



คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครู
 ประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
 Village Heads' Characteristics in Supporting Rural
 Development as Perceived by Elementary
 School Teachers in Amphoe Huasai,
 Changwat Nakhon Si Thammarat

จรรย์ สิทธิศักดิ์
 Charun Sitthisak

เลขที่ HN 900.5506 ๗46
 เลขทะเบียน 033108
 22/ก.ค. 2536/

2536 ค.๒.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 Master of Education Thesis in Community Development Education
 Prince of Songkla University
 2536

ชื่อวิทยานิพนธ์

คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน
ตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาอำเภอหัวไทร
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้เขียน
สาขาวิชา

นายจรรย์ สิทธิศักดิ์
ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พรศักดิ์ อาษาสุจริต)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พรศักดิ์ อาษาสุจริต)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานพ สัตย์ภูษา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.हरรรษา นิลวิเชียร)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน

.....
(ดร.ไพรัตน์ สงวนไทร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน ตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผู้เขียน	นายจรูญ สิทธิศักดิ์
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน
ปีการศึกษา	2536

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาอำเภอหัวไทรเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร ปีการศึกษา 2535 จำนวน 252 คนโดยมีตัวแปรอิสระที่ศึกษาคือ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิภาค การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบล ตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ตัวแปรตามคือ คุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท แบ่งออกเป็น 7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใญ่มุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 76 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในช่วง .89 ถึง .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของทูกีย์ (Tukey)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทั้ง 7 ลักษณะ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความมีจิตใญ่มุ่งมั่นในการพัฒนา ความเป็นผู้นำ การยอมรับนับถือ ความรู้ความสามารถ และการยอมรับนวัตกรรม

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท
ของผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 7 ลักษณะ จำนวนตามตำแหน่ง ภูมิลำเนา การเข้าร่วม
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภา
ตำบล และตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล
พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ลักษณะ

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น
เห็นด้วยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ในด้านการยอมรับ
นวัตกรรม ($p=.0184$) แต่ในด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

4. ครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นเห็นด้วย
สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีในด้านความรู้ความสามารถ
($p=.0000$) ความเป็นผู้นำ ($p=.0000$) ความมีจิตใฝ่หมั่นในการพัฒนา
($p=.001$) มนุษยสัมพันธ์ ($p=.001$) คุณธรรม ($p=.0000$) การยอมรับ
นวัตกรรม ($p=.0000$) และด้านการยอมรับนับถือ ($p=.002$)

Thesis Title Village Heads' Characteristics in Supporting
Rural Development as Perceived by Elementary
School Teachers in Amphoe Huasai, Changwat
Nakhon Si Thammarat
Author Mr. Charun Siththisak
Major Program Community Development Education
Academic Year 1993

Abstract

This research was aimed to investigate village heads' characteristics in supporting rural development as perceived by elementary school teachers in Amphoe Huasai, Changwat Nakhon Si Thammarat. The subjects under study were 252 elementary school teachers under Hausai District Office of Elementary Education. Independent variables were job position, working experience, level of education, birthplace, participation in Education for Rural Development Project, Tambon Council secretary, position in the Tambon Committee for Community Development Operation. Dependent variables were seven aspect of village heads' characteristics in supporting rural development: namely knowledge and capabilities, leadership, determination in working, human relations, morality, acceptance of innovations and respectability. The instrument for data collection was five points, 76-item ratingscale questionnaire of which reliability coefficient was .89 to .95. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test and Tukey's method of post-hoc comparisions.

The research results were as follow :

1. Village heads' characteristics in supporting rural development were found to be at a high level, being from most to least; morality, human relations, determination in working leadership, respectability, knowledge and capability and acceptance of innovations.

2. There was no significant difference in the views of the teachers in terms of job position, birthplace, participation in Education for Community Development Project, Tambon Council secretary and position in Tambon Committee for Community Development Operation.

3. There was significant difference between the teachers working experience and the perception of village heads' characteristics in supporting rural development ($P=.0184$). The teachers with less than 10 years' working experience had agreed more on the characteristics in supporting rural development than those with 10-20 years' working experience, and in acceptance of innovations. There were no statistical significant difference between teachers working experience and other six aspects, however.

4. There was significant difference between teachers' level of education and seven aspects of perception of village heads' characteristics in supporting rural development. The teachers with a bachelor's degree and higher had agreed more on the village heads' characteristics in supporting rural development than teachers with lower than a bachelor's degree in knowledge and capability

(P=.0000), leadership (P=.0000), determination in working
(P=.001), human relations (P=.001), morality (P=.0000),
acceptance of innovations (P=.0000), and respectability
(P=.002).

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้เพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนการให้กำลังใจความปรารถนาดีจากอาจารย์ ที่ปรึกษาคือ ดร.พรศักดิ์ อาษาสุจริต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานพ จิตต์ภูษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หรรษา นิลวิเชียร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ยังผลให้ วิทยานิพนธ์สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.มารุต คำชะอม, คุณสุวิษ ฤกษ์จำนง, คุณจรรยา สุวรรณโชติ คุณจรรยา ดอกบัวแก้ว และคุณเทียนชัย สิมกุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบเครื่องมือ ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้ให้กำลังใจความช่วยเหลืออุปการะจนทำให้ การศึกษาของผู้วิจัยสำเร็จด้วยดี นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

จรัญ สิทธิศักดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญ.....	(9)
รายการตาราง.....	(11)
รายการภาพประกอบ.....	(13)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	5
สมมติฐาน.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายและความสำคัญของผู้นำในงานพัฒนาชนบท.....	11
การศึกษาทฤษฎีลักษณะผู้นำ.....	16
คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลว	17
คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท.....	23
การพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.....	36
เครื่องช่วยบทบาทของครูในการทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52

บทที่	หน้า
3	วิธีการวิจัย..... 60
	กลุ่มตัวอย่าง..... 60
	เครื่องมือในการวิจัย..... 63
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 66
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 66
4	ผลการวิจัย..... 72
	ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง..... 72
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 82
5	การอภิปรายผลการวิจัย..... 92
	สรุปผลการวิจัย..... 92
	การอภิปรายผล..... 98
	ข้อเสนอแนะ..... 111
	บรรณานุกรม..... 112
	ภาคผนวก..... 126
	ประวัติผู้เขียน..... 142

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1. จำนวนครูและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	62
2. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	73
3. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	74
4. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
5. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค.....	76
6. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนา หมู่บ้านในเขตชนบท.....	77
7. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเป็นเลขานุการสภาตำบล.....	78
8. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนปฏิบัติ การพัฒนาชนบทระดับตำบล.....	79
9. ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ของครูจำแนกเป็นรายด้าน.....	80
10. เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครู จำแนกตามตำแหน่ง.....	82
11. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	84

ตาราง	หน้า
12. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนน เฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	86
13. เปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
14. เปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นของครู จำแนกตามภูมิลำเนา.....	88
15. เปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นของครู จำแนกตามการเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อ พัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท.....	89
16. เปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นของครู จำแนกตามการเป็นเลขานุการสภาตำบล.....	90
17. เปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นของครู จำแนกตามตำแหน่งใน คณะทำงานสนับสนุนปฏิบัติการ พัฒนาชนบทระดับตำบล.....	91

รายการภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
1	แผนภูมิโครงสร้างคณะกรรมการสภาตำบล.....	41
2	แผนภูมิโครงสร้างคณะทำงานสนับสนุนปฏิบัติการ พัฒนาชนบทระดับตำบล.....	44
3	แผนผังแสดงการบริหารงานพัฒนาชนบท.....	47
4	กราฟแสดงระดับความคิดเห็นของครู.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

สภาพสังคมของประเทศไทยเรานั้น ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท ถึงประมาณร้อยละ 80 (วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด, 2528 : 11) หากประชาชนกลุ่มดังกล่าวมีคุณภาพที่ไม่ดี ก็ย่อมทำให้การพัฒนาประเทศไม่มีความเจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ดังนั้นการพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาชนบท จึงมีความจำเป็นมาก ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ทรงกล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาชนบทว่า "คนไทยจำนวนมากอาศัยอยู่ในชนบท ปัญหาชนบทเกี่ยวเนื่องด้วยการดำเนินชีวิตของประชาชนและการทำมาหากินที่ต้องอาศัยสภาพธรรมชาติ หากธรรมชาติเกิดความขาดแคลนก็จะส่งผลให้ผลผลิตได้ไม่เพียงพอ เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น สุขภาพไม่ดี ขาดโอกาสในการศึกษา หมดหนทางหากินก็จะอพยพเข้าสู่เมืองและเกิดปัญหาอื่น ๆ ในเมืองตามมา ฉะนั้นการแก้ปัญหาชนบทจึงเป็นการช่วยแก้ปัญหาทั้งชนบทและเมือง" (มบุญ มุกข์ประดิษฐ์, 2534 : 71)

การพัฒนาชนบทในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-4 ที่ผ่านมามีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทพบว่า ผลของการพัฒนายังไม่กระจายไปสู่ประชาชนที่ยากจนในชนบทอย่างทั่วถึง ประชาชนในชนบทของแต่ละชุมชนเป็นจำนวนมากไม่น้อยที่ยังต้องเผชิญอยู่กับปัญหาขั้นพื้นฐานที่เป็นต้นเหตุของความยากจนอยู่ โดยมิได้รับการแก้ไขในรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ปัญหาขั้นพื้นฐานคือ ภาวะการขาดแคลนอาหารการกิน การมีโรคภัยไข้เจ็บและด้อยความรู้ความสามารถ ปัญหาทั้งหมดดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่เปิดโอกาสของประชาชนที่ยากจนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตครอบครัวและชุมชนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530 : 241) ด้วยเหตุนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) จึงได้

กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทโดยมุ่งเน้นในเขตพื้นที่ยากจนเป็นหลัก และได้จัดตั้งองค์กรขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ" (กชช.) โดยให้มีความรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานโครงการที่จะต้องดำเนินงานแก้ปัญหาขึ้นพื้นฐานของชาวชนบท ภายใต้ความรับผิดชอบของ 4 กระทรวงหลักคือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย โดยเน้นการฝึกกำลังการประสานงานการมีพื้นที่ปฏิบัติชัดเจนและการมีส่วนร่วมของประชาชน (โกวิท พวงงาม, 2534 : 3) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ยังคงยึดตามระบบการบริหารงานพัฒนาชนบทภายใต้ระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติเหมือนเดิม โดยกำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาชนบทไว้ 2 ประเด็น คือ มุ่งเน้นให้มีการขยายการพัฒนาให้ครอบคลุมทั่วประเทศและมุ่งเน้นประชาชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเองและชุมชนมากขึ้น (กองประสานงานการพัฒนาชนบท, 2530 : 35) อย่างไรก็ตาม ปัญหาบางอย่างยังไม่สามารถแก้ไขลุกลงไปได้หมดสิ้น ยังต้องดำเนินการต่อไปอีก การพัฒนาประเทศจะถือว่าประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจในชนบทเป็นสำคัญ มิได้อยู่ที่อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจส่วนรวมหรือขึ้นอยู่กับความเจริญเติบโตในสาขาเศรษฐกิจบางสาขา หากอยู่ที่การพัฒนาเศรษฐกิจภายในสังคมชนบท ซึ่งไม่เพียงจะหมายถึงรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชาวบ้านเท่านั้น หากยังหมายถึงความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของพื้นที่ชนบทอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการนำแนวความคิด ทฤษฎีการพัฒนาชนบทด้วยการพัฒนาคน (Human Resource Development) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของชนบทเจริญขึ้น (อุทัย เหลลาวีเชียร, 2528 : 230-231)

หลักการพัฒนาชนบทข้อหนึ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปคือการใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่น หากได้ผู้นำที่ดีมีความเสียสละและอุทิศตนให้แก่งานอย่างแท้จริงแล้วจะเป็นแบบอย่างแก่คนอื่น ๆ ที่จะได้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นต่อไป (เกรียงศักดิ์

บทมเรา, 2533 : 279) นอกจากนี้ผู้นำท้องถิ่นมีคุณลักษณะหลายประการที่เป็นประโยชน์แก่อุสในระบะแรกเป็นต้นว่า เป็นคนที่มีความรู้มากกว่าคนอื่น เป็นคนที่ชาวบ้านเคารพนับถือ จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็มีคนเอาอย่างทำตามเป็นที่พึ่งของผู้อื่นเมื่อคราวมีปัญหาและที่สำคัญ ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาชนบท (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526 : 203)

ผู้นำท้องถิ่นมีทั้งที่เป็นผู้นำทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู พระ ผู้นำศาสนา เป็นต้น แต่การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะผู้ใหญ่บ้านเพราะเป็นผู้นำท้องถิ่นที่เป็นทางการ เป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและได้รับเลือกมาจากประชาชนในท้องถิ่น มีหน้าที่ดูแลทุกข์ของราษฎร ส่งเสริมสนับสนุนปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งของรัฐบาลลงไว้ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและประโยชน์สุขของราษฎร

การพัฒนาหมู่บ้านจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละผู้นำที่เหมาะสมจะผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ถ้าหมู่บ้านใดมีผู้นำโดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านที่เข้มแข็ง หมู่บ้านนั้นจะมีศักยภาพสูงและรวดเร็วในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (เจตน์ ธนวัฒน์, 2531 : 334) อำเภอหัวไทร เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาอบายมุข ปัญหาที่ทำกินและปัญหาชลประทาน (สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2532 : 1-3) ถ้าหากประชาชนมีผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาแล้วก็น่าจะทำให้ประชาชนในอำเภอหัวไทรมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าที่เป็นอยู่และน่าจะทำให้มีการพัฒนาเร็วขึ้นกว่าเดิม ฉะนั้นคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านถือว่าสำคัญยิ่ง ถ้าเราสามารถเข้าใจในการเลือกผู้นำและฝึกการเป็นผู้นำให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำแล้วก็เท่ากับเราสามารถดำเนินการที่เหมาะสมหรือควบคุมชะตากรรมของสังคมเราเองได้

ในทางปฏิบัติการพัฒนาระดับท้องถิ่นผู้ใหญ่บ้านและครูโรงเรียน ประถมศึกษาทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์กันมากในการทำงานพัฒนาตามระบบของคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติได้แก่ การที่ครูเป็นคณะกรรมการ

หมู่บ้าน ครูในตำแหน่งคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับ
ตำบล ครูในตำแหน่งเลขานุการสภาตำบล ครูในคณะกรรมการต่างๆ และใน
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท เป็นโครงการที่กระทรวงศึกษา
รับผิดชอบให้โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเป้าหมาย (ชนบทยากจน) เป็นผู้ปฏิบัติ
ซึ่งมีผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานกรรมการศึกษาเพื่อให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรม
ต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นอกจากนี้
ผู้ใหญ่บ้านและครูยังร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้านอื่น ๆ อีก เช่น การจัด
งานวันสำคัญและพิธีกรรมต่าง ๆ ผู้ใหญ่บ้านจะเชิญครูเข้าร่วมปรึกษาและเป็น
กรรมการด้วยเสมอ

จะเห็นได้ว่า ครูกับผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์กัน ฉะนั้นการศึกษา
ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท เป็นประโยชน์
ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ใหญ่บ้านสามารถชักนำครูเข้าร่วม
กิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นแหล่งความรู้และโรงเรียนก็เป็นศูนย์กลางการ
พัฒนาที่มีความพร้อมอยู่แล้วและสามารถพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามระบบการ
พัฒนาชนบทแห่งชาติได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่
ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาใน
อำเภอหัวไทร เพราะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วทุกตำบล เฉลี่ยในหนึ่ง
ตำบลจะมีโรงเรียนประถมศึกษา ประมาณ 5 โรงเรียน หรือ 2 หมู่บ้านต่อ
1 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532 :
15) โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นองค์กรของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนใน
ชนบทมากกว่าหน่วยงานอื่น เป็นองค์กรที่ชุมชนให้ความไว้วางใจมากที่สุด
เพราะโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากเป็นสถาบันซึ่งชุมชนได้ร่วมแรงร่วมใจกัน
สร้างขึ้นมาเป็นสถานศึกษาของบุตรหลานอันเป็นที่รักของเขา มีอาคารสถานที่
และบุคลากรที่เป็นกลไกของรัฐอยู่พร้อมกว่าหน่วยงานอื่น ครูที่อยู่ในโรงเรียน
ตามชนบทส่วนมากเป็นบุคคลในพื้นที่ เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในชุมชน
เป็นบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงสามารถถ่ายทอดความเข้าใจสู่ประชาชนได้
จึงมีศักยภาพในการพัฒนามากที่สุดและจากการที่ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาชนบท
คนหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์

ในการศึกษาคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตาม
ความคิดเห็นของครูครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน
ในความคิดเห็นของครูซึ่งแบ่งเป็น 7 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ ความรู้ความ
สามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใม่่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม
การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่
ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านโดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ใน
การทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อ
พัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบล และการมีตำแหน่งใน
คณะทำงานสนับสนุนปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

สมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่
ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน ทั้ง 7 ลักษณะ ได้แก่
ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใม่่งมั่นในการพัฒนา
มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง
7 ลักษณะ
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง 7 ลักษณะ
4. ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่
ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง 7 ลักษณะ

5. ครูที่เคยเข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง 7 ลักษณะ

6. ครูที่เคยเป็นและไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง 7 ลักษณะ

7. ครูที่เคยมีตำแหน่งและไม่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง 7 ลักษณะ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน
3. เป็นแนวทางการฝึกอบรม และพัฒนาบทบาทของผู้ใหญ่บ้านให้ตรงกับความต้องการ
4. ใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาแก่ประชาชนในการสร้างผู้นำท้องถิ่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังต่อไปนี้

1. ประชากรในการวิจัยได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จำนวน 252 คน จากจำนวน 43 โรงเรียน
2. เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอหัวไทรจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ตัวแปรในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

3.1.1 ตำแหน่ง แบ่งออกเป็น

- ผู้บริหาร
- ผู้ปฏิบัติการสอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
- 10-20 ปี
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.4 ภูมิสำเนาเดิม

- ในอำเภอที่ปฏิบัติราชการ
- นอกอำเภอที่ปฏิบัติราชการ

3.1.5 การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนา

หมู่บ้านในเขตชนบท

- เคยเข้าร่วมโครงการ
- ไม่เคยเข้าร่วมโครงการ

3.1.6 การเป็นเลขานุการสภาตำบล

- เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล
- ไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล

3.1.7 ตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติกา

พัฒนาชนบทระดับตำบล

- เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานฯ
- ไม่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานฯ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ตัวแปรตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเลือกประเด็นที่สนใจ เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของหมู่บ้าน ซึ่งแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 7 ลักษณะ ดังนี้

- 3.2.1 ความรู้ความสามารถ
- 3.2.2 ความเป็นผู้นำ
- 3.2.3 ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา
- 3.2.4 มนุษยสัมพันธ์
- 3.2.5 คุณธรรม
- 3.2.6 การยอมรับนวัตกรรม
- 3.2.7 การยอมรับนับถือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกหรือน้ำหนักคะแนนที่บุคคลแสดงออกจากการพิจารณาตอบแบบสอบถาม แบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ
2. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งดำรงตำแหน่งครูหรืออาจารย์รวมทั้งผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร
3. ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน
4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ
5. ผู้ปฏิบัติการสอน หมายถึง ครูที่มีหน้าที่สอนนักเรียน
6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่เข้ารับราชการจนถึงปีการศึกษา 2535 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป
7. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างทางการศึกษาที่ได้รับในระดับสูงสุด แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

8. ภูมิลาเนาเดิม หมายถึง พื้นที่ที่เป็นบ้านเกิดของครู โดยกำหนดเป็นเขตอำเภอ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ภูมิลาเนาเดิมของครูอยู่ในอำเภอที่ปฏิบัติราชการและนอกอำเภอที่ปฏิบัติราชการ
9. การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท หมายถึง การที่ครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท
10. การเป็นเลขานุการสภาตำบล หมายถึง การที่ครูมีตำแหน่งเป็นเลขานุการสภาตำบล ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 (ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล)
11. ตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล หมายถึง การที่ครูมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล
12. ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ เป้าหมาย การพัฒนาชุมชน สภาพสังคม เข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
13. ความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในทางที่ถูกต้อง ได้แก่ ความฉลาดรอบคอบ ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม ความกล้าแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความเชื่อมั่น และความรอบรู้
14. ความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา หมายถึง ความกระตือรือร้น มานะบากบั่น กล้าเสี่ยง อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์และอดทนต่อการรอคอย ทำงานอย่างมีเป้าหมายมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคมในทางดีขึ้น
15. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถใช้ถ้อยคำ ในการทักทายปราศรัยยอมรับและปรับตัวให้คุ้นเคยกับความเป็นอยู่ของชาวบ้าน เข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
16. คุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นความดีงามของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึก และถือปฏิบัติจนเป็นกิจนิสัย ได้แก่ ความ

ซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ ความเสียสละ ความยุติธรรม มีเมตตา กรุณา
ไม่มีจิตใจอำมาตยาบาท

17. การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การที่รู้จักค้นคว้าหาวิธีการ
ใหม่ ๆ การนำเอาแนวความคิดใหม่ ๆ มาปฏิบัติและสนับสนุนให้แพร่หลาย

18. การยอมรับนับถือ หมายถึง ความเคารพ เชื่อถือในด้านส่วนตัว
และครอบครัวของผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ความประพฤติ ความเป็นอยู่ในครอบครัว
ฐานะทางเศรษฐกิจและสุขภาพร่างกาย

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

ความหมายและความสำคัญของผู้นำในงานพัฒนาชนบท
การศึกษาทฤษฎีลักษณะผู้นำ
คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลว
คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท
การพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เครือข่ายบทบาทของครูในการทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของผู้นำในงานพัฒนาชนบท

1. ความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำของชุมชน

ผู้นำและความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมาก จนบางครั้งเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะสำคัญของคำสองคำนี้พอจะบอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนด กล่าวคือ "ความเป็นผู้นำ" จะหมายถึงกระบวนการ แต่ "ผู้นำ" เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล (Bhantthumnavin, 1985 : 27)

ความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำ มีผู้กล่าวไว้มากมาย ในที่นี้จะนำความหมายที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาเสนอ เช่น อรุณ รักธรรม (2527 : 187) ให้ความหมายว่า หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ภิญโญ สาธร (2519 : 139) มีความเห็นว่า "ผู้นำ คือ บุคคลใด บุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คน ที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการ จูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมี อิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

