

371.104

๖ ๗๙๔๗

๗.๒

ปัจจัยค้ำคูณบริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน
ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

ปริญญาบัตร

ของ

นายวิสุทธิ ราษฎร์

29 ก.ย. 2532

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาชุมชนศึกษาศาสตร์

เมษายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปัตถของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

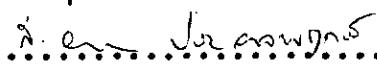
คณะกรรมการที่ปรึกษา

..........ประธาน

(ศ.ดร.เจลิยา บุรีภักดิ์)

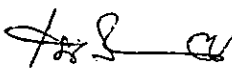
..........กรรมการ

(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

..........กรรมการ

(รศ.ดร.ส.วาสนา ประวาสพฤษ)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน

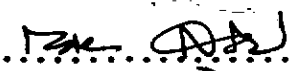
(ศ.ดร.เจลิยา บุรีภักดิ์)

..........กรรมการ

(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

..........กรรมการ

(รศ.ดร.ส.วาสนา ประวาสพฤษ)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.กมล สุทประเสริฐ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปัตถของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่...๑๐...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. ๒๕๓๒....

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและช่วยเหลือจากศาสตราจารย์ ดร.เจดีย์ว บุรีภักดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคกขรรพเท รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประวาลพุกษ์ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตราจารย์ ดร.เจดีย์ว บุรีภักดิ์ ได้ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยหลายท่านในช่วงที่กำลังทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ และอาจารย์ ดร.กมล สุกประเสริฐซึ่งได้ให้ความกรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยยังได้รับความอนุเคราะห์จากคณะผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คนซึ่งระบุชื่อไว้ในภาคผนวก ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้อำนวยความสะดวก - ประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม และมุกดาหารพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัด รวมทั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและเจ้าหน้าที่ในระดับอำเภอในจังหวัดเหล่านี้ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคเหนือทั้ง 112 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ รวมทั้งผู้นำชุมชนในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการออกแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อน ที่และน้องที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทั้งในด้านที่พัก อาหารและพาหนะในการเดินทางระหว่างการไปสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และสังเกตโรงเรียนของผู้วิจัย ซึ่งไม่สามารถเอ่ยชื่อนามทั้งหมดได้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ฉัฐภา สรรพศรีแห่งมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๔,๐๐๐ บาทสำหรับเป็นทุนอุดหนุนในการทำปริญญานิพนธ์นี้ และเพื่อนนิสิตอุษณิบัณฑิตศึกษาศาสตรบัณฑิตทุกท่าน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่ง ภร.บัญชา แก้วส่อง ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยตลอดมาในช่วงที่
ทำการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยแห่งนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณคุณพ่อและคุณแม่ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอยู่เสมอ และผู้ที่
อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้คือ คุณแม่เลี้ยง ตระกูลจันทร์ คุณสุนัน บุตรภักดิ์
และคุณพิรุณ ภากรี่ที่เป็นกำลังสำคัญในการดูแลลูกทั้งสามคนตลอดช่วงเวลาสี่ปีของการศึกษา
ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วิสุทธิ ภากรี่

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาของปัญหาเชิงวิจัย.....	1
	กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
	ปัญหาเชิงวิจัย.....	9
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	10
	ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
	โครงการ กศ.พช.....	14
	แนวคิดเบื้องหลัง.....	14
	แนวความคิดของโครงการ.....	16
	วัตถุประสงค์ของโครงการ.....	17
	การดำเนินงานตามโครงการ.....	18
	ผลการดำเนินงานตามโครงการ.....	21
	ลักษณะของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินโครงการ.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ กศ.พช.....	24
	ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ...	28
	ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการ.....	29
	ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในโครงการ.....	29
	ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ.....	31
	ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ.....	35

ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน.....	37
คุณลักษณะค่านิยมจิตวิทยา.....	39
มนุษยสัมพันธ์.....	39
ความคิดริเริ่มในการพัฒนา.....	42
เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	45
ความเชื่ออำนาจภายในตน.....	49
การมุ่งอนาคต.....	50
แรงจูงใจไม่ล้มเหลว.....	51
คุณลักษณะค่านิยมสังคม.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ประชากร.....	55
กลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตัวแปรที่จะศึกษา.....	56
ตัวแปร เกณฑ์.....	56
ตัวแปรปัจจัย.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวัด.....	59
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
การวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงการที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน.....	75
การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ.....	85

การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็ ของโรงเรียนในโครงการ.....	101
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์...	103
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	117
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	117
สมมุติฐานการวิจัย.....	117
วิธีดำเนินการวิจัย.....	118
สรุปผลการวิจัย.....	120
อภิปรายผลการวิจัย.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	136
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	151
ภาคผนวก ก. แผนที่ใช้ในการประเมินโครงการ.....	152
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	157
ภาคผนวก ค. รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	159
ภาคผนวก ง. รายการเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	169

บัญชีการวาง

การวาง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน.....	67
2	จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครู	68
3	จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาด ของจำนวนนักเรียน.....	70
4	จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ ของผู้บริหารโรงเรียน.....	70
5	จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวน ปีที่ดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน.....	71
6	จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวน ครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียน.....	72
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 13 ด้าน.....	73
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความ แตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยความรู้ความเข้าใจในโครงการ..	76
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความ แตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ	78
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความ แตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ของโครงการ.....	81
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความ แตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านโครงการทั้งสามปัจจัย.....	84
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความ แตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยมนุษยสัมพันธ์.....	86

13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยความคิดริเริ่มในด้านการพัฒนา.....	87
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	88
15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยความเชื่ออำนาจภายในตน.....	89
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยการมุ่งอนาคต.....	92
17	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์.....	95
18	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยค่านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน.....	97
19	ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ.....	98
20	ค่าสถิติแสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติของสมการจำแนกกลุ่ม.....	100
21	ลำดับความสำคัญของปัจจัยค่านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน.....	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน
ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน..... 8
- 2 การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนา
หมู่บ้านในเขตชนบทยากจน..... 19

บทนำ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน เนื่องจากจากการพิจารณาเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยคาดหวังว่า ผลจากการศึกษารังนี้ จะทำให้ทราบปัจจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้สามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาชนบทได้มากยิ่งขึ้น โดยมีความเป็นมาของปัญหาเชิงวิจัยดังต่อไปนี้

ความเป็นมาของปัญหาเชิงวิจัย

1. การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องเน้นที่การพัฒนาชนบท เพราะชนบทเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ประชาชนจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในชนบทต่างประสบกับปัญหานานาประการ เช่น ความยากจน โรคภัยไข้เจ็บและความไม่รู้ ถ้าสามารถช่วยให้ประชาชนแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ปัญหาเหล่านี้คงลดลง

การพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาชนบทจะบรรลุผลสำเร็จด้วยก็ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นระบบที่ทำหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศชาติโดยตรง และแหล่งที่จะให้การศึกษาแก่ประชาชนในชนบทได้ใกล้ชิดที่สุดคือโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งมีกระจายอยู่ทั่วทุกตำบลนั่นเอง

นับตั้งแต่รัฐบาลได้มีแผนพัฒนาประเทศอย่างเป็นทางการในปีพุทธศักราช 2504 เป็นต้นมา ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) และแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - 2514) การพัฒนาชนบทยังไม่มี ความชัดเจนและเป็นส่วนประกอบในคำอื่น ๆ ของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติทั้งสองฉบับนี้เท่านั้น ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 และ 4 (พ.ศ. 2515 - 2524) ได้เริ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชนบทและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาแบบส่วนล่างขึ้นไปสู่ส่วนบน แต่ยังมีได้แยกการพัฒนาชนบทออกมาอย่างชัดเจน

ผลจากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 4 ฉบับที่ผ่านมาปรากฏว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจไม่สม่ำเสมอทุกพื้นที่ เกิดปัญหาช่องว่างและความเหลื่อมล้ำในฐานะรายได้ระหว่างภาค ระหว่างเขตชนบทกับเมือง/ และพบว่าชาวชนบทซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังประสบกับปัญหาความยากจนและอาชญากรรม ดังนั้นในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาชนบทขึ้นโดยเฉพาะ/ ทั้งเป็นแผนห้าปีและแผนรายปี รวมทั้งมีการจัดระบบการบริหารการพัฒนาชนบท มีองค์กรที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทคือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข การพัฒนาชนบทจึงมีความสำคัญอย่างสูงในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 นี้ โดยที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักกระทรวงหนึ่งในการดำเนินการพัฒนาชนบทในหลายรูปแบบ

กระทรวงศึกษาธิการได้สนองนโยบายการพัฒนาชนบทของรัฐบาลทั้งกล่าวโดยได้กำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาชนบทที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเน้นการพัฒนาคนในชนบทโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ กรอบนโยบายดังกล่าวกำหนดไว้ในวิถึอุปสรรคว่าเพื่อเร่งพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของประชาชนในชนบทที่เหมาะสมกับท้องถิ่น รวมทั้งมุ่งพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของพลเมือง การมีคุณธรรม วัฒนธรรม รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาชนบทของรัฐบาล ตลอดจนการรู้จักช่วยตนเองและส่วนรวม และได้กำหนดภารกิจในการพัฒนาชนบทในเขตพื้นที่ยากจนสี่โครงการคือ (1) โครงการขลิทหนังสือเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม โดยมีกรมการฝึกหัดครูเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ (2) โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือในเขตชนบทยากจน โดยมีกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ (3) โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ และ (4) โครงการเสริมบทบาทผู้นำท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาชนบทยากจน โดยมีกรมการฝึกหัดครู กรมการศาสนา กรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

2. โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน เป็นโครงการหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เน้นการปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายหรือพื้นที่ยากจนของประเทศรวม 38 จังหวัด 288 อำเภอ/กิ่งอำเภอ โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคนยากจนให้พึ่งตัวเองได้ประมาณปีละ 300 โรงเรียน ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 ถึงปีงบประมาณ 2529 รวมสี่ปี มีโรงเรียนในโครงการ 1,200 โรงเรียน โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) ในปีงบประมาณ 2526 จำนวน 36 ล้านบาท และในปีงบประมาณ 2527-2529 ปีละ 24 ล้านบาท การดำเนินงานของโรงเรียนได้ยึดกรอบนโยบายการพัฒนาชนบทของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาในหมู่บ้านพื้นที่เป้าหมายเป็นศูนย์กลางในการช่วยพัฒนาชุมชนในด้านการ ก ข

การคัดเลือกโรงเรียนเข้าโครงการ ได้กำหนดวิธีการโดยให้สภาตำบลเสนอชื่อโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมายที่มีลักษณะครบถ้วนตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนด ไปยังคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ(กพอ./กพอ.ก.) จากนั้นคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่จะเข้าโครงการให้เหลือเพียงอำเภอละหนึ่งโรงเรียนต่อปี (ยกเว้นอำเภอขนาดใหญ่ที่มีค่าบประมาณมากกว่า 14 ล้านบาทขึ้นไปคัดเลือกได้สองโรงเรียนต่อปี) แล้วเสนอชื่อโรงเรียนไปยังคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) ส่วนการคัดเลือกครั้งสุดท้ายนั้น กพจ.พิจารณาคัดเลือกโรงเรียนจากแผนพัฒนาอำเภอที่เสนอมาในแผนพัฒนาจังหวัด แล้วส่งให้แก่ศูนย์ประสานงานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (สปช.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การดำเนินการของโรงเรียนต่าง ๆ ได้มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานทั้งในระดับโรงเรียน อำเภอ จังหวัด ศูนย์ดำเนินงานและกรม เมื่อสิ้นปีงบประมาณแต่ละปี ศูนย์

ดำเนินงานแต่ละศูนย์จะทำการประมวลผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อของโครงการ เพื่อสรุปและรายงานผลในการประชุมสัมมนาเพื่อสรุปผลการดำเนินงานของโครงการในรอบปี ปรากฏว่าเมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2526 มีโรงเรียนในโครงการที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบตามวัตถุประสงค์ร้อยละ 41 สิ้นปีงบประมาณ 2527 มีโรงเรียนจัดกิจกรรมครบตามวัตถุประสงค์ร้อยละ 60 และศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติได้ทำการประเมินผลโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนปี 2526 - 2527 ด้วยข้อมูลแบบ กชช. 1-ก. (แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ) จากกลุ่มตัวอย่างใน 35 จังหวัด โดยสอบถามจากคณะกรรมการหมู่บ้านและประชาชนในหมู่บ้านพบว่า ประชาชนร้อยละ 18 ในหมู่บ้านได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ และร้อยละ 21 ได้รับการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น และในการฝึกอบรมครั้งนี้ ประชาชนร้อยละ 29 ตอบว่าได้รับความรู้ดีขึ้น ร้อยละ 57 ได้รับความรู้ปานกลาง และร้อยละ 14 ได้รับความรู้น้อย นอกจากนี้ในปีพุทธศักราช 2529 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ทำการประเมินโครงการนี้ทั้งโครงการ ผลจากการประเมินพบว่าคุณลักษณะของโรงเรียนในโครงการทุกด้านหลังเริ่มโครงการดีกว่าก่อนเริ่มโครงการอย่างมีนัยสำคัญ

จากการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการในรอบสี่ปีที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ทำการประเมินเพื่อจัดอันดับโรงเรียนในโครงการที่สามารถดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางพัฒนาคนในชนบท โดยยึดวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อของโครงการเป็นหลัก สามารถจัดอันดับประเภทโรงเรียนได้ทั้งประเภทดีมาก ดีพอใช้ ควรปรับปรุงและต้องเร่งปรับปรุง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่ดำเนินงานตามโครงการนี้ ส่วนหนึ่งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มาก แต่อีกส่วนหนึ่งได้รับความสำเร็จน้อย

ส่วนการดำเนินงานของโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) นั้น เนื่องจากคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กปช.) และคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) พิจารณาเห็นว่า การดำเนินงานของโครงการที่ผ่านมาสามารถจัดโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชนบทได้ผลดีตามนโยบายของรัฐบาล และตามกรอบนโยบายการพัฒนา

ชนบทของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีมติให้ขยายโครงการนี้ต่อไปอีกในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดชื่อโครงการนี้ใหม่ว่า "โครงการเร่งรัดคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท" ซึ่งมีการเพิ่มจำนวนโรงเรียนในโครงการนี้ออกไปทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องทุกปี รวมทั้งการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินการก้าวหน้าต่อไปเพื่อเป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนประถมศึกษาทั่วไปด้วย

✓ 3. บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวกับโครงการ ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นบุคลากรระดับล่างสุดของโครงการที่มีความรู้ในเรื่องโครงการมากกว่าบุคลากรอื่น และมีอำนาจที่แท้จริงตามกฎหมายในการที่จะตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับโครงการต่าง ๆ มาปฏิบัติในโรงเรียน ส่วนบุคลากรอื่นซึ่งได้แก่ ครู นักเรียนและประชาชนเป็นผู้ปฏิบัติงานตามโครงการนี้ตามนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลและเอกสารและงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของโรงเรียนดังต่อไปนี้คือ

เหตุผลที่คิดว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของโรงเรียนนั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน ประการแรก ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ประการที่สอง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้คำแนะนำและให้โทษแก่บุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ ประการที่สาม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อความสำเร็จก้าวหน้าของโรงเรียน และเป็นผู้มีแผนงานโดยรวมเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียน จึงสามารถให้ความสำคัญแก่โครงการใด ๆ ก็ได้ และประการสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดในการทำให้ปัจจัยอื่น ๆ ในโรงเรียน ไม่ว่าปัจจัยค่านโยบายหรือการบริหาร ปัจจัยค่านักบุคลากร หรือแม้แต่ปัจจัยค่านทรัพยากรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนได้

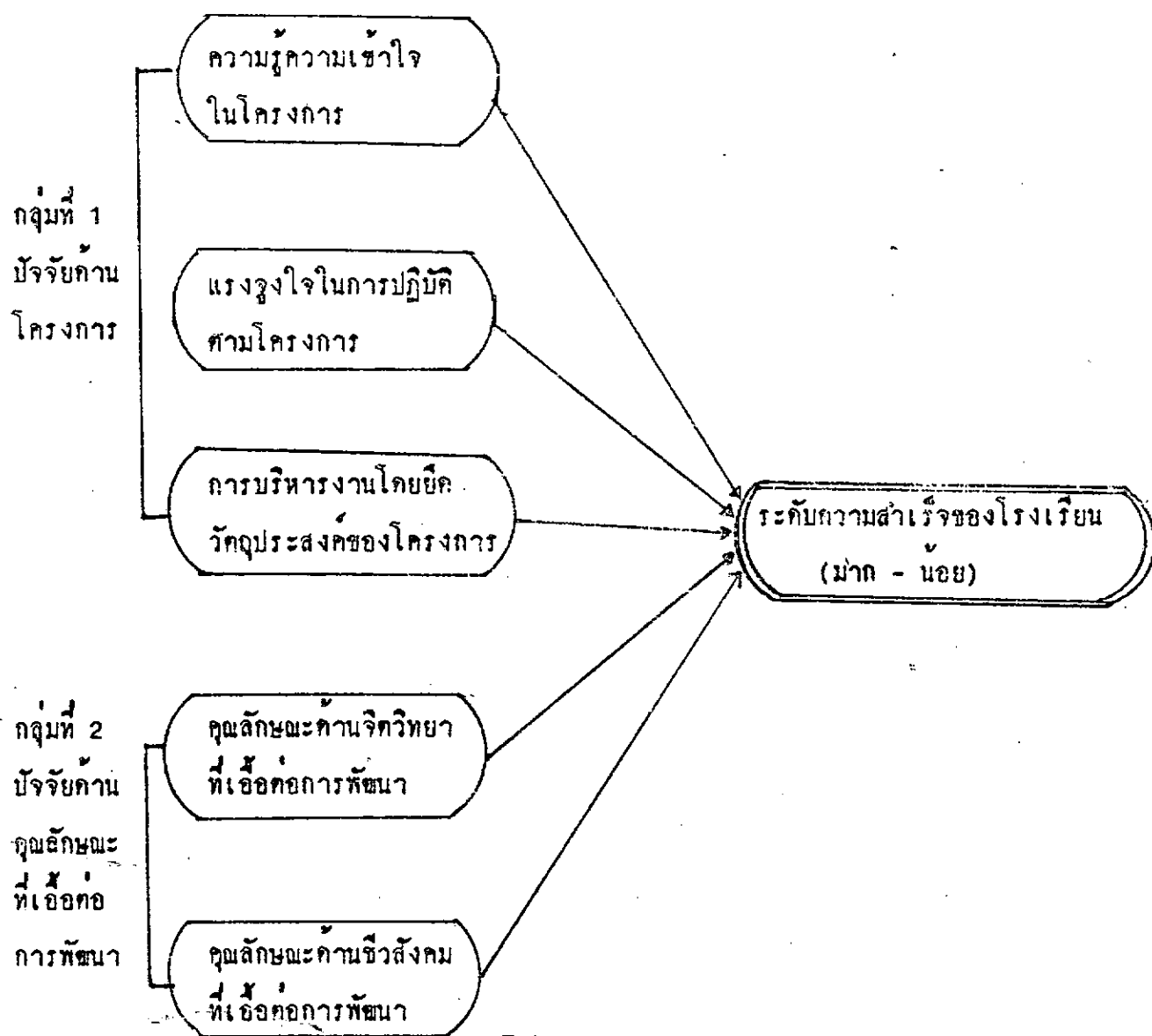
นอกจากนี้ มีเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เช่น สมชัย วุฒิปรีชา (2529) กล่าวถึงความเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนประสบผลสำเร็จ ก่อ สวัสดิทาณชัย (2522 : 13) กล่าวว่าระดับความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของครูใหญ่ในแต่ละโรงเรียน กวน ชาวหนู (2527 : 59 - 62) กล่าวว่าการใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือทำหน้าที่ในการพัฒนาชนบทนั้นจะสำเร็จมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด เอ็ดมันดส์ (Edmonds. 1962 : 4) พบว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพจะมีผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำและตั้งใจมุ่งไปสู่คุณภาพในการเรียนการสอน และ ประทีป สยามชัย (2511 : 11) กล่าวว่าภารกิจโรงเรียนชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่ทำให้เห็นความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน เช่น สดามันมณฑิตพัฒน์บริหารศาสตร์วิจัยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527:13) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาประชาบาล พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียนประชาบาล ทิพวรรณ เลชะวนิช (Lachawanich. 1985 : 258 - 282) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของโรงเรียนชุมชนพบว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียนชุมชนขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของครูใหญ่ ชวน แก้วคำ (2530) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบท่อการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพ : การศึกษาเฉพาะกรณี พบว่าบทบาท คุณสมบัติ และพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา และปรัชญา เวสารัชช์ (2527 : 239 - 240) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาในชนบทไทยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เป็นต้น ซึ่งจากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไป รวมทั้งโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนด้วย

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ สามารถแบ่งได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่หนึ่ง ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการ โดยเฉพาะ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ และกลุ่มที่สอง ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านจิตวิทยาและคุณลักษณะด้านชีวสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบว่าความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองกลุ่มนี้มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในโครงการให้มีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็แนวทางให้สามารถปรับปรุงโรงเรียนประณคึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาชนบทได้มากที่สุดต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน โดยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนในสองด้านใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยด้านโครงการ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ และปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะด้านจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต และแรงมุ่งมั่นไม่ล้มเลิก กับคุณลักษณะด้านชีวสังคม ซึ่งประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ และการอบรม ทั้งแสดงในภาพประกอบ ๑ ดังนี้



สัญลักษณ์ : เส้นศร —————> แสดงความสัมพันธ์ที่คงเป็นสมมุติฐาน

ภาพประกอบ 1 ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนใน
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขชนบทยากจน

ปัญหาเชิงวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยกำหนดเป็น ปัญหาเชิงวิจัยได้ดังต่อไปนี้คือ

1. ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยี่กติกาส่งผลของโครงการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนหรือไม่

2. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนคือ คุณลักษณะด้านจิตวิทยา ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต และแรงจูงใจไม่ล้มเหลว และคุณลักษณะด้านชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ และการอบรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนหรือไม่

3. ปัจจัยด้านโครงการและปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาเชิงวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยี่กติกาส่งผลของโครงการของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านจิตวิทยา ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออ่านาจากภายในตน การมุ่งอนาคต และแรงจูงใจไปสู่สัมฤทธิ์ และด้านชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ และการอบรม กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

3. เพื่อจึลค่ากับความสำคัญของปัจจัยด้านโครงการและปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนที่มึความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในโครงการมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการสูงและมีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการมาก จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีปัจจัยด้านโครงการดังกล่าวน้อยกว่า

2. โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีคุณลักษณะในด้านต่อไปนี้มากกว่าคือ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออ่านาจากภายในตน การมุ่งอนาคต แรงจูงใจไปสู่สัมฤทธิ์ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ และการอบรม จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีคุณลักษณะในด้านเหล่านั้นน้อยกว่า

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของ

โรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนซึ่งเกิดจากตัวผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผลของการวิจัยจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนดังต่อไปนี้คือ

1. ถ้าความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน จะได้เป็นแนวทางในการเสนอแนะแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมแรงจูงใจ หรือเร่งรัดปรับปรุงการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการมากยิ่งขึ้น

2. ถ้าคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งด้านจิตวิทยาและด้านชีวสังคมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน จะได้เป็นแนวทางเสนอแนะแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดมีคุณลักษณะเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น หรือคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

3. เป็นแนวทางสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการเลือกพัฒนาหรือแก้ปัญหาโดยเน้นปัจจัยที่มีลำดับความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับแรก เป็นการแก้ปัญหาคาความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ทำให้ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

4. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทโดยตรงแล้ว ยังสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาชนบทได้อีก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการที่จะนิยามเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันดังต่อไปนี้คือ

โรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน (กศ.พช.)

หมายถึงโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินงานตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ 2526 - 2529 จำนวน 1,200 โรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน หมายถึงขนาดของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งจัดแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดังต่อไปนี้คือ เล็กมาก มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา เล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 359 คน กลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 360 - 719 คน ใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,080 คนขึ้นไป

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีนับถึงสิ้นปีการศึกษา 2531

ระดับความสำเร็จของโรงเรียน หมายถึงคะแนนที่โรงเรียนได้รับจากการประเมินและจัดอันดับการประเมินคุณภาพ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดังต่อไปนี้คือ

ระดับความสำเร็จมากคือ โรงเรียนจัดกิจกรรมได้ยอดเยี่ยมมาก บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งแปดข้อ เป็นตัวอย่างและสามารถให้บริการแก่ชุมชนได้ยอดเยี่ยม

ระดับความสำเร็จน้อยคือ โรงเรียนจัดกิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่ำกว่าหกข้อ และยังไม่สามารถให้บริการชุมชนได้

ปัจจัย หมายถึงตัวแปรเชิงสังกัป (Conceptual Variable) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขึ้นและคาดหวังว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน อันได้แก่ ปัจจัยด้านโครงการสามปัจจัย และปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาอีก 10 ปัจจัย

ความรู้ความเข้าใจในโครงการ หมายถึงความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่มีต่อโครงการ ทั้ง

ความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ซึ่งวัดได้ด้วยแบบวัดความรู้ความเข้าใจในโครงการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ หมายถึงแรงจูงใจในค่าน้ำใจ ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน มีความรัก ความผูกพันในโครงการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามโครงการนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้ด้วยแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ หมายถึงการปฏิบัติงานตามโครงการของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ตามหลักทฤษฎีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ซึ่งวัดได้ด้วยแบบวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ

คุณลักษณะด้านจิตวิทยาที่เอื้อต่อการพัฒนา หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในค่านิยมมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต และแรงจูงใจไม่ล้มเหลว ซึ่งวัดได้ด้วยแบบวัดคุณลักษณะและแบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะด้านชีวสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนา หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ และการอบรม ซึ่งวัดได้ด้วยแบบวัดสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน.

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น หัวข้อใหญ่ ๆ เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้คือ (1) โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านใน เขตชนบทยากจน เพื่อแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของตัวโครงการ เกณฑ์การ ประเมินความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ปัจจัย เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนใน โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ที่ประกอบด้วยปัจจัยสองกลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มแรกได้แก่ปัจจัยด้านโครงการโดยเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ของโครงการ และกลุ่มที่สอง ได้แก่คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน อัน ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านจิตวิทยา และคุณลักษณะด้านชีวิสังคม ซึ่งจากแนวคิด ทฤษฎีและ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่นำเสนอไว้ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมมุติฐานเพื่อ ทำการทดสอบต่อไป

โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน (กศ.ปว)

ในตอนแรกนี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการการศึกษาเพื่อ พัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดเบื้องหลัง แนวความคิดของ โครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ การดำเนินงานของโครงการ ผลการดำเนินงาน ตามโครงการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้คือ

1. แนวคิดเบื้องหลัง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อให้มีส่วนช่วยในการพัฒนา ชุมชนหรือชนบทนั้นเป็นเรื่องที่นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แมคคลิมอนด์ (McClymond, 1975 : 1 - 6) ซึ่งให้เห็นว่าการศึกษามีส่วนช่วยพัฒนาอาชีพ

ในชนบทได้ หรือจากการศึกษาของธนาคารโลก (World Bank. 1980 : 50) และของ พาสชาโรปโปโรส (Psacharopoulos. 1973) พบว่าการศึกษาที่เพิ่มขึ้นช่วยให้เกิดการเพิ่ม ผลผลิตตามมาด้วย หรือสำนักงานเลขาธิการจักรภพอังกฤษ (Commonwealth Secretariat. 1971:1-5) ได้ให้ความเห็นว่า โรงเรียนมีส่วนช่วยในการพัฒนาชนบทอย่างมาก แอกซันน์ (Axinn. 1979 : 481, 503) ได้กล่าวถึงบทบาทของการศึกษาในการพัฒนา ชนบทว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เจ็ดประการที่ทำให้ชนบทพัฒนา ขึ้นได้ นอกจากนี้เฟอร์กัส บี วิลสัน (Fergus B. Wilson) กล่าวถึงการศึกษาเพื่อ การพัฒนาชนบทว่าการศึกษเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาชนบท โดยเน้นย้ำเรื่องการ ศึกษาด้านการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าเดิม (Foster and Sheffield. 1973: 1 - 4) รวมทั้งแดธ (D'Aeth. 1973 : 41 - 43, 71 - 78) กล่าวว่าการศึกษา เป็นส่วนบูรณาการในการพัฒนาชนบท กล่าวคือเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาทั้งผลิตภาพ ประชาธิปไตยและมนุษยธรรม เป็นต้น

จากความคิดและความเชื่อกดังกล่าวนี้ นักการศึกษาหลายคนจึงได้เสนอรูปแบบของ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทในรูปแบบที่ใช้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นศูนย์กลางในการ พัฒนาชุมชน ที่เรียกกันทั่ว ๆ ไปว่าโรงเรียนชุมชน (Community School) โดยมี แนวคิดหลายประการ ทั้งลักษณะของโรงเรียนที่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน โรงเรียนที่ ก่อตั้งพหุกับชุมชน โดยโรงเรียนอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษา ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนก็ช่วยพัฒนาชุมชนด้วย และโรงเรียนที่เป็นของชุมชน สนับสนุนโดย ชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน (Watson. 1982 : 11 - 13) และมีลักษณะที่ แตกต่างไปจากโรงเรียนประถมศึกษาทั่ว ๆ ไปหลายประการ เช่น มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีหลักสูตรเพิ่มเติมสำหรับ เด็กในวัยเรียนและเยาวชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น (ทิพวรรณ เลขะวณิช. 2529 : 95 - 102 ; อ้างอิงมาจาก Minzey. 1972) ซึ่งในประเทศไทยได้รับ เอาแนวคิดดังกล่าวมาจัดโรงเรียนชุมชนขึ้น ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2498 - 2524 มีการ จัดโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นโรงเรียนชุมชนทั่วประเทศ จำนวน 1,392 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2524 : 2)

ถึงแม้ว่าประเทศไทยมีการจัดโรงเรียนชุมชนมาเป็นเวลานานและมีโรงเรียนชุมชนเป็นจำนวนไม่น้อยก็ตาม งานวิจัยหลายฉบับได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนหลายประการ ดังเช่น กาญจนา วัฒนสุนทร (Wattanasuntorn, 1983 : 145 - 147) เห็นว่าโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยยังทำหน้าที่ได้ไม่ครบถ้วน ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2519 : 65 - 68) ศึกษาพบว่าโรงเรียนชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้ในระดับมาก แต่กิจกรรมด้านการบริการความรู้แก่ชุมชนและการปรับปรุงชุมชนทำได้น้อย และงานวิจัยของทิพวรรณ เลชะวนิช (Lachawanich, 1985 : 258 - 282) พบว่างบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลมีข้อจำกัดสำคัญในการทำให้โครงการโรงเรียนชุมชนสำเร็จเสมอไป ความสำเร็จขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของครูใหญ่ และจากรายงานการประเมินโครงการปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นโรงเรียนชุมชน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 19) ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนชุมชนทำหน้าที่ในด้านการทำได้น้อยมาก เป็นต้น

ด้วยเหตุที่การดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์ตามแนวคิดและหลักการดังกล่าวมาแล้ว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้บทวนการดำเนินงานที่ย่นมาอย่างมีระบบ วิเคราะห์ผลดีและจุดอ่อนของโครงการที่ผ่านมา แล้วเปลี่ยนมาใช้รูปแบบของโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน (กศ.พช.) แทนโครงการโรงเรียนชุมชนที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม ตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) เป็นต้นมา

2. แนวความคิดของโครงการ โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนมีแนวความคิดในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่เป้าหมายเป็นเสมือนหมู่บ้าน นักเรียนคือประชาชน ครูคือกรรมการที่ปรึกษา แล้วเริ่มพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพของชาติในอนาคต กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียนจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ภายใต้ขอบเขตระเบียบกฎหมายบ้านเมือง โดยเลียนแบบชีวิตประจำวันของประชาชนในหมู่บ้านจริง ๆ ใช้กฎหมายเบื้องต้นสำหรับประชาชนทุก

ฉบับมาประยุกต์ใช้เป็นระเบียบของโรงเรียน ใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านนักเรียนเข้าสู่หมู่บ้าน แล้วนำกิจกรรมในโรงเรียนไปปฏิบัติจริงในหมู่บ้านของตน ซึ่งทำให้งานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนกับกิจกรรมการพัฒนาชุมชนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและเป็นไปอย่างทั่วถึง เพราะโดยเฉลี่ยแล้วในทุก ๆ สองหมู่บ้านจะมีโรงเรียนประถมศึกษาหนึ่งโรงเรียนเสมอไป ถ้าสามารถขยายโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนไปทั่วถึงกันทุกโรงเรียนจะทำให้สามารถพัฒนาคนได้ทุกหมู่บ้านทุกตำบล

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ ในการดำเนินงานตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียนไว้แปดข้อดังต่อไปนี้คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527ก. : 25 - 26)

1. ปรับปรุงการเรียนการสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นของชุมชนที่โรงเรียนรับผิดชอบ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดความตระหนัก และยอมรับความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนโดยการพึ่งตนเอง
4. ให้รู้จักคัดเลือกและพัฒนาผู้นำให้ได้นำนำที่มีความซื่อสัตย์ เสียสละและมีคุณสมบัติของนักพัฒนา
5. ให้การศึกษาแก่ประชาชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนในถิ่นอาศัยที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
6. ปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นแหล่งข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน
7. ปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นศูนย์ประสานงาน ตลอดจนบริการด้านวิชาการและอาชีพเพื่อพัฒนาชนบท

8. ปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นศูนย์ส่งเสริมการศึกษา นันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น

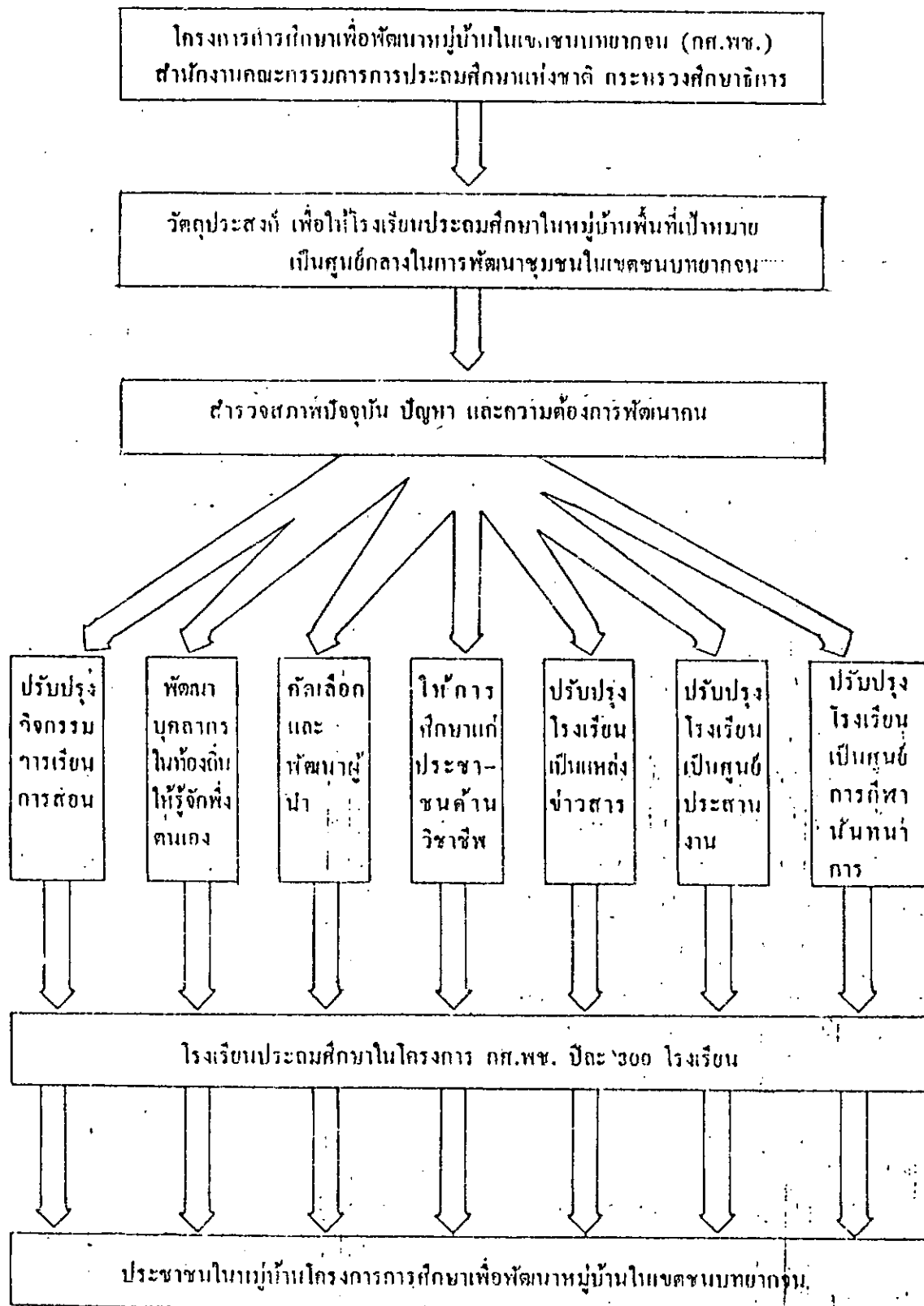
4. การดำเนินงานตามโครงการ การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ได้ดำเนินการและจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษาปัจจุบัน (พุทธศักราช 2521) แต่การดำเนินงานของโครงการจะช่วยเสริมให้การใช้หลักสูตรครบถ้วนสมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนตามโครงการนี้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรอีกหลายประการ และขยายวิธีการสอนจากในห้องเรียนออกไปสู่หมู่บ้านและชุมชน โดยมุ่งให้เด็กได้นำความรู้ที่ได้รับจากโรงเรียนไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2526 : 29 - 32) ซึ่งถ้าโรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการแล้วจะส่งผลต่อการพัฒนาชนบทได้ทั้งภาพประกอบที่ 2 ในหน้า 19 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527ก. : 29 - 32)

ขั้นตอนในการดำเนินงานตามโครงการมีดังต่อไปนี้คือ

1. จัดฝึกอบรมแบบเข้มแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของกรมต่าง ๆ ซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการแก่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยเน้นการพัฒนาจิตใจและแนวดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ประสบผลสำเร็จมาแล้ว และเน้นวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อของโครงการ

2. กระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่ฝึกอบรมแล้ว ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดใดก็จะเป็นคณะกรรมการศูนย์ดำเนินงานทั้ง 38 จังหวัดรวม 11 ศูนย์ โดยให้มีหน้าที่ทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรมระดับจังหวัด การนิเทศและติดตามผลและประเมินผลจังหวัดในศูนย์ดำเนินงาน และช่วยผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการพัฒนาชนบทด้านการพัฒนาคน

3. จัดให้มีคณะทำงานในโครงการในระดับจังหวัดเพื่อปฏิบัติงานนี้ และประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด อนุกรรมการฝ่ายการศึกษาในคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ รวมทั้งนิเทศติดตามผลในระดับอำเภอและโรงเรียน



ภาพประกอบ 2 แสดงการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการ กศ.พช.

4. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสนับสนุนการดำเนินงานโดยการร่วมเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมระดับจังหวัด นิเทศศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ผลงานที่ศูนย์ดำเนินงานและจังหวัดจัดทำสื่อการเรียน เช่น ภาพยนตร์ วิทยุเทป สไลด์ วารสาร กศ.พช. (รายเดือน) และจัดหาจัดผลิตหนังสือที่จำเป็นให้ และติดตามผลการใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ ด้วย

5. จัดประชุมสัมมนาผู้แทนกรรมการศูนย์ดำเนินงานและคณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นครั้งคราว เพื่อขอข้อคิดเห็น รับทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

6. ขอความร่วมมือให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จัดสร้างเครื่องมือประเมินผลความรู้ตลอดหลักสูตรทั้งแปดข้อของโครงการ

7. จัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการศูนย์ดำเนินงานโครงการทั้ง 11 ศูนย์ทุกปี ปีละครั้ง เพื่อทบทวนรูปแบบและเสนอผลการดำเนินงานให้พิจารณาเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

8. สรุปผลการดำเนินงานโครงการและรวบรวมข้อบกพร่องไว้พิจารณาปรับปรุงในปีต่อไป

นอกจากนั้น โรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนแต่ละโรงเรียนมีวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนตามขั้นตอนต่อไปนี้ โดยยึดวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อของโครงการเป็นหลักในการดำเนินงานคือ

1. คณะกรรมการการศึกษาและนักเรียนร่วมมือกันทำความเข้าใจและแบ่งงานกันสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาคนในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่ ตามวิธีการและแบบฟอร์มที่ได้จากการฝึกอบรมระดับจังหวัด อำเภอและโรงเรียน แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน

2. จัดอบรมและสัมมนาผู้นำชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย ให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงการ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนตามความถนัดของแต่ละคน โดยมีการติดตามผลและประเมินผลเป็นระยะ

3. ปรับปรุงบริเวณอาคารสถานที่และสนามของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเป็น ศูนย์กลางในการพัฒนาชนบท ตามข้อมูลที่ไ้จากการสำรวจสภาพปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชน เข้ามาใช้บริการในโรงเรียนได้ตลอดปี โดยจัดทำสถิติผู้มาใช้บริการเอาไว้ด้วย

4. จัดซื้อ จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนวิชาชีพใน ชนบทยากจนภายในวงเงินที่ได้รับ โดยประชุมปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้วัสดุ ความข้อมูลที่สำรวจได้ และเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในการพัฒนาชนบทยากจนมากที่สุด

5. ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาตนเองและสังคม ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โดยศึกษาจาก เอกสารที่ได้รับและจากการปรับปรุงของคณะครูในโรงเรียน เพื่อให้กิจกรรมการเรียน การสอนที่โรงเรียนจัดขึ้นนั้นได้เกิดประโยชน์แก่ตัวนักเรียนเองและสังคม ซึ่งจะช่วยพัฒนาคนใน หมู่บ้านให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการพัฒนาคนในท้องถิ่นตาม ที่สำรวจมาได้ โดยความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนพื้นที่เป้าหมาย โดยจัด ให้มีการกำหนดเวลาบริการข่าวสารอย่างแน่นอน และจัดให้มีผู้รับผิดชอบประจำรายการ ทาง ๆ ด้วย แล้วประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนทราบ

8. ให้บริการชุมชนค่านันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีใน ท้องถิ่นแก่ประชาชน ตามโอกาสอันเหมาะสมและตรงกับความต้องการ

9. ประสานงานและให้บริการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าไปช่วยพัฒนาชนบทตาม ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน

10. ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อบกพร่องมาประชุมปรึกษาหาทาง ปรับปรุงและแก้ไข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527ก. : 31 - 32)

5. ผลการดำเนินงานตามโครงการ ผลการดำเนินงานตามโครงการที่ยานมา ของโรงเรียน มีการประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับ แต่ละจังหวัด โดยกำหนดขอบข่ายสิ่งที่ประเมินเป็นแปดด้านตามวัตถุประสงค์ และได้จัด อันกับการประเมินคุณภาพของงานแต่ละด้านเป็นห้าประเภทคือ (สำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529ก. : 18)

ดีมาก หมายถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมได้ผลดีมาก บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ
ทั้งแปดข้อ เป็นตัวอย่างและสามารถให้บริการชุมชนได้ผลดีมาก

ดี หมายถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมได้ผลดีครบตามวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อ สามารถ
ให้บริการชุมชนได้ดี

พอใช้ หมายถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมได้ผลดีครบตามวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อ แต่
ยังไม่สามารถให้บริการชุมชนได้ดี

ควรปรับปรุง หมายถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ต่ำกว่าแปดข้อ
และให้บริการชุมชนได้บ้าง

ต้องเร่งปรับปรุง หมายถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่ำกว่า
หกข้อ และยังไม่สามารถให้บริการชุมชนได้

ผลจากการประเมินและจัดอันดับดังกล่าวนี้ ปรากฏว่ามีโรงเรียนที่อยู่ในอันดับที่
มาก 283 โรงเรียน ดี 544 โรงเรียน พอใช้ 921 โรงเรียน ควรปรับปรุง 377
โรงเรียน และต้องเร่งปรับปรุง 53 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. 2529ก. : 23)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายโรงเรียนพบว่า มีโรงเรียนเป็นจำนวนมากใน
โครงการที่สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการและมีผลงานดีเด่นเป็น
ตัวอย่างที่ดีแก่โรงเรียนอื่น ๆ ได้ จนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้
จัดพิมพ์เป็นเอกสารออกมาเผยแพร่ผลงาน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนบ้านเมืองบัว จังหวัด
ร้อยเอ็ด มีโครงการดีเด่นคือ โครงการเพาะเห็ด โครงการเลี้ยงปลา โครงการหล่อ
เสาคอนกรีตเสริมเหล็ก และโครงการปลูกพืชไร่และพืชผักสวนครัว (สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527ก.) โรงเรียนชุมชนกลางแก่งส้มป่อย จังหวัดอุบล-
ราชธานี มีโครงการดีเด่นคือ กิจกรรมวันกตัญญู พัฒนาบ้านเรา จัดตั้งศูนย์กระจายข่าว
ฝึกอบรมอาชีพช่างปูน ทักผม ช่อมจักรยาน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถม

ศึกษาแห่งชาติ. 2527ง.) โรงเรียนชุมชนวัดบางบูชา จังหวัดนครราชสีมา มีโครงการที่เด่นคือ โครงการปลูกพริก กิจกรรมวันแม่ โครงการฝึกอบรมผู้นำหมู่บ้าน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527จ) และโรงเรียนจริมอนุสรณ์ 2 จังหวัดอุตรดิตถ์ มีโครงการที่เด่นคือ กิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน กิจกรรมออมทรัพย์ กิจกรรมเลี้ยงไก่ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527ด.) ดังนั้นในแต่ละปีจะมีโรงเรียนที่ดำเนินกิจกรรมตามโครงการใดก็ตามที่สุกจังหวัดละ 1 โรงเรียน รวมทั้งประเทศปีละ 38 โรงเรียน รวมสี่ปี 152 โรงเรียน

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานตามโครงการนี้ถึงแม้จะมีโรงเรียนส่วนหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการ ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามโครงการหลายประการ ปัญหาสำคัญคือ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ ชาวบ้านไม่เข้าใจวิธีการพัฒนาและไม่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ขาดการประสานงานกับสภะทรวงหลัก บุคลากรของโรงเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนมีพื้นที่จำกัด ขาดครูที่มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมบางอย่าง เช่น งานเกษตร เป็นต้น ขาดแคลนแหล่งน้ำ การจัดสรรงบประมาณล่าช้า และผู้บริหารระดับจังหวัดและอำเภอไม่เข้าใจโครงการและขาดการนิเทศติดตามผล ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพของชุมชนและโรงเรียน งบประมาณและสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู ทำให้หลายโรงเรียนไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้ อยู่ในขั้นที่ต้องเร่งปรับปรุง ซึ่งจากการประเมินของจังหวัด ศูนย์ดำเนินงานหรือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในแต่ละปี มีโรงเรียนที่ควรปรับปรุงมากที่สุด อย่างน้อยปีละ 38 โรงเรียนรวมสี่ปี 152 โรงเรียนทั่วประเทศ

7. ลักษณะของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินโครงการ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขชนนบทยากจน โดยการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากกับกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์เพื่อแบ่งโรงเรียนออกเป็นสองประเภทดังกล่าวนี้ด้วย โดยในการวิจัย

ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ยกวัตถุ - ประสงค์ทั้งแปดข้อของโครงการเป็นหลักในการประเมิน และได้จัดอันดับของโรงเรียนไว้ แล้วว่าโรงเรียนใดเป็นโรงเรียนที่เกณฑ์ที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมาก และ โรงเรียนใดควรปรับปรุงเพราะว่าประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อย โดยลักษณะ ของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินนั้นจะมีวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อของโครงการเป็นหลัก แล้วทำการ ประเมินว่าแต่ละโรงเรียนสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออยู่ใน ระดับใด ทั้งระดับมากที่สุดคือ 5 คะแนน ลงไปจนถึงระดับไม่ได้ทำหรือทำไม่ได้คือ 0 คะแนน จากนั้นได้นำจำนวนข้อที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์มารวม กัน พร้อมทั้งพิจารณาถึงการให้บริการแก่ชุมชนประกอบด้วย (เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ปรากฏในภาคผนวก ก.)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการการศึกษา เพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว เป็นการศึกษาลักษณะ บทบาทหรือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาชุมชนของ โรงเรียนและการประเมินโครงการดังต่อไปนี้

สะอาค พงอินทร์ (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาชุมชนของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนตามการ รับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษาแปด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามบทบาท และเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาชุมชนของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการนี้ ทั้งที่เป็นบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง รวมทั้งศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหานั้นด้วย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนโครงการ 260 คนและ ผู้บริหาร 126 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการรับรู้บทบาทนั้น ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่ามีภารกิจจริงในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับกลาง และมีความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในระดับมาก ครูมีบทบาทที่ปฏิบัติจริงและ บทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูกับผู้บริหารให้

คะแนนการรับรู้ก่อนพบาพที่ปฏิบัติจริงกับพบาพที่คาดหวังในการพัฒนาชุมชนของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไ้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูว่าเกิดจากการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องวิชาชีพ ความยากจนของประชากร และงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ เป็นประการสำคัญ และมีข้อเสนอแนะให้มีการส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่น (ให้มีการอบรมสัมมนาครูทุกระดับ และให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529ช.) ได้ทำการประเมินผลโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ปีงบประมาณ 2527 - 2529 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และผลผลิตก่อนเริ่มโครงการกับหลังเริ่มโครงการ และศึกษาสภาพหลังเริ่มโครงการในถิ่นต่าง ๆ พร้อมทั้งเปรียบเทียบสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วย สภาพแวดล้อมที่ศึกษาได้แก่ สภาพภูมิศาสตร์ สภาพการเมืองและการปกครอง สภาพเศรษฐกิจ สภาพการศึกษา สภาพอนามัยและสาธารณสุข สภาพของสื่อมวลชน สภาพของนันทนาการ และสภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการใช้หลักสูตร ปัจจัยเบื้องต้นได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนหรือครู นักเรียน ผู้นำท้องถิ่น งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมที่สนองวัตถุประสงค์ของโครงการ กระบวนการได้แก่ การบริหาร การบริการ การประสานงาน กิจกรรมของโรงเรียน การนิเทศและติดตามผล และผลผลิตได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและความรู้-ความความคิดเห็น เจตคติของผู้เกี่ยวข้องับโครงการตามวัตถุประสงค์ทั้งแปดข้อ การประเมินค่าเน้นการโดยใช้แบบประเมินที่เป็นแบบสอบถามสี่แบบ รวมหกชุด โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของสก็ฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้สนับสนุน ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนในเขตบริการของโรงเรียนในโครงการทั้ง 38 จังหวัด ใช้แบบสอบถาม 3,000 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพหลังเริ่มโครงการ ในด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดี ด้านปัจจัยเบื้องต้น

อยู่ในระดับปานกลาง คำนวณการอยู่ในระดับปานกลาง และคำนวณการปฏิบัติงานตามโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าโครงการนี้บรรลุเป้าหมายอย่างดี รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อโครงการด้วย และการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันในค่านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลลึกระหว่างศูนย์ดำเนินงานต่าง ๆ และกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุหรือระดับความรู้ต่างกันจะมีเจตคติต่อโครงการแตกต่างกัน

สุรางค์ ฐสิงห์ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนะของผู้บริหารครูและผู้นำชุมชน กอมนบาทของโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาชุมชนตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจนจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษามโนทัศน์ของโรงเรียนในโครงการนี้ในจังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาชนบทภาคจนในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้นำท้องถิ่น ตลอดจนการศึกษาปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาคำเนินงานพัฒนาชนบทของโรงเรียนในโครงการด้วย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 30 คน ครู 148 คน ผู้นำท้องถิ่น 136 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้นำท้องถิ่นมีความเห็นว่า มโนทัศน์ของโรงเรียนที่ปฏิบัติมากคือด้านวัฒนธรรมและด้านสาธารณสุข และมีความต้องการให้โรงเรียนประถมศึกษาเน้นบทบาทในการพัฒนาชุมชนทุกด้านในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบทัศนะทั้งสามกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาชนบทของโรงเรียนปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งในบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง แต่เมื่อเปรียบเทียบบทบาทในการพัฒนาชนบทของโรงเรียนระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของทั้งสามกลุ่ม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกกลุ่ม และปัญหาที่พบมากที่สุดในการดำเนินงานของโรงเรียนคือ งบประมาณ การวางแผนด้านการศึกษายังไม่ครอบคลุมปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ความยากจนของประชาชน เป็นต้น พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดสรรงบประมาณให้อย่างค่อนเนื่อง มีการวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้นำท้องถิ่น และเสริมอาชีพให้กับประชาชน เป็นต้น

ศิริพา กระสาททอง (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้บทบาทในการพัฒนา

ชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ยากจน เขตการศึกษา 11 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามหาบทในการพัฒนาชุมชนของครู ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครู และเปรียบเทียบมหาบทในการพัฒนาชุมชนของครูที่อยู่ในและนอกโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 399 คน ผลการวิจัยพบว่าครูมีมหาบทในการพัฒนาชุมชนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมากที่สุดในการด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูนั้นได้แก่ การขาดงบประมาณที่จะใช้สนับสนุนโครงการออกไปพัฒนาชนบท ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพ ประชาชนยากจน การจึกรงบประมาณไม่เหมาะสม และท้องถิ่นขาดแคลนทรัพยากร เป็นต้น

โชติ บุญทน (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อมหาบทของโรงเรียนประถมศึกษาในการจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนในและนอกโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่มีต่อมหาบทของโรงเรียนประถมศึกษาในการจัดการศึกษานอกระบบจากผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการมีความคิดเห็นต่อมหาบทของโรงเรียนในการจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนโครงการเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนนอกโครงการเห็นว่าโรงเรียนจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนด้านกีฬาและนันทนาการมากที่สุด และด้านเศรษฐกิจและอาชีพปฏิบัติกันน้อยที่สุด

งานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่เป็นคุณลักษณะ ความสามารถและการรับรู้มหาบทของตนในโครงการ รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ในโครงการ อันได้แก่ สิ่งแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น วิธีดำเนินงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยเรื่องใดที่ศึกษาเฉพาะตัวผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา

โดยมุ่งเน้นปัจจัยในก้านตัวผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

จากรายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับชุมชน และกำกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบกับโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และชุมชนให้ความสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนนั้น ๆ จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของโครงการนี้ เพราะโครงการดังกล่าวเป็นโครงการพิเศษที่เพิ่มเข้ามาในโรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรทั่วไป ถึงแม้ว่าหลักการของโครงการจะเป็นการส่งเสริมหลักสูตรปกติของโรงเรียนก็ตาม แต่โรงเรียนก็ต้องมีโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อยที่สุดสองประการด้วยกัน ประการแรก ต้องมีความรู้ความเข้าใจในโครงการอย่างดี มีความรักและความผูกพันในโครงการ รวมทั้งมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานตามโครงการ และสามารถบริหารงานตามโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประการที่สอง ต้องมีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาอีกด้วย

ปัจจัยก้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ

ในการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่สองนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนแยกเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยก้านโครงการ และปัจจัยก้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านโครงการ ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ กังรายละเอียดออกไปนี้

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในโครงการ ความรู้ความเข้าใจในโครงการนั้นเป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการเป็นอย่างดี เพราะการดำเนินงานตามโครงการใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการนั้น ๆ แล้ว คงไม่สามารถปฏิบัติ หรือถ้าทำได้ก็คงไม่ตรงตามจุดหมายของโครงการ วรชัย เขียวปรางค์ (2522) วิจัยพบว่าองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของสมาชิกที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรประเภทแรก ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในกิจการสหกรณ์การเกษตร ทองตุณ หงส์พันธุ์ (2523) วิจัยพบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน เป็นองค์ประกอบเชิงมนุษย์ที่ผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จของการพัฒนาสูงมีสูงกว่าผู้นำหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จในการพัฒนาต่ำ ดังนั้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนสามารถดำเนินงานตามโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในโครงการเป็นอย่างดี ทั้งในปรัชญาและแนวคิดของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ แนวปฏิบัติตามโครงการ และสามารถวิเคราะห์วัตถุประสงค์ และกำหนดเป็นแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการได้

ความรู้ความเข้าใจในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ในทางปฏิบัติแล้วมีปัญหาที่สำคัญหลายประการ ปัญหาประการหนึ่ง เกิดจากการที่โครงการนี้เป็นโครงการที่วางแผนโดยหน่วยงานกลางคือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้การนำโครงการไปปฏิบัติในส่วนภูมิภาคไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการวางแผนจากผู้บริหารในส่วนภูมิภาค ก่อให้เกิดปัญหาสองประการคือ ปัญหาการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย ตลอดจนมาตรการของโครงการในระดับมหภาคไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพ

และความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นแต่ละแห่งที่มีลักษณะต่าง ๆ แยกต่างกัน ซึ่งมีสาเหตุ
เนื่องมาจากนักวางแผนการศึกษาในหน่วยงานระดับชาติหรือหน่วยงานส่วนกลางมีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพของภูมิภาคแต่ละแห่งน้อย การวางแผนโดยใช้อัตราเฉลี่ยระดับ
ชาติ ซึ่งสภาพการณ์ในภูมิภาคบางแห่งแตกต่างจากค่าเฉลี่ยระดับชาตินั้นมาก และปัญหามั
นบริหารในส่วนภูมิภาคขาดแรงจูงใจและขาดการให้ความสำคัญต่อการนำแผนการศึกษาระดับ
มหภาคไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ ส่วนกลางได้ปล่อยให้เป็นการละเลยของผู้บริหารในส่วนภูมิภาคในการนำ
แผนการศึกษาระดับมหภาคไปปฏิบัติ โดยส่วนกลางเป็นเพียงผู้ส่งระเบียบการและสั่งการลง
ไปเท่านั้น ซึ่งระเบียบการและคำสั่งนั้นบางครั้งก็คลุมเครือ ขาดรายละเอียด ทำให้ผู้บริหาร
ในส่วนภูมิภาคขาดข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ จึงก่อให้เกิดความไม่แน่ใจใน
การเลือกปฏิบัติ ในบางครั้งผู้บริหารส่วนภูมิภาคจึงตัดสินใจไม่เหมาะสมหรือไม่กล้าตัดสินใจ
ริเริ่มทำสิ่งใหม่ใด ๆ ซึ่งในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนนี้ก็พบว่า
ความไม่เข้าใจตรงกันในหลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละ
ระดับ นับตั้งแต่ระดับกรมลงมาจนถึงโรงเรียน เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการ
หนึ่งที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างทั่วถึง จากรายงาน
การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์ดำเนินงานที่ 9 พบว่าปัญหาสำคัญประการ
หนึ่งคือ ผู้บริหารและครูขาดความสนใจและความรู้ความเข้าใจในกรอบนโยบายและวัตถุประสงค์
ของโครงการ (ศูนย์ดำเนินงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท
ยากจนที่ 9. 2527) ปัญหาสำคัญประการหนึ่งในด้านปัจจัยเบื้องต้นคือ ผู้บริหารโรงเรียน
บางส่วนเข้าใจหลักการของโครงการไม่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. 2529ช. : 283) นอกจากนี้ ทุกฝ่ายยังไม่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ
โครงการจึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. 2529ค. : 40) ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในโครงการของ
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน
ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

ในการศึกษารั้วนี้ ผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาความรู้ความเข้าใจในโครงการของผู้บริหารโรงเรียน โดยยึดทฤษฎีจุดมุ่งหมายทางการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy of Educational Objectives) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะด้านความรู้ (Cognitive Domain) เท่านั้น ซึ่งในด้านนี้ บลูมได้จำแนกออกเป็น 6 ระดับดังนี้คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehensive) การนำไปใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินค่า (Evaluation) (Bloom, 1956) การวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดสร้างเป็นแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุมทั้ง 6 ระดับดังกล่าว และเพื่อให้แบบสอบวัดนี้มีความครอบคลุมในเนื้อหามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการ อันประกอบด้วยหัวหน้าโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าฝ่ายแผนพัฒนา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ และศึกษานิเทศก์อำเภอ (โดยเลือกมาเป็นตัวแทนเพียงตำแหน่งละ 1 คน) เพื่อให้ช่วยตรวจสอบความครอบคลุมในเนื้อหาของแบบทดสอบก่อนนำไปใช้จริงด้วย (รายชื่อผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการทั้งหมดนี้ ปรากฏในภาคผนวก ข.)

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ สำเร็จของโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน นอกจากจะเกิดจากความรู้ความเข้าใจในโครงการของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนนั้น ๆ จะต้องมีความรัก มีใจจื่อ มีความผูกพันและเอาใจใส่อย่างจริงจังและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามโครงการนั้นเป็นอย่างมาก จึงจะเกิดความสำเร็จขึ้นมาได้ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้รวมเรียกว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ ซึ่งมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในค่านับดังต่อไปนี้คือ

การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติตามโครงการหรือไม่เพียงใดนั้น ทฤษฎีหนึ่งที่สามารนำมาใช้อธิบายได้คือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action) ของแอจเซนและฟิชเบิน (Ajzen and Fishbein, 1975, 1980) ซึ่งเนื้อหาโดยสรุปของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมส่วนมากของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจ

ของบุคคล ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยกำหนดสองปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการประเมินทางบวกหรือลบต่อการกระทำ เรียกว่า เจตคติต่อพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำและการประเมินผลการกระทำ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ทัศนคติทางสังคมของบุคคล คือการรับรู้ว่าคุณค่าอื่นมีความสำคัญต่อเขา คิดว่าเขาควรกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน จากทฤษฎีนี้พอสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามโครงการนั้น ขึ้นอยู่กับเหตุผลที่สำคัญสองประการคือ ความเชื่อส่วนบุคคลและการรับรู้ทัศนคติของสังคม

ส่วนทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่การจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมไว้ห้าขั้น ก่อนตามลำดับคือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการเป็นตัวเองที่แท้จริง (Maslow, 1970 : 35 - 58) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการที่จะศึกษานี้ที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความต้องการในลำดับขั้นที่ 3 - 5 มากกว่า นั่นคือ ในลำดับที่สาม ผู้บริหารจะมีการจูงใจจากความปรารถนาในความสัมพันธ์เชิงความรักจากกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ลำดับขั้นที่สี่ ผู้บริหารต้องการได้รับความเคารพยกย่อง ซึ่งมีอยู่สองลักษณะคือ เป็นความเคารพยกย่องตัวเอง ได้แก่ ความปรารถนาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพ ความเชื่อมั่น ความเข้มแข็ง ความสามารถที่จะทำอะไรก็ได้ การประสบความสำเร็จ ความมีอิสระและการมีเสรีภาพ เป็นต้น และเป็นความเคารพยกย่องที่ได้มาจากผู้อื่น ซึ่งได้แก่ การมีศักดิ์ศรี ค่ายกย่องสรรเสริญ การยอมรับ การได้รับความสนใจ การมีสถานภาพทางสังคม การมีชื่อเสียงและการที่ผู้อื่นเห็นคุณค่า และลำดับขั้นที่ห้า ได้แก่ ความต้องการในทุกสิ่งตามที่ยุ้นั้นสามารถจะเป็นได้ นั่นคือ ทำงานให้ดีที่สุดที่สามารถทำได้หรือทำให้เป็นเลิศได้ (Fadiman and Frager, 1976 : 343; citing Maslow, 1971 : 48) ผู้ที่จะบรรลุถึงขั้นนี้จะมีการกระทำที่เป็นการใช้ปัญญาความสามารถและศักยภาพต่าง ๆ ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง นอก

จากนั้นมาสโลว์ (คิรินันท์ คำรงมณ. 2524 : 185 - 186 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1972) ยังได้ศึกษาลักษณะบุคคลทั่วไปที่ประสบผลสำเร็จในชีวิต คือสามารถทำสิ่งที่ตนทำได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ พบว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้คือ หุ่นเหจิตใจให้กับงานในหน้าที่ มีความผูกพันทางจิตใจกับคนที่ตนรัก สามารถควบคุมตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ เป็นคนมีเหตุผล ต้องการมีเวลาเป็นส่วนตัว ยอมรับนับถือตนเอง มีความคิดกว้างไกล มีจริยธรรมสูงและมีอารมณ์ขัน

ตามทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของแอตकिनสัน (Atkinson. 1964 : 264) กล่าวว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบสามประการคือ (1) สิ่งโน้มน้าวจิตใจไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ความเข้มของความมุ่งมั่นหรือโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ และค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จในกิจกรรมนั้น (2) สิ่งโน้มน้าวจิตใจให้หลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว และค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว และ (3) สิ่งยับยั้งจากภายนอกซึ่งทำให้บุคคลอยากทำกิจกรรมนั้น ซึ่งจากทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจให้ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในชนบทยากจนปฏิบัติตามโครงการ ประกอบด้วย สิ่งโน้มน้าวจิตใจไปสู่ความสำเร็จ สิ่งโน้มน้าวจิตใจให้หลีกเลี่ยงความล้มเหลว และสิ่งยับยั้งจากภายนอก

จากทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าเรื่องเหตุจูงใจให้คนทำงาน และพบว่ามีปัจจัยสองประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคนคือ ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยค่าจุนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วย นโยบายขององค์การ การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ส่วนปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งจากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการปฏิบัติงานตามโครงการได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ งานวิจัยของทองคูณ หงส์พันธุ์ (2523) พบว่าความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้นำหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จในการพัฒนาสูง ซึ่งลักษณะของผู้นำที่มีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนานั้นประกอบด้วย ความกระตือรือร้นและมานะบากบั่น ความกล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลง ความอดทนต่อความเครียดที่แตกต่างกันและการวิพากษ์วิจารณ์ ความอดทนต่อการรอคอย การทำงานอย่างมีเป้าหมาย และความปรารถนาที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาเป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจของครูบริหารโรงเรียน โดยพิจารณาเลือกเฉพาะปัจจัยที่เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูบริหารโรงเรียน และปัจจัยบางตัวที่ซ้ำกับคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของครูบริหารที่จะนำเสนอในตอนต่อไปก็จะไม่นำมาศึกษาในตอนนี้ และสามารถสรุปเป็นตัวแปรย่อยได้ดังต่อไปนี้คือ (1) การมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการ (2) ความเชื่อว่าโครงการจะส่งผลต่อการพัฒนาชนบทได้ (3) ความสามารถในการประเมินความสำเร็จของโครงการ (4) ความเชื่อว่าการทำงานตามโครงการจะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (5) การทำงานตามโครงการก่อให้เกิดความรู้ความสามารถและสติปัญญาอย่างเต็มที่ (6) การทำงานตามโครงการเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (7) การทำงานตามโครงการเป็นความใฝ่ฝันอันสูงสุดของครูบริหาร (8) การทำงานตามโครงการเป็นงานที่สนุก ตื่นเต้นและน่าชื่นชม (9) ครูบริหารมีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ (10) ความสำเร็จของโครงการเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา (11) หลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูบริหาร (12) การทำงานตามโครงการได้รับการดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมสนับสนุนจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี (13) การทำงานตามโครงการมีปัจจัยอุดหนุนอย่างเพียงพอ (14) สภาพการทำงานตามโครงการน่าพึงพอใจ (15) การทำงานตามโครงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงการเป็นอย่างดี (16) รายได้ที่ได้รับเอื้อต่อการทำงานตามโครงการ (17) การทำงานตามโครงการเอื้อต่อความก้าวหน้าในทางราชการ (18) การทำงานตามโครงการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของครูบริหาร (19) การทำงาน

ตามโครงการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (20) การทำงานตามโครงการต้อง
 ออกทนต่อความคึกเห็นที่แตกต่างกันและการวิพากษ์วิจารณ์ และ (21) การทำงานตาม
 โครงการเป็นงานที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ (เป็ปัจจัย
 สุกท้ายที่เกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการในกลุ่มแรกนี้ เพราะว่าความสำเร็จ
 ของโครงการ นอกจากจะเกิดจากความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติตาม
 โครงการแล้ว การดำเนินงานตามโครงการอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความ
 สำคัญไม่น้อย ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ
 ของโรงเรียนในโครงการด้วย โดยผู้วิจัยจะได้อธิบายการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
 ตามแนวของหลักการบริหารโดยยิควัตถุประสงค์ (Management By Objective - MBO)
 เป็นสำคัญ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า การดำเนินงานตามโครงการนั้น เป็นการบริหาร
 งานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ เพราะทั้งการดำเนินงานและการประเมินผลการ
 ดำเนินงานต่างก็ยิควัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก ซึ่งการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์
 นั้นมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Drucker, 1964) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลแรกที่
 เสนอแนวความคิดเรื่อง MBO ที่สหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1954 และได้ให้ความหมายของ
 การบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ไว้ว่า เป็นหลักของการบริหารงานที่จะจัดให้แต่ละบุคคล
 ได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีทิศทางในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน แน่นอน
 มีการทำงานเป็นคณะ ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมาย
 ขององค์การให้เป็นไปอย่างดีและเรียบร้อย ส่วนยอร์จ โอคิออร์เน (Odiorne, 1965 :
 55) กล่าวว่า เป็นระบบการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ขององค์การร่วมกันกำหนด
 เป้าหมายของการทำงาน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละคนที่จะทำให้เกิดผล
 สำเร็จของงานตามที่คาดไว้ และใช้ผลสำเร็จนี้เป็นแนวทางการทำงานในหน่วยงาน และ
 ใช้ประเมินผลหรือวัดผลสำเร็จของงานของสมาชิกแต่ละคนในหน่วยงานด้วย

ดังนั้น จึงสามารถสรุปเป็นลักษณะของการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ได้ว่า

เป็นการบริหารงานที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนมุ่งปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลการดำเนินงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (McCondey. 1983 ; Humble. 1975 ; Albrecht. 1978 ; Reif and Bassford. 1973 : 23 - 30) ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะใช้เป็นตัวแปรในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการที่ศึกษานี้มีอยู่สองด้านใหญ่ ๆ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารและทัศนะต่อผู้ร่วมงานและขั้นตอนการบริหารดังนี้

พฤติกรรมของผู้บริหารและทัศนะต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการคำนึงถึงอนาคตของโครงการอยู่เสมอ เน้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง มีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการอำนวยความสะดวกและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ตระหนักว่าทุกคนมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นหลังจากที่ความต้องการในขั้นร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ตระหนักว่าการที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์จะทำให้เกิดข้อผูกพันที่ทำให้การทำงานดีขึ้นด้วย และตระหนักถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่เพียงคอยจัดการ สนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติเท่านั้น

ส่วนขั้นตอนการบริหารงานประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาแผนดำเนินการและตรวจสอบผลงาน สำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดหรือพัฒนาวัตถุประสงค์ของโครงการ วัตถุประสงค์ในระดับสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในระดับโรงเรียน และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยคิดอยู่เสมอว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างไร การพัฒนาแผนการดำเนินงานได้แก่ มีการร่วมประชุมเพื่อทำแผนงานหรือโครงการตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจนในแผนดำเนินงาน การจัดทำแผนมีการกำหนดรายละเอียด

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมตลอดจนขั้นตอนและเวลาที่ใช้ การจัดทำแผนมีการกำหนดความรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม การจัดทำแผนมีการประมาณระยะเวลาที่จะแล้วเสร็จ การรายงานผล รวมทั้งการตรวจสอบและการประเมินผล และการตรวจสอบผลงานได้แก่ ผู้บริหารมอบความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมอบหมายงานให้ทำ มีการตรวจสอบอย่างเป็นทางการอยู่เสมอ มีการตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ และมีการร่วมกันตรวจสอบเมื่อคำเนิงานไปจนถึงสิ้นสุดแผนงานหรือโครงการ

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ได้มาจากกรอบทฤษฎีหรือแนวคิดที่สำคัญสามแนวทางคือ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของสทอกกิลล์ แนวคิดของกวงเกี้ยน พันธุมนาวิน และแนวคิดจากเอกสารลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของสทอกกิลล์ สทอกกิลล์ (Stogdill. 1974 :

74 - 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดี และสรุปงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้คือ ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง ร่างกายมีสง่า ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี สติปัญญา ผู้นำเป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความคุ้นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่งและมีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

(2) แนวคิดของ ดร.กวงเกี้ยน พันธุมนาวิน กวงเกี้ยน พันธุมนาวิน (2517:

1, 9-10) ได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้สามประเภทคือ พฤติกรรมพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมเฉพาะหน้าที่ข้าราชการ และจากการวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งสามประการ ดังกล่าว

นี้พบว่า มีลักษณะของจิตใจที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมทั้งสามประการนี้ร่วมกันอย่างน้อย
 แปดประการคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม (เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้องหรือเห็นแก่ส่วนรวม
 ประเทศชาติหรือมนุษยชาติ) ความเชื่ออ่านาจากภายในตน (เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่
 เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์
 สิทธิ์บันดาล) การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (การรู้จักคาดการณ์ไกล สามารถอด
 ใจรอได้ มีจิตแกร่ง) ทักษะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา และคุณธรรม ค่านิยมต่อการ
 ทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (การมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้น
 เกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมหรือยึดคุณธรรมเป็นหลัก) แรงจูงใจ
 ใฝ่สัมฤทธิ์ (ยอมรับที่จะแก้ปัญหา มานะบากบั่น พยายามอุปสรรคหรือทำงานแก้ปัญหาจนประสบ
 ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน) สติปัญญา
 คี (มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอก
 เหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยและเอนกนัยด้วย) ประสิทธิภาพทาง
 สังคมสูง (ได้รู้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาความอยากความทอง
 การประเภทต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมของคน
 ของคนเหล่านั้น เพื่อได้ทราบว่าภาระกระทำของตนจะส่งผลการกระทำทั้งทางดีและไม่ดีแก่
 ผู้อื่นอย่างไรบ้าง) และสุขภาพจิตดี (เป็นคนมีความวิตกกังวลน้อย หรืออยู่ในปริมาณที่เหมาะสม
 กับเหตุการณ์)

และจากการศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่มิพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศพบว่า จะ
 มีจิตลักษณะดังต่อไปนี้คือ เป็นผู้มึเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า (เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วน
 ตัว) มุ่งอนาคตมากกว่า (คาดการณ์ไกล อดใจรอได้ มีจิตแกร่ง) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 สูงกว่า (มามานะฝ่าฟันอุปสรรค) และเชื่ออ่านาจากภายในตนมากกว่า (เชื่อว่าการกระทำ
 ของตนจะส่งผลให้ตนได้ตามความต้องการ ผลที่เกิดขึ้นกับตนมิได้มาจากความบังเอิญหรือโชค
 เคราะห์เท่านั้น) นอกจากนั้นยังเป็นผู้มีทักษะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือคุณธรรมที่เกี่ยวข้องด้วย
 (ทองเกื้อน พันธุมนาวัน. 2528 : 21 - 31)

(3) แนวคิดจากเอกสารคุณลักษณะของผู้บริหาร จากเอกสารรายงานการประชุม

สัมมนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษา (2530 : 130 - 156) ซึ่งได้ทำการสำรวจคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 60 คน สามารถสรุปเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในค่านต่าง ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 อันดับแรกได้ดังต่อไปนี้คือ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเสียสละ มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานและจริงใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของชุมชน เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของครูและชุมชน มีความกตเวทิตะ และสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ก้าวหน้า เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน และมีความรับผิดชอบ

จากทฤษฎีและแนวคิดทั้งสามแนวทางนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปรวมเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นเฉพาะคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา และเลือกศึกษาเฉพาะคุณลักษณะที่เห็นว่าสำคัญแยกเป็นสองกลุ่มคือ คุณลักษณะด้านจิตวิทยา ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความกตเวทิตะในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคตและแรงจูงใจไม่สั่นไหว และคุณลักษณะด้านชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิและการอบรม ซึ่งคุณลักษณะทั้งสองด้านนี้มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะด้านจิตวิทยา ได้แก่คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งหกด้านดังกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน ซึ่งมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแต่ละคุณลักษณะย่อยดังต่อไปนี้

2.1.1 มนุษยสัมพันธ์ มีเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงและสนับสนุนว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนดังต่อไปนี้คือ สาร สารทัศน์านนท์ (2520 : 7 - 18) ได้สรุปคุณสมบัติของครูที่ชนบทต้องการว่า ในด้านความรู้ความสามารถ ครูต้องมีความรู้พิเศษ เช่น ความรู้ทางการเกษตร งานฝีมือ ฯลฯ ซึ่งสามารถแนะนำผู้อื่นได้ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เสียสละต่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถจะเป็นผู้นำของประชาชนในการแก้ปัญหาของท้องถิ่น นอกจากนี้ ครูยังต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการทำงานในชนบท

เช่น มีใจกล้าหาญ เสียสละ รู้จักการวางตัวให้พอเหมาะ มีสุขภาพร่างกายดี สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ มีสุขภาพจิตดี ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ ในการทำงานร่วมกับคนหมู่มากครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับประชาชนในท้องถิ่นได้ทุกเพศทุกวัย ในด้านความประพฤติของครูก็เป็นสิ่งจำเป็นและมีผลในด้านการได้รับความเลื่อมใส เชื่อถือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากประชาชน ดังนั้น ครูจึงต้องมีทัศนคติที่ดีต่อชาวชนบท และพยายามหาทางเปลี่ยนค่านิยมของประชาชนที่ล้าสมัยโดยไม่ให้กระทบกระเทือนต่อหลักวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น ซึ่งจะก่ออาศัยการปฏิบัติที่รอบคอบของครู งานวิจัยของทองดูน หงส์พันธุ์ (2522) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่จะเอื้อต่อการพัฒนาประเทศไว้หลายลักษณะ และหนึ่งในหลายลักษณะคือ ค่านิยมมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงการรู้จักทำงานเป็นหมู่พวก สามารถเข้ากับคนอื่นได้ และถ้าคนในประเทศมีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทแล้ว การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองก็สามารถพัฒนาไปควบคู่กันได้ จารึก ทูติกทิบูล (2524) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทของนักศึกษาวิทยาลัยครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อเลือกเอาเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 จะมีองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบท 22 องค์ประกอบคือ ความเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา การยอมรับนับถือผู้อื่น ความขยันศึกษาเล่าเรียน การไม่ถือโชกลาง ความสนใจข่าวสารปัจจุบัน การรักษาสุขภาพร่างกาย การอ่านเพื่อความรู้ ความสามารถเชิงนวัตกรรม ความกล้าที่จะแสดงความคิดริเริ่ม ความเป็นพลเมืองที่สุจริต ความเป็นผู้นำในการยอมรับนวัตกรรม การรักษาสุขภาพจิตใจ การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก การให้ความร่วมมือ ความเมตตากรุณา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจนักกีฬา ความมีจิตยุติธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารกับคนอื่น การประหยัดค่าใช้จ่าย ความเป็นผู้มีระเบียบประเพณีอันดีและเสียสละเพื่อส่วนรวม และความมีมารยาท ในงานวิจัยของประยงค์ เนาวบุตร (2525) ได้สรุปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนชุมชนว่าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านความประพฤติและคุณธรรม คุณลักษณะด้านความเป็นประชาธิปไตย และ

คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานทั่วไป งานวิจัยของอนุศักดิ์ เกตุสิริ (2526) พบว่า ประชานกรรมาการสภาตำบล พัฒนาการและเลขานุการสภาตำบลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ครูควรมีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในด้านความรู้ ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความซื่อตรง ต่อหน้าที่ และอกทน ศิริวรรณ เสรีกิจวงศ์ (2527) ได้วิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของ พัฒนาการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม สถานภาพสมรส ความอดทน ความมีศรัทธาในอาชีพนักพัฒนา ความเสียสละ ความเป็นประชาธิปไตย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความทันสมัย ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานร่วมกับนักพัฒนาอื่น ๆ ผู้นำชุมชนและประชาชนเป็นส่วนใหญ่

นอกจากนี้ ค้วน ขาวหนู (2527 : 59 - 62) ได้กล่าวถึงลักษณะของโรงเรียนที่จะทำหน้าที่พัฒนาชนบทได้คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนทุกชั้น มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีใจรักในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน หักอาศัยในพื้นที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่ มีความเสียสละ ซื่อสัตย์และซื่อสัตย์สุจริต มีพลานามัยสมบูรณ์ ฝึกการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย ไวต่อปัญหาและสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว จะต้องคิดอยู่เสมอว่า ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นคืองานสำคัญของครูใหญ่ และมีความรู้อย่างกว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ งานวิจัยของวิเชียร ปรารมย์ (2528) พบว่าปัจจัยที่มีน้ำหนักในการจำแนกความแตกต่างมาตรฐานของโรงเรียนมีอยู่ 14 ตัวแปรคือ ความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่ คุณวุฒิและการศึกษาอบรมของผู้บริหาร การตกแต่งบริเวณโรงเรียน การจัดบริการสวัสดิการแก่นักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความรับผิดชอบในงานและการเอาใจใส่ต่อนักเรียนของครู การจัดกิจกรรมแก่นักเรียน ความสามารถในการสอนของครู คุณวุฒิและการศึกษาอบรมของครู ขวัญและกำลังใจของครู การให้บริการแก่ชุมชนและการใช้หลักสูตร นอกจากนี้ก็ยังมีเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงในทำนองเดียวกันนี้คือ จำรัส กลับทอง (2529) เซนและวิลเบอร์ (Shane and Wilber. 1957 : 517 - 519) โบลท์ (Nolt. 1966 : 385-389) และสแตทท์ (Stadt. 1973 : 49 - 53) เป็นต้น

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะค่านิยมมนุษย์สัมพันธ์นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของวิจิตร วุฒิบงอรและสุพิชญา ชีระนุต (2523 : 74 - 76) และงานวิจัยของศิริวรรณ เสรีทีติกวศ์ (2527) ประกอบกับประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง สรุปออกมาเป็นคุณลักษณะย่อย ๆ ได้ดังต่อไปนี้คือ (1) มีอารมณ์ขัน (2) ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ (3) มีความจริงใจต่อคนอื่น (4) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (5) สามารถเข้ากับผู้อื่น่าชุมชนได้ (6) เปิดเผยและเป็นกันเองกับทุกคน (7) ไปพบปะกับคนในชุมชนอยู่เสมอ ๆ (8) มีอารมณ์เป็นและออกกลั่นได้เป็นอย่างดี (9) ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (10) ทักทายปราศรัยกับทุกคนด้วยไมตรีจิต (11) ปรารถนาให้เข้ากับความป็นอยู่ในชุมชนได้ (12) ให้การต้อนรับและเป็นกันเองกับผู้มาทักท้อ (13) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานของชุมชน และ (14) กล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น

จากงานวิจัยและเอกสารที่กล่าวถึงมนุษย์สัมพันธ์ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน และจากการที่โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานกับหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่า คุณลักษณะค่านิยม-สัมพันธ์เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็หรือไม่สำเร็ของโรงเรียนในโครงการนี้ประการหนึ่ง และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็มากนั้น จะมีคุณลักษณะค่านิยม-สัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็น้อย

2.1.2 ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ความคิดริเริ่มในการพัฒนานี้ ผู้วิจัยได้แนวความคิดมาจากความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ โดยพิจารณาเลือกเอาเฉพาะความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ที่เห็นว่าเป็นลักษณะสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็ในการพัฒนาโรงเรียนในโครงการนี้เท่านั้น

ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นั้น มีเอกสารและงานวิจัยหลายเรื่องที่กล่าวถึงและสนับสนุนว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เอกสารต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์แล้ว และเอกสารดังต่อไปนี้คือ อรุณ รักธรรม (2517 : 207 - 211) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน วิจัยของวินิจ มะลิสุวรรณ (2523) พบว่าความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็น

คุณลักษณะหนึ่งที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมในจังหวัดยะลา งานวิจัยของจารึก ชุกกติกุล (2524) ได้สรุปถึงลักษณะของครูที่มีความคิดริเริ่มว่าประกอบด้วยการสนทนากับเพื่อน ๆ ถึงแนวคิดและ/หรือเรื่องแปลกๆ ใหม่ ๆ แสดงความคิดเห็นหรือผลงานใหม่ ๆ แม้จะมีคนเห็นว่าแปลกไปจากคนทั่วไปเขาทำกันหรือเป็นไปได้ยาก ศึกษาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ ซึ่งนำไปใช้ประโยชน์ได้ และพยายามเข้าไปเผชิญปัญหาที่คนอื่นต้องการหลีกเลี่ยง งานวิจัยของโยธิน จารุมิ (2526) ก็พบว่า ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา นพพงษ์ บุญจิตรากุลย์ (2527 : 68 - 96) กล่าวว่าความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา สมพงษ์ วานดี (2528) วิจัยพบว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในการทำงานประการหนึ่งได้แก่ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นี้เอง ชวน แก้วกล้า (2530) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยหลักและปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยหลักสำคัญแรกได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่ ประพฤติ เช่น ไม่ดื่มสุรา ไม่เล่นการพนัน ปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ ใช้เวลาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน มีวาจาดี รู้เจรจาให้ประทับใจคน สื่อสารและสื่อความคิดให้คนเข้าใจง่าย มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยภาวะทงอารมณ์สูง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิคในการบริหารงานประถมศึกษา คิดตามผลการดำเนินงานของครูเป็นประจำ แก้ปัญหาล้วนตัวของครูได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ส่งเสริมสุขภาพครู ช่วยงานสังคม ใช้ระเบียบกฎหมายครองงาน ใช้คุณธรรมครองคนและครองตน นอกจากนี้ก็ยังมีเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันอีก ได้แก่ โนลท์ (Nolt. 1966 : 385 - 389) และพอร์ทิน (Portin. 1969 : 1373-A)

ได้มีความหมายของความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ไว้แตกต่างกันออกไป พอที่จะสรุปกล่าวได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ กระบวนการของการคิดหรือความรู้สึที่เกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาล้วนบุคคลจะแปลความคิดออกมาเป็นการกระทำหรือผลผลิตแปลกใหม่ (Torrance. 1962 : 16) เป็นกระบวนการทางสมองที่รวมถึงเอาประสบการณ์เดิมของแต่ละคนออกมา แล้วนำ

มาจัดอยู่ในรูปใหม่ (Westcott and Smith. 1975 : 2) เป็นความสามารถทั่ว ๆ ไป ในการทำงานของสมอง เป็นความคิดได้หลายทาง ซึ่งประกอบด้วยความยืดหยุ่นในการคิด ความคล่องในการคิด ความคิดริเริ่มและความคิดละเอียดละออ (Guilford. 1959 : 389) เป็นลักษณะการคิดที่หาคำตอบหลาย ๆ คำตอบเพื่อตอบสนองข้อสิ่งเร้า ซึ่งมักจะ เกิดขึ้นกับบุคคลที่อิสระในการตอบสนอง จึงจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้มาก (Getzels and Jackson. 1962 : 455 - 6) และความสามารถที่จะโยงความสัมพันธ์ กล่าวคือ เมื่อระลึกถึงสิ่งหนึ่งไ้ก็จะโยงให้ระลึกถึงสิ่งอื่นที่มีความสัมพันธ์กันไ้ต่อไปอีก (Wallach and Kogan. 1965 : 43)

ส่วนคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นั้นมีดังต่อไปนี้คือ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะทำอะไรแตกต่างกัน ไม่ชอบทำงานที่ซ้ำซาก ไม่ต้องการและเกลียดการทำงานขึ้นเกี่ยวกับคนอื่น ไม่ชอบทำงานตามตารางเวลาที่กำหนดไว้ตายตัว แต่ชอบทำงานกว้าง ๆ ตามสบาย ไม่ชอบทำงานรวมกลุ่มกับบุคคลอื่น ๆ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2525. อ้างอิงมาจาก ; Lowenfeld. 1964) เป็นผู้มีความคิดนึกแปลกไปจากคนอื่น ๆ ผลงานที่ทำก็ไม่ซ้ำแบบใคร (Torrance. 1962 : 81 - 82) มีความต้องการความสำเร็จสูง ต้องการเป็นตัวของตัวเอง และต้องการความเป็นระเบียบ (ศรีปริญา รามโกมุท. 2515 : 393 อ้างอิงมาจาก Everett E. Hagen) เป็นผู้ที่มีความเห็นด้วยอยู่ตลอดเวลา มีสมาธิ มีความสามารถในการพินิจพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการแก้ปัญหา และสามารถสอบสวนค้นคว้าหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างกว้างขวาง เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ ชอบแสดงออกมากกว่าเก็บกดไว้ (Mackinnon. 1959 : 154) มีประสบการณ์กว้างขวาง มีความพร้อมที่จะเสี่ยง มีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า และมีความสามารถที่จะยืดหยุ่นความคิดได้อย่างคล่องแคล่วในระดับสูง (Groupley. 1970:124) เป็นผู้มีความคิดอิสระไม่ชอบตามอย่างใคร ชอบทำหรือคิดสิ่งที่ซับซ้อนแปลกใหม่และมีอารมณ์ขัน (Hilgard and Atkinson. 1967: 388) ความเป็นอิสระทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ (Munn, Fernald and Fernald. 1969 : 321 - 322) ไม่ห่วงกังวลที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่คนอื่น หรือทำเพื่อความพึงพอใจของคน ทำให้เขา

มีอิสระในตนเองและกล้าแสดงความคิดเห็นมากกว่า (Ruch and Zimbardo, 1971 : 332)

จากความหมายและคุณลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุปจัดเป็นกลุ่มของคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มในการพัฒนาได้ดังนี้คือ (1) กระตือรือร้นในการทำงาน (2) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (3) เป็นตัวของตัวเองไม่เลียนแบบใคร (4) ต้องการความสำเร็จสูง - กล้าเสี่ยง (5) เก่งใจที่จะทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน (6) ชอบแสดงความคิดเห็นในโอกาสอันเหมาะสม (7) มีความสามารถในการแก้ปัญหาในต่าง ๆ (8) อยากรู้ อยากเห็น คนที่ จะรับ รื้ออยู่ตลอดเวลา (9) ชอบคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน (10) รู้จักนำเอาแนวคิดหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน และ (11) สามารถนำประสบการณ์หลาย ๆ ด้านมาใช้ในการแก้ปัญหา

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวแล้ว ประกอบกับโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขชนนทพยากจน เป็นโครงการใหม่ที่เพิ่มเข้ามาในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาจึงจะสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อว่า ความคิดริเริ่มในการพัฒนาเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมาก จะมีความคิดริเริ่มในการพัฒนามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย

2.1.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม ได้แก่การเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีความเสียสละและมีคุณธรรมนั้น มีเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงและสนับสนุนว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มเติมอีกจากเอกสารที่กล่าวมาแล้วดังต่อไปนี้คือ วิเชียร ฤกษ์การ (2522) ได้วิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาชีวศึกษาโดยศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง งานวิจัยของประดม แสงสว่าง (2524) พบว่านักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์มีลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือการเป็นคนมีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2526) ที่พบว่าการมีคุณธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำทางการ

ศึกษาในทัศนะของครูกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ ในงานวิจัยของศรีสมร ห่มสะอาด (2530) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะของครูที่คิด พบว่าความมีคุณธรรมเป็นลักษณะประการหนึ่งของครูที่ดี และสัมพันธ์ เกษะฮิก และคนอื่น ๆ (2527 : 242) ได้กล่าวว่านักพัฒนาในฐานะผู้ประสานผลประโยชน์ของชุมชน จะต้องยึดหลักการแก้ปัญหาแบบสันติวิธี โดยกระจายกิจกรรมและผลที่จะเกิดขึ้นให้ถึงกลุ่มผู้ยากจนในชุมชน และช่วยกันขยายคำคอมที่ชัดเจนถึงหลักการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา และการพึ่งพาตนเองให้เป็นรูปธรรมบนเส้นก่อของการแสวงหาทิศทางของการพัฒนาชนบท

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจริงใจหรือแรงจริงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล แต่มีข้อพึงสังเกตว่าบุคคลที่มีจริยธรรมแตกต่างกันอาจมีการกระทำคล้ายคลึงกันได้เสนอ (โกศล มีคุณ. 2529) และในการศึกษารังนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษามุคคตต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรม ทั้งในยุโรป เอเชีย อเมริกา ผลการศึกษาทำให้สามารถแบ่งระดับพัฒนาการทางจิตใจและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งเป็นสองขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Kohlberg. 1976 : 31 - 53)

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional) เป็นระดับที่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำ การจะตัดสินใจมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้น

ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้ จะตัดสินใจการกระทำว่าดี - เลว - ถูก - ไม่ถูกโดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะจะได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งของผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2 - 7 ปี

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้ เป็นผู้ที่ดีว่า การกระทำที่ถูกต้องคือการกระทำที่สนองความต้องการของคน และทำให้ตนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบคิมาคิยอม ร้ายมาร้ายคอบ เข้าทำนอง "กาต่อกา หันต่อหัน" ผู้ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็ก อายุ 7 - 10 ปี

ระดับกฎเกณฑ์ (Conventional) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของคน กระทำตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คนใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือการคล้อยตาม และพยายามทำคนให้ผู้อื่นรัก หรือมองเห็นว่าเป็นที่รัก ผู้ใช้หลักการขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุประมาณ 10 - 13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (ตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของสังคม) บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการกระทำตามหน้าที่ของตน แสดงการยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 13 - 16 ปีและผู้ใหญ่โดยทั่วไป

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional) ในระดับนี้การกระทำพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็นสองขั้นเช่นเดียวกันคือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้มีประโยชน์และความถูกต้องเฉพาะเรื่องเฉพาะกาลเฉพาะเทศะ เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้จิตใจสูง โดยจะต้อนนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบข้างมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง แล้วตัดสินใจโดยยึดความถูกต้องที่ตนเองวินิจฉัยอีกทีหนึ่ง โดยยึดหลักความสำคัญของส่วนรวม เข้าใจในสิทธิของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจเมื่อทำชั่ว ผู้มีการตัดสินใจ

ใจโดยหลักขั้นนี้มักเป็นผู้มีอายุมากกว่า 16 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการศึกษาค้นคว้ามีลักษณะแสดงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของคน มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจูงใจให้คนเปลี่ยนเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักการประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธา ความกตัญญู ผู้มีหลักการศึกษาค้นคว้าขั้นนี้ส่วนมากเป็นผู้ใหญ่ที่ค่อนข้าง

หลักการศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 ขั้นนี้ ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติ วัฒนธรรมแบบใด มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงโดยไม่ข้ามขั้นตอนใด เป็นแค่บุคคลอาจพัฒนาในอัตราที่เร็ว - ช้าต่างกัน และบางคนอาจพัฒนาไปถึงขั้นท้าย ๆ (ขั้น 5 - 6)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา ได้มีการศึกษาหลักของการศึกษาค้นคว้าและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในคนไทย โดยยึดหลักทฤษฎีดังกล่าวนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าพัฒนาการของการศึกษาค้นคว้าและการใช้เหตุผลของคนไทยจะมีรูปแบบและโครงสร้างเป็นไปตามหลักทฤษฎีนี้หรือไม่ ซึ่งผลจากการวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลที่ยืนยันว่าโครงสร้างของการพัฒนาการของการศึกษาค้นคว้าและการใช้เหตุผลของคนไทย (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กและเยาวชน) มีความสอดคล้องตามหลักทฤษฎีดังกล่าวนี้ (ถึงจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของดวงเดือน หันขุนาวินและเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. 2520, วิรัช จามณธอม. 2521, วิเชียร ทองนุช. 2521, สุริยา เหมทะศิลป์. 2521, หิพวรรณ กิตติวิบูลย์. 2522 และ หิพย์สุภา นิลสินธพ. 2522 เป็นต้น)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วประกอบกับโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนเป็นโครงการพิเศษที่ผู้บริหารจะต้องมีความเสียสละอย่างสูง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จึงจะสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการนี้ และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยด้วย

2.1.4 ความเชื่ออำนาจภายในตน หรือความเชื่อมั่นในตนเองนั้น มีเอกสาร และงานวิจัยที่กล่าวถึงและสนับสนุนว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนดังต่อไปนี้คือ บำเพ็ญ วงศ์แก้ว (2522 : 43 - 45) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองนั้นเป็นคุณลักษณะ ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน และแบทเทน (Batten. 1965 : 80 - 85) ก็กล่าวไว้ในทำนองเดียวกัน นอกจากนี้ในเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงแล้วในคอนท้น ๆ ก็อ้างไว้ในทำนองเดียวกัน

ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Control) หมายถึงความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน โดยเชื่อว่าถ้ากระทำก็จะได้ดี ถ้าทำชั่วก็จะชั่ว ขั้วตอบแทน เชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนได้ และสามารถจะควบคุมผลนั้นๆ ไว้ได้ด้วย เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเกิดจากการกระทำ ของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านเลวก็ตาม ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่ออำนาจภายนอก ตน (External Control) ที่เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ ขึ้นอยู่กับการกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอก เช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ (Rotter. 1966) ความเชื่ออำนาจภายในตนนั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของคนไทยมาตั้งแต่อดีตกาล โดยอาจพิจารณาได้จากพุทธปรัชญาที่สอนให้บุคคลเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมคือทำดีก็ได้ดีทำชั่วก็ชั่ว รู้จักละอายและเกรงกลัวต่อบาป สอนให้บุคคลเชื่อว่าเมื่อบุคคลทำดีจะได้ผลดี ผลแห่งการกระทำนั้นเกิด ตรงการกระทำอย่างแน่นอน คือเกิดในจิตใจและส่งผลถึงอนาคตอีกด้วย (พระราชนิพนธ์. 2528) และผลการศึกษาของสุนทรี ไคมินและสนธิ สมัครงการ (2522) ก็พบว่าคนไทย ส่วนใหญ่มีความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม จากการวิจัยของบัคซ์และออสติน (Buck and Austin. 1971) ก็พบว่าความเชื่ออำนาจภายในตนนี้ เป็นจิตลักษณะที่สามารถใช้ทำนาย พฤติกรรมของบุคคลได้ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ ความเชื่ออำนาจภายในตนจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลและมีความพยายามมากกว่า ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับการค้นพบของฮอลแลนด์เกอร์ (Hallander. 1981: 123) ที่เชื่อว่าผู้มีจิตลักษณะเชื่ออำนาจภายในตนจะใช้เวลาพยายามในการกระทำกิจกรรม

ต่าง ๆ มากกว่าคนที่เชื่ออ่านจากภายนอก ทั้งนี้เพราะคนที่เชื่ออ่านจากภายในตนจะมีการรับรู้ การกระทำของตนว่าจะก่อให้เกิดผลตามต้องการและเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ สทริกแลนด์ (Strickland. 1977 : 247 - 252) ได้ประมวลผลงานวิจัยหลายเรื่องแล้วสรุปว่า ความเชื่ออ่านจากภายในตนคนเป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ผู้ที่เชื่ออ่านจากภายในตนจะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปได้ของสภาพแวดล้อมที่จะมีประโยชน์ ต่อพฤติกรรมในอนาคตของเขา จะพยายามปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้นตามลำดับขั้น ให้คุณค่าหรือทักษะหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากความพยายามเป็นสำคัญ รวมทั้งไม่ยอมให้ใครมา ชักจูงโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรักนา ประเสริฐสม และเลฟคอร์ต (Lefcort. 1980 : 209 - 210) ที่พบว่าผู้มีความเชื่ออ่านจากภายในตนสามารถอดใจ รอได้มากกว่าพวกที่เชื่ออ่านจากภายนอก

จากเอกสารและงานวิจัยที่อ้างถึง และจากการที่โครงการพัฒนาในรูปของโรงเรียนการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านใน เขตชนบทยากจนเป็นโครงการที่ก่อให้เกิดความพยายามเป็น อย่างมากและมีผลของการพัฒนาที่เห็นได้ชัด ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความอดใจรอได้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่าความเชื่ออ่านจากภายในตนเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จของโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมาก จะมีความเชื่ออ่านจากภายในตนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย

2.1.5 การมุ่งอนาคต หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็น ผลที่ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตได้ บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะต้องมีความต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดี กว่าหรือมากกว่าผลที่ได้รับในปัจจุบัน นั่นคือความสามารถในการคาดการณ์ไกล และสามารถรอคอยได้โดยระยะเวลาในการรอคอยนั้นไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าผลที่ได้รับค้อยคุณค่าลง ไป จึงเรียกว่าลักษณะมุ่งอนาคต

ทองเกื้อน พันธุมนาวิ (2528) ได้สรุปว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะสี่ประการดังนี้คือ (1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความ สำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม (2) หาแนวทางแก้ปัญหาและ

วางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต (3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการออกไกร้อย่างเหมาะสม และ (4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

จากการประมวลความคิดเห็นของนักจิตวิทยาและผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประเทศที่กำลังพัฒนาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ระเบียนประเพณี ประเทศต้องการให้ประชาชนงกเว้นการบ่มักความต้องการทันที ต้องการให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการวางแผนและดำเนินการตามแผนเพื่อประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต (Mischel. 1974 : 287) นอกจากนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตยังมีความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือถ้าแต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนการทำงานนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกัน ความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต่าง ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2530 : 8) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกคือ ประถม แสงสว่าง (2524) และศิริวรรณ เสรีทิวิวงศ์ (2527)

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมานี้จึงสามารถสรุปได้ว่า การมุ่งอนาคตเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศประการหนึ่ง และเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของโครงการที่จะศึกษานี้ด้วย และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากจะมีการมุ่งอนาคตมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยด้วย

2.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) หรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการหรือสถานภาพสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น (McClelland. 1953 : 110 - 111) หรือเป็นแรงจูงใจหรือผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลประเมินอาจเป็นที่พอใจ

เมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

ตามทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของแอตคินสัน (Atkinson. 1964 : 264) เขาได้เสนอว่า สิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสามประการคือ (1) สิ่งโน้มน้าวจิตใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ ความเข้มของความมุ่งมั่นหรือโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ และค่าของสิ่งล่อใจ (2) สิ่งโน้มน้าวจิตใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว และค่าเฉลี่ยของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว และ (3) สิ่งยับยั้งภายนอกซึ่งทำให้อยากทำกิจกรรมนั้น แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1969 : 104) ได้พูดถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงว่าประกอบด้วย (1) มุ่งทำให้สำเร็จมากกว่าเลี่ยงความล้มเหลว (2) มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน (3) คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตน มิใช่เพราะโอกาสและ/หรือสิ่งมหัศจรรย์ และ (4) ทำสิ่งใดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานของตนโดยไม่หวังรางวัลหรือชื่อเสียง และเฮิร์แมน (Hermans. 1970 : 353 - 363) ได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการคือ (1) มีความทะเยอทะยานสูง (2) มีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จอย่างมาก ถึงแม้ว่าผลจากการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส (3) มีความพยายามไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น (4) ออกทนทำงานยากได้เป็นเวลานาน (5) เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (6) รู้สึกว่าเวลาไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก (8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นสำคัญ (9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยการทำงาน และ (10) พยายามปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ที่มีต่อความสำเร็จของงาน เช่น แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961, 1964, 1966) ได้ศึกษาพบว่าแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความเจริญหรือความเสื่อมของเศรษฐกิจของประเทศชาติ และเป็นแรงผลักดันให้ประเทศชาติก้าวหน้าไปสู่ความทันสมัย งานวิจัยของนาถ พันธมนาวิน (2518) และของพนธ์ สัมมา (2523) พบว่าเกษตรกรที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมในการยอมรับ

นวัตกรรมการเกษตรสูงด้วย นอกจากนี้ปราโมทย์ เจนการ (2523) ศึกษาพบว่ากลุ่มผู้ประกอบการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าลูกจ้าง เป็นต้น

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียนในโครงการที่จะศึกษานี้ และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าน่าจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อยกว่าด้วย

2.2 คุณลักษณะก้านชีวิตสังคม ได้แก่คุณลักษณะก้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิและการอบรมนั้น มีเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงดังต่อไปนี้คือ จากการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 70 - 71) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาประชาบาล พบว่าวัย ประสบการณ์และวุฒิ และการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน งานวิจัยของวิเชียร ประรัมย์ (2528) พบว่าคุณวุฒิและการศึกษาอบรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่จำแนกความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีมาตรฐานสูงกับต่ำ งานวิจัยของสุรพงษ์ พูลสุวรรณ (2526 : 77 - 83) พบว่าครูใหญ่ที่มีอายุต่างกันจะมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนต่างกัน โดยครูใหญ่ที่มีอายุมากขึ้นจะมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนมากขึ้นตามไปด้วย งานวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 160 - 161) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า และผ่านการศึกษาอบรมจะมีบทบาทร่วมพัฒนาชุมชนมากกว่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่ประสบผลสำเร็จมากนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิและการอบรมสูงกว่าหรือมากกว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาทั้งหมดนี้จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยก้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนนั้น

มีอยู่สองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยเฉพาะซึ่งมีอยู่สามด้านคือ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ และกลุ่มที่สอง ได้แก่ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีอยู่สองชุดคือ ชุดที่หนึ่ง คุณลักษณะด้านจิตวิทยา ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และชุดที่สอง ได้แก่ คุณลักษณะด้านชีวสังคม ซึ่งประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิและการอบรม

จากปัจจัยทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรที่นำมาศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน จึงจะได้นำเสนอในบทต่อไป.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ในเขตชนบทภาคจนในเขตการศึกษา 10 จำนวนเจ็ดจังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนมและมุกดาหาร ซึ่งดำเนินงานตามโครงการนี้มา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 - 2529 รวมเป็นเวลาสี่ปี ปีละ 81 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 324 โรงเรียน (สาเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียนในเขตการศึกษา-10—เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาเดียวกัน—มีสภาพทางภูมิศาสตร์ไม่แตกต่างกันมาก—และมีเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จของโรงเรียนคล้ายคลึงกันด้วย—)

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยบ้านผู้บริหารโรงเรียน โดยถือว่าปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ ขนาดโรงเรียน จำนวนครู สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน และสภาพของชุมชนนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกันตามเกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนเข้าโครงการนี้แล้ว

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากที่สุด และประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อยที่สุด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 - 2529 จากเจ็ดจังหวัดดังกล่าว ปีละสี่โรงเรียน (โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากสองโรงเรียน ประสบผลสำเร็จน้อยสองโรงเรียน) รวมสี่ปีคิดเป็น 112 โรงเรียน จากนั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน รวม 112 คน เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ยกเว้นคำถามบุคลิกสัมพันธ์และความคิดริเริ่มในการพัฒนาซึ่งให้ประเมินโดยหัวหน้าการประถมศึกษาที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 62 คน (แก้ขอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 112 ชุด เพราะบางอำเภอประเมินมากกว่า

1 โรงเรียน) และผู้นำชุมชนในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่อีกโรงละ 2 คนรวม 224 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 378 คน ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 448 ชุด (รายชื่อของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปรากฏในภาคผนวก ก.)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่สองกลุ่มคือ ตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรทั้งสองกลุ่มนี้ดังต่อไปนี้คือ

1. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ตัวแปรด้านระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งกำหนดแบ่งการแปรค่าเป็นสองระดับคือ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานมาก และระดับความสำเร็จในการดำเนินงานน้อย โดยระดับความสำเร็จในการดำเนินงานนี้ถือตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์ปรากฏในภาคผนวก ก.

2. ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความรู้ความเข้าใจในโครงการ หมายถึงความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่มีต่อโครงการนี้ ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่า ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดความรู้ความเข้าใจในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่ผู้วิจัยสร้างเองจำนวน 20 ข้อ ถ้าทำข้อสอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจมาก ทำได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจน้อย

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ หมายถึงแรงจูงใจในค่านต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนมีความรักความผูกพันในโครงการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามโครงการนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 20 ข้อ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามีแรงจูงใจมาก ถ้าได้คะแนนน้อยแสดงว่ามีแรงจูงใจน้อย

2.3 การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ หมายถึง การปฏิบัติงานตามโครงการของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท ยากจนตามหลักทฤษฎีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและแน่นอน มีการทำงานเป็นคณะ ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานงานระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของโครงการได้เป็นอย่างดี ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 23 ข้อ ถ้าได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการปฏิบัติตามมาก ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการปฏิบัติน้อย

2.4 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะในด้านการให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานของชุมชน (การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ มีความจริงใจต่อกัน) สามารถเข้ากันได้กับผู้นำชุมชนได้ เปิดเผยและเป็นกันเองกับทุกคน ไปพบปะกับคนในชุมชนอยู่เสมอ ๆ มีอารมณ์เย็นและอดกลั้นได้เป็นอย่างดี ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หักทายนพราศย์กับทุกคนด้วยไมตรีจิต ปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในชุมชนได้ ให้การต้อนรับและเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ และกล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น ตัวแปรนี้วัดโดยแบบประเมินมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 14 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่ามีมนุษยสัมพันธ์มาก คะแนนต่ำแสดงว่ามีมนุษยสัมพันธ์น้อย

2.5 ความคิดริเริ่มในการพัฒนา หมายถึง คุณลักษณะที่กระตือรือร้นในการทำ งาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองไม่เลียนแบบใคร ต้องการความสำเร็จสูง - กล้าเสี่ยง เต็มใจที่จะทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน ชอบแสดงความคิดเห็นในโอกาสที่เหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาในก้นต่าง ๆ อยากรู้ อยากเห็น ค้นคว้าที่จะรับรู้อยู่ตลอดเวลา ชอบคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน รู้จักนำเอานวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน และสามารถนำประสบการณ์หลาย ๆ ด้านมาใช้ในการแก้ปัญหา ตัวแปรนี้วัดโดยแบบประเมินความคิดริเริ่มในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน

ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 11 ข้อ ถ้าได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความคิดริเริ่มในการพัฒนามาก ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีความคิดริเริ่มในการพัฒนาน้อย

2.6 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลเหล่านี้จัดแบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ขั้นตอนตามทฤษฎีของโคลเบอร์กคือ ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางกาย ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ขั้นที่ 3 หลักการทำความดีเพื่อนเห็นชอบ ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ขั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง และขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล คิวแปรนี้วัดโดยแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของจินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529) จำนวน 10 ข้อ คะแนนสูงแสดงถึงการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง คะแนนต่ำแสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

2.7 ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึงความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์ เกิดจากการกระทำของตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่ออำนาจภายนอกตน ที่เชื่อว่าผลดีหรือผลร้ายเกิดเพราะโชคเคราะห์ ความบังเอิญหรืออิทธิพลของผู้อื่นหรือสิ่งที่ตนควบคุมไม่ได้ คิวแปรนี้วัดโดยแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของจินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ รวม 20 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมาก คะแนนต่ำแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อย

2.8 การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรับมือผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมุ่งอนาคตนี้วัดโดยแบบวัดการมุ่งอนาคต ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของจินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529) จำนวน 20 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่ามีการมุ่งอนาคตมาก คะแนนต่ำแสดงว่ามีการมุ่งอนาคตน้อย

2.9 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับ

ความสามารถของตนเอง ออกทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก ทัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2530) จำนวน 20 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คะแนนต่ำแสดงว่ามีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.10 อายุ หมายถึงอายุจริงนับเป็นจำนวนปี

2.11 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน นับเป็นจำนวนปี

2.12 วุฒิ หมายถึงระดับการศึกษา แบ่งเป็นสามระดับคือต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

2.13 การอบรม หมายถึงจำนวนครั้งที่ได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องต่าง ๆ ในช่วงที่โรงเรียนดำเนินงานตามโครงการนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ามีอยู่ทั้งหมด 3 ชุดคือ ชุดที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีอยู่ทั้งหมดแปดตอน ชุดที่สองเป็นแบบประเมินสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีอยู่ทั้งหมดสองตอน ชุดที่สามเป็นแบบประเมินสำหรับผู้นำชุมชน มีอยู่ทั้งหมดสองตอน ดังรายละเอียดยกต่อไปนี้คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนที่หนึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน มีอยู่สี่ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน 5 ข้อ และข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความรู้ความเข้าใจในโครงการ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมุ่งสอบถามเพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจในโครงการที่ศึกษาเป็นสำคัญ การให้คะแนน

ตอบถูกให้ 1 คะแนนแล้วกติกะคะแนนรวมรายบุคคล

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อโครงการนี้ ให้กรอกรวมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จำนวน 20 ข้อ การให้คะแนน มากที่สุดให้ 4 มากให้ 3 น้อยให้ 2 น้อยที่สุดให้ 1 แล้วนำคะแนนทุกข้อมารวมเป็นคะแนนรายบุคคล

ตอนที่ 4 แบบวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการในโรงเรียนของตนตามแนวการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวน 23 ข้อ การให้คะแนน มากที่สุดให้ 4 มากให้ 3 น้อยให้ 2 น้อยที่สุดให้ 1 ไม่ปฏิบัติให้ 0 นำคะแนนทุกข้อมารวมเป็นคะแนนรายบุคคล

ส่วนที่สอง แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดและวิธีการดำเนินงาน มีอยู่ 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยในแต่ละข้อมีประโยคและมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย ให้ผู้ตอบเลือกตอบคำตอบใดคำตอบหนึ่งใน 6 หน่วยนั้น ทั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย แบบสอบถามทั้งหมดมีอยู่ 20 ข้อ เนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด การให้คะแนนให้คะแนนเรียงตามลำดับจาก 1 - 6 คะแนน พิสัยของคะแนนจะอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน กติกะคะแนนรวมของแต่ละบุคคล

ตอนที่ 2 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเช่นเดียวกับตอนที่ 1 มีทั้งหมด 20 ข้อ เนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตนในชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน การให้คะแนนกติกะเหมือนกันกับตอนที่ 1

ตอนที่ 3 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เช่นเดียวกันกับตอนที่ 1 มีทั้งหมด 20 ข้อ สะท้อนเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ การให้คะแนน คิดเหมือนกับตอนที่ 1

ตอนที่ 4 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบ จำนวน 10 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้ตอบเอง และเกี่ยวกับการทำงานด้วย เช่น การมาทำงานเช้า การเข้าคิวซื้อตั๋วภาพยนตร์ การเป็นพยานชี้ตัวคนร้าย เป็นต้น โดยในแต่ละเรื่องนั้นให้ผู้บริหารโรงเรียนสมมุติตัวเองเป็นตัวละครในเรื่องและถามถึงการตัดสินใจกระทำและเหตุผลในการกระทำ แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุดหนึ่งคำตอบจากตัวเลือกที่มีให้ 6 ตัวเลือกในแต่ละข้อ เมื่อได้คำตอบแล้วจึงนำมาพิจารณาว่า ผู้ตอบเลือกเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรมในชั้นใด จากชั้นที่ 1 - 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แล้วให้คะแนนตามลำดับชั้นของจริยธรรมนั้น รวมคะแนนรายบุคคล

ชุดที่ 2 แบบประเมินสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีอยู่สองตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามที่มุ่งจะวัดระดับความมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และผู้นำชุมชนอีก 2 คนทำการประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุมทั้ง 14 ด้าน แบบสอบถามมีทั้งหมด 14 ข้อ การให้คะแนน มากที่สุดให้ 4 มากให้ 3 น้อยให้ 2 น้อยที่สุดให้ 1 นำคะแนนทุกข้อมารวมกันเป็นคะแนนรายบุคคล

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดริเริ่มในการพัฒนา เป็นแบบสอบถามที่มุ่งวัดระดับความคิดริเริ่มในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะของแบบสอบถามและการให้คะแนนเหมือนตอนที่ 1 มีอยู่ทั้งหมด 11 ข้อ

ชุดที่ 3 แบบประเมินสำหรับผู้นำชุมชน มีจำนวนและลักษณะเหมือนกับชุดที่ 2

แบบวัดทั้งหมดมีรายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง.

2. การสร้างเครื่องมือ ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดำเนินการสร้างแบบวัดทั้งหมดตามโครงสร้างของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จนได้แบบวัดฉบับร่าง

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน อันประกอบด้วย หัวหน้าโครงการ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดฝ่ายแผนพัฒนา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ (โดยเลือกมาเป็นตัวแทนเพียงตำแหน่งละ 1 คน) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และครอบคลุมในเนื้อหา รวมทั้งตรวจสอบรูปแบบสำนวนภาษาที่ใช้ว่าเหมาะสมหรือไม่ ในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาและการบริหาร จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา รวมทั้งรูปแบบและถ้อยคำภาษาที่ใช้ ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ในเรื่อง แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออ่านาจนภายในตน ลักษณะมุ่งอนาคต เหตุผลเชิงจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มในการพัฒนา แล้วนำมาปรับปรุงครั้งที่ 1 (รายชื่อผู้เกี่ยวข้องกับโครงการและผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก ข.)

