 2512), หน้า 12.

<sup>3</sup> Roland L. Warren, The Community in America (Chicago: Road McNally and Company, 1963), p.6.

<sup>4</sup> Great Britain, Colonial Office, Community Development: A Handbook (London: Her Majesty's Stationary Office, 1958), p.1.

องค์การสหประชาชาติ ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งดำเนินไปด้วยกำลังประชาชนเองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้น และผสมผสานชุมชนเหล่านั้นเข้าเป็นชีวิตของชาติ และเพื่อให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่<sup>1</sup>

จากคำนิยาม การพัฒนาชุมชนที่มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังกล่าวจะพบว่ามีความหมายคล้ายคลึงกัน พอจะสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงและส่งเสริมความเจริญให้แก่ชุมชนในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สุขภาพ พละนาถมิยและการเมืองการปกครอง โดยการเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นเพียงเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการช่วยตัวเองของประชาชนเท่านั้น

#### ความจำเป็นของการพัฒนาชนบทในประเทศไทย

ความคิดในการพัฒนาชนบทในประเทศไทยนั้นมีมานานแล้ว จะเห็นได้จากรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสนใจกับโครงการพัฒนาชนบทมาตลอด วิธีการพัฒนาชนบทก็แตกต่างกันไปและไม่ได้มีการกระทำต่อเนื่องกัน กล่าวคือ นโยบายการพัฒนาชนบทจะมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลและเปลี่ยนตัวนักการบริหารระดับสูงในหน่วยงานรับผิดชอบโครงการพัฒนาชนบท<sup>2</sup> ปัญหาชนบทจึงหาได้หมดสิ้นไปไม่ บังคับปรากฏเป็นปัญหาใหญ่ที่ท้าทายความสามารถของรัฐบาลปัจจุบันและผู้รับผิดชอบให้คิดหาทางแก้ไขต่อไป

<sup>1</sup> U.N. Department of Economic and Social Affairs, Community Development and National Development (New York: United Nation Publication, 1963), p.4.

<sup>2</sup> เฉิม อุตกฤษฎ์, "การศึกษามหาบทของพระภิกษุในงานพัฒนาชุมชน" (ปริญาพิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521), หน้า 1.

ประเทศไทยประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) หากพิจารณาในแง่ของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวมแล้วต้องนับว่าประเทศไทยมีการพัฒนาตามสมควร กล่าวคือมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยถึงร้อยละ 7-8 ต่อปี<sup>1</sup> แต่การวัดผลการพัฒนาด้วยการพิจารณาทางด้านเศรษฐกิจอย่างเดียวย่อมไม่เป็นที่เพียงพอ และยิ่งในปัจจุบันแนวความคิดในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือการพัฒนาประเทศจะต้องมุ่งพัฒนา เพื่อประชาชนส่วนใหญ่อย่างแท้จริง จะต้องพยายามให้ประชาชนทุกคนมีปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต อันได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการศึกษาอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความผาสุกแก่หมู่มวลชน<sup>2</sup>

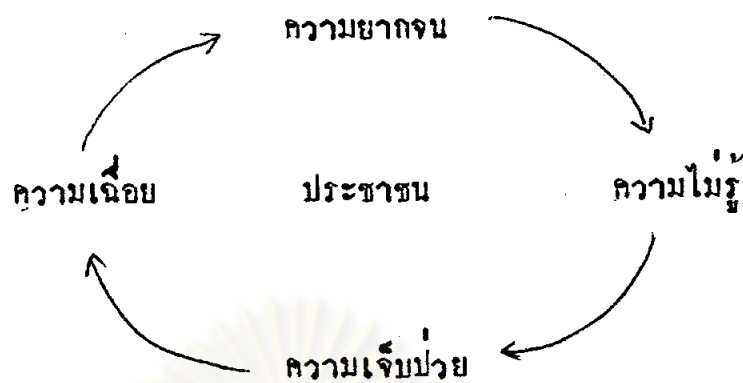
ประชากรของประเทศไทยร้อยละ 87 อาศัยอยู่ในชนบท ในจำนวนนี้ประมาณ ร้อยละ 80 มีอาชีพในทางเกษตรกรรม<sup>3</sup> และต้องประสบกับปัญหาพื้นฐานของสังคมชนบท อันได้แก่ปัญหาความยากจน ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ ปัญหาความรู้ และปัญหาความเฉื่อยชา ซึ่งเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ หากเกิดปัญหาใดปัญหาหนึ่งก็จะกระทบต่อเนื่องกันไม่มีที่สิ้นสุด เป็นวัฏจักรแห่งความชั่วร้าย ดังแผนภาพ<sup>4</sup>

<sup>1</sup>สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, โครงการเตรียมชุมชนเพื่อรับบริการขั้นพื้นฐาน ปี 2525-2529 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526), หน้า 1.

<sup>2</sup>สมพร แสงชัย, "แนวใหม่ในการพัฒนาประเทศ: การพัฒนาคุณภาพขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์" รัฐศาสตร์สาร (พฤศจิกายน 2520): 92.

<sup>3</sup>วิรุทธิ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา, "บทบาทของครูต่อชุมชน" เอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษากับชีวิตและชุมชน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 1 - 5 (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523), หน้า 187.

<sup>4</sup>ชนิตา รัชพลเมือง, คู่มือการศึกษาและการพัฒนาชุมชน (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 42.



นอกจากปัญหาพื้นฐานของสังคมชนบทดังกล่าวแล้ว ชาวชนบทยังประสบกับปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความไม่เป็นธรรมอีกนานับประการ แม้ประเทศไทยจะมีการพัฒนามาบ้างแล้วก็ตาม แต่ผลของการพัฒนายังไม่ตกถึงมือประชาชนในชนบทอย่างแท้จริง ซึ่งถ้าหากจะเปรียบเทียบกับในเมืองแล้ว ชนบทจะได้ส่วนเฉลี่ยจากบริการด้านโครงสร้างเศรษฐกิจน้อยกว่า ซึ่งถือว่าเป็นธรรมในการกระจายผลประโยชน์ ความเหลื่อมล้ำในทางเศรษฐกิจสังคมของประชากรของประเทศ เช่นนี้ นับเป็นจุดอ่อนสำคัญที่เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง จึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาของชาวชนบทอย่างเร่งด่วน<sup>1</sup>

#### หลักการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท (มทช.)

สวัสดิ์ อุดมโภชน ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษา ได้เขียนหลักการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ไว้ในหนังสือสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน มทช. ไว้ว่า โครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยม ของกรมสามัญศึกษาโดยใช้เงินกู้และเงินยืมจากธนาคารโลก ได้ดำเนินการมาแล้วหลายครั้งและหลายโครงการ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 และฉบับที่ 5 (2520-2529) กรมสามัญ

<sup>1</sup>World Bank, Rural Development Sector Policy Paper

(Washington : International Bank for Reconstruction and Development, 1975), p. 5.

ศึกษาได้ทำโครงการสำคัญสองโครงการคือ โครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท  
กลุ่มที่ 1 และโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทกลุ่มที่ 2 ใช้อักษรย่อว่า มพช.  
และ มพช.2

เมื่อปี พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 4 และเป็นช่วงของโครงการพัฒนาการศึกษาครั้งที่ 5 (คพศ.5) กรมสามัญ  
ศึกษาได้คัดเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ประจำอำเภอ และตำบลตามภาคต่าง ๆ  
ของประเทศ จำนวน 42 โรงเรียนเข้าอยู่ในโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท  
กลุ่มที่ 1 และในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 5 และเป็นช่วงของโครงการพัฒนาการศึกษาครั้งที่ 6 (คพศ.6) กรมสามัญ  
ศึกษาก็ได้คัดเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ประจำตำบลซึ่งกระจายอยู่ตามภาค  
ต่าง ๆ ของประเทศจำนวนถึง 480 โรงเรียนเข้าอยู่ในโครงการเรียกว่า โครงการ  
โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มที่ 2 หรือที่เรียกว่า มพช.2

เป้าหมายหลักของโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทนี้ คือความ  
พยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กให้สามารถจัดและ  
ดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 ได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคในโอกาสทางการ  
ศึกษาโดยเฉพาะความเสมอภาคในคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมที่ตั้งอยู่ในชนบท  
เป้าหมายอีกอย่างหนึ่งก็คือการร่วมใช้ทรัพยากรของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่เฉพาะ  
แต่นักเรียนในระบบโรงเรียนแต่หมายถึงชุมชนและสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ความพยายาม  
ดังกล่าวกรมสามัญศึกษาได้สร้างความพร้อมขึ้นทำให้แก่โครงการในหลายด้าน เช่น การ  
จัดให้มีอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการโรงฝึกงาน ห้องประกอบครุภัณฑ์ อุปกรณ์การสอน  
การเรียน การพัฒนาบุคลากร การช่วยเหลือทางวิชาการ การนิเทศ ติดตาม  
เป็นต้น

เพื่อสนองเป้าหมายหลักของโครงการ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบ  
ว่าด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทไว้ดังนี้

1. ทำหน้าที่สอนนักเรียน
2. ทำหน้าที่รับและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน
3. ทำหน้าที่ให้บริการทรัพยากรแก่ชุมชนตามโอกาส<sup>1</sup>

นอกจากนี้ เรื่อง เจริญชัย ได้กล่าวถึงหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

1. สอนและอบรมนักเรียน โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรมัธยมศึกษาและแผนการศึกษาระชาชาติ

2. การสอนประชาชน เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เหมาะสมและความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

3. การบริการชุมชน โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมโดยร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข และองค์การต่าง ๆ ให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย จัดสหกรณ์ร้านค้า ส่งเสริมอาชีพ จัดกลุ่มสนใจ ส่งเสริมค่านิยมทางการ เช่น การกีฬา ดนตรี ฯลฯ<sup>2</sup>