สุเทพ สุนทรเกสัช (2510 : 99-100) มีความเห็นว่า ผู้นำชุมชน คือ ผู้ที่มีความคิดหรือการกระทำตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ที่มีอิทธิพลหรือสามารถ โนมนำวิให้คนอื่นปฏิบัติตามได้หรือเป็นผู้นำในการสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน จนได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง สมาชิกส่วนใหญ่ให้ทำหน้าที่ผู้นำอย่างเป็นทางการ เป็นตัวแทนของชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณี ๆ ไป

พัทธา สายหู (2510 : 56) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่น ก็คือ ผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ และถ่ายทอดความคิดนั้นให้ผู้อื่นรับไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดการกระทำขึ้น ซึ่งส่งผลให้ชุมชนนั้นเจริญก้าวหน้า

ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 27-28) ได้ให้คำนิยามที่ควรแก่การ สนใจและถือกันว่าครอบคลุมความหมายของผู้นำได้อย่างกว้างขวาง ง่ายต่อ การเข้าใจ ว่าผู้นำคือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้ คือ

- 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลหนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนใน หน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ
- 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้ หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
- 4) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
- 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

อิงลิชแอนอิงลิช (English and English, 1960 : 78-80) อธิบายว่าผู้นำหมายถึง บุคคลต่อไปนี้

- 1) สมาชิกในกลุ่มที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการชี้แนวทาง ควบคุม เจตคติหรือการกระทำของผู้อื่นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ
- 2) บุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำ

3) บุคคลที่มีหน้าที่ให้คำแนะนำและควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มอย่างเป็นทางการ

4) บุคคลที่ได้รับสังคมมิติสูงสุด

สำหรับคำว่า "ผู้นำชุมชน" ก็มีผู้ให้ความหมายไว้หลายนัยเช่นกัน แต่โดยใจความสำคัญแล้วก็คล้ายคลึงกัน ดังนี้

คาเตอร์ (Carter อ้างอิงใน Koonz and Donnell, 1964 : 517) ได้ให้แนวคิดว่ามีวิธีการอยู่ 5 วิธี ที่จะนิยาม การเป็นผู้นำ ดังนี้คือ

1) ทำให้สมาชิกของกลุ่มมุ่งความสนใจที่คนบางคน และเอาบุคคลนั้นเป็นศูนย์กลางของกิจกรรม

2) บุคคลที่สามารถชี้แนะสมาชิกของกลุ่ม ให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้

3) บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นหัวหน้า

4) บุคคลที่สามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ

5) บุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง

สต็อกดิล (Stogdill, 1974 : 7-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำเป็นข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1) การเป็นผู้นำคือ ศูนย์กลางของขบวนการกลุ่ม (Group process) การเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้ถือว่า เป็นจุดศูนย์กลางของขบวนการกลุ่มเป็นศูนย์กลางของอำนาจ เป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดในกลุ่มนั้น และเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่าง ๆ

2) การเป็นผู้นำคือ บุคลิกภาพและผลของมัน ตามแนวความคิดนี้ถือว่า ผู้นำเป็นผลของบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่น่ายกย่องนับถือ นำให้ความร่วมมือ

3) การเป็นผู้นำคือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอม ตามแนวคิดของกลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่องและมีความจงรักภักดีและเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

4) การเป็นผู้นำคือ การใช้อิทธิพล (Exercise of influence) ตามแนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือ การมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มในความพยายามที่จะ

สร้างจุดมุ่งหมาย และทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่

5) การเป็นผู้นำก็คือ การกระทำหรือพฤติกรรม กลุ่มนี้พยายามนิยามการเป็นผู้นำในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรม เช่นถือว่า การเป็นผู้นำก็คือ พฤติกรรมของบุคคลขณะที่นำกิจกรรมกลุ่มประสานงานการทำงานของกลุ่ม ซึ่งอาจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิก การแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิก เป็นต้น

6) การเป็นผู้นำคือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) แนวคิดนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลให้ร่วมมือในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตาม มีใช้การข่มขู่บังคับหรือใช้อำนาจ

7) การเป็นผู้นำคือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (Power relation) กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำก็คือ ความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำย่อมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8) การเป็นผู้นำคือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ แนวคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่มีค่ายิ่งอย่างหนึ่งในการทำให้กลุ่มได้บรรลุจุดมุ่งหมายและทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานโดยประหยัด ทั้งการลงทุนและเวลา และหาวิธีการ ที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

9) การเป็นผู้นำคือ ผลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเป็นผู้นำมิใช่สาเหตุหรือการควบคุมแต่เป็นผลของการกระทำของกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

10) การเป็นผู้นำคือ ความแตกต่างของบทบาทในสังคมใด ๆ สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทที่ต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม ตามแนวคิดนี้ เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง

11) การเป็นผู้นำคือ การมีความริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น แต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการความคิดริเริ่มและหาทางบำรุงรักษากิจกรรมที่ปฏิบัติการกิจที่สำคัญของผู้นำ ตามแนวคิดนี้ ก็คือต้องมีความริเริ่มทั้งความคิดและการกระทำ ช่วยบำรุงรักษาโครงสร้างของหน่วยงานก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อที่จะบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

จากการที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ผู้นำและผู้นำชุมชน มีความหมายทำนองเดียวกันเพียงแต่ผู้นำชุมชนนั้นมุ่งเน้นด้านการชักนำทางความคิด ถ่ายทอดความรู้ความสามารถและการทำงานร่วมกับหมู่คณะในชุมชน ความเป็นผู้นำชุมชนก็เปรียบได้กับน้ำมันเชื้อเพลิงอันจะก่อให้เกิดพลังผลักดันเพื่อให้เกิดเครื่องจักรกลทำงาน ยังผลให้ชุมชนเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ในการสร้างผู้นำชุมชน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ผู้ใหญ่บ้านจึงควรเน้นพัฒนาความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการที่จะพัฒนาชนบทให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. ความสำคัญของผู้นำในงานพัฒนาชุมชน

ผู้นำเป็นบุคคลกลุ่มสำคัญในการริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงชุมชนของตน ให้เจริญในงานพัฒนาชุมชนนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการ ในอันที่จะส่งเสริมให้แต่ละคนในชุมชนได้รู้จักในความสามารถของตนเองให้มากที่สุดและได้มีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญของชุมชนของเขาเองให้มากที่สุด ดังนั้น ความสำคัญประการแรกของผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นผู้นำในงานพัฒนาชนบทเริ่มต้นและแผ่ขยายกว้างขวางออกไป

ประการที่สอง ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้แพร่ความรู้ ความคิดต่าง ๆ ที่เขาได้รับจากพัฒนากรหรือจากเจ้าหน้าที่หน่วยราชการต่าง ๆ เช่น เรื่องอาชีพ สาธารณสุข ฯลฯ ไปสู่ชาวบ้าน

ประการที่สาม ในบางเรื่องบางประเภท ผู้ใหญ่บ้านเป็นครูผู้สอนชาวบ้านในเรื่องเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความชำนาญพิเศษ ด้านการจัดกลุ่มชมรมหรือจัดแปลงสาธิตเป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน เป็นต้น

ประการที่สี่ ในฐานะคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านจะร่วมกับประชาชนในชุมชนนั้น ๆ วิเคราะห์สภาพชุมชน ปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านเพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาหมู่บ้านของเขาเอง

ประการที่ห้า ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนประชาชนชี้แจงให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของชุมชนและเป็นตัวประสานงานระหว่างประชาชนกับรัฐบาลหรือหน่วยราชการต่าง ๆ ในการทำงานในชุมชนนั้น ๆ

ประการที่หก ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสื่อความคิดติดต่อและความรู้สึกของประชาชนในความพยายามที่จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

การศึกษาทฤษฎีลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ (Traits Theory of Leadership) เกิดจากประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดของสังคม เชื่อว่าคนที่เป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด โดยเฉพาะและควรมีอะไรดีกว่าผู้ตาม ทฤษฎีนี้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น

1) ลักษณะเดี่ยวของผู้นำ (Unitary Trait Theory) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีอยู่ในตัวผู้นำเพียงคนเดียว ส่วนผู้ตามนั้นจะมีลักษณะดังกล่าวน้อยหรือแทบไม่มี

2) ลักษณะชุดของผู้นำ (Constellation of Trait Theory) จากความคิดที่ว่าคงจะไม่มีลักษณะอันใดมีเฉพาะตัวผู้นำทำให้มีการศึกษาค้นคว้ากันต่อมาและเชื่อว่า ผู้นำจะมีคุณลักษณะหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเด่นกว่าผู้ที่เป็นลูกน้อง ดังผลจากการศึกษาของ Stogdill ซึ่งศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ดังนี้

2.1) ด้านความสามารถในงานกลุ่มผู้นำจะมีสติปัญญาสูงกว่า มีความสามารถและความรับผิดชอบดีกว่าผู้ตาม

2.2) ด้านความสามารถในการสมาคม ผู้นำสามารถเข้าร่วมกลุ่มได้ดีกว่าเป็นที่นิยมชมชอบของกลุ่มมากกว่า มีความสามารถในการสมาคมและการพูดดีกว่าผู้ที่เป็นผู้ตาม

2.3) ด้านแรงจูงใจบางชนิด ผู้นำเป็นผู้ที่มีความคิดเริ่มมีความกระตือรือร้นปรับตัว และมีความอดทนตีกว่าผู้ตาม (ถวิล ธาราโกชน, 2524 : 154)

จากทฤษฎีนี้ จะเห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำต้องเหนือกว่าผู้ตามไม่ว่า การสมาคมกับผู้อื่น การพูดคุย แนะนำหรือการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ตามหรือสมาชิก ได้ จึงทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา และเชื่อฟัง เป็นเหตุก่อให้เกิดความร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีพลังของกลุ่มที่จะสร้างสรรค์งานพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลว

1. คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่เป็นตัวแทนของความปรารถนา และจุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำอาจยกระดับความปรารถนา และจุดมุ่งหมายให้สูงขึ้นได้ แต่จะต้องไม่สูงเกินไป จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาตามไม่ทัน การเป็นผู้นำนั้น ยุ่งยากซับซ้อนเหมือนกับตุนิรภัยอย่างดี จะต้องใช้กลยุทธ์หลายดอกจึงจะเปิดได้ การเป็นผู้นำก็เหมือนกัน จะต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่าง มนุษย์แต่ละคน ก็มีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวทั้งนั้น ต่างกันก็แต่เพียงบางคนมีมากบางคนมีน้อย ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนสิ่งที่อาจเป็นไปได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริง ๆ

เพื่อที่จะเป็นเครื่องชี้ทางให้เห็นว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะอย่างไร สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 62-63) ได้สรุปผลจากงานวิจัยหลายฉบับ ผลสรุปที่สำคัญมีดังนี้

1) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำ จะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกของกลุ่ม

- 1.1) สติปัญญา
- 1.2) การศึกษาเล่าเรียน
- 1.3) ความรับผิดชอบ
- 1.4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม
- 1.5) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

ผลสรุปตามข้อ 1 นี้ เป็นข้อสรุปที่สนับสนุนโดยงานวิจัยไม่น้อยกว่า 15 ฉบับ

2) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำ จะมีลักษณะดังต่อไปนี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกของกลุ่ม

- 2.1) รู้จักการเข้าสมาคม
- 2.2) มีความคิดริเริ่ม
- 2.3) มีความเพียรพยายาม
- 2.4) รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ
- 2.5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.6) ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์
- 2.7) มีความร่วมมือ
- 2.8) เป็นที่นิยมของปวงชน
- 2.9) มีความสามารถในการปรับตัว
- 2.10) มีความสามารถในการพูด

ผลสรุปตามข้อ 2 นี้ เป็นข้อสรุปที่สนับสนุนโดยงานวิจัยไม่น้อยกว่า 10 ฉบับ

3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้นำก็คือ ความคิดริเริ่ม การเป็นที่นิยมของปวงชน ความสามารถในการเข้าสังคม การตัดสินใจ ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด การมีอารมณ์ขัน การมีความร่วมมือกับคนอื่น ความสามารถทางกีฬา

4) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ แยกออกได้เป็น 5 ประเภท คือ

- 4.1) ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ
- 4.2) ความสำเร็จ ได้แก่ทางการศึกษา ความรู้ และการกีฬา
- 4.3) ความรับผิดชอบ ได้แก่การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด
- 4.4) สถานะ รวมถึงสถานะทางสังคม และการเป็นที่นิยมของคนอื่น

4.5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะ ความต้องการและ
 ความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึง
 เล็ดฟอร์ด (Ledford, 1980 : 10-11 อ้างใน อัมภา บุญช่วย,
 2529 : 58-59) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 10
 ประการ ดังนี้

- 1) รู้จักงานที่ทำเป็นอย่างดี
- 2) รู้งานในหน่วยงานเป็นอย่างดี
- 3) รู้กำลังทรัพยากรเป็นอย่างดี
- 4) สอนลูกน้องให้เข้าใจงาน
- 5) รู้จักพัฒนาการตอบแทน
- 6) ปรับปรุงระบบการทำงานให้คืออยู่เสมอ
- 7) ใช้การติดต่อสื่อสารระบบเปิด
- 8) รู้จักยอมรับผลงานประสพการณ์และความคิดเห็น

ของผู้อื่น

- 9) สร้างความมั่นคงทางใจ
- 10) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคน

แม็กนิวสัน (Magnuson, 1971 : 80-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนตัวประกอบ
 ด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) มีวิจาร์ณญาณและมีความยุติธรรม
- 2) มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี
- 3) มีความรู้กว้างขวาง
- 4) เป็นผู้ที่มีสติไม่ใช่อารมณ์
- 5) มีความจริงใจ
- 6) มีความเป็นมิตร
- 7) มีอารมณ์ขัน
- 8) มีใจกว้างและเปิดเผย
- 9) มีความเสมอต้นเสมอปลาย
- 10) มีความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

นอกจากนี้แล้ว ซอลท์แมนและดันแคน (Zaltman and Duncan 1977 : 188-189 อ้างใน เกรียงศักดิ์ บัณฑุเรศ, 2531 : 150-152) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับผู้นำที่มักจะประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ไว้ว่า ที่จะต้องมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- 1) ผู้นำจะต้องมีเจตคติและค่านิยม ดังนี้
 - 1.1) ให้ความสนใจต่อประโยชน์ที่จะได้รับของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย
 - 1.2) ให้ความสนใจต่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม
 - 1.3) ให้ความสำคัญต่อค่านิยมของบุคคลอื่น
 - 1.4) มีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงจะนำสิ่งที่ดีมาให้กับคนส่วนใหญ่
 - 1.5) มีความเชื่อว่า บุคคลเป้าหมายมีความเข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง
 - 1.6) มีสามัญสำนึกอย่างแรงกล้าในอันที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ช่วยเหลือผู้อื่น
 - 1.7) สนใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยที่จะไม่ก่อให้เกิดการกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของผู้อื่น
 - 1.8) เคารพต่อสถาบันต่าง ๆ ที่มีอยู่
- 2) ผู้นำควรมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1) คนในชุมชนแต่ละคน กลุ่มหรือชุมชนมีความสัมพันธ์ต่อกัน
 - 2.2) บทบาทของคนแต่ละคนที่จะช่วยในการเปลี่ยนแปลงสังคม
 - 2.3) บทบาทตนเองในขณะนั้นและบทบาทที่จะมีต่อไปในอนาคต
 - 2.4) บุคคลอื่นจะเห็นบทบาทของตนเองได้อย่างไร
 - 2.5) ลำดับความสำคัญของความต้องการของมนุษย์และความสัมพันธ์ที่จะมีผลต่อการนำการเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ นั้น ๆ ด้วย
 - 2.6) ทรรศนะต่าง ๆ รวมถึงวิธีการที่จะเข้าถึงทรรศนะการ
 - 2.7) ค่านิยมของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ (Subsystem) ในท้องถิ่น
 - 2.8) แรงจูงใจของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในท้องถิ่น

2.9) ทำไมคนและระบบของสังคมจึงมีการเปลี่ยนแปลง และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2.10) คนและระบบของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

2.11) ความรู้ เจตคติและทักษะที่จำเป็นต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.12) ความรู้ เจตคติและทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ผู้นำควรมีทักษะที่สำคัญ ดังนี้

3.1) สร้างและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในโครงการ

3.2) ชี้แนะให้บุคคลได้ตระหนักถึงลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลอื่น ๆ

3.3) แก้ปัญหาความเข้าใจผิดและข้อขัดแย้งต่าง ๆ

3.4) สร้างค่านิยมร่วมกัน

3.5) ชักจูงให้บุคคลอื่นเห็นถึงอำนาจที่มีอยู่ในตนเองที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

3.6) สร้างทีมงานร่วมกัน

3.7) จัดรูปองค์การและการดำเนินงานตามแผน

3.8) ชี้แนะให้บุคคลอื่นได้เห็นถึงความรู้ ค่านิยม ตลอดจนทักษะของตนเอง

3.9) ชี้แนะให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของศักยภาพที่ตนเองมีอยู่

3.10) ส่งเสริมให้บุคคลเปิดใจให้กว้างในการใช้ทรัพยากรทั้งภายนอกและภายในชุมชน

3.11) กระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวต่อทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่

3.12) ชันแข็งใช้ความเชี่ยวชาญทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ

3.13) เชื่อมความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มที่คิดว่าไม่มีอำนาจหรือความสามารถที่จะกระทำการใดได้

3.14) มีความสามารถที่จะศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนได้ และในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้บุคคลสามารถที่จะวิเคราะห์ปัญหาของตนเองได้

2. ลักษณะของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จ

สาเหตุที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำมีดังนี้

2.1/ การเลือกที่รักมักที่ชัง มีข้อขัดแย้งที่จะเกิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ประการนี้ก็คือ ผู้นำมักจะชอบใช้คนที่มีความรับผิดชอบ ชอบให้คนที่ตนเองไว้วางใจ ถ้าหากพฤติกรรมอย่างนี้เกิดขึ้นบ่อย ๆ โอกาสที่ผู้นำจะถูกหาว่าเป็นคนลำเอียงย่อมมีมาก ดังนั้นผู้นำจำเป็นจะต้องใช้คนทุกประเภท แต่เลือกงานให้เหมาะกับคน

2.2/ ความสนิทชิดชอบกับบางคนเป็นพิเศษ ผู้นำอาจมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานไม่เท่ากัน มีความไว้วางใจเป็นพิเศษสำหรับเพื่อนร่วมงานบางคน การให้คนสนิทเรียกชื่อเล่นสิ่งเหล่านี้อาจนำไปสู่ความสำเร็จ

2.3/ การวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยเฉพาอย่างยิ่ง เวลาโกรธเหตุผลเป็นอัตราส่วนกลับกับอารมณ์ เมื่อมีอารมณ์มากเหตุผลก็น้อย เมื่อมีอารมณ์น้อยเหตุผลก็มากก่อนจะวิจารณ์อะไรขอให้นึกถึงสิ่งที่ "ถูก" กับสิ่งที่ "ควร" ในหลาย ๆ ครั้ง เพราะสิ่งที่ถูกอาจไม่ควรก็ได้

2.4/ การไม่ยอมรับความเสียหาย ผุขจนอาจมีเพื่อน ผู้นำอาจต้องอยู่ตามลำพัง งานบางอย่างผู้นำต้องทำคนเดียว ตัดสินใจเอง ภารกิจบางอย่างเป็นเรื่องลับ ดังนั้น ในบางครั้งผู้นำจำเป็นต้องรับสภาพความเสียหาย

2.5/ การหลงอำนาจ บุคคลที่ไปดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำใหม่ ๆ หรือบุคคลที่รู้สึกตำแหน่งของตนเองไม่มั่นคง มักจะเป็นผู้ที่หลงอำนาจ ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ผู้นำที่ดีต้องใช้ปัญญาให้มาก ๆ ใช้อำนาจแต่เพียงเล็กน้อย และควรใช้พรหมวิหารสี่ ซึ่งได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นเครื่องช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จ แต่สิ่งที่เรียกว่า พรหมวินาศสี่ ซึ่งได้แก่ บ้าอำนาจ ฉ้อราษฎร์บังหลวง หลอกลวงลูกน้อง ยกย่องคนเลว ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จแน่นอน

2.6. การขึ้นสูงโดยเหยียบศีรษะผู้อื่น บุคคลมักจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยทำให้บุคคลอื่นเตี้ยลง หรือเหยียบศีรษะของคนอื่นขึ้นไป วิธีการอย่างนี้เป็นหนทางนำไปสู่ความล้มเหลว

2.7. ขาดหลักยึดในการทำงาน เป็นคนที่ไม่มีความรับผิดชอบและเป้าหมายในการทำงาน

2.8. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดเหตุผล เป็นคนหุนเหิน มีปมด้อย

2.9. ชอบใช้อำนาจ ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำมากกว่าตนเองหรือแสดงความคิดเห็น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525 : 25)

คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท

คุณลักษณะตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Characteristic มีความหมายตามประมวลศัพท์บัญญัติการศึกษาของกรมวิชาการ (2521 : 33) หมายถึงลักษณะอย่างหนึ่งที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัว

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2531 : 190) ให้ความหมายของคุณลักษณะว่าหมายถึง เครื่องมือหรือสิ่งของที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2532 : 57) ได้ให้ความหมาย Characteristic ว่า หมายถึง ลักษณะลักษณะการ สมบัติ (property) หรือ คุณสมบัติของบุคคล กลุ่มหรือวัฒนธรรม ซึ่งทำให้ต่างออกไปจากผู้อื่น

สำหรับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่จะกล่าวถึงคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบท ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 7 คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการหรือวิธีการพัฒนาชนบท ความรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ตลอดจนทรัพยากรของชุมชนที่ตนอาศัยอยู่และสามารถนำความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

รวมทั้งการที่บุคคลมีจิตใจดีใฝ่แสวงหาความรู้ เทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับงานพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2522 : 81-82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้าน ที่มีระดับความสำเร็จในการพัฒนาสูง จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งวิชาการทางชุมชนสูงกว่าผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จในการพัฒนาต่ำ

อับดุลฮาติม มินซาร์ (2535 : 19) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำปฏิบัติการโครงการพัฒนาเพื่อความหวังใหม่ตามทัศนะของผู้นำมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการโครงการพัฒนาเพื่อความหวังใหม่ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีนิยมประเพณีวัฒนธรรม ภาษาและศาสนาของคนในชุมชน เข้าใจพื้นฐานของสังคมที่ตนเข้าไปทำงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วยังต้องมีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ สาขาวิชาด้วย

2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

ในทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดใหญ่ หรือสังคมขนาดเล็ก ย่อมประกอบไปด้วยผู้นำเสมอ ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของการมีอำนาจ ซึ่งส่งอิทธิพลไปถึงพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มนั้น ๆ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของกลุ่มอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จหรือความเสื่อมของกลุ่มโดยส่วนรวมได้

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2522 : 29-83) กล่าวว่า ผู้นำในหมู่บ้านเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหมู่บ้านและปรับปรุงหมู่บ้านให้เจริญ ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเป็นฝักใฝ่มั่นคงให้แก่หมู่บ้านและจากการวิจัยของเขาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จในการพัฒนาสูง มีลักษณะความเป็นผู้นำในหมู่บ้านสูงกว่าผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่ระดับความสำเร็จทางการพัฒนาต่ำ

สภาวิจัยแห่งชาติ (2514 : 9-57) ได้ศึกษาวิจัยผู้นำในชนบทของประเทศไทยพบว่า วัยที่ได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 46-50 ปี

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1962 : 92-102) ได้แสดงความเห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) ความมีชีวิตชีวาและจิตใจเข้มแข็งอดทน (Vitality and Endurance) ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวที่ทันตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้และร่าเริงแจ่มใส ลักษณะเช่นนี้ทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ผู้ฝึใจคน เข้มแข็ง อดทนคือการทำงานต่อเนื่องได้โดยไม่หยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความยากลำบากโดยไม่ปริปากบ่นหรือแสดงอาการท้อแท้ให้ใครเห็น ทำให้ผู้นำมีโอกาสหาประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลา เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์ได้รับความสำเร็จในงานได้ง่าย เพราะความร่วมมือของบุคลากรขึ้นอยู่กับความเอาจริงของผู้นำในการทำงาน

2) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้ถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็วและเต็มใจที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น การตัดสินใจได้รวดเร็วทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำได้ทันท่วงที ส่วนความล่าช้าอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ยากใจ

3) ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) หมายถึง ความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเสื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้รู้จักการเอาใจคนให้ถูกจังหวะและรู้จักขัดใจในอันควร นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจได้ง่ายตรงไปตรงมาแสดงความสุจริตของตนให้คนอื่นเห็นได้ชัดเจนถ้าผู้นำขาดความสามารถในข้อนี้ แม้จะมีความสามารถอย่างอื่นมากเพียงใดก็ยากที่จะนำคนจำนวนมาก ยกที่จะทำงานได้สำเร็จเพราะงานจะดำเนินไปได้ก็โดยได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สถานการณ์ทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำ

หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่อันควรเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรตามหลักศีลธรรมและคุณธรรมของสังคมที่ตนเป็นสมาชิก ผู้นำที่ดียอมรับผิดเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดแล้ว ก็จะทำหน้าที่นั้นอย่างดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งแม้จะประสบกับอุปสรรคก็ตาม

5) ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual ability) หมายถึง ความรอบรู้ทันโลกทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะมีได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีความรู้ดี รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานสู่กระบวนการวิธีบริหารงานมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการรอบรู้และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม ร่างกายและจิตใจเข้มแข็ง อารมณ์มั่นคง

รุ่งทิวา จักร์กร (2526 : 149) ได้ศึกษารวบรวมไว้ว่าผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่และอำนาจในความคิดให้เกิดประโยชน์ทางการบริหารงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการจูงใจคน
- 2) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) มีความขยัน ความเสียสละ ความกระตือรือร้นและอดทน
- 5) มีความฉลาดและมีไหวพริบ
- 6) มีบุคลิกภาพดี

จากการสรุปรงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำของ สตีอกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 74-75) ทั้งในปี ค.ศ. 1948 และ 1970 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีมีดังนี้

- 1) ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
- 2) ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี
- 3) สติปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด
- 4) บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งในงาน

6) ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนา จะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

3. คุณลักษณะด้านความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา

ปัญหาในการพัฒนาต่าง ๆ นั้น มิได้อยู่ที่สมรรถภาพของผู้นำและสมาชิกเท่านั้น หากยังขึ้นกับความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนาของทุกคนเป็นสำคัญ ถ้าสมาชิกในสังคมมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแล้ว ปัญหาอื่น ๆ ก็จะถูกขจัดไปในที่สุด

ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนาคือ เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เพราะผู้ที่มีจิตใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและสังคม และกล้าเสี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เสี่ยงต่อความล้มเหลว สามารถอดทนรอคอยผลสำเร็จที่อยู่ห่างไกลในวันข้างหน้าได้ นอกจากนี้ยังเป็นคนที่พยายามทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมีความผูกพันอยู่กับงานกระหายที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทองคุณ หงส์พันธ์, 2522 : 32)

สานิธย์ บุญชู (ม.ป.ป. 80-82) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะอำนวยต่อการพัฒนาชุมชนคือ ความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ สุทธเกสัช (2510 : 87-108) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาหมู่บ้านเกี่ยวกับลักษณะผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานีพบว่า การขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน การขาดความรับผิดชอบและการขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในระหว่างผู้นำด้วยกันและส่งผลให้หมู่บ้านไม่พัฒนาเท่าที่ควร

กิลฟอร์ด (Guildford) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้ที่มีใจกว้าง (Openmindedness) มักจะมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะพัฒนาตนเองและสังคมให้ดีขึ้น บุคคลเหล่านี้จะมีความพร้อมที่จะรับสิ่งแปลกใหม่และยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งยังเป็นคนอดทนต่อความคิดที่แตกต่างกันหรือคำวิพากษ์วิจารณ์

โดยใช้เหตุผลและความจริงใจในการแก้ปัญหาและมีความเสียสละเพื่อสิ่งที่ดีกว่าในวันข้างหน้าคนที่มีความกว้างมักเป็นคนที่มีความก้าวหน้า แต่พวกอนุรักษ์มักมีใจแคบไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีความหวาดระแวงในการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่าก็ตาม จึงเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (อาภรณ์ กาพแก้ว, 2526 : 34-35)

ดังนั้นคุณลักษณะความมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนา จึงน่าเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งในตัวผู้ใหญ่บ้านที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาชนบท

4. คุณลักษณะค้ำมนุษย์สัมพันธ์

คำว่า "มนุษย์สัมพันธ์" ในภาษาอังกฤษใช้ว่า Human Relations มนุษย์ (Human) หมายถึง มนุษย์ ลักษณะความเป็นมนุษย์และสัมพันธ์ (Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ ผูกพันเกี่ยวข้องกัน มนุษย์สัมพันธ์ จึงหมายถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคลกับคณะบุคคลหรือสังคม (วิจิตร อาวะกุล, 2528 : 24)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 615) ใต้ให้ความหมายคำว่ามนุษย์สัมพันธ์ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ธรรมรส โชติคุณุช (2519 : 6) ใต้ให้ความหมายว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่รักเกื้อ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ

สก๊อต (Scott, 1962 : 3) ใต้ให้ความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึงกระบวนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างได้ผล และทำให้วัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานและองค์กรได้ดุลกัน โดยเพิ่มความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติและช่วยให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จผล

เดวิส (Davis, 1967 : 5) ใต้ให้ความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง แรงกระตุ้นร่วมกันของคณะบุคคลที่ก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ที่จะให้บุคคลร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือร่วมใจกันให้เกิดผลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

การที่จะนำบุคคลซึ่งต่างจิตต่างใจกันมาทำงานร่วมกัน โดยมุ่งหวังให้เกิดความร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดีนั้น ย่อมเป็นสิ่งที่ลำบากอยู่ไม่น้อย ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักใช้ ศิลปะการจูงใจ (Motivation) เพื่อสร้างสรรค์หรือเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนได้ โดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและขจัดความขัดแย้งได้จากคุณลักษณะที่จำเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำตามที่ T.R.Batten ผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาชุมชนกล่าวว่า คนที่เจริญหรือมีคุณภาพในการพัฒนาประเทศประการหนึ่งคือ คนที่มีความชำนาญในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2514 : 48-49) และดวงเดือน สุคนธมาลย์ (2530 : 50) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้ดังนี้

- 1) สร้างความคุ้นเคยให้เกิดความไว้นือเชื่อใจ โดยการเข้าหาเขาก่อน ให้เขาเห็นว่าเขาเป็นคนสำคัญ
- 2) แสดงความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อเขา
- 3) ไม่ติลลินนินทา วิพากษ์วิจารณ์
- 4) ยกย่องชมเชยตามแก้อโอกาส
- 5) อย่าขัดท้อคความผิดให้เพื่อน
- 6) ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความจริงใจ
- 7) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 8) มีความสุขุมเยือกเย็น หนักแน่น ไม่หุนหัน เสมอตัน เสมอปลาย
- 9) ไม่ทำตนข่มเพื่อน
- 10) มีใจกว้างพอประมาณ รู้จักที่จะให้บ้าง
- 11) พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามสมควร
- 12) ให้ความช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ เมื่อเพื่อนได้รับความเดือดร้อน

5. คุณลักษณะค่านคุณธรรม

คุณธรรม (Virtue) เป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำ
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 287) ใต้ให้ความหมาย
ว่าคุณธรรมหมายถึง คุณงานความดี การทำดีละความชั่วทั้งปวง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524 : 10) อธิบายว่า คุณธรรม หมายถึง
ความงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่า
การกระทำหรือพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม

ยนต์ ชุ่มจิต (2524 : 35) ให้คำนิยามว่า คุณธรรมหมายถึงคุณลักษณะ
ที่เป็นความดีความงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยได้ถือปฏิบัติเป็นนิสัยและเป็น
สิ่งที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามของคนทั่วไป

เพลโต (Plato) กล่าวว่า คุณธรรมที่แท้จริง หมายถึง การกระทำ
อันถูกต้อง ซึ่งเกิดจากความเข้าใจคุณค่าอันแท้จริงด้วยปัญญา (ปรีชา ช่างขวัญยืน,
2514 : 123)

กูด (Good, 1973 : 641) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม ไว้ใน
พจนานุกรมทางการศึกษา ว่ามีความหมาย 2 ลักษณะ คือ

1) คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้
ทำจนชิน

2) คุณธรรม หมายถึง คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและ
มาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวกับความประพฤติและศีลธรรม

จากคำนิยามข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณภาพทาง
จิตใจของแต่ละบุคคลที่ทำความดีเป็นนิสัย ละเว้นกระทำชั่วและเป็นที่ยอมรับ
รับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของสังคม

คุณธรรมเบื้องต้นที่ผู้นำทุกคนควรมีและฝึกปฏิบัติก็คือ การรักษาสำจะ
การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทน ความเสียสละ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญสำหรับ
การดำรงชีวิตของมนุษย์ทั่วไป ดังพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระ
พระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน ซึ่งพระราชทานเนื่องในวาระการสมโภช
กรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ซึ่งตอนหนึ่งของพระราชดำรัสกล่าวว่า "ประชาชน

แต่แต่ละคนจะต้องขวนขวายสร้างสรรค์ประโยชน์และดำรงอยู่ในคุณธรรมอันควร
แก่ฐานะของตน คุณธรรมที่ควรศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ 4 ประการ
คือ

- 1) การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
- 2) การรู้จักข่มใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดีนั้น
- 3) การอดทนอดกลั้นและอดออมที่จะประพฤติแต่ความสัจย์ สุจริต
ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

4) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์
ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง (กรมศาสนา, 2525 :
2-3) คุณธรรมดังกล่าวสอดคล้องกับหลักธรรมในพุทธศาสนา คือ มรรคาธรรม
4 ประการด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ

สัจจะ หมายถึง ซื่อสัตย์ต่อกัน

พระวรคัณฑ์ วรชินโณ (2522:230) ได้อธิบายว่า สัจจะ คือ
ความจริงเริ่มตั้งแต่จริงใจในการรักษาคำพูด จริงต่อเพื่อนฝูง สังคม จริงต่อ
ตนเอง จริงต่ออุดมแห่งความเป็นมนุษย์ของตนเองคือจริงที่จะละไว้ในสิ่งที่มนุษย์
ไม่ควรกระทำ จริงต่อธรรมคือพยายามประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องกับความต้องการ
ของกฎธรรมชาติ เพื่อความเป็นผู้ถูกต้องที่สุด

ทมะ หมายถึง การข่มใจ

พระพุทธทาสภิกขุ (2516 : 273) อธิบายการบังคับตนเองไว้
ว่าคือ การบังคับตนเองที่จะให้จริงตลอดไป ให้อยู่ในร่องรอยของสัจจะ ดังได้ตั้ง
ปณิธานไว้ เราต้องบังคับตัวเองอย่างให้เป็นไปตามอำนาจฝ่ายต่ำลึกลงไป
ต้องบังคับตนเองให้อยู่ในอำนาจธรรมฝ่ายสูง

ขันติ หมายถึง ความอดกลั้นอดทน

ปิ่น มุกข์กันต์ (2515 : 7) ได้อธิบายว่า ความอดทนเป็นลักษณะ
ที่เข้มแข็งทางจิตใจ การพยายามทำความดีและถอนตัวจากความชั่ว การอดทนนั้น
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 4 สถานะ คือ

อดทนต่อความลำบาก

อดทนต่อความทุกข์เวทนา

อดทนต่อความเจ็บปวด

อดทนต่ออำนาจกิเลส

จาคะ หมายถึง การสละออกไป

ปิ่น มุกกันต์ (2515 : 9) ได้กล่าวถึง การเสียสละว่า หมายถึงความตั้งใจหรือตัดกรรมสิทธิ์ของตน ตัดความยึดถือเสีย ความเสียสละ มี 2 นัย คือ สละวัตถุและสละอารมณ์

นิตย สัมมาพันธ์ (2529 : 44-53) ได้กล่าวถึงธรรมสำหรับ นักบริหารไว้ว่านักบริหารทุกประเภทตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์กร หน่วยงาน ครอบครัว ตลอดจนผู้บริหารตนเอง ควรมีความวิริยะและควรก่อให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนาวินัยสำหรับบรรพชาคือ ศีล 5 ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้นำที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าวเพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาระยะยาวในทางปฏิบัติ นอกจากจะรักษาศีล 5 แล้ว จะต้องมีความดีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึง ความเที่ยงตรงไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง ผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามความนิยมของสังคมเสมอ โดยไม่อคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันขาด ซึ่งอคตินั้นได้แก่ ความลำเอียง มี 4 ประการคือ (1) ฉันทคติ ลำเอียงเพราะรัก (2) โมหาคติลำเอียงเพราะชัง (3) โทสะคติลำเอียงเพราะหลง (4) ราคคติ ลำเอียงเพราะกลัว นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่งคือ ขันติ ความอดทน จะต้องมีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ 3 ประการคือ (1) อดทนต่อความลำบาก (2) อดทนต่อความตรากตรำ (3) อดทนต่อความเจ็บใจ ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรรยาทำให้ไม่มีพฤติกรรม อันทุจริตทั้งหลายทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจ เพราะสามารถอดทนต่ออโลภะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี

สภาวิจัยแห่งชาติ (2514 : 56-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำในชนบทของประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำได้รับการยกย่องนับถือจากชาวบ้านคือ ความซื่อสัตย์พูดจริงทำจริงอันเป็นหนึ่งในหลายลักษณะทางด้านคุณธรรมและความประพฤติ

บัญชา แก้วเกตุทอง (2523 : 78-100) ได้กล่าวว่าบุคคลชั้นนำ หรือผู้ที่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 14 ประการ ได้แก่ (1) ความรู้ (2) ความกล้า (3) ความริเริ่ม (4) ความเด็ดขาด (5) ความแนบเนียน (6) สำนึกในความยุติธรรม (7) เชื่อถือได้ (8) ความอดทน (9) ลักษณะท่าทางดี (10) ความกระตือรือร้น (11) ความไม่เห็นแก่ตัว (12) ความซื่อสัตย์ (13) ความรักดีและ (14) ความตัดสินใจ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่ควรนำไปประพฤติปฏิบัติสำหรับผู้ใหญ่บ้าน เพื่อใช้ควบคุมไปกับการพัฒนาหมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้า นำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมที่สำคัญสำหรับผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) มีความยุติธรรม ไม่อคติ
- 2) มีสำนึก
- 3) มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
- 4) มีความอดทนอดกลั้น
- 5) มีความเสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 7) มีวินัยในตัวเอง
- 8) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) มีความตั้งใจในการทำงาน
- 10) มีความหนักแน่นคือไม่หุบเข่า รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
- 11) รู้จักถนอมน้ำใจ นอบน้อม สุภาพ
- 12) ละเว้นการประพฤติชั่ว ซึ่งจะก่อให้เกิดสังคมรังเกียจตามสภาพของ

วัฒนธรรมไทย

6. คุณลักษณะด้านการยอมรับนวัตกรรม

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบการผลิตด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมและต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในแง่

ของความสะดวกสบายและสุขภาพในยุคของความตื่นตัวในเรื่องของการพัฒนาชนบท วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงได้รับความสนใจอย่างมาก ทั้งในหน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนที่มีส่วนในการพัฒนาชนบท คำว่า "เทคโนโลยีที่เหมาะสม" (Appropriate Technology) จึงเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีผู้ใช้คำอื่น ๆ อีก เช่น เทคโนโลยีระดับกลาง (Intermediate Technology) และเทคโนโลยีราคาถูก (Low-Cost Technology) ทั้งสามคำนี้มีความหมายอย่างเดียวกันคือ เทคโนโลยีง่าย ๆ เพื่อการริ่ในงานในชนบท (เสริมพล รัตสุข, 2526 : 125)

การที่จะใช้เทคโนโลยีให้บังเกิดผลในการพัฒนาชนบทนั้น จะต้องเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายสามารถก่อให้เกิดผลทางกายภาพที่มีส่วนในการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของชาวชนบท ผู้นำท้องถิ่นเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำในการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้และสามารถถ่ายทอดให้ชาวบ้านได้

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2522 : 33-34) กล่าวว่า งานพัฒนาชนบทเป็นกระบวนการที่ต้องการให้ประชาชนรู้จักใช้ความคิดริเริ่ม ถ้าไม่มีการริเริ่มก็ต้องกระตุ้นส่งเสริมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชนรวมทั้งความพยายามที่จะเปลี่ยนคนในชุมชนให้ยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำมาหากิน และสภาพความเป็นอยู่ในสังคม โดยอาศัยผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาช่วยแนะนำ

โรเจอร์ (Rogers, 1969 : 31-32) กล่าวว่า ในกรณีที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างรวดเร็วในปัจจุบัน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะการพัฒนาต้องอาศัยการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ มาปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แต่มักจะพบว่าพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมไม่ค่อยจะเกิดขึ้นในสังคมที่ล้าหลัง เช่น พบว่า ชาวนาที่ทำกรเกษตรแบบยังชีพจะไม่ชอบที่จะเปลี่ยนแปลงไปใช้วิธีการผลิตสมัยใหม่

ดัลเฟอร์ (Dulfer, 1974 : 30) มีความเชื่อว่า ถ้าสามารถพัฒนาลักษณะการยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับเกษตรกรแล้ว ความต้องการที่จะให้เกษตรกรเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตไปสู่เทคนิคใหม่ ๆ พืชพันธุ์ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจก็เป็นสิ่งที่สามารถจะทำได้ง่าย

ดังนั้น พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม จึงเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาและเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้ใหญ่บ้านที่จะช่วยการพัฒนา

7. คุณลักษณะด้านการยอมรับนับถือ

จากการที่ผู้ใหญ่บ้านต้องปฏิบัติภารกิจและเป็นผู้นำของท้องถิ่นในการพัฒนา คุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งชาวบ้านและข้าราชการ เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นที่ยอมรับนับถือของชาวบ้านและข้าราชการ จำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความประพฤติ มีความมั่นคงทางครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ อันก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและเมื่อชาวบ้านยอมรับนับถือก็สามารถนำชาวบ้านเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหมู่บ้านต่อไปได้ คุณลักษณะด้านนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาเช่นเดียวกัน

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 21) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำต้องมีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคงและมีความประพฤติดี ไม่เป็นที่เสื่อมเสียแก่ตนเองและสังคม ดังที่กองการศึกษาพิเศษ (กรมสามัญศึกษา, 2531 : 13) ได้รวบรวมปัญหาสำคัญที่เกิดจากการประพฤติดังกล่าวของผู้บริหารว่ามีความประพฤติเสื่อมเสียในทางชู้สาว การพนัน มีหนี้สินล้นพ้น ให้นำบุคคลในครอบครัวเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงานและขาดการพัฒนาตนเองและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2530 : 6) ได้สรุปจากแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 42 คน มีความเห็นว่าคุณลักษณะด้านส่วนตัวของผู้บริหารเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

- 1) มีสุขภาพทางกาย จิตใจ ที่พึงประสงค์ของคนทั่วไป
- 2) มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง
- 3) มีความพร้อมทางครอบครัว
- 4) ไม่มีปัญหาส่วนตัว
- 5) ไม่เสื่อมเสียในเรื่องส่วนตัว

สรุปได้ว่า คุณลักษณะการยอมรับนับถือของผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะดังนี้

- 1) มีสุขภาพทั้งทางกายและจิตดี
- 2) มีความประพฤติไม่เป็นที่เสื่อมเสียในสังคม
- 3) มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง
- 4) มีความรับผิดชอบต่องานและครอบครัว
- 5) มีความรู้และความสามารถหลาย ๆ ด้าน

จากคุณลักษณะดังกล่าวทั้งหมด พอที่จะสรุปได้ว่าบุคคลที่ควรเป็น

ผู้ใหญ่บ้านนั้นต้องมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท 7 ลักษณะ คือ

1. ความรู้ความสามารถ
2. ความเป็นผู้นำ
3. ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา
4. มนุษย์สัมพันธ์
5. คุณธรรม
6. การยอมรับนวัตกรรม และ
7. การยอมรับนับถือ เพราะมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ใหญ่บ้านในฐานะที่เป็นผู้นำในการพัฒนาชนบทให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น

การพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เพื่อให้การพัฒนาชนบทเกิดผลดีในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงรัฐบาลได้จัดตั้งองค์การบริหารการพัฒนาชนบทระดับต่าง ๆ ขึ้น ตามการบริหารงานพัฒนาชนบทแนวใหม่ (ระบบ กชช.) มีเป้าหมายที่สำคัญคือการผนึกกำลังของกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทให้มีการประสานงานกันตั้งแต่ระดับชาติลงไปจนถึงจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน โดยมีการดำเนินงานร่วมกันเป็นแผนอย่างมีระบบมีการผสมผสานของโครงการและความต่อเนื่องโครงการ ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เข้าใจและร่วมในการพัฒนาชนบท การเลือกพื้นที่ดำเนินการจะใช้ระบบข้อมูลในการจัดทำโครงการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาของแต่ละพื้นที่ มีการบันทึกพื้นที่ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อให้ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายติดตามประเมินผลและประชาชนได้ทราบ โดยเฉพาะการติดตามประเมินผลจะมีการจัดทำอย่างมีระบบโดยดูผลการพัฒนาจากพื้นที่ปฏิบัติการเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานขึ้นพื้นฐานของระบบราชการในการพัฒนาชนบท (เกรียงศักดิ์ บัณฑุเรศ, 2533 : 365) ได้มีการจัดตั้งองค์การระดับต่าง ๆ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2534 : 1033-1048)

คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) เป็นคณะกรรมการพัฒนาชนบทระดับชาติ ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 8 คน ปลัดกระทรวง 6 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงพาณิชย์ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการและผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ มีหน้าที่ดังนี้

- 1) กำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาไปสู่จังหวัด สำหรับเป็นแนวทางในการจัดทำและบริหารการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด
- 2) กำหนดบทบาทและหน้าที่ของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชนบท และประสานการดำเนินงานของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจดังกล่าวตลอดจนให้ความเห็นชอบในการขยายเขตพื้นที่ปฏิบัติงานพัฒนาชนบทของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ
- 3) กำหนดแผนงานการพัฒนาและเป้าหมาย ให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพัฒนาชนบท
- 4) พิจารณาเสนอวงเงินสำหรับโครงการพัฒนาจังหวัดและโครงการพัฒนาตำบล ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้
- 5) กำหนดแนวทางและวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวนโยบายการกระจายการพัฒนาไปสู่จังหวัด
- 6) กำกับการวางแผนพัฒนาของจังหวัด
- 7) ดำเนินการอื่นใดเพื่อสนับสนุนการกระจายการพัฒนาไปสู่จังหวัดหรือตามที่คณะรัฐมนตรี หรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ มีอำนาจดังนี้

- 1) ออกระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง เพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

2) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร

3) อนุมัติแผนและวงเงินค่าใช้จ่ายจากงบกลาง ในส่วนของโครงการพัฒนาจังหวัด (งบประมาณสนับสนุนส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น) งบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาตำบล หรืองบประมาณอุดหนุนรูปแบบอื่น ๆ ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

4) ในกรณีที่มีปัญหาหรือมีความจำเป็นเร่งด่วน ให้ คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ มีอำนาจมอบหมายให้ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามอำนาจของ คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติได้และเมื่อดำเนินการเป็นประการใดแล้ว ให้รายงานให้ คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติทราบ

5) ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรของรัฐและรัฐวิสาหกิจ เพื่อขอคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อเท็จจริง รายงาน สถิติ และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการได้ตามความจำเป็น

ให้มีสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ประสานนโยบายประสานการปฏิบัติระหว่างหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการติดตามประเมินผล รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ มอบหมาย

คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด ให้ทุกจังหวัดมีคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด เรียกโดยย่อว่า กพจ. ประกอบด้วย

- 1) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็น ประธานกรรมการ
- 2) รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็น รองประธานกรรมการ
- 3) ปลัดจังหวัด เป็น กรรมการ
- 4) ประธานสภาจังหวัด เป็น กรรมการ
- 5) นายกเทศมนตรี ทุกเทศบาลในจังหวัด เป็น กรรมการ
- 6) ผู้แทนกระทรวงประจำจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นควรแต่งตั้งไม่เกิน 10 คน เป็นกรรมการ

7) หัวหน้าสำนักงานจังหวัด เป็น กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด

คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด มีหน้าที่ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาจังหวัดรวมทั้งจัดทำ
แผนพัฒนาของจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
และแนวนโยบายกระจายการพัฒนา
- 2) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาอำเภอ และประสานแผนพัฒนา
อำเภอกับแผนพัฒนาจังหวัด
- 3) ทบทวนแผนงานและโครงการตามแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อเสนอ
ความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดในการเสนอของบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อ
คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ
- 4) จัดทำแผนปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณประจำปีของจังหวัด
- 5) กำกับ ควบคุม และให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
- 6) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดและแผน
ปฏิบัติการบริหารงบประมาณประจำปีของจังหวัดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน
จังหวัด

7) ดำเนินการอื่นใดตามที่ทางราชการหรือคณะกรรมการพัฒนา
ชนบทแห่งชาติมอบหมาย

คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด มีอำนาจดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือใน
การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด ได้ตามที่เห็นสมควร
- 2) อนุมัติโครงการซึ่งใช้งบประมาณจากงบกลางในส่วนของ
โครงการพัฒนาจังหวัด (งบประมาณสนับสนุนส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น) และ
โครงการพัฒนาตำบล
- 3) อนุมัติวงเงินค่าใช้จ่ายของโครงการตามข้อ 2
- 4) กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน และราคากลางของวัสดุ ให้
สอดคล้องตามภาวะข้อเท็จจริงในท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการตามข้อ 2

5) อนุมัติให้เปลี่ยนแปลงพื้นที่ดำเนินการ หรือเปลี่ยนแปลง
รายละเอียดของโครงการตามข้อ 2

6) ติดต่อกับส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจภายใน
จังหวัดเพื่อขอความชี้แจงเกี่ยวกับข้อเท็จจริงรายงานสถิติ และข้อมูลต่าง ๆ
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการได้ตามความจำเป็น

คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) และคณะกรรมการพัฒนากิ่งอำเภอ

ประธาน - นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอหัวหน้ากิ่งอำเภอ

กรรมการ - หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ/กิ่งอำเภอ

เลขานุการ - ปลัดอำเภอ (อาวุโส)

คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ และคณะกรรมการพัฒนากิ่งอำเภอ

มีหน้าที่ดังนี้

1) จัดทำแผนพัฒนาอำเภอและกำหนดพื้นที่เป้าหมายเพื่อการพัฒนา
ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางของจังหวัด

2) จัดทำโครงการพัฒนาในส่วนที่เป็นความต้องการของอำเภอ
เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด รวมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ
ของงบประมาณรายจ่ายโครงการเพื่อการพัฒนาชนบทประจำปีในเขตอำเภอต่อ
คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด

3) ให้ความเห็นชอบและประสานแผนงานและโครงการพัฒนา
ชนบทที่สภาตำบลเสนอ

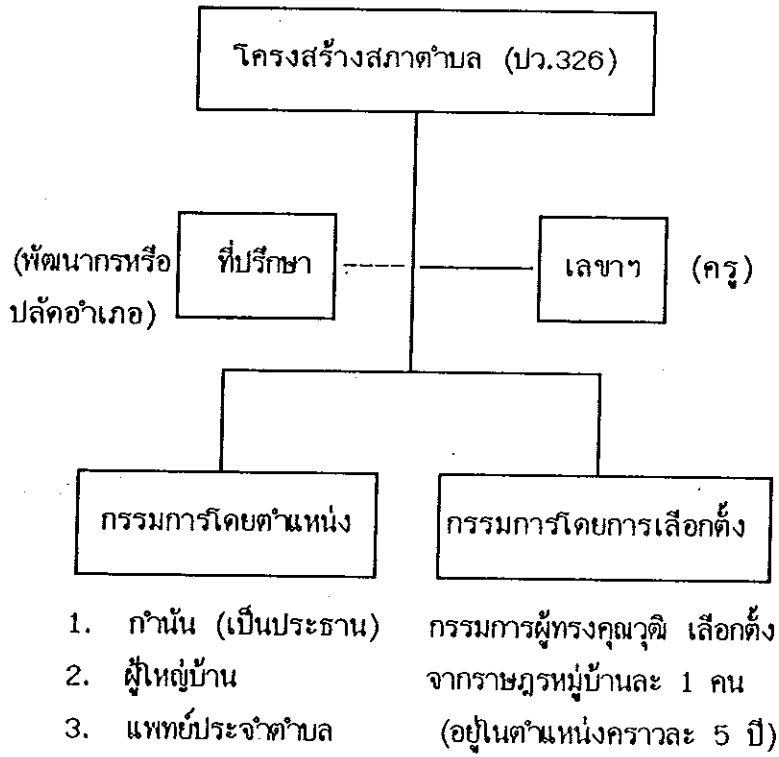
4) กำกับ ติดตามผล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่แก่
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

5) ดำเนินการอื่นใดตามที่ทางราชการคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด
และคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด มอบหมาย

คณะกรรมการสภาตำบล (กสค.)

คณะกรรมการสภาตำบล นอกจากทำหน้าที่ตามระบบการ
บริหารงานพัฒนาชนบท (คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ) แล้วยังทำหน้าที่
ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ด้วย

ภาพประกอบ 1 แผนภูมิโครงสร้างคณะกรรมการสภาตำบล



ที่มา : ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, 2534 : 95

หน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบล (กสค.)

หน้าที่ตามระบบ คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ

- 1) พิจารณาปัญหาต่าง ๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านเสนอ
- 2) จัดทำโครงการหรือคัดเลือกโครงการ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ในแต่ละหมู่บ้าน

3) จัดทำแผนพัฒนาตำบล ร่วมกับคณะทำงานสนับสนุนปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

4) ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาดำเนินการพัฒนาในตำบล

- 5) ดูแลรักษาสาธารณสมบัติที่เกิดขึ้นจากโครงการต่าง ๆ
- 6) ชักชวนประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- 7) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาในตำบลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

หน้าที่ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326

- 1) บริหารงานสภาตำบลตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย เช่น ทะเบียนราษฎร

ไปรษณีย์

- 3) พัฒนาตำบล หมู่บ้าน
- 4) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนา
- 5) ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาของรัฐ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฐานของสภาตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 มีฐานะเป็นหน่วยงานพื้นฐานของทางราชการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่มิได้เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือนิติบุคคล

ลักษณะสำคัญของสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326

- 1) มีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเองแน่นอน 5 ประเภท คือ
 - 1.1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
 - 1.2) ภาษีบำรุงท้องที่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล
 - 1.3) ภาษีโรงเรือนและสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ในเขตตำบลนั้น
 - 1.4) เงินอากรฆ่าสัตว์ ค่าธรรมเนียมโรงฆ่าสัตว์ ค่าธรรมเนียม

โรงพักสัตว์ ที่เก็บได้นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล

1.5) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการพนันที่เก็บเพิ่มขึ้นตามข้อบัญญัติ
ของจังหวัดในเขตตำบลนั้น หรือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดสรรให้

- 2) มีที่ทำการสภาตำบล
- 3) มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้อนุมัติ
- 4) มีเจ้าหน้าที่ประจำ คือ เลขานุการสภาตำบล
- 5) มีค่าใช้จ่ายในการประชุมสภาตำบล
- 6) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

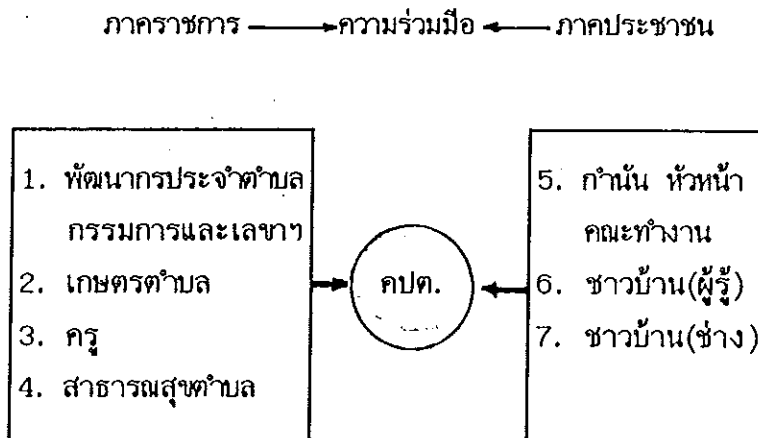
(คปค.)

หัวหน้าคณะกรรมการ - กำนันท้องที่

ผู้ทำงาน - เกษตรตำบล สาธารณสุขตำบล ครูที่สภาตำบล
แต่งตั้ง ราษฎรที่มีความชำนาญด้านช่าง
ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ (อย่างละ 1 คน)

เลขานุการ - พัฒนาการตำบล

ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการ
พัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)



ที่มา : ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ และคณะ, 2534 : 97

หน้าที่ของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

1) สนับสนุนวิชาการ/อุปกรณ์/วัสดุที่จำเป็นตามโครงการของ
สภาตำบล

2) ช่วยสภาตำบลตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ

3) ดำเนินการตามที่ทางราชการและสภาตำบลมอบหมาย

คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

คณะกรรมการหมู่บ้านจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น

พ.ศ. 2457 มาตรา 28 ตรี โดยอาศัยข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย

ว่าด้วยคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2526 ให้มีคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

เป็นองค์กรเดียวในการบริหารงานระดับหมู่บ้าน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

กรรมการโดยตำแหน่ง

ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการ

กรรมการโดยการเลือกตั้ง

ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน เลือกกรรมการหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ควรมี 5-9 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี เนื่องจากกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ให้ผู้ใดเป็นรองประธานกรรมการและเลขานุการกับผู้ช่วยเลขานุการ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย จึงกำหนดให้เลือกรองประธานกรรมการจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน เลขานุการ 1 คน และผู้ช่วยเลขานุการ 1 คน

ที่ปรึกษากรรมการหมู่บ้าน

กรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิในเขตหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำบล ประธานหรือหัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้านหรือบุคคลอื่นที่ คณะกรรมการหมู่บ้านเห็นสมควร

หน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

หน้าที่ตามระบบ คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ

- 1) เสนอโครงการแก้ไขปัญหาคำขอความต้องการของหมู่บ้านให้ คณะกรรมการสภาตำบลพิจารณาและกำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบล
- 2) ให้ความเห็นชอบโครงการและแผนงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในพื้นที่
- 3) เสนอข้อคิดเห็นและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่
- 4) ทหารายได้เพื่อนำมาดำเนินการ กิจกรรม หรือโครงการที่หมู่บ้าน ต้องการตามความเหมาะสม

หน้าที่ความพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457

- 1) ให้ความเห็นชอบโครงการและแผนงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในพื้นที่ของหมู่บ้าน
- 2) กำหนดโครงการและแผนงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ หรือ เงินอุดหนุนพิเศษ
- 3) กำหนดโครงการและแผนงานที่จะดำเนินการตามอำนาจและ หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

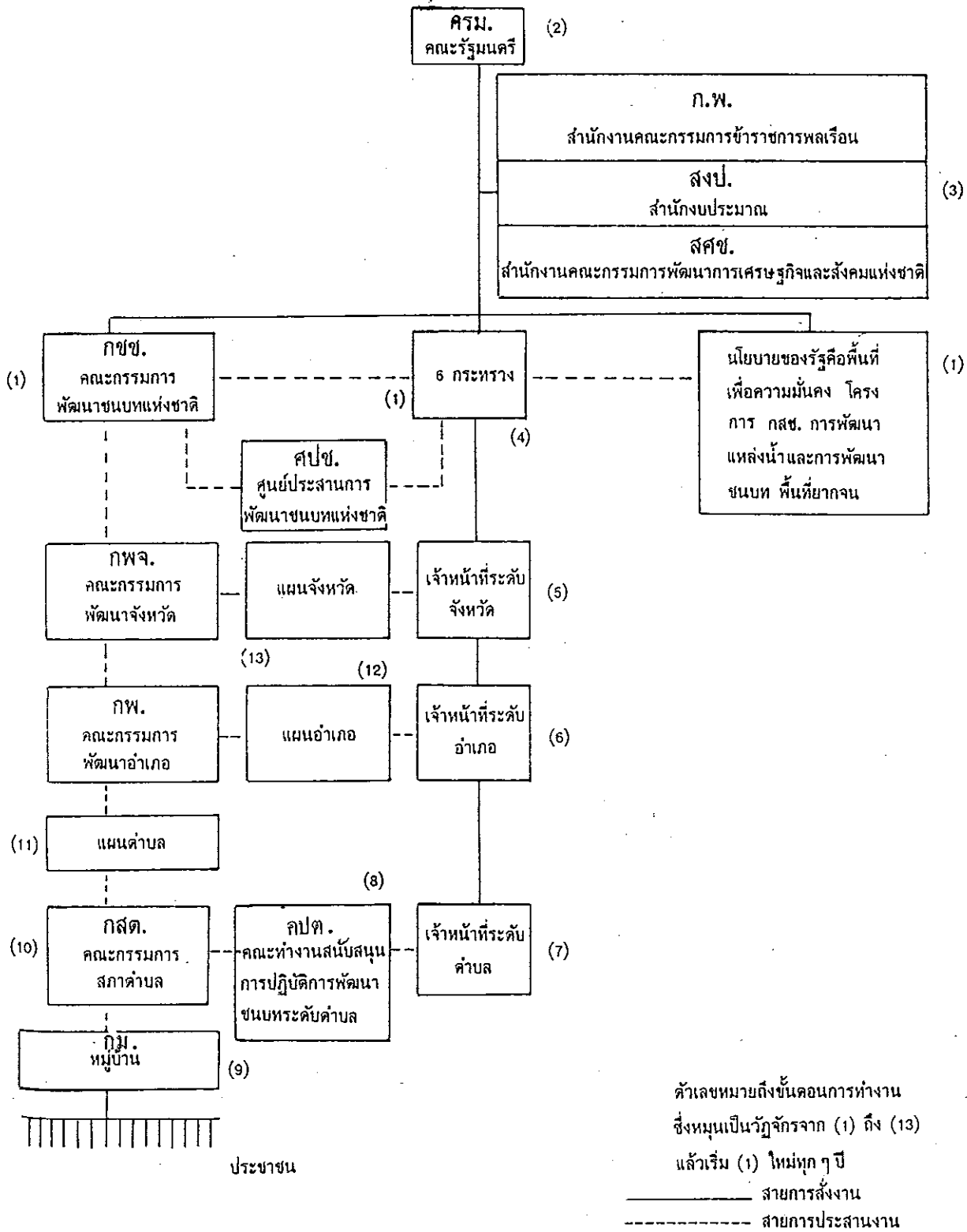
4) เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติ
หน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

5) ประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎร

6) ทารายได้อื่นจากท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่
พ.ศ. 2457

7) งานนโยบายพิเศษอื่น ๆ

ภาพประกอบ 3 แผนผังแสดงการบริหารงานพัฒนาชนบท



เครือข่ายบทบาทของครูในการทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน

1. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการปกครอง ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2526 ให้ทุกจังหวัดทุกอำเภอใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้านขึ้นทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ (ยกเว้นในเขตหมู่บ้าน อพป.) โดยมีผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานและได้กำหนดให้ นายอำเภอมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลและข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ เป็น คณะที่ปรึกษา ครูจึงได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ ระเบียบ กฎหมาย ความเห็นหรือประสบการณ์แก่ที่ ประชุมหรือได้รับแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมต่าง ๆ แล้วแต่คณะกรรมการ หมู่บ้านเห็นสมควร โดยปกติมีฝ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (กองปกครองท้องที่, 2532 : 21-25)

- 1) ฝ่ายกิจการพัฒนาหมู่บ้านและส่งเสริมอาชีพ
- 2) ฝ่ายกิจการปกครอง
- 3) ฝ่ายกิจการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4) ฝ่ายกิจการคลัง
- 5) ฝ่ายกิจการสาธารณสุข
- 6) ฝ่ายการศึกษาและวัฒนธรรม
- 7) ฝ่ายกิจการสวัสดิการและสังคม

2. คณะกรรมการสภาตำบล (กสค.)

ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งมีผู้ใหญ่บ้านเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและมีเลขาทำการแต่งตั้งจากครูประถม ศึกษาในตำบลมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการและงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาและอื่น ตามอำนาจและหน้าที่ของสภาตำบล และครูยังมีบทบาทหน้าที่ใน คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลในด้านการปฏิบัติงาน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2527 : 14-23) ได้กล่าวว่คณะทำงานดังกล่าวเป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับประชาชนในพื้นที่ชนบท โดยเป็นองค์กรที่นำนโยบายและแนวทางการพัฒนาชนบทของรัฐบาลไปสู่ประชาชนและช่วยเหลือให้สภาพตำบลได้ถ่ายทอดปัญหาและความจำเป็นของประชาชนในหมู่บ้านมาสู่รัฐบาล ดังนั้น หน้าที่และบทบาทของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล จึงเน้นหนักในการเป็นองค์กรที่ปรึกษาของสภาพตำบล ดังนี้

- 1) เป็นศูนย์กลางถ่ายทอดข่าวสารในระดับพื้นที่
- 2) ช่วยเหลือสภาพตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปี
- 3) ช่วยเหลือจัดทำแผนระดับอำเภอ
- 4) การประสานงานบริหารโครงการในพื้นที่

3. บทบาทหน้าที่ครูที่ทำหน้าที่ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบล

นอกจากนั้นการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยโครงการการสร้างงานในชนบท พ.ศ. 2529 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลให้มีหน้าที่สำรวจโครงการสร้างงานในชนบท ในตำบลเพื่อเสนอสภาพตำบลโดยระบุไว้ในข้อ 17 (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2529 : 12) และเพื่อให้ครูที่ทำหน้าที่แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยบทบาทหน้าที่ครูที่ทำหน้าที่ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบล พ.ศ. 2528 ได้กำหนดขอบข่ายและแนวทางปฏิบัติงานดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2529 : 7-16)

3.1 บทบาทหน้าที่ข้อ 1 เป็นผู้เสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมระดับตำบลเพื่อนำไปวินิจฉัย ประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาชนบททั้งภาคกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีแนวปฏิบัติคือ

3.1.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเสนอต่อคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

3.1.2 การเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติ
การพัฒนาชนบทระดับตำบล

3.1.3 การใช้ข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาชนบท

3.2 บทบาทหน้าที่ข้อ 2 ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการและอุปกรณ์ที่
จำเป็นในการดำเนินการตามโครงการที่สภาตำบลเป็นผู้ดำเนินการหรือได้รับมอบ
หมายให้เป็นผู้ดำเนินการ มีแนวปฏิบัติดังนี้

3.2.1 การสนับสนุนด้านวิชาการ

3.2.1.1 การประชุมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้
ดำเนินงานตามโครงการ

3.2.1.2 จัดเอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ
ให้แก่ ผู้ดำเนินงานโดยเฉพาะในเรื่องเทคนิค การปฏิบัติงานวิธีการทำงาน
การตรวจสอบผลงานและแก้ไขข้อบกพร่อง

3.2.1.3 ช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงการให้ข้อ
เสนอแนะ ให้การปฏิบัติงานถูกต้องมีประสิทธิภาพและงานสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2.2 การสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นตามลักษณะของโครงการหรือ
การพัฒนาในระดับตำบล โดยขอความร่วมมือจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานในท้องถิ่น

3.3 บทบาทหน้าที่ข้อ 3 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสภาตำบลในการทำงาน
ตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการและประสานงานโครงการพัฒนาชนบทระดับ
ตำบลกับผู้แทนกระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข
หรือ กระทรวงอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ปฏิบัติงาน ประสานงานตามโครงการพัฒนา
ชนบทของกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวปฏิบัติดังนี้

3.3.1 ช่วยเหลือการทำงาน ตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ
ด้วยการบอข้อมูล ความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์
วินิจฉัยการให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาตำบล

3.3.2 การประสานงานโครงการพัฒนาชนบทระดับตำบลกับผู้แทน
กระทรวงหลักและกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยยึดข้อมูลปัญหา ความ
จำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก

3.4 บทบาทหน้าที่ข้อ 4 ให้ความรู้และเทคนิคการศึกษา ศาสนา และ
ศิลปวัฒนธรรม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำรงชีวิตประจำวันแก่ชุมชนตามความ

เหมาะสม มีแนวปฏิบัติโดยการให้ความรู้และวิธีการในเรื่องการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ด้วยการจูงใจและเผยแพร่กับคนจำนวนมาก เป็นกลุ่มตามความถนัดและความสนใจ หรือรายบุคคลโดยใช้สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้า ช่วยในการให้ความรู้ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ภาพนิ่ง วีซีดี การประชุมชี้แจง การบรรยาย สิ่งพิมพ์อื่น ๆ ตลอดจนการนำไปทัศนศึกษาออกสถานที่เป็นหมู่คณะ

3.5 บทบาทหน้าที่ข้อ 5 ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนแห่งชาติแก่ชุมชน มีแนวปฏิบัติโดยการหาวิธีหรือแนวทางการประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย หลักการ การพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) รวมทั้งโครงการอื่น ๆ หรือรูปแบบเพื่อการพัฒนาชนบทในลักษณะอื่น ๆ ที่มาช่วยเสริมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาชนบท

3.6 บทบาทหน้าที่ 6 ส่งเสริมให้มีศูนย์กิจกรรมเพื่อให้ข่าวสารข้อมูลทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและแนวทางประกอบอาชีพแก่ชุมชน มีแนวปฏิบัติคือ

3.6.1 ส่งเสริมให้มีศูนย์กิจกรรม เพื่อให้ข่าวสารข้อมูลขึ้นในท้องถิ่น ตามโอกาสอันควร โดยการเสนอแนะสถานศึกษา สมาคมบาล คำสอนสถาน ที่ทำการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอื่น ๆ เพื่อเป็นศูนย์เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ

3.6.2 การเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูล โดยอาจดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การกระจายเสียงตามสาย หรือหอกกระจายข่าวของหมู่บ้าน ใช้ป้ายประกาศ ใช้กระดานเขียนข่าวสาร ใช้กระดาษเขียนหรือพิมพ์ข่าวสารแจกหรือปิดในที่ที่เป็นศูนย์รวมของชุมชน

3.6.3 การดำเนินงานของศูนย์กิจกรรมเพื่อให้ข่าวสารข้อมูล โดยอาจจัดให้มีคณะทำงานศูนย์กิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล ข่าวสารจัดให้มีแหล่งรวบรวม จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูล ข่าวสารอย่างมีระบบ จัดให้มีการกำหนดระยะเวลา เผยแพร่ข่าวสารเป็นประจำ

3.6.4 แหล่งข่าวสาร ข้อมูล ทั้งข้อมูลการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และแนวทางการประกอบอาชีพที่จะบริการแก่ชุมชน

3.7 บทบาทหน้าที่ข้อ 7 ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการหมู่บ้านคณะกรรมการ สมาคมบาล ในการจัดทำแผนโครงการพัฒนาชนบททางการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติคือ

3.7.1 ให้คำแนะนำและให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านและคณะกรรมการสภาตำบลให้รู้จักทำแผนโครงการ เพื่อพัฒนาชนบท

3.7.2 ให้ความช่วยเหลือแก่คณะกรรมการสภาตำบลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนโครงการพัฒนาชนบทของภาคกระทรวงศึกษาธิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

สมชัย รักวิจิตร (2514 : 11-35 อังใน สานิตย์ บุญชู, ม.ป.ป. : 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความเป็นผู้นำในหมู่บ้านทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของไทย พ.ศ. 2511-2512 พบลักษณะของผู้นำที่ชาวบ้านจะถือเอาเป็นผู้นำของเขา ดังนี้คือ

- 1) เป็นผู้ใหญ่อายุมากกว่า 25 ปี
- 2) ฐานะทางเศรษฐกิจดี
- 3) มีประสบการณ์มากเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ในเมืองหรือชุมชน

ที่เจริญแล้ว

- 4) มีความรู้สูงทั้งทางโลกและทางธรรม
- 5) มีความชำนาญงานที่ชาวบ้านนิยมเป็นพิเศษ เช่น งานช่างไม้

หรือเคยเป็นข้าราชการมาก่อน

- 6) เครื่องศาสนา อยู่ในศีลธรรมจรรยา

- 7) มีตำแหน่งในกรรมการต่าง ๆ ของหมู่บ้านหรือตำแหน่งราชการ

หรือกิ่งราชการ และทองคูน หงส์พันธ์ (2522 : 88-89) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนที่เป็นไปที่องค์ประกอบเชิงมนุษย์ในหมู่บ้านท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จทางการพัฒนาสูง กับผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีความสำเร็จทางการพัฒนาต่ำแตกต่างกันอย่างไร การวิจัยกระทำในหมู่คณะกรรมการการพัฒนาหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบผู้นำเป็นดังนี้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- 2) ความรู้เกี่ยวกับแหล่งวิชาการชุมชน

- 3) ความเป็นผู้นำในหมู่บ้าน
- 4) ความเชื่อตรงต่อหน้าที่
- 5) ความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
- 6) ความเป็นผู้มีกุศลจิต
- 7) การยอมรับวิทยาการแผนใหม่
- 8) ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 9) ความจงรักภักดีต่อสถาบันผู้นำ และ
- 10) ความสัมพันธ์กับผู้นำของหมู่บ้าน กล่าวคือ ระดับองค์ประกอบ

เชิงมนุษย์ของผู้นำหมู่บ้านในหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จทางการพัฒนาสูงจะสูงกว่าในองค์ประกอบ 10 ประการข้างต้น เช่นเดียวกับ วรชัย แยาวปราณี (2525 : 88-100) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของเกษตรกรผู้ที่เป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยมีความมุ่งหมายต้องการจะทราบว่า องค์ประกอบเชิงมนุษย์ของสมาชิกมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรอย่างไร เพื่อจะนำเอาลักษณะเหล่านี้ไปกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรม องค์ประกอบเชิงมนุษย์ที่พบว่ามีอยู่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มสมาชิกเกษตรกรที่มีระดับความสำเร็จสูงและต่ำมีอยู่ 14 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความรู้ความเข้าใจในกิจการสหกรณ์การเกษตร
- 2) ความสามารถทางคณิตศาสตร์พื้นฐาน
- 3) ความปรารถนาในการเพิ่มผลผลิต
- 4) การยอมรับนวัตกรรม
- 5) เจตคติต่อสหกรณ์การเกษตร
- 6) ลักษณะของตัวบุคคล
- 7) ความเชื่อใจในบุคคลอื่น ๆ
- 8) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการผลิต
- 9) ความสำนึกในเวลา
- 10) ความขยัน
- 11) ความสามารถในการอ่านการเขียนได้
- 12) ความศรัทธาและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม

13) ความผูกพันในระบบเครือญาติและพวกพ้อง

14) ความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า พบองค์ประกอบเชิงมนุษย์ 15 ประการแรกเป็นลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาของคณะกรรมการสาขาวิชาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สภาวิจัยแห่งชาติ เรื่อง "ผู้นำในชนบทของประเทศไทย" ซึ่งได้ทำการศึกษาไว้เมื่อปี 2514 ในรายงานการวิจัยฉบับนี้ มีสาระที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ พอสรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะส่วนตัวของบรรดาผู้นำในชนบทของประเทศไทย ลักษณะส่วนตัวที่ได้ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงลักษณะทั่วไป พบว่าผู้นำในชุมชนเป็นบุคคลที่มีอาวุโสในชุมชน แต่ทั้งนี้การเป็นผู้นำในชนบทนั้น ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับการเป็นผู้อาวุโสในชุมชนเท่านั้น บุคคลที่มีการศึกษาดีกว่าประชาชนทั่ว ๆ ไปในชุมชน ผู้มีฐานะมีความมั่นคง บุคคลที่กล้าหาญ เสียสละ ทำตนให้เป็นประโยชน์เพื่อชุมชนก็ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำชุมชน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพหมู่บ้าน สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) บทบาทของผู้นำในชนบท พบว่าบทบาทส่วนใหญ่ในสังคมของคนที่เป็นผู้นำมักเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้อื่นด้วยความเสียสละเพื่อท้องถิ่น อยากเห็นความเจริญรุ่งเรือง มุ่งมั่นที่จะทำความดีทุกวิถีทางเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องการที่จะทำตนเป็นตัวอย่าง ต้องการริเริ่มงานแล้วให้ผู้อื่นทำตามหรือเอาอย่างให้มากที่สุด โดยหวังผลที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการด้านต่าง ๆ โดยไม่หยุดหยั้ง

3) ค่านิยมของสังคมชนบทไทยในปัจจุบันต่อคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือให้เป็นผู้นำในชนบทไทย

จากผลของการวิจัยได้เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยไว้

ดังนี้คือ

- 3.1) ให้ความช่วยเหลือแก่คนทั่วไปด้วยเมตตาจิต
- 3.2) ซื่อสัตย์ พูดจริงทำจริง
- 3.3) ประกอบสัมมาอาชีพอย่างแข็งขัน
- 3.4) เป็นกันเอง

- 3.5) เป็นที่พึงทั่วไปทั้งทางวัตถุและจิตใจ
- 3.6) มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3.7) เป็นคนเคร่งศาสนา
- 3.8) อื่น ๆ เช่น โอบอ้อมอารี

4) ประสบการณ์นอกหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์นอกหมู่บ้านกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับชีวิตและความเป็นอยู่ในเมืองหรือชุมชนที่เจริญ บุคคลเหล่านี้จะเคยไปท่องเที่ยวต่างถิ่นและผ่านแหล่งอารยธรรมมาก นอกจากนี้จะมีความสัมพันธ์กับสื่อสารมวลชนสูง เช่น ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ เป็นต้น การที่มีความรู้มาก เห็นมากทำให้ชาวบ้านยอมรับนับถือ

5) ความชำนาญพิเศษ ผู้นำจะเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมหรือมีความชำนาญในงานบางอย่าง ซึ่งชาวบ้านนิยมมากเป็นพิเศษ เช่น เป็นช่างไม้ฝีมือดี มีความเชี่ยวชาญไสยศาสตร์หรือหมอแผนโบราณหรือเคยเป็นข้าราชการมาก่อน เป็นต้น

พัทธา สายหู (2510 : ก, 55-89) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาภาคใต้ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาสและสตูล การศึกษาด้วยวิธีสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิดตามแบบการศึกษามนุษยวิทยาในหมู่บ้านตัวอย่าง 1 หมู่บ้าน พบว่า ความสัมพันธ์ของชุมชน เศรษฐกิจ ศาสนา การศึกษาและสันตนาการ ในแต่ละกิจกรรมจะเกิดผู้นำในแต่ละลักษณะ ผู้ที่จะมีบทบาทหรือมีความสำคัญมักได้แก่ ผู้มีความสำคัญทางศาสนาหรือไม่ก็เป็นผู้ที่มีการศึกษาในครอบครัว ผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง การศึกษา เป็นต้น ผู้นำท้องถิ่นกับการพัฒนาหมู่บ้านนั้นปัจจัยที่เอื้ออำนวยคือ ความสามัคคีของคนในหมู่บ้านดี ฐานะทางเศรษฐกิจของคนในหมู่บ้าน ระดับความรู้และการศึกษาของคนในหมู่บ้าน ความเข้มแข็งและความเข้าใจของผู้นำในหมู่บ้านในระดับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตสังคมหมู่บ้าน กล่าวโดยสรุปของรายงานครั้งนี้ ลักษณะของผู้นำท้องถิ่นมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหมู่บ้าน

อนุศักดิ์ เกตุสิริ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะของครูที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาตำบลในเขต

รับผิดชอบของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างประชากรคือ ประธานสภาตำบล 156 คน พัฒนาการ 144 คน และเลขานุการสภาตำบล 166 คน รวมทั้งหมด 476 คน พบว่า ประธานกรรมการสภาตำบลพัฒนาการและเลขานุการสภาตำบล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าครุควรจะมีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในด้านความรู้ ความเป็นผู้นำมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อตรงต่อหน้าที่และความอดทนอยู่ในระดับมากที่สุด และเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มแล้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของครูที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง มนุษยสัมพันธ์ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ การยอมรับวิชาการใหม่ ความอดทน การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัย มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวิชา ยี่สุนทรง (2533 : 117-119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำศาสนาอิสลามที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนและแนวทางการจัดฝึกอบรมผู้นำศาสนาอิสลามเพื่อพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้นำศาสนาอิสลามในชุมชนทั้งพัฒนาจำนวน 245 คน และผู้นำชุมชนที่กำลังพัฒนา จำนวน 134 คน รวมทั้งสิ้น 377 คน พบว่า ผู้นำศาสนาอิสลามในชุมชนที่พัฒนามีคุณลักษณะสูงกว่าผู้นำศาสนาอิสลามในชุมชนที่กำลังพัฒนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือชุมชน แต่ผู้นำศาสนาอิสลามในชุมชนที่กำลังพัฒนากลับมีคุณลักษณะในด้านความเป็นผู้นำหมู่บ้านสูงกว่าผู้นำศาสนาในชุมชนที่พัฒนา ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนาอิสลาม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ด้านการยอมรับนวัตกรรม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความอดทน และด้านความสัมพันธ์กับผู้นำในหมู่บ้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

อับดุลฮาติม มินซาร์ (2535 : 82-84) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการโครงการพัฒนาเพื่อความหวังใหม่ ตามทัศนะของผู้นำศาสนาอิสลามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย กรรมการอิสลามประจำจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 30 คน และประชาชนกรรมการอิสลามประจำมัสยิด (อิหม่าม) จำนวน

150 คน รวมทั้งสิ้น 180 คน พบว่ามีคุณลักษณะที่สำคัญทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญไว้ดังนี้

- 1) ด้านคุณธรรมและความประพฤติ
- 2) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
- 3) ด้านความเป็นผู้นำ
- 4) ด้านความขยันอดทน
- 5) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
- 6) ด้านความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
- 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 8) ด้านความรู้
- 9) ด้านความคิดริเริ่ม
- 10) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

และเปรียบเทียบทักษะของผู้นำมุสลิมจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสายสามัญ ระดับการศึกษาสายศาสนาและอายุการเป็นผู้นำมุสลิม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 10 ด้าน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โทชิโอะ ยัทสึชิโร (Toshio Yatsushiro : 1966 อ้างใน
 สาณิตย์ บุญชู, ม.ป.ป. : 85-86) ได้ศึกษาเรื่อง Village
 Organization and Leadership in Northeast Thailand ทำการวิจัย
 ที่จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้นำควรมีคุณสมบัติสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ มี
 ความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีลักษณะผู้นำเฉลียวฉลาดรอบรู้ มีกริยาจาหน้าคย
 แนะนำสิ่งที่มีประโยชน์ รวบรวมให้คนทำงานได้ มีอายุเป็นผู้ใหญ่ ประพฤติดี
 บริหารงานดี ติดต่อดี ผลอ่อนน้อมต่อมตนต์ เกรงศาสนา เป็นชาวนาที่ดี รู้จัก
 ข้าราชการมาก

แบตเตน (Batten, 1971 : 148) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา
 ชุมชนชาวอังกฤษ ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำและสรุปไว้ว่า ผู้นำควรมี

คุณสมบัติพื้นฐาน 5 ประการ คือ ความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอ ความเชื่อมั่น
ในตนเอง การพยายามพึ่งตนเอง และความซื่อสัตย์เที่ยงตรง

เบอร์ด (Bird, 1979 : 159) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะใน
การเป็นผู้นำพบว่า จากรายงานวิจัยมากกว่า 5 เรื่อง มีเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น
เป็นลักษณะร่วมกัน นอกนั้นจะมีลักษณะกระจายมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมา
จากบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่วัดยาก ยังขาดความเที่ยงในการวัด นอกจากนี้เครื่องมือ
วิธีการและสถานการณ์ในการวิจัยแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม กิบบี (Gibb,
1969 : 116) ได้ศึกษาพบว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ

- 1) ความสามารถ ได้แก่ สติปัญญา ความตื่นตัว ความคิดริเริ่ม
ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการใช้ถ้อยคำ
- 2) ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในด้านความรู้
ความเป็นผู้รอบรู้และด้านอื่น ๆ
- 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
เห็นประโยชน์ลักษณะรวมมากกว่าส่วนตน
- 4) การมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม การ
ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะและความสามารถในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่น
- 5) สถานภาพ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นที่ยอมรับ
ของหมู่คณะ

เดปโปซิทาโร (Depositario, 1973 : 148) ได้ศึกษาวิจัย
เกี่ยวกับสมรรถนะในการเป็นผู้นำท้องถิ่นของคนฟิลิปปินส์และได้สรุปไว้ว่าผู้นำ
ท้องถิ่นที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำต่างกันนั้นมีลักษณะต่างกัันดังนี้คือ

- 1) ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและมีฐานะทางเศรษฐกิจดี
มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูงกว่าคนที่ฐานะยากจนและประสบการณ์น้อย
- 2) คนที่มีการศึกษาสูงและได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนา
อยู่เสมอมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำดีกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำและขาดโอกาสในการ
ฝึกอบรมอย่างเห็นได้ชัด
- 3) โดยทั่วไปแล้ว เพศชายมีความสามารถในการเป็นผู้นำท้องถิ่น
สูงกว่าผู้หญิง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่ดังกล่าวแล้ว
ข้างต้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านใน
ฐานะที่เป็นผู้นำของท้องถิ่นจะสามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและมี
ประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้าน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาชนบท
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องศึกษาหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้
เพื่อเป็นประโยชน์ในการสรรหาผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะเหมาะสมต่อการพัฒนา
รวมไปถึงได้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมผู้นำระดับท้องถิ่นด้วย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท ว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบล และตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6 กลุ่มโรงเรียน มีโรงเรียน 43 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คน และเป็นผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 490 คน รวมทั้งสิ้น 552 คน การหากกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 232 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727-729) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = N/(1 + Ne^2)$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม(.05)

2. วิธีสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 สุ่มผู้บริหารจาก 43 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 62 คน โดยกำหนดโควต้าให้โรงเรียนละ 1 คน ได้ผู้บริหาร จำนวน 43 คน
- 2.2 สุ่มโรงเรียนมากลุ่มโรงเรียนละ 3 โรงเรียน ได้จำนวน 18โรงเรียน แล้วใช้ครูผู้ปฏิบัติการสอนทุกคน จำนวน 222 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนและโรงเรียน จำนวนตามกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้ปฏิบัติการสอน (คน)
หัวไทร	วัดหัวลำภู	8
	วัดทะเลบั้ง	7
	วัดรามแก้ว	12
บูรณาวาส	วัดแหลม	16
	บ้านลำคลอง	9
	วัดบูรณาวาส	20
ทรายขาว	บ้านห้วยน้ำเย็นฯ	15
	วัดบ่อโพรง	15
	บ้านราม	9
ท่าเสริม	ชุมชนพิบูลสงคราม	11
	บ้านปากหรุ	12
	บ้านบางโหนด	6
ทะเลหลวง	วัดฉิมลา	14
	วัดหน้าสตน	22
	วัดคลองแดน	7
ทักษิณสัมพันธ์	วัดควารชะลิก	18
	วัดท้ายโนนต	11
	บ้านท่าเตียน	10
รวม		222

เครื่องมือในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เพื่อใช้เก็บข้อมูลที่ครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในขอบข่ายของคำถาม ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา ภูมิสำเนา การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบลและตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) และเติมคำในช่องว่างจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามใช้สำหรับถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากอย่างยิ่ง มาก ปานกลาง น้อย และน้อยมาก โดยกำหนดการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามช่องมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
ผู้ตอบแบบสอบถามช่องมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ผู้ตอบแบบสอบถามช่องปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ผู้ตอบแบบสอบถามช่องน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ผู้ตอบแบบสอบถามช่องน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

2. วิธีการสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานที่เกี่ยวข้องโดยมีลำดับในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ศึกษาลักษณะของผู้ใหญ่บ้านและลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท จาก ข้อเขียนเอกสารการสังเกตและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือมีลักษณะที่ใกล้เคียง กับแนวของเรื่องที่จะทำการวิจัย

2.2 รวบรวมลักษณะของผู้ใหญ่บ้านที่ดีและลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท ที่เห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องเหมาะสมแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาจัดหมวดหมู่ เป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ลักษณะที่สำคัญ 7 ลักษณะดังนี้

- 2.2.1 ความรู้ความสามารถ
- 2.2.2 ความเป็นผู้นำ
- 2.2.3 ความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา
- 2.2.4 มนุษยสัมพันธ์
- 2.2.5 คุณธรรม
- 2.2.6 การยอมรับนวัตกรรม
- 2.2.7 การยอมรับนับถือ

2.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามในแต่ละลักษณะทั้ง 7 ลักษณะ

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.5 หากความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบ สอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่ม พฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (จำนวน 5 คน) แต่ละคน พิจารณาลงความเห็น และให้คะแนน ดังนี้

+ i เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่ม พฤติกรรมนั้น

o เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่ม พฤติกรรมนั้นหรือไม่

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรม
นั้น

ถ้าค่าดัชนี IC (Index of Item-objective Congruence) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้น ก็เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปหรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น โดยใช้สูตรดังนี้ (ทวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 124)

$$IC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
ลักษณะพฤติกรรม

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับครูที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 40 ชุด

2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองสอบมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำคะแนนของแบบสอบถามของตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งชุด แล้วนำมาคำนวณความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ ครอนบัค (Cronbach, 1970 : 161) สูตร ดังนี้

$$\alpha_k = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{x_i}^2}{S_{x_t}^2} \right]$$

เมื่อ	α_k	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	$S^2_{x_i}$	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถาม
	$S^2_{x_t}$		ทั้งหมด
	k	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร และผู้บริหารทุกโรงเรียนเพื่อประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยทำรหัส (code) ไว้ในแบบสอบถามก่อนนำไปมอบให้ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสะดวกในการติดตาม
3. นำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 โรงเรียน และนัดวันรับแบบสอบถามคืน สำหรับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ๆ ละ 1 ชุด จัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 26 โรงเรียน
4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนตามโรงเรียนด้วยตนเองตามวันทีนัดหมาย
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการหาค่าร้อยละ เพื่อแสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะตัวแปร

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยการหาค่าต่อไปนี้

2.1 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของครูในแต่ละด้าน ใช้สูตรดังนี้ (SAS Institute Inc., 1990 : 6)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \Sigma X/n$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนน
	n	แทน	จำนวนประชากรหรือจำนวนข้อมูล

2.2 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ใช้สูตรดังนี้ (SAS Institute Inc., 1990 : 10)

$$s = \sqrt{\Sigma (x - \bar{x})^2 / (n - 1)}$$

เมื่อ	s	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	Σ	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นนำคะแนนไปอธิบายการเปรียบเทียบความคิดเห็นในแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามของแต่ละด้านดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2531 : 70)

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	ถือเป็นระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	ถือเป็นระดับเห็นด้วยมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	ถือเป็นระดับเห็นด้วยปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	ถือเป็นระดับเห็นด้วยน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	ถือเป็นระดับเห็นด้วยน้อยมาก

3. การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Tests for Homogeneity of Variance) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการทดสอบของฮาร์ทลีย์ (Hartley's test) (Winer, 1971 : 206)

$$\text{สูตร } F_{\max} = \frac{S_{\text{Largest}}^2}{S_{\text{Smallest}}^2}$$

เมื่อ S_{Largest}^2 แทน ความแปรปรวนที่มีค่าสูงสุด

S_{Smallest}^2 แทน ความแปรปรวนที่มีค่าต่ำสุด

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Groups) โดยการคำนวณค่าที-เทส (t-test)

4.1 กรณีความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) ใช้สูตรดังนี้ (Norusis, 1990 : B-86)

$$\text{สูตร } t = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / \sqrt{(s_1^2/N_1) + (s_2^2/N_2)}$$

$$df = \frac{[(s_1^2/N_1) + (s_2^2/N_2)]^2}{[(s_1^2/N_1)^2/(N_1 - 1)] + [(s_2^2/N_2)^2/(N_2 - 1)]}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
 \bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
 และคะแนนกลุ่มที่ 2
 N_1, N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 df แทน ชั้นแห่งความอิสระ

4.2 กรณีความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มเท่ากัน
 $(\sigma_1^2 = \sigma_2^2)$ ใช้สูตรดังนี้ (Norusis, 1990 : B-122)

$$\text{สูตร } t = (\bar{x}_1 - \bar{x}_2) / \sqrt{s_p^2(1/N_1 + 1/N_2)}$$

เมื่อ s_p^2 แทน ค่าความแปรปรวน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$s_p^2 = [(N_1 - 1)s_1^2 + (N_2 - 1)s_2^2] / (N_1 + N_2 - 2)$$

$$df = N_1 + N_2 - 2$$

เมื่อ t แทนค่าที่พิจารณาใน t -distribution

\bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 N, N แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
 และกลุ่มที่ 2

S_p^2 แทน ค่าความแปรปรวนรวม

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในกรณีที่มีจำนวนตัวแปรอิสระออกเป็น 3 ระดับ ใช้การคำนวณค่าเอฟ-เทส (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ ANOVA ใช้สูตรดังนี้ (SAS Institute Inc., 1982 : 114)

$$\text{สูตร } F = MS(A)/MS(E)$$

เมื่อ F แทน ค่าวิกฤตของ F-distribution
 MS(A) แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Group)
 MS(E) แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม (Error)

6. การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons or Contrast) ใช้วิธีทูกีย์ (Tukey's HSD Test) เพื่อทราบว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกันหลังจากวิเคราะห์ความแปรปรวน มีสูตรในการทดสอบดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 237)

$$\text{สูตร } HSD = q_{\alpha} \sqrt{MS_w / n_i}$$

เมื่อ HSD แทน ค่าวิกฤตของ Tukey ย่อมาจาก Honestly Significant Difference
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 q_α แทน เป็นค่าสถิติแบบควิที่อ่าน ณ ระดับนัยสำคัญตามค่า df จากตารางการแจกแจงของ Studentized Range
 n_i แทน Harmonic mean ใช้คำนวณกรณีกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จากสูตร

$$\text{สูตร } \bar{n} = \frac{k}{(1/n_1) + (1/n_2) + \dots + (1/n_k)}$$

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา
 n_1, n_2, \dots, n_k แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่
กลุ่มที่ 1 ถึงกลุ่มที่ k

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน ตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของข้อมูลดังต่อไปนี้

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2535 โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 ชุด สามารถเก็บแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จำนวน 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.09 ดังจะแสดงตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในตาราง 2-8 ต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	41	16.3
ผู้ปฏิบัติการสอน	211	83.7
รวม	252	100.0

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	48	19.0
10-20 ปี	132	52.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	72	28.6
รวม	252	100.0

จากตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 132 คิดเป็นร้อยละ 52.4 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	29.4
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	178	70.6
รวม	252	100.0

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
ในอำเภอที่ปฏิบัติราชการ	175	69.4
นอกอำเภอที่ปฏิบัติราชการ	77	30.6
รวม	252	100.0

จากตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูที่มีภูมิลำเนาในอำเภอที่ปฏิบัติราชการ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 และครูที่มีภูมิลำเนานอกอำเภอที่ปฏิบัติราชการ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเข้าร่วม
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท (กศ.พช.)

การเข้าร่วมโครงการ กศ.พช.	จำนวน	ร้อยละ
เคยเข้าร่วมโครงการ	76	30.2
ไม่เคยเข้าร่วมโครงการ	176	69.8
รวม	252	100.0

จากตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูที่เคย
เข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท จำนวน 76คน คิด
เป็นร้อยละ 30.2 และครูที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน
ในเขตชนบท จำนวน 176 คนคิดเป็นร้อยละ 69.8

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเป็น
เลขานุการสภาตำบล

การเป็นเลขานุการสภาตำบล	จำนวน	ร้อยละ
เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล	20	7.9
ไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล	232	92.1
รวม	252	100.0

จากตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูที่
เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และครู
ที่ไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล จำนวน 232 คน คิดเป็น ร้อยละ 92.1

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งในคณะ
ทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)

ตำแหน่งใน คปต.	จำนวน	ร้อยละ
เคยมีตำแหน่งใน คปต.	27	10.7
ไม่เคยมีตำแหน่งใน คปต.	225	89.3
รวม	252	100.0

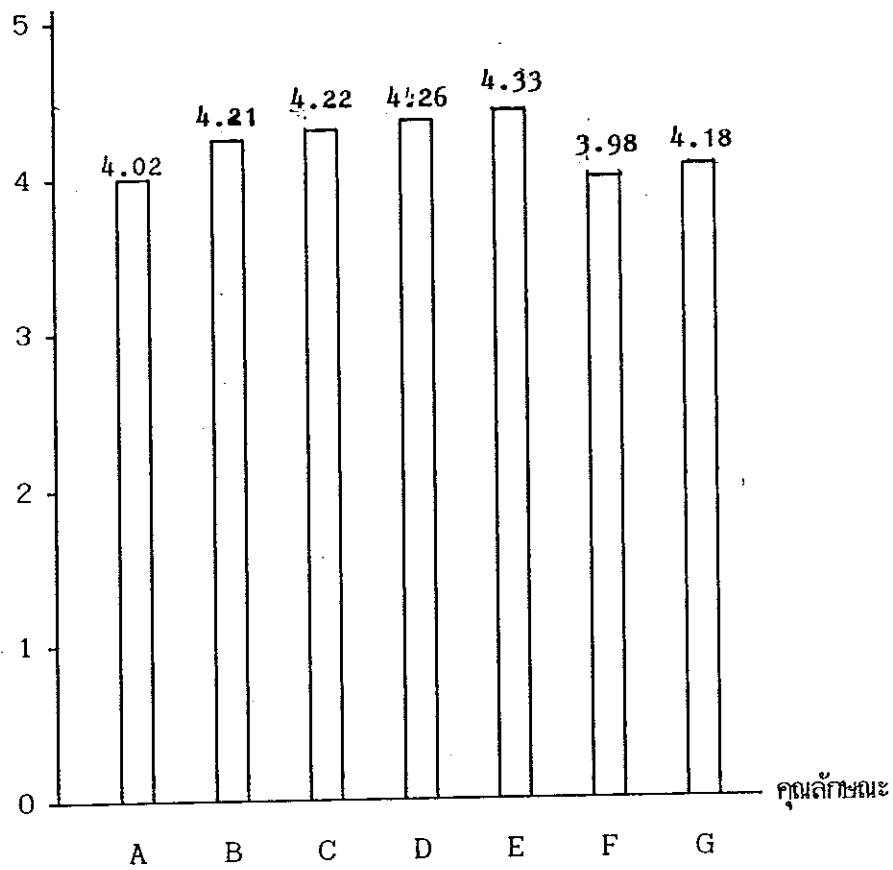
จากตาราง 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูที่เคย
มีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล จำนวน
27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และครูที่ไม่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุน
การปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครู
จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท	\bar{X}	S	ระดับ	ลำดับที่
1	ความรู้ความสามารถ	4.02	0.66	มาก	6
2	ความเป็นผู้นำ	4.21	0.64	มาก	4
3	ความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา	4.22	0.60	มาก	3
4	มนุษยสัมพันธ์	4.26	0.55	มาก	2
5	คุณธรรม	4.33	0.59	มาก	1
6	การยอมรับนวัตกรรม	3.98	0.68	มาก	7
7	การยอมรับนับถือ	4.18	0.55	มาก	5

จากตาราง 9 จะเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านเป็นรายด้านพบว่า
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนน
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1. คุณธรรม 2. มนุษยสัมพันธ์ 3. ความ
มีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา 4. ความเป็นผู้นำ 5. การยอมรับนับถือ และ
7. การยอมรับนวัตกรรม ซึ่งอาจแสดงระดับความคิดเห็นได้ตั้ง
ภาพประกอบ 4

ระดับความคิดเห็น



A = ความรู้ความสามารถ

B = ความเป็นผู้นำ

C = ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา

D = มนุษยสัมพันธ์

E = คุณธรรม

F = การยอมรับนวัตกรรม

G = การยอมรับนับถือ

ภาพประกอบ 4 กราฟแสดงระดับความคิดเห็นของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสถานภาพของครูในด้านตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การเข้าร่วมโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบลและ ตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ดัง รายละเอียดในตาราง 10-17

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครู จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน ที่	คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	ตำแหน่ง				t	p> t
		ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการสอน			
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1.	ความรู้ความสามารถ	4.0366	0.665	4.0166	0.657	0.18	0.859
2.	ความเป็นผู้นำ	4.2459	0.606	4.2030	0.652	0.39	0.697
3.	ความมีจิตใจมุ่งมั่นใน การพัฒนา	4.1829	0.541	4.2287	0.608	0.45	0.654
4.	มนุษยสัมพันธ์	4.2758	0.474	4.2621	0.566	0.14	0.886
5.	คุณธรรม	4.3732	0.433	4.3194	0.612	0.67	0.502
6.	การยอมรับนวัตกรรม	3.9634	0.675	3.9806	0.681	0.15	0.883
7.	การยอมรับนับถือ	4.2134	0.490	4.1714	0.565	0.44	0.657

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งของทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งหมายความว่า ครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถความเป็นผู้นำ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรมและการยอมรับนับถือ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน

คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p>F
ความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.9187	0.4594	1.0654	0.3462
	ภายในกลุ่ม	249	107.3621	0.4312	-	-
ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.9738	0.9869	2.4058	0.0923
	ภายในกลุ่ม	249	102.1435	0.4102	-	-
ความมีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4117	0.7058	1.9982	0.1377
	ภายในกลุ่ม	249	87.9561	0.3532	-	-
มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5572	0.7786	2.5946	0.0767
	ภายในกลุ่ม	249	74.7214	0.3001	-	-
คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.9172	0.9586	2.8310	0.0609
	ภายในกลุ่ม	249	84.3128	0.3386	-	-
การยอมรับนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.6474	1.8238	4.0609	0.0184
	ภายในกลุ่ม	249	111.8280	0.4491	-	-
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.7815	0.8907	2.9623	0.0535
	ภายในกลุ่ม	249	74.8723	0.3007	-	-

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานของทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ด้าน และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนวัตกรรม ($p=.0184$) หมายความว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านในด้านการยอมรับนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

ได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ในด้านการยอมรับนวัตกรรม ($p=.0184$) โดยใช้วิธีของทูกีย์ (Tukey) ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนน
เฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกัน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	N=48	N=132	N=72
คะแนนเฉลี่ย	4.2083	3.8871	3.9903
ต่ำกว่า 10 ปี	4.2083	0.3212**	0.218
10-20 ปี	3.8871		0.1032
มากกว่า 20 ปี	3.9903		

** $p > .01$

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานในด้านการยอมรับนวัตกรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ส่วนคู่อื่นไม่พบมีความแตกต่าง หมายความว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านด้านการยอมรับนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครูจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ด้าน ที่	คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	ระดับการศึกษา				t	p> t
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=74)		ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (N=178)			
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1	ความรู้ความสามารถ	3.7108	0.796	4.1483	0.542	4.33	0.000
2	ความเป็นผู้นำ	3.9009	0.799	4.3385	0.518	4.35	0.000
3	ความมีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนา	3.9809	0.777	4.3212	0.471	3.51	0.001
4	มนุษยสัมพันธ์	4.0486	0.714	4.3539	0.439	3.42	0.001
5	คุณธรรม	4.0649	0.735	4.4376	0.473	4.03	0.000
6	การยอมรับนวัตกรรม	3.7486	0.810	4.0730	0.592	3.12	0.002
7	การยอมรับนับถือ	3.9718	0.669	4.2640	0.472	3.42	0.001

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของลักษณะทั้ง 7 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งหมายความว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านต่ำกว่าครูที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปหรือมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ($p=0.0000$) ด้านความเป็นผู้นำ ($p=0.0000$) ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ($p=0.001$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($p=0.001$) ด้านคุณธรรม ($p=0.000$) ด้านการยอมรับนวัตกรรม ($p=0.002$) และด้านการยอมรับนับถือ ($p=0.001$) จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครู จำแนกตาม
ภูมิสำเนา

คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	ภูมิสำเนา				t	p> t
	ในอำเภอบุบิทธิราชการ (N=175)		นอกอำเภอบุบิทธิราชการ (N=77)			
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
ความรู้ความสามารถ	4.0200	0.650	4.0195	0.676	0.01	0.995
ความเป็นผู้นำ	4.2138	0.596	4.2013	0.746	0.13	0.897
ความมีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนา	4.2410	0.569	4.1764	0.657	0.79	0.420
มนุษยสัมพันธ์	4.2714	0.514	4.4281	0.631	0.29	0.775
คุณธรรม	4.3411	0.566	4.2987	0.633	0.53	0.597
การยอมรับนวัตกรรม	4.9571	0.675	4.0247	0.689	0.73	0.468
การยอมรับนับถือ	4.1652	0.545	4.2078	0.573	0.56	0.574

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่าง
ภูมิสำเนาของคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งหมายความว่า
ครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในอำเภอบุบิทธิราชการกับนอกอำเภอบุบิทธิราชการมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทั้ง 7 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้าน
ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม ด้านการยอมรับ
นวัตกรรม และด้านการยอมรับนับถือ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครู จำแนกตาม การเข้าร่วมโครงการการศึกษาพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท (กศ.พช.)

การเข้าร่วมโครงการ กศ.พช.						
คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	เคยเข้าร่วมโครงการ (N=76)		ไม่เคยเข้าร่วมโครงการ (N=176)		t	p> t
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
ความรู้ความสามารถ	4.0355	0.583	4.0131	0.688	0.25	0.804
ความเป็นผู้นำ	4.2083	0.572	4.2107	0.674	0.03	0.979
ความมีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนา	4.2083	0.540	4.2268	0.621	0.23	0.822
มนุษยสัมพันธ์	4.3066	0.448	4.2460	0.590	0.89	0.374
คุณธรรม	4.3697	0.489	4.3102	0.624	0.81	0.417
การยอมรับนวัตกรรม	4.0158	0.530	3.9614	0.734	0.66	0.509
การยอมรับนับถือ	4.1919	0.461	4.1723	0.589	0.28	0.777

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท ของคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งหมายความว่าครูที่เคยเข้าโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทกับครูที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม ด้านการยอมรับนวัตกรรม และด้านการยอมรับนับถือ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครู จำนวนตาม
การเป็นเลขานุการสภาตำบล

คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	การเป็นเลขานุการสภาตำบล				t	p> t
	เคยเป็นเลขานุการ (N=20)		ไม่เคยเป็นเลขานุการ (N=232)			
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
ความรู้ความสามารถ	4.2350	0.557	4.0013	0.663	1.53	0.127
ความเป็นผู้นำ	4.3417	0.504	4.1986	0.654	0.95	0.342
ความมีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนา	4.2625	0.435	4.2177	0.609	0.32	0.748
มนุษยสัมพันธ์	4.3100	0.446	4.2603	0.560	0.39	0.700
คุณธรรม	4.3850	0.470	4.3233	0.596	0.45	0.652
การยอมรับนวัตกรรม	4.0550	0.573	3.9711	0.687	0.53	0.597
การยอมรับนับถือ	4.2792	0.453	4.1695	0.560	0.85	0.396

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่าง
การเป็นเลขานุการสภาตำบลของคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ทุกด้าน ซึ่งหมายความว่าครูที่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบลกับครูที่ไม่เคยเป็น
เลขานุการสภาตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา
ชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็น
ผู้นำ ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม ด้าน
การยอมรับนวัตกรรม และด้านการยอมรับนับถือ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ข้อ 6 ที่ตั้งไว้

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของครู จำแนกตาม
ตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบท
ระดับตำบล (คปต.)

คุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท	ตำแหน่งใน คปต				t	p> t
	เคยมีตำแหน่ง (N=20)		ไม่เคยมีตำแหน่ง (N=232)			
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
ความรู้ความสามารถ	4.0889	0.614	4.0116	0.663	0.58	0.564
ความเป็นผู้นำ	4.2685	0.549	4.2030	0.655	0.50	0.618
ความมีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนา	4.2716	0.471	4.2152	0.611	0.46	0.643
มนุษยสัมพันธ์	4.3481	0.471	4.2542	0.560	0.84	0.404
คุณธรรม	4.4000	0.422	4.3196	0.603	0.89	0.380
การยอมรับนวัตกรรม	4.1148	0.557	3.9613	0.691	1.11	0.267
การยอมรับนับถือ	4.2747	0.438	4.1667	0.564	0.81	0.420

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่าง
ตำแหน่งใน คปต. ของคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน
ซึ่งหมายความว่าครูที่เคยมีตำแหน่งใน คปต. กับครูที่ไม่เคยมีตำแหน่งใน คปต.
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่น
ในการพัฒนา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม ด้านการยอมรับนวัตกรรม และด้าน
การยอมรับนับถือ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7 ที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษา คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของ ผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น จะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตาม ความคิดเห็นของครู ซึ่งแบ่งเป็น 7 ลักษณะใหญ่ดังนี้คือ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การ ยอมรับนวัตกรรมและการยอมรับนับถือ

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่โดยจำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการ ทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนา หมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบลและการมีตำแหน่งในคณะ ทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

2. สมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

2.1 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันทั้ง 7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความ

สามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์
คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรมและการยอมรับนับถือ

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่
ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริม
การพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน

2.5 ครูที่เคยเข้าร่วมโครงการ และไม่เคยเข้าร่วมโครงการ
การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่
ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน

2.6 ครูที่เคยเป็นและไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบลมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน

2.7 ครูที่เคยมีตำแหน่งและไม่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุน
การปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริม
การพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจคือ ผู้วิจัยหาข้อมูลจาก
แบบสอบถามซึ่งถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวไทร ในปีการศึกษา 2535 จำนวน 6
กลุ่มโรงเรียน มีโรงเรียน 43 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คน และ
เป็นผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 490 คน รวมทั้งสิ้น 552 คน การหากลุ่มตัวอย่าง
ใช้วิธีสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

3.1 สุ่มผู้บริหารจาก 43 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 62 คน
โดยกำหนดโควตาให้โรงเรียนละ 1 คน ได้ผู้บริหาร จำนวน 43 คน

3.2 สุ่มโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนละ 3 โรงเรียน ได้จำนวน 18โรงเรียน
แล้วใช้ครูผู้ปฏิบัติการสอนทุกคน จำนวน 222 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การสร้างแบบสอบถาม

ได้ศึกษาเนื้อหาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การเข้าร่วมโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการ สภาตำบลและการมีตำแหน่งในคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 67 ข้อ มีความเชื่อมั่น (Reliability) ในช่วง 0.89 ถึง .95 ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถเท่ากับ .93 ด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ .92 ด้านความมีจิตใฝ่มุ่งมั่นในการพัฒนาเท่ากับ .91 ด้านมนุษยสัมพันธ์เท่ากับ .89 ด้านคุณธรรมเท่ากับ .94 ด้านการยอมรับนวัตกรรมเท่ากับ .95 และด้านการยอมรับนับถือเท่ากับ .90

5. การเก็บข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์แล้วไปแจกและเก็บด้วยตนเองตามโรงเรียนที่สุ่มได้ จำนวน 18 โรงเรียนทุกคนและส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เหลือ จำนวน 25 โรงเรียน ๆ ละ 1 ฉบับ ทั้งนี้มีหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบบสอบถามทั้งหมด 265 ฉบับ ได้รับคืนและสมบูรณ์ จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.09

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ตามลำดับดังนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยวิธีค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านวิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มของตัวแปรใช้ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของทูกีย์ (Tukey) โดยใช้ความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยตารางและตีความเรียงตามสำคัญของค่าคะแนนเฉลี่ย

7. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

7.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

7.1.1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้วยไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7

7.1.2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

7.1.3 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมาคือ ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4

7.1.4 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามภูมิลำเนาพบว่า ครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 และรองลงมาคือ ครูที่มีภูมิลำเนานอกเขตอำเภอที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

7.1.5 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามการเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และรองลงมาคือ ครูที่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

7.1.6 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามการเป็นเลขานุการสภาตำบลพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 และรองลงมาเป็นครูที่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

7.1.7 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลพบว่าครูส่วนใหญ่ไม่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และรองลงมาคือครูที่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

7.2 ความความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทุกคุณลักษณะที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามค่าคะแนนเฉลี่ยคือ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการยอมรับนวัตกรรม

7.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้วยไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบล และการมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ตามลำดับดังนี้

7.3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการสอนที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการยอมรับนวัตกรรม ($P=.0184$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านด้านการยอมรับนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทุกด้านทั้ง 7 ลักษณะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้ง 7 ลักษณะ

7.3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีภูมิลำเนาในอำเภอที่ปฏิบัติราชการกับครูที่มีภูมิลำเนาออกอำเภอที่ปฏิบัติราชการที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.3.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่เคยเข้าร่วมโครงการกับครูที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท ที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.3.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบลกับครูที่ไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล ที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการ

พัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.3.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่เคยมีตำแหน่งกับครูที่ไม่เคยมีตำแหน่งในคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราชนั้นยังไม่มีผู้ใดวิจัยมาก่อนและการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตเจตจำนงในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะดังกล่าว โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ภูมิภาค การเข้าร่วมโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท การเป็นเลขานุการสภาตำบล และการมีตำแหน่งในคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลและจากการวิเคราะห์ข้อมูลและจากผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน

จากผลวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ลักษณะโดยลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่คุณธรรม ($\bar{X}=4.33$) มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.26$) ความมีจิตเจตจำนงในการพัฒนา ($\bar{X}=4.22$) ความเป็นผู้นำ

(\bar{X} =4.21) การยอมรับนับถือ (\bar{X} =4.18) ความรู้ความสามารถ (\bar{X} =4.02)
และการยอมรับนวัตกรรม (\bar{X} =3.98)

ผู้วิจัยมีความเห็นดังต่อไปนี้

1.1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของ
ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกลักษณะที่ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
อับดุลฮาติม มินฮาร์ (2535 : 63) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการ
โครงการพัฒนาเพื่อความหวังใหม่ของผู้นำมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
สุภา บุนนรัตน์ (2535 : 84) ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนการศึกษาพิเศษ วาสนา บุนนรอด (2535 : 65) ทำวิจัยเรื่องทักษะของ
ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและกรรมการสภาตำบลที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่
เป็นจริงของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดยะลา ซึ่งสอดคล้องกันคือมีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน การที่ครูมีความเห็นว่าคุณลักษณะ
ที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุจากการที่
บุคคลจะเป็นผู้ใหญ่บ้านได้นั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลาย ๆ อย่าง พร้อมทั้งจะเป็น
ผู้นำเพื่อทำงานให้กับส่วนรวมเป็นที่ยอมรับและเกิดความศรัทธาของคนในหมู่บ้าน
ดังที่ เรวดีไชยพาน (2523 : 18-19) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีในการ
พัฒนาชุมชนว่า ผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญนอกเหนือผู้นำอื่น ๆ ดังนี้

- 1) ช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา
- 2) ให้ความแนะนำอย่างมีเหตุผล
- 3) เป็นผู้ที่มีน้ำใจที่จะพัฒนา (Willing to develop) สภาพชีวิต
ในชุมชนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
- 4) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและประชาชน
- 5) เป็นผู้ที่รักการทำงานร่วมกับประชาชนเพราะงานพัฒนาเป็นของ
ชุมชน
- 6) เป็นผู้ที่ยากเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ยอมรับแนวความคิดและ
เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน
- 7) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพราะผู้นำเป็นคนแรกที่
มองเห็นความต้องการและริเริ่มกิจกรรมในชุมชน

8) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide) ผู้นำจะช่วยวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและวิธีแก้ปัญหากับสมาชิกในชุมชน

- 9) เป็นผู้มีความเสียสละ ทำงานเพื่อประโยชน์ของชุมชน
- 10) เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารและประสานงาน
- 11) เป็นผู้มีความสามารถในการรวมกลุ่ม
- 12) เป็นผู้ที่ใช้ใจระบอบการเปลี่ยนแปลง
- 13) เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง กล้าได้ กล้าเสียอย่างมีเหตุผล
- 14) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถความเป็นผู้นำ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ เป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านที่สำคัญมากและจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้นำ เพื่อนำท้องถื่นให้มีการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตในชุมชนให้ดีขึ้น

1.2 สำหรับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครู พบว่าคุณลักษณะที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ความเป็นผู้นำ การยอมรับนับถือ ความรู้ความสามารถและการยอมรับนวัตกรรม จากผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นตามลำดับดังนี้

1.2.1 คุณลักษณะด้านคุณธรรม การที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก เป็นเพราะว่าคุณธรรมเป็นเครื่องบ่งชี้คุณงามความดีของคน คนที่มีคุณธรรมย่อมเป็นคนที่มีบทบาทและพฤติกรรมในการเสริมสร้างความสุขความเจริญ ให้เกิดขึ้นในสังคมของตนพร้อมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีงาม นอกจากนั้นลักษณะงานของผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำต้องปกครองดูแลทุกข์สุขของสมาชิกในหมู่บ้าน และการพัฒนาหมู่บ้านจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน การเขียนโครงการ การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด จึงเห็นว่าการมีคุณธรรม จะสามารถทำให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจมีความยุติธรรม มีเมตตา กรุณา ไม่มีจิตใจอำมาตยาพยาบาท สิ่งเหล่านี้เป็นตัวชี้ให้สังคมยอมรับเป็นรากฐานของการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับที่ จรูญ สุภาพ (2521 : 184) ได้กล่าวถึง

ธรรมะเพื่อความมั่นคงทางการเมืองของชาติข้อหนึ่งคือ ความซื่อสัตย์ของคนในชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารประเทศและข้าราชการ เพราะถ้าหากขาดความซื่อสัตย์แล้วก็จะทำให้มีการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง อันทำให้ประเทศชาติเสียหายอย่างใหญ่หลวง

1.2.2 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ การที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาของผู้ใหญ่บ้านในด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง อาจเป็นเพราะว่าผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกันหลาย ๆ ฝ่าย และเป็นผู้รับนโยบายโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้ใหญ่บ้านสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี ชาวบ้านก็ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 117) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีจะก่อให้เกิดความชอบพอและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและกันมีผลทำให้กิจการงานประสพผลสำเร็จ แต่ถ้ามมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจกันและส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์กรล้มเหลวได้และตรงกับ สมาน จันทมิตรี และโสภณ พวงสุวรรณ (2527 : 208-209) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์กับต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย สามารถเข้ากับคนได้ ดังคำกล่าวที่ว่า "มนุษยสัมพันธ์เปรียบเสมือนน้ำอันเป็นเครื่องเสริมสร้างให้กรวดทราย เหล็ก หิน เกาะติดกันเหนียวแน่นฉันทิใด มนุษยสัมพันธ์ก็ย่อมจะเป็นเครื่องเชื่อมโยงให้มนุษย์ทั้งหลายให้เข้ากันได้ เห็นอกเห็นใจกัน ร่วมมือกันด้วยดีฉันทิใด" และสำราญ ไชยศรี (2527 : 166) กล่าวว่า ผู้นำย่อมทำงานคนเดียวไม่ได้ จะต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ต้องทำความเข้าใจผู้อื่นและทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเอง เพราะความเข้าใจเป็นรากฐานของความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้สะดวกในการบริหารงาน

1.2.3 คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา การที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน ในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา เป็นคุณลักษณะสำคัญลักษณะหนึ่งเนื่องจากเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาชนบทจะสำเร็จหรือล้มเหลว โครงการพัฒนาชนบทหลายโครงการต้องล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติงานขาดความจริงจังและจริงจังในการปฏิบัติงานและไม่กล้าเผชิญหน้ากับ

ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ทองคุณ หงส์พันธ์ (2522 : 31) ที่กล่าวว่า หากสังคมใดสมาชิกในสังคมมีเจตน์จำนง หรือจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแล้ว ปัญหา ด้านอื่น ๆ รวมทั้งปัญหาความด้อยสมรรถภาพนี้จะพัฒนาก็จะถูกขจัดไปในที่สุด การ สร้างความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ให้เกิดกับองค์กรของรัฐ ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ชนบทและชนในชาติจะเป็นการสร้างสมรรถภาพและศักยภาพในการพัฒนาและพบว่า ผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีผลสำเร็จในการพัฒนาสูง มีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสูงกว่าผู้นำ ท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีผลสำเร็จในการพัฒนาต่ำ

1.2.4 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ การที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะสังคมชนบทนั้นผู้ใหญ่บ้านยังมีความสำคัญมาก ชาวบ้าน เคารพ เชื่อฟังและปฏิบัติตามและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำอย่างแท้จริง อันจะนำชุมชนไป สู่ความเจริญก้าวหน้าได้ สอดคล้องกับที่ อุทัย หิรัญโต (2524 : 8-16) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมี และนำมาใช้เพื่อชักจูงใจให้บุคคลร่วมมือกัน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถ ความเป็นผู้นำที่แท้จริงมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะบริหารงาน ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับที่ ทองคุณ หงส์พันธ์ (2522 : 29) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้นำท้องถิ่น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและ ความล้มเหลวต่อการพัฒนาหมู่บ้าน

1.2.5 คุณลักษณะด้านการยอมรับนับถือ การที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ในชุมชนชนบทประชาชนให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่บ้านมาก ผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้อง มีความพร้อมทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายจิตใจ ความประพฤติดี มีความมั่นคงทาง ครอบครัวยุทธฐานะทางเศรษฐกิจสอดคล้องกับที่ นิพนธ์ กิณวงศ์ (2523 : 21) กล่าวว่าคุณสมบัติของผู้นำต้องมีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคงและมีความประพฤติดี นอกจากนี้ประชาชนยังให้ ความไว้วางใจกับผู้มีวงศ์ตระกูลที่บรรพบุรุษเป็นผู้นำที่มีความสามารถ ชื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ รู้จักข้าราชการพอสมควร ซึ่งก่อให้เกิดความศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติตาม พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือเช่นเดียวกับ วิจิต ศรีวิสรณ์ (2531 : 71-74) ได้วิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามทัศนคติของคณะ

กรรมการประณตศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 6 พบว่า การมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลอื่นที่พบเห็นมีความศรัทธาและยกย่องนับถือ ซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการทำงานและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2530 : 6) ได้สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเก่าจะต้องมีสุขภาพทางกายและจิตใจเป็นที่พึงประสงค์ของคนทั่วไป ควรมีความประพฤติดี หมายถึง มีการแสดงออกให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องถือเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมได้ ผู้ที่ประพฤติดีย่อมเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานและได้รับความร่วมมือในการทำงาน

1.2.6 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทในด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำได้นั้นต้องมีความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐาน เพราะผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ และเป้าหมายในการพัฒนาสามารถที่จะอธิบายเกี่ยวกับสภาพของหมู่บ้านและให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชนได้ตรงกับที่ นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์ (2532 : 630) กล่าวว่า การมีความพร้อมในด้านความรู้ เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ก็จะทำให้เกิดความคิดที่จะนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และความรู้ก็เป็นพื้นฐานของการรู้จักคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัวและชุมชนสอดคล้องกับ วีระ บำรุงรักษ์ (2527 : 88) กล่าวว่า การนำพาความรู้นั้นช่วยเสริมสร้างความสามารถให้แก่ตน นับว่าเป็นสิ่งดีและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และโนลท์ (Nolte, 1966 : 385-398) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่เด่น ๆ ของผู้บริหารที่มีความสามารถในการทำงานได้ดีคือมีวิธีการอย่างชาญฉลาด และผู้บริหารมีประสบการณ์สำเร็จย่อมสามารถแก้ปัญหาได้ดี

1.2.7 คุณลักษณะด้านการยอมรับนวัตกรรม การที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน ด้านการยอมรับนวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย อาจจะเป็นเพราะว่าชนบทซึ่งห่างไกลความเจริญ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ยังอาศัยการประกอบอาชีพแบบดั้งเดิมไม่นิยมเครื่องมือที่ทันสมัย ดังนั้นการนำวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้จำเป็นต้องพึ่งพาผู้นำท้องถิ่นที่ทันต่อเหตุการณ์ มีนิสัยชอบค้นคว้าหาความรู้นำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้สร้างความเจริญให้กับชุมชนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับที่

นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์ (2532 : 707) กล่าวว่า การยอมรับนวัตกรรมเป็นการก่อให้เกิดความรู้ ก่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางใหม่และยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติตามแบบอย่างที่เคยยึดถือมาในอดีตและสอดคล้องกับ เฉลียว บุรีภักดี (2532 : 227) กล่าวว่าการศึกษาเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจจะต้องสร้างคนให้มีลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ อันได้แก่ การมีเจตคติที่ทันสมัยยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณลักษณะคุณธรรมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ถ้าพิจารณาถึงความเป็นไปได้แล้วคุณลักษณะความเป็นผู้นำน่าจะมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าเพราะผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้า เป็นผู้นำของหมู่บ้าน มีบทบาทในการให้คำปรึกษาเสนอความต้องการของราษฎร ทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ นอกจากนั้นยังทำหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎร แต่ที่ผลการวิเคราะห์เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะของสังคมไทยให้ความสำคัญให้ความเคารพนับถือผู้ที่มียศธรรมมากกว่า เชื่อว่าผู้มียศธรรมน่าจะเป็นหัวหน้าที่ดีได้

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 ลักษณะโดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ปรากฏผลตามลำดับดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครู ระหว่างครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารกับครูผู้ปฏิบัติการสอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ลักษณะ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ ดังนั้นจึงไม่เป็นตามสมมติข้อ 1 ซึ่งตั้งไว้ว่าแตกต่างกัน ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนเป็นข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานเดียวกันกับการปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก มีสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน นอกจากนี้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีการทำงานกันเป็นทีม มีการระดมพลัง

ความคิด ครูทุกคนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติด้วยกันจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน ไม่แตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุทธิชาย ปรีชายศ (2518 : 48) พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นตรงกับที่ บุญเสริม ฤทธิเดช (2536 : 131) พบว่า ทักษะของผู้บริหารกับครูต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดไม่แตกต่างกัน จัดแย้งกับการวิจัยของ เทีญพร เหมบุปผะ (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มี ทักษะต่อสมรรถภาพในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปีและมากกว่า 20 ปีขึ้นไป พบว่ามี 6 ลักษณะ ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม และการยอมรับนับถือ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ จำเนียร สุขทอง (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานของนิสิตกร ไม่ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์การบริหาร สอดคล้องกับ สว่าง เรืองอุไร (2530 : 114) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อระดับ การปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดย ส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สีลา สุวรรณนิมิตร (2533 : 177) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ ต่างกันมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

ส่วนด้านการยอมรับนวัตกรรม ($p=0.0184$) พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบรายคู่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X}=4.2023$) มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงาน 10-20 ปี ($\bar{X}=3.8871$) ซึ่งการวิจัยสอดคล้องกับ ประชา ฉายเพชร (2531 : บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกันและสอดคล้อง กับ จุไรรัตน์ มณีรัตน์ (2528 : 30) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรมแตกต่างกัน 2 ด้าน จาก 8 ด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับ สมศักดิ์ หาญณรงค์ชัย (2532 : 115) พบว่าคณะกรรมการสภาตำบลที่มีระยะเวลาการทำงานในสภาตำบลที่ต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการยอมรับนวัตกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในส่วนนี้เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ

2.2.1 ความคิดของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตใฝ่ มุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม และการยอมรับนับถือ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน แต่เมื่อได้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาชนบทแล้วก็มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทมีความจำเป็นสำหรับผู้ใหญ่บ้านก็คือ 1) ความรู้ความสามารถ เพราะผู้ใหญ่บ้านเป็นที่ยอมรับ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามของชาวบ้าน 2) ความเป็นผู้นำ เพราะในการพัฒนาจำเป็นต้องมีผู้นำให้คำปรึกษา ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ 3) ความมีจิตใฝ่ มุ่งมั่นในการพัฒนา เพื่อให้มีผู้นำที่มีความมานะบากบั่นทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 4) คุณธรรม เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ใหญ่บ้าน เพราะการที่มีผู้นำที่มีคุณธรรมประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เสียสละ มีเมตตา กรุณา ย่อมเป็นที่ศรัทธาของชาวบ้าน 5) มนุษยสัมพันธ์ มีส่วนช่วยให้ผู้ใหญ่บ้านสามารถเข้ากับชาวบ้านได้ดี และ 6) การยอมรับนับถือ มีส่วนช่วยให้ชาวบ้านเชื่อฟัง ร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ลักษณะดังกล่าว

2.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เป็นบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่ ๆ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นวัยหนุ่มสาวจะมีความสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการรับรู้ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอจึงมีความคิดเห็นว่า ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะด้านการยอมรับนวัตกรรมเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ มาถ่ายทอดเพื่อพัฒนาชุมชน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ส่วนใหญ่เป็นวัย

กลางคนและวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นช่วงที่เบี่ยงในการทำงาน ไม่ค่อยกระตือรือร้นอาศัย ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ยึดติดค่านิยมเก่า ๆ จึงทำให้มองเห็นว่าคุณลักษณะ ด้านการยอมรับนวัตกรรมของผู้ใหญ่นั้นไม่จำเป็นมากนัก ด้วยเหตุดังกล่าวจึง ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในด้านการ ยอมรับนวัตกรรมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีและครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปพบว่า มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยที่ครูที่มีระดับการ ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ กว่าปริญญาตรีทั้ง 7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ($p=0.0000$) ความ เป็นผู้นำ ($p=0.0000$) ความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา ($p=0.001$) มนุษยสัมพันธ์ ($p=.001$) คุณธรรม ($p=0.0000$) การยอมรับนวัตกรรม ($p=0.002$) และการ ยอมรับนับถือ ($p=0.001$) ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ การที่ปรากฏ ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและเจตคติในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง โดยมุ่งหมายที่จะให้บุคคลที่ผ่านการศึกษาไปแล้วสามารถที่จะนำสิ่ง ที่ได้รับไปเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ จึงเป็นผลให้ครูที่มีระดับ การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรีผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานของ รัฐธนะ สิริธรังศรี (2525 : 49) พบว่า สมาชิกสภาจังหวัดและสมาชิกสภาเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมี ทักษะคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการ วิจัยของ วาสนา บุณรอด (2535 : 114) พบว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีทักษะต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนา ชุมชน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ หาญณรงค์ชัย (2533 : 118) พบว่าครูผู้ชายกับครูผู้หญิงที่มีวุฒิต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูใหญ่ ที่พึงปรารถนาไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามภูมิลำเนา ความคิดเห็นของครูที่มีภูมิลำเนาในอำเภอปฏิบัติ ราชการและภูมิลำเนานอกอำเภอปฏิบัติราชการพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาของผู้ใหญ่นั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง

7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรมและการยอมรับนับถือ ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูนั้นไม่ว่าจะมีภูมิลำเนาอยู่ที่ใด เมื่อมาปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ก็ต้องมีความสัมพันธ์กับคนในชุมชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ปกครองของนักเรียน กลุ่มผู้นำท้องถิ่นและกลุ่มคณะกรรมการศึกษาโรงเรียน จึงทำให้ครูมีความสัมพันธ์กับท้องถิ่นเหมือนกัน มีผลทำให้ครูและมีความรู้สึกมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุพรรณณี สมบัติธีระ (2529 : 133) พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชุมชน ไม่แตกต่างกันและจากการวิจัยของ วันเพ็ญ อำนวย (2535 : 55) พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอและนอกอำเภอบริการมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการวิจัยของ สุรพงศ์ พูลสุวรรณ (2526 : 77-78) พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาที่ครูที่มีภูมิลำเนาเดิม จึงน่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันด้วย

2.5 จำแนกตามการเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทความคิดเห็นของครูที่เคยเข้าร่วมโครงการ และครูที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท พบว่ามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันครูที่เคยเข้าร่วมโครงการหรือไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท ต่างก็มีโอกาสได้รับการอบรมสัมมนาทางวิชาการร่วมกันอีกทั้งมีโอกาสศึกษาเอกสาร ตำราซึ่งเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ประกอบกับในลักษณะการปฏิบัติงานประจำนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันสามารถถ่ายทอดความรู้กันได้ และสามารถเรียนรู้ในเวลาอันสั้นได้ จึงทำให้ผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท

และเคยเข้าร่วมโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท มีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันผลการวิจัยสอดคล้องกับ นันทา แวสง่า (2535 : 135) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทต่างกัน มีระดับปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในชนบทไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับการวิจัยของ สะมะแอ คอเลาะ (2536 : 104) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามการเป็นเลขานุการสภาตำบล ความคิดเห็นของครูที่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบลและครูที่ไม่เคยเป็นเลขานุการสภาตำบล พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทั้ง 7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตเจมุงมั้งในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูไม่ว่างจะมีหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ครู แต่งานปฏิบัติจริงที่ทุกคนทำหน้าที่คือปฏิบัติงานในโรงเรียน จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนที่เหมือนกันความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ จึงไม่แตกต่างกันดังที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ (2533 : 195-200) กล่าวว่าคนที่มีอาชีพเดียวกันมีความสนใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทองหล่อ แก้วประยูร (2531 : 59) กล่าวว่า ภารกิจหรืองานในหน้าที่จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความคิดและความสนใจของบุคคล คนที่มีภารกิจหรือหน้าที่เหมือนกันน่าจะมีความคิดเห็นและความสนใจไม่แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ความคิดเห็นของครูที่เคยมีตำแหน่งและครูที่ไม่เคยมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทั้ง 7 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ความมีจิตเจมุงมั้งในการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม การยอมรับนวัตกรรม และการยอมรับนับถือ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7 ที่ตั้งไว้

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูมีอาชีพและหน้าที่เหมือนกัน ได้รับการศึกษาใกล้เคียงกัน อยู่ในสภาวะแวดล้อมคล้ายคลึงกัน แม้ครูบางคน

จะมีหน้าที่พิเศษนอกเหนือออกไป แต่ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกันเพราะโดยหน้าที่ครูล้วนจากจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีบทบาทในการบริการชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชน ครูจึงเป็นบุคคลหนึ่งที่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน ทำงานร่วมกับประชาชนเป็นเหตุให้ครูที่ไม่มีตำแหน่งและมีตำแหน่งในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลมีความคิดเห็นดังกล่าวไม่ต่างกัน เพราะต่างก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทที่คล้ายคลึงกันทุกคน ใกล้เคียงกัน ดังที่กรมพัฒนาชุมชน (2528 : 78-80) ประเมินผลการฝึกอบรมคนทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล และรายงานว่าการปฏิบัติตามบทบาททางวิชาการมีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในระดับตำบลเป็นส่วนใหญ่มื่อมาพิจารณาถึงตัวแปรต้นที่จะมีส่วนทำให้พบความมีนัยสำคัญทางสถิติมาก เช่น การมีส่วนร่วมในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ในเขตชนบทการเป็นเลขานุการสภาตำบล และการมีตำแหน่งในการทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล แต่เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะจำนวนประชากรที่สุ่มได้มีโอกาสเป็นบุคคลในกลุ่มที่กล่าวมานั้นมีจำนวนน้อย จึงทำให้ระดับความคิดเห็น ใกล้เคียงกันและอีกอย่างก็คือระบบข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันสมัยยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเป็นกรรมกรดังกล่าวข้างต้น สามารถมีความรู้ใกล้เคียงกันและอาจจะมาจากข้อมูลที่เก็บก็ได้

จากการเปรียบเทียบระดับเฉลี่ยของคุณลักษณะแต่ละลักษณะพบว่า ลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การยอมรับนวัตกรรม เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะมาจากการให้ความสำคัญว่าความจำเป็นของผู้ใหญ่บ้านที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) นั้น การยอมรับนวัตกรรมของผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญต่ำสุดเพราะหน้าที่ตามระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติ การเขียนแผนโครงการเก็บข้อมูลระดับท้องถิ่น จึงเห็นความสำคัญทางนวัตกรรมเทคโนโลยีต่ำกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ ความสำคัญน่าจะอยู่ที่การบริหารงานพัฒนาชุมชนเสียมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 โรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่ผลิตบุคคลให้มีคุณภาพมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำท้องถิ่น ควรจัดสวดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้กับนักเรียนตั้งแต่เยาว์วัย

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ควรศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมบุคลากรที่จะทำงานในด้านการพัฒนาชุมชน

1.3 สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรปลูกฝังลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทให้กับบุคลากรในสังกัดและให้ความสำคัญกับงานพัฒนาชนบทให้มากยิ่งขึ้น

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ควรจัดอบรมสม่ำเสมอเพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทให้กับผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน

2.2 ควรศึกษาถึงคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านในความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นหรือของประชาชน เพื่อให้ได้คุณลักษณะที่เป็นส่วนรวมของท้องถิ่นนั้น

2.3 ควรศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและคาดหวังในการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน

2.4 ควรศึกษาผลการปฏิบัติงานการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน

2.5 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาชนบท

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กองทัพภาคที่ 4 กองอำนวยการความมั่นคงภายในภาคที่ 4 และสำนักงานจังหวัด นครศรีธรรมราช. 2531. แผนแม่บทโครงการพัฒนากลุ่มแม่บ้าน ปากพอง. (สำเนา)
- การพัฒนาชุมชน, กรม. 2511. คู่มือประมวลการสอนสำหรับวิทยากร เล่ม 1. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- _____. 2527. คู่มือวิทยากร คปต. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- _____. 2528. รายงานการประเมินการฝึกอบรมคณะทำงานสนับสนุน การปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.). เอกสารอัดสำเนา เย็บเล่ม.
- การศาสนา, กรม. 2525. การปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการและการปฏิบัติ ตามค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ. กรุงเทพฯ : กรมศาสนา.
- เกรียงศักดิ์ ปัทมเรชา. 2533. ความคิดพื้นฐานการพัฒนาชนบท. ภาควิชา พัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2532. ประชาสัมพันธ์ โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท (กศ.พช.) กรุงเทพฯ : ครูสภา.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2532. รายงาน
การดำเนินงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท
(กศ.พช.) ปีงบประมาณ 2532. ม.ป.ท.

_____. 2535. คู่มือการดำเนินงานโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน
ในเขตชนบท (กศ.พช). กรุงเทพฯ : ครูสภา.

_____. 2530. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6.
กรุงเทพฯ : ยูไนเต็ทโปรดักชั่น.

จรรยา สุภาพ. 2521. แบบเรียนสังคมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เจตน์ ธนวัฒน์. 2531. ทิศทางหมู่บ้านไทย. กรุงเทพฯ : หมู่บ้าน.

เจสียา บุรีภักดี. 2520. ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศ.
กรมฝึกหัดครู.

ดวงเดือน สุคนธมาลัย. 2530. การสร้างมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ :
เคล็ดไทย.

ถวิล ธาราโกชน. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ที่ระหัชนาการพิมพ์.

ทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ และคณะ. 2534. การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
บพิธการพิมพ์.

ทองหล่อ แก้วประยูร. 2531. รายงานการสัมมนาระดับชาติเรื่อง หลักสูตร
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

ธรรมรส โชติคุณุชร. 2519. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : พิมพ์.

- นครศรีธรรมราช, สำนักงานจังหวัด. 2532. บรรยายสรุปจังหวัดนครศรีธรรมราช. (สำเนา)
- นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์. 2532. การศึกษาตลอดชีพและการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. 2529. การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. 2523. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พิมพ์เศ.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. 2523. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.
- ปกครองทองดี, กอง. 2534. คู่มือคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.). กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- ประคอง กรรณสูตร. 2531. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. 2529. คู่มือแนวปฏิบัติของครูผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบล. กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์พานิชย์.
- ปิ่น มุกข์กันต์. 2515. "ธรรมของมรราวาส" เอกสารประกอบการประชุมอบรมคุณธรรมวิชาจริยศึกษา. ม.ป.ป.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. 2514. ปรัชญากรีก. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล.

- พิทยา สายหู. 2510. รายงานการศึกษาลักษณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาภาคใต้. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาชุมชน.
- พุทธทาสภิกขุ, พระ. 2516. พุทธจริยธรรม. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2525. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูสุรินทร์ : วิทยาลัยครูสุรินทร์.
- ภิญโญ สาร. 2519. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2534. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2531. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- _____. 2532. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- รุ่งธิวา จักรกร. 2526. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรือง.
- เลขาธิการนายกรัฐมนตรื, สำนักงาน. และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2529. รายงานประเมินผลโครงการสร้างงานในชนบท พ.ศ. 2528 ภาคใต้. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- วรศักดิ์ วรชิมโม, พระ. 2522. ครูกับศีลธรรม. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์.

- วิจิตร อวาทกุล. 2528. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ :
โอ เอส พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- วิระ บำรุงรักษ์. 2527. เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิลัย ตั้งจิตสมคิด. 2528. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- วิชากร, กรม. 2521. ประมวลศัพท์บัญญัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
กรมวิชาการ.
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้. 2533. กว่าจะเป็น ศ.น.ต. หนังสือ
ที่ระลึกครบรอบ 12 ปี (2520-2532). สงขลา : ศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนภาคใต้.
- สงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัย. 2530. สรุปผลการสำรวจเรื่องคุณลักษณะ
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน.
ปัตตานี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2524. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู.
กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สถิต วงศ์สวรรค์. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- สภาวิจัยแห่งชาติ. 2514. รายงานการวิจัยเรื่องผู้นำในชนบทของ
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สมชัย รัชต์วิจิตร. 2514. รายงานการวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำในหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์การวิจัยและพัฒนาการทหารระหว่างไทย-สหรัฐ.
- สมาน จันทมิตรี และโสภณ พวงสุวรรณ. 2527. "เทคนิคการบริหารงานและมนุษยสัมพันธ์" ประมวลคำบรรยายและอภิปรายการประชุมสัมมนา นักวิชาการศึกษากุมิภาค. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2514. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2525. การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2526. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนิตย์ บุญชู. ม.ป.ป. การพัฒนาชุมชน. บัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สามัญศึกษา, กรม. 2531. สภาพการจัดการศึกษาพิเศษและและการจัดการศึกษาสงเคราะห์ในประเทศไทย. ม.ป.ท.
- สุเทพ สุนทรเกสัช. 2510. การศึกษาหมู่บ้านเกี่ยวกับลักษณะผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาชุมชน.
- สุเมธ เตียววิเศษ. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมพล รัตสุข. 2526. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ครีเอทีฟ พรินท์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

อรุณ รัทธธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

อำนาจ อนันตชัย. 2526. การระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ
พัฒนาตำบล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2524. ประมุขศิลป์ : ศิลปการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

อุทัย เหลาวิเชียร. 2528. การพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เอนก นาคะบุตร. 2531. ทิศทางหมู่บ้านไทย. กรุงเทพฯ : หมู่บ้าน.

วารสาร

โกวิท พวงงาม. 2534. "กลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาของชาวชนบท",
สยามรัฐ. 2(กุมภาพันธ์ 2534), 3.

ประสานงานพัฒนาชนบท, กอง. 2530. "เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับการพัฒนา
ชนบท", วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 2(มีนาคม-เมษายน
2530), 34-41.

มนูญ มุกข์ประดิษฐ์. 2534. "สมเด็จพระเทพฯ พระผู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท
บนเส้นทางสายเดียวกับที่พระราชบิดาพระราชดำเนิน", วารสาร
เศรษฐกิจและสังคม. 2(มีนาคม-เมษายน 2534), 7.

อำเภอ บุญช่วย. 2529. "ภาวะผู้นำ : สิ่งที่เราเรียนรู้กันได้", วารสาร
ศึกษาศาสตร์. 2(กุมภาพันธ์-พฤษภาคม), 58-59.

วิทยานิพนธ์

ดารุณี สุวรรณชวลิต. 2534. "การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
ระดับกลางตามความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาคใต้",
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

ทองคุณ หงส์พันธ์. 2522. "การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธี การฝึกอบรม
ผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท", วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
วิชาพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญเสริม ฤทธิเดช. 2536. "ทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา
ต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัด" วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขล
านครินทร์.

เพ็ญพร เหมบุปผะ. 2533. "สมรรถภาพในการบริหารงานโรงเรียนของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูอาจารย์ในจังหวัดนราธิวาส" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เรวดี ไชยทาน. 2523. "พฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนา
ชุมชน" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ลีลา สุวรรณนิมิตร. 2533. "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
อนุบาลตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลของรัฐ" วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขล
านครินทร์.
- วรชัย เขาวปราณี. 2525. "ยุทธวิธีในการฝึกอบรมสมาชิกสหกรณ์ การเกษตร
ภาคตะวันตกของประเทศไทย", วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันเพ็ญ อำนวย. 2535. "บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขา
ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วาสนา บุญรอด. 2535. "ทัศนคติของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและกรรมการ
สภาตำบลที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้นำ
อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดยะลา" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา
สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจิต ศรีวิสรณ์. 2537. "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอตามทัศนะของคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษา 6"
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สงวน ศรีสุข. 2533. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2 วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สว่าง เรื่องจิระอุไร. 2530. การศึกษาการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมศักดิ์ หาญณรงค์ชัย. 2532. "ลักษณะของครูที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทตามแนวความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาตำบลในเขตรับผิดชอบของวิทยาลัยครูยะลา" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สะมะแอ ดอเลาะ. 2536. "ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท จังหวัดปัตตานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุทธิชาย ปรียาศ. 2518. "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อแบบเรียนมัธยมศึกษา 1 เกี่ยวกับการจัดการเกษตรกรรม กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ", วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณิ สมบัติธีระ. 2529. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 9" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงศ์ พูลสุวรรณ. 2526. "บทบาททางการศึกษาของครูใหญ่ต่อการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชนบทยากจน เขตการศึกษา 11" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุภา บุณรัตน์. 2535. "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน การศึกษาพิเศษ" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวิชา ยี่สุนทร. 2533. "คุณลักษณะของผู้นำศาสนาอิสลามที่เอื้อต่อการ พัฒนาชุมชนและแนวทางการจัดฝึกอบรม ผู้นำศาสนาอิสลามเพื่อ พัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขา วิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนุศักดิ์ เกตุสิริ. 2526. "ลักษณะของครูที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในเขต วิทยาลัยครูอุบลราชธานีวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อับดุลฮาติม มินซาร์. 2535. "คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการโครงการพัฒนาเพื่อ ความหวังใหม่ตามทัศนะของผู้นำมุสลิมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาภรณ์ กาทิแก้ว. 2526. "ลักษณะในการเป็นผู้นำชุมชนของนักศึกษาวิทยาลัยครู ภาคใต้ตามความรับรู้ของตนเอง", วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขา วิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

BIBLIOGRAPHY

- Barnard, Chester I. 1962. Organization Management Cambridge Mass : Havard University Press.
- Batten, T.R. 1962. Communities and Development. London Oxford University Press.

- Bhanthemnavin, Nath. 1985. "Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmers Association : The Case of Central Region, Thailand", Doctor's Thesis. Los Banos : University of the Philippines.
- Bird, Q. 1979. "Resolving Social conflicts". Creative Leadership. Englewood Prentice Hall.
- Cronbach, Lee J. 1970. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Davis, Keith. 1967. Human Behavior at Work. New York : McGraw-Hill.
- Depositario, Willie C. 1973. "Role Performance of Barrio Council Members in Community Development Infrastructure Projects in the Province of Languna", Unpublished Ph.D.dissertation.UPLBCollege. Philippines.
- Dulfer, Pherhand. 1974. Operational Efficiency of Agritcural Cooperative in Development Countries. Rome : FAO.
- Englsh, Horence B. and English, Ara C. 1960. A Comprchensive Dictionary of Psychological Term. New York : David Mckay. Countries. Rome : FAO.
- Gibb, C.A. 1969. Leadcrship : Seclected Reachings. Middlesex : Penquin Education.

Good, Carter V. 1973. Dictionary of Education. New York : McGraw Hill Book Company.

Halpin, Andrew W. 1966. Theory and Research in Administration. New York : Macmillan Company.

Koonz, Harold and Donnel, Cyril. 1964. Principles of Management. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Magnuson, walter C. 1971. "The Characteristics of Successful school Business Managers" Dissertation Abstracts International. 32(1971, July), 80-84.

Nolte, Chester M. 1966. An Introduction to School Administration. New York : Macmillan.

Norussis, Marija J. 1990. SPSS/PC. Chicago : SPSS Inc.

Rogers, Everett M. 1969. Modernization among Peasants : the Impact of Communication. New York : Rinehart and Winston.

SAS Institute, Inc. 1990. SAS procedures Guide Release 6.03 Edition. North Carolina : The Publication Division. SAS Institute Inc.

_____. 1982. SAS User's Guide : Statistics 1982 Edition. North Carolina : The Publication Division. SAS Institute, Inc.

Scott, William G. 1962. Human Relations in Management :
A Behavioral Science Approach. Illinois : Richard
D.Irwin, Inc.

Stogdill, Ralph M. 1974. Handbook of Leadership :
A Survey of Theory and Research. New York :
The Free Press.

Winer, B.J. 1971. Statistical Principles in
Experimental Design. New York : McGraw-Hill
Book.

Yamane, Taro. 1973. Statistics-An Introductory Analysis.
3rd ed. New York : Harper and Row Publication.

Zaltman, Gerla and Duncan, Robert. 1977. Strategies for
Planned Change. New York : John Wiley Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้าน ตามความคิดเห็นของ
ครูประถมศึกษาอำเภอหัวไทร
จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของครู และจะนำไปวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น
2. คำตอบแบบสอบถามนี้ จะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อเท่านั้น
3. การตอบแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ จำนวน 9 ข้อ
ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาชนบท จำนวน 76 ข้อ

ส่วนที่ 2คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ๐ ลงในช่องว่างทางขวามือเพียง
คำตอบเดียวตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อความต่าง ๆ
ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้ โดยพิจารณาระดับความคิดเห็น
ตามระดับความสำคัญดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	มากอย่างยิ่ง
คะแนน	4	หมายถึง	มาก
คะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	น้อย
คะแนน	1	หมายถึง	น้อยมาก

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
1	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบท ในด้านความรู้ ความสามารถต่อไปนี้เพียงใด</u> มีความรู้ทางการเกษตร					
2	อธิบายลักษณะความเชื่อ ศาสนา และ ประเพณีของท้องถิ่นได้					
3	บอกแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่จะนำมา ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นได้					
4	บอกชื่อสถานที่และบุคคลที่สามารถให้ ความช่วยเหลือแก่ชุมชนได้เมื่อเกิด ปัญหา					
5	มีความรู้ทางการเมืองการปกครอง					
6	มีความสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ ประชาชน					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
7	มีความสามารถบอกเล่ารายละเอียดใน การทำมาหากินของประชาชนในท้องถิ่น ได้					
8	มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการและเป้าหมาย ในการพัฒนาชุมชนได้					
9	มีความสามารถให้ข้อมูลพื้นฐานใน หมู่บ้านแก่หน่วยงานอื่นได้					
10	มีความสามารถในการเขียนแผนและ โครงการพัฒนาหมู่บ้านได้					
11	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม</u> <u>การพัฒนาชนบทในด้านความเป็นผู้นำ</u> ต่อไปนี้เป็นเพียงใจ สามารถชี้แนะวิธีการในการพัฒนา ตนเองและท้องถิ่นให้บุคคลอื่นเข้าใจ					
12	เป็นผู้นำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นใน ชุมชน					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
13	มีความรู้ความสามารถในการ ประสานงาน					
14	สามารถชี้แนะให้ชาวบ้านมองเห็นปัญหา แนวทางการพัฒนาตนเองและท้องถิ่น					
15	เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน และชาวบ้าน					
16	สามารถให้คำปรึกษาแก่ชาวบ้านได้ เมื่อชาวบ้านมีปัญหา					
17	มีความสามารถในการพูดจาโน้มน้าว จิตใจให้ชาวบ้านร่วมกิจกรรมพัฒนา ท้องถิ่น					
18	กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบ					
19	มีความคิดเป็นอิสระและรู้จักพึ่งตนเอง					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
20	มีความมั่นใจ แน่วใจ กล้าที่จะกระทำสิ่ง ต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้					
21	กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เมื่อมีโอกาสอันสมควร					
22	พิจารณาอย่างดีและรอบคอบเสมอเมื่อ เผชิญปัญหาต่าง ๆ					
23	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมการ พัฒนาชนบทในด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นใน การพัฒนาต่อไปนี้เพียงใด</u> อดทนต่อสภาพความเป็นอยู่ในท้องถิ่น					
24	มามะบากบั่นในการทำงาน					
25	ตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างตรงไปตรง มา					
26	เป็นบุคคลในทันทีและรอบรู้ปัญหาในทันที					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
27	วางแผนการทำงานและทำงานอย่างมี เป้าหมาย					
28	ความอดทนต่อการรอคอยในงานที่มี ผลสำเร็จช้า					
29	ไม่ทอดทิ้งเมื่องานที่ทำมีความสำเร็จ น้อย					
30	ทำงานอย่างมีน้ำใจถึงแม้จะทำงาน เพียงลำพัง					
31	อุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่					
32	สนใจและให้ความสำคัญต่อกิจกรรม ที่ชาวบ้านจัดในท้องถิ่น					
33	ยึดหลักการทำงานเป็นกลุ่ม					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
34	เห็นปัญหาและความทุกข์ของประชาชน แล้ว ทนอยู่เฉยไม่ได้					
35	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ต่อไปนี้มีอย่างน้อยเพียงใด</u> ให้เกียรติและเคารพสิทธิของ เพื่อนร่วมงาน					
36	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทุกโอกาส					
37	ยอมรับและเข้าใจนิสัยของบุคคลใน ท้องถิ่น					
38	รักษาเวลาและให้ความสำคัญในการ นัดหมาย					
39	พูดจาไพเราะมีสัมมาคารวะ สุภาพอ่อนโยน					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
40	ไม่ดูถูกเหยียดหยามและมีอคติต่อ ประชาชน ไม่ก้าวร้าวและกดขี่ข่มเหง					
41	รู้จักยกย่องผู้กระทำความดีให้ปรากฏ					
42	เป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตน ต่อผู้อื่น					
43	มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ คนอื่นได้อย่างเหมาะสม					
44	ให้การต้อนรับและเป็นกันเองกับผู้ที่มา ติดต่อเมื่อทำผิดก็ยอมรับผิด					
	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบทในด้านคุณธรรมต่อไปนี้</u> <u>มากน้อยเพียงใด</u>					
45	มีความเสียสละ ถือประโยชน์ส่วนรวม เป็นหลัก					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
46	มีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
47	มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา					
48	รู้จักให้อภัย ไม่มีจิตใจอหังการ พยาบาท					
49	เคร่งครัดในกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน					
50	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
51	มีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน					
52	รู้จักข่มใจตนเองและอดทนอดกลั้น					
53	ไม่ยินยอมให้มีการเอาเปรียบกัน ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
54	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์แก่ ตนเองและผู้อื่น					
55	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบทในด้านการยอมรับ นวัตกรรมต่อไปนี้น้อยเพียงใด</u> ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการในการ ทำงานและการแก้ปัญหาใหม่ ๆ					
56	นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้และถ่ายทอด ให้แพร่หลาย					
57	ความกระตือรือร้นในการแสวงหา ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
58	ประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ซึ่งสามารถนำไป ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้					
59	สนใจฟัง อ่านข่าวสารจากสื่อมวลชน เสมอ					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
60	สามารถแนะนำและพาชาวบ้านทำในสิ่ง ใหม่ ๆ ด้านการทำมาหากิน					
61	เรียนรู้งานใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว					
62	สนับสนุนโครงการใหม่ ๆ ที่รัฐนำมาใช้ เช่น โครงการสร้างงานในชนบท ฯลฯ					
63	นำพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่ดีมีผลผลิตสูงมา เผยแพร่แก่ชาวบ้านเสมอ					
64	นำชาวบ้านทัศนศึกษา ดูงานเพื่อหา ประสบการณ์ใหม่ ๆ					
	<u>ผู้ใหญ่บ้านควรมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม การพัฒนาชนบทในด้านการยอมรับนับถือ ต่อไปนี้เพียงใด</u>					
65	มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี เป็น ที่พึ่งประสงค์ของคนทั่วไป					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
66	มีความเป็นอยู่เรียบง่าย ประหยัด					
67	มีความประพฤติดี ไม่เป็นที่เสื่อมเสีย ทางสังคม					
68	สามารถแยกปัญหาส่วนตัวและงานได้					
69	มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง					
70	มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน					
71	สามารถดำเนินชีวิตทางครอบครัว อย่างราบรื่น					
72	มีลักษณะท่าทางและการวางตัว เหมาะสมตามโอกาสที่สมควร					
73	กิจกรรมารยาทเป็นที่ชื่นชอบของบุคคล ทั่วไปเหมาะสมตามโอกาสที่สมควร					

ข้อ	คุณลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนา ชนบทของผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความสำคัญ				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
74	มีความเป็นธรรมและให้ความยุติธรรม แก่ประชาชน					
75	ไม่ประกอบอบายมุข					
76	สามารถไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทต่าง ๆ ใน หมู่บ้านได้					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายจรัญ สิทธิศักดิ์
 วัน เดือน ปีเกิด 18 ธันวาคม 2506
 วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตร ชั้นป. 4	ร.ร.บ้านห้วยน้ำเย็น จ. นครศรีธรรมราช	2518
ประกาศนียบัตร ชั้นป. 7	ร.ร.วัดหัวค่าย จ. นครศรีธรรมราช	2521
ประกาศนียบัตร ม.ศ. 5	ร.ร.หัวไทรบำรุงราษฎร์ จ.นครศรีธรรมราช	2526
ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต	วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช	2530

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านหนองกระต่าย อำเภอประโคนชัย
 จังหวัดบุรีรัมย์