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา รูปแบบ ถ้อยคำภาษาและเวลาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับจริง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ระหว่างวันที่ 1-6 กรกฎาคม 2531 ได้เดินทางไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั้งเจ็ดจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนมและมุกดาหาร เพื่อประสานงานเบื้องต้นกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการในเรื่องของการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับขอรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนั้น ๆ ตามเกณฑ์การแบ่งกลุ่มที่กำหนดไว้แล้ว นอกจากนั้น ยังได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการในเรื่องการตรวจสอบแบบสอบถามซึ่งได้ส่งไปให้ล่วงหน้าแล้ว ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครบทั้ง 112 โรงเรียน
2. ระหว่างวันที่ 25 กรกฎาคม - 2 สิงหาคม 2531 ได้ขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อแจ้งไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั้งเจ็ดจังหวัดถึงกล่าวให้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วย แล้วได้เดินทางไปยังจังหวัดทั้งหมดด้วยตนเองเพื่อส่งแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการในระดับจังหวัด และขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามทั้งหมดผ่านสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไปยังโรงเรียนในโครงการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วย ในขั้นนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถส่งแบบสอบถามได้ครบทั้ง 112 โรงเรียน
3. ระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม - 15 กันยายน 2531 ได้เดินทางไปยังจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่ง เพื่อขอรับแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งสังเกตโรงเรียนและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องพร้อมกันไปด้วย ในกรณีที่บางโรงเรียนยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนมายังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยได้เดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืนที่โรงเรียนนั้น ๆ โดยตรง และบางโรงเรียนก็ทวงถามไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งทางจดหมายและโทรเลข จนได้รับแบบสอบถามครบถ้วนทั้ง 112 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อสิ้นเดือนตุลาคม 2531

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสังเกตโรงเรียนและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละสองโรงเรียน คือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากโรงเรียนหนึ่ง และโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยโรงเรียนหนึ่ง รวมทั้งสิ้น 14 โรงเรียน เพื่อสังเกตสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษอำเภอ และผู้นำชุมชน โดยการสัมภาษณ์ที่ไม่กำหนดรูปแบบ (Unstructured Interview) เพื่อให้ได้ใจความโดยความส่วรับใช้ประกอบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่แจกไปแล้ว และข้อมูลอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการประมวลข้อมูลโดยการคัดคะแนนรวมของปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนจากแบบสอบถามที่ถามผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 11 ปัจจัย ส่วนที่เหลืออีกสองปัจจัยคือ มนุษยสัมพันธ์กับความคิดริเริ่มในการพัฒนานั้น ได้นำคะแนนจากแบบสอบถามของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหนึ่งชุด มารวมกับคะแนนจากแบบสอบถามของผู้นำชุมชนสองชุด เพื่อคิดเป็นคะแนนของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งคน

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ค่าสถิติ $\bar{X}$, S.D. และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิธี t - test และ Discriminant Analysis ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX —ถึงรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นห้าตอนดังนี้คือ
 (1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงการที่สัมพันธ์
 กับความสำเร็จของโรงเรียน (3) วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้
 บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ (4) วิเคราะห์ลำดับความสำคัญ
 ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ และ (5) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่
 ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 และแสดงให้เห็นถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนอีกด้วย ดัง
 ต่อไปนี้

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปล
 ความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 ดังต่อไปนี้คือ

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X ₁	แทน	ความรู้ความเข้าใจในโครงการ
X ₂	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ
X ₃	แทน	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ
X ₄	แทน	มนุษยสัมพันธ์
X ₅	แทน	ความคิดริเริ่มในการพัฒนา
X ₆	แทน	เหตุผลเชิงจริยธรรม

x_7	แทน	ความเชื่ออ่านาภายในคน
x_8	แทน	การมุ่งอนาคต
x_9	แทน	แรงจูงใจไปสัมฤทธิ์
x_{10}	แทน	อายุของผู้บริหารโรงเรียน
x_{11}	แทน	ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
x_{12}	แทน	วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน
x_{13}	แทน	จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม
α	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่า t distribution ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรทั้งแต่ละกลุ่มขึ้นไป
λ	แทน	ค่า Eigenvalue
R_c	แทน	ค่า Canonical Correlation
Λ	แทน	ค่า Wilk's Lambda
χ^2	แทน	ค่า Chi - Square
df	แทน	degrees of freedom
d	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มที่เป็นคะแนนมาตรฐาน
z	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มที่เป็นคะแนนดิบ

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนที่หนึ่งนี้จะนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน จำนวนครู จำนวนนักเรียน อายุของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 13 กัน เพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดปรากฏในการาง 1 - 7 ค่ะ

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ร้อยละ
ใหญ่	1	0.9
กลาง	24	21.4
เล็ก	84	75.0
เล็กมาก	3	2.7
รวม	112	100.0

จากตาราง 1 แสดงว่า โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กถึง 75 % รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลางมี 21.4 % และโรงเรียนขนาดเล็กมาก 2.7 % ส่วนโรงเรียนที่มีน้อยที่สุดคือโรงเรียนขนาดใหญ่มีเพียง 0.9 % เท่านั้น

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของจำนวนครู

ขนาดจำนวนครูในโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ร้อยละ
5 คนลงมา	2	1.8
6 - 10 คน	32	28.6
11 - 15 คน	41	36.6
16 - 20 คน	29	25.8
21 - 25 คน	2	1.8
26 - 30 คน	4	3.6
31 คนขึ้นไป	2	1.8
รวม	112	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่าโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนครูอยู่ระหว่าง 11 - 15 คนมากที่สุดถึง 36.6 % รองลงมาคือระหว่าง 6 - 10 คนมี 28.6 % จำนวนระหว่าง 16 - 20 คน 25.8 % ระหว่าง 26 - 30 คนมี 3.6 % และน้อยที่สุดคือ จำนวน 5 คนลงมาและจำนวน 31 คนขึ้นไปมี 1.8 %

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของจำนวนนักเรียน

จำนวนนักเรียนในโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
100 - 200 คน	26	23.2
201 - 300 คน	42	37.5
301 - 400 คน	30	26.8
401 - 500 คน	9	8.0
501 - 600 คน	2	1.8
601 - 700 คน	2	1.8
701 คนขึ้นไป	1	0.9
รวม	112	100.0

จากตาราง 3 แสดงว่าโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีนักเรียนอยู่ระหว่าง 201 - 300 คนมากที่สุดคือมี 37.5 % รองลงมาคือ 301 - 400 คนมี 26.8 % 100 - 200 คนมี 23.2 % 401 - 500 คนมี 8 % 501 - 700 คนมี 1.8 % และน้อยที่สุดคือ 701 คนขึ้นไปมี 0.9 %

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุของผู้บริหารโรงเรียน

ช่วงอายุของผู้บริหาร	จำนวน โรงเรียน	ร้อยละ
30 ปีลงมา	2	1.8
31 - 35 ปี	16	14.3
36 - 40 ปี	19	16.9
41 - 45 ปี	30	26.8
46 - 50 ปี	17	15.2
51 - 55 ปี	14	12.5
56 - 60 ปี	14	12.5
รวม	112	100.0

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41 - 45 ปีมากที่สุดคือ 26.8 % รองลงมาคือ 36 - 40 ปีมี 16.9 % 46 - 50 ปีมี 15.2 % 51 - 60 ปีมี 12.5 % และน้อยที่สุดคืออายุ 30 ปีลงมา มี 1.8 %

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน

จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร	จำนวน โรงเรียน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	19	16.9
6 - 10 ปี	31	27.7
11 - 15 ปี	28	25.0
16 - 20 ปี	15	13.5
21 - 25 ปี	12	10.7
26 - 30 ปี	5	4.4
31 ปีขึ้นไป	2	1.8
รวม	112	100.0

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนระหว่าง 6 - 10 ปีมากที่สุดคือ 27.7 % รองลงมาคือ 11 - 15 ปีมี 25 % 1 - 5 ปีมี 16.9 % 16 - 20 ปีมี 13.5 % 21 - 25 ปีมี 10.7 % 26 - 30 ปีมี 4.4 % และน้อยที่สุดคือ 31 ปีขึ้นไปมี 1.8 %

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน

จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ร้อยละ
0 - 5 ครั้ง	61	54.5
6 - 10 ครั้ง	22	19.6
11 - 15 ครั้ง	13	11.6
16 - 20 ครั้ง	11	9.8
21 - 25 ครั้ง	2	1.8
25 ครั้งขึ้นไป	3	2.7
รวม	112	100.0

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์ใน
การเข้ารับการอบรมระหว่าง 0 - 5 ครั้งมากที่สุดถึง 54.5 % รองลงมาคือ 6 - 10
ครั้งมี 19.6 % 11 - 15 ครั้งมี 11.6 % 16 - 20 ครั้งมี 9.8 % 25 ครั้งขึ้นไปมี
2.7 % และน้อยที่สุดคือ 21 - 25 ครั้งมี 1.8 %

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 13 ด้าน

ปัจจัย	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}	x_{11}	x_{12}	x_{13}
x_1	1.00	.09	.17	-.08	.05	.25*	.21	.24	.25*	-.17	-.14	.17	.01
x_2		1.00	.63**	.12	.12	.09	.24	.08	.31**	-.05	-.03	.08	.05
x_3			1.00	.31**	.32**	.13	.31**	.25*	.33**	-.10	-.08	.03	-.02
x_4				1.00	.69**	.10	.18	.25*	.18	-.21	-.21	.24	.01
x_5					1.00	.12	.17	.27*	.30*	-.27*	-.33*	.22	.02
x_6						1.00	.01	.22	.20	-.14	-.12	.01	-.06
x_7							1.00	.48**	.20	-.12	.01	.13	.18
x_8								1.00	.29*	-.12	-.16	.13	.09
x_9									1.00	-.19	-.12	.13	.09
x_{10}										1.00	.73**	-.46*	.06
x_{11}											1.00	-.51**	.12
x_{12}												1.00	-.03
x_{13}													1.00

** $\alpha < .01$ * $\alpha < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 7 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้
บริหารโรงเรียนทั้ง 13 ปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

ความรู้ความเข้าใจในโครงการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 กับการบริหารงานโดยมีคิวกฤประสงค์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การบริหารงานโดยมีคิวกฤประสงค์ของโครงการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ แรงจูงใจใฝ่-
สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน มนุษยสัมพันธ์ และความคึกริเริ่มในการพัฒนา และมี
ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการมุ่งอนาคต

มนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการ
บริหารงานโดยมีคิวกฤประสงค์ของโครงการ และความคึกริเริ่มในการพัฒนา และมีความ
สัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการมุ่งอนาคต

ความคึกริเริ่มในการพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 กับการบริหารงานโดยมีคิวกฤประสงค์ของโครงการ มนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์
ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
และที่ระดับ .05 กับอายุ และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต

เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
กับความรู้ความเข้าใจในโครงการ

ความเชื่ออำนาจภายในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 กับการบริหารงานโดยมีคิวกฤประสงค์ของโครงการและการมุ่งอนาคต

การมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ

ความเชื่ออ่านาภายในตน และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
กับการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ และ
ความคิดริเริ่มในการพัฒนา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ
และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความรู้ความเข้าใจใน
โครงการ การมุ่งอนาคต และความคิดริเริ่มในการพัฒนา

อายุของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ
ประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหาร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 กับวุฒิของผู้บริหารโรงเรียน และที่ระดับ .05 กับความคิดริเริ่มในการพัฒนา

วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 กับอายุ และประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงการที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

ในตอนที่สองนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงการที่
สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ ซึ่งประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่า
คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของ
ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านโครงการ 3 ปัจจัยคือ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ และผล
การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านโครงการทั้งสามปัจจัยนี้ ดังรายละเอียดในตาราง 8 - 11

ต่อไปนี้เป็น

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยความรู้ความเข้าใจในโครงการ (X_1)

ข้อที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ความรู้เกี่ยวกับกรอบนโยบายในการพัฒนา ชนบทของกระทรวงศึกษาธิการ	.27	.45	.20	.40	.87
2	ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	.59	.50	.54	.50	.57
3	ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์	.52	.50	.45	.50	.75
4	ความรู้เกี่ยวกับหลักการสอนวิชาชีพในโรงเรียน	.73	.45	.68	.47	.62
5	ความรู้เกี่ยวกับแนวนโยบายการพัฒนาชนบท แนวใหม่	.84	.37	.82	.39	.25
6	ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่สนองวัตถุประสงค์ข้อ 1	.34	.48	.36	.48	-.20
7	ความรู้เกี่ยวกับแนวดำเนินงานของโรงเรียน ในโครงการ	.63	.49	.63	.49	.00
8	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมศูนย์ข่าวสาร ในโรงเรียน	.05	.23	.03	.19	.45
9	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น	.30	.46	.48	.50	-1.95*
10	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาคณาครูสอน วิชาชีพ	.68	.47	.63	.48	.59
11	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	.73	.45	.70	.46	.40
12	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนวิชาชีพ	.66	.48	.80	.40	-1.71

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคนตามกรอบนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ	.70	.47	.66	.48	.40
14	ความรู้เกี่ยวกับการเผยแพร่กิจกรรมการเรียน การสอน	.73	.45	.68	.47	.62
15	ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการวางแผนบริหารโรงเรียน	.84	.37	.75	.44	1.17
16	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	.84	.37	.79	.41	.72
17	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำป้ายคำขวัญและคติพจน์	.38	.49	.46	.56	-.95
18	ความรู้เกี่ยวกับการจัดศูนย์บริการข่าวสาร	.96	.19	1.00	.00	-
19	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทผู้นำ	.52	.50	.61	.49	-.50
20	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวันตลาดนัด	.44	.51	.40	.52	.50

* $\alpha .05$

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ในด้านความรู้ความเข้าใจนั้น ทั้งกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมาก (กลุ่มสูง) และกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อย (กลุ่มต่ำ) มีความรู้ความเข้าใจในโครงการไม่แตกต่างกันมากนัก มีอยู่ 13 ข้อที่กลุ่มสูงมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าแต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ข้อที่ทั้งสองกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเท่ากัน และอีก 6 ข้อที่กลุ่มต่ำมีความรู้มากกว่ากลุ่มสูง ซึ่งใน 6 ข้อนี้มีอยู่ 1 ข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย คือข้อ 9 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ (x_2)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	โครงการ กศ.พช.เป็นโครงการที่มีประโยชน์	3.55	.58	3.54	.50	.18
2	โครงการ กศ.พช. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา ชนบท	3.45	.54	3.34	.58	1.01
3	โครงการกศ.พช.สามารถมองเห็นความสำเร็จ	3.07	.54	2.96	.69	.92
4	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.ได้รับการยอมรับ นับถือจากบุคคลทั่ว ๆ ไป	2.93	.54	2.88	.54	.53
5	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.ทำให้ท่านได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.45	.50	3.21	.50	2.47**
6	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.เป็นโครงการ ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.11	.53	3.04	.57	.69
7	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานตามโครงการ กศ.พช.	3.46	.54	3.16	.53	3.00**
8	ท่านมีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายของโครงการ กศ.พช.	3.59	.50	3.32	.51	2.82**
9	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.เป็นงานที่สนุก และท้าทาย	3.23	.63	3.23	.60	.00
10	ความสำเร็จของโครงการ กศ.พช.เป็นสิ่งที่น่า ปรารถนา	3.68	.47	3.41	.50	2.93**

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11	หลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการ กศ.พช. เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.27	.52	3.04	.66	2.07*
12	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนจากทุกฝ่าย	2.59	.76	2.43	.63	1.22
13	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. มีปัจจัย สนับสนุนเช่น งบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ	2.25	.72	2.16	.68	.76
14	ท่านมีความพึงพอใจกับลักษณะการปฏิบัติงานตาม โครงการ กศ.พช.	3.14	.52	2.96	.54	1.79
15	บุคลากรในโครงการ กศ.พช. ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.07	.54	2.84	.53	2.30*
16	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ทำให้โรงเรียน มีรายได้เพิ่มขึ้น	2.73	.49	2.52	.57	2.14*
17	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ส่งเสริม ความก้าวหน้าในทางราชการ	2.71	.64	2.84	.63	-1.06
18	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนาขึ้น	3.25	.44	3.16	.50	1.01
19	ท่านต้องออกนอกคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดที่ แตกต่างกันเมื่อทำงานตามโครงการ กศ.พช.	3.02	.62	3.14	.59	-1.10
20	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. มีเป้าหมาย ชัดเจน	3.25	.51	3.02	.65	2.10*

จากการาง 9 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรย่อยที่กลุ่มสูงมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มต่ำจนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4 ตัวแปรคือ การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติตามโครงการ กศ.พช. ท่านมีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ และความสำเร็จของโครงการ กศ.พช. เป็นสิ่งที่น่าปรารถนา ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 4 ตัวแปรคือ หลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการ กศ.พช. เชื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน บุคลากรในโครงการ กศ.พช. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ทำให้โรงเรียนมีรายได้เพิ่มขึ้น และการทำงานตามโครงการ กศ.พช. มีเป้าหมายชัดเจน ตัวแปรนอกจากนี้ สูงกว่ากันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอีกสองตัวที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำสูงกว่ากลุ่มสูง กวญ

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านการบริหารงานโดยยี่กวดูประสงค์ของโครงการ (x_3)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์	3.21	.56	3.04	.54	1.72
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ ของโครงการอย่างต่อเนื่อง	2.88	.61	2.55	.69	2.63**
3	มีการคำนึงถึงอนาคตของโครงการอยู่เสมอ	3.05	.48	2.96	.47	1.00
4	เน้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ งานอย่างแจ่มแจ้ง	3.13	.38	2.36	.72	.91
5	มีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	2.52	.81	2.36	.72	1.11
6	มีการอำนวยความสะดวกและดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด	3.13	.43	3.13	.43	.00
7	ตระหนักว่าทุกคนมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น หลังจากความต้องการในด้านร่างกายและความ ปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว	3.02	.37	2.96	.54	.62
8	ตระหนักว่าการที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์จะทำให้เกิดข้อผูกพันที่ทำให้การทํ งานดีขึ้นด้วย	3.29	.53	3.14	.44	1.55
9	ตระหนักถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ ร่วมงานโดยท่านมีหน้าที่เพียงคอยจัดการ สนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติเท่านั้น	3.23	.47	3.09	.48	1.60

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10	ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดหรือพัฒนา วัตถุประสงค์ของโครงการ	3.21	.53	3.14	.55	.70
11	วัตถุประสงค์ในระดับสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติ งานในระดับโรงเรียน	2.86	.52	2.86	.62	.00
12	ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยคิดอยู่เสมอว่าจะบรรลุ วัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างไร	2.96	.61	2.79	.65	1.51
13	มีการร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนงานหรือ โครงการตามวัตถุประสงค์	3.27	.57	3.13	.76	1.13
14	มีการกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการ ทำงานไว้อย่างชัดเจนในแผนดำเนินงาน	3.14	.48	2.93	.57	2.15*
15	การจัดทำแผนมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาที่ใช้	3.11	.53	2.91	.61	1.82
16	การจัดทำแผนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละ กิจกรรม	3.43	.57	3.18	.54	2.38**
17	การจัดทำแผนมีการระบุทรัพยากรที่ต้องการ ทั้งหมดและทรัพยากรในแต่ละกิจกรรม	3.20	.64	2.93	.57	2.33**
18	การจัดทำแผนมีการประมาณระยะเวลาที่จะ แล้วเสร็จการรายงานผล รวมทั้งการ ตรวจสอบและการประเมินผล	3.09	.58	3.02	.57	.66
19	ท่านขอความไว้วางใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เมื่อ มอบหมายงานให้ทำ	3.39	.62	3.25	.51	1.32

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20	มีการตรวจสอบอย่างเป็นทางการอยู่เสมอ	2.91	.58	2.89	.59	.16
21	มีการตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	2.96	.81	2.79	.73	1.23
22	มีการร่วมกันตรวจสอบในระหว่างการดำเนินงาน	3.04	.60	2.96	.57	.64
23	มีการร่วมกันตรวจสอบเมื่อดำเนินงานไปจนถึงสุด แผนงานหรือโครงการ	3.09	.58	3.04	.57	.49

** $\alpha < .01$ * $\alpha < .05$

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรย่อยที่กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำจนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 3 ตัวแปรคือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม และการจัดทำแผนมีการระบุทรัพยากรที่ต้องการทั้งหมดและทรัพยากรในแต่ละกิจกรรม ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 1 ตัวแปรคือ มีการกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจนในแผนดำเนินงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ นอกจากนั้นกลุ่มสูงสูงกว่ากลุ่มต่ำทุกตัวแปรแต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านโครงการรวมทั้งสามปัจจัย

ลำดับที่	ปัจจัย	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ความรู้ความเข้าใจในโครงการ	11.79	2.11	11.61	2.48	0.41
2	แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ	62.80	5.20	60.20	3.77	2.50**
3	การบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ	71.11	6.79	68.09	7.12	2.29*

** $\alpha < .01$

* $\alpha < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านโครงการที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนของกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมาก (กลุ่มสูง) และกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อย (กลุ่มต่ำ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หนึ่งตัวแปรคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หนึ่งตัวแปรคือ การบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหนึ่งตัวแปรคือ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านโครงการทั้งสามปัจจัยในตาราง 11 นี้ พบว่ามีเพียงสองปัจจัยเท่านั้นที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงาน โดยยิทธิกฤษประสงค์ของโครงการ จึงสามารถตอบคำถามของปัญหาวิจัยข้อที่หนึ่งได้ว่า ปัจจัยด้านโครงการที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยิทธิกฤษประสงค์ของโครงการ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ

ในตอนที่สามนี้ จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ ซึ่งประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน 6 ปัจจัยคือ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออ่านาจากภายในตน การมุ่งอนาคต แรงจูงใจไม่ล้มเหลว และผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 10 ปัจจัย (เพิ่มปัจจัยอายุ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร วุฒิและการอบรม) รวมทั้งผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยทั้ง 10 ตัว ดังรายละเอียดในตาราง 12 - 19 ต่อไปนี้

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	มีอารมณ์ขัน	8.45	1.48	8.46	1.35	-.07
2	ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	9.27	1.42	9.54	1.18	-1.09
3	มีความจริงใจต่อคนอื่น	9.98	1.38	10.02	1.14	-.15
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	10.13	1.29	10.08	1.29	.44
5	สามารถเข้ากับผู้อื่นได้	10.64	1.20	10.34	1.15	1.37
6	เปิดเผยและเป็นกันเองกับทุกคน	10.09	1.18	9.66	1.25	1.86
7	ไปพบปะกับคนในชุมชนอยู่เสมอ ๆ	9.63	1.29	9.55	1.51	.27
8	มีอารมณ์เย็นและออกกตัญญูเป็นอย่างดี	9.50	1.38	9.71	1.47	.80
9	ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	9.70	1.16	9.64	.90	.27
10	หักทลายปราชัยกับทุกคนด้วยไมตรีจิต	9.96	1.10	9.89	1.32	.31
11	ปรับตัวให้เข้ากับความเป็นอยู่ในชุมชนได้	10.27	1.05	10.11	1.07	.80
12	ให้การต้อนรับและเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ	10.41	1.08	10.25	1.03	.81
13	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานของชุมชน	10.27	1.27	9.95	1.20	1.38
14	กล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น	9.75	1.20	9.29	1.12	2.12*

* $\alpha < .05$

จากตาราง 12 มีเพียงตัวแปรที่ 14 คือกล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น ที่กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านความคิดริเริ่มในทันพัฒนา (x_5)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	กระตือรือร้นในการทำงาน	10.32	1.38	9.54	1.13	3.30**
2	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน	9.05	1.23	9.11	1.11	-.24
3	เป็นตัวของตัวเองไม่เลียนแบบใคร	9.43	1.16	9.23	1.06	.94
4	ต้องการความสำเร็จสูง - กล้าเสี่ยง	9.89	1.55	9.52	1.36	1.36
5	เต็มใจที่จะทำงานที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อน	9.39	1.58	9.25	1.44	.54
6	ชอบแสดงความคิดเห็นในโอกาสที่เหมาะสม	9.66	1.25	9.54	1.18	.54
7	มีความสามารถในการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ	9.75	1.28	9.25	1.15	2.17*
8	อยากรู้ อยากเห็น ต้นตัวที่จะรับรู้ผู้ทดลองเวลา	9.84	1.20	9.48	1.25	1.54
9	ชอบคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน	9.79	1.36	9.39	1.34	1.52
10	รู้จักนำเอานวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ ในโรงเรียน	9.58	1.34	9.02	1.31	2.26*
11	สามารถนำประสบการณ์หลาย ๆ ด้านมาใช้ในการ แก้ปัญหา	9.73	1.18	9.30	1.16	1.94*

** $\alpha < .01$ * $\alpha < .05$

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรของกลุ่มสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1 ตัวแปรคือ กระตือรือร้นในการทำงาน และที่ระดับ
.05 3 ตัวแปรคือ มีความสามารถในการแก้ปัญหาค้นต่าง ๆ รู้จักนำเอานวัตกรรมและแนว
คิดใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน และสามารถนำประสบการณ์หลายๆด้านมาใช้ในการแก้ปัญหา
นอกจากนี้สูงกว่ากันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม (X_G)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	เหตุผลในการมาทำงานเช้า	5.39	.76	5.11	1.07	1.63
2	เหตุผลที่ไม่ไปเป็นพยานในศาล	4.18	1.50	4.46	1.33	-1.06
3	เหตุผลที่เข้าคิวซื้อตั๋วเพื่อชมภาพยนตร์	4.39	1.04	4.39	1.02	.00
4	เหตุผลที่ไม่คืนเงินแก่พ่อค้าที่ทอนเงินมาให้	4.54	1.40	4.18	1.40	1.35
5	เหตุผลที่ไม่ตัดสินใจเลือกตัวเองเป็นผู้นำ	5.00	1.11	4.86	1.14	.67
6	เหตุผลที่ไม่ยอมชกใช้ค่าเสียหายที่คนอื่นทำไว้ก่อน	4.89	1.20	4.98	1.17	-.40
7	เหตุผลที่ตัดสินใจลงโทษลูกน้องคนสนิทที่ทำความผิด	4.54	1.13	4.50	1.40	.15
8	เหตุผลที่สนับสนุนให้บุตรหลานเรียนต่อ	5.30	.93	5.41	.91	-.62
9	เหตุผลที่บอกให้บุตรหลานเลิกคบเพื่อนที่ไม่ดี	4.05	1.48	4.33	1.54	-1.00
10	เหตุผลที่ห้ามวัยรุ่นในบ้านไม่ให้ทะเลาะกัน	5.23	1.03	5.07	1.37	.70

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรร้อยทั้ง 10 ตัวแปรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำ 5 ตัวแปร และกลุ่ม
ต่ำมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสูง 5 ตัวแปรเท่ากัน

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านความเชื่ออ่านาภายในคน (X_7)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ข้าราชการครูที่รับราชการมานานมักได้รับการ พิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่ง โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ	4.41	1.14	4.36	1.24	.24
2	ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่จะได้รับจากการที่ได้ช่วย รักษามลประโยชน์หรือทำชื่อเสียงให้แก่ โรงเรียน	4.02	1.60	3.91	1.35	.38
3	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แต่กำหนด ไม่ได้ว่าชีวิตราชการจะเป็นอย่างไร	2.82	1.52	2.70	1.26	.47
4	ในหน่วยงานของข้าพเจ้า บุคคลที่ขยันทำงาน ย่อมได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเสมอ	5.11	1.12	4.84	1.23	1.20
5	ข้าพเจ้าอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มความ สามารถเพราะเชื่อว่าจะมีความก้าวหน้าใน ราชการต่อไป	4.91	1.03	4.89	1.04	.09
6	เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของข้าพเจ้ามักมอง ไม่เห็นความดีความชอบในราชการของผู้ที่ได้ รับเงินเดือน 2 ชั้น	4.27	1.24	4.02	1.31	1.03
7	เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าทำโดยใช้ความ พยายามเป็นอย่างมากแก่ผู้บังคับบัญชา ผลงาน นั้นมักจะไม่ได้รับความสนใจมากนักเสมอ ๆ	3.86	1.46	3.88	1.25	.07

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8	ขณะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผล ไม่คุ้มค่า	4.07	1.61	4.05	1.30	.06
9	ข้าราชการที่มาจากครอบครัวที่มีชื่อเสียง มัก ได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสำคัญเสมอ	3.95	1.53	3.50	1.45	1.58
10	การเล่นพวกล่นพองและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่อีก มากในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง	2.73	1.34	2.02	1.02	3.17*
11	มีข้าราชการบางคนมาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน 2 ขั้น	4.73	1.48	4.45	1.53	1.01
12	ผู้ได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในหน่วย งานของข้าพเจ้านั้น ส่วนมากมิใช่คนที่ข้าพเจ้า เห็นว่าทำงานดีและมีนิสัยดี	4.77	1.28	4.80	1.14	-.16
13	บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แกล้ง ทำหนักอย่างรุนแรงจากผู้บังคับบัญชา	4.36	1.29	4.21	1.26	.59
14	มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคนคนหนึ่งมักเป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้าเห็น ว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ไม่เหมาะสมนัก	3.75	1.31	3.25	1.27	2.03*
15	คนโปรกของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษรุนแรง ถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหาย ต่อราชการมาก	3.64	1.48	3.05	1.50	2.09*

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงาน เป็นอย่างดี แต่ไม่แน่ใจว่าจะได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาหรือไม่	3.54	1.50	2.73	1.29	3.04*
17	ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะ ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในการ ทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบ	4.71	1.20	4.52	1.22	.68
18	ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ขยันและทำงานดี จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	5.07	1.08	5.13	.83	-.29
19	ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้าแล้ว เป็นการยาก มากที่จะให้ท่านกลับมาชอบข้าพเจ้าได้	4.07	1.39	3.79	1.33	1.11
20	ความพยายามและความตั้งใจของข้าพเจ้าจะ ช่วยให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในสิ่งที่ ต้องการ	5.04	1.03	5.09	.84	-.30

* $\alpha < .05$

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรย่อยของกลุ่มสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ตัวแปรคือ การเล่นพวกล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากใน วงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง มีบ่อยครั้งที่ขอเสนอแนะของคนคนหนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของ

ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ไม่เหมาะสมนัก คนโปรกของเจ้านายมักไม่ตกลงโทษรุนแรงแม้จะทำความผิดร้ายแรงมีผลเสียหายต่อราชการมาก และข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ไม่แน่ใจว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ นอกจากนี้มีอยู่ 13 ทวิแปรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และอีก 3 ทวิแปรที่กลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสูง

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านการมุ่งอนาคต (x_8)

ลำดับที่	รายการทวิแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	4.80	.88	4.63	.98	1.01
2	การประกอบกรรมดีโดยชาคนผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า	4.45	1.48	4.11	1.57	1.18
3	บุคคลมักเสียกำลังใจถ้าผลงานของคนถูกคนอื่นแอบอ้างเอาไปเป็นของตัวเอง	4.80	1.27	4.93	.95	.59
4	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.86	1.27	5.04	1.08	-.80
5	ผลงานที่ดีถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับก็เป็นสิ่งที่ไร้ค่า	3.71	1.63	3.18	1.79	1.64
6	สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือเงินกับตำแหน่ง	3.43	1.51	3.08	1.45	1.47
7	ข้าพเจ้าจะพอใจมากถ้าได้รับการยอมรับและยกย่องจากคนอื่น	4.91	.98	5.00	.79	-.53
8	ในปัจจุบันคนเรามากจากความกล้าที่จะทำความดี	3.36	1.53	3.16	1.41	.71

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9	คนที่มีโอกาสเปิดตำราในห้องสอบได้แต่ไม่ทำ เป็น คนที่ไม่ฉลาดเลย	4.73	1.46	4.90	1.25	-.62
10	เมื่ออยู่ทางถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าจะทำอะไรก็ได้เพราะ ไม่มีใครรู้จักเรา	5.00	1.03	5.25	.72	-1.49
11	ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ชอบใจมากและราคาแพงมาก ข้าพเจ้าจะชักสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น	4.91	1.10	5.00	.87	-.48
12	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะออกไป วิดกกังวลกับอนาคตที่ยังมาไม่ถึง	3.61	1.66	3.61	1.59	.00
13	ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้า จะหมกความอดทนหรือทนไม่ได้	4.68	1.05	4.66	.94	.10
14	ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัด เพื่อให้ เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน	4.96	.85	4.79	.76	1.17
15	ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่ควรจะมีการรณรงค์ เรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติเพื่อให้มีเหลือถึง เยาวชนรุ่นต่อไป	5.50	.57	5.39	.78	.83
16	ในการประชุมถ้ามีการพูดกันถึงเรื่องที่ข้าพเจ้า ไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจ ว่ากำลังประชุมกับใคร ที่ไหนหรือในเวลาใด	4.43	1.32	4.57	1.25	-.57
17	ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขได้ทั่วไปให้มาก ที่สุดในขณะนี้เพราะอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน	4.25	1.34	4.21	1.14	.15

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		X	S.D.	X	S.D.	
18	การทำความเข้าใจในที่สัมภาษณ์นั้น ทำได้ง่ายกว่าในที่แจ้ง	3.38	1.65	3.00	1.65	1.20
19	ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมากคอยจ้องจับผิดเท่านั้น	4.96	.91	5.04	.82	-.43
20	การทำหน้าที่ไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น	5.18	.71	4.80	.95	2.26*

* $\alpha < .05$

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรกลุ่มสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ตัวแปรคือ การทำหน้าที่ไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น นอกจากนั้น กลุ่มสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำแต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 12 ตัวแปร และกลุ่มต่ำสูงกว่ากลุ่มสูง 7 ตัวแปร

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ (X_9)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไร	5.46	.81	5.41	.65	.39
2	เพื่อน ๆ กล่าวว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน	4.41	1.11	4.33		1.46
3	เพื่อนร่วมงานเคยกล่าวชมข้าพเจ้าว่าเป็นคน ทำงานหนัก	4.54	.93	4.09	1.08	2.34*
4	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานที่หนักเกินไปเพื่อที่จะ ทำงานสำคัญเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง	5.41	.71	5.13	.84	1.93*
5	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายาม ให้กับงานนั้นมาก	5.20	.64	4.96	.66	1.88
6	ขณะที่เรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าได้ให้ความสนใจ ต่อการเรียนอยู่เสมอ	5.07	.78	5.07	.86	.00
7	ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ไ้ทั้งใจเอาไว้เสมอ	4.93	.91	4.59	.86	2.02*
8	เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ	4.95	.99	4.88	.76	.43
9	เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น คิดว่าความ พยายามเป็นสิ่งสำคัญ	5.48	.66	5.46	.50	.16
10	เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ได้ให้ความสนใจ กับการทำกรรมานมาก	4.79	1.08	4.95	.90	-.95
11	ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าถูกชักจูงให้ต้องไปทำสิ่งอื่นชั่วคราวแล้ว หลัง จากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ได้ทันที	4.83	.86	4.70	.99	.61

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการตัวแปร	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	4.88	.92	4.79	.87	.53
13	ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน	5.25	.90	4.91	1.24	1.66
14	เมื่อเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานมีตำแหน่ง สูงๆ หรือเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ	4.70	1.28	4.79	1.11	-.32
15	เมื่อข้าพเจ้าทราบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว	5.16	.76	5.20	.70	-.26
16	ไปยกทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของ อนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต	5.05	.86	5.02	.86	.22
17	คนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตรการทำงานควย ความบากบั่นจะได้รับการยกย่องจากข้าพเจ้า	5.37	.73	5.36	.72	.13
18	ข้าพเจ้ามักมีงานต้องทำอยู่ตลอดเวลา	4.80	.86	4.91	.84	-.67
19	ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ก็ทำก็อด					
	เป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย	4.41	1.17	4.25	1.05	.76
20	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดข้าพเจ้าก็ตั้งใจจนเสร็จเสมอ	4.95	.70	4.86	.70	.68

* $\alpha < .05$

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรย่อยกลุ่มสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 ตัวแปรคือ เพื่อนร่วมงานเคยกล่าวชมว่าข้าพเจ้าเป็นคน
ทำงานหนัก ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานที่หนักกว่าที่ตัวเองได้สมควร นอกจากนั้น แยกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติคือ กลุ่มสูงสูงกว่า 11 ตัวแปร เท่ากัน 1 ตัวแปร และกลุ่มต่ำสูงกว่า 5
ตัวแปร

เมื่อพิจารณาจากคะแนนรวมของปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย สามารถเสนอรายละเอียดได้
 ดังตาราง 18 ต่อไปนี้

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง
 ระหว่างกลุ่มของคะแนนรวมของปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

ปัจจัย		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
มนุษยสัมพันธ์	(x_4)	138.04	10.50	136.43	11.57	0.74
ความคิดริเริ่มในการพัฒนา	(x_5)	106.45	11.40	102.65	9.34	1.94*
เหตุผลเชิงจริยธรรม	(x_6)	47.52	4.50	47.30	5.05	0.24
ความเชื่ออ่านจากภายในตน	(x_7)	83.82	12.98	79.20	10.11	2.08*
การมุ่งอนาคต	(x_8)	89.91	10.37	88.27	7.98	0.94
แรงจูงใจไปสู่สัมฤทธิ์	(x_9)	99.59	9.47	97.41	7.96	1.32
อายุ	(x_{10})	45.09	7.53	45.09	8.45	0.83
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร	(x_{11})	13.52	7.16	11.73	8.18	1.23
วุฒิ	(x_{12})	1.75	0.44	1.79	0.46	-.42
การอบรม	(x_{13})	9.09	8.31	6.32	6.59	1.95*

* $\alpha < .05$

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ของกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมาก (กลุ่มสูง) และกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย (กลุ่มต่ำ) ทั้ง 10 ปัจจัยนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 ปัจจัยคือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ความเชื่ออำนาจภายในตน และการอบรม ส่วนที่เหลืออีก 7 ปัจจัยนั้น กลุ่มสูงสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งศึกษาโดยวิธีเลือกตัวแปรเข้าไปในสมการทีละตัว (Stepwise Discriminant Analysis) นั้น ปรากฏว่ามีปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน 6 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูง คือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 19 ต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

ปัจจัยที่ได้รับเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน
มนุษยสัมพันธ์ (x_4)	-.0314	-.3620
ความคิดริเริ่มในการพัฒนา (x_5)	.0753	.7850
ความเชื่ออำนาจภายในตน (x_7)	.0278	.3232
แรงจูงใจไม่ล้มเหลว (x_9)	.0904	.4967
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน (x_{11})	.0662	.5086
จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม (x_{13})	.0472	.3540
ค่าคงที่	-12.5922	

จากการวาง 19 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่สามารถแบ่งกลุ่มโรงเรียนที่ประสบ
 สำเร็จในการดำเนินงานออกจากกันได้มี 6 ปัจจัย แต่ละปัจจัยจะมีค่าสัมประสิทธิ์จำแนก
 กลุ่ม (discriminant function coefficients) สองค่า ค่าหนึ่งคือค่าสัมประสิทธิ์
 ที่เป็นคะแนนดิบ ซึ่งใช้สำหรับคำนวณหาคะแนนจำแนกกลุ่ม (discriminant scores) โดย
 การคูณค่าสัมประสิทธิ์นี้กับค่าที่วัดได้จากปัจจัยแต่ละตัวของแต่ละคนในแต่ละกลุ่ม เมื่อรวมผล
 คูณของทุกตัวแปรเข้ากับค่าคงที่ของสมการจะได้คะแนนจำแนกกลุ่มของแต่ละคนในแต่ละกลุ่ม
 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มอีกค่าหนึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มมาตรฐาน ซึ่งจะ
 บอกให้ทราบถึงอำนาจในการจำแนกกลุ่มที่แต่ละปัจจัยให้กับสมการ ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม
 มาตรฐานของตัวแปรใดมีค่าค่าแสดงว่าตัวแปรนั้นมีส่วนเพิ่มอำนาจในการจำแนกให้กับสมการ
 น้อย สำหรับเครื่องหมายบวกหรือลบเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่าตัวแปรมีส่วนเพิ่มอำนาจการ
 จำแนกกลุ่มในเชิงบวกหรือลบ สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 19 พบว่า ตัวแปร
 ทั้ง 6 ตัวนี้ เรียงลำดับโดยไม่คำนึงถึงอำนาจจำแนกได้ดังนี้คือ มนุษยสัมพันธ์ ($d = -.3620$)
 ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ($d = .7850$) ความเชื่ออำนาจภายในตน ($d = .3232$)
 แรงจูงใจไม่ล้มเหลว ($d = .4967$) ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ($d = .5086$)
 และจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม ($d = .3540$)

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีปัจจัย 6 ด้านที่สามารถจำแนก
 ประเภทของโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมาก และประสบผลสำเร็จน้อย
 ได้ดีที่สุด ปรากฏค่าสถิติต่าง ๆ ที่แสดงความเชื่อมั่นในการจำแนกประเภทโรงเรียนทั้งตาราง
 20 ก่อไปนี้

ตาราง 20 ค่าสถิติแสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติของสมการจำแนกกลุ่ม

λ	R_c	Λ	χ^2	df
.1841	.3943	.8445	18.085	6 P < .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตาราง

λ แทน ค่า Eigenvalue เป็นเกณฑ์ในการจำแนกกลุ่ม (discriminatory criterion) หรือค่าแสดงอำนาจการจำแนกกลุ่ม (discriminatory power)

R_c แทน ค่า canonical correlation ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม และตัวแปรต้นในสมการจำแนกกลุ่ม

Λ แทน ค่า Wilk's Lambda เป็นค่าที่ใช้สำหรับทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปร ระหว่างกลุ่มตัวแปรตาม

χ^2 แทน ค่า Chi - Square เป็นค่าสถิติที่ทดสอบความมีนัยสำคัญของสมการ โดยแปลงมาจากค่า Λ

df แทน degrees of freedom เป็นจำนวนตัวแปรต้นที่ได้รับจากการคัดเลือกเข้าสู่สมการจำแนกกลุ่ม

P แทน level of significance เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธ H_0 เมื่อสมมุติฐานนั้นถูกต้อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าสมการจำแนกกลุ่มซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้บริหารทั้งหมดปัจจัยตามที่เสนอไว้ในตาราง 19 สามารถ

อธิบายความแตกต่างของระดับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จึงสามารถตอบคำถามของปัญหาวิจัยข้อที่สองได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการนั้น ประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม

การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ

ในตอนที่สี่นี้จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนนั้น ได้แบ่งเป็นสองกลุ่มปัจจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ กลุ่มปัจจัยด้านโครงการ และกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้คือ

1. กลุ่มปัจจัยด้านโครงการ สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยได้ดังนี้คือ
 - ลำดับที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ
 - ลำดับที่ 2 การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สามารถจัดอันดับความสำคัญได้ตามค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มจากการาง 19 ได้ดังตาราง 21 ต่อไปนี้คือ

ตาราง 21 ลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับความสำคัญ	ปัจจัยในสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม (d)
1	ความคิดริเริ่มในการพัฒนา	.7850
2	ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร	.5086
3	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.4967
4	มนุษยสัมพันธ์	.3620
5	จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม	.3540
6	ความเชื่ออำนาจภายในตน	.3232

ผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เข้าสมการจำแนกกลุ่มทั้งหกปัจจัย โดยอาศัยสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มมาตรฐานเมื่อไม่คิดเครื่องหมายทั้งตาราง 21 ปรากฏว่า ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะอธิบายความแตกต่างของตัวแปรตามได้มากที่สุด และให้อำนาจการจำแนกแก่สมการได้มากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม และความเชื่ออำนาจภายในตน

ข้อมูลที่ได้จากตาราง 11 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 21 สามารถตอบคำถามของปัญหาการวิจัยในข้อที่สามได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีลำดับความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนเป็นอย่างไรบ้าง.