การจัดตั้งโรงเรียน มพช. ซึ่งควบคุมโดยสำนักงานโครงการพิเศษนั้นจะต้องวางโครงการและหลักการต่าง ๆ ไว้ก่อนที่จะดำเนินงาน ผู้วิจัยได้สรุปข้อเขียนของ สวัสดิ์ อุกมโกชน ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการพิเศษ ซึ่งได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ มพช. การดำเนินงานงบประมาณโครงการ ความคาดหมายที่จะได้รับจากโครงการ ไว้ดังนี้

<sup>1</sup>สวัสดิ์ อุกมโกชน, "หลักการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท" สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาชนบท มพช. 2 (สำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษา 2527), หน้า 21-22

<sup>2</sup>เรื่อง เจริญชัย, โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชนบท บทบาทที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2527), หน้า 51-52

วัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท 2 (มทช.2)

1. ดำเนินการให้โรงเรียนมีอาคารเรียน อาคารประกอบเครื่องมืออุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นแก่โรงเรียนโครงการ
2. ปกอบรมบุคลากรสำคัญของโรงเรียนในด้านหลักการ ปรัชญา เป้าหมาย การบริหารโรงเรียนโครงการ รวมทั้งงานวิชาการที่จำเป็นอื่น ๆ
3. นิเทศและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในช่วงเวลาของโครงการ
4. ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติตามเงื่อนไขเงินกู้ และปฏิบัติการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เช่นร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในการประเมินผลโครงการ

การดำเนินงาน

โครงการนี้ใช้เวลาดำเนินงานจากปีงบประมาณ 2526 - 2530 มีโรงเรียนเข้าโครงการทั้งหมด 480 โรงเรียน โดยแบ่งโรงเรียนโครงการออกเป็น 4 รุ่น ๆ ละ 120 โรงเรียน ดำเนินการโดยในปีงบประมาณ 2526 โรงเรียนรุ่นที่ 1 จะได้รับอาคารเรียน อาคารประกอบและปรับปรุงบริเวณ ส่วนโรงเรียนรุ่นที่ 2, 3 และ 4 จะได้รับอาคารเรียน อาคารประกอบและปรับปรุงบริเวณในปีงบประมาณ 2527, 2528 และ 2529 ตามลำดับ โรงเรียนที่อยู่ในโครงการทุกโรงเรียนจะมีอุปกรณ์การศึกษา ทุกรายวิชา ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจะได้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา

งบประมาณโครงการ

งบลงทุนสำหรับโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทกลุ่ม 2 ทั้งหมดประมาณ 4,168.40 ล้านบาท โดยแยกเป็นงบประมาณไทยจำนวน 2,680.40 ล้านบาท งบประมาณกู้เงินจากธนาคารโลกประมาณ 1,488.00 บาท

ความคาดหมายที่จะได้รับจากโครงการ

1. ในระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ (ปีงบประมาณ 2526-2530) โรงเรียนมีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน เครื่องมืออุปกรณ์ครบ ปรับปรุง ถนนไฟฟ้า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในสาขาบริหารและเรื่องหลักการและการดำเนินงานโรงเรียนชุมชน

2. ระยะเวลาดำเนินงานโครงการและภายหลังสิ้นสุดโครงการ โรงเรียนควรได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ได้รับให้เกิดแก่บุคคลในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากร<sup>1</sup>

### ลักษณะสำคัญของโรงเรียน มพช.

โรงเรียนที่จะเข้าโครงการ มพช. นั้นจะต้องได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินงานว่าจะเหมาะสมที่จะเข้าโครงการหรือไม่ จะต้องจัดตั้งกรรมการที่ปรึกษาในท้องถิ่น เพื่อที่จะได้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่โรงเรียน พร้อมทั้งวางหลักสูตรการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนที่เข้าโครงการ มพช. ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปลักษณะสำคัญของโรงเรียน มพช. จากเรื่อง เจริญชัย เขียนในหนังสือแนวโน้มของการมัธยมศึกษาของประเทศไทย iva ดังนี้

#### 1. เกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนเข้าอยู่ในโครงการ มพช.

โรงเรียน มพช. จะคัดเลือกจากโรงเรียนมัธยมประจำตำบลขนาดใหญ่และอำเภอขนาดเล็ก โดยต้องเป็นโรงเรียนซึ่งเมื่อพัฒนาเต็มรูปแบบแล้วจะมีชั้นเรียนไม่เล็กกว่าแบบ 3-3-3 และไม่โตกว่า 7-7-7 จะมีจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 อยู่ในท้องถิ่นที่ไม่มีแหล่งวิชาการอื่นใด มีเนื้อที่อย่างน้อย 35 ไร่ขึ้นไป และพิจารณาโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดซึ่งมีอัตราการเรียนต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของประชากรต่ำ ได้แก่จังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 2. คณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนในโครงการ มพช.

คณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลจำนวนไม่น้อยกว่า 11 คน ไม่เกินกว่า 15 คน คือ นายอำเภอ เป็นประธาน ศึกษาธิการอำเภอ เป็นรองประธาน กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา 3 คน ประชาชนในท้องถิ่น 4 คน หัวหน้าส่วนราชการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

1 สวัสดิ์ อุดมโกชน, "หลักการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท" สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาชนบท มพช.2, หน้า 24-28



งานด้านการเกษตร สหกรณ์ที่ดิน อนามัย ตำรวจ ไม่เกิน 3 คน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

### 3. หลักสูตรการเรียนการสอน

จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น 2521 และมีหน้าที่ที่จะร่วมมือพัฒนาชุมชนด้วยจึงต้องมีการเรียนการสอนด้านวิชาการงานและอาชีพ<sup>1</sup>

#### วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุมชนในประเทศไทยไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้จากเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมในครอบครัวของชาวบ้าน
2. ส่งเสริมการสร้างสาธารณประโยชน์ด้านความร่วมมือของชาวบ้าน
3. ส่งเสริมการอนามัย และสุขภาพของชาวบ้าน
4. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนของชาวบ้านรวมทั้งสตรี เด็ก และเยาวชน
5. ส่งเสริมวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียมประเพณี สวัสดิการ และพัฒนาการของชาวบ้าน
6. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแบบประชาธิปไตย<sup>2</sup>

<sup>1</sup>เรื่อง เจริญชัย, "แนวโน้มของการมัธยมศึกษาของประเทศไทย" โครงการเรียนมัธยมเพื่อชนบท, (สำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษา, 2522) หน้า 8-10

<sup>2</sup>พัฒนาชุมชน, กรม. "แนวทางดำเนินงานพัฒนาชุมชน," เอกสารทางวิชาการ ฉบับที่ 1/2508 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2520)

### บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาชุมชน

พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุมชนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนจะเป็นจุดรวมของการพัฒนาชุมชน สามารถที่เข้ามาร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจึงมีบทบาทและหน้าที่ต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก จึงจะสรุปงานเขียนของ ทิมพ์พรรณ เทพสุเมฆานนท์ และประกอบ กุปรัตน์ ว่าบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนมีต่อการพัฒนาชุมชนดังนี้

1. โรงเรียนต้องกระตุ้นให้ประชาชนเห็นปัญหาในการเป็นอยู่และหาทางแก้ไข
2. โรงเรียนต้องวางแผนและดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น
3. โรงเรียนต้องเข้าเกี่ยวข้องกับผู้นำของชุมชน ให้เป็นที่ยอมรับนับถือในกลุ่มต่าง ๆ ของชุมชน
4. โรงเรียนควรได้รู้จักใ้สนใจของสมาชิกในชุมชนให้เป็นประโยชน์ แม้ในที่ ๆ ยากจนที่สุด อาจมาในรูปของแรงงาน ทูต ที่ดิน หรืออื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน
5. โรงเรียนต้องพัฒนาแนวทางการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจอันดีทั้งภายในและภายนอกองค์กรอื่น ๆ กับชุมชน
6. โรงเรียนควรให้การสนับสนุนกลุ่มที่สามารถและสร้างความร่วมมือเป็นอันดีในชุมชนให้เข้มแข็งตลอดเวลา
7. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ความเป็นผู้นำภายในชุมชน<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>ทิมพ์พรรณ เทพสุเมฆานนท์, ประกอบ กุปรัตน์, "โรงเรียนและชุมชน" เอกสารประกอบคำสอน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 33-34

จะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาชุมชนนั้นมีมาก เนื่องจากโรงเรียนมีฐานะเป็นองค์การที่มีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมค่านิยม คือครู ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากที่สุด ดังนั้นจึงมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งมีหน้าที่หลายด้านดังที่กล่าวมาแล้ว

### ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสังคมในชุมชน

โรงเรียนเป็นหน่วยสังคมหนึ่ง ( a social unit ) ที่จัดตั้งขึ้นด้วยความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน ซึ่งมีความสำคัญในความรับผิดชอบ มีความตั้งใจ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในสังคมนั้น ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานอย่างหนึ่งของชุมชน และเป็นสมบัติของชุมชน ซึ่งตั้งได้ด้วยความที่มาจากภาษีอากรของประชาชน และทั้งจากการบริจาคของชุมชน ดังนั้นย่อมถือได้ว่า "โรงเรียนเป็นของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน" ซึ่งเกิดขึ้นด้วยความต้องการ ความกดดันหรือความจำเป็นของชุมชน เมื่อโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของชุมชน โรงเรียนจึงต้องคล้อยตามชุมชน เมื่อชุมชนเปลี่ยนไปโรงเรียนก็เปลี่ยนไปด้วย ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนอาจทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชนอีกด้วย ในฐานะที่มีหน้าที่เตรียมสมาชิกของชุมชนคือ เยาวชนหรือแม่กระทั่งผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นสมาชิกที่สมบูรณ์แบบของชุมชนอยู่แล้ว ให้เหมาะสมกับสภาพแห่งความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอของชุมชน

ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนคือแหล่งที่ให้การเรียนรู้ ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่สมาชิกของชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมิใช่เพียง สาธาร ใดกล่าวได้ว่า โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์กันโดย

- ชุมชนส่งเสริมให้โรงเรียน
- โรงเรียนให้ความรู้ ฝึกฝนอบรม แล้วส่งกลับไปให้ชุมชน
- คนในโรงเรียน ได้แก่ ครู ผู้บริหารนักเรียน คนงานภารโรง คนเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน อาศัยอยู่ในชุมชน และปฏิบัติงานเพื่อชุมชน

-คนในชุมชน ได้แก่ สมาชิกของชุมชน ซึ่งมีทั้งราษฎรธรรมดาสามัญ  
ผู้ปกครองนักเรียน ข้าราชการ (รวมทั้งครู และผู้บริหารโรงเรียน)  
พนักงานและกรรมการต่าง ๆ ต่างก็มีหน้าที่ต่อกันและกัน<sup>1</sup>

นอกจากนี้ สุมน อมรวิวัฒน์ ได้กล่าวถึงว่า ชุมชนไทยมีความต้องการให้  
สมาชิกของชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันในด้านต่อไปนี้

1. สุขภาพพลานามัยของตนเองและชุมชน
2. มาตรฐานการครองชีพของครอบครัว
3. การรู้หนังสือ
4. การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพักผ่อนที่ถูกต้องและเพิ่มพูน  
รายได้
5. การยกระดับรสนิยม เข้าถึงศิลป รู้จักตัดสินว่าสิ่งใดดี สิ่งใดถูกและ  
งดงาม รู้จักใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนให้คุ้มค่า
6. การฝึกฝนความสามารถและประสิทธิภาพในการใช้เครื่องจักรกลและ  
เครื่องมือต่าง ๆ
7. การชำระไว้วางใจซึ่งวัฒนธรรม ระเบียบประเพณีของชาติ และรักษาลักษณะ  
คุณสมบัติประจำชาติไว้ให้คงอยู่ตลอดไป
8. ความเข้าใจและการปฏิบัติคนอันถูกต้อง ในฐานะที่เป็นพลเมืองดีของ  
สังคมประชาธิปไตย<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ปิญโญ สาธร, "หลักบริหารการศึกษา," (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
วัฒนาพานิช, 2526), หน้า 139

<sup>2</sup>สุมน อมรวิวัฒน์, "โรงเรียนกับชุมชน," ประมวลคำบรรยายการอบรมครู  
ใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวราชอาณาจักรรุ่น 1 (19 เมษายน-7 พฤษภาคม  
2514) โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2514

จากความต้องการของชุมชนดังกล่าวนี้ เป็นอิทธิพลของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะต้องนำมาเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการจัดหลักสูตร เพื่อพัฒนาชุมชน ไปตามความต้องการของชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเป็นเพียงหน่วยงานหนึ่ง ที่จะช่วยเสริมสร้างสมาชิกที่ดีให้แก่ชุมชน ช่วยแก้ปัญหาบางอย่างของชุมชน ช่วยส่งเสริมชุมชนให้พัฒนาได้เร็วขึ้น โดยการให้วิชาความรู้ ประสบการณ์และบริการแก่ชุมชน สิ่งที กล่าวมาทั้งหมดนี้จะไต่ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนด้วย ความร่วมมือของชุมชนจะเป็นอิทธิพลอย่างหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนสามารถบริการชุมชนได้ อย่างเต็มที่ความร่วมมือของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนนั้น สุมน อมรวิวัฒน์ ได้กล่าวว่าจะ ทำได้ดังนี้

1. ช่วยในด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่ของโรงเรียน
2. ช่วยในด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่

โรงเรียน

3. ช่วยจัดหาที่ดินสำหรับปลูกสร้างโรงเรียน ขยายบริเวณโรงเรียนหรือ สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
4. ช่วยกวดขัน ดูแลความประพฤติของนักเรียนและเอาใจใส่เรื่องการมา เรียนหนังสืออย่างสม่ำเสมอ
5. ช่วยอุปถัมภ์โรงเรียนในแง่ของการติดต่อขอความช่วยเหลือ เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น
6. มีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน
7. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านวิชาความรู้ของนักเรียน
8. ร่วมมือในการดูแลรักษาอาคารเรียน สถานที่ และทรัพย์สินสมบัติของ

โรงเรียน

9. ช่วยพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนตามโครงการของโรงเรียนและชุมชน
10. เห็นความสำคัญของโรงเรียน และพยายามส่งเสริมให้โรงเรียนก้าวหน้ายิ่งขึ้น<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สุมน อมรวิวัฒน์, "โรงเรียนกับชุมชน", ประมวลคำบรรยายการอบรม ครูใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทิวราชอาณาจักกรุ่น 1, 2514.

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนและอิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อชุมชนนั้น เป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ ทั้งของโรงเรียนและของชุมชนจะต้องดำเนินงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นมีความจำเป็นมาก เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคน เพื่อให้ไปดำรงชีพในชุมชน ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สรุปลงจากงานเขียนของสุพิชญา ชีระกุล ถึงความจำเป็นดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนให้ชุมชน เปลี่ยนแปลงและหล่อหลอมพฤติกรรมของเด็กให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนได้มาก
2. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมวิชาการต่าง ๆ
3. โรงเรียนเป็นแหล่งจัดสรรและคัดเลือกคนให้ชุมชน โดยทำหน้าที่พัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและปล่อยให้คนเหล่านั้นออกไปสู่ชุมชน
4. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม
5. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชน
6. โรงเรียนและชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน คือพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ และสามารถจัดชุมชนและดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างสันติสุข<sup>1</sup>

#### การจัดโรงเรียนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน

ในหลาย ๆ ประเทศมองเห็นความสำคัญในการจัดให้มีโรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชนขึ้น เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย อินเดีย ฟิลิปปินส์ เกาหลี และไต้หวัน โดยมีวัตถุประสงค์ทั่ว ๆ ไป ดังที่พิมพ์ธรรม เทพสุเมธานนท์ ได้สรุปไว้ดังนี้

<sup>1</sup>สุพิชญา ชีระกุล, "การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน" เอกสารประกอบการเรียน, (ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2521), หน้า 42-45

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการที่จะให้ประชาชนในชุมชนแสวงหาความรู้และใช้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียน
  2. เพื่อต้องการกระตุ้นและจูงใจให้ประชาชนรู้จักปฏิบัติในด้านสุขภาพอนามัย เกษตร คหกรรม อุตสาหกรรมในครอบครัว สวัสดิภาพสังคม ทั้งนี้ เพื่อยกฐานะเศรษฐกิจของประชาชนให้ดีขึ้น
  3. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเอง
  4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในระบบอบประชาธิปไตย
  5. เพื่อให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพในการวางแผนนโยบาย โครงการสอน ร่วมงาน ร่วมกิจการของโรงเรียนให้มากขึ้น
  6. เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำให้กับชุมชนในการทำงานในชุมชน โดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชนเป็นพื้นฐาน
  7. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวางแผนในชุมชน
  8. เพื่อร่วมมือปรับปรุงโครงการการศึกษาของหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนและในจังหวัด ให้เกิดผลดีกับประชาชนในท้องถิ่นยิ่งขึ้น
  9. เพื่อรับผิดชอบในกิจกรรมของชุมชนที่มีขึ้น เช่น งานประจำปี งานสงกรานต์ งานปีใหม่ เป็นต้น
  10. เพื่อดำเนินการสอน และการบริการชุมชนให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลทุกคนในชุมชน
  11. เพื่อส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน
  12. เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์
  13. เพื่อให้ประชาชนในชุมชนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ
- โดยสุจริต<sup>1</sup>

พิมพ์ที่บรรณ ทศสุเมธานนท์, ประกอบ คูปรักษ์, "โรงเรียนและชุมชน"  
เอกสารประกอบคำสอน, หน้า 26

สำหรับประเทศไทยกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ได้ตระหนักถึงประโยชน์ในการให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยส่งเสริมการจัดตั้งโรงเรียนชุมชนขึ้นและระบุลักษณะสำคัญของโรงเรียนชุมชนไว้ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนเพื่อประชาชนทุกเพศ ทุกวัย มีใช้สอนเด็กเฉพาะในวัยเรียนอย่างเดียวแต่ยังสอนเด็กนอกวัยเรียนและผู้ใหญ่ให้มีทักษะในการอ่าน การเรียน และการเรียนเลข รวมทั้งให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การรักษาสุขภาพอนามัยและอื่น ๆ เพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชนในท้องถิ่น

2. เป็นโรงเรียนที่ให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามารับบริการทางการศึกษา ทั้งกลางวันและกลางคืนตามโอกาสอันสมควร

3. ประชาชนสามารถใช้บริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนมีอยู่ ซึ่งได้แก่อาคารสถานที่ ห้องสมุด ห้องประชุม และอุปกรณ์ เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การจัดงาน หรือสันตนาการ ฯลฯ โดยถือว่าชุมชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ

4. กิจกรรมทางการศึกษาที่โรงเรียนชุมชนหรือทางราชการจัดขึ้นส่วนใหญ่ จะสอดคล้องกับความต้องการทางชุมชนนั้น

5. การเรียนการสอนและเนื้อหาของวิชาที่สอนในโรงเรียนชุมชน จะเน้นหนักเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น โดยโรงเรียนพยายามนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

6. ครูและประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนโดยยึดถือหลักการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, โครงการปรับปรุงโรงเรียนประชาบาลให้เป็นโรงเรียนชุมชน (พิมพ์โรเนียว)



บทบาทและหน้าที่ของครูและบุคลากรสำคัญของโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาชุมชน

บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นครูใหญ่หรือครูผู้ใ้บังคับบัญชา จะต้องมึบทบาทและหน้าที่ต่อการพัฒนาชุมชนทุกคน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บทบาทและหน้าที่ครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนให้เข้ากับชุมชน

ในการที่ครูใหญ่โรงเรียนชุมชนจะบริหารโรงเรียนให้เข้ากับชุมชนได้นั้น ครูใหญ่จะต้องรู้จักวิธีปฏิบัติว่าจะบริหารอย่างไรงานพัฒนาชุมชนจึงจะได้ผลดี ดังได้สรุปจากงานเขียนของภิญโญ สาธร ได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติของครูใหญ่ในการบริหารงานพัฒนาชุมชนดังนี้

1. ประชุมครู ชี้แจงให้เห็นความสำคัญที่โรงเรียนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีส่วนสัมพันธ์กับชุมชน
2. ตั้งกรรมการโรงเรียน โดยคัดเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความสนใจในการศึกษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาแก่ครูและช่วยเหลือชุมชน
3. สำรวจความต้องการและความจำเป็นที่ชุมชนจะต้องได้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ
4. สำรวจทรัพยากรในชุมชนนั้น ทั้งในด้านการทรัพยากรธรรมชาติซึ่งเป็นวัตถุ และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและชุมชน
5. สำรวจการอนามัยในด้านสุขภาพจิตว่าจะให้บริการแก่ชุมชนอะไรบ้าง
6. สำรวจลักษณะสังคมและวัฒนธรรม
7. จัดให้มีการประชุมร่วมอภิปรายระหว่างครูกับประชาชน เกี่ยวกับปัญหาและบทบาทของโรงเรียนและชุมชน
8. จัดให้ประชาชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาอาชีพ การอ่าน การเขียน และการพักผ่อนหย่อนใจ
9. วางโครงการสัมพันธ์กับชุมชน ในด้านกิจกรรมต่าง ๆ
10. ประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นระยะ และวางแผนแก้ไขปรับปรุงตลอดเวลา<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ภิญโญ สาธร, "หลักบริหารการศึกษา" (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516) หน้า 440-441

### บทบาทและหน้าที่ของครูในการพัฒนาชุมชน

เนื่องจากโรงเรียนชุมชนมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชน ดังนั้นครูในโรงเรียนจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนมากกว่าบุคคลอื่นดังที่ นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์ ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของครูไว้ดังนี้

1. ครูจะต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับชุมชน ดังเช่น สภาพของสังคม ในชุมชน ทราบวัตถุประสงค์ประสงค์ของศูนย์ความร่วมมือต่าง ๆ ทราบประวัติความเป็นมาของชุมชน และทราบความพร้อมของประชาชนที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2. ครูจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน ปรับปรุงชุมชนให้ดีขึ้น สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของชุมชน และหาวิธีแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่ชุมชนพร้อมทั้งให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน

3. ครูจะต้องมีทักษะในการสื่อสารติดต่อ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน<sup>1</sup>

จะเห็นว่าทั้งผู้บริหารและครูจะมีบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาชุมชน ซึ่งทุกคนที่มีหน้าที่จะต้องสำรวจชุมชนเสียก่อนว่าชุมชนนั้นมีกาปฏิบัติและมีความเป็นอยู่กันอย่างไร วัตถุประสงค์ในการสำรวจชุมชนนั้น นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์ ได้กล่าวถึงไว้ว่า

1. เพื่อทราบสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของชุมชนในแง่ของสภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ สังคม การปกครอง ฯลฯ
  2. เพื่อทราบนโยบายของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ของชุมชน และผู้นำของกลุ่มชน
  3. เพื่อทราบทัศนคติ ความคิดเห็น และความต้องการของประชาชน
  4. เพื่อทราบแหล่งวัสดุและบุคลากรที่สามารถอำนวยความสะดวกโรงเรียน
- ได้
5. เพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานและสถาบันที่ดำเนินการอยู่ในชุมชน

<sup>1</sup>นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์, "บทบาทและหน้าที่ครูในการพัฒนาชุมชน," ประชาศึกษา 3(ตุลาคม, 2517) หน้า 37-38

6. เพื่อจำแนกและวิเคราะห์กลุ่มชน หรือองค์การที่มีอยู่
7. เพื่อวิเคราะห์สื่อหรือเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร
8. เพื่อทราบสภาพการศึกษาในปัจจุบันของชุมชน
9. เพื่อทราบปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน<sup>1</sup>

### หลักในการทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชน

ในการทำงานด้านพัฒนาชุมชน นอกจากผู้บริหารโรงเรียนและครูจะต้องศึกษาบทบาทและหน้าที่ของตนในการเข้าไปทำงานกับชุมชนและยังต้องรู้อถึงหลักในการทำงานร่วมกันด้วย ทั้งนี้เพราะการพัฒนาชุมชนจะบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกันนี้ทุกคนต้องทำงานด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ หรือสั่งการ เรียกรการทำงานแบบนี้ว่า "กระบวนการหมู่พวก" หลักในการทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชนนั้น ผู้วิจัยได้สรุปจากงานเขียนของสมทรง เขมระวิชานวัต ที่กล่าวถึงหลักในการทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชนดังนี้

1. คิดร่วมกัน ( Group Thinking ) จะต้องช่วยกันคิด แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการวางแผนงานต่าง ๆ
2. อภิปรายร่วมกัน ( Group Discussion )
3. วางแผนร่วมกัน ( Group Planning ) การทำงานที่ดีจะต้องมีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้ทุกคนที่ร่วมงานได้มีส่วนร่วมให้ความคิดเห็น และรับรู้แผนตลอด
4. ตัดสินปัญหาาร่วมกัน ( Group Decision ) การทำงานจะต้องประสบปัญหาเสมอ ควรตัดสินใจปัญหาาร่วมกันเพราะเป็นการตัดสินใจที่รอบคอบที่สุด
5. ทำงานร่วมกัน ( Group action ) ให้ทุกคนได้มีความรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ

6. ประเมินผลร่วมกัน ( Group Evaluation ) การประเมินผลเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้รู้งานได้ดำเนินไปตามจุดประสงค์เพียงไร<sup>1</sup>

### ปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี

การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการประสานงานกันในการทำงาน ผลของงานที่ออกมาจึงจะมีประสิทธิภาพที่ดี ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการประสานงานในการทำงาน ซึ่งสำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการประสานงานในการทำงานดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

2. มีการวางแผนที่ดี

3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

4. ชวัญและกำลังใจของคนในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานเอง

5. การประชุม ผูกอบรม จะช่วยให้เกิดการเข้าใจกันเป็นอันดี<sup>2</sup>

Dr. James C. Yen (เจมส์ ซี เยน) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับชนบทเพื่อได้ข้อมูลในการพัฒนาชนบทที่ถูกต้อง และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำงานสำเร็จเรียบร้อยเกิดผลดี คือทั้งผลและน้ำใจนั้นควรยึดหลัก ดังนี้

1. จงเข้าไปหาประชาชน ในการหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือชุมชน

2. จงอาศัยอยู่กับประชาชน จะได้รู้จักประชาชนดีขึ้น

3. จงเรียนรู้จากประชาชน

4. จงวางแผนร่วมกับประชาชน

<sup>1</sup>สมทรง เขมะวิชานุกิต, การศึกษากับการพัฒนาชุมชน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์, 2521), หน้า 23-24

<sup>2</sup>สำนักงานโครงการพิเศษ, "การบริหารและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น", สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาชนบท มพช.2 (กรุงเทพมหานคร: 2527), หน้า 33

5. จึงเริ่มต้นจากสิ่งที่ประชาชนรู้
6. จึงสร้างบนสิ่งที่ประชาชนมีแล้ว
7. จึงอย่าว่ายถ่วงน้ำแต่จงมีการเปลี่ยนแปลง
8. จงอย่าสงเคราะห์แต่จงปลดปล่อย<sup>1</sup>

จะเห็นว่า การพัฒนาชุมชนนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายรวมทั้งประชาชนในชุมชนด้วย พร้อมทั้งมีปัจจัยและวิธีการหลายด้านมาสนับสนุน การพัฒนาชุมชนจึงจะบรรลุผลตามความคาดหวังไว้

### งานเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานเขียนและงานวิจัยในประเทศ

เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทมาก่อน ผู้ศึกษาจึงไม่อาจสรุปผลการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาเสนอเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาในการทำการวิจัยครั้งนี้ได้ อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาได้พยายามค้นคว้าหาข้อมูลที่จะชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบทบาทความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีต่อชุมชนเท่าที่ใดมีผู้เขียนและวิจัยดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2508 เจริญ โภคผล ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สำรวจวิธีการและผลการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุงโรงเรียนประชาบาลให้เป็นโรงเรียนชุมชนเขตการศึกษา 10" ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้เพิ่งเล็งเฉพาะด้านการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้น ยังไม่มีการจัดสอนสำหรับบุคคลภายนอกโรงเรียนตามหลักการและแนวดำเนินการของโรงเรียนชุมชน ส่วนการปรับปรุงด้านการพัฒนาชุมชนนั้นมีหลายอย่างที่ทางโรงเรียนไม่ได้กระทำเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน จึง

<sup>1</sup>Dr. C. James Yen, Rural Reconstruction Review,

เห็นว่าการทำงานของโรงเรียนที่สำรวจยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักการและแนว  
 ทำงานของโรงเรียนชุมชน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีลำดับจากมากไปหาน้อย คือ  
 อุปสรรคการสอน กำลังงบประมาณ ความร่วมมือในการทำงาน อาคารเรียน  
 ปริมาณครู และครูที่มีวุฒิเหมาะสมยังมีไม่เพียงพอ<sup>1</sup>