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์

ในตอนที่ห้าสุดท้ายนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตโรงเรียน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอแยกเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นข้อมูลจากการสังเกตโรงเรียน และส่วนที่สองเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลจากการสังเกตโรงเรียน ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน คณะครูในโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจของหมู่บ้าน ความร่วมมือของชุมชน การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น สภาพความคงอยู่ในการพัฒนาและข้อสังเกตอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่สภาพพื้นที่ตั้งและบริเวณโรงเรียน แหล่งน้ำ อาคารเรียนอาคารประกอบและจำนวนครูต่อนักเรียนคือ

1.1.1 พื้นที่ตั้งและบริเวณโรงเรียน พื้นที่ตั้งของโรงเรียนในโครงการนี้ส่วนใหญ่จะมีบริเวณจำกัด ทั้งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากและประสบผลสำเร็จน้อย แต่โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากส่วนใหญ่จะมีเนื้อที่กว้างขวางกว่า ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับพื้นที่มีคืออยู่ที่เนื้อที่มากหรือน้อย แคอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูที่จะบริหารใช้บริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม บางโรงเรียนที่มีข้อจำกัดในค่านพื้นที่จริง เช่น พื้นที่เป็นหินหรือหินทรายปลูกพืชไม้ยืน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อยได้เหมือนกัน

1.1.2 แหล่งน้ำ แหล่งน้ำเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในโครงการนี้ เพราะโรงเรียนในโครงการส่วนใหญ่มีงานเกษตรคือการปลูกพืชเป็นกิจกรรมสำคัญ แหล่งน้ำที่สำคัญของโรงเรียนที่สังเกตพบได้แก่ น้ำบาดาล น้ำบ่อ น้ำสระ น้ำประปาชาวบ้าน น้ำห้วย น้ำในแม่น้ำ และโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อยนั้นส่วนมากจะขาดแคลนแหล่งน้ำ มีน้ำไม่เพียงพอตลอดปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน้าแล้ง ทำให้โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น โครงการประมงโรงเรียน โครงการปลูกพืชยืนต้น เป็นต้นไม่ค่อยเนื่องและไม่ประสบ

ผลสำเร็จในที่สุด ซึ่งเรื่องนั้นในเอกสารสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ปีงบประมาณ 2526 - 2529 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก็ได้อธิบายไว้เหมือนกันว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานตามโครงการนี้ก็คือ โรงเรียนในโครงการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่กันดาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดแหล่งน้ำทำการเกษตรและขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

อย่างไรก็ตาม ในการไปสังเกตครั้งนี้พบว่าบางโรงเรียนที่เคยมีปัญหาในเรื่องของแหล่งน้ำ แต่อาศัยความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนก็สามารถจัดหาบ่อบาดาลมาใช้ได้ตลอดปี ทำให้ปัญหาในเรื่องขาดแคลนน้ำหมดสิ้นไปได้ และกลายเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากในเวลาต่อมา แสดงให้เห็นว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนช่วยแก้ปัญหาในเรื่องขาดแคลนแหล่งน้ำได้เหมือนกัน

1.1.3 อาคารเรียนอาคารประกอบ จากข้อมูลที่ได้ไปสังเกตพบว่า โรงเรียนในโครงการส่วนใหญ่มีอาคารเรียนและอาคารประกอบเพียงพอ แต่มีบางส่วนที่อาคารเรียนและอาคารประกอบขาดแคลนอยู่บ้าง ทั้งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากและประสบผลสำเร็จน้อย อาคารเรียนและอาคารประกอบจึงไม่ใช่ตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความสำเร็จของโรงเรียน

1.1.4 จำนวนครูต่อนักเรียน ส่วนใหญ่จะมีจำนวนครูต่อนักเรียนในอัตราที่เหมาะสมคือไม่สูงหรือต่ำจนเกินไปนัก แต่มีโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยบางโรงเรียนที่ครูน้อยกว่าเกณฑ์เนื่องจากไปช่วยราชการอำเภออื่น หรือจังหวัดอื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานตามโครงการอยู่ไม่น้อย

ข้อมูลที่ได้พบจากการสังเกตครั้งนี้ประการหนึ่งคือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ที่มีจำนวนครูระหว่าง 10 - 20 คน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมากที่มีครูไม่ครบชั้นนั้น คณะครูต้องมีการจัดการเรียนการสอนมากจนไม่มีเวลาที่จะมาเอาใจใส่กับโครงการเต็มที่ และโรงเรียนขนาดใหญ่ก็มักจะมีปัญหาในเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถที่จะเอาใจใส่ต่อโครงการได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน

1.2 คณะครูในโรงเรียน นอกจากจำนวนครูจะมีผลต่อความสำเร็จหรือไม่ สำเร็จของโรงเรียนดังกล่าวนั้นแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับตัวครูที่สำคัญยังมีอีกหลายประการ วุฒิของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญประการหนึ่ง โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากส่วนใหญ่มักมีครูที่มีวุฒิทางการเกษตรหรือทางช่าง (โรงเรียนบางโรงเรียนผู้บริหารมีวุฒิทางการเกษตร) และถึงแม้ครูเองจะไม่มีวุฒิทางนี้แต่ก็มีความสนใจและเอาใจใส่ในงานค่านี้นั้นมาก จนสามารถสอนหรือเป็นผู้นำชุมชนในค่านี้นี้ได้เป็นอย่างดี มีโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมาก โรงเรียนหนึ่งที่ครูคนหนึ่งภายในโรงเรียนนี้เคยเป็นเจ้าหน้าที่เกษตรมาก่อน จึงสามารถนำความรู้ในด้านการเกษตรมาใช้ในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นบางโรงเรียนก็มีครูที่มีวุฒิทางค่านี้นี้ แต่ให้ความสำคัญเอาใจใส่ต่อโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนน้อย ปัจจัยแรกเกี่ยวกับตัวครูนี้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของครู อีกด้วย

ปัจจัยเกี่ยวกับครูประการต่อมาคือความรู้ความเข้าใจในโครงการของคณะครูในโรงเรียน ในตอนเริ่มแรกของโครงการคณะครูในโรงเรียนได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการเพียงส่วนน้อย ทำให้ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการ โรงเรียนใดที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเผยแพร่ความรู้ให้แก่คณะครูทั้งโรงเรียนให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้ โรงเรียนเหล่านั้นสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งในเรื่องนี้ ในเอกสารสรุปผลการดำเนินงานฯ ก็ได้ระบุไว้ว่า บุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมสัมมนา บางคนไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามโครงการ และบางคนมีปฏิกิริยาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้โรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานเท่าที่ควร

ปัจจัยเกี่ยวกับตัวครูประการสุดท้ายได้แก่ความรักความพอใจในโครงการ และความร่วมมือร่วมใจกันของคณะครูในโรงเรียน ซึ่งปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูด้วย โรงเรียนใดที่มีผู้บริหารและคณะครูส่วนใหญ่พักอยู่ในบริเวณโรงเรียนหรือในหมู่บ้านที่ไม่ห่างไกลจากบริเวณโรงเรียนเท่าใดนักประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารหรือครูเหินห่างไป-กลับทุก ๆ วัน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ ชูสิงห์ (2529) ที่พบว่าการศึกษาผู้บริหารและครูไม่ได้พักอาศัยอยู่ที่โรงเรียน

ทำให้ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน และการปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนทำได้ไม่เต็มที่ เพราะงานบางอย่างจำเป็นต้องใช้เวลาหลังเลิกเรียนแล้วกับช่วงวันหยุดในการประชาสัมพันธ์หรือดำเนินการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูก็มีความสัมพันธ์อย่างดีกับผู้นำท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมากในการติดต่อประสานงาน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนและครูไม่ได้พักอาศัยอยู่ในโรงเรียนหรือในหมู่บ้านอาจทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานได้ และสนอง คุณมาศ (2528) วิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่พักอยู่ในชุมชน ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนได้ดีกว่าผู้บริหารที่อยู่นอกชุมชนทุกด้าน และเอกสารสรุปผลการดำเนินงานฯ กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานประการหนึ่งว่า เกิดจากบุคลากรในโรงเรียนและโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้พักอาศัยในโรงเรียนหรือชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติการได้เต็มที่และขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและขาดการประสานงานกับชุมชน

1.3 สภาพเศรษฐกิจของหมู่บ้าน ถึงแม้ว่าเกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนเข้าโครงการระบุไว้ชัดเจนว่าต้องเป็นโรงเรียนในหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน แต่ในทางปฏิบัติจริงแล้วการเลือกโรงเรียนเข้าโครงการนั้นมีทั้งโรงเรียนในหมู่บ้านที่ยากจนจริงๆ จำนวนหนึ่ง และหมู่บ้านที่มีสภาพทางเศรษฐกิจปานกลางหรือเกือบถึงจำนวนหนึ่ง และผลการสังเกตพบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านที่มีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะหมู่บ้านที่มีสภาพเศรษฐกิจดีให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนได้มากกว่าหมู่บ้านที่ยากจน ซึ่งในเรื่องนี้งานวิจัยที่พบในทำนองเดียวกันคือ งานวิจัยของทองศักดิ์ คุ่มไชนะ (2519) พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มีฐานะยากจนมักใช้เวลาไปประกอบอาชีพหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว จึงไม่สนใจต่อกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน งานวิจัยของปรีชา เศรษฐีธรและคนอื่น ๆ (2524) พบว่าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานบริการชุมชนและงานพัฒนาชุมชนของครูคือคนในชนบทมีฐานะยากจน ทำให้ไม่สามารถร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดการศึกษาเพื่อบริการชุมชนและพัฒนาชุมชนของสถานับการศึกษาได้ งานวิจัยของฉลาก พองอินทร์ (2527) พบว่าปัญหาในการดำเนินงานของครูในการพัฒนาชุมชนส่วนหนึ่งคือความยากจนของ

ประชาชน และงานวิจัยประเมินโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2522) ก็พบในทำนองเดียวกัน

สิ่งที่ได้สังเกตพบอีกประการหนึ่งก็คือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากส่วนใหญ่อังอยู่ในหมู่บ้านที่มีลักษณะเป็นอันหนึ่งเดียวกันสูง เช่น มีอาชีพเหมือนกัน ประกอบอาชีพภายในหมู่บ้าน และมีหมู่บ้านเพียงหมู่บ้านเดียว เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยจะมีลักษณะเหล่านี้ตรงข้ามกัน นอกจากนี้ โรงเรียนที่เคยเป็นโรงเรียนชุมชนมาก่อนมักประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ เพราะมีความพร้อมหรือจุดเริ่มต้นของการพัฒนา มากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ

ส่วนทัศนคติของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนพบว่า ส่วนใหญ่ชาวบ้านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ทั้งในกลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากและประสบผลสำเร็จน้อย ซึ่งในงานวิจัยประเมินโครงการของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้สนับสนุน ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนโดยภาพรวมมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการเหมือนกัน

1.4 ความร่วมมือของชุมชน โรงเรียนที่อังกอยู่ในชุมชนที่มีสภาพทางเศรษฐกิจก็ได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามชุมชนที่มีสภาพทางเศรษฐกิจไม่ดีให้ความร่วมมือในด้านแรงงานแก่โรงเรียนเป็นอย่างดีเช่นกัน ความร่วมมือที่สังเกตพบได้ประการหนึ่งคือบางหมู่บ้านที่มีชาวบ้านไปทำงานที่อื่นมีการรวบรวมเงินมาบริจาคเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนด้วย

1.5 การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น หน่วยงานอื่น ๆ เช่น โรงเรียนในกลุ่ม สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยงานราชการอื่น ๆ ก็มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนในโครงการกังก่อไปนี้

1.5.1 ความร่วมมือของโรงเรียนในกลุ่ม ทั้งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากและน้อยส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากโรงเรียนภายในกลุ่มเดียวกันในเรื่องเกี่ยวกับโครงการอังก่อในระดับน้อย เพราะ

โรงเรียนอื่น ๆ มองเห็นว่า โรงเรียนในโครงการนั้นได้รับงบประมาณจากทางราชการเพิ่มเป็นพิเศษอยู่แล้ว ไม่จำเป็นที่โรงเรียนอื่นจะต้องให้ความช่วยเหลืออีก ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ โรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จบางโรงได้ประสบปัญหาอย่างนี้กับชุมชนด้วย โดยชาวบ้านมักจะพูดว่าเมื่อโรงเรียนได้รับงบประมาณมาแล้วควรดำเนินการไปเองเลย โดยไม่ต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนอีก

1.5.2 การนิเทศติดตามผลจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือ

จังหวัด โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากให้ข้อมูลว่าได้รับการนิเทศติดตามผลจากทางสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมากกว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย ประเด็นดังกล่าวนี้ในเอกสารสรุปผลการดำเนินงานฯ ได้ระบุไว้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เช่น ศูนย์ดำเนินงาน จังหวัดและอำเภอมีน้อยทำให้โอกาสในการวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศมีน้อย งานส่วนใหญ่ที่ทำได้คืองานธุรการและการรายงานเท่านั้นเอง

ข้อมูลที่ค้นพบอีกประการหนึ่งคือโรงเรียนที่ผู้บริหารและคณะครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการอย่างแจ่มแจ้งตั้งแต่เริ่มโครงการ และขาดการนิเทศติดตามผลอย่างใกล้ชิดจากทางสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือจังหวัด ทำให้หลงทางและไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากที่สุด การนิเทศติดตามผลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก นอกจากนี้โรงเรียนส่วนมากให้ข้อมูลว่าการนิเทศติดตามผลมีมากเฉพาะในปีที่โรงเรียนเข้าโครงการเท่านั้น หลังจากมีการนิเทศติดตามผลน้อยมากหรือไม่มีเลย ซึ่งในเรื่องนี้ในเอกสารสรุปผลการดำเนินงานฯ ก็ระบุไว้ว่าบุคลากรผู้มีหน้าที่นิเทศติดตามผลและกำกับโครงการในระดับจังหวัดและอำเภอและโรงเรียนมีความเข้าใจไม่ตรงกันในบางเรื่องทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนและท้อแท้ใจ

1.5.3 ความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานอื่นที่มีส่วนสำคัญ

ในการช่วยสนับสนุนโครงการนี้ได้แก่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เจ้าหน้าที่เกษตร เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ปศุสัตว์ และประมงจังหวัด เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้มากกว่าโรงเรียน

ที่ประสบผลสำเร็จน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่เหล่านี้และความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ปัญหานี้มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบในทำนองเดียวกัน ได้แก่ งานวิจัยของสะอาก ฟองอินทร์ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ระดมปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยังขาดการประสานงานกัน งานวิจัยของสุรางค์ ชูสิงห์ ก็พบว่าเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น ๆ มองข้ามความสำคัญของโรงเรียน งานวิจัยของปรีชา นิพนธ์พิทยา (2523) พบว่าปัญหาการดำเนินงานอย่างหนึ่งของโรงเรียนชุมชนคือขาดการประสานงานจากหน่วยอื่น ๆ และเอกสารสรุปผลการดำเนินงานฯ ได้สรุปปัญหาสำคัญในการดำเนินงานประการหนึ่งไว้ว่า การดำเนินงานตามโครงการนี้ไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สภะทรวงหลักเท่าที่ควรในบางพื้นที่

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือเป้าหมายในการพัฒนาชนบทของแต่ละหน่วยงานจัดทำคนละรูปแบบ แม้ว่าเน้นหนักจุดเดียวกันก็ตาม ประชากรผู้รองรับการปฏิบัติไม่เข้าใจ เกิดความไขว้เขว ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

1.6 สภาพความคงอยู่ของการพัฒนา ข้อมูลประการหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามรวบรวมได้จากการไปสังเกตในครั้งนี้ได้แก่ สภาพความคงอยู่ของการพัฒนา ซึ่งผลการสังเกตพบว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้น มีความคงอยู่ของการพัฒนาน้อยมาก ถ้าไม่มีป้ายบอกชื่อไว้คงไม่ทราบว่าครั้งหนึ่งโรงเรียนนี้เคยเป็นโรงเรียนในโครงการนี้ อย่างไรก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่เป็นอนุสรณ์ของโครงการในเกือบทุกโรงเรียนคือหอกระจายข่าว (ส่วนกิจกรรมของหอกระจายข่าวนั้นอาจมีบ้างไม่มีบ้าง) ปัญหาที่พบคือทุกกิจกรรมที่โรงเรียนทำไปมักมีปัญหา เช่น กิจกรรมทอดผ้าหาคัดลอกไม้ไผ่ กิจกรรมเลี้ยงไก่ซากขุนเพระอาหารไก่แพง กิจกรรมปลูกต้นไม้ชาคน้ำ และกิจกรรมเลี้ยงปลาถักชาคน้ำ เป็นต้น และชาววิศุปลูกที่ต่อเนื่อง (มีงบประมาณให้เพียงปีแรกครั้งเดียวเท่านั้น) และทางสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือจังหวัดเองขาดการนิเทศติดตามผล ส่วนโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากนั้นมึนน้อยโรงเรียนที่คงสภาพการพัฒนาไว้ได้บ้าง แต่ความเข้มของกิจกรรมลดลงอย่างเห็นได้ชัด โรงเรียนที่คงสภาพอยู่ได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการประคับประคองกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินต่อเนื่องไปได้เป็นสำคัญ โรงเรียนที่ผู้บริหาร

ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอื่นมักมีปัญหาในการดำเนินงานเหมือนกัน

1.7 ข้อสังเกตอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตอื่น ๆ ดังนี้คือ

1.7.1 การพัฒนาตามโครงการนี้ส่วนหนึ่งยังเป็นการพัฒนาวัดมากกว่า
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.7.2 โครงการเร่งคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นวิชาการมากเกินไปทำให้
โรงเรียนต้องหันมาเน้นด้านวิชาการและละเลยกิจกรรมกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพซึ่ง
เป็นหัวใจสำคัญของโครงการ

1.7.3 โรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันมีงานธุรการและโครงการพิเศษ
ที่ได้รับการสั่งการให้ปฏิบัติมากเกินไปจนไม่มีเวลาย่นเฝ้าให้การกิจกรรมของโครงการ
นี้ได้อย่างเต็มที่

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้
บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องได้แก่ หัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอและศึกษานิเทศก์อำเภอ สามารถสรุปประเด็นได้ 3 หัวข้อใหญ่ๆ
ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง
ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้โครงการนี้ประสบผลสำเร็จ และประสบผลสำเร็จได้อย่างไร
ได้รับคำตอบที่สามารถสรุปรวมประเด็นได้ดังต่อไปนี้คือ

2.1.1 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดแก่ตัวผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด
ในโรงเรียน โรงเรียนในโครงการที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถ
ในการประชาสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการประสานงานกับชุมชนและ
หน่วยราชการอื่น ๆ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือโรงเรียนได้ มีความรัก
และพอใจในโครงการ เอาใจใส่ ควบคุม กำกับและติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูอย่างใกล้ชิด มีความคิดก้าวหน้า มีความเสียสละและต้องเป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี
ด้วย

2.1.2 บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงคณะครูและการโรง เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่ง โรงเรียนที่สำเร็จได้บุคลากรเหล่านี้ต้องมีความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับงาน มีความรู้ความเข้าใจในโครงการ มีความสามารถกับความรู้ในวิชาชีพต่าง ๆ (ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิทางวิชาชีพ) ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ ต้องไม่เป็นครูบรรจุใหม่หรือครูที่มีอายุมากเกินไป อยู่ประจำในโรงเรียน หรือพักอยู่ในหมู่บ้านที่ไม่ห่างไกลจากโรงเรียนมากนัก มีขวัญและกำลังใจดี (นั่นหมายถึงว่าการพิจารณาความดีความชอบต้องนำผลงานในโครงการมาเป็นส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย)

บุคลากรในโรงเรียนยังหมายถึงนักเรียนด้วย โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานนั้น นักเรียนต้องได้รับการอบรมสั่งสอนครบทั้งสี่กลุ่มประสบการณ์ มีข้อเสนอแนะเพียงด้านวิชาการ (เน้นคุณภาพ) เท่านั้น นอกจากนั้นต้องสามารถนำความรู้ที่ได้จากโรงเรียนไปเผยแพร่ในหมู่บ้านได้อีกด้วย

2.1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องสามารถบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการให้เข้ากับหลักสูตรที่ใช้สอนอยู่ในโรงเรียนได้ นั่นคือจะต้องจัดเวลาและกิจกรรมของโรงเรียนให้เหมาะสมกันมีข้อเสนอแนะเฉพาะกิจกรรมในโครงการมากเกินไปจนทำให้ผลการเรียนในกลุ่มอื่น ๆ ต่ำลง หรือเน้นด้านกลุ่มทักษะมากเกินไปจนละเลยกลุ่มอื่น ๆ และกิจกรรมพิเศษของโรงเรียนในโครงการนี้ควรเน้นหนักในด้านการเกษตร

2.1.4 ผู้นำชุมชน ได้แก่ผู้ใหญ่บ้านและเจ้าอาวาสวัดก็เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ถ้าผู้นำเหล่านี้มีความเข้าใจในโครงการและผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานงานกับผู้นำหมู่บ้านและเจ้าอาวาสได้แล้ว การดำเนินงานตามโครงการย่อมประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างสามผู้นำนี้ไม่ดีแล้วโอกาสที่โรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นไปได้ยากมาก ซึ่งการที่ผู้นำจะให้ความร่วมมือได้ก็ขึ้น เขาจะต้องได้รับการอบรมหรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องขยายความรู้

เกี่ยวกับโครงการไปสู่ผู้นำเหล่านี้อย่างทั่วถึงด้วย

2.1.5 สภาพทางเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคมแวดล้อมของชุมชน
ชาวบ้านต้องมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดี และขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ
ของหมู่บ้านด้วย ถ้าหมู่บ้านที่สภาพทางเศรษฐกิจดีย่อมให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็น
อย่างดี นอกจากนั้น สภาพพื้นที่ของหมู่บ้านหรือโรงเรียนต้องเอื้ออำนวยด้วย คือมีบริเวณ
กว้างขวาง ไม่แออัดกันดาร มีน้ำทำการเกษตรอย่างเพียงพอ หมู่บ้านที่เคยส่งเข้า
ประกวดหมู่บ้านหรือเคยชนะการประกวดหมู่บ้านมาแล้วชาวบ้านมีความกระตือรือร้นมาก
และมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี

2.1.6 ความช่วยเหลือจากชาวบ้าน การที่ชาวบ้านได้ให้ความช่วยเหลือ
แก่โรงเรียนนั้น นอกจากสภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวกำหนดแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่
สำคัญคือ ความรู้ความเข้าใจในโครงการของผู้นำหมู่บ้านและชาวบ้าน ซึ่งเกิดจากการ
ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่บ้านและการกระตุ้นชาว
บ้านอยู่เสมอ ๆ

2.1.7 การจัดสรรงบประมาณจากทางราชการ โครงการดำเนินการ
ไปอย่างต่อเนื่องก็ต้องได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องกันไปทุกปี โดยเฉพาะวัสดุ
ประกอบมตงจักให้ทุกปี แต่ในทางปฏิบัติจริงแล้วโรงเรียนได้รับงบประมาณเฉพาะในปีแรก
ที่เข้าโครงการเท่านั้น ในปีต่อ ๆ มามิได้รับงบประมาณอีกเลย จึงทำให้การดำเนินงาน
ของโรงเรียนในโครงการหยุดชะงักเป็นส่วนมาก นอกจากนี้สินค้าที่ผลิตโดยโรงเรียนเอง
ยังมีคุณภาพสู้สินค้าในท้องตลาดที่ผลิตโดยชาวบ้านไม่ได้ หรือหาตลาดขายสินค้าไม่ได้
จึงทำให้การดำเนินงานหยุดชะงักไปได้เหมือนกัน

อย่าไรก็ดีในเรื่องงบประมาณนี้มีผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่พบในทำนองเดียวกัน
ได้แก่ งานวิจัยของทองศักดิ์ คุ่มไชนะ (2519) งานวิจัยของปรีชา นิพนธ์พิทยา (2523)
และรายงานการประเมินผลโรงเรียนชุมชนของกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ (2526) พบว่าโรงเรียนชุมชนประสบปัญหาทำางงบประมาณมาก

งานวิจัยของสะอาค พงอินทร์ (2527) พบว่าครูประถมศึกษาในโครงการนี้มีปัญหาการดำเนินงานด้านงบประมาณ งานวิจัยของสงัด นิกกิติ (2526) และมานิจ จันโทริ (2528) พบว่า ปัญหาการพัฒนาชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พบมากที่สุดคือด้านงบประมาณ งานวิจัยของสุรางค์ ชูสิงห์ (2528) พบว่าเงินงบประมาณที่ใช้สนับสนุนโครงการมีน้อยไม่เพียงพอในการดำเนินงานและได้รับไม่ต่อเนื่อง งานวิจัยประเมินผลโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529) พบว่า การดำเนินงานตามโครงการนี้ขาดงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับไม่ต่อเนื่องทำให้กิจกรรมบางอย่างหยุดชะงัก ขาดความร่วมมือและประสานงานจากประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ และงานวิจัยของโชติ บุญทน (2531) พบว่าปัญหาด้านงบประมาณที่พบมากที่สุดคือ งบประมาณที่ใช้จ่ายในการจัดบริการไม่เพียงพอ งบประมาณที่ได้รับไม่ต่อเนื่อง และขาดการวางแผนที่ดีในการใช้จ่ายงบประมาณ

2.1.8 การนิเทศติดตามผลจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือจังหวัด ซึ่งมีน้อยมาก ทำให้ความเข้มแข็งในการดำเนินงานของโรงเรียนลดลง นอกจากนี้ กลุ่มโรงเรียนก็ต้องมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการ ทั้งในด้านบุคลากรและการให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ และโรงเรียนที่เคยเข้าโครงการมาแล้วควรเป็นที่เล็งใจให้แก่โรงเรียนที่เข้าโครงการใหม่ด้วย

2.1.9 ความช่วยเหลือจากหน่วยราชการอื่น ปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการคือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากหน่วยราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสี่กระทรวงหลัก ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 โดยเกิดจากความสามารถในการประสานงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ

ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการนี้อาจมีมากกว่านี้ แต่เท่าที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์มาได้และคิดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 9 ประการดังกล่าวมาแล้ว

2.2. ผลการพัฒนาชนบทโดยใช้โรงเรียนในโครงการ เมื่อสอบถามกลุ่มตัว

อย่างไรว่า การพัฒนาชนบทโดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาในรูปแบบนี้สามารถพัฒนาชนบทได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ในด้านใดบ้าง และเพราะเหตุใด ได้รับคำทอที่สามารสรูป ประเด็นใดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผลสำเร็จจากโครงการที่ผ่านมาส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนจริง ๆ น้อยมาก เพราะงานหลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนในโรงเรียน และถ้าโรงเรียนจัดสอนวิชาชีพรจริง ๆ เช่น การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทำอิฐบล็อก เป็นต้น ก็ไม่สามารถจัดทำได้ดีเท่ากับที่ชาวบ้านเคยทำอยู่ก่อนแล้ว นอกจากนั้นยังหาตลาดได้ยากอีกด้วย

ปัญหาคงกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ บุญทนที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูในและนอกโครงการนี้ปฏิบัติด้านเศรษฐกิจและอาชีพได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือส่งเสริมอาชีพ ขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร และขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านวิชาชีพเป็นต้น อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากครูมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมอาชีพเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ เช่น เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล พัฒนาการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นต้น จึงทำให้โรงเรียนปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจและอาชีพน้อย

อย่างไรก็ตาม ผลกระทบจากโครงการนี้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนก็มีอยู่ไม่น้อยเหมือนกัน สิ่งที่ได้ผลมากที่สุดคือการให้กระจายข่าวเป็นแหล่งบริการข่าวสารแก่ชุมชน ซึ่งทำให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรมนี้มากที่สุด ประการต่อมา การขยายผลวิธีการและแนวคิดเทคนิคใหม่ ๆ จากโรงเรียนสู่ชุมชนโดยผ่านตัวนักเรียนทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนในอนาคตได้ บางโรงเรียนสามารถฝึกวิชาชีพอย่างครบวงจรเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ชุมชนได้ บางโรงเรียนสามารถฝึกอาชีพแก่ชุมชนได้อย่างดีจนสามารถนำไปประกอบอาชีพจริง ๆ ได้ เช่น การตัดผม การเย็บผ้า การหล่อเสาคอนกรีต การถนอมอาหาร (หน่อไม้ซวก) และการพัฒนาการทำไม้กวาดให้ดีขึ้น เป็นต้น นอกจากนั้นบางโรงเรียนสามารถพัฒนางานเกษตรหลาย ๆ อย่างให้เป็นตัวอย่างแก่ชุมชนและเผยแพร่ออกไปสู่ชุมชนได้ เช่น การขยายพันธุ์พืช การทำปุ๋ยหมัก การเลี้ยงไก่ และการนำพันธุ์พืชใหม่ ๆ มาปลูกใน

โรงเรียน เป็นต้น ประการสุดท้ายบางโรงเรียนสามารถฟื้นฟูประเพณีท้องถิ่นของชุมชนขึ้นมาได้อีกด้วย ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ บุญทน (2531) ที่พบว่า โรงเรียนในและนอกโครงการนี้ปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการร่วมมือกับประชาชนและประกอบกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียน วัดและประชาชนร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาอยู่เป็นประจำ ซึ่งผลการวิจัยของสนอง คุณมาศ(2528) พบในทำนองเดียวกันนี้ จึงสรุปได้ว่าผลกระทบของโครงการนี้ได้ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนไม่น้อยเหมือนกัน

2.3 รูปแบบที่เหมาะสมในการใช้โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารูปแบบของโครงการในปัจจุบันก็แล้ว แต่มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น พอสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการจึงควรได้รับการพัฒนามากเป็นพิเศษในทุก ๆ ด้าน

2.3.2 โรงเรียนในโครงการควรได้รับงบประมาณเพิ่มเติมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งลดลงเรื่อย ๆ จนสุดท้ายไม่มีงบประมาณเลย และโรงเรียนที่เข้าโครงการแล้วควรมีงบประมาณต่อเนื่องให้ทุกปีเพื่อเป็นค่าวัสดุฝึกต่าง ๆ

2.3.3 โรงเรียนต้องเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชนบทจริง ๆ โดยให้กระทรวงหลักทั้งสี่กระทรวงเป็นหัวเสริมและเข้ามาร่วมในการพัฒนามากกว่าเดิม มิใช่ต่างคนต่างทำอย่างเช่นในปัจจุบันนี้

2.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการประสานงานกับชุมชนและหน่วยราชการอื่น ๆ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือโรงเรียนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.3.5 ผู้นำชุมชนและเจ้าอาวาสวัดควรได้รับการอบรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในโครงการไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถพัฒนาไปพร้อม ๆ กันด้วย

2.3.6 โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนที่ใช้รูปแบบเดียวกันทั้งประเทศไม่เหมาะสมกับทุกโรงเรียน ควรปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับ

ลักษณะ ขนาดของโรงเรียน หรือสภาพของชุมชนก่อนนำไปใช้ในแต่ละโรงเรียน

2.3.7 โรงเรียนควรเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนหรือแหล่งให้บริการด้าน
ต่าง ๆ แก่ชุมชนที่เป็นจริงเป็นจังมากกว่าในปัจจุบัน

2.3.8 โรงเรียนควรเข้าไปมีบทบาทในสภาพแวดล้อมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.3.9 รูปแบบของโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน
ควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง โดยลดกิจกรรมให้น้อยลง เลือกกิจกรรมใด
กิจกรรมหนึ่งที่เด่นที่สุดหรือโรงเรียนมีความพร้อมที่สุดเท่านั้นมาปฏิบัติ

2.3.10 กิจกรรมต่าง ๆ ควรจะมีการบูรณาการให้เข้ากับหลักสูตรหรือ
กิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มากที่สุด

2.3.11 รูปแบบของโครงการควรจัดใหม่โดยให้มีโรงเรียนในโครงการ
เพียงตำบลละหนึ่งโรงเรียนที่มีความพร้อมมากที่สุดและให้เป็นศูนย์กลางของทุกโรงเรียน
ในตำบลนั้น ๆ.