พ.ศ. 2513 ประศักดิ์ นีयर ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจ  
 ในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู  
 ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 19 แห่ง โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 601 คน ได้รับ  
 แบบสอบถามคืน 507 คน โดยใช้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ สภาพการทำงาน  
 เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าว  
 หน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการวิจัย  
 พบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง  
 แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่อง  
 ศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ชาย  
 กับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนภูมิภาคกับในส่วนกลาง อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท  
 อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ผลปรากฏว่าไม่แตกต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>เจริญ โภคผล, "สำรวจวิธีการและผลการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุง  
 โรงเรียนประชาบาลให้เป็นโรงเรียนชุมชน เขตการศึกษา 10" วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2508

<sup>2</sup>ประศักดิ์ นีयर, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู"  
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหามัธยมศึกษา ภาคศึกษาวินัยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 69-70

พ.ศ. 2515 จรุง มาสุวรรณ ใ้ทำการวิจัยเรื่องการค้แปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในการทำงานของเฮอรัชเบออร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในค้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของเฮอรัชเบออร์ก แต่มีข้อที่แตกต่างไปจากทฤษฎีของเฮอรัชเบออร์ก คือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่เป็นองค์ประกอบชนิดที่เป็นสิ่งค้่าจุนค้ามทฤษฎีของเฮอรัชเบออร์ก

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีวศึกษาไม่มีความพึงพอใจอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายค้าของสังคมในระดับต่ำสุด

3. อายุ สถานะที่ปฏิบัติราชการและระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด<sup>1</sup>

พ.ศ. 2518 วีระชาติ แก้วไสย ใ้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยนำเอาทฤษฎีของเฮอรัชเบออร์กมาใช้ ใ้กลุ่มตัวอย่าง 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

<sup>1</sup>จรุง มาสุวรรณ, "การค้แปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในการทำงานของเฮอรัชเบออร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษาค้บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 60-70.

1. ครูที่มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ เห็นชัดขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับตัวจริงใจระหว่างครูแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับอายุและวุฒิ<sup>1</sup>

พ.ศ. 2519 ธีรชัย สิงหนेत्र, ได้ทำวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของผู้นำท้องถิ่นต่อพัฒนาการ ในเขตพัฒนาจังหวัดอุดรธานี" ผลของการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีความเห็นว่า ครูควรมีบทบาทในการพัฒนาหมู่บ้านนอกเหนือจากการสอนหนังสือในโรงเรียนแล้วถึงร้อยละ 94 โดยให้เหตุผลดังนี้คือ ครูเป็นผู้มีความรู้และชาวบ้านเชื่อถือ เป็นผู้รวมพลังผู้นำท้องถิ่น เข้ากับชาวบ้านได้ดี เป็นตัวอย่างพัฒนาอยู่แล้ว มีอยู่ในชนบททั่วไป และควรใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์<sup>2</sup>

ในปีเดียวกัน ทนงศักดิ์ คุ้มไชน้ำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "กิจกรรมและปัญหาการดำเนินงานในโรงเรียนชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มครู กลุ่มประชาชน และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 16 จังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินงานโรงเรียนชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีกิจกรรมเน้นหนักในด้าน การปรับปรุงโรงเรียนและการสอนการเขียนและด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในด้านบริการด้านความรู้แก่

<sup>1</sup>วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2518), หน้า 62-70

<sup>2</sup>ธีรชัย สิงหนेत्र อ่างโน พันธ์ สุจ่านงค์และคณะ, การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524)



ประชาชนและปรับปรุงชุมชน มีการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและร่วมมือกับฝ่ายอนามัย เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยและการปรับปรุงอนามัยของชุมชน สอนวิชาชีพแก่ชุมชน การให้บริการด้านอาคารสถานที่ในการจัดพิธีต่าง ๆ ยังมีการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน<sup>1</sup>

พ.ศ. 2519 มนูญ บุญเชิด ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญประจำจังหวัด โดยใช้แบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัดจำนวน 354 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์พอใจต่อองค์ประกอบด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือนโยบายของกรณีเทศ และผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจต่อองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การบริหารงาน และความก้าวหน้าความมั่นคงในการหางาน
3. วุฒิ ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การที่รัฐฯ อนุมัติทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อตน ส่งผลถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .01
4. เพศ อายุ ประสบการณ์ และการได้มีโอกาสปฏิบัติงานตรงตามความรู้

<sup>1</sup> พงศ์ศักดิ์ คุ้มไชน้ำ, "กิจกรรมและปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (ปริชญาธิพนธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 65-67.

ความสามารถ ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างใด<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน สุภรณ์ ศรีพหล ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ผลการสรุปการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของกลุ่มปัจจัยสูงมี มากกว่ากลุ่มปัจจัยต่ำจน เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ปรากฏว่าเรียงตามลำดับดังนี้

1. ความเจริญก้าวหน้าในการงาน
2. ด้งานเอง
3. เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคง
4. ความสัมพันธ์ผลในการงาน
5. การยกย่องยอมรับนับถือ
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. สภาพการทำงาน<sup>2</sup>

และในปีเดียวกันอีก ประณี อารยะศาสตร์ ได้ดัดแปลงทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก มาใช้ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามถามผู้บริหาร

1 ไมบุญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 122-124

2 สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519), หน้า 30-37

ระดับโรงเรียนและวิทยาลัยในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 163 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับไม่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และผลประโยชน์เกือบมากที่สุด<sup>1</sup>

พ.ศ. 2521 อิสลามวิทยาลัย ได้สำรวจความต้องการชุมชน เพื่อใช้แนวทางในการก่อตั้งโรงเรียนชุมชนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ประชาชนในชุมชนสนับสนุนให้มีการก่อตั้งโรงเรียนชุมชนพร้อมเสนอแนะว่า โรงเรียนควรเปิดสอนวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า เย็บผ้าและอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้บริการของทางโรงเรียน ประชาชนมีความเห็นลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

1. ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดงานวันเรียงประจำปีและตามประเพณี
2. โรงเรียนควรเปิดบริการห้องสมุดในวันเสาร์ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
3. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ปรางณี อารยศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมสามัญศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษารบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 62-68

<sup>2</sup>อิสลามสมาคมแห่งประเทศไทย, การสำรวจความต้องการเมื่อก่อตั้งโรงเรียนชุมชน (คณะกรรมการสำรวจความต้องการของโรงเรียนชุมชน อิสลามวิทยาลัย, 2521), หน้า 33-35

ในปีเดียวกัน ชวิธ ทันโตภาส ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทของโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยต่อการพัฒนาชุมชน เขตการศึกษา 12" ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูและคณะกรรมการชุมชนยังไม่เข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนเองดีเพียงพอ เห็นได้จากมีผู้ตอบถึงร้อยละ 44.58 ที่ให้ความเห็นว่าไม่เคยทำหน้าที่ที่ระบุขึ้นก่อน หรือยั่วให้ประชาชนเกิดความทศวิริเริ่มและปรับปรุงฐานะของตนเอง ร้อยละ 54.95 ให้ความเห็นว่าไม่เคยทำหน้าที่ส่งเสริมแนะแนวให้การศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เกี่ยวกับวิชาชีพที่ประกอบอยู่ในชุมชนของตน และร้อยละ 52.36 ให้ความเห็นว่าไม่เคยทำหน้าที่ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนร้อยละ 50.24 ไม่เคยทำหน้าที่ส่งเสริมให้ราษฎรในชุมชนมีพละนาถัยสมบุรณ และร้อยละ 67.22 ให้ความเห็นว่าไม่เคยทำหน้าที่ประสานงานทางวิชาการทาง ะหว่างชุมชนกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ

ทางด้านปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จากผลวิจัยและแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนชุมชนมีปัญหาอุปสรรค เนื่องมาจากผู้ดำเนินการส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตัวเองดีพอ ขาดความสามัคคีของผู้ดำเนินการขาดความช่วยเหลือสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขาดความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้เข้าใจถึงงานที่ปฏิบัติ ขาดการติดตามผล ขาดกำลังเจ้าหน้าที่ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และที่สำคัญครูและคณะกรรมการโรงเรียนชุมชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะยากจน สวัสดิการที่ให้น้อยทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่สามารถสละเวลาให้กับการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนได้เต็มที่เพราะต้องคำนึงปากท้องของตนเอง

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่าโรงเรียนชุมชนที่เกิดขึ้นได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนให้เจริญขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเป็น อย่างดี โดยมีครูและคณะกรรมการชุมชนเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นครูในโรงเรียนชุมชนจึงควร รู้จักหน้าที่ ตลอดจนบทบาทที่แท้จริงของตนเป็นอย่างดีเสียก่อนจึงจะทำให้โรงเรียนชุมชนเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนชุมชนจึงอาจจะได้มีโอกาส

ชี้แจงแนะนำและอบรมให้ครูได้รู้ถึงหน้าที่และบทบาทที่แท้จริงของตนเสียก่อนที่จะให้เขาได้ออกไปปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนต่อไป<sup>1</sup>

พ.ศ. 2523 กมล รักสวน ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามถามอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้งหมด 5 แห่ง จำนวน 399 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เมื่อเรียงตามลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้ 1) ลักษณะของงาน 2) ความเจริญก้าวหน้า 3) ความรับผิดชอบ 4) ความสำเร็จในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา 6) รายได้ สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทน 7) การได้รับการยอมรับนับถือ 8) สภาพของการทำงาน และ 9) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>2</sup>

พ.ศ. 2523 ปรีชา นิพนธ์วิทยา ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สำรวจความคิดเห็นของครูใหญ่และคณะกรรมการโรงเรียนชุมชนต่อการดำเนินงานของโรงเรียนชุมชน

<sup>1</sup>วิชิต หันโตภาส, บทบาทของโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยต่อการพัฒนาชุมชน เขตการศึกษาที่ 12" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐบาล, 2521), หน้า 111-113

<sup>2</sup>กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 190-192

ในเขตการศึกษา 1" ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนในเขตการศึกษา 1 นั้น มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนงบประมาณ การขาดแคลนเครื่องมือสำหรับสอนวิชาชีพ ขาดครูที่มีความรู้ในการสอนวิชาชีพ ครูผู้สอนขาดความรู้ในการปรับปรุงและใช้หลักสูตรการสอน ขาดความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยราชการอื่น ๆ และที่สำคัญผู้ดำเนินงานในโรงเรียนชุมชนไม่เข้าใจหลักการดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนที่ถูกต้องและครูส่วนใหญ่มักอยู่นอกเขตชุมชนทำให้มีปัญหากับการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน เนื่องจากต้องรีบกลับบ้านหลังโรงเรียนเลิก<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน วรณี ทองดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาเปรียบเทียบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน" ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียน มพช. ทั้ง 3 รุ่น มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนและหน่วยงานของรัฐ องค์การเอกชนเป็นอย่างดี ในการพัฒนาชุมชน โรงเรียนมีความสัมพันธ์และได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเป็นอย่างดี ในการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชนและในกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับคนในชุมชนที่โรงเรียนจัดเพื่อพัฒนาชุมชนได้แก่ กิจกรรมด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมด้านเกษตรกรรมและอาชีพอื่น ๆ<sup>2</sup>

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของโรงเรียน มพช. ทั้ง 3 รุ่นคือ

<sup>1</sup>ปรีธ่า นิพนธ์พิทยา, "การดำเนินงานโรงเรียนชุมชน เขตการศึกษา 1" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 93-101

<sup>2</sup>วรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523) บทคัดย่อหน้า ก-ข

1. งบประมาณที่จะสนับสนุนโครงการที่จะออกไปพัฒนาชุมชน
2. ความไม่พร้อมของครูที่จะไปปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน เพราะ
  - ก. ขาดความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน
  - ข. ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน
  - ค. ขาดบุคคลที่จะช่วยในการแสวงหาและปรับใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน
  - ง. ขาดบุคคลที่จะช่วยรณรงค์งานเพื่อชุมชน
  - จ. ขาดการประชาสัมพันธ์โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน
  - ฉ. ขาดผู้นำกลุ่มที่จะทำหน้าที่ในการรวมบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมกัน แนะนำให้กลุ่มรู้จักการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการติดตามผลงานและการประเมินผล
  - ช. ความพร้อมของครูที่จะออกไปพัฒนาชุมชนยังมีไม่เพียงพอ เพราะนอกจากจะมีปัญหาทางด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การให้บริการชุมชนแล้วครูบางคนยังมีภาระที่ต้องปฏิบัติหลายหน้าที่ เนื่องจากขาดแคลนครูในบางสาขา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน<sup>1</sup>

พ.ศ. 2524 คำนึ่ง นกแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยยึดเอาองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานตามแนวทฤษฎีของเฮอริชเบออร์ เป็นหลัก ใช้ประชากร 504 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพอใจในการทำงานมาก ได้แก่การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะ

<sup>1</sup>วรรณี ทองดี, "ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มพช. รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 เกี่ยวกับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน", หน้า 127-129

ของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูชายและครูหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านกรได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 1 องค์ประกอบ คือด้านกรได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ<sup>1</sup>

พ.ศ. 2524 ปรีชา เศรษฐบุตร และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาทางพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูใหญ่เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนได้" กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการรุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ ผู้นำ

<sup>1</sup>คำนี้ นักแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 81-83



ระดับอำเภอ ผู้นำในระดับท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุรินทร์และศีร์ษะเกษ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นการพัฒนาจากใกล้ไปไกลคือ จะเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาแก่มุมชนด้วยตามลำดับ กลุ่มรายวิชาที่มีผลต่อการพัฒนาการ สามารถเรียงได้ตามลำดับคือ รายวิชาชีพครู รายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาเฉพาะ และพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่า การได้รับปริญญาตรีเป็นเรื่องของศักดิ์ศรี การเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม รวมทั้งความรับผิดชอบและการแสดงออกในทางที่ดีในฐานะที่เป็น "บัณฑิต" ส่วนปัญหาในทางด้านการนำเอาความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชน มีความแตกต่างในเรื่องของลักษณะวิชาที่เรียน ลักษณะของงานที่ทำ ระดับชั้นเรียนและสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ข้อมูลที่ได้จากผู้นำระดับท้องถิ่นพบว่า คนในชนบทมีฐานะยากจน ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือในการศึกษาระดับพื้นฐาน มิใช่ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา และปรากฏว่าชุมชนชนบทไม่ได้มีการคัดค้านหรือต่อต้านต่อการพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า หน่วยงานที่จะเข้าไปพัฒนาจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่ามีอะไรบ้างที่เป็นความต้องการที่แท้จริงควรแก่การรับเร่งช่วยเหลือ และจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำงานร่วมมือกันได้อย่างไร<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน มารศรี รัตนกันทา ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูสังคม ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของคนในการพัฒนาชุมชน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ครูสังคมศึกษามีความเห็นว่างานสามารถเข้าไปมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาชุมชนในกรณีต่าง ๆ ดังนี้คือ บทบาทในด้าน การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย การชี้แจงให้นักเรียนและประชาชนเข้าใจกลไกการทำงานของระบบราชการ การเผยแพร่ความรู้ด้านการเขียน การพูด การค้นคว้าวิจัยเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน การเป็นสื่อสารกลางในการให้ข่าวสารของรัฐบาลแก่นักเรียนและประชาชน การกระตุ้นให้นักเรียนและประชาชน การกระตุ้นให้นักเรียนและ

<sup>1</sup>ปรีชา เศรษฐ์ และคณะ, รายงานการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสู่ทางพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครู เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนได้" (วิทยาลัยครูสุรินทร์, 2524), บทคัดย่อหน้า ก-ข

ประชาชน การกระตุ้นให้นักเรียนและประชาชนรู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด การปลูกฝังให้นักเรียนเป็นคนมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างเสกกับชุมชน และการสนับสนุนการนำทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

อุปสรรคในการที่ครูส่งคนศึกษาออกไปพัฒนาชุมชนนั้น คือ เวลาและโอกาสในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากหน่วยราชการและผู้อยู่บังคับบัญชา การเงิน และปัญหาจากตัวครูเองคือ มีภาระรับผิดชอบครอบครัวมาก ขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนาชุมชน ไม่ใช่บุคคลในท้องถิ่นเป็นต้น<sup>1</sup>

พ.ศ. 2525 สกล วรรณพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบทดสอบถามตามครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทั่วประเทศ โดยสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาอยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา จำแนกตามเพศ อายุราชการ และวุฒิด้วยกัน พบว่า

1. มารศรี รัตนกันทา, "ความคิดเห็นของครูส่งคนศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของตนในการพัฒนาชุมชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 103-110

2.1 ครูชายกับครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2.2 ครูที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ<sup>1</sup>

พ.ศ. 2525 สัจจิต มิตถิติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริการชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย" กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครู เกษตรกร และผู้ที่ไม่ใช่เกษตรกร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู เกษตรกร และผู้ที่ไม่ใช่เกษตรกรมีความต้องการต่อการบริการชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านวิชาการ ครูมีความต้องการในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหาร เกษตรกร และผู้ที่ไม่ใช่เกษตรกรมีความต้องการในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ เกษตรกรและผู้ที่ไม่ใช่เกษตรกรมีความต้องการในระดับมากที่สุด ผู้บริหารและครูมีความต้องการในระดับมาก ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านโภชนาการ และอนามัย ด้านการช่วย หรือกิจกรรมชุมชน ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในระดับมาก ด้านการบริการอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนไม่เพียงพอที่จะใช้บริการชุมชน<sup>2</sup>

ในปีเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ทำการประเมินผลโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นการประเมินผลระยะครึ่งโครงการ

<sup>1</sup>สกล วรรณพงษ์, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 149-152.

<sup>2</sup>สัจจิต มิตถิติ, "การบริการชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงราย" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2525), หน้า 61-68

โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นโรงเรียนในโครงการทดลอง 14 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนนอกโครงการ 14 โรงเรียน ผลของการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนพบว่า ปริมาณและคุณภาพของกิจกรรมด้านพัฒนาชุมชนในระยะเริ่มแรกนั้น โรงเรียน มพช. จัดกิจกรรมมากกว่าโรงเรียนนอกโครงการ ส่วนด้านคุณภาพของกิจกรรม พบว่ามีกิจกรรมทางด้านที่โรงเรียน มพช. จัดได้ดีกว่าโรงเรียนนอกโครงการ ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวัฒนธรรมและด้านบริการข่าวสาร ส่วนด้านความรู้ทั่วไปและอาชีพ โรงเรียนนอกโครงการจัดได้ดีกว่าโรงเรียน มพช. กิจกรรมที่ชุมชนพอใจมากที่สุดคือกิจกรรมด้านสุขภาพ อนามัย ในด้านความร่วมมือของชุมชนต่อกิจกรรมของโรงเรียนด้านพัฒนาชุมชน พบว่า ชุมชนของโรงเรียน มพช. ให้ความร่วมมือดีกว่าชุมชนของโรงเรียนนอกโครงการ ส่วนกิจกรรมที่ชุมชนของโรงเรียน มพช. ต้องการให้จัดเพิ่มมากที่สุด คือด้านความรู้ทั่วไปและอาชีพ โดยเฉพาะกิจกรรมส่งเสริมการเกษตร ส่วนกิจกรรมด้านอื่น ๆ นั้น มีความต้องการรองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย และวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการของชุมชนในบางสิ่ง เกินกำลังที่โรงเรียนจะจัดให้ได้ สำหรับปัญหาในการดำเนินงานด้านกิจกรรมพัฒนาชุมชนของโรงเรียน มพช. คือความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนอย่างชัดเจน การขาดบุคลากร ที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชนและวิชาชีพ<sup>1</sup>

พ.ศ. 2526 สุมณฑา แยมเจริญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องที่ใกล้เคียง" ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียน มพช. และครูโรงเรียนนอกโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้ครูเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน ในบทบาทของการเป็นผู้ร่วมงานและผู้ประสานงาน และวิธีการที่จะกระตุ้นให้ครูได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชนวิธีที่ดีที่สุด คือ การจัดฝึกอบรมบุคลากรของโรงเรียนให้เข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชน สำหรับบทบาทของโรงเรียนนั้นพบว่า

<sup>1</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการประเมินผลโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ระยะครึ่งโครงการ (กรุงเทพมหานคร, 2525), หน้า 73-74.