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษารัจัยค่านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนในครั้งนี้ สรุปขั้นตอนการวิจัยและผลของการวิจัยได้ดังนี้คือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงสนใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนค่านจิตวิทยา ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออ่านาภายในตน การมุ่งอนาคต และแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ และค่านชีวิสังคม ได้แก่ อายุ ประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิ และการอบรมกับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษารัจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในโครงการมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการสูง และมีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการมาก

จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีปัจจัยเกี่ยวกับโครงการ
ดังกล่าวทำ

2. โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีคุณลักษณะในด้านต่อไปนี้มากกว่าคือ มนุษยสัมพันธ์
ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออ่านาจากภายในตน การมุ่ง
อนาคต แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิและการอบรม จะ
ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีคุณลักษณะในด้านเหล่านั้น
น้อยกว่า

วิธีการในการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน
ในเขตชนบทยากจน ในเขตการศึกษา 10 จำนวนเจ็ดจังหวัด ได้แก่อุบลราชธานี
ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนมและมุกดาหาร ซึ่งดำเนินงานตาม
โครงการนี้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 - 2529 รวมสี่ปี ปีละ 81 โรงเรียน รวม
ทั้งสิ้น 324 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
จากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากที่สุดและประสบผลสำเร็จในการ
ดำเนินงานน้อยที่สุด ในเจ็ดจังหวัด ตามปีที่เข้าโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 -
2529 ปีละสี่โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากสองโรงเรียน ประสบ
สำเร็จน้อยสองโรงเรียน รวมสี่ปีเป็น 112 โรงเรียน จากนั้นได้เลือกผู้บริหาร
โรงเรียนละหนึ่งคน รวม 112 คน เพื่อวัดทัศนคติในค่าน่าต่าง ๆ ยกเว้นค่านามนุษยสัมพันธ์
และความคิดริเริ่มในการพัฒนา ซึ่งประเมินโดยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็น
ผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 คน (แต่ละแบบสอบถาม
112 ชุด เพราะบางอำเภอประเมินมากกว่า 1 โรงเรียน) และผู้นำชุมชนในหมู่บ้านที่
โรงเรียนตั้งอยู่โรงเรียนละสองคน รวม 224 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 378 คน
ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 448 ชุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีอยู่สามชุดคือ ชุดที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีอยู่แปดตอน ชุดที่สองและชุดที่สามเป็นแบบประเมินสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้นำชุมชน มีอยู่สองตอนเหมือนกัน ดังนี้

ชุดที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ การบริหารงาน โดยยิทธิวิฤตประสงค์ของโครงการ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในคน ลักษณะมุ่งอนาคต และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ชุดที่สอง เป็นแบบประเมินโดยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีอยู่สองตอน คือมนุษยสัมพันธ์ กับความคิดริเริ่มในการพัฒนา

ชุดที่สาม เป็นแบบประเมินโดยผู้นำชุมชน มีอยู่สองตอนคือ มนุษยสัมพันธ์ กับความคิดริเริ่มในการพัฒนา

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้เดินทางไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสามครั้ง ครั้งแรกเพื่อประสานงานเบื้องต้นและขอรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่สองเพื่อส่งแบบสอบถามที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แล้วให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดส่งผ่านสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และครั้งที่สามเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนและสังเกตโรงเรียนกับสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย

ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เดินทางไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละสองโรงเรียน (ประสมผลสำเร็จมาก 1 โรงเรียน ประสมผลสำเร็จน้อย 1 โรงเรียน) รวมทั้งสิ้น 14 โรงเรียน เพื่อสังเกตโรงเรียนและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้ไต่ใจความโดยรวมสำหรับประกอบกับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปแล้วอีกด้วย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประมวลข้อมูล โดยรวมคะแนนปัจจัย

ก้านผู้บริหารโรงเรียนจากแบบสอบถามที่ถามผู้บริหารโรงเรียน 11 ปัจจัย ส่วนปัจจัยก้านมนุษย์สัมพันธ์กับความคิดริเริ่มในการพัฒนานั้น คิกรวมจากแบบสอบถามที่ถามหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอรวมกับแบบสอบถามที่ถามผู้นำชุมชน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี t - test และ Discriminant Analysis โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยก้านโครงการที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติตามโครงการ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ

2. ปัจจัยก้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ความเชื่ออ่านาจากภายในตน แรงงูใจไม่ล้มฤทธิ์ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม

3. ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการก้านโครงการได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ ตามลำดับ

4. ลำดับความสำคัญของปัจจัยก้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ ได้แก่ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน แรงงูใจไม่ล้มฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม และความเชื่ออ่านาจากภายในตน ตามลำดับ

5. โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากนั้น มีพื้นที่กว้างขวางและอุดมสมบูรณ์มากกว่า มีน้ำท่าการเกษตรตลอดปี จำนวนครูมีเพียงพอ ผู้บริหารและคณะครูมีจำนวนเข้าใจในโครงการ รักและเอาใจใส่ต่อการทำงานและพักอาศัยอยู่ในบริเวณโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจของหมู่บ้านดีกว่า และหมู่บ้านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง

กว่า ชาวบ้านให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี และหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้วยดี และผลจากการสังเกตยังพบอีกว่า ความคงอยู่ของการพัฒนาในแต่ละโรงเรียนมีน้อย

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนนอกจากผู้บริหารโรงเรียนแล้วได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้นำชุมชน สภาพเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมของชุมชน ความช่วยเหลือจากชาวบ้าน การจัดสรรงบประมาณจากทางราชการ การนิเทศติดตามผลจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและจังหวัด และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ

7. ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบของโครงการนี้ดังต่อไปนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการควรได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนในโครงการควรควรได้รับงบประมาณต่อเนื่องกันไปทุกปี โรงเรียนควรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชนบทโดยมีหน่วยงานอื่น ๆ เข้าร่วม ผู้นำชุมชนและเจ้าอาวาสควรได้รับการอบรมเรื่องโครงการก๊วย รูปแบบของโครงการไม่ควรมีรูปแบบเดียวที่ตายตัว แต่ควรเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของโรงเรียน โรงเรียนควรเป็นแหล่งวิชาการชุมชนมากกว่าปัจจุบัน โรงเรียนควรมีบทบาทในสภาพตำบลมากขึ้น วัตถุประสงค์ของโครงการควรลดจำนวนให้น้อยลงและให้เลือกทำเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนมีความพร้อมมากที่สุดเท่านั้น กิจกรรมต่าง ๆ ควรพัฒนาให้เข้ากับหลักสูตรมากขึ้น ควรจัดโรงเรียนในโครงการนี้เพียงตำบลละหนึ่งโรงเรียนเท่านั้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนในครั้งนี มีผลของการวิจัยซึ่งควรอภิปรายดังต่อไปนี้คือ

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง มีประเด็นที่ควรอภิปรายถึงเกี่ยวกับขนาดของ

โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครูในโรงเรียน และจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนดังนี้

1.1 ขนาดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1 หน้า 67 พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดเล็กมาก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีอยู่ 1 โรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนเข้าโครงการที่ระบุไว้ดังนี้คือ (1) เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 ได้ผลดีกว่าโรงเรียนใกล้เคียง (2) เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่น้อยกว่า 12 คนและมีครูซึ่งทำการสอนประจำที่โรงเรียนไม่น้อยกว่า 7 คน (ในท้องถิ่นที่มีโรงเรียนขนาดเล็กก็ให้ผ่อนผันหลักเกณฑ์ข้อนี้ได้) (3) คณะครูในโรงเรียนจะต้องพักอาศัยในหมู่บ้านซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่หรือหมู่บ้านใกล้เคียงไปมาสะดวก ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนครูทั้งโรงเรียน และ (4) มีบริเวณเพียงพอที่จะใช้เป็นสถานที่สำหรับสาธิตวิชาชีพด้านการเกษตรและวิชาชีพอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดความข้อ (1) และ (2) เท่านั้น ประเด็นที่น่าอภิปรายถึงก็คือ ประการแรก ในเกณฑ์ข้อ (3) ซึ่งระบุเกี่ยวกับจำนวนครูที่พักอาศัยอยู่ในโรงเรียนหรือบริเวณใกล้เคียงนั้น ตามสภาพความเป็นจริงแล้ว เมื่อพิจารณาเลือกโรงเรียนเข้าโครงการก็มีหลายโรงเรียนที่ต้องยกเว้นในข้อนี้เนื่องจากบางโรงเรียนขาดบ้านพักครูที่จะให้ครูพักประจำในหมู่บ้าน บางโรงเรียนก็อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวชุมชนนัก ทำให้ครูชอบเที่ยวไป-กลับทุกวัน และโดยธรรมชาติของครูประถมในชนบทส่วนใหญ่ก็มีใช้คนในพื้นที่หมู่บ้านนั้น จึงมักจะเที่ยวไป-กลับเป็นประจำ เรื่องดังกล่าวนี้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่น้อย ก็จะได้เห็นได้จากเอกสารต่าง ๆ หรืองานวิจัยและแม้แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยเองที่ได้จากการสัมภาษณ์ก็พบว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเจ็บนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บริหารและคณะครูไม่ได้อยู่ประจำในโรงเรียนนั่นเอง

ประการที่สอง ในเกณฑ์ข้อที่ 4 ที่ระบุไว้ว่า ต้องมีบริเวณกว้างขวางนั้น ในทางปฏิบัติจริงก็เหมือนกับเกณฑ์ข้อ 3 คือ การเลือกโรงเรียนเข้าโครงการไม่สามารถกำหนดได้

ตายตัวว่าจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีบริเวณกว้างขวางเสมอไป เพราะเกณฑ์ค่านพื้นที่ยากจนเป็นตัวคอยบังคับอยู่แล้ว ดังนั้น เมื่อดำเนินงานตามโครงการจริง ๆ โรงเรียนที่มีพื้นที่จำกัดจึงประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้น้อยกว่าโรงเรียนที่มีพื้นที่กว้างขวาง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสังเกตพบว่า ขนาดของพื้นที่มีใช้ปัจจัยสำคัญเสมอไป แต่คุณภาพของพื้นที่ ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ของดินเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่า นอกจากนี้แหล่งน้ำที่มาสนับสนุนเป็นเรื่องที่สำคัญไม่น้อย ประการสำคัญที่สุดก็คือถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารใช้บริเวณโรงเรียนแล้วสามารถแก้ปัญหาได้มากทีเดียว

ประการที่สาม ขนาดของโรงเรียนนั้นจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนอยู่ไม่น้อยทีเดียว โดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่กับกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและเล็กมากพบว่า กลุ่มแรกประสบผลสำเร็จมากกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มแรกมีความพร้อมมากกว่าทั้งในค่านอาคารสถานที่และบริเวณและคณะครูในโรงเรียน จึงสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่โรงเรียนกลุ่มที่สอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กมักมีครูไม่ครบชั้น ไม่สามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนโครงการอย่างเต็มที่ อีกประการหนึ่ง โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่ามักตั้งอยู่ในชุมชนที่โตกว่าหรือมีสภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า ซึ่งชุมชนก็จะมีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนได้มากกว่าด้วย ขนาดของโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน และจากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตก็ยังพบว่าโรงเรียนที่เคยเป็นโรงเรียนชุมชนมาก่อน มักประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ นั้นเอง

1.2 จำนวนครูในโรงเรียน เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2 หน้า 69 พบว่าโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนครูอยู่ระหว่าง 11 - 15 คนมากที่สุด รองลงมาคือ 6 - 10 คน และน้อยที่สุดคือ 5 คนลงมา และ 30 คนขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับขนาดของโรงเรียน ในประเด็นของจำนวนครูนี้มีข้อที่น่าพิจารณาอยู่ว่าจำนวนครูมีได้เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเสมอไป ความสำเร็จจะอยู่ที่ความสามารถของคณะครูในโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า

โรงเรียนที่มีครูจำนวนมากนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถประชุมชี้แจงหรืออธิบายให้คณะครูส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในโครงการเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานของโรงเรียนนั้นเป็นไปได้อย่างดี ซึ่งในทางตรงกันข้าม ในบางโรงเรียนที่มีคณะครูจำนวนมาก แต่ผู้บริหารไม่สามารถทำความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่คณะครูในโรงเรียนได้ โรงเรียนนั้นก็จะมักจะประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน เพราะในช่วงแรกที่โรงเรียนเข้าโครงการจะมีคณะครูเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้เข้ารับการอบรมตามโครงการ ในเรื่องนี้เอกสารสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ปีงบประมาณ 2526 - 2529 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ระบุไว้เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งว่า บุคลากรผู้ไม่ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาบางคนไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามโครงการ และบางคนมีปฏิกิริยาต่อต้าน ไม่ให้ความร่วมมือ และในเอกสารดังกล่าวยังระบุปัญหาเพิ่มเติมไว้อีกด้วยว่า ครูบางคนเข้าใจว่ากิจกรรมของโครงการนั้นนอกเหนือไปจากกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ทำให้คิดไปว่าเป็นงานเพิ่มของครู ทำให้กระบวนการจัดกิจกรรมไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังระบุไว้อีกว่า บุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับโครงการบางคนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย ประเด็นของจำนวนครูในโรงเรียนนี้ยังเกี่ยวข้องกับการพักอาศัยอยู่ในชุมชนของคณะครูดังกล่าวมาแล้วในข้อ 1.1 ด้วย

1.3 จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5 หน้า 71 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 6 - 10 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ 11 - 15 ปี และ 1 - 5 ปี และน้อยที่สุดคือ 31 ปีขึ้นไป และมีข้อที่น่าสนใจก็คือมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระหว่าง 1 - 5 ปีอยู่ถึง 19 โรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้ง 19 โรงเรียนนี้เป็นผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นเวลาน้อยกว่า 5 ปีทั้งนั้น ซึ่งความเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยเองได้กำหนดไว้ว่า จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ในทางปฏิบัติจริงแล้วผู้วิจัยไม่สามารถคัดเลือกหรือควบคุมกลุ่ม

ตัวอย่างให้ไต่ถามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ครบทุกโรงเรียน สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้กระทำกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและเลือกศึกษาโรงเรียนที่เข้าโครงการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 ซึ่งผ่านพ้นมาเป็นเวลาเกือบ 6 ปีแล้ว ทำให้เกิดปัญหาตามมาสองประการคือ ประการแรก ผู้บริหารส่วนหนึ่งครบเกษียณอายุราชการไป จึงต้องมีการบรรจุหรือโยกย้ายผู้บริหารคนอื่นให้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างนี้ ประการที่สอง บางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำหนดให้มีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนภายในทุก 4 ปีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน จึงมีผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางโรงเรียนถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนอื่นก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือบางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดถ้ามีปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการในบางโรงเรียนหรือมีตำแหน่งว่างลง ก็อาจมีการย้ายหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปก่อนที่จะเวลาที่กำหนดไว้เสียก็มี ปัญหาทั้งกล่าวนี้นี้ จึงส่งผลต่อการวิจัยครั้งนี้ค่อนข้างน้อย เพราะทำให้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์กับโครงการเลย จึงส่งผลต่อผลการวิจัยค่อนข้างน้อย ถึงแม้จะได้อธิบายถึงในตอนต่อไป ในเรื่องนี้เอกสารสรุปผลการดำเนินงานฯ ก็ระบุไว้เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนในโครงการต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นอยู่บ่อย ๆ ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนหยุดชะงักไม่ต่อเนื่องหรือล้มเหลวไปเลย

2. ปัจจัยด้านโครงการที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ปัจจัยด้านนี้ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการและการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น อธิบายได้ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจในโครงการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนทั้งสองได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มก็พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก และมีความรู้ความเข้าใจน้อยมากเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม (คะแนนเต็ม 20 กลุ่มสูงได้ 11.78 กลุ่มต่ำได้ 11.07) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก็พบว่าความรู้ความเข้าใจในโครงการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจไม่สัมพันธ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม

จึงสามารถอภิปรายได้ว่า ประการแรก ความเข้าใจอาจจะเป็นตัวแปรที่เข้าซ้อนกับปัจจัยทั้งสองตัวที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูงจึงถูกคัดออกจากสมการ ประการที่สอง ความรู้ความเข้าใจในโครงการของทั้งสองกลุ่มต่ำมาก เมื่อพิจารณาจากคะแนนที่ได้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากสาเหตุสองประการคือ ประการแรก การดำเนินงานตามโครงการนี้เริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 จนถึงปี 2532 นับเป็นเวลานานถึง 6 ปี กลุ่มโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่เริ่มแรกนอกจากส่วนหนึ่งจะไม่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการอย่างถ่องแท้ก็กล่าวมาแล้ว ส่วนมากก็คงลืมความรู้เกี่ยวกับโครงการไปเกือบหมดแล้ว ที่จำได้มากก็จะมีเฉพาะโรงเรียนที่เข้าโครงการในปีหลัง ๆ เท่านั้น ประการที่สอง ในช่วงที่เริ่มดำเนินงานตามโครงการมาจนถึงระยะเวลาที่ผู้วิจัยออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ ปรากฏว่ามีหลายโรงเรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารโรงเรียนไป (คงกล่าวแล้วจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร) ผู้บริหารส่วนหนึ่งที่มาบรรจุใหม่หรือโยกย้ายมาบรรจุแทนในตำแหน่งที่ว่างซึ่งไม่เคยได้รับการอบรมในเรื่องของโครงการจึงขาดความรู้ความเข้าใจในโครงการและไม่สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มากนัก ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว จึงทำให้ความรู้ความเข้าใจในโครงการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถจำแนกกลุ่มโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้ ทั้ง ๆ ที่ความรู้ความเข้าใจในโครงการเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากปัจจัยหนึ่งจึงได้แสดงเหตุผลไว้ในบทที่ 2 แล้ว

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ เมื่อพิจารณาจากค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ แต่เมื่อพิจารณาจากสมการจำแนกกลุ่ม กลับพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการนี้ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ ซึ่งอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกสูงมากกับแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และการบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ จึงถูกคัดออกจากสมการ และเนื่องจากสาเหตุอื่น ๆ ดังกล่าวไว้ในเรื่องความรู้ความเข้าใจในโครงการอีกด้วย

2.3 การบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ เมื่อพิจารณาจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มพบว่า การบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการมีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มค่าสูงกว่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการ แต่เมื่อพิจารณาจากสมการจำแนกกลุ่มกลับพบว่า การบริหารงานโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการนี้ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ ซึ่งอภิปรายได้ว่า ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายตัวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา และการมุ่งอนาคต ดังนั้น จึงอาจถูกคัดออกจากสมการได้ และคงเนื่องมาจากสาเหตุอื่น ๆ ดังกล่าวไว้แล้วในเรื่องความรู้ความเข้าใจในโครงการอีกด้วย

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านนี้ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 10 ปัจจัยพบว่า มีปัจจัยที่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนได้หกปัจจัยคือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม และความเชื่ออำนาจภายในตน ส่วนปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้มีอยู่สี่ปัจจัยคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต อายุ และวุฒิ ซึ่งมีประเด็นที่ควรอภิปรายดังต่อไปนี้

3.1 ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความแตกต่างของโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้มากเป็นอันดับหนึ่ง ($d = .7850$) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งสองกลุ่มก็พบว่า กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จน้อย และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ความคิดริเริ่มในการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการบริหารโดยยิควัตถุประสงค์ของโครงการ และมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับอายุและประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมุ่งอนาคต ด้วย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดริเริ่มในการพัฒนามาก มีการบริหาร

งานโดยยี่กัฏฐประสงค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีแรงจูงใจไม่สั่นหวั่นและการมุ่งอนาคตมากกว่า
แต่มีอายุและประสบการณ์ในการ เป็นผู้บริหารโรงเรียนน้อย

การที่ความคิดริเริ่มในการพัฒนาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็
ของโรงเรียนในโครงการนั้นนั้น แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า โครงการนี้เป็นโครงการใหม่
ที่เพิ่มเข้ามาเป็นพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษาที่ถูกคัดเลือกเข้าโครงการ ผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีความคิดริเริ่มในการพัฒนามากกว่าจะสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า
ผู้บริหารที่มีน้อย ซึ่งเรื่องนี้สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่กล่าวไว้ใน
ลักษณะเดียวกัน ได้แก่ สก็อตทิลล์ (Stogdill, 1974 : 7 -16) พบว่าผู้นำควรมี
บุคลิกลักษณะเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องมีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิด
ประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมีจินตนาการที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วน
รวมได้ ค้วน ขาวหนู (2527 : 59 - 62) กล่าวว่าครูใหญ่ที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนา
ชนบทได้ก็จะต้องมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ชนิทา รัชพลเมือง (2526 : 241)
กล่าวว่าครูในฐานะนักพัฒนาชุมชนในชนบท นอกจากจะมีความรู้ในเนื้อหาวิชาการแล้ว
ยังจะต้องมีสมรรถภาพและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนอีกด้วย ซึ่งประการหนึ่งได้แก่
มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มและเชื่อมั่นในตนเอง สาร สาระทัศน์านนท์ (2520 :
7 - 18) ได้สรุปคุณสมบัติของครูที่ชนบทต้องการว่า ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ชวน แก้วคำ (2530) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพคือ ต้องมีความคิดริเริ่มด้วย
งานวิจัยของปรีชญา เวสารัชช์ (2527) ก็พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ริเริ่ม
ผลักดันและเรียกร้องการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ให้แก่โครงการของโรงเรียน งานวิจัย
ของจารึก ชุกติพิบูล (2524) พบว่าคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักศึกษาครูประการ
หนึ่งก็คือ ความกล้าที่จะแสดงความคิดริเริ่ม เอกสารการประชุมสัมมนาของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถม
ศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา (2530 : 130 - 156) ก็ได้สรุปว่าคุณลักษณะของ
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนประการหนึ่งได้แก่ การมี
ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ งานวิจัยของทองพูน หงส์พันธุ์ (2522) พบว่าความมีจิต

มุ่งมันที่จะพัฒนาเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งที่ผู้นำหมู่บ้านที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสูงมีมากกว่าผู้นำหมู่บ้านที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาต่ำ เป็นต้น

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความคิดริเริ่มในการพัฒนาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ทำให้โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ซึ่งในเรื่องนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องก็พบในทำนองเดียวกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความคิดก้าวหน้ามากกว่าผู้บริหารคนอื่น ๆ กว้าง

3.2 ประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความแตกต่างของโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้เป็นอันดับสอง ($d = .5086$) ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มพบว่า กลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมีเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็พบว่า ประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับอายุของผู้บริหารโรงเรียน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวุฒิและความคิดริเริ่มในการพัฒนา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสมการณ์มากจะมีอายุน้อยกว่า แต่จะมีวุฒิและความคิดริเริ่มในการพัฒนาน้อย

การที่ประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าประสมการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสมการณ์มากกว่าสามารถบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์มากกว่าผู้บริหารที่มีประสมการณ์น้อยกว่า ซึ่งได้มีงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่องนี้หลายเรื่องคือ งานวิจัยของสถาบันวิจัยพัฒนาบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 70 - 71) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาประชาบาลพบว่า ประสมการณ์และการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน งานวิจัยเพื่อ

ประเมินประสิทธิภาพของการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 160 - 161) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่ามีบทบาทร่วมพัฒนาชุมชนมากกว่า งานวิจัยของมานิจ จันโทริ (2528) ก็พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีบทบาทร่วมพัฒนาชุมชนมากกว่า งานวิจัยของชวน แก้วคำ (2530) ก็พบว่าครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะต้องมีอายุมากด้วย และจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องก็พบว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากนั้น ผู้บริหารจะต้องไม่เป็นผู้บริหารที่บรรจุใหม่ มีประสบการณ์มากพอสมควร จึงเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการได้

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้มากเป็นอันดับสาม ($d = .4967$) ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มก็พบว่ากลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย และเมื่อพิจารณาคุณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความรู้ความเข้าใจในโครงการ การมุ่งอนาคตและความคึกริเริ่มในการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ การมุ่งอนาคตและความคึกริเริ่มในการพัฒนาสูงตามไปด้วย

การที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า แม้แต่ในโครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ บุคคลที่จะประสบผลสำเร็จได้ก็จะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเหมือนกัน ดังเช่น แมคเคลแลนค์ (MacLelland. 1961, 1964, 1966) ได้ศึกษาพบว่าแรงจูงใจ

ไม่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความเจริญหรือความเสื่อมทางเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นแรงผลักดันให้ประเทศชาติก้าวหน้าไปสู่ความทันสมัย งานวิจัยของนาถ พันธุมนาวันและ นพนธ์ สัมมา (2518, 2523) ก็พบว่า เกษตรกรที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์จะมีพฤติกรรมในการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรสูงกว่า งานวิจัยของปราโมทย์ เจนการ (2523) ก็ศึกษาพบว่ากลุ่มผู้ประกอบการมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงกว่าลูกจ้าง คงเคื่อน พันธุมนาวัน (2527) ก็ได้เปรียบเทียบผู้ที่มีพฤติกรรมซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร และพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางการเกษตร เป็นต้น กับกลุ่มนิสิต ผลปรากฏว่านิสิตนักศึกษาและชาวชนบทไทยที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศนี้มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ (มูมานะมากนั้น พันธุ์อุปสรรค) สูงกว่าด้วย จึงอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

3.4 มนุษย์สัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความแตกต่างของโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้มากเป็นอันดับที่สี่ ($a = -.3620$) ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มพบว่ากลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยเล็กน้อย และเมื่อถูกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็พบว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และความคิดริเริ่มในการพัฒนา และที่ระดับ .05 กับการมุ่งอนาคต แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีมนุษย์สัมพันธ์สูงมีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนาและการมุ่งอนาคตสูงกว่า

การที่มนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนนั้น มีงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่พูดถึงเรื่องนี้ เช่น เอกสารรายงานผลการประชุมสัมมนาของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษา (2530 : 130-156) ซึ่งได้สำรวจคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก นอกจากนั้น

ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่พบว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้บริหารคือ สาร สารระทิศานนท์ (2520), ทองคูณ หงส์พันธุ์ (2522), วิจิตร วรทบางกูรและ สุพิชญา ชีระฤต (2523), จารึก ชุกติภักดิ์ (2524), ประยงค์ เนาวบุตร (2525), อนุศักดิ์ เกตุสิริ (2526), ศิริวรรณ เสรีกิจวงศ์ (2527), ค้วน ขาวหนู (2527), สดามันต์พิทักษ์พัฒนบริหารศาสตร์ (2527), วิเชียร ประรามย์ (2528) และจำรัส กลับทอง (2529) เป็นต้น จึงสรุปได้ว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

อนึ่ง การที่ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่มของมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเป็นลบนั้น น่าจะเป็นเพราะว่ามนุษย์สัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความคิรีเริ่มในการพัฒนาสูงมาก (สูงที่สุด) และความคิรีเริ่มในการพัฒนาเป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่ม (ค่า d) มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่มของมนุษย์สัมพันธ์จึงมีความแปรปรวนซ้ำซ้อนกับความคิรีเริ่มในการพัฒนามาก มีลักษณะเป็น Suppressor Variable จึงทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่มของมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเป็นลบ

3.5 จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม สามารถอธิบายความแตกต่างของโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้มากเป็นอันดับห้า ($d = .3540$) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มพบว่า กลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากมีจำนวนครั้งในการอบรมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อยด้วย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เลย

การที่จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมากย่อมมีความรู้ความเข้าใจมาก จึงสามารถดำเนินงานตามโครงการได้ประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งก็มีเอกสารและงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ งานวิจัยของวิเชียร ประรามย์ (2528) พบว่าการศึกษาอบรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่จำแนกความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีมาตรฐานสูงกับต่ำได้ งานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 160 - 161) ก็พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น

ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการศึกษามัธยมศึกษาจะมีบทบาทร่วมพัฒนาชุมชนมากกว่า งานวิจัยของ มานิจ จันโทริ (2528) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เคยผ่านการศึกษามัธยมศึกษาจะมี บทบาทร่วมพัฒนาชุมชนมากกว่า และงานวิจัยของศิริวรรณ เสรีกิจวงศ์ (2527) ก็พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของพัฒนากรซึ่งได้แก่การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกับนักพัฒนาอื่น ๆ ผู้นำชุมชนและประชาชน งานวิจัยของ ทิพวรรณ เลขะวณิช (1985) ก็มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนชุมชนควรได้รับการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น จึงอาจสรุปได้ว่า การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นปัจจัย หนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านใน เขตชนบทยากจน

3.6 ความเชื่ออ่านาจากภายในตน เป็นปัจจัยสุดท้ายที่สามารถอธิบายความ แตกต่างระหว่างโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้ ($d = .3232$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของ ทั้งสองกลุ่มก็พบว่า กลุ่มโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากจะมีความเชื่ออ่านาจากภายในตนสูง กว่ากลุ่มต่ำ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็พบว่าความเชื่ออ่านาจากภายในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการบริหารงานโดยยึด วัตถุประสงค์และการมุ่งอนาคต นั้นหมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออ่านาจาก ภายในตนสูงจะมีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และการมุ่งอนาคตสูงด้วย

การที่ความเชื่ออ่านาจากภายในตนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนใน โครงการนี้แสดงให้เห็นว่า โครงการพัฒนาในรูปแบบของโครงการนี้เป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดความ พยายามเป็นอย่างมาก ต้องใช้เวลาและมียลของการพัฒนาที่เห็นได้ชัด ผู้บริหารจะต้อง มีความอดใจรอที่สูงจึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัย หลายเรื่องคือ งานวิจัยของทองคูณ หงส์พันธุ์ (2522) บำเพ็ญ วงศ์แก้ว (2522 : 43 - 45) ประถม แสงสว่าง (2524) อนุศักดิ์ เกตุสิริ (2526) ศิริวรรณ เสรีกิจวงศ์ (2527) สมพงษ์ วันที (2528) และแบทเทน (Batten. 1965 : 80 - 90) ซึ่ง เอกสารและงานวิจัยเหล่านี้ต่างก็ระบุว่าความเชื่ออ่านาจากภายในตนหรือความเชื่อมั่นในตน เองเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน จึงอาจสรุปได้

ว่าความเชื่ออ่านาจากภายในคนของผู้บริหารโรงเรียนคือปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความ
สำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการทั้งสี่ปัจจัย
นั้น มีประเด็นที่ควรอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

3.7 อายุ อายุของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่สามารถอธิบายความ
แตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ประ^๑สผลสำเร็จกับไม่ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งเมื่อพิจารณา
ค่าคะแนนเฉลี่ยจะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมากมีอายุมากกว่าผู้บริหาร
โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จน้อย และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเห็นได้ว่า
อายุของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์บวกสูงมากกับประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร
(.73) และมีความสัมพันธ์ทางลบสูงกับวุฒิของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ทางลบ
กับความคิดริเริ่มในการพัฒนาด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมาก มีประ-
สผลการในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมากด้วย แต่มีวุฒิและความคิดริเริ่มในการพัฒนาต่ำ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้อายุของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้รับการเลือกเข้าในสมการ
จำแนกกลุ่ม ก็เนื่องจากว่าตัวแปรนี้มีค่าสหสัมพันธ์สูงมากกับประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน แสดงว่าอายุกับประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมีความซ้ำซ้อนกันมาก ดังนั้น
ตัวแปรอายุของผู้บริหารจึงถูกคัดออกจากสมการ ซึ่งในกรณีนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ก็พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากนั้นจะต้องไม่ใช่เป็นผู้บริหารใหม่
เพราะมีประสบการณ์น้อย และมีใช่เป็นผู้ที่มีอายุมากจนเกือบเกษียณอายุราชการแล้ว เพราะ
จะทำงานเฉื่อยชาและขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนา จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีอายุมากนั้น มิได้มีส่วนทำให้โรงเรียนในโครงการนี้ประสบผลสำเร็จเสมอไป

3.8 วุฒิ วุฒิของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่สามารถอธิบายความ
แตกต่างระหว่างโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มก็
พบว่า กลุ่มผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมากกลับมีวุฒิต่ำกว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จน้อย
และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็พบว่าวุฒิไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เลย
ซึ่งผลการวิจัยนี้จะสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ที่ไม่พบความ

แตกต่างกันระหว่างวุฒิของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่ม แต่สิ่งที่พบมากที่สุดคือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากกว่า ซึ่งก็มีงานวิจัยเกี่ยวกับครูหลายเรื่องที่พบว่าครูที่มีวุฒิต่างกันทำการสอนได้ไม่แตกต่างกันนัก (แต่วุฒิอาจจะจะเป็นปัจจัยทางอ้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในค่านอื่น ๆ ได้) จึงอาจสรุปได้ว่า วุฒิของผู้บริหารโรงเรียนมิใช่ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนได้

3.9 การมุ่งมั่นอนาคต เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างในระหว่างกลุ่มผู้บริหารของโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้น พบว่าการมุ่งมั่นอนาคตมีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจภายในตน การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ และความฉกฉวยเริ่มในการพัฒนา จึงเป็นไปได้ที่ตัวแปรนี้จะถูกคัดออกจากสมการถ้อย นอกจากนั้นยังสามารถอภิปรายผลได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีลักษณะมุ่งมั่นอนาคตไม่แตกต่างกัน ลักษณะมุ่งมั่นอนาคตจึงไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนได้

3.10 เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยสุดท้ายที่ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มก็พบว่าทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในโครงการเท่านั้น จึงอาจสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้มีประเด็นที่น่าอภิปรายถึงก็คือ เมื่อพิจารณาจากคะแนนรายบุคคลโดยไม่พิจารณาคะแนนรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จน้อยจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จมาก (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า) กรณีเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง คือมีการปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของทางราชการ มักจะไม่ประสบผลสำเร็จ

ในการดำเนินงาน ส่วนผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานนั้นต้องมีเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารกาย ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาก็คงว่ามีค่าต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง อาจไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาเท่าใดนักอีกด้วย จึงอาจสรุปได้ว่าความคิดริเริ่มในการพัฒนาเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษา เพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็นสองหัวข้อดังนี้คือ ข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน มีดังนี้คือ

1.1 ควรพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนเข้าโครงการ หรือพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ โดยคำนึงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการให้มาก เพราะปัจจัยทั้งสองประการนี้เป็นปัจจัยด้านโครงการที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ นอกจากนี้ ควรพิจารณาเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนามาก มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง มีความเชื่ออำนาจภายในคนสูง และมีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้วยเหมือนกัน

1.2 ควรพิจารณาจัดรูปแบบของโรงเรียนตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยพิจารณาถึงปัญหาของพื้นที่และของโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะจากการวิจัยพบว่ารูปแบบในปัจจุบันนี้ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่มาก นอกจากนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับ

โครงการควรจะได้รับ การฝึกอบรมอย่างทั่วถึงกันให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงการให้มากกว่านี้ โดยให้มีการอบรมก่อนเริ่มโครงการ ในระหว่างการทำงานตามโครงการและทำงานไปแล้วสักระยะหนึ่ง เพราะจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทั่วไปยังขาดความรู้ความเข้าใจในโครงการอยู่อีกมาก อีกประการหนึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการนี้ควรลดจำนวนให้น้อยลงกว่า 8 ข้อในปัจจุบัน โดยเลือกเฉพาะวัตถุประสงค์ที่เด่น ๆ เท่านั้น เพราะผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการมีมากเกินไปจนเกินกำลังความสามารถของโรงเรียนที่จะจัดกิจกรรมให้ได้ผลก็ทุกกิจกรรมก็ นอกจากนั้น ควรจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนอย่างค่อนข้างต่อเนื่องกันไปทุกปี มิใช่ให้เฉพาะในปีแรกที่โรงเรียนเข้าโครงการเท่านั้น เพราะผลการวิจัยพบว่า การขาดงบประมาณเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินงานตามโครงการนี้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้คือ

2.1 ควรจะได้ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการอีกด้วย เช่น บุคลากร ความร่วมมือจากชุมชน เป็นต้น เพราะจะทำให้ศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 การทำการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนไม่ควรเลือกโครงการที่ใช้เวลานานนัก เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนอยู่เสมอ อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.3 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะศึกษาจากผู้บังคับบัญชาและผู้นำชุมชนแล้ว ควรจะศึกษาจากคณะครูในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้บริหารมากที่สุดด้วย

2.4 ควรมีการศึกษาโดยวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนว่าทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันหรือไม่ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อทำได้มากน้อยเพียงใด และควรมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง เพราะวัตถุประสงค์เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานตามโครงการนี้

2.5 ควรได้มีการศึกษาหารูปแบบการใช้โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทที่เหมาะสมที่สุด เพราะผลจากการวิจัยพบว่ารูปแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่หลายประการ

2.6 ควรจะมีการศึกษาของความคงอยู่ของการพัฒนาในโรงเรียนโครงการ และผลกระทบของการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อชุมชนด้วย เพราะวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของโครงการนี้ก็เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาให้เอื้อหรือส่งผลต่อการพัฒนาชนบทได้มากที่สุด และผลการวิจัยก็พบว่าความคงอยู่ของการพัฒนาในโรงเรียนมีน้อย การพัฒนาส่งผลโดยตรงต่อชุมชนน้อยแต่มีผลกระทบหลายประการ.

บรรณานุกรม

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์. "บทบาทของผู้ปกครองและครูในการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน,"
วารสารวิชาการคณะครุศาสตร์วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา. 3(2) : 13 ;
 พฤศจิกายน - มีนาคม 2522.

เกรียงศักดิ์ อุทธีรงค์. "คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษาในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 ศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร," ใน ผลงานวิจัยทางการศึกษาและผลงานวิจัยที่
 เกี่ยวข้องกับการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานยก
 รัฐมนตรี. หน้า 1 - 106 - 109, 2528.

โกศล มีคุณ. "การพัฒนาทักษะในการตัดสินใจแก้ปัญหา," ใน ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการ
 เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ. สถาบันพัฒนาข้าราชการ
 พลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2529.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติ. รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพการประถมศึกษา.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ข้อมูลประกอบการบรรยายพิเศษครูใหญ่
 โรงเรียนชุมชน. 2524. อักสำเนา.

_____. รายงานการประเมินผลโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน
 (กศ.พช.) ปีงบประมาณ 2526 - 2527. 2529ข. อักสำเนา.

_____. "รายงานการประเมินโครงการ : การปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็น
 โรงเรียนชุมชน," วิจัยสนเทศ. 38 ; พฤศจิกายน 2526.

_____. โรงเรียนที่เกณฑ์ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน :
โรงเรียนจรัลอนุสรณ์. 2527ฉ.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. โรงเรียนดีเด่นในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน : โรงเรียนชุมชนกลางแก้งส้มป่อย. 2527ง.

_____. โรงเรียนดีเด่นในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน : โรงเรียนชุมชนวัดบางนุชา. 2527จ.

_____. โรงเรียนดีเด่นในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน : โรงเรียนบ้านเมืองบัว. 2527ก.

_____. สรุปการดำเนินงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน ประจำปีงบประมาณ 2526. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ข่าวพาณิชย์, 2526.

_____. สรุปผลการดำเนินงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน (กศ.พช.) ปีงบประมาณ 2528. 2529 ก. อีศสำเนา.

_____. สรุปผลการดำเนินงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน ปีงบประมาณ 2526 - 2529. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กราฟิกอาร์ต, 2529ค.

_____. เอกสารเครื่องมือประเมินผลโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน (กศ.พช.). 2529ง.

_____. เอกสารแนะนำโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน (กศ.พช.) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527ก.

คณะศึกษาศาสตร์และสำนักส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา. รายงานการประชุมสัมมนา : คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน. 17 - 20 กรกฎาคม 2530 ณ โรงแรมมายการ์เคนส์ปัตตานี. อีศสำเนา.

คว้น ชาวหนู. "ลักษณะของโรงเรียนที่จะทำหน้าที่พัฒนาชนบทได้ก็." พิชญ์. 6 : 59 - 62 ; กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2527.

- จารึก รุกกิตกฤต. การวิเคราะห์พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักศึกษาครูและสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม. ปรินซ์ตันพับ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อักสำเนา.
- จำรัส กลับทอง. "พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี," ใน เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. เล่ม 1 หน้า 260 - 261. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2530.
- จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2529.
- ชวน แก้วกำ. ปัจจัยที่มีผลกระทบท่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีคุณภาพ : การศึกษาเฉพาะกรณี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2529. อักสำเนา.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. ครูการศึกษาและการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- โชติ บุญทน. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อบทบาทของโรงเรียนประถมศึกษาในการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษ. ปรินซ์ตันพับ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อักสำเนา.
- ทองเคื่อน พันธุมนาวัน. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ," วารสารข้าราชการ. 30(2) : 21-31; กุมภาพันธ์ 2528.
- _____. "สรุปคำบรรยายเรื่องโครงการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมเพื่อการทำงานราชการ," ใน รายงานการสัมมนาเรื่องการเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมจริยธรรมของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ก.พ., 2529.

- / กวงเกื่อน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. จริยธรรมของเยาวชนไทย : รายงานการวิจัยฉบับที่ 21. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- กวงเกื่อน พันธมนาวินและคนอื่น ๆ. ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยม และจริยธรรมข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2529.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. กิจกรรมและปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณพนธ์ กศ.ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- ทิพย์สุภา นิลสินทพ. ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการทางจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. การอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กก่อนวัยเรียนในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.
- ทิพวรรณ เลขะวณิช. "การใช้โรงเรียนชุมชนเป็นสื่อในการพัฒนาประเทศ," วารสาร-ครูศาสตร์. 1-2 : 95-102 ; กรกฎาคม - ธันวาคม 2529.
- / นพนธ์ สัมมา. จิตลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อักสำเนา.
- นพพงษ์ บุญจิกรากุลย์. "หลักการบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร," ใน ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. หน้า 68 - 69. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

นาง พันธมนาวิน. ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่มีอำนาจในเรื่อง
แรงจูงใจไปสู่สัมฤทธิ์พหุกิจกรรมกล้าเสี่ยงและพหุกิจกรรมการแพร่ขยาย. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518. อักสำเนา.