ครูโรงเรียน มพท. และครูโรงเรียนนอกโครงการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บทบาทที่ดีที่สุดของโรงเรียนในการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนคือ บทบาทด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนด้วยการจัดวางเนื้อหาวิชาที่สอนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และวิธีการที่จะนำโรงเรียนเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนนั้นพบว่าครูโรงเรียน มพท. และครูโรงเรียนนอกโครงการมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ครูโรงเรียน มพท. เห็นว่าวิธีที่ดีที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์การบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน ขณะที่ครูโรงเรียนนอกโครงการเห็นว่าควรจะเป็นการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชน

ในคำสัมภาษณ์การเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนของครูพบว่า ครูส่วนใหญ่มีเวลาว่างสำหรับจะเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนน้อย ซึ่งในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูส่วนใหญ่มีโอกาสเข้าร่วมงานเพียง 1-3 ครั้งเท่านั้น สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากโรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการด้านการพัฒนาชุมชน และครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ประสบการณ์ในการดำเนินการจึงไม่มีการริเริ่มจัดทำโครงการด้านการพัฒนาชุมชนขึ้นในด้านการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนนั้นพบว่า ครูโรงเรียน มพท. มีโอกาสช่วยงานชุมชนมากกว่าครูโรงเรียนนอกโครงการด้านการมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาการจัดกิจกรรมของชุมชนและใช้เวลาในวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ ในการช่วยงานดังกล่าว

ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากงานวิจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. การขาดเงินงบประมาณสนับสนุนโครงการด้านการพัฒนาชุมชน
2. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือส่งเสริมการดำเนินงาน

ตามโครงการพัฒนาชุมชน

3. ปัญหาเรื่องเวลาเนื่องจากหน้าที่ครูมีงานประจำมากไม่สามารถเข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการพัฒนาชุมชนได้เต็มที่

4. การขาดความร่วมมือในการวางแผนเพื่อการประสานงานร่วมกัน ในการจัดทำโครงการพัฒนาชุมชน ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานพัฒนาชุมชนอื่น ๆ ในท้องถิ่น

## 5. ซาตกการวางแผนดำเนินงานและการบริหารโครงการพัฒนาชุมชนที่แน่นอน<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน จารุวรรณ วัฒนกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลที่อยู่นอกโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจและอาชีพ สังคมและวัฒนธรรม การศึกษาและนันทนาการ สุขภาพอนามัย และการเมืองการปกครอง และส่วนใหญ่โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านี้ด้วย ยกเว้นกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนด้านสังคมและวัฒนธรรม

2. ปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ที่ครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลประสบในระดับมาก คือ เรื่อง

1. ความยากจนของประชาชน
2. ครูไม่มีเวลาเพียงพอ และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง คือ เรื่อง
  1. ปัญหาความสนใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการการศึกษาของโรงเรียนน้อย
  2. ความแตกต่างในด้านการอ่านออกเขียนได้ของประชาชน
  3. ความอ่อนแอป่วยไข้จนไม่สามารถประกอบการทำงานได้
  4. ความรู้ความสามารถของครูผู้สอนในวิชาชีพ
  5. การขาดความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
  6. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและประชาชนในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

<sup>1</sup>สุนันทา แยมเจริญ, "ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในกรรพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียน มพช. กับครูโรงเรียนมัธยมในท้องที่ใกล้เคียง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526), บทคัดย่อหน้า 1-2

7. การขาดการประสานงานของหน่วยราชการในท้องถิ่นที่มีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลพบว่า

1. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ทั่วไปและอาชีพแก่ประชาชนทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน
2. ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนชนบทมีการประสานงานและร่วมมือกันให้มากขึ้น
3. ต้องการให้ครูสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากขึ้น
4. ควรให้โรงเรียนมัธยมระดับตำบลเข้าเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท (หรือ มพช.)<sup>1</sup>

พ.ศ. 2527 เรื่อง เจริญชัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชนบทแบบพหุบาทที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ" สรุปผลการวิจัยในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน มีดังนี้

1. ความเห็นของอาจารย์ใหญ่ จากการตอบแบบสอบถามอาจารย์ใหญ่โรงเรียน มพช. เห็นว่าการปฏิบัติตามหน้าที่และกิจกรรรมที่กำหนดในระยะนี้มีอุปสรรคดังนี้

1.1 ด้านบุคลากรของโรงเรียน

- ครู-อาจารย์ ทำงานไม่เต็มตามความสามารถ ไม่พอทุกิศคน ไม่เสียสละเพื่อส่วนรวม
- ครู-อาจารย์ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนควรมีการโยกย้าย

<sup>1</sup>จารุวรรณ วัฒนกุล, "ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมระดับตำบลที่อยู่นอกโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเกี่ยวกับหน้าที่ของครูและโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสารัตถศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), มหคัยยหน้า ง-จ

- เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อยู่บ่อย ๆ ทำให้งานไม่ต่อเนื่องต้อง  
ฝึกคนทดแทนอยู่เสมอ
- ผู้บริหารโรงเรียน ครูและอาจารย์บางคนยังไม่เข้าใจใน  
อุดมการณ์ และหลักการของโครงการ จึงไม่ร่วมมือ และ  
บางกรณีขัดขวางการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน
  - ครู-อาจารย์ ทำหน้าที่สอนนักเรียนหนักเหนื่อย จึงไม่อาจ  
รับภาระเพิ่มเติมได้
  - มีบุคลากร ไม่เพียงพอที่จะทำหน้าที่เพิ่มเติม จากหน้าที่ปกติ
  - บุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ขาด  
เทคโนโลยีที่เหมาะสม จึงไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้  
เท่าที่ควร
  - บ้านครู-อาจารย์ จำนวนมากอยู่ไกลโรงเรียน ไม่สะดวกที่จะ  
ระดมกำลังสอนประชาชน หรือบริการชุมชนในวันหยุดราชการ  
ได้
  - ผู้บริหารโรงเรียนขาดภาวะผู้นำ ที่จะชักจูงหรือรณรงค์ใน  
โครงการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ได้

## 1.2 คำแนะนำต่าง ๆ

- ขาดเงินที่จะดำเนินงานตามโครงการของโรงเรียน การมี  
หน้าที่เพิ่มขึ้นค่าใช้จ่ายของโรงเรียนก็เพิ่มขึ้น แต่งบประมาณ  
ได้เท่าเดิม
- วัสดุ อุปกรณ์ ที่จะอำนวยความสะดวกสอนประชาชน และบริการชุมชน  
มีน้อย ถ้าใช้ในการบริการมาก ๆ ก็จะชำรุดเสียหาย และ  
ขาดงบประมาณที่จะบำรุงรักษาและซ่อมแซม
- ยานพาหนะมีไม่เพียงพอที่จะออกไปบริการชุมชน ขาดเงินที่จะ  
บำรุงรักษา ขาดค่าใช้จ่ายในการไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่
- ขาดวิทยากรที่จะช่วยในการดำเนินงานตามโครงการ



### 1.3 ปัญหา-อุปสรรคอื่น ๆ

- เวลาของโรงเรียนมีจำกัด จะทำให้เนหาะตอนเล็กเรียนหรือในวันหยุดราชการ หรือตอนปิดเทอมเท่านั้น
- ประชาชนไม่วางที่จะรับบริการ เพราะมีภารกิจที่จะต้องประกอบอาชีพ
- ชุมชนของโรงเรียนบางโรงเรียน กระจัดกระจาย หรือห่างไกล ไม่สะดวกที่จะให้บริการทั้งในและนอกโรงเรียน
- ความต้องการของประชาชนมักต่างกัน ยากที่จะจัดบริการได้ทั่วถึง
- ประชาชนยังคงแยกแยะรับบริการจากโรงเรียน หรือเรียกประโยชน์จากโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่พยายามช่วยตัวเอง
- ประชาชนทั่วไป และเฉพาะผู้มีฐานะดี หรือมีความรู้ ความสามารถไม่มีใครให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน
- หน่วยงานอื่นไม่ให้ความร่วมมือ เพราะการว่างงานของโรงเรียนจะไปซ้ำซ้อนกับงานของเขา
- ประสานงานบางส่วนไม่ศรัทธา หรือยอมรับนับถือโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนเล็ก ๆ ที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่
- ประชาชนมีความยึดถือ เชื่อในเรื่องบางเรื่อง บางกรณี เป็นความเชื่อถือทางศาสนา ซึ่งเปลี่ยนยาก เช่นในกรณีการวางแผนครอบครัว หรือเรื่องการรักษาพยาบาลกัน หมอเดือนเป็นต้น
- โรงเรียนไม่สามารถแก้ปัญหาให้ครบวงจรได้ เช่น โรงเรียนอาจสนับสนุนการปลูกพืชบางชนิด เมื่อได้ผลผลิตไม่มีตลาด หรือถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบ

-อิทธิพล อำนาจมืดในบางท้องถิ่น เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน เพราะอาจให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม แต่ขัดผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม

-ไม่สะดวกที่จะร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพราะข้อจำกัดเรื่องเวลา ซึ่งโรงเรียนจะว่างก็ต่อเมื่อโรงเรียนเลิกแล้ว หรือในวันหยุดราชการ<sup>1</sup>