น้าเพ็ญ วงศ์แก้ว. "ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง," ศึกษาศาสตร์. 3 : 43 - 45 ;
มิถุนายน - กันยายน 2522.

บุษริบ ศักดิ์มณี. เค้าโครงปริญญานิพนธ์เรื่องการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรม
การทำงานข้าราชการ. เสนอต่อมณฑลวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530. อักสำเนา. ๒๒๖๒๐๖๓๗ x

ประณม แสงสว่าง. รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึง
ประสงค์. กรุงเทพฯ : มุณินธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 2524.

ประทีป สยามชัย. "หลักการจักโรงเรียนชุมชน," ใน บทความประกอบการสัมมนา
อาจารย์ผู้เฝ้างานโครงการฝึกหัดครูชนบท. หน้า 7 - 9. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2511.

ประยงค์ เนาวบุตร. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนชุมชนตามทัศนะของผู้บริหาร
การศึกษาคูและประชาชนจังหวัดร้อยเอ็ด, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อักสำเนา.

ปรีชา เวสารัชช. การประถมศึกษาในชนบทไทย. กรุงเทพฯ : มุณินธิโครงการตำรา
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2527.

ปราโมทย์ เจนการ. การศึกษอบรมกับกำรเป็นผู้ประกอบการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ก.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา. การดำเนินงานของโรงเรียนชุมชนในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
อักสำเนา.

ปรีชา เศรษฐีธรและคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสู่ทางพัฒนาหลักสูตร การฝึกหัดครูเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนได้" สุรินทร์: วิทยาลัยครูสุรินทร์, 2524. อักสำเนา.

พระราชนันท์. "จริยธรรมสำหรับข้าราชการ," ใน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : เรื่องแผนการพิมพ์, 2528.

มานิจ จันโทริ. บทบาทร่วมพัฒนาชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินทิพพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อักสำเนา.

โยธิน จาตุภูมิ. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของ ชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา. ปรินทิพพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อักสำเนา.

รัตน ประเสริฐสม. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียน ประถมศึกษา. ปรินทิพพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อักสำเนา.

วรชัย เขียวปราณี. บุทควิธีในการฝึกอบรมสมาชิกสหกรณ์การเกษตร. ปรินทิพพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.

วิจิตร วรคณางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา เบื้องต้น. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

วิชัย วงษ์ใหญ่. ศิลปเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บูรพาศิลป์, 2515.

วิเชียร ประรามย์. ปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างระหว่างมาตรฐานโรงเรียนในเขตการ ศึกษา 8. ปรินทิพพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อักสำเนา.

- วิเชียร ทองบุษ. การเปรียบเทียบการคิดให้เหตุผลตามหลักการอนุรักษ์และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนที่มีการอบรมเลี้ยงดูและภูมิหลังทางสังคมต่างกัน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อักสำเนา.
- วิเชียร รักการ. การวิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร : การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522. อักสำเนา.
- วินิจ มะลิสวรรณ. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงปรารถนาในทัศนะของชุมชนไทยพุทธและไทยมุสลิมในจังหวัดยะลา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อักสำเนา.
- วิรัช จามถนนม. การเปรียบเทียบการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนที่มีการอบรมเลี้ยงดูและภูมิหลังทางสังคมต่างกัน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อักสำเนา.
- ศรีปริญา รามโกมุท. "ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจในความคิดของอาเกน," ใน ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การขายและการซื้อ, 2515.
- ศรีสมร พุ่มสะอาก. การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อักสำเนา.
- ศิริพา กระสาทอง. การรับรู้บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชนบทยากจน เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อักสำเนา.
- ศิรินันท์ คำรงผล. จิตวิทยาพัฒนาการและการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.

ศิริวรรณ เสรีทีวรงค์. คุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของพัฒนากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ:เปรียบเทียบระหว่างหมู่บ้านที่ชนะการประกวดหมู่บ้านพัฒนาระดับจังหวัดและหมู่บ้านอื่น ๆ ในโครงการพัฒนาของกรมการพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อักสำเนา.

ศูนย์ดำเนินงานโครงการ กศ.พช.ที่ 9. รายงานการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน กศ.พช. 2527. อักสำเนา.

สงัด มิตติกิติ. การบริการชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อักสำเนา.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยโครงการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุรสภา, 2527.

สนอง คุณมาศ. บทบาทการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อักสำเนา.

สมชัย วุฒิปรีชา. คำบรรยายพิเศษเนื่องในโอกาสการประชุมสัมมนาประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กศ.พช. ปี 2528. ๗ ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านเชียงราย) จังหวัดลำปาง, 4 กุมภาพันธ์ 2529.

สมพงษ์ วันดี. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528.

สมพันธ์ เกษะอริก สำเริง แหยมกระโทก และจิรศักดิ์ สิริรัตน์. "วิธีทำงานร่วมกับชาวบ้าน," ใน โครงการโคราชพัฒนา : กรณีศึกษาการพัฒนาชนบทแนวใหม่และการนำ จปฐ. มาเป็นเครื่องชี้วัดการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา : โรงพิมพ์สแควร์พริ้นท์. 2527

- สะอาด ฟองอินทร์. บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการ
กศ.พช. การรับรู้ของครูและผู้บริหารการศึกษาในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- सार สารทัศนานนท์. "ครูที่ชนบทต้องการ," ดูสารเขตการศึกษา 9. 8 : 7 - 18 ;
เมษายน 2520.
- สุนทร โคมินและสนิท สมักรการ. ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย : เครื่องมือในการ
สำรวจวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.
- สุพงษ์ พูลสุวรรณ. บทบาทของการศึกษาของครูใหญ่ต่อการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ยากจนของ
เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2526. อักสำเนา.
- สุรางค์ ชูลสิงห์. การศึกษาทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้นำท้องถิ่นต่อบทบาทของ
โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจังหวัดนครสวรรค์.
- สุริยา เหมตะศิลป์. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม ระเบียบวินัยและการยอมรับตนเอง
ของเด็กวัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรี-
นครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อักสำเนา.
- อนุศักดิ์ เกตุสิริ. ลักษณะของครูที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ
สภาพตำบลในเขตรับผิดชอบของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
อักสำเนา.
- อรุณ วัชรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา-
พานิช, 2527.

- Ajzen, Icek and Martin Fishbein. Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1980.
- Albrecht, Karl. Successful Management By Objective : An Actual Manual. New York : Prentice-Hall, 1978
- / Atkinson, John W. An Introduction to Motivation. New York : American Book Company, 1964.
- _____. Motivness in Fantasy, Action and Sociology. New Delhi : Affiliated, East-West Press, PVT. Ltd., 1966.
- Axinn, George H. "The Role of Education in Rural Development : Stimulator or Oppressor," International Conference on Rural Development Technology : An Integrated Approach. p. 487-503. Bangkok : Asean Institute of Technology, 1971.
- Batten, T. R. Human Factors in Community Work. London : Oxford University Press, 1965.
- Bloom, Benjamin S. Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Education Goal. New York : David McKay, 1956.
- Buck, Mildred R. and Harvey R. Austrin. "Factors Related to School Achievement in an Economically Disadvantaged Group," Child Development. 42 : 1813-1826, 1971.
- Commonwealth Secretariat. Education in Rural Areas. London : Commonwealth Secretariat Printing Section, 1971.
- D'Aeth, Richard. Education and Development in the Third World. Westmead : Saxon House Teakfield Limited, 1978.
- Drucker, Peter. Management for result. New York : Harper and Row, 1964. /
- Edmonds, Ronald. "Effective Schools for the Urban Poor," Education Leadership. 15-23; October 1979.
- Fadiman, James and Robert Frager. Personality and Personal Growth. New York : Harper and Row, 1970.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research. Reading Mass : Addison Wesley, 1975.
- Foster, Philip and James R. Sheffield (eds.) Education and Rural Development. London : Evans Brothers Limited, 1973.
- Getzels, Jacob, and P. W. Jackson. Creative and Intelligence. New York : John Wiley and Sons, 1962.
- Groupley, A. L. "S - R Psychological and Cognitive Psychology," in Creativity. Harmondsworth, Penguin Book Ltd., 1970.

- Guilford, J. P. Personality. New York : McGraw-Hill Book Company, 1959.
- ✓ Hermans, Herbert J. M. "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," Journal of Applied Psychology. 54 (4) : 353 - 363 ; August 1970.
- Hilgard, Ernest R. and Richard C. Atkinson. Introduction to Psychology. New York : Brace and World, 1967.
- Hollander, Edwin P. Principle and Methods of Social Psychology. London : Oxford University Press, 1981.
- Humble, John. Management by Objective. London : Grower Press Ltd., 1975.
- Kohlberg, L. "Moral Stages and Moralization : the Cognitive Developmental Approach," in Likona, T. (ed.) Moral Development and Behavior, New York : Holt, Rinehart and Winston, 1976.
- Lachawanich, Tipawan. Factors Affecting the Success or Failure of the Community School for Primary Education in Thailand, 1972 - 1983. Ph.d. Dissertation, University of Michigan, 1985.
- Lef Court, H. M. "Locus of Control and Coping with Life's Events," in Ervin Stout (ed.). Personality : Basic Aspects and Current Research. New York : Prentice-Hall, 1980.
- Mackinnon, Donald W. "What Makes A Person Creative ?" in Contemporary Reading in general Psychology. Houghton : Mifflin Company, 1959.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : The Free Press, 1969.
- ✓ McClelland, David C. The Achievement Motive. New York : Harper and Row, 1953.
- McClymond, G. L. Formal Education and Rural Development. Rome : Food and Agricultural Organization of the United Nation, 1975.
- McConkey, Dale. How to Manage by Results. 4 th ed. New York : AMACOM, 1983.
- Mischel, Walter and Harriet N. Mischel. " A Cognitive Social Learning Approach to Morality and Self - Regulation," in Likona T. Moral Development and Behavior. New York : Holt, Rinehart and winston, 1976.
- Nolte, Chester M. An Introduction to School Administration : Selected Readings. New York : The Macmillan Company, 1966.
- Odiorne, George S. Management by Objectives : A System of Managerial Leadership. New York : Pittman Publishing Cooperation, 1965. ✓
- Portin, Jackson L. "The Administration Behavior of the Junior High School Principals," Dissertation Abstract International. 30 (4) : 1373 - A ; October 1969.

- Psacharopoulos, George. Returns to Education : An International Comparison. Amsterdam : Elsevier Scientific Publishing Company, 1975.
- Rotter, J. B. "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement," Psychological Monograph. 80 (1 Whole NO. 609), 1966
- Reif, William E. and Gerald Bassford. "What MBO Really Is ?" Business Horizons. 16 : 23 - 30 ; June 1973.
- Ruch, Eloy and Philip Zimbardo. Psychology and Life. 8 th ed. Cheveiw, Illinois : Scott, Foreman and Company, 1971.
- Shane, Harold G. and Wilber A. Yarch. Creative School Administration. New York : Henry Holt Company, 1957.
- Stadt, Ronald W. Managing Career Education Programs. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1973.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.
- Strickland, B. R. "Internal - External Control of Reinforcement," in Blass (ed.) Personality Variables in Social Behavior. New York : John Wiley and Sons, 1977.
- Torrance, F. Paul. Guiding Creative Talent. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1962.
- Unesco. School Mapping and Micro Planning in Education. Paris : International Institute for Education Planning. Module I - V, 1985.
- Wallach, Michael A. and Mathan Kogan. Models of Thinking in Young Children. New York : Halt, Rinehart and Winston, 1965.
- Watanasuntorn, Kanjana. The Origins and Development of Policy in Community School in Thailand. Dissertation for Degree in Master of Education, University of Edinburgh, 1983.
- Watson, Keith. "Rural Primary School Teachers as Change Agents in The Third World : Three Case studies," International Journal of Education Development. 3 () ; 1983.
- Westcott, Alvin M. and James A. Smith. Creative Teaching of Mathematic in the Elementary School. Boston : Allen and Bacon Inc., 1975.
- World Bank. Education, Sector Policy Paper. 3 rd ed. Washington D.C. : World Bank, 1980.

ကဏ္ဍစာအုပ်

ภาคผนวก ก.

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินโครงการ

เกณฑ์ประเมินความสำเร็จของโรงเรียน กศ.พช.

คำอธิบาย ให้ท่านพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวกับผลผลิตในร้านต่อไปนี้ว่าได้จัดทำมาน้อยเพียงใด

ห่ามากที่สุด ตอบ 5

ห้ามาก ตอบ 4

ทำปานกลาง ทบ 3

ทำนอย กอ 2

ทำน้อยที่สุด ตอบ 1

ไม่ได้ทำหรือไม่ได้จักให้มีขึ้น ตอบ ๐

ปริมาณการจัดทำก่อนเริ่มโครงการตอบในช่องซ้าย

ปริมาณการจับทำหลังเริ่มโครงการทอในช่องขวา

5.1 ผลผลิตในด้านการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน

ก่อนเริ่ม หลังเริ่ม

โครงการ โครงการ

5.1.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการทำความสะอาด เช่นให้นักเรียน
รู้จักรักษาความสะอาดร่างกายของใช้ทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน



5.1.2 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการประกอบอาหาร ตามสภาพท้องถิ่น โดยให้นักเรียนประกอบอาหารรับประทานได้ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน

5.1.3 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมอนุรักษ์วรรณคดีไทย เช่น ให้นักเรียน
ฝึกแต่งคำประพันธ์ อ่านคำประพันธ์ใ้ถูกต้องตามฉันทลักษณ์

5.1.4 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมประกอบอาหารกลางวันและให้นักเรียน
ปฏิบัติคนให้ถูกต้องในการรับประทานอาหาร



5.1.5 โรงเรียนจัดให้นักเรียนได้ฝึกทำสมาธิ เพื่อทำจิตใจให้สงบ

5.1.6 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการอบรมทรัพยากรเพื่อให้นักเรียนฝึก
อบรมทรัพยากร

☐

- 5.1.7 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความกตัญญู เช่น วันไหว้ครู วันแม่ วันครู เป็นต้น ☐ ☐
- 5.1.8 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ☐ ☐
- 5.1.9 โรงเรียนจัดให้นักเรียนฝึกฝนอาหาร เช่น การกอง การกวน การแช่แข็ง เป็นต้น ☐ ☐
- 5.1.10 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน โดยครูกับนักเรียนร่วมกันจัด ☐ ☐
- 5.1.11 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับผู้อาวุโสเพื่อให้ลูกหลานและประชาชนในหมู่บ้านได้เห็นความสำคัญของผู้อาวุโส ☐ ☐
- 5.2 ผลผลิตในด้านการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
- 5.2.1 ครู ประชาชน และนักเรียนร่วมกันสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาของท้องถิ่นโดยใช้แบบสำรวจ ☐ ☐
- 5.2.2 ครูไปเยี่ยมบ้านพักของนักเรียน เพื่อสนทนากับผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในท้องถิ่น ☐ ☐
- 5.2.3 โรงเรียนจัดให้มีวันพบปะก่อนเปิดหรือปิดภาคเรียน เพื่อให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ☐ ☐
- 5.3 ผลผลิตในด้านการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน
- 5.3.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนามาตรฐานโดยให้นักเรียนร่วมแรงกันพัฒนาที่อยู่อาศัยและสาธารณสมบัติ ☐ ☐
- 5.3.2 โรงเรียนจัดให้มีการประสานงานกับสาธารณสุขและพัฒนาชุมชนเพื่อส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน ☐ ☐
- 5.3.3 โรงเรียนจัดให้ชุมชนร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาท้องถิ่น ☐ ☐
- 5.3.4 โรงเรียนจัดทำป้ายคำขวัญเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์การพัฒนาชุมชนตึกทั้งไว้ในที่สาธารณะ ☐ ☐

5.3.5 โรงเรียนจัดให้มีการปลูกพืชยืนต้นเพื่อความร่วมมือร่วมใจและ
เพิ่มทุนรายได้ ☐ ☐

5.3.6 โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนจัดกลุ่มบ้านตัวอย่างที่สะอาด เป็นระเบียบ
และถูกสุขลักษณะ ☐ ☐

5.4 ผลผลิตในด้านการรู้จักคัดเลือกผู้นำ

5.4.1 โรงเรียนจัดให้มีการกิจกรรมการคัดเลือกและพัฒนาผู้นำในหมู่บ้าน
ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ เสียสละ ทำงานเพื่อส่วนรวม ☐ ☐

5.4.2 โรงเรียนจัดให้มีการกิจกรรมยกย่องกลุ่มนักเรียนตัวอย่าง ☐ ☐

5.4.3 โรงเรียนจัดให้มีการคัดเลือกบุคคลตัวอย่างของชุมชนในด้าน
ความประพฤติกับคุณธรรม ☐ ☐

5.4.4 โรงเรียนจัดให้มีการคัดเลือกผู้นำตัวอย่าง ☐ ☐

5.5 ผลผลิตในด้านการให้การศึกษากับประชาชนทั้งในและนอกระบบ

5.5.1 โรงเรียนจัดให้นักเรียนทำแปลงสาธิตความความทองการของท้องถิ่น ☐ ☐

5.5.2 โรงเรียนจัดให้นักเรียนเลี้ยงสัตว์สาธิตทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน ☐ ☐

5.5.3 โรงเรียนจัดให้มีการทำบ่อปลาสาธิต ☐ ☐

5.5.4 โรงเรียนจัดให้มีการจำหน่ายผลิตผลของนักเรียนและชุมชน ☐ ☐

5.5.5 โรงเรียนจัดสอนให้นักเรียนทำนุ้หมักและ เผยแพร่แก่ผู้ปกครอง
และประชาชน ☐ ☐

5.6 ผลผลิตในด้านการปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นแหล่งข่าวสาร

5.6.1 โรงเรียนจัดบริการข่าวสารให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ
ประชาชนในหมู่บ้าน ☐ ☐

5.7 ผลผลิตในด้านการปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นศูนย์ประสานงานตลอดจนบริการ ด้านวิชาการและอาชีพ

5.7.1 จัดโรงเรียนให้เป็นแหล่งวิชาการของชุมชน ☐ ☐

- 5.7.2 โรงเรียนประสานงานกับสาธารณสุข จัดให้มีการบริการสุขภาพ
อนามัยแก่นักเรียนและประชาชน ☐ ☐
- 5.7.3 โรงเรียนจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลผลิต
แก่ชุมชน ☐ ☐
- 5.7.4 โรงเรียนประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมและฝึกฝนอาชีพ
ให้แก่ชุมชน ☐ ☐
- 5.7.5 โรงเรียนกระตุ้น ประสานงาน และสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง
กองทุนสวัสดิการขึ้นในหมู่บ้าน ☐ ☐
- 5.8 ผลผลิตในด้านการปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นศูนย์ส่งเสริมการศึกษา นันทนาการ
ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น
- 5.8.1 โรงเรียนจัดให้มีการฝึกและแข่งขันกีฬาในหมู่บ้าน ☐ ☐
- 5.8.2 โรงเรียนสนับสนุนให้มีกิจกรรมนันทนาการขึ้นในโรงเรียนและหมู่บ้าน ☐ ☐
- 5.8.3 โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนช่วยกันฟื้นฟูหมู่บ้านรักษาศิลปวัฒนธรรม
ประเพณีของท้องถิ่น ☐ ☐
- 5.8.4 โรงเรียนร่วมกับชุมชนจัดให้มีกิจกรรมตามประเพณีของท้องถิ่น ☐ ☐
- 5.8.5 โรงเรียนให้บริการสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ชุมชน ☐ ☐

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสารเครื่องมือประเมินผล
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน (กศ.พช.). 2529,
หน้า 17 - 21.

ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สุวรรณทัต ผอ.สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ศาสตราจารย์ ดร.ทองเกื้อน พันธุมนาวัน สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ มัณฑวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
4. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรทบางกูร ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ชรรมา ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
6. นายประกอบ พรหมรักษ์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม
7. นายเคโซ บุญภักดิ์ หัวหน้าโครงการ กศ.พช. สำนักงานคณะกรรมการการประถม-
ศึกษาแห่งชาติ
8. นายวิพงษ์ ชงยศ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
9. นายระลึก ธานี หัวหน้าฝ่ายแผนและพัสดุ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถม-
ศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
10. นายบรรเลง หลวงพรหม ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
11. นายสุกชัย ชูสีจันทร์ ศึกษาธิการอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
12. นายทองพูน นาทองบ่อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
13. นายวรายุทธ ทริสฤกษ์ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์
14. นายสุวรรณ บุญทศ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
15. นายสมชาย พิริยวิไล อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านท่าสองคอน สปจ.มหาสารคาม

ภาคผนวก ค.

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียน

ที่	วิธีดำเนินการ	เอกสารที่ใช้	ระยะเวลา	หมายเหตุ
	ผู้วิจัยจำหน่ายหนังสือจาก สปช. ไปติดต่อกับที่สปจ. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อส่งแบบสอบถามและชี้แจงประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูล	1. หนังสือมาจาก สปช. 2. หนังสือชี้แจง 3. แบบสอบถาม 112 ชุด 4. รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	1 สัปดาห์	รวม 7 สปจ.
	สปจ. ส่งหนังสือแจ้งไปยัง สปอ. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบสอบถามและหนังสือชี้แจงประกอบ	1. หนังสือมาจาก สปจ. 2. หนังสือชี้แจง 3. แบบสอบถาม 4. รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	1 สัปดาห์	รวม 62 สปอ.
	สปอ. ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมหนังสือชี้แจง และ หน.ปอ. กรอกแบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	1. หนังสือชี้แจงจากสปอ. 2. หนังสือชี้แจง 3. แบบสอบถาม	1 สัปดาห์	รวม 112 รร.
	ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบประเมินให้ผู้นำชุมชนอีก 2 ชุด แล้วรวบรวมแบบสอบถามและแบบประเมิน ส่ง สปอ. ภายในกำหนด	1. แบบสอบถาม 2. หนังสือชี้แจง	1 สัปดาห์	
	สปอ. รวบรวมแบบสอบถามและแบบประเมินทั้งหมดส่งสปจ. ภายในกำหนด		1 สัปดาห์	
	ผู้วิจัยเดินทางไปพบและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 2 โรงเรียนและรับแบบสอบถามกับแบบประเมินทั้งหมดคืนจากแต่ละจังหวัดด้วยตนเอง		1 สัปดาห์	ก็เก็บ 7 ควรปรับ- ปรุง 7 รวม 14

คำชี้แจงประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการในแต่ละระดับดังต่อไปนี้คือ

1. การดำเนินการในระดับจังหวัด

1.1 สปจ.จัดส่งแบบสอบถามทั้งหมดไปให้ สปอ.ที่มีโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเร็ว

1.2 สปจ.รอรับแบบสอบถามทั้งหมดคืนจาก สปอ. และทวงถามในกรณีที่ สปอ.ไม่ส่งแบบสอบถามคืนภายในกำหนด คือภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2531

2. การดำเนินการในระดับอำเภอ

2.1 สปอ.ส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 (สำหรับผู้บริหารโรงเรียน) และแบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนชุดที่ 3 (สำหรับผู้นำชุมชน) ไปให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภายในวันที่ 12 สิงหาคม 2531 พร้อมกับกำชับให้ผู้บริหารโรงเรียนตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเท่านั้น

2.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำการประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบประเมินชุดที่ 2

2.3 สปอ.รอรับแบบสอบถามคืนจากโรงเรียน และทวงถามในกรณีที่โรงเรียนไม่แบบสอบถามคืนภายในกำหนด คือในวันที่ 26 สิงหาคม 2531

2.4 สปอ.รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดส่งคืน สปจ.ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2531

3. การดำเนินงานในระดับโรงเรียน

3.1 ส่งแบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนชุดที่ 3 ให้แก่ผู้นำชุมชนในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่ จำนวน 2 คน โดยเลือกผู้นำชุมชนที่มีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนดีที่สุด เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หัวหน้าคุ้มหรือกรรมการศึกษา เป็นต้น พร้อมกำชับให้กรอกแบบประเมินโดยเร็ว

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการกรอกแบบสอบถามทั้งชุดด้วยตนเองให้เสร็จเรียบร้อยโดยเร็ว

3.3 เก็บรวบรวมแบบประเมินจากผู้นำชุมชนทั้ง 2 ท่าน และแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนเอง ส่งคืน สปอ.ภายในวันที่ 26 สิงหาคม 2531

4. การดำเนินการของผู้วิจัย

ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จังหวัดละ 2 โรงเรียน รวม 14 โรงเรียน และเดินทางไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่ สปจ.

รายชื่อโรงเรียน กศ.พช. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
สพจ.อุบลราชธานี (1)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สพอ.	ปีที่เข้าโครงการ	รหัสร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านหาด	เมืองอุบล	2527	001	02
2	บ้านโนนยาง*	วารินชำราบ	2529	002	02
3	กลางแก่งส้มป่อย*	เขื่องใน	2526	003	01
4	บ้านปากอ	"	2528	004	01
5	ชุมชนบ้านสร้างดอ	ห้วยตะพาน	2526	005	01
6	บ้านโนนแคน	"	2528	006	01
7	ชุมชนเปือยหัวคง	อำนาจเจริญ	2526	007	01
8	บ้านคอนไร่	"	2528	008	01
9	ชุมชนบ้านเสารีก	พนา	2529	009	01
10	บ้านนาสนาม	เขมราฐ	2529	010	01
11	ชุมชนบ้านเชียงแก้ว	ทาดส้ม	2526	011	02
12	บ้านตุ	อุบลราชธานี	2528	012	02
13	บ้านนาแคน	มณฑริก	2529	013	02
14	เสาวนิกย์ (บ้านวังแซ)	โพธิ์ไทร	2526	014	02
15	ก.ท่าหวัง	"	2527	015	02
16	บ้านค่อน้อย	สำโรง	2528	016	02

* โรงเรียนที่ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

12 สพอ.

บัญชีรายชื่อโรงเรียน กศ.พช.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สพจ.ยโสธร (2)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สพอ.	ปีที่เข้าโครงการ	รหัสร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านสะแนน*	เมืองยโสธร	2527	017	01
2	บ้านทองข่า*	"	2526	018	02
3	บ้านดุกพันเขียว	มหาชนะชัย	2527	019	01
4	บ้านเหมือนป่าทอง	"	2526	020	02
5	บ้านขาม	"	2528	021	02
6	บ้านโสกชุมปูน	ดุกชุม	2529	022	02
7	ทรายมูลประชาราษฎร์	ทรายมูล	2526	023	01
8	กงมะไฟ	"	2529	024	02
9	นาออกหนองบาก	เลิงนกทา	2526	025	01
10	กงยาง	"	2528	026	01
11	นาเยื้อง	"	2529	027	01
12	หนองสนม	"	2527	028	02
13	คำม่วง	คำเขื่อนแก้ว	2527	029	02
14	ดุกน้ำใส	ค้อวัง	2528	030	02
15	บ้านโคกนาโก	ป่าติ้ว	2527	031	01
16	บ้านเตาไห*	"	2529	032	01

บัญชีรายชื่อโรงเรียน กศ.พช.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
สพจ.ร้อยเอ็ด (3)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สพอ.	ปีเข้าโครงการ	รหัสร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านมิ่งโคน	เมืองร้อยเอ็ด	2527	033	02
2	บ้านเมืองบัว*	เกษตรวิสัย	2526	034	01
3	บ้านบัวหลวง	ธวัชบุรี	2526	035	01
4	บ้านจาน*	"	2529	036	02
5	บ้านโคกกลาง	หนองพอก	2527	037	01
6	บ้านหนองหว้า	"	2528	038	01
7	บ้านภูเขาทอง	โพธิ์ชัย	2527	039	01
8	บ้านอัคระ	"	2526	040	02
9	บ้านคอนโอง	"	2529	041	01
10	บ้านคอนเสาโองวิทยา พนมไพร		2529	042	01
11	บ้านมะหรี	เสลภูมิ	2526	043	02
12	บ้านหนองบาโค	"	2527	044	02
13	บ้านมะกอก	อาจสามารถ	2528	045	02
14	บ้านหมากยาง	โพนทราย	2528	046	02
15	บ้านกุดน้อย	จตุรพักตรพิมาน	2528	047	02
16	บ้านเหล่าคิ้ว	สุวรรณภูมิ	2528	048	01

บัญชีรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สพจ.มหาสารคาม (4)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สพอ.	ปีที่เข้าโครงการ	รหัสรร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านท่าสองคอน	เมือง	2526	049	01
2	บ้านหนองสนมคอนทิว	พยัคฆภูมิพิสัย	2526	050	01
3	บ้านศาลอก*	"	2528	051	02
4	บ้านหนองอีค้อ*	กันทรวิชัย	2527	052	01
5	บ้านโพธิ์มี	"	2528	053	01
6	บ้านมะกอก	"	2529	054	01
7	บ้านเครือขุข	นาgun	2527	055	01
8	บ้านโคกไร่	วาปีปทุม	2528	056	01
9	บ้านวังจาน	"	2527	057	02
10	บ้านโคกสูง	"	2529	058	02
11	บ้านชีเหล็ก	นาเชือก	2529	059	01
12	บ้านห้วยแคน	บรบือ	2526	060	02
13	บ้านสำโรง	"	2527	061	02
14	บ้านห้วยทราย	"	2528	062	02
15	บ้านจาน	เขียงยืน	2526	063	02
16	บ้านหนองซอน	"	2529	064	02

บัญชีรายชื่อโรงเรียน กศ.พช.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สปจ. กาฬสินธุ์ (5)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สปอ.	ปีที่เข้าโครงการ	รหัสรร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านกอกวิทยาคม*	สมเด็จ	2526	065	01
2	บ้านสร้างแสน	"	2528	066	01
3	บ้านโคกนาดี	เขาวง	2526	067	01
4	บ้านโคกเครือวิทยา	หนองสูงศรี	2527	068	01
5	ไชยวารวิทยาคม	"	2529	069	01
6	ชุมชนนาเวียงวิทยาคม	ร่องคำ	2527	070	01
7	เหล่าอ้อยบำรุงวิทย	"	2529	071	02
8	เหล่าใหญ่วนาสถิตทุ่งเวทย์ ภูดินารายณ์		2528	072	01
9	นางามวิทยาคม*	ยางตลาด	2529	073	01
10	หัวนาคำจตุรศิลป์	"	2527	074	02
11	บ้านโนนค้อ	คำม่วง	2526	075	02
12	บ้านหนองของแมวมุงวิทย	"	2527	076	02
13	ชุมชนนามะเขือวิทยา	สหัสขันธ์	2526	077	02
14	คำชมภูท่าเรือสมบูรณ์วิทย	"	2528	078	02
15	หนองคูวิทยาสรรพ์	กมลาไสย	2528	079	02
16	คำยั้งหมื่นนิเวทย์	นาามน	2529	080	02

บัญชีรายชื่อโรงเรียน กศ.พช.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สปร.นุกาหาร (6)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สปร.	ปีที่เข้าโครงการ	รหัสร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านนาอุดม	นิคมคำสร้อย	2526	081	01
2	บ้านค่านางโกล	"	2527	082	01
3	บ้านป่งแกง	"	2529	083	01
4	บ้านหนองแขวงน้อย	"	2528	084	02
5	บ้านโนนสังข์ศรี	คำชะอี	2526	085	01
6	บ้านชุมหวาน	"	2527	086	01
7	บ้านหนองบง	"	2528	087	01
8	สยามกลการ 4	คอนคา	2528	088	01
9	บ้านป่าไร่	"	2526	089	02
10	บ้านหนองเม็ก	"	2527	090	02
11	บ้านนาสะเม้ง*	"	2529	091	02
12	บ้านเป่า*	หนองสูง	2529	092	01
13	บ้านชะโนด	กงหลวง	2526	093	02
14	ร่มเกล้าหนองแคน	"	2527	094	02
15	บ้านกงหลวง	"	2528	095	02
16	บ้านกกกุ่ม	"	2529	096	02

บัญชีรายชื่อโรงเรียนในโครงการ กศ.พช.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สปอ.นครพนม (7)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สปอ.	ปีที่เข้าโครงการ	รหัสร.	รหัสกลุ่ม
1	บ้านวังกระแสด	เมือง	2526	097	01
2	บ้านโพนค้อโพนสวรรค์	"	2527	098	02
3	บ้านคำสว่าง	"	2529	099	02
4	บ้านโป่งหนองเปรง*	ธาตุพนม	2526	100	01
5	บ้านศาลุดุก	"	2528	101	02
6	บ้านโคกสว่าง*	"	2529	102	02
7	บ้านคอนปอหนองโอง	นาหว้า	2527	103	01
8	บ้านหนองดุก	"	2528	104	01
9	บ้านนาคอย	"	2529	105	01
10	บ้านท่าลาด	เรณูนคร	2527	106	01
11	บ้านนายอ	"	2526	107	02
12	บ้านหนองบัวคำ	ปลาปาก	2528	108	01
13	บ้านนาเซ	บ้านแพง	2529	109	01
14	บ้านนาหม	"	2526	110	02
15	บ้านคำเม็ก	นาแก	2527	111	02
16	บ้านศรีเวินชัย	ศรีสงคราม	2528	112	02

ภาคผนวก ง.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน.....อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้วยข้าพเจ้านายวิสุทธิ ราชศรี ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความสนใจจะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน" และได้สร้างแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในโครงการ กศ.พช.ในเขตการศึกษา 10 รวมทั้งสิ้น 112 โรงเรียน โดยมีแบบสอบถามอยู่ 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการ กศ.พช.โดยตรง

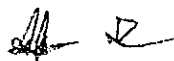
ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดและวิธีการดำเนินงาน

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามทั้งสองชุดนี้ให้ตรงกับข้อเท็จจริงในการดำเนินงานตามโครงการของโรงเรียนที่เคยปฏิบัติ ข้อมูลที่ท่านให้จะไม่เปิดเผยกระพริบกระเือนต่อหน้าทีการงานของท่านแต่ประการใด เพราะท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม แต่ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนในโครงการ กศ.พช.และโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

อนึ่ง เมื่อตอบเสร็จแล้ว ขอให้ท่านรวบรวมแบบสอบถามฉบับนี้พร้อมด้วยแบบประเมินของผู้นำชุมชนอีก 2 ฉบับ ส่งคืนไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอภายในวันที่

.....ด้วย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้.

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิสุทธิ ราชศรี)

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อต้องการทราบความเข้าใจในโครงการ ความสนใจที่จะปฏิบัติงานตามโครงการและวิธีบริหารงานของโครงการของท่าน ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนใหญ่ ๆ คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจในโครงการ กศ.พช.
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสนใจที่จะปฏิบัติงานตามโครงการ กศ.พช.
 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีบริหารงานของโครงการ กศ.พช.

ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน

1) ชื่อโรงเรียน.....อำเภอ.....

จังหวัด.....2) จำนวนครู.....คน

3) จำนวนนักเรียน.....คน

4) ปีที่เข้าโครงการ กศ.พช.

☐ 2526

☐ 2527

☐ 2528

☐ 2529

5) ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ของ สปช.)

☐ เล็กมาก

☐ เล็ก

☐ กลาง

☐ ใหญ่

☐ ใหญ่มาก

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1) อายุของท่าน.....ปี

2) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด.....ปี

3) วุฒิของท่าน ☐ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ปริญญาตรี ☐สูงกว่าปริญญาตรี

4) ประสบการณ์ในการเข้ารับการศึกษาอบรม (ทุกเรื่อง) นับจากปีที่โรงเรียนเข้าโครงการจนถึงปัจจุบัน.....ครั้ง.

ขอให้ท่านอ่านแบบสอบถามต่อไปนี้ แล้วพิจารณาเลือกตอบข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมกับโครงการ กศ.พช.มากที่สุดตามความเข้าใจของท่านเพียง 1 ข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมนั้น

1. ท่านคิดว่าข้อใดคือกรอบนโยบายในการพัฒนาบทของกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผน-

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พศ. 2525 - 2529)

- _____ การจัดให้ปioneeringพัฒนาชนบทในระดับต่าง ๆ
- _____ การพัฒนาคนในชนบทโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ
- _____ การจัดให้โรงเรียนประถมศึกษามีบทบาทในการพัฒนาชนบทมากขึ้น
- _____ การจัดให้โรงเรียนประถมศึกษาช่วยพัฒนาชนบทโดยเน้นที่ชนบทยากจน

2. ท่านคิดว่าข้อใดคือวัตถุประสงค์ข้อ 8 ของโครงการ กศ.พช.

- _____ ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นแหล่งข่าวสาร
- _____ ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นศูนย์ประสานงานวิชาการ
- _____ ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นศูนย์บริการด้านอาชีพแก่ชุมชน
- _____ ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ กศ.พช. ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ไว้อย่างไร

- _____ ชยัน อดทน ประหยัด มีวินัย
- _____ ชื่อสัตย์ เสียสละ มีความคิดดี
- _____ ชยัน เสียสละ มีคุณสมบัติของนักพัฒนา
- _____ ชื่อสัตย์ เสียสละ มีคุณสมบัติของนักพัฒนา

4. หลักสำคัญในการสอนวิชาชีพในโรงเรียน กศ.พช. คือข้อใด

- _____ จัดในรูปการสาธิต เช่น การทำปุ๋ยหมัก
- _____ พยายามจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุด
- _____ คำนึงถึงความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน
- _____ พยายามจัดกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีการจัดในชุมชนนั้น ๆ

5. ข้อใดคือหลักการที่สำคัญตามแนวนโยบายการพัฒนาชนบทแนวใหม่

- _____ มองผลผลิตและรายได้ของพื้นที่เป็นหลัก
- _____ ให้ความสำคัญแก่พื้นที่ชนบทเท่า ๆ กัน
- _____ ให้ส่วนราชการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชนบทมากที่สุด
- _____ พัฒนาฐานะประชาชนให้ต่อยุ่พอกินและให้บริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

6. กิจกรรมในข้อใดที่สนองวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของโครงการ กศ.พช. ได้มากที่สุด

- _____ กิจกรรมวันน้ำทิพย์
- _____ กิจกรรมสำรวจข้อมูล
- _____ กิจกรรมพัฒนามานเรา
- _____ กิจกรรมกลุ่มบ้านตัวอย่าง

7. โรงเรียนในโครงการ กศ.พช. ควรดำเนินการในเรื่องใดเป็นลำดับแรก

- _____ ปรับปรุงสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้เหมาะสม
- _____ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาคนและทรัพยากรในหมู่บ้าน
- _____ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาของชุมชน ทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์-วิชาการ
- _____ ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

8. บุคคลในข้อใดควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมศูนย์บริการข่าวสารในโรงเรียน

- _____ ผู้บริหารโรงเรียน
- _____ คณะครูในโรงเรียน
- _____ คณะกรรมการศึกษา
- _____ คณะกรรมการนักเรียน

9. วิธีการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้เกิดความตระหนักและยอมรับความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมที่สุดคือข้อใด

- _____ การฝึกอบรม
- _____ การเผยแพร่ข่าวสาร
- _____ การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติจริง
- _____ การไปปฏิบัติงานในหมู่บ้านที่พัฒนาแล้ว

10. ข้อใดคือวิธีการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูสอนวิชาชีพที่เหมาะสมที่สุด

- _____ ขอมอบครูแต่งตั้งครูที่มีวุฒิทางวิชาชีพนั้น ๆ เพิ่มเติม
- _____ เชิญวิทยากรจากหน่วยงานที่มีความรู้ในถ้านั้น ๆ มาสอน
- _____ ส่งครูในโรงเรียนไปศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
- _____ พยายามจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาอื่น ๆ แทนวิชาที่ขาดแคลนนั่น

11. กิจกรรมการสอนวิชาฟิสิกส์ที่สามารถจัดได้ในเกือบทุกโรงเรียนโดยมีอุปกรณ์น้อยที่สุด

174

- _____ การเลี้ยงปลา
- _____ การซ่อมจักรยาน
- _____ การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในบ้าน
- _____ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่จำกัด

12. ครูคนใดจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ กศ.พช. มากที่สุด

- _____ ครู ก.พานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่
- _____ ครู ข.พานักเรียนออกไปพัฒนาหมู่บ้านในวันหยุด
- _____ ครู ค.จัดแข่งขันกีฬาเบาชนระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ
- _____ ครู ง. ส่งเสริมให้นักเรียนจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน

13. ข้อใดคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาชนบท

- _____ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- _____ การประชาสัมพันธ์ให้คนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
- _____ การจัดสอนกลุ่มสนใจในวิชาชีพต่าง ๆ แก่ชุมชน
- _____ การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชน

14. ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ประชาชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้นั้นบุคคลใดเป็นผู้นำได้ดียิ่งที่สุด

- _____ คณะครู
- _____ นักเรียน
- _____ ผู้บริหารโรงเรียน
- _____ ประชาชนในหมู่บ้าน

15. ข้อมูลใดมีความจำเป็นมากที่สุดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนบริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช.

- _____ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน
- _____ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน
- _____ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ
- _____ จำนวนทรัพยากรที่มีอยู่และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง

16. โรงเรียนใดสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่นได้เหมาะสมที่สุด
- _____ โรงเรียน ก. จัดแข่งขันกีฬาประจำปีของหมู่บ้าน
- _____ โรงเรียน ข. จัดกลุ่มสนใจในด้านศิลปะและการดนตรี
- _____ โรงเรียน ค. จัดให้มีกิจกรรมในวันสำคัญของท้องถิ่นนั้นๆ
- _____ โรงเรียน ง. จัดกิจกรรมวันเด็กและวันขึ้นปีใหม่ทุกปีการศึกษา
17. การจัดทำป้ายคำขวัญและคติพจน์เกี่ยวกับการพัฒนาในโรงเรียนและหมู่บ้านมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอย่างไร
- _____ เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้จากคำขวัญนั้น ๆ
- _____ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจในหลักการพัฒนา
- _____ เพื่อให้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขึ้นในชุมชน
- _____ เพื่อเป็นข้อคิดและคติเตือนใจให้ถึงการพัฒนาอยู่เสมอ
18. ศูนย์บริการข่าวสารของโรงเรียนในข้อใดทำการเผยแพร่ข่าวสารได้เหมาะสมที่สุด
- _____ โรงเรียนบ้านหนองรีเสนอข่าวสารบ้านเมืองเป็นส่วนใหญ่
- _____ โรงเรียนบ้านทุ่งกานยางเสนอรายการบันเทิงเป็นส่วนใหญ่
- _____ โรงเรียนบ้านโคกทรายเสนอความรู้เกี่ยวกับสุขภาพเป็นประจำ
- _____ โรงเรียนบ้านนาดีเสนอข่าวคราวและความรู้ในด้านต่าง ๆ สลับกันไป
19. ผู้นำหมู่บ้านในโครงการ กศ.พช. ควรมีบทบาทในด้านใดมากที่สุด
- _____ พัฒนาชุมชน
- _____ พัฒนาโรงเรียน
- _____ ช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- _____ สนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน
20. การจัดกิจกรรม "วันตลาดนัด" มีจุดเด่นในด้านใดมากที่สุด
- _____ การจำหน่าย
- _____ การเผยแพร่ผลงาน
- _____ การเพิ่มพูนรายได้ขึ้น
- _____ การจัดแหล่งข่าวสารชุมชน.

จบแบบสอบถามตอนที่ 2 เหนือ
พักสักครู่...แล้วทำแบบสอบถามตอนที่ 3 ต่อไป

แบบสอบถามตอนนี้ ต้องการจะวัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านที่มีต่อโครงการ กศ.พช. ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้น ๆ

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึก			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	โครงการ กศ.พช. เป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์.....				
2	โครงการ กศ.พช. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชนบท.....				
3	โครงการ กศ.พช. สามารถมองเห็นความสำเร็จได้.....				
4	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่ว ๆ ไป.....				
5	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่.....				
6	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี.....				
7	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานตามโครงการ กศ.พช.....				
8	ท่านมีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ กศ.พช.....				
9	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. เป็นงานที่สนุกและท้าทาย.....				
10	ความสำเร็จของโครงการ กศ.พช. เป็นสิ่งที่น่าปรารถนา				
11	หลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการ กศ.พช. เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน.....				
12	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากทุกฝ่าย.....				
13	การทำงานตามโครงการ กศ.พช. มีปัจจัยสนับสนุน เช่นงบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ.....				
14	ท่านมีความพึงพอใจกับลักษณะการปฏิบัติงานของโครงการ กศ.พช.				

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึก			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
15	บุคลากรในโครงการ กศ.พช.ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี.....				
16	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.ทำให้โรงเรียนมีรายได้เพิ่มขึ้น.....				
17	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.ส่งเสริมความก้าวหน้าในทางราชการ.....				
18	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนาคขึ้น.....				
19	ท่านต้องออกนอกองค์การวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อทำงานตามโครงการ กศ.พช.....				
20	การทำงานตามโครงการ กศ.พช.มีเป้าหมายชัดเจน.....				

จบตอนที่ 3 เท่านี้...กรุณาทำตอนที่ 4 ต่อไปด้วย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีบริหารโครงการ กศ.พช. ☐ ☐

ในการปฏิบัติงานตามโครงการ กศ.พช.ที่ผ่านมา ท่านคิดว่าตัวท่านเองได้มีวิธีการปฏิบัติงานตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติมากที่สุด

ลำดับที่	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติ
	<u>พฤติกรรมของท่านในฐานะผู้บริหาร</u>					
1	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์.....					
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างค่อเนื่อง.....					

ลำดับที่	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ 178				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติ
3	มีการคำนึงถึงอนาคตของโครงการอยู่เสมอ.....					
4	เน้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง.....					
5	มีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์.....					
6	มีการอำนวยความสะดวกและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด.....					
7	ตระหนักว่าทุกคนมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น หลังจากที่มีความต้องการในด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว.....					
8	ตระหนักว่าการที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์จะทำให้เกิดข้อผูกพันที่ทำให้การทำงานดีขึ้น.....					
9	ตระหนักถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยท่านมีหน้าที่เพียงคอยจัดการ สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติเท่านั้น.....					
<u>ขั้นตอนการบริหารงาน</u>						
- <u>การกำหนดวัตถุประสงค์</u>						
11	ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดหรือพัฒนาวัตถุประสงค์ของโครงการ.....					
12	วัตถุประสงค์ในระดับสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในระดับโรงเรียน.....					
13	ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยคิดอยู่เสมอว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างไร.....					
- <u>การพัฒนาแผนดำเนินงาน</u>						
14	มีการร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการตามวัตถุประสงค์.....					

ลำดับที่	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติ
15	มีการกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจนในแผนดำเนินงาน.....					
16	การจัดทำแผนมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมตลอดจนขั้นตอนและเวลาที่ใช้.....					
17	การจัดทำแผนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม.....					
18	การจัดทำแผนมีการระบุทรัพยากรที่โครงการทั้งหมดและทรัพยากรในแต่ละกิจกรรม.....					
19	การจัดทำแผนมีการประมาณระยะเวลาที่จะแล้วเสร็จการรายงานผลรวมทั้งการตรวจสอบและการประเมิน.....					
	- <u>การตรวจสอบผลงาน</u>					
20	ท่านมอบความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมอบหมายงานให้ทำ.....					
21	มีการตรวจสอบอย่างเป็นทางการอยู่เสมอ.....					
	มีการตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ.....					
23	มีการร่วมกันตรวจสอบในระหว่างการดำเนินงาน.....					
24	มีการร่วมกันตรวจสอบเมื่อดำเนินงานไปจนถึงสิ้นสุดแผนงานหรือโครงการ.....					

แบบสอบถามชุดที่ 1 หมดเพียงแค่นี้
กรุณาทำชุดที่ 2 ต่อไปด้วย

จุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดและวิธีการดำเนินงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามจุดที่ 2 นี้ ต้องการถามเกี่ยวกับความคิดและวิธีการทำงานของท่าน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 2 เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 3 เกี่ยวกับผลงานและอนาคต
- ตอนที่ 4 เหตุผลในการแก้ปัญหา

ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า

แบบสอบถามตอนนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

* 1. ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

2. เพื่อน ๆ กล่าวว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

3. เพื่อนร่วมงานเคยกล่าวว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าคิดว่า การเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

5. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้ถึงงานนั้นมาก



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

6. ขณะที่เรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าได้ให้ความสนใจต่อการเรียนอยู่เสมอ



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ใจสั่งใจเอาไว้เสมอ



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

8. เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

9. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

10. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการทำการบ้านมาก



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

11. ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าถูกขัดจังหวะไว้ก็ต้องไปทำสิ่งอื่นชั่วคราวแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้ายากมีชีวิตรอบอย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานเลย

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

14. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งสูง ๆ หรือเงินที่ยอมรับในสังคมเป็นสิ่งสำคัญ

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

15. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กล่าวดังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

16. โดยทั่วไปแล้ว ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมันเพื่ออนาคต

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

17. คนที่ไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตรการทำงานด้วยความยากนั้น จะได้รับการยกย่องจากข้าพเจ้า

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้ามักมีงานต้องทำอยู่ตลอดเวลา

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

20. เมื่อเริ่มหันทำสิ่งใด ข้าพเจ้าต้องพยายามทำจนเสร็จเสมอ

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2 เหตุการณ์ในการทำงานของข้าพเจ้า

แบบสอบถามก่อนนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาอย่างละเอียด เมื่อท่านอ่านคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง

1. ข้าพเจ้าการศุภที่รับราชการมานาน มักได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่จะได้รับจากการที่ได้ช่วยรักษามลประโยชน์หรือทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่กำหนดไม่ได้ว่าชีวิตราชการจะเป็นอย่างไร

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

4. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า บุคคลที่ขยันทำงานย่อมได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเสมอ

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะมีความก้าวหน้าในราชการต่อไป

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

6. เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของข้าพเจ้ามักมองไม่เห็นความดีความชอบในราชการของผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

7. เมื่อข้าพเจ้าทำงานที่ทำได้โดยใช้ความพยายามเป็นอย่างมากแต่ผู้บังคับบัญชา ผลงานนั้นมักจะ
ไม่ได้รับความสนใจมากนักเสมอ ๆ

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

8. ขณะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

9. ข้าราชการที่มาจากครอบครัวที่มีชื่อเสียง มักได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสำคัญเสมอ

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

10. การเล่นเพลง เล่นห้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่อีกมากในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

11. มีข้าราชการบางคนมาลาายเป็นประจำ ลาป่วย ลาทีบ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือนสองชั้น

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

12. ผู้ได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ส่วนมากมีใจที่ข้าพเจ้า
เห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดีและมีนิสัยดี

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

13. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง

☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☒ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

14. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคนคนหนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้าเห็นว่า เป็นข้อเสนอแนะที่ไม่เหมาะสมนัก
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย
15. คนโปรกของเจ้านายมักไม่ถูกส่งโทษรุนแรง แม้จะทำความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อราชการมาก
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย
16. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ไม่แน่ใจว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย
17. ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในการทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย
18. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้าแต่แรกแล้ว เป็นการยากมากที่จะให้ท่านกลับมาชอบข้าพเจ้าได้
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย
19. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ขยันและทำงานดี จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย
20. ความพยายามและความตั้งใจของข้าพเจ้า จะช่วยให้ข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จในสิ่งพึงปรารถนา
- ☐ จริงที่สุด ☐ จริง ☐ ค่อนข้างจริง ☐ ค่อนข้างไม่จริง ☐ ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับผลงานและอนาคต

แบบวัดตอนที่ 3 นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับผลงานและอนาคต ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าตรงกับความเป็นจริงและความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกนั้น

1. ข้าพเจ้ามักทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

2. การประกอบกรรมดีโดยชาดผู้เห็น เป็นการกระทำที่สูญเปล่า



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

3. บุคคลมักเสียกำลังใจถ้าผลงานของคนถูกคนอื่นแอบอ้างเอาไปเป็นของตัวเอง



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

4. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

5. ผลงานที่ดีถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับก็เป็นสิ่งไร้ค่า



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

6. สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือเงินกับตำแหน่ง



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าจะพอใจมากถ้าได้รับการยอมรับและยกย่องจากคนอื่น



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

๘. ในปัจจุบันคนเรามักขาดความกล้าที่จะทำความดี



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

๙. คนที่มีโอกาสเปิดตำราในห้องสอบได้แต่ไม่ทำ เป็นคนที่ไม่ฉลาดเลย



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

10. เมื่ออยู่ทางถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าอะไรก็ได้ เพราะไม่มีใครรู้จักเรา



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

11. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ชอบใจได้มากและราคาแพงมาก ข้าพเจ้าจะคิดชิงใจยืมทันทีและยอมออกหลังจากนั้น



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะคงไปวิตกกังวลกับอนาคตที่ยังมาไม่ถึง



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

13. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนเร็วเกินไป



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัด เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่ควรจะมีการรณรงค์เรื่องการให้รักษามารยาทของชาติ เพื่อให้มีเหลือถึงเยาวชนรุ่นต่อไป



จริงที่สุด



จริง



ค่อนข้างจริง



ค่อนข้างไม่จริง



ไม่จริง



ไม่จริงเลย

16. ในการประชุม ถ้ามีการพูดถึงสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่ากำลังประชุมกับใครที่ไหนหรือเวลาใด

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุดในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

18. การทำความชั่วในที่ลับตาคนนั้น ทำได้ง่ายกว่าในที่แจ้ง

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะ เมื่อมีคนมาจ้องจับผิดเท่านั้น

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย

20. การทำความดีไม่ควรหลังผลตอบแทนจากผู้อื่น

☐ จริงที่สุด
 ☐ จริง
 ☐ ค่อนข้างจริง
 ☐ ค่อนข้างไม่จริง
 ☐ ไม่จริง
 ☐ ไม่จริงเลย.

ตอนที่ 4 เหตุผลในการแก้ปัญหา

แบบสอบถามตอนนี้ มุ่งที่จะวัดเหตุผลในการแก้ปัญหาของท่าน โดยจะมีกรณีตัวอย่างให้ 10 เรื่อง ขอให้ท่านสมมุติตัวเองว่าเป็นผู้อยู่ในเหตุการณ์นั้น ๆ และพิจารณาเหตุผลว่าท่านจะตัดสินใจทำการอย่างไร เมื่อคิดเหตุผลได้แล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 6 ตัวเลือกในแต่ละข้อ คำตอบใดตรงกับหรือใกล้เคียงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้มากที่สุด ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบนั้นเพียงข้อเดียว

1. ข้าพเจ้ามาโรงเรียนแต่เช้าเป็นประจำ และมักจะมาดั่งเป็นคนแรก ทั้งนี้เพราะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานแต่เช้ามันทำให้เกิดผลก็คือ

สามารถหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุบนท้องถนนได้

เพื่อไม่ให้ผิดระเบียบของทางราชการเมื่อมาสาย

อาจได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ

ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่เห็นสมควร

ทำให้เจ้านายรักและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

ทำให้เกิดสมาธิดี สมองโปร่ง ทำงานได้มากและมีคุณภาพสูง

2. ถ้าข้าพเจ้าเห็นผู้ร้ายกำลังลักทรัพย์ และผู้ร้ายถูกจับได้ในเวลาต่อมา ตำรวจขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นพยาน ข้าพเจ้าจะไม่เป็นพยานให้ เพราะว่า

เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยาน

ข้าพเจ้ากลัวจะถูกผู้ร้ายมาแค้นภายหลัง

ถ้าข้าพเจ้าไม่ยอมเป็นพยานศาลก็ไม่ใช่การกระทำที่ผิดกับกฎเกณฑ์ใดๆ

การเป็นพยานให้กับตำรวจ จะทำให้ข้าพเจ้ามีแต่ทางเสียมากกว่าทางได้

การลงโทษคนที่ไม่ได้ทำผิดแม้เพียงคนเดียวเร็วยิ่งกว่าการปล่อยให้คนชั่วออกนวล

การปรักปรำผู้อื่นโดยข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าเป็นผู้ร้ายจริง เป็นสิ่งที่น่าละอายเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะทำได้

3. ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง แต่มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวตั๋วอาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะว่า

ข้าพเจ้ามาทีหลังคนอื่น

ข้าพเจ้ากลัวการแบ่งชิง

เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ

ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี

ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว

เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม

4. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องซื้อของอย่างหนึ่ง แต่พอค่าเงินกระดาษแพงมากกว่าปกติเพราะรู้ว่าข้าพเจ้าจำเป็นต้องใช้ของสิ่งนั้น ถ้าเมื่อผู้พลักคนนั้นทอนเงินเกินมาให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะไม่คืนเงินให้เขา เพราะว่า

คนที่ไม่ได้สมควรได้รับการกระทำที่ไม่ดีเช่นเคียวกัน

การรับเงินทอนที่เกินมาไม่ใช่การกระทำที่ผิดกฎหมาย

การได้รับเงินทอนเกินมาเพียงเล็กน้อยก็ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ถ้าข้าพเจ้ากินเงินในแก้อคา คนอื่น ๆ จะหาว่าข้าพเจ้าโกง

พอคาทอนเงินในแกข้าพเจ้าแล้ว ข้าพเจ้าจึงมีสิทธิ์ที่จะเก็บเงินนั้นไว้ได้

โดยไม่มีผิดหลักการ

การสอนให้พ่อค้ารู้จักระมัดระวังผลประโยชน์ของตน ช่วยลดความฉ้อฉล
ในใจของข้าพเจ้าที่จะรับเงินเกิน

5. ถ้าหน่วยงานของท่านมีระเบียบว่า จะต้องเลือกตั้งผู้บริหารจากคนในหน่วยงานนั้น ในกรณีที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมากที่สุด มีอาวุโสสูงและมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปมากกว่าคนอื่น ๆ แต่ท่านไม่ตัดสินใจเลือกตัวเอง ท่านจะมีเหตุผลอย่างไร

เกรงคนอื่นจะกระหน่ำหาว่าเลือกตัวเอง

ระเบียบของการเลือกตั้งให้คู่แข่งข้างมากว่าเป็นฝ่ายชนะ

การเป็นผู้บริหารในสมัยนี้อำนาจทั้งกายและใจ ไม่เป็นจะสบายกว่า

• เชื่อว่าอย่างไรเสียข้าพเจ้าก็คงจะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารอย่าง
แน่นอนอยู่แล้ว

คนเรารู้จักตัวเองไม่ได้เพราะความลำเอียง ข้าพเจ้าอาจมีข้อบกพร่อง
ทางด้านอื่นก็ได้

ถ้าเป็นการเลือกตั้งทางการเมืองคนเรารู้จักตัวเองได้เอง แต่ไม่ควร
นำมาใช้กับหน่วยงานทางการศึกษา

6. ข้าราชการผู้ใหญ่ท่านหนึ่งซึ่งไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ได้เพียง 1 สัปดาห์ ส่วนงานก็ถูกโจรกรรม หัก ๆ ที่ก็ได้มีการจัดเวรยามทั้งภารโรงและเจ้าหน้าที่ตามปกติแล้ว ต่อมาก็สืบทราบว่าการโจรกรรมครั้งนี้เป็นการแสดงความไม่พอใจของคนเก่าซึ่งผิดหวังจากตำแหน่งนี้ แต่ไม่มีหลักฐานแน่ชัด ข้าราชการผู้ใหญ่คนนี้จึงตัดสินใจจ่ายค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ โดยยอมจำนองบ้านของตนเป็นเงินกว่าหนึ่งแสนบาท ถ้าข้าพเจ้าเป็นข้าราชการผู้ใหญ่ ก็ ข้าพเจ้าจะไม่ยอมชดเชยค่าเสียหายเพราะ

จะทำให้ข้าพเจ้าเดือดร้อนโดยที่ข้าพเจ้าไม่ได้ทำผิด

การยอมชดเชยค่าเสียหายจะทำให้ผู้ปรักหักเหเราละแยะว่าโกง

ควรให้มีการสอบสวนดำเนินการตามระเบียบ หากผู้กระทำผิด ถ้าหาไม่พบก็แล้วไป

เป็นการลาทุนที่ได้ขอไม่คุ้มค่า เพราะผลตอบแทนที่ได้จากตำแหน่งนี้ไม่คุ้มค่าเลยนัก

เป็นการแก้ที่ปลายเหตุ ไม่ช่วยให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในการเสียสละของตนเอง

การยอมชดเชยค่าเสียหายมิได้ช่วยในการเสริมสร้างและการรักษาคุณระเบียบของ
หน่วยงานและของสังคมแต่อย่างใด

7. ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียน นายกมลเป็นข้าราชการครูคนหนึ่ง ได้รับรางวัลการนาได้ 2 ปีแล้ว บุคคลนี้มีลักษณะท่าทางที่ท่านพอใจมาก มีนิสัยโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานและตัวท่านมาก ได้ช่วยเหลือท่านหลายด้าน เช่น ช่วยซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ชำรุดให้ท่าน จัดหาคนงานไปดูแลบริเวณสนามในบ้านของท่าน ตลอดจนมีความเอื้ออาทรในสุขภาพของท่านอยู่เสมอ ต่อมาท่านได้มอบหมายงานราชการชิ้นหนึ่งให้เขาทำ และเป็นงานที่เขามีความรู้ ความชำนาญพอสมควร โดยได้กำหนดให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่เหมาะสม แต่เมื่อถึงเวลาเขาก็กังขังไม่ได้เริ่มงานนั้นเพราะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคุยกับเพื่อนร่วมงาน แม้ท่านจะเลื่อนกำหนดส่งต่อไปอีก 3 ครั้ง เขาก็กังขังไม่ทำงานนั้นมาส่งท่าน ใบกรณีเช่นนี้ท่านจะตัดสินใจลงโทษนายกมล เพราะเหตุผลในข้อใด

_____ ถ้าข้าพเจ้าไม่ลงโทษนายกมล ข้าพเจ้าเองก็มีความผิด

_____ เมื่อหาของมาตกบนแทนนายกมลที่เขาเคยช่วยเหลือข้าพเจ้าแล้วก็นมกนขึ้นกัน

_____ จะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น และข้าพเจ้าเองอาจถูกทรนันทา

_____ ถ้าไม่ดำเนินการลงโทษ

_____ ข้าพเจ้าได้ทำตามหน้าที่ผู้บังคับบัญชาอย่างครบถ้วนด้วยการตักเตือนนายกมล

_____ หลายครั้งแล้ว คราวนี้จึงควรลงโทษ

_____ คุณค่าของข้าราชการอยู่ที่ผลงานเพื่อราชการและส่วนรวม การลงโทษนายกมลจะสามารถพัฒนาคุณภาพของนายกมลได้

_____ เป็นความผิดของข้าพเจ้าด้วยส่วนหนึ่งที่ไม่ให้นายกมลในเรื่งส่วนตัวจนทำให้
นายกมลเข้าใจผิด จึงควรลงโทษเพื่อให้เขาเข้าใจอย่างถูกต้อง

8. ถ้าท่านมีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานหรือคนที่รู้จักกัน ที่กำลังตัดสินใจว่าจะเข้าเรียน
ต่อในระดับอุดมศึกษาหรือไม่ และท่านเห็นว่าเขาควรจะเรียนต่อ ท่านจะให้เหตุผลกับเขา
ว่าอย่างไร

_____ หน้าที่ของกนในวัยนี้คือเรียนเพื่อหาความรู้ให้เต็มที่

_____ การเรียนมากจะทำให้เขามีเงินมีใช้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

_____ การเรียนมากจะช่วยให้เขาไม่ต้องทำงานที่เหนื่อยยากลำบากกาย

_____ คนที่มีความรู้จะสามารถหาตัวให้เป็นประโยชน์แก่สังคมได้มากกว่า

_____ ควรเรียนให้มาก ๆ เพื่อจะได้เป็นที่พึ่งแก่ตนเองและผู้อื่นได้เมื่อโตขึ้น

_____ ควรเรียนให้มาก ๆ เพราะใคร ๆ ก็ชอบยกย่องมาคบและยกย่องคนที่มีความรู้

9. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมย แม้แต่บุตรหลานของท่านก็ยังเคย
โดนเพื่อนคนนี้ขโมยเงินไป ถ้าท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุตรหลานของท่าน ท่านจะบอกให้
เขาเลิกคบกับเพื่อนที่ไม่ดีคนนี้ โดยให้เหตุผลแก่เขาว่าอย่างไร

_____ คนที่ค่านิยมยังมีอีกมาก ไม่ควรเสียเวลาไปคบกับคนไม่ดี
_____ การเป็นเพื่อนกับคนขโมยจะทำให้เราพลอยเสียชื่อเสียงไปด้วย
_____ การคบคนชั่วจะได้ลงอย่างเดียวกันทำให้จิตใจของเราตกต่ำลงทุกที
_____ ควรเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะจะบวชขโมยเงินทำให้เราเดือดร้อนอีก
_____ ถ้าไม่บอกยุ่งเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ควรจะปลีกตัวออกจากเพื่อนคนนี้เสีย
_____ ควรตอบแทนการกระทำที่ชั่วร้ายของเพื่อนคนนี้ โดยการตัดขาดจากความ
เป็นเพื่อนกันเสีย

10. ถ้าวันหนึ่งในบ้านของท่านทะเลาะวิวาท โต้เถียงและลงไม้ลงมือกันเป็นประจำ ท่าน
เป็นผู้ใหญ่ในบ้าน ท่านจะห้ามปรามวัยรุ่นเหล่านี้ไม่ให้ทะเลาะกัน โดยให้เหตุผลแก่เขา
ว่าอย่างไร

_____ การทะเลาะกันทำให้ชายหน้าชาขวามาน
_____ ถ้าไม่เลิกทะเลาะกันจะลงโทษให้จับตัว
_____ การทะเลาะเบาะแว้งกันทำให้จิตใจขุ่นมัวและขาดความสุข
_____ สมมติในบ้านเดียวกันมีหน้าที่จะต้องรักษาความสามัคคีและให้อภัยต่อกัน
_____ เขาทำดีกับคนอื่นเขาก็จะพาคิดตอบแทนเรา ถ้าเราไปทำดีกับเขาเขาก็จะไม่
ทำดีกับเราเหมือนกัน
_____ การทะเลาะกันจะไม่ช่วยแก้ปัญหาได้ แต่การปรับความเข้าใจกันอย่างสงบ
จะมีประโยชน์มากกว่า

แบบสอบถามทั้งหมดนี้
ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบจนครบทุกข้อ.

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.....จังหวัด.....

ด้วยข้าพเจ้านายวิสุทธิ ราชวี ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจุบันกำลังลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขาศึกษาศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และกำลังดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจน" โดยได้สร้างแบบประเมินขึ้น เพื่อประเมินคุณลักษณะใน ด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช.ในเขตการศึกษา 10 รวมทั้งสิ้น 112 โรงเรียน

ในการนี้ใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ช่วยประเมินคุณลักษณะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาของครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่โรงเรียนในโครงการ กศ.พช.ใน อำเภอนี้คือ

1. โรงเรียน.....
2. โรงเรียน.....
3. โรงเรียน.....
4. โรงเรียน.....

โดยผลจากการประเมินของท่านนี้จะเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช.และโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไป

พร้อมกันนี้ก็ขอความกรุณาจากทางสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้โปรดจัดส่งแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนละ 1 ชุด และแบบประเมินผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้นำชุมชนอีกโรงเรียนละ 2 ชุด ไปให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ด้วย และเมื่อตอบแบบประเมินเสร็จแล้ว ขอให้รวบรวมแบบสอบถามและแบบประเมินทั้งหมด ส่งคืนไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภายในวันที่.....

ด้วย

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้.

ขอแสดงความนับถือ



คำชี้แจง

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. ใน 2 ด้านคือ มนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มในการพัฒนา ดังมีรายละเอียดเกี่ยวกับแบบประเมินทั้งสองตอนดังต่อไปนี้คือ (โรงเรียนที่ถูกประเมินคือ.....)

ตอนที่ 1 แบบประเมินมนุษยสัมพันธ์ ☐ ☐

ต่อไปนี้เป็นแบบประเมินคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. ขอให้ท่านพิจารณาว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. นี้ มีคุณลักษณะใน ด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้นาน้อยเพียงใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

ลำดับที่	รายการคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับที่น้อย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีอารมณ์ขัน.....				
2	ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ.....				
3	มีความจริงใจต่อกัน.....				
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....				
5	สามารถเข้ากับผู้นำชุมชนได้.....				
6	เปิดเผยและเป็นกันเองกับทุกคน.....				
7	ไปพบปะกับคนในชุมชนอยู่เสมอ ๆ				
8	มีอารมณ์เย็นและอดกลั้นได้เป็นอย่างดี.....				
9	ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน.....				
10	หักทนายปราศรัยกับทุกคนด้วยไมตรีจิต.....				
11	ปรับตัวให้เข้ากับภาวะเป็นอยู่ในชุมชนได้.....				
12	ให้การต้อนรับและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้มาติดต่อ.....				
13	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานของชุมชน.....				
14	กล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น.....				

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดริเริ่มในการพัฒนา

ต่อไปนี้เป็นแบบประเมินคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน
ในโครงการ กศ.พช. ขอให้ท่านพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนนี้ มีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ
ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

ลำดับที่	รายการคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับที่น้อย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	กระตือรือร้นในการทำงาน.....				
2	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน.....				
3	เป็นตัวของตัวเองไม่เลียนแบบใคร.....				
4	ต้องการความสำเร็จสูง-กล้าเสี่ยง.....				
5	เต็มใจที่จะทำงานที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อน.....				
6	ชอบแสดงความคิดเห็นในโอกาสที่เหมาะสม.....				
7	มีความสามารถในการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ.....				
8	อยากรู้อยากเห็น ค้นหาที่จะรับรู้ข้อมูลตลอดเวลา.....				
9	ชอบคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน.....				
10	รู้จักนำเอานวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน.....				
11	สามารถนำประสบการณ์หลาย ๆ ด้านมาใช้ในการแก้ปัญหา.....				

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี.

(ชุดที่ 3)



แบบประเมินสำหรับผู้ชุมชน

เรียน ผู้นำชุมชนโรงเรียน.....อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้วยข้าพเจ้านายวิสุทธิ ราชศรี ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออุตรดิตถ์ใน
จังหวัดอุตรดิตถ์ ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์
ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยด้าน
ผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน
ในเขตชนบทภาคจน" โดยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. ในเขตการศึกษา 10 รวมทั้งสิ้น 112 โรงเรียน

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ให้ช่วยประเมินคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์และ
ความคิดริเริ่มในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน กศ.พช. ในหมู่บ้านของท่านว่า ผู้บริหารมี
ลักษณะดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ตามแบบประเมินที่แนบมาพร้อมนี้ ผลจากการทดลองท่าน
จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. และผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธิ ราชศรี)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดริเริ่มในการพัฒนา

ต่อไปนี้เป็นแบบประเมินคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน
ในโครงการ กศ.พช. ขอให้ท่านพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนนี้ มีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ
ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

ลำดับที่	รายการคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับที่น้อย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	กระตือรือร้นในการทำงาน.....				
2	มีความเบิกบานในการทำงาน.....				
3	เป็นตัวของตัวเองไม่เลียนแบบใคร.....				
4	ต้องการความสำเร็จสูง-กล้าเสี่ยง.....				
5	เต็มใจที่จะทำงานที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อน.....				
6	ชอบแสดงความคิดเห็นในโอกาสที่เหมาะสม.....				
7	มีความสามารถในการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ.....				
8	อยากรู้อยากเห็น ค้นหาข้อมูลตลอดเวลา.....				
9	ชอบคิดริเริ่มนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน.....				
10	รู้จักนำเอานวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน.....				
11	สามารถนำประสบการณ์หลาย ๆ ด้านมาใช้ในการแก้ปัญหา.....				

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี.

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. ใน 2 ด้านคือ มนุษยสัมพันธ์และความกิริยาเริ่มในการพัฒนา ทั้งมีรายละเอียดเกี่ยวกับแบบประเมินทั้งสองตอนดังต่อไปนี้คือ (โรงเรียนที่ถูกประเมินคือ.....)

ตอนที่ 1 แบบประเมินมนุษยสัมพันธ์ ☐ ☐

ต่อไปนี้ เป็นแบบประเมินคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. ขอให้ท่านพิจารณาว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. นี้ มีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้นาน้อยเพียงใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

ลำดับที่	รายการคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับที่มีอยู่			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีอารมณ์ขัน.....				
2	ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ.....				
3	มีความจริงใจต่อคนอื่น.....				
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....				
5	สามารถเข้ากับผู้นำชุมชนได้.....				
6	เปิดเผยและเป็นกันเองกับทุกคน.....				
7	ไปพบปะกับคนในชุมชนอยู่เสมอ ๆ				
8	มีอารมณ์เย็นและอดกลั้นได้เป็นอย่างดี.....				
9	ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน.....				
10	หักทลายปราชัยกับทุกคนด้วยไมตรีจิต.....				
11	ปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในชุมชนได้.....				
12	ให้การต้อนรับและเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ.....				
13	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานของชุมชน.....				
14	กล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น.....				

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายวิสุทธิ ราชวี
เกิดวันที่ 20 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2498
สถานที่เกิด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 35/16 ถนนเทพโยธี อำเภอเมืองอุบลราชธานี
จังหวัดอุบลราชธานี 34000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเขมราฐ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขมราฐ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516 พ.ศ. (สนามสอบจังหวัดอุบลราชธานี)
พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาปีที่ห้า (สนามสอบจังหวัดอุบลราชธานี)
พ.ศ. 2518 พ.ม. (สนามสอบจังหวัดอุบลราชธานี)
พ.ศ. 2521 กศ.บ.(ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
พ.ศ. 2525 ก.ม. (ประถมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2530 น.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2532 กศ.ก. (พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน
ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน

บทคัดย่อ

ของ

วิสุทธิ์ ราษฎร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดก

เมษายน 2532

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน กับการสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสองด้านคือ ด้านโครงการ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในโครงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ อีกด้านหนึ่งคือคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออ่านาภายในตน การมุ่งอนาคต แรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ อายุ ประสบการณ์ วุฒิ และการอบรม และมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ รวมทั้งการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยการสังเกตโรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้องอีกด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจำนวน 112 โรงเรียนจากเจ็ดจังหวัดในเขตการศึกษา 10 โดยเลือกโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมาก 56 โรงเรียน ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานน้อย 56 โรงเรียน และเลือกผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนเหล่านี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน 112 คน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 62 คน และผู้นำชุมชน 224 คน รวมทั้งสิ้น 378 คน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม 3 ชุด 10 รายการรวม 448 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตโรงเรียนและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการมีอยู่สองปัจจัยเรียงตามลำดับความสำคัญคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน มีอยู่หกปัจจัยเรียงตามลำดับความสำคัญคือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ($d = .7850$) ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ($d = .5086$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($d = .4967$) มนุษยสัมพันธ์ ($d = -.3632$) จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม ($d = .3540$) และความเชื่ออำนาจภายในตน ($d = .3232$)

3. จากการสังเกตโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานมากนั้นมีพื้นที่กว้างขวางและอุดมสมบูรณ์มากกว่า มีน้ำทำการเกษตรตลอดปี มีจำนวนครูเพียงพอ ผู้บริหารและคณะครูมีความรู้ความเข้าใจในโครงการ รักและเอาใจใส่ต่อการทำงานตามโครงการและพักอาศัยอยู่ในบริเวณโรงเรียน สภาพทางเศรษฐกิจของหมู่บ้านดีกว่า หมู่บ้านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูงกว่า และชาวบ้านให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี และหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้วยดี

4. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้องก็พบว่า ปัจจัยอื่น ๆ นอกจากผู้บริหารโรงเรียนที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้นำชุมชน สภาพทางเศรษฐกิจและสภาพพื้นที่ของชุมชน ความช่วยเหลือจากชาวบ้าน การจัดสรรงบประมาณจากทางราชการ การนิเทศติดตามผลจากสำนักงานการประถมศึกษาทุกระดับ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ .

FACTORS PERTAINING TO SCHOOL ADMINISTRATORS RELATED TO
SUCCESS OF ELEMENTARY SCHOOLS IN THE PROJECT OF
EDUCATION FOR THE DEVELOPMENT OF
THE POVERTY-STRICKEN AREA

AN ABSTRACT
BY
WISOOT RATREE

Present in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree
at Srinakharinwirot University

April 1989

The purposes of this research were to study the factors pertaining to school administrators related to the success of elementary schools in the Project of Education for Development of The Poverty-stricken Area. The factors were divided into two main categories, the first one pertaining to the project itself: knowledge about the project, motivation to implement the project, and management by objectives; the second one pertaining to personal characteristics for development: human relationship, development initiative, moral reasoning, internal locus of control, future orientation, achievement motivation, age, experience, educational level and training. The other purposes were to find out these factor priorities and to studied other related factors by school observations and interviews of the school administrators.

The samples were purposively drawn from those schools participating in the Project from seven provinces in Educational Region 10, totalling 112 schools; a half of which were highly successful and the other half less successful. The quantitative data were collected from 112 school administrators, 62 district primary school officers and 224 community leaders, totalling 378 persons by using three sets of questionnaires on 10 topics, totalling 448 copies. These sets of data were analyzed by using the t-test and discriminant analysis to compare the difference between two groups. Qualitative data were collected by school observations and interviews of the administrators. These sets of data were analyzed by the content analysis.

The findings revealed as follows:

1. Factors pertaining to the project related to its success

had the priorities as follow: motivation to implement the project (significance level at .01), and management by objectives (significance level at .05) respectively.

2. Factors pertaining to personal characteristics for development had the priorities as follow: development initiative ($d = .7850$), administrators experience ($d = .5086$), achievement motivation ($d = .4967$), human relationship ($d = -.3620$), training frequency ($d = .3540$), and internal locus of control ($d = .3232$) respectively.

3. According to the school observations it showed that the highly successful schools were different from the less successful schools in the following characteristics: wider and better area, having enough water for all-yearround planting, having a higher teacher/pupil ratio, school administrators and teachers knowing about the project better and taking more interest and motivating in implementing the project, school administrators and teachers staying in the schools, the village had higher economic status, the village being cohesive, the villagers highly participated in school activities and very well supported by the other organizations.

4. According to the interviews of the administrators it showed that the other factors other than the school administrators likely to be related to school success were the school personnel, nature of learning activities, community leaders, economic status and village geographic conditions, supported from villagers, government budgets, supervision from primary school officers and supported from the other organizations.