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศที่กล่าวมาจะเห็นว่า ไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทเลย แต่พอสรุปเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูในด้านพัฒนาชุมชนว่า ครูและบุคคลในท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยและมีความต้องการที่จะให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาชุมชน แต่เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยในด้านการปฏิบัติกิจกรรมของบริการชุมชนแล้ว ด้านงบประมาณ เวลา ความรู้หรือความเข้าใจในบทบาทของบุคลากรที่ทำการพัฒนาชุมชนยังมีน้อย เป็นต้น ในเมื่อการพัฒนาชุมชนของครูมีอุปสรรคหลายอย่างดังนี้ จึงควรที่มีแรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วทุกงานวิจัยจะยึดหลักทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก มาคิดแปลงเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นว่าความพึงพอใจของแต่ละบุคคลแต่ละสถานที่ทำงานจะไม่เหมือนกัน คงเป็นเพราะลักษณะงานที่ทำมีความแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานจึงต่างกัน

<sup>1</sup>เรื่อง เจริญชัย, "โรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาชนบท บทบาทที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ" เอกสารวิจัยส่วนตัวในลักษณะวิชาสังคมจิตวิทยา (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2527), หน้า 83-86

## งานวิจัยในต่างประเทศ

ค.ศ. 1967 วิลลิส (Wiles) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชาซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกับของเฮอรัลด์ เบอร์ก คือมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับการยอมรับนับถือ การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง<sup>1</sup>

ในปี ค.ศ. 1969 เมอร์ริล (Merrill) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงานความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่และการยอมรับนับถือ<sup>2</sup>

ในปีเดียวกัน วิคสตรอม (Wicstrom) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยส์กาทูน (Saskatoon)

Kimball Wiles, Supervision for Better Schools (New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., 1967), p.229.

<sup>2</sup>Peter P. Merrill, "A Study Concerning to Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm October, 1971, Vol.31, No.7): 1547-A.

โดยให้ครูบอกถึงที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครูตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ<sup>1</sup>

ปี ค.ศ. 1970 แฮมเมอร์ (Hammer) ได้ทำการศึกษาความพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กมาใช้ จากการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความเจริญก้าวหน้าของงาน องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พอใจคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สถานภาพของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Rodney, Arlyn Wickstrom, "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers" Dissertation Abstracts International Microfilm September 1971, Vol.33, No.3): 1249-A.

<sup>2</sup>Robert E. Hammer, "Job Satisfaction of Spacial Class Teachers in Iowa: An Application of Herzberg Two Factor Theory" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm 1971, Vol.31 No.7): 33373-A.

ปี ค.ศ. 1972 เวเลซ (Velez) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงานการบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติไม่พอใจองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติ มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน<sup>1</sup>

ปี ค.ศ. 1974 จาแมนน์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่อยู่ในโครงการ B.S.N. ผลการวิจัยพบว่า

1. มีองค์ประกอบ 13 อย่าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน งานท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บริหารงานที่รับผิดชอบ เทคนิคในการนิเทศและการควบคุมงาน สถานภาพงาน และระบบคุณวุฒิ

<sup>1</sup>Guillermo V. Velez, "A Study of Faculty Satisfaction with the Intrinsic and Extensic Job Factors in Columbian Universities" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm, September 1973), Vol.33 No.3).

2. องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานคือ นโยบายการบริหารงานส่วนตัวที่บ้าน
3. องค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้รับ
4. องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของงาน และงานที่ท้าทายความสามารถ<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน ออนต์เจส (Ontjes) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล
2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง กับแบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูพอใจในงานไม่แตกต่างกัน<sup>2</sup>

และในปีเดียวกัน โอฮานเนเซียน (Ohanesian) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้มีความพึงพอใจในงานสูงมักจะเป็นผู้มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง มีการศึกษาสูง ได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพของงานดี คนมีความก้าวหน้า

<sup>1</sup>JoAnn S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm, February 1975, Vol.35 No.3): 4914-A - 4915-A.

<sup>2</sup>Jame L. Ontjes, "A Study of Relationship of Principal Teacher Role Perception and Teacher Job Satisfaction" Dissertation Abstracts International (Microfilm August 1974, Vol.35, No.2): 767-A.

## 2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับ เงินเดือน<sup>1</sup>

ค.ศ. 1975 ควิตูกัว (Quitugua) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ และประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงานระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย<sup>2</sup>

ปี ค.ศ. 1979 มอร์เฮด (Moorehead) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิค แห่งรัฐคอนเนคติกัต โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากวิทยาลัยชุมชน 12 แห่ง และวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อจะต้องการทดสอบทฤษฎีปัจจัยจูงใจค่าจูนของเฮอรัลด์ เบออร์ก และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ปัจจัยจูงใจ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบการบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่อาจารย์ทั้ง 2 แห่ง ขณะที่องค์ประกอบตัวเองเป็นตัวทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค มีความปรารถนาในองค์ประกอบการ

<sup>1</sup>Deborah L. Ohanesian, "The Nature of Job Satisfaction Among College Student Personal Workers" Dissertation Abstracts International (Microfilm, March 1974, Vol.35, No.9): 5739-A.

<sup>2</sup>Franskin Joseph Quitugua, "An Investigation of Factor White Effect Teacher Satisfaction and Tenure" Dissertation Abstracts International (Microfilm, September 1975): 1224-A.

ยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน

2. ปัจจัยสูงและปัจจัยต่ำจุ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ในบรรดาสถานภาพส่วนตัว มีเพียงภูมิหลังเกี่ยวกับเชื้อชาติเท่านั้นที่พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน<sup>1</sup>

ค.ศ. 1981 อาสการ์ (Askar) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศคูเวต ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่าการตอบแทนทางการเงินไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพครู
3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. การมองงานการสอนของสังคมอยู่ต่ำกว่าที่ครูคาดคิด
5. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย<sup>2</sup>

สรุปแล้ว ครูในประเทศคูเวต ซึ่งเลือกจากครูประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย จำนวน 926 คน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

<sup>1</sup>Roderick Emmanuel Moorehead, "An Analysis of Faculty Job Satisfaction in the Public Regional Community College and the State Technical College of Connecticut" Dissertation Abstracts International (Microfilm, August 1979, Vol.40 No.2): 635-A.

<sup>2</sup>Ali G. Askar, "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait" Dissertation Abstracts International (Microfilm, August 1981, Vol.42, No.2): 466-A.



ค.ศ. 1973 เบอร์ตัน ( Burton ) ได้ศึกษาโครงการบริการชุมชนของ  
 ยูววิทยาลัย ( Junior College ) ในรัฐอลาบามา ปี ค.ศ. 1973 พบว่า ส่วนมาก  
 ไม่มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานบริการชุมชนโดยเฉพาะ ซึ่งวิทยาลัยต้องช่วยตัวเอง  
 ในงานด้านนี้ ในค่านโยบาย วิทยาลัยในอลาบามาต่ำกว่า-ครึ่งหนึ่งของวิทยาลัยทั้งหมด  
 ที่ได้เขียนนโยบายไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไป  
 ได้อย่างรวดเร็ว เพราะกิจกรรมบริการชุมชนของวิทยาลัยต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงอยู่  
 เสมอ ส่วนการดำเนินงานด้านบริการชุมชนนั้น วิทยาลัยมีวิธีการและกระบวนการอย่าง  
 ต่อเนื่อง และได้รับการส่งเสริมอย่างดี แต่ยังคงขาดการวัดผลประเมินผลเพื่อหาประสิทธิ  
 ภาพของการให้บริการชุมชน<sup>1</sup>

ค.ศ. 1980 ทิกพิน ( Thigpin ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษา  
 เปรียบเทียบหน้าที่บริการของวิทยาลัยชุมชนและโรงเรียนชุมชนในเทนเนสซี" ในปี  
 ค.ศ. 1980 ผลของการวิจัยพบว่าเงินทุนเป็นปัญหาใหญ่ของโปรแกรมการบริการการ  
 ศึกษาทั้งโรงเรียนและวิทยาลัยชุมชน ส่วนข้อเด่นเพียงเล็กน้อยของการบริการชุมชน  
 ของโรงเรียนและวิทยาลัยชุมชนคือ ความพยายามที่จะมีกิจกรรมร่วมกันและอาศัยซึ่งกัน  
 และกันของสถาบันทั้งสอง แต่โปรแกรมบริการกลับไม่ได้ผลในชุมชนเพราะขาดทุนทรัพย์  
 ขาดบุคลากรและไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนเท่าที่ควร<sup>2</sup>

จากผลงานวิจัยในต่างประเทศข้างต้น จะเห็นว่า การวิจัยจะนำลักษณะ  
 ของเฮอรัชเบอร์มาไซ้เป็นหลักเกือบทุกงานวิจัย ซึ่งงานวิจัยของต่างประเทศมีลักษณะ  
 คล้าย ๆ กันกับงานวิจัยในประเทศ คือศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ

<sup>1</sup> Corneline BECK. Burton, A Descriptive of Community Service  
 Program in Alabama Public Junior College, "Dissertation Abstracts  
 International (Microfilm 1973, No. 8 Vo. 34): 4598-A

<sup>2</sup> Carol G. Thigpin, "A Comparative Study of the Community  
 Service Function of Community Colleges and Community Schools in  
 Tennessee," Dissertation Abstracts International (Microfile 1980,  
 Vol. 42 No. 2): 516-A

บุคคลที่อยู่ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งเป็นครูและนักศึกษา ความพึงพอใจก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพการทำงานและสถานปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และการดำเนินงานบริการชุมชนของสถาบันการศึกษาในต่างประเทศนั้น ก็มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานคล้ายคลึงกันในประเทศไทย ซึ่งได้แก่ปัญหาด้านงบประมาณ ความร่วมมือจากประชาชน ปัญหาการขาดบุคลากร และปัญหาการประเมินผลงานหลังจากที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย