

กำลังช่วยในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

วิทยานิพนธ์

เล่มต่อ

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เพื่อเป็นส่วนประกอบของการศึกษา

สำหรับ

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

โดย

นายบุญสิน จตุรพฤษ์ ร.บ.


พระนคร

สิงหาคม 2509


กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

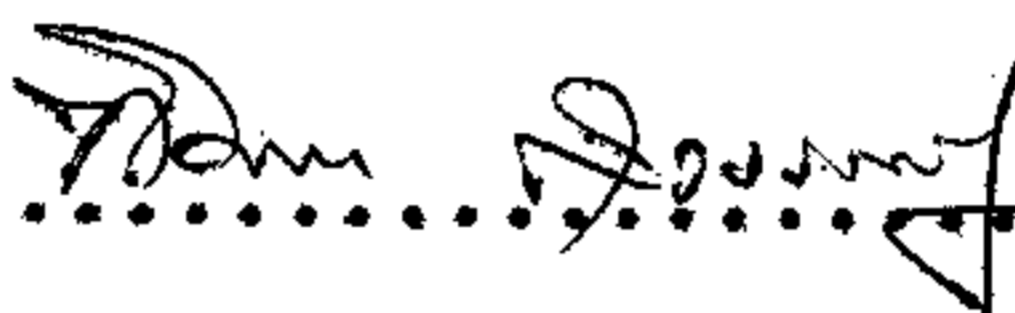
อนุมัติ :

.....  ประธานกรรมการ

.....  กรรมการ

.....  กรรมการ

.....  กรรมการ

.....  กรรมการ

คำนำ

ในการศึกษาอยู่ในคณะรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เขียนได้มีโอกาสเรียนหลักวิชาการในแขนงต่าง ๆ ของการบริหารงาน เช่น หลักทั่วไปของการบริหารงาน การบริหารงานคลัง การบริหารงานบุคคล วิทยาการว่าด้วยการวิจัย ฯลฯ เหล่านี้เป็นต้น การศึกษาวิชาการเหล่านี้ ทำให้ผู้เขียนมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่า ในการบริหารงานนั้นไม่ว่าในหน่วยงานใด ๆ คนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ และถึงเป็นที่ทราบโดยทั่วไปแล้วว่า ในปัจจุบันนี้วิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้เผยแพร่และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปเพียงใด ได้มีการตั้งหน่วยบริหารงานบุคคลขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการยกฐานะของหน่วยบริหารงานบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานค่านบุคคล นอกจากนี้ในค่านการศึกษานั้น ก็ได้ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นแขนงวิชาหนึ่งต่างหากที่จะต้องศึกษาเรียนรู้โดยเฉพาะ และผู้ปฏิบัติงานค่านนี้ถือว่าเป็นผู้ชำนาญงานโดยเฉพาะด้วย

กิจกรรมในค่านการบริหารงานบุคคลอาจจะมีอยู่มากมายหลายประการ นับตั้งแต่การรับคนเข้าทำงาน การบรรจุคนเข้าทำงาน การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความชอบ ตลอดจนการพิจารณาเรื่องบำเหน็จบำนาญ และให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ การบริหารงานในค่านเหล่านี้แม้ว่าจะมีความละเอียดอ่อนเพียงใดก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ใหญ่ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้คนในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งการที่จะให้คนทำงานเต็มที่ด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ของบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูง การทำงานก็จะเป็นไปโดยดียิ่ง และในทำนองตรงข้ามหากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ การทำงานก็จะเป็นไปอย่างไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยไปด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานย่อมเป็นเสมือนหนึ่งกระแจะงาที่สะท้อนเห็นวาระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ได้ผลเพียงใด

อย่างไรก็ตาม สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เสนอต่อคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ เพื่อประกอบการพิจารณาในการสอบเป็นรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตนี้ ผู้เขียนได้เลือกศึกษาเกี่ยวกับ "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพ" ก็ได้โดยที่ได้พิจารณาเห็นว่ารัฐบาลได้ดำเนินการโอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลซึ่งเดิมสังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น ครูโรงเรียนเหล่านี้ย่อมจะมีความรู้สึกแตกต่างกันไปได้ ก็อาจจะเป็นไปได้ทั้งในทางดีและไม่ดี ถึงเป็นที่ทราบแล้วว่าได้มีการวิพากษ์วิจารณ์และข่าว เกี่ยวกับการโอนโรงเรียน

เรียนมาอยู่กับเทศบาลอยู่ไม่น้อย และในการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการในครั้งนี้ ผู้เขียนได้ใช้วิธีการสอบถามความรู้สึกของครูเหล่านี้ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าการที่จะทราบระดับกำลังขวัญได้ก็ต้องทราบความรู้สึกของครูในด้านต่าง ๆ ควบ

ในการทำวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ นับแต่ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้เขียนได้เลือกดำเนินการ ทั้งนี้เพราะผู้เขียนมีกำลังเงินและระยะเวลาที่จำกัดยิ่ง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกขึ้นจึงมีขนาดเล็กเท่าที่จะเป็นไปได้เท่านั้น นอกจากนี้เกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับระดับกำลังขวัญของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กระทำโดยการส่งแบบสอบถาม และศึกษาจากเอกสารประกอบแต่เพียงทางเดียว ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจึงย่อมจะแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้สึกของครูที่เป็นอยู่เพียงในช่วงระยะเวลาเดียวกันเท่านั้น ระดับกำลังขวัญที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้จึงเป็นระดับกำลังขวัญเท่าที่ปรากฏอยู่ในระหว่างการสำรวจ และอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งทางสูงและต่ำทุกโอกาส

อย่างไรก็ตามการเขียนวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จะสำเร็จลงไปได้หรือไม่ หากผู้เขียนไม่ได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ คือ

๑. ศาสตราจารย์ ดร. ชุม กาญจนประกร รองอธิการบดีสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ และคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์
๒. คุณวิศิษฐ์ ไชยพร ผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง
๓. อาจารย์ ทิทยา สุวรรณะชญ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
๔. คุณศิลปชัย ศิรินาม หัวหน้ากองการศึกษา เทศบาลนครกรุงเทพ

และนอกจากนี้ยังมีเพื่อนข้าราชการกรมการปกครองอีกหลายท่าน ซึ่งได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบคำผิด - ถูก ตลอดจนการพิมพ์ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย แต่หากการเขียนวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จะมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนก็ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียวด้วยความขอบคุณยิ่ง.

ธ. บุญสิน
(นายบุญสิน จตุรพฤษ)

๑๘ สิงหาคม ๒๕๐๘

กรมการปกครอง

ABSTRACT

The Morale of the Bangkok Municipality Teachers

The recent news topic which was very much interested among the public was one about the Ministerial Council's Solution to transfer teachers from the Educational Ministry to be under the local authority's responsibility-the municipality's. Those teachers are more or less affected by this change from the points of view of attachment to the organization, supervision, promotion and security. This in turn has a strong influence upon the morale of the teachers.

The object of this study is to investigate the attitude of the teachers towards this change. The teachers in the Bangkok Municipality area only were chosen as a population. The total teachers of 1921 (on 20 March 1965) were divided into two groups as follows:

- i) those who were transferred from the Educational Ministry
(706 teachers):
- ii) those who were directly recruited by the Bangkok Municipality
(1,215 teachers),

The random sampling without replacement was used throughout. A sample of 125 teachers was selected from each group and assumed to be a fair cross-section of the teachers in the group. From these two groups of sample a detail study was made as regard the morale effect resulted from the change.

The study was made in two ways-documentary and field research. From documentary research, it was found that teachers were only socially affected by this change. There was no indication that the teachers were

losing any rights or status. On the other hand they are now in a better position as far as welfare and benefits are concerned.

In carrying out the field research, questionnaires were sent to both groups of the teachers. The degree of responses were 66 percent from group one and 51 per cent from group two which were considered to be acceptable.

A detail analysis of the information received indicated that there was no strong difference from both groups in attitude towards attachment to the organization, supervision, promotion and security. It could be concluded that there was no change in morale of those who were transferred.

However, there was a few different opinions concerning the improving of the administration system and the general condition of the welfare organization. On the administration side, the writer has recommended, as far as he can see at this stage, the theory of organization and management. It is emphasized that the simplification of work is necessary in order to avoid any "red-tape". Further more, training opportunity should be arranged from time to introduce new technique and to encourage more responsibility. On the welfare organization side, the writer has suggested the centralization of all welfare units in one authority, if possible. This idea is to economize personnel and to increase the efficiency of the service.

B. Jatoorapleux

สารบัญเรื่อง

บทที่	หน้า
คำนำ	I
สารบัญตาราง	VI
สารบัญแผนภูมิ	VIII
<u>๑</u> แนวความคิดและวิธีการศึกษา	๑
๒ ขอบความทั่วไป	๑
๓ ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ	๓
๔ เหตุผลและนโยบายการโอนการศึกษาให้เทศบาลดำเนินการ	๖
๕ ในปัจจุบันนี้	
๖ ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิและฐานะของครูที่โอนมาอยู่กับเทศบาล	๘
๗ วัตถุประสงค์ในการศึกษา	๑๒
๘ ประโยชน์ในการศึกษา	๑๓
แนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู	๑๓
๙ เทศบาลนครกรุงเทพ	
๑๐ ความสำคัญของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน	๑๔
๑๑ ความหมายของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน	๑๕
๑๒ องค์ประกอบโดยทั่วไปของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน	๑๗
๑๓ องค์ประกอบเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล	๑๘
๑๔ นครกรุงเทพ	
๑๕ — ความผูกพันที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ	๒๐
๑๖ — การปกครองบังคับบัญชา	๒๑
๑๗ — ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	๒๒
๑๘ — โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๒๓
๑๕ <u>สมมติฐาน</u>	๒๓

วิธีการศึกษา	๓๒
จำนวนประชากร	๓๒
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	๓๓
วิธีการที่ใช้ในการศึกษา	๓๔
วิธีการทดสอบ	๓๕
ระยะเวลาในการศึกษา	๓๖
<u>๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีอยู่ต่อ เทศบาลนครกรุงเทพ</u>	๓๗
ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับฐานะทางสังคมของครูที่มีอยู่ต่อ เทศบาลนครกรุงเทพ	๓๘
ความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะทาง เศรษฐกิจในการมาเป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพ	๔๐
ความรู้สึกเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของ เทศบาลนครกรุงเทพ	๔๔
ความตั้งใจของครูที่จะทำงานอยู่กับ เทศบาลนครกรุงเทพ	๔๖
<u>๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาของ เทศบาลนครกรุงเทพ</u>	๕๐
ความสัมพันธ์ระหว่างครู เทศบาลนครกรุงเทพกับผู้นบังคับบัญชา	๕๒
ความรู้สึกเปรียบเทียบของครู เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของ เทศบาลนครกรุงเทพ กับกระทรวงศึกษาธิการ	๕๔
ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับท่าทีในการปฏิบัติงานของผู้นบังคับบัญชาใน เทศบาลนครกรุงเทพ	๖๑
<u>๔ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน</u>	๖๔
ความรู้สึกเปรียบเทียบเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานของสถาบันทั้งสอง	๖๔
การรับครู เข้าทำงานของ เทศบาลนครกรุงเทพ	๖๕
การพิจารณาโทษทางวินัยของครู เทศบาลนครกรุงเทพ	๖๗

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย	๗๒
การปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่เทศบาลนครกรุงเทพ	๗๔
การปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ	๗๖
ความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการของเทศบาลนครกรุงเทพ	๗๘
<u>๕ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับเทศบาลนครกรุงเทพ</u>	๘๒
การพิจารณาเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพ	๘๒
การขอปรับคุณวุฒิของครู	๘๔
การลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ	๘๑
การพิจารณาให้ทุนไปปฏิบัติงานและศึกษาต่อ	๘๔
<u>๖ บทสรุปและขอเสนอแนะ</u>	๘๘
สรุปผลการวิจัย	๘๘
ขอเสนอแนะ	๑๐๕
<u>ภาคผนวก</u>	๑๑๓
<u>บรรณานุกรม</u>	๑๓๘
<u>สารบัญชานิพนธ์</u>	๑๔๑
<u>ประวัติผู้เขียน</u>	๑๔๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	จำนวนครูที่ส่งแบบสอบถามคืน	๓๕
๒	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับฐานะและศักดิ์ศรีของการเป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพ เทียบกับการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	๓๘
๓	ความรู้สึกเกี่ยวกับการมาประกอบอาชีพครู	๔๐
๔	ความรู้สึกเกี่ยวกับรายได้	๔๑
๕	ความรู้สึกเกี่ยวกับการครองชีพในกรุงเทพ	๔๒
๖	รายได้พิเศษของครู	๔๓
๗	ความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้ออนการศึกษามาให้เทศบาลดำเนินการ	๔๔
๘	ความรู้สึกเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ	๔๕
๙	ภูมิฐานะของครู	๔๖
๑๐	วุฒิของครู	๔๘
๑๑	ความสมัครใจของครูที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ	๔๘
๑๒	พนักงานเทศบาลนครกรุงเทพที่ครูรู้จักก่อนเข้าทำงาน	๕๓
๑๓	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการช่วยเหลือในทางส่วนตัวที่ครูได้รับ	๕๔
๑๔	สาเหตุที่ครูไม่ได้เคยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	๕๕
๑๕	ความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา	๕๕
๑๖	ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการสื่อความเข้าใจจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน	๕๗
๑๗	ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการสื่อความเข้าใจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง	๕๘
๑๘	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของสถาบันทั้งสอง	๕๙
๑๙	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการออกตรวจดูแลของเจ้าหน้าที่การศึกษา	๖๐
๒๐	ความรู้สึกของครูเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	๖๑
๒๑	วิธีปฏิบัติงานที่ถูกตองตามทัศนะของครู	๖๒
๒๒	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน	๖๕
๒๓	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการรับครูเข้าทำงานของเทศบาล	๖๗

๒๔	บัญชีแสดงโทษลดชั้นเงินเคื่อนและตัดเงินเคื่อน	๖๘
๒๕	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการพิจารณาโทษทางวินัย	๗๒
๒๖	ความรู้สึกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิธีพิจารณาโทษและอุทธรณ์ความผิดทางวินัย	๗๓
๒๗	ความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่	๗๕
๒๘	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ	๗๗
๒๙	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับสวัสดิการ	๗๘
๓๐	ความเห็นของครูเกี่ยวกับสวัสดิการ	๘๐
๓๑	ความรู้สึกเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเคื่อน	๘๖
๓๒	ความเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเคื่อน	๘๗
๓๓	ความเห็นของครูเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีพิจารณาเงินเคื่อน	๘๘
๓๔	ความรู้สึกเกี่ยวกับการขอปรับคุณวุฒิของครู	๙๐
๓๕	ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสการลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ	๙๓
๓๖	ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสการได้รับทุนไปศึกษาต่อและดูงาน	๙๔
๓๗	ความรู้สึกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนไปศึกษาและดูงาน	๙๕
๓๘	ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสการลาไปศึกษาและดูงานเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	๙๖
๓๙	ความรู้สึกทั่วไปของเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ	๙๗

ตารางแผนภูมิ

ตารางที่

หน้า

แสดงสายการปกครองบังคับบัญชาของกรุงเทพมหานคร

๕๑

ข้อความทั่วไป

ในปัจจุบันนี้ถ้าได้ติดตามข่าวจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือโทรทัศน์แล้ว จะเห็นได้ว่าชาวสำคัญ
ชั้นหนึ่งซึ่งได้เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์และกล่าวขวัญกันอยู่เสมอมีใครขาด นั่นคือชาวที่คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา
และลงมติเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๔ รับหลักการให้โอนโรงเรียนประชาบาลไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ
ทั้งหมด^๒ โดยจะโอนโรงเรียนประชาบาลซึ่งตั้งอยู่ในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการ เป็นอันดับแรก
ส่วนโรงเรียนประชาบาลนอกเขตเทศบาลนั้นก็จะได้มอบให้กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย
พิจารณาโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการในชั้นต่อไป

การที่ได้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากมายถึงเรื่องนี้ แสดงว่านโยบายการโอนการศึกษา
ประชาบาลไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ คง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เทศบาลดำเนินการ เป็นที่สนใจของประชาชน
ทั้งนี้ คง เป็นที่ทราบแล้วว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อสังคมมนุษย์มาแต่ไหนแต่ไรแล้ว การที่มนุษย์เราสามารถ
รักษาเผ่าพันธุ์ ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปรุงแต่งให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ และที่สุดก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ครบเท่า
ทุกวันนี้ก็เพราะการศึกษาประการหนึ่ง การจะดูว่าสังคมใดหรือประเทศใดเจริญก้าวหน้ามากน้อยแค่ไหน
ก็อาจดูได้จากระดับการศึกษาของประชาชนในสังคมหรือประเทศนั้น ๆ ทั้งนี้ เพราะการศึกษาเป็นเสมือน
กระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพสภาวการณ์ของสังคมและความก้าวหน้าของประเทศ ด้วยเหตุนี้ประเทศ
ที่กำลังพัฒนาทั้งหลายจึงมุ่งและเน้นถึงปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาเป็นวัตถุประสงค์สำคัญประการแรก

^๑ คุหนังสือพิมพ์สยามรัฐ, ปริทัศน์การศึกษา หนังสือพิมพ์รายวันฉบับลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๐๗,
หน้า ๖,๗,๑๐

^๒ กระทรวงมหาดไทย, หนังสือลับด่วนมาก ที่ ๖๕๔๑/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๐๕,
เรื่อง ให้ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูประชาบาล, ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด, จากแฟ้มเอกสารของ
แผนกองค์การส่วนท้องถิ่น กองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง

^๓ ช่าง บัณฑิต, หลักการการศึกษา (พระนคร: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์, พ.ศ. ๒๕๐๖), หน้า ๑๒.

คั้งที่รัฐบาลปัจจุบันนี้ก็ได้ดำเนินการอยู่อย่างเร่งด่วนเช่นกัน คั้งเช่น มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ โดยให้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๐๔ มีการขยายโครงการศึกษาชั้นบังคับหรือการศึกษาในชั้นประถมศึกษาจาก ๔ ปี เป็น ๗ ปี การประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๐๕ และการโอนการศึกษาให้ท้องถิ่นดำเนินการ เองคั้งกล่าวมาแล้วข้างต้นในเรื่องการศึกษานานาชาติก็ถือว่า การศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของรัฐอย่างหนึ่ง ในประเทศฝรั่งเศสถือว่าการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐโดยตรงที่จะต้องรับผิดชอบ ประเทศอังกฤษถือว่าการศึกษาไม่ว่าเบื้องต้นหรือขั้นสูง เป็นหน้าที่ของท้องถิ่นและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นหน้าที่ของ County และ County Borough แต่ก้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ^๖ สำหรับสหรัฐอเมริกาแม้แต่ได้มีการประกาศอิสระภาพปรากฏว่าการศึกษาของประชาชนก็ได้เฟื่องฟูเรื่อยมา ปัจจุบันนี้ปรากฏว่าคนไม่รู้หนังสือในสหรัฐเกือบจะไม่มีอยู่แล้ว ชาวอเมริกันซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี สามารถอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ ๘๗ เพราะมีการศึกษาภาคบังคับมาช่วย คือทุกคนจะต้องเข้าโรงเรียนจนกว่าอายุจะครบ ๑๖ ปี การศึกษาภาคบังคับนี้สหรัฐถือว่าเป็นการศึกษาที่รัฐจะต้องจัดให้โดยตรง โดยรัฐบาลมลรัฐและรัฐบาลท้องถิ่นซึ่งจะดำเนินไปตามความเห็นและความสามารถของท้องถิ่นนั้น ๆ จึงปรากฏว่าแต่ละรัฐและแต่ละท้องถิ่นมีระดับการศึกษาเป็นของตนเอง สำหรับโรงเรียนของประชาชน หรือโรงเรียนประชาบาลก็เป็นการจัดให้เปล่าคั้งเช่นที่ประเทศไทยดำเนินการอยู่ วิธีการจัดการศึกษานี้ในแต่ละท้องถิ่นมีคณะกรรมการการศึกษา (Educational Board) ซึ่งประชาชนเลือกขึ้นมาทำหน้าที่บริหารการศึกษาในท้องถิ่นของตน สถานการศึกษามีความอิสระที่จะวางโครงการการศึกษา (Educational Programme) เท่าที่เหมาะสมและตามมาตรฐานของรัฐที่ได้กำหนดไว้^๗

^๔ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ (พระนคร: โรงพิมพ์ ร.ส.พ., พ.ศ. ๒๕๐๔), หน้า ๑

^๕ Ibid., หน้า ๕

^๖ ชำนาญ ยุบบุรณ, การกระจายอำนาจในการปกครองกฎหมายไทย (พระนคร: โรงพิมพ์ วัชรพานิช, พ.ศ. ๒๕๔๗), หน้า ๑๑๓

^๗ ถวิต สุริยนต์ และผู้อื่น, วิชาครู พ.ม. ฉบับเตรียมสอบ (ธนบุรี: สำนักพิมพ์วัฒนาศึกษา, พ.ศ. ๒๕๐๕), หน้า ๔๔ - ๔.

๑. ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ

อย่างไรก็ตาม หากหันมาพิจารณาถึงการจัดการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพเท่าที่ผ่านมาแล้วและที่เป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งกำลังเป็นที่พาดพิงวิจารณ์และเป็นจุดสนใจของบุคคลทั่ว ๆ ไปในขณะนี้ จะเห็นได้ว่าในการจัดการศึกษานี้ เทศบาลนครกรุงเทพและกระทรวงศึกษาธิการได้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันอย่างใกล้ชิดยิ่ง กล่าวคือ ได้มีการโอนการศึกษาไปและกลับระหว่างสถาบันทั้งสองจนกระทั่งปัจจุบันนี้ถึง ๓ ครั้งแล้ว นับแต่เทศบาลนครกรุงเทพได้ก่อตั้งขึ้นมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๐ ดังนั้นในการที่จะศึกษาถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ ย่อมจะเห็นได้ว่า หากจะได้นำประวัติการบริหารการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพมากล่าวไว้โดยย่อ ๆ แล้ว ก็จะทำให้สนใจศึกษาเรื่องนี้สามารถทราบความรู้สึกนึกคิดกันบางของครูเทศบาลนครกรุงเทพได้ดียิ่งขึ้นด้วย

นับแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๕ นั้น จะเห็นได้ว่ารัฐบาลชุดต่าง ๆ ที่ได้เข้ามาบริหารประเทศก็ได้ถือว่าการศึกษาคือเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งสำหรับความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ดังเช่นเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ แล้ว รัฐบาลก็ได้ตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาใหม่ เรียกว่า พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๘ ขึ้นเพื่อความเหมาะสมกับกาลสมัย ซึ่งพระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับ พ.ศ. ๒๔๗๘ นี้ ก็ได้ใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน และได้มีการแก้ไขใหม่อีก ๒ ครั้ง คือ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๓ และ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งเป็นการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อยต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมยิ่ง ๆ ขึ้น พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๘ มีข้อแตกต่างกับพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๖๔ ที่สำคัญ ๆ คือ ในพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับโรงเรียนเทศบาลเพิ่มขึ้น อันเป็นการทำให้การศึกษามาเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนระบอบปกครองตามระบอบประชาธิปไตยโดยการกระจายอำนาจการศึกษาจากรัฐบาลกลางให้รัฐบาลท้องถิ่นนั่นเอง ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๘ ได้ระบุไว้ว่า "เมื่อท้องถิ่นใดมีฐานะเป็นเทศบาลแล้ว ให้โอนโรงเรียนประชาบาลในท้องถิ่นนั้นมาเป็นของเทศบาล"

ฉะนั้น นับแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๘ เป็นต้นมา รัฐบาลก็ได้เริ่มพิจารณาโอนโรงเรียนประชาบาล

พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๘, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๕๒ ตอนที่ ๕๓

(๒๔ พฤศจิกายน ๒๔๗๘), มาตรา ๔๐

ในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการ โดยเรียกชื่อเสียใหม่ว่าโรงเรียนเทศบาล มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่นในระดับชั้นประถมศึกษาโดยไม่คิดมูลค่า และมีรายได้จากเงินช่วยการประถมศึกษาที่เก็บได้ในเขตเทศบาลนั้น ๆ สำหรับเทศบาลนครกรุงเทพเมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะท้องถิ่นบางส่วนของจังหวัดพระนครขึ้นเป็นเทศบาลแล้ว เทศบาลนครกรุงเทพจึงได้จัดตั้งแผนกการศึกษาขึ้นเพื่อจัดการศึกษาของเทศบาล โดยเข้ารับมอบโอนโรงเรียนประชาชาติในเขตเทศบาลจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๘๗ โรงเรียน เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๐ เทศบาลนครกรุงเทพได้เข้าทำการบริหารการศึกษาและปรับปรุงการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรขึ้น เพื่อผลิตครูให้พอกับความต้องการขณะนั้น นอกจากนี้เทศบาลนครกรุงเทพก็ได้รับมอบโรงเรียนเบญจมราชูทิศ (โรงเรียนเค็กอนาถา) มาดำเนินการอีกด้วย จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. ๒๔๘๖ เทศบาลนครกรุงเทพก็ขอโอนโรงเรียนเทศบาลต่าง ๆ กลับไปให้กระทรวงศึกษาธิการอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้นไม่ให้เงินอุดหนุนแก่เทศบาล ทำให้เทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้ไม่พอที่จะจัดการศึกษาต่อไปได้ แต่ทว่าสังเกตว่า การโอนการศึกษา กลับไปให้กระทรวงศึกษาธิการในครั้งนี้ มิได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ ใด ๆ ฉะนั้นในทางกฎหมายจึงคงถือว่าเทศบาลยังคงมีหน้าที่อยู่ เพราะในพระราชบัญญัติเทศบาลฉบับนี้ได้บัญญัติไว้ว่า "หน้าที่ที่พึงทำของเทศบาลทุกประเภทก็คือ ต้องจัดการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมชั้นประถม"^๘

ดังนั้น แมว่ารัฐบาลในสมัยนั้นจะได้มีนโยบายให้เทศบาลโอนโรงเรียนเทศบาลให้กระทรวงศึกษาธิการรับไปดำเนินการต่อคงกล่าวมาแล้วก็ตาม แต่รัฐบาลสมัยต่อ ๆ มา ยังเห็นว่าการศึกษาระดับประถมศึกษาควรจะต้องอยู่กับท้องถิ่น ฉะนั้น เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๔๘๗ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้โอนโรงเรียนประชาชาติในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลรับไปดำเนินการอีกเป็นครั้งที่ ๒ แต่การโอนในครั้งนี้พิจารณาโอนให้เฉพาะแก่เทศบาลที่มีรายได้มากพอที่จะดำเนินการได้เท่านั้น โดยมีหลักการว่าโอนให้เฉพาะโรงเรียนและทรัพย์สินส่วนครูกระทรวงศึกษาธิการจะให้เทศบาลยืมตัวไปทำการสอนพลางก่อนเท่านั้น ในการเปลี่ยนแปลง

^๘ เทศบาลนครกรุงเทพ, ที่ระลึกเทศบาลนครกรุงเทพในรอบ ๒๑ ปี (ไม่ปรากฏที่พิมพ์, พ.ศ. ๒๕๐๑), หน้า ๑๐๐ - ๑๐๑

^{๑๐} กรมการปกครอง, บทความเรื่องการศึกษาของท้องถิ่น, หน้า ๑ (พิมพ์โรเนียว)

^{๑๑} พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๖๐ ตอนที่ ๑๒ (๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๖), มาตรา ๖๖

แปลงครั้งนี้เทศบาลนครกรุงเทพก็ได้รับโอนโรงเรียนต่าง ๆ จากกระทรวงศึกษาธิการกลับคืนมาอีกรวม ๓๐ โรงเรียน จำนวนนักเรียน ๘,๗๘๕ คน โดยมีหลักการในการโอนมาในครั้งนี้คือ

... ๑. โรงเรียนที่จะไม่โอนให้เทศบาลมี ๓ ประเภท คือ โรงเรียนมัธยมสามัญศึกษา โรงเรียนที่อยู่ในโครงการปรับปรุงของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนที่จัดเป็นตัวอย่างของอำเภอ โรงเรียนที่ไม่อยู่ใน ๓ ประเภทดังกล่าว แล้วจะคืนให้เทศบาล

๒. ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่โอนให้เทศบาล กระทรวงศึกษาธิการถือว่าเป็นการยืมตัวไปช่วยสอน การปกครองบังคับบัญชา การโยกย้าย สับเปลี่ยน การแต่งตั้ง การขอความดีความชอบ การลงโทษทางวินัย ยังอยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการจังหวัด ระยะเวลาที่ครูมีกำหนด ๓ ปี (เฉพาะเทศบาลนครกรุงเทพไม่มีกำหนดระยะเวลา) ครูที่ยืมมานี้ เมื่อพ้นจากหน้าที่แล้วควรมหาวิทยาลัยใด ๆ เทศบาลจะต้องบรรจุครูของเทศบาลเข้าทำหน้าที่แทนโดยใช้งบประมาณของเทศบาล

๓. เงินเดือนและเงินพิเศษประจำเดือนของครูที่เทศบาลยืมตัวมา กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้จ่ายให้ตลอดระยะเวลาที่ยืมตัวมา

๔. การโอนของโรงเรียนเทศบาลที่โอนมา เทศบาลจะต้องตั้งงบประมาณของเทศบาลรับไว้

๕. ศึกษาธิการอำเภอซึ่งประจำทำงานอยู่ ณ อำเภอต่าง ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการโอนโรงเรียนให้เทศบาลนั้น สงวนไม่โอนให้เทศบาล โดยเทศบาลจะต้องตั้งศึกษาธิการแขวงขึ้นใหม่ เข้าไปรับหน้าที่แทน และเมื่อเทศบาลตั้งเจ้าหน้าที่ขึ้นแล้วกระทรวงศึกษาธิการก็จะถอนตัวศึกษาธิการอำเภอและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ คืน

๖. งบประมาณค่าใช้สอย การจรของโรงเรียน เป็นหน้าที่ของเทศบาลเป็นผู้จ่ายทั้งสิ้น^{๑๒}

^{๑๒} ศิลปชัย ศิรินาม, "ประวัติการจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลของเทศบาลนครกรุงเทพ, เอกสารของกองการศึกษา เทศบาลนครกรุงเทพ (พิมพ์โรเนียว) หน้า ๘, ๕

ครั้นถึงรัฐบาลสมัยปฏิวัติภายใต้การนำของ ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ได้หยิบยกเอา ปัญหาการศึกษาของท้องถิ่นขึ้นมาพิจารณาใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันพิจารณาวางหลักการ เพื่อโอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการ เป็นอันดับแรก และในอันดับต่อไปนี้ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดรับโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินการในชั้นต่อไป^{๑๓} จึงนับได้ว่าการศึกษาประชาบาลได้กลับมาอยู่กับท้องถิ่น อีกเป็นครั้งที่ ๓

๒. เหตุผลและนโยบายการศึกษาให้เทศบาลดำเนินการในปัจจุบันนี้

ความคิดริเริ่มที่จะให้โอนการศึกษาให้เทศบาลรับไปดำเนินการนั้น เนื่องมาจากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๐๒ โดย ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี ได้แจ้งต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีว่ามีความเห็นด้วยและสนับสนุนโครงการพัฒนาการท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย เพราะเห็นว่าเป็นทางที่จะทำให้ความเจริญกระจายไปสู่ท้องถิ่นได้ แต่ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เห็นว่า การพัฒนาการท้องถิ่นนี้ควรให้รวมเอาเรื่องโรงเรียนไว้ด้วย และประสงค์ให้โรงเรียนเป็นของท้องถิ่นเอง ค่าจ้างครู และค่าใช้สอยของโรงเรียน ควรให้ราษฎรช่วยกันออก คณะรัฐมนตรีได้ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบด้วย และได้มอบเรื่องให้กระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงศึกษาธิการรับไปพิจารณาในหลักการ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป^{๑๔}

การที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบและมีมติให้โอนการศึกษาไปให้ท้องถิ่นดำเนินการโดยให้โอนให้เทศบาลเป็นอันดับแรกดังกล่าวแล้ว นับว่าเป็นการเหมาะสมด้วยประการทั้งปวง เพราะหากได้พิจารณาจากประวัติการศึกษาของประเทศเรามาตั้งแต่เริ่มแรกจะเห็นได้ว่าการศึกษาของเราได้ถือกำเนิดมาจากท้องถิ่นก่อนโดยมีวัดเป็นที่เรียนและมีพระเป็นครูสอน ต่อมาเมื่อประชาชนเริ่มตื่นตัวในการศึกษาขึ้น จนกระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๔ นั้น ก็มีประชาชนใน

^{๑๓} กรมการปกครอง, *op.cit.*, หน้า ๒ - ๓

^{๑๔} สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี หนังสือที่ มท.๑๔๓๓/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๐๒, เรื่องโครงการพัฒนาการท้องถิ่น ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จากแฟ้มเอกสารของกองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง

ท้องถิ่นเป็นฝ่ายก่อตั้งและมีส่วนช่วยเหลือความคุมการศึกษาในท้องถิ่น^{๑๕} แมตต่อมาในพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๕ ที่ยังใช้อยู่จนปัจจุบันนี้ ก็ยังรับรองว่าโรงเรียนประชาบาลคือโรงเรียนประถมศึกษาที่ประชาชน หรืออำเภอตั้งขึ้นและดำรงอยู่ด้วยทรัพย์สินของประชาชน^{๑๖} ฉะนั้น จึงนับว่าเป็นการถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตยและเหมาะสมกับกาลเวลาแล้วที่รัฐบาลได้ออนการศึกษาชั้นประถมศึกษามาให้เทศบาลดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง อีกประการหนึ่งการให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาด้วยตนเองย่อมสอดคล้องกับวิธีการที่ประเทศเสรีประชาธิปไตยทั้งหลายนิยมยึดถือ เป็นหลักการในการศึกษาชั้นประถมศึกษา รัฐบาลกลางเป็นแต่เพียงควบคุมในทางวิชาการและให้ความช่วยเหลือในเรื่องการเงินอุดหนุน และอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอเท่านั้น ประเทศที่รวมอำนาจในการจัดการศึกษาไว้ที่ส่วนกลางทั้งหมดในปัจจุบัน ได้แก่ประเทศที่ปกครองโดยวิธีเผด็จการและคอมมิวนิสต์เท่านั้น^{๑๗} ดังนั้น การที่รัฐบาลได้อนโยบายอนการศึกษามาให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น คือเทศบาลต่าง ๆ ดำเนินงานในครั้งนี้ เป็นวิธีหนึ่งที่จะชักจูงให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากการศึกษาของเยาวชนในท้องถิ่น เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ปกครองทั้งหลายจะต้องการให้ความสนใจ และเอาใจใส่อยู่แล้ว เพราะเป็นการศึกษาของลูกหลานและเครือญาติอื่น ๆ หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ การศึกษาของท้องถิ่นเป็นผลประโยชน์ประการหนึ่งที่ประชาชนในท้องถิ่นได้รับอยู่โดยตรง ดังนั้น เมื่อรัฐบาลได้อนการศึกษามาให้เทศบาลต่าง ๆ ดำเนินงานในครั้งนี้ก็จะ เป็นเครื่องดึงดูดใจประการหนึ่งที่จะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นหันมาสนใจเข้าร่วม และมีการตื่นตัวในกิจกรรมของเทศบาลมากขึ้น เมื่อประชาชนมีความสนใจในหน่วยบริหารงานและผลดำเนินงานของเทศบาลก็จะทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของประชาชนมากยิ่งขึ้น และประชาชนก็จะพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในงานของเทศบาลด้วย อันจะทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวในเรื่องต่าง ๆ ของท้องถิ่นตลอดถึงการปกครองของท้องถิ่นซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยด้วย

^{๑๕} กระทรวงมหาดไทย หนังสือฉบับความมาก ที่ ๒๕๕๑/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๐๕ เรื่องให้ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูประชาบาล, ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด จากแฟ้มเอกสารของกองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง

^{๑๖} พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๕, *op.cit.*, มาตรา ๓๑ - ๒.

^{๑๗} กระทรวงมหาดไทย, หนังสือฉบับความมาก ที่ ๒๕๕๑/๒๕๐๕, *op.cit.*, หน้า ๕

สรุปแล้วกล่าวได้ว่านโยบายและเหตุผลที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้โอนการศึกษาในครั้งนี้ ก็เพราะ เหตุสำคัญ ๒ ประการ คือ^{๑๘}

๑. เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น เพราะท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่น และเมื่อท้องถิ่นมีความต้องการมาก งบประมาณเงินอุดหนุนไม่พอ ท้องถิ่นก็จะร่วมมือร่วมใจกัน บริจาคเงินช่วยเหลือ เป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก

๒. เมื่อโรงเรียนเป็นของท้องถิ่น ประชาชนก็ย่อมรู้สึกในความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนอีกด้วย การส่งเสริมให้ประชาชนรู้สึกรับผิดชอบในกิจการของท้องถิ่น ย่อมช่วยพัฒนาความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานแบบประชาธิปไตยเป็นอย่างดี การให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าดำเนินงานเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เป็นการเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนที่มุ่งจะรับความช่วยเหลือจากรัฐบาลฝ่ายเดียว

ในการโอนโรงเรียนประชาบาลมาให้เทศบาลดำเนินการนี้ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และเทศบาลต่าง ๆ ได้ประสานงาน ดำเนินการในเรื่องนี้ตามมติคณะรัฐมนตรีแล้ว สรุปได้โดยย่อดังนี้^{๑๙}

๑. ในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ได้ดำเนินการรับโอนโรงเรียนประชาบาลและข้าราชการครูที่อยู่ในเขตเทศบาลนครกรุงเทพและธนบุรีเสร็จสิ้นไปแล้ว

๒. ในปี พ.ศ. ๒๕๐๖ ได้ดำเนินการรับโอนโรงเรียนประชาบาลและข้าราชการครูที่อยู่ในเขตเทศบาลให้เทศบาลต่าง ๆ ดำเนินการจำนวน ๑๑๔ เทศบาล รับโอนโรงเรียน ๓๖๑ โรงเรียน รับโอนครู ๓,๘๗๖ คน อัตรารว่าง ๗๘๑ อัตรา และรับโอนภารโรง ๒๕๓ คน

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนประชาบาลต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตเทศบาลได้เปลี่ยนมาสังกัดอยู่กับเทศบาลอันเป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งเป็นไปตามแบบอย่างนานาอารยประเทศใน ค่ายเสรีประชาธิปไตยได้ถือปฏิบัติอยู่ เช่น อังกฤษ อเมริกาและญี่ปุ่น เป็นต้น และในขั้นต่อไปนั้นรัฐบาลมี

^{๑๘} กรมการปกครอง, *op.cit.*, หน้า ๓

^{๑๙} กระทรวงมหาดไทย, หนังสือฉบับมาก - ควนมาก ที่ มท.๐๓๐๑/๑๕๓๗๓ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๐๗, เรื่องการโอนโรงเรียนประชาบาลให้ท้องถิ่นดำเนินการ ถึง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี จากแฟ้มเอกสารกองการศึกษา เทศบาลนครกรุงเทพ

นโยบายที่จะโอนโรงเรียนประชาบาลต่าง ๆ ที่อยู่นอกเขตเทศบาลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการต่อไป ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาของคณะกรรมการ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจมีขึ้นในการโอนโรงเรียนประชาบาล

๓. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิและฐานะของครูที่โอนมาอยู่กับเทศบาล

อย่างไรก็ตามหากหันมาพิจารณาในแง่ของวิชาการเกี่ยวกับการโอนโรงเรียนประชาบาลมาให้ท้องถิ่นดำเนินการในครั้งนี้ แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดี กล่าวคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมงานรับผิดชอบและมีส่วนส่งเสริมกิจกรรมของท้องถิ่นโดยตรง อันนับได้ว่าเป็นการปูพื้นฐานทั้งในด้านความคิดและเป็นการข้อมปฏิบัติเพื่อจะก้าวไปสู่ระบอบประชาธิปไตยวิธีหนึ่งซึ่ง เป็นเป้าหมายอันยิ่งใหญ่ของประเทศชาตินั้น มีปัญหายุ่งยากประการเกี่ยวกับการโอนการศึกษาในครั้งนี้ที่น่าจะได้รับการพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง นั่นก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับครูตัวจักรสำคัญที่จะคลอบคลำให้ งานการศึกษาของท้องถิ่นก้าวหน้าไปด้วยความเรียบร้อย หรือจะต้องเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ อีกต่อไป

ตามหลักการโอนเกี่ยวกับตัวครูนั้นได้กำหนดให้ครูประชาบาลที่อยู่ในข่ายที่จะโอนต้องสิ้นสุดสภาพจากการเป็นข้าราชการครูเพื่อไปเป็นพนักงานเทศบาล และเรื่องนี้ได้ก่อความปั่นป่วนขึ้นในหมู่ครูประชาบาลที่จะโอนอยู่บ้างไม่มากนักน้อย เพราะด้วยความรู้สึกที่ไม่อยากจะเปลี่ยนฐานะจากการเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานเทศบาล โดยอาจจะมีความรู้สึกที่ว่า เมื่อต้องไปเป็นพนักงานเทศบาลแล้วจะทำให้เกียรติภูมิของตนค่อยลงไป และจะทำให้ฐานะทางสังคมของตนต้องเสียไปด้วยบ้างก็เกรงว่าสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนเคยได้รับในฐานะเป็นข้าราชการจะหมดสิ้นไป เช่น สิทธิในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ การปรับคุณวุฒิ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะก่อให้เกิดปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนขึ้นได้ เพราะเกี่ยวกับกำลังขวัญของหมู่คณะ และอาจเป็นเครื่องมือให้ฝ่ายที่ไม่สนับสนุนในการโอนการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นช่องทางในการโจมตีกล่าวหาว่ารัฐบาล ด้วยใจไม่บริสุทธิ์ใจได้ แต่จากข้อเท็จจริงนั้น ครูที่โอนไปเป็นพนักงานเทศบาลแล้วจะต้องเสียสิทธิและฐานะต่าง ๆ ไปโดยสิ้นเชิงก็หาไม่ สิทธิต่าง ๆ ที่เคยได้รับอยู่เมื่อเป็นข้าราชการมีอยู่อย่างใดก็คงมีอยู่อย่างเดิมเพียงแต่เป็นการเปลี่ยนชื่อจากการเป็นข้าราชการ ไปเป็นพนักงานเทศบาลเท่านั้น และการเป็นพนักงานเทศบาลก็มีหลักประกันเกี่ยวกับฐานะและสิทธิของครูอยู่อย่างมากมายเช่นเดียวกับการเป็นข้าราชการพลเรือน คือมีพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลกำหนดเสถียรภาพในการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและวินัย ไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและนอกจากนี้ยังมีหน่วย

งานที่คอยให้ความคุ้มครองแก่พนักงานเทศบาลคือ คณะกรรมการเทศบาล หรือเรียกโดยย่อว่า ก.ท. อ.ก.ท.จังหวัด และ อ.ก.ท.เทศบาล ให้ความคุ้มครอง เช่นเดียวกับกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. และ อ.ก.พ.ต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือน^{๒๐} นอกจากหลักประกันดังกล่าวแล้ว ครูที่โอนไปเป็นพนักงานเทศบาลยังได้รับสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ อีกมากมายหลายประการซึ่งอาจสรุปได้คือ

... ๑. เมื่อพ้นจากการเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานเทศบาลแล้ว ย่อมได้รับการบรรจุแต่งตั้งในอัตราเงินเดือน และตำแหน่ง เช่นเดียวกับการเป็นข้าราชการ

๒. เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการ เพราะการโอนการศึกษาไปเช่นนั้น ย่อมมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญจากราชการส่วนหนึ่งและเมื่อไปเป็นพนักงานเทศบาลแล้วก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญต่อไปด้วยอีกส่วนหนึ่ง

๓. มีสิทธิได้รับการคัดเลือกไปปฏิบัติงานหรือศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศโดยทุนขององค์การ ทุนของเทศบาล หรือทุนส่วนตัว

๔. ถ้าเป็นพนักงานเทศบาลประเภทลูกจ้าง ก็มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จลูกจ้างตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๕. ถ้าเป็นพนักงานเทศบาลประเภทลูกจ้างวิสามัญ ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนพนักงานเทศบาลประเภทลูกจ้าง ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๖. มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกงานปณิกกิจสงเคราะห์ของพนักงานเทศบาลตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๗. มีสิทธิได้รับเงินสะสมพนักงานเทศบาลซึ่งหักไว้ร้อยละ ๒๐ ของเงินเดือน (ไม่รวมเงินเพิ่ม) ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๘. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรครั้งหนึ่งตาม

^{๒๐} กุพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๔๔ (ฉบับพิเศษ), ๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๖

ระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๘. มีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้าน ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๑๐. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าภาษีเงินได้ ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๑๑. มีสิทธิไถ่ค้ำค่าโดยสารรถไฟ ร้อยละ ๕๐ ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับการรถไฟแห่งประเทศไทยในฐานะพนักงานเทศบาลซึ่งการลดนี้ลดให้ทุกกรณี

๑๒. มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลรวมทั้งครอบครัว ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๑๓. มีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๑๔. พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครู ถือว่าเป็นตำแหน่งวิชาชีพ เมื่อได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางครู ก็มีสิทธิได้รับเงินเดือนและขั้น ตามค่าของประกาศนียบัตร เช่นเดียวกับข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๕. การเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งครู มีสิทธิเป็นสมาชิกคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู เช่นเดียวกับข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๖. การส่งเสริมวิทยะฐานะในวิชาชีพทางครู ของพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครู ย่อมมีสิทธิได้รับ เช่นเดียวกับทางการของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๗. การเป็นสมาชิกงานปกิจครูและสหกรณ์ครู เมื่อข้าราชการครูโอนไปเป็นพนักงานเทศบาล ยังมีสิทธิเป็นสมาชิกอยู่เช่นเดิม

๑๘. การช่วยเหลือบุตรครูตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ บุตรของพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูย่อมได้รับสิทธิช่วยเหลือเช่นเดียวกับบุตรของข้าราชการครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑๙. ครูที่เป็นพนักงานเทศบาลรวมทั้งพนักงานเทศบาลอื่น ๆ มีสิทธิ

โอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนได้ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘

มีนาคม ๒๕๐๖

๒๐. มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญมากกว่าข้าราชการ ๒๕% ... ๒๑

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าสิทธิต่าง ๆ ของครูในฐานะที่เป็นพนักงานเทศบาลประเภทหนึ่ง นั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางและมากกว่าเมื่อครั้งเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเสียด้วยซ้ำ เช่น สิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญมากกว่าข้าราชการ บริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับมากขึ้นดังที่กล่าวมาแล้ว และหากหันมาพิจารณาถึงรายจ่ายทางการศึกษาของโรงเรียนประชาบาลเหล่านี้ เมื่อโอนมาอยู่กับ เทศบาลแล้ว โรงเรียนประชาบาลต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมจะมีโอกาสได้รับเงินมาเป็นรายจ่ายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะนอกจากเงินงบประมาณรายจ่ายทางการศึกษาของรัฐบาลซึ่งได้จ่ายไว้เป็นประจำ และตามหลักการโอนโรงเรียนในครั้งนี้ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการทำการโอนงบประมาณรายจ่ายดังกล่าวไป เป็นเงินบำรุงการศึกษาของท้องถิ่นในปีต่อไปด้วยแล้ว โรงเรียนเหล่านี้ยังมีเงินรายรับจากงบประมาณ ของเทศบาลเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งซึ่งอาจจะ เป็นจำนวนไม่มากนัก

ดังนั้น ในการพิจารณาถึงตัวบุคคล คือครูโรงเรียนเทศบาลในครั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่มีผล กระทบกระเทือนต่อครูมากที่สุดหากจะพึงมียอมไม่ใช้ฐานะทางเศรษฐกิจหรืออื่นใด หากแต่เนื่องมาจากการ เปลี่ยนแปลงองค์การซึ่งก่อให้เกิดการ เปลี่ยนฐานะทางสังคมรูปแบบปกครองบังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่กระทบกระเทือนต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเหล่านี้ (Morale) แต่สำหรับการศึกษานักเรียนได้ เลือกศึกษาเฉพาะครูเทศบาลนครกรุงเทพ เนื่องจากระยะเวลาที่มีอยู่จำกัด และอาจกล่าวสรุปวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับในการศึกษาคำนี้คือ

๔. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาคำนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะทราบว่า สภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล นครกรุงเทพ ที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ จะถูกกระทบกระเทือนจากการ เปลี่ยนแปลงองค์การในการ

๒๑

กระทรวงมหาดไทย, หนังสือลับคั่นมาก ที่ ๒๕๔๑/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๐๕

เรื่อง ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูประชาบาล

โอนจากกระทรวงศึกษาธิการในครั้งนี้อหรือไม่

๕. ประโยชน์ในการศึกษา

การศึกษากำลังชีวิตในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการครั้งนี้ ย่อมได้รับประโยชน์ คือ

๑. ทำให้สามารถทราบว่าในการเปลี่ยนแปลงสังกัด คือครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ มีกำลังชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

๒. เทศบาลนครกรุงเทพสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ มาประกอบในการพิจารณาแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการหากพึงมี

๓. เป็นโอกาสให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นในตนเองเดียวกัน เมื่อรัฐบาลจะดำเนินการโอนโรงเรียนประชาบาลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

แนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับกำลังชีวิตในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

ในปัจจุบันนี้ ย่อมเป็นที่ตระหนักกันอยู่แล้วว่า ในการบริหารงานนั้นตัวบุคคลมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าหลักการและองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุ และแผนงานที่ดี เป็นต้น จนอาจกล่าวได้ว่า ตัวบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการแรกก็ว่าได้ Albert Lepalsky ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานไว้ว่า "องค์การบริหารใดจะเป็นองค์การบริหารที่ดี ย่อมหมายถึงว่าองค์การนั้นประกอบด้วยตัวบุคคลที่ดี" ^{๒๒} ซึ่งเป็นการเน้นและชี้ให้เห็นว่า ตัวบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารอยู่เพียงใด และเป็นที่ปรากฏอยู่แล้วว่า ในปัจจุบันนี้วงการบริหารต่าง ๆ ก็ได้ให้ความสนใจต่อตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น และงานในด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ก็ได้ขยายกว้างและเพิ่มความลึกซึ้งยิ่งขึ้น ปัญหาสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้น เช่น ทำอย่างไรจึงจะได้คนดีมาทำงาน ซึ่งก็ได้มีผู้คิดและวางหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้อย่างมากมาย อันได้แก่หลักการในการสรรหาคน (Recruitment) เมื่อได้คนดีมาทำงานแล้ว ปัญหาต่อไปก็คือทำอย่างไรจึงจะให้คนเหล่านั้นทำงานเป็นผลดีที่สุดต่อ

^{๒๒}

Albert Lepalsky, Administration (New York, Alfred A. Knopf Inc., 1952), p. 418.

องค์การ ซึ่งในกรณีนี้ย่อมจะเกี่ยวเนื่องกับองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ไม่น้อย เช่น การไว้คนให้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ (Put a right man in a right job) ก็เป็นหลักอันหนึ่ง แต่ถ้าวัดพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้วก็จะเห็นได้ว่า แม้เราจะได้คนดีมาแล้ว และสามารถที่จะใช้คนดีเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่จริง แต่หากคนเหล่านั้นขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่า องค์การนั้น ๆ จะหวังให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มเม็ดเต็มหน่วยหาได้ไม่ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากำลังใจในการปฏิบัติงาน (Morale) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คงจะได้อธิบายต่อไป

๑. ความสำคัญของกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมเป็นที่ประจักษ์แจ้งอยู่แล้วแก่นักบริหาร และผู้นำที่ยิ่งใหญ่โดยทั่วไป เช่น นโปเลียนนหาราช จอมจักรพรรดิผู้ยิ่งใหญ่ของฝรั่งเศส ผู้พิชิตยุโรปได้ก่อนทวีป ก็มีความตระหนักอยู่เสมอว่า Esprit de Corps เป็นหลักสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการสงครามของประชาคมหาชนะหรือชัยชนะที่ยิ่งใหญ่ ^{๒๓} Ralph C. Davis ก็ได้อธิบายถึงความสำคัญของกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า

- ... ๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- ๒. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีใหม่ต่อองค์การ
- ๓. เสริมสร้างวินัย อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
- ๔. ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
- ๕. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์การยิ่งขึ้น
- ๖. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาเริ่มในกิจการต่าง ๆ

^{๒๓} Edwin B. Flipppo. Principles of Personnel Administration (New York; McGraw-Hill Book Co., Inc., 1961), p.417.

๓. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่นในองค์การของตน ... ^{๒๔}

ที่กล่าวมานี้ เป็นผลดีของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน หรือความสำคัญของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน และหากจะกล่าวในทางตรงกันข้าม คือ หากองค์การใดขาดกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าผลร้ายทาง ๆ ในแง่ตรงกันข้ามเหล่านี้ ย่อมจะต้องเกิดขึ้นได้เช่นกัน

๒. ความหมายของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามหากเราจะพิจารณาว่า อะไรคือกำลังขวัญในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่า อาจตีความหมายได้หลายแง่หลายมุมยิ่ง ทั้งนี้สุดแล้วแต่ว่าผู้นั้นจะพิจารณาความหมายไปในแง่ใด เช่น Dale Yoder ได้ให้ความหมายไว้ว่า

... คำว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานมักจะมีการนำไปกล่าวกันอย่างคลุมเครือยิ่ง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานย่อมหมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้ว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ... ^{๒๕}

จากความหมายนี้ กล่าวได้ว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน คือการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากเหตุแวดล้อมต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งเป็นไปตามความหมายที่ใกล้เคียงกับ Ralph C. Davis ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า

... กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง

^{๒๔}

Ralph C. Davis, The Fundamentals of Top Management (New York: Harper & Brothers Co., 1951), p.552.

^{๒๕}

Dale Yoder, Personnel Principles and Policies. (Tokyo: Maruzen Co., Ltd., 1959), p.445.

๒๖
ความเชื่อมั่น และอื่น ๆ ...

ส่วน Edwin B. Flippo ได้ให้ความหมายไว้ว่า

... กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึก
ของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มชนที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสาน
งาน ...
๒๗

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะ
ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานไปด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ทั้งนี้ หากจะเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติ
งานของหมู่คณะกับสุขภาพของร่างกายก็จะไม่แตกต่างกันนัก มนุษย์เราจะมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรค
ภัยไข้เจ็บ ก็อาจจะสังเกตหรือดูได้จากสุขภาพของร่างกายอันดีได้ กลุ่มชนหรือบุคคลจะมีความรู้สึกต่องาน
นั้น ๆ ก็อาจจะดูได้จากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

Kieth Davis ได้กล่าวไว้ว่า

... กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจเทียบได้กับสุขภาพ ก็จะทำให้เห็นว่า
กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจมีความหมายไ้ทั้งทางสูงและทางต่ำ และเช่น
เดียวกับที่สุขภาพมีความสำคัญต่อร่างกาย เพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสภาพ
โดยทั่ว ๆ ไปของร่างกาย กำลังขวัญในการปฏิบัติงานก็มีความสำคัญเช่นเดียวกับ
กับมนุษย์สัมพันธ์ ดังนั้น หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานเสื่อมลง ก็จะต้องได้รับการ
การเอาใจใส่รักษาตรวจสอบเช่นเดียวกับสุขภาพของคนเรา สุขภาพจะดีเพียง
ไร ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของร่างกายของแต่ละบุคคล ส่วนกำลังขวัญในการปฏิบัติ
งานก็เป็นเรื่องที่ยึดอยู่กับทัศนะ ความรู้สึกนึกคิด และความอ่อนไหวของคนเรา...
๒๘

๒๖
Flippo, op.cit., p.416.

๒๗
Ibid., pp.416 - 17.

๒๘
Kieth Davis, Human Relation at work, (Tokyo: Kogakusha Co., Ltd.
1962), p.60.

๓. องค์ประกอบโดยทั่วไปของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

ในการพิจารณาว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหมู่คณะใดจะสูงหรือต่ำเพียงใด ย่อมจะพิจารณาได้จากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตาม หากเราจะพิจารณาดังสภาพของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ก็อาจจะพิจารณาศึกษาได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง Edwin B. Flippo ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะทราบถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้นก็อาจดูได้จาก "๑. เงินเดือน ๒. ความมั่นคง ๓. สภาพในการทำงาน ๔. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ๕. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ๖. โอกาสก้าวหน้า ๗. ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ๘. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ๙. สถานะทางสังคม ๑๐. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่า"^{๒๔}

ส่วน Kieth Davis ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า

... กำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับ

๑. ความเหมาะสมของผู้นับบัญชาที่มีอยู่ต่อผู้อยู่ใต้นับบัญชา เพราะผู้นับบัญชาย่อมมีความสำคัญยิ่ง คือ เป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์การกับการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ผู้นับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อกิจกรรมประจำวันต่าง ๆ อีกด้วย

๒. ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน มนุษย์เราจะมีความพึงพอใจหากเขามีความรู้สึกว่า ได้ทำงานที่ชอบและได้มีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น ๆ

๓. ความสอดคล้องกับนายจ้าง มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม และจะมีความพึงพอใจยิ่งเมื่อมีความรู้สึกว่า การประกอบงานนั้น ๆ ของเขาเป็นที่ยอมรับของผู้นับบัญชาและเมื่อรู้สึกว่าในการปฏิบัติงานนั้นสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อีกด้วย

๔. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและระบบงานขององค์

^{๒๔}

Edwin B. Flippo, *op.cit.*, p.417.

การที่มีประสิทธิภาพ คนงานยอมประสงค์จะเข้าร่วมกับองค์การที่ตนคิดว่า เป็นหน่วยงานที่มีคุณค่าเพียงพอ และหน่วยงานนั้น ๆ สามารถที่จะจัดระบบ งานใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

๕. ความพึงพอใจที่พอเหมาะต่อรางวัลต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากรางวัล อาจเป็นสิ่งช่วยให้คนงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น คนงานทุกคนย่อมมุ่งหวังเงินรางวัลที่มีคุณค่าพอเหมาะ เมื่อเปรียบเทียบกับ คนงานอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกันและจะยิ่งมีความกระตือรือร้น หากรางวัลนั้น ๆ มีค่ามากกว่าของหน่วยงานอื่น ๆ อยู่บ้าง

๖. สภาพโดยทั่วไปของสุขภาพทางกาย และสุขภาพจิต ซึ่งทั้งสอง ประการนี้ย่อมจะมีผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน และรวมตลอดถึง

๖.๑ ปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานปกติอันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ งาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว

๖.๒ สภาพของอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้ การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ ...

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากเราจะกล่าวถึงองค์ประกอบที่ผลสะท้อนกลับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน นั้น ย่อมจะกล่าวได้อย่างมากมาย สุดแต่ที่ว่าเรากำลังจะพิจารณาปัญหานั้นในสภาพอย่างไร กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบจะไม่มีสำคัญเลย หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ อาจเทียบได้กับสุขภาพของคนเรา คือคนบางคนอาจจะป่วยเป็นโรคแพ้นมแม่แต่สิ่งเล็กน้อย ๆ เช่น เพียงแค่เป็นหวัดก็ทำให้สุขภาพเสื่อมลงอย่างมากมาย แต่ขณะเดียวกัน บางคนแม้จะเป็นหวัดมากมายสักเพียงใด ก็หาได้กระทบกระเทือนต่อสุขภาพไม่

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ เนื่องจากได้ออนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ หากเราจะพิจารณาว่า อะไรคือสิ่งที่เป็นผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะได้เห็นว่าจากข้อเท็จจริงนั้นปรากฏว่า ในการโอนสังกัดมาขึ้นอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ ฐานะ สิทธิ และผลประโยชน์ ตลอดจนอำนาจ

^{๓๐} Ralph C. Davis, *op.cit.*, p.553.

หน้าที่ต่าง ๆ ของครูเหล่านี้ไม่ได้ถูกกระทบกระเทือนแต่ประการใด หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ครูได้มีผล ประโยชน์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเสียด้วย ครูที่ต้อลงสิ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการพลเรือน มีใจที่จะลงไปทั้ง หมดทั้งใจกล่าวมาแล้วในตอนต้น

ก่อนที่จะกล่าวถึงองค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯ ก็ใครจะกล่าวสรุปถึงความหมายของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ที่จะนำมาวิเคราะห์ศึกษาถึงองค์ประกอบ ของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพฯต่อไป จากความหมายของกำลังขวัญในการ ปฏิบัติงานแง่ต่าง ๆ ที่ได้อธิบายมาแล้ว จะเห็นได้ว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานย่อมหมายถึงระดับความ รู้สึกนึกคิดที่มีอยู่ต่อองค์การของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การอื่น เนื่องมาจากทัศนคติที่บุคคลนั้น ๆ มีต่อ ความผูกพันที่มีอยู่กับองค์การ การปกครองบังคับบัญชาความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และระดับความรู้สึกนึกคิดที่จะเป็นแรงผลักดันส่งเสริมหรือไม่ส่งเสริม ให้สมาชิกของ องค์การนั้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความร่วมมือร่วมใจและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะยังผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การไปด้วยดี ยิ่ง ดังนั้น จากแรงความคิดดัง กล่าวนี้ ในการศึกษาคั้งนี้ซึ่งต้องการจะทราบถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯ ที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ก็ย่อมหมายถึงการศึกษาระดับความรู้สึกของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯ ที่ โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ อันเนื่องมาจากทัศนคติของครูเหล่านี้ ซึ่งอาจจะกระทบกระเทือนเพราะ การโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันที่ดี การ ปกครองบังคับบัญชาที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดี โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมา อยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯได้เปลี่ยนแปลงไป และความรู้สึกของครูที่โอนมาเหล่านี้ ย่อมจะเป็นแรงผลักดัน อันอาจจะส่งเสริมหรือไม่ส่งเสริมให้ครูเหล่านี้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความร่วมมือร่วมใจ และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การศึกษาแก่เยาวชนของเทศบาลนครกรุงเทพฯได้ผลเต็มที่ หรือไม่ด้วย

๔. องค์ประกอบเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯ

การศึกษาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯครั้งนี้ วิชาหนึ่งที่ เรา จะสามารถทราบระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ก็โดยการวัดทัศนคติ (Attitude) ของครูที่มีต่อสิ่ง เปลี่ยนแปลงเนื่องจากการโอนสังกัดกันเอง ในเรื่องนี้ Dale Yoder ได้กล่าวไว้ว่า

... การสำรวจทัศนะของคนงาน เป็นวิธีหนึ่งที่นายจ้างอาจใช้ในการสำรวจระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานได้ ซึ่งโดยปกติแล้วการสำรวจแบบนี้นิยมใช้แบบตอบคำถาม

อาจจะใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ หรือตอบโดยการตอบข้อความหรือชี้ถูกผิดก็ได้ โดยการตอบแบบสอบถามนี้ คนงานเหล่านี้จะแสดงความรู้สึกอันเป็นทัศนะของเขา เหล่านี้ได้ออกมาที่มีอยู่ต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานและจากการวิเคราะห์แบบสอบถามเหล่านี้ ย่อมนำไปสู่การหยั่งทราบถึงระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ ...^{๓๑}

การศึกษาระดับกำลังขวัญของเทศบาลนครกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ย่อมจะทำได้โดยการสำรวจทัศนะของครูที่มีต่อสิ่งเปลี่ยนแปลง เนื่องมาจากการโอนสังกัดตั้งไกลด้าวมาแล้ว ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโอนโรงเรียนประชาบาลจากกระทรวงศึกษาธิการมาดำเนินการในครั้งนั้น ย่อมทำให้ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งดังต่อไปนี้ คือ

- (๑) ความผูกพันที่มีอยู่ต่อองค์กร
- (๒) การปกครองบังคับบัญชา
- (๓) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- (๔) โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(๑) ความผูกพันที่มีอยู่ต่อองค์กร มนุษย์เราย่อมจะมีความผูกพันอยู่กับองค์กรที่ตนทำงานอยู่^{๓๒} ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ

— ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับฐานะทางสังคมของครูที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพเมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ

^{๓๑} Yoder., op.cit., p.451.

^{๓๒} Walfred A. Anderson, Frederick B. Parker. ; Society: Its' Organization and Function (Toronto: D.Van Nostrand Co., Ltd., 1952), p.97.

- ความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ
- ความตั้งใจของครูที่จะยึดมั่นอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

(๒) ทฤษฎีปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อมีการโอนโรงเรียนประชาบาลจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นโรงเรียนเทศบาลแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการที่มีอยู่ต่อการปกครองบังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งเมื่อครูโอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพก็ย่อมจะมาสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในวิธีการสั่งงานและควบคุมงานแตกต่างกันไป ผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ อาจจะมีพฤติกรรมในการควบคุมงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Bureaucratic Supervisor คือ การควบคุมงานที่ยึดถือระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด Autocratic Supervisor การควบคุมที่ยึดถืออำนาจเป็นใหญ่ Democratic Supervisor การควบคุมงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าการทำงานจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาคอย และแบบสุดท้ายคือ Laissez Fair Supervisor คือการควบคุมงานที่ทำงานตามอารมณ์ ดังนั้น เมื่อครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมาทำงานอยู่กับผู้บังคับบัญชาใหม่ ก็ย่อมจะประสบกับรูปแบบของผู้บังคับบัญชากลับมาแล้ว ซึ่งจะทำให้ครูที่โอนมามีความรู้สึกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่รูปแบบหรือพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชานั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติในการควบคุมงานอยู่

อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพจะเป็นไปในทางใด ในเรื่องนี้อยู่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

- ความสัมพันธ์นอกแบบและความคุ้นเคยที่มีอยู่ต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อได้มาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

^{๓๓} ชูบ กาญจนประกร "หัวหน้างาน", การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย เรียบเรียงโดย อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล (พระนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๐๕) หน้า ๕๓๓.

— ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ

— ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับท่าทีในการปฏิบัติงานของผู้นับบัญชา

(๓) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานของสมาชิกขององค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะยังผลให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกแห่งหน่วยงานนั้น ๆ เป็นไปทั้งในทางสูงและทางต่ำได้ เนื่องจากครูเหล่านี้โอนสังกัดมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพราะองค์การที่ดี ทั่วบุคคลที่ดี ที่เป็นหลักประกันเกี่ยวกับความมั่นคงได้เปลี่ยนไป ดังนั้น เพื่อที่จะทราบว่าครูมีความรู้สึกในเรื่องที่เปลี่ยนแปลงไปประการใดบ้าง จึงจำต้องทราบความรู้สึกของครูในแง่ต่อไปนี้ คือ

— ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่ออยู่กับกระทรวงศึกษาธิการกับ เมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

— ความรู้สึกเกี่ยวกับขบวนการในการรับบุคคลเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพ

— ความรู้สึกเกี่ยวกับขบวนการพิจารณาโทษและอุทธรณ์โทษของเทศบาลนครกรุงเทพ

— ความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ

— ความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ครูเหล่านี้ได้รับในการมาเป็นครูเทศบาล

นครกรุงเทพ

(๔) โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบประการหนึ่งของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน^{๓๕} ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ครูที่โอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพจะมีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย และเพื่อที่จะให้ทราบถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงของครูในเรื่องนี้ เราจะต้องศึกษาถึงความรู้สึกของครูในแง่ต่อไปนี้ คือ

— ความรู้สึกเปรียบเทียบในโอกาสความก้าวหน้า เมื่อทำงานอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ

^{๓๔}
Ibid., p.418.

^{๓๕}
Ibid., p.418.

กับเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

- ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าเมื่ออยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ
- ความรู้สึกเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้

๕. สมมติฐาน

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจจะเป็นได้ทั้งทางสูงและต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ ที่สะท้อนจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานมีอยู่ขององค์กร สำหรับการศึกษาดังกล่าวถึงระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาดังข้อเท็จจริงปรากฏว่า ครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมิได้เสียสิทธิหรือผลประโยชน์แต่ประการใด และอาจจะกล่าวได้ว่าผลประโยชน์ที่ครูได้รับและสิทธิต่าง ๆ ก็ได้เพิ่มมากขึ้นเสียอีก เช่น สิทธิในการได้ลดค่าโดยสารค่ารถไฟครึ่งราคาในการเดินทางทั่วประเทศ อัตราบำนาญบำนาญที่จะได้รับเมื่อออกจากราชการที่สูงกว่าข้าราชการครูที่สังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ บริการสวัสดิการต่าง ๆ ก็ได้รับเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะครูเทศบาลนครกรุงเทพนอกจากจะได้รับผลประโยชน์จากบริการสวัสดิการที่ได้รับจากครุสภาดังเช่นที่ครูกระทรวงศึกษาธิการได้รับอยู่แล้ว ครูเทศบาลนครกรุงเทพเหล่านี้ก็ยังได้รับบริการอื่น ๆ ที่เทศบาลนครกรุงเทพจัดขึ้นโดยเฉพาะอีกด้วย เช่น บริการจากสหกรณ์ออมทรัพย์และอื่น ๆ และในฐานะที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ก็มีสิทธิที่จะได้รับบริการเกี่ยวกับสวัสดิการจากกระทรวงมหาดไทยอีกด้วย ดังได้กล่าวรวมไว้แล้วในบทที่ ๑ เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูได้รับ ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมีการวิพากษ์วิจารณ์และปรากฏเป็นข่าวตามหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ ไปในทำนองแสดงถึงความไม่พึงพอใจที่ได้มีการโอนครูจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ เช่น มีการร้องเรียนผ่านหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ และมีข่าวปรากฏตามหนังสือพิมพ์ว่าจะมีการเดินขบวนและอื่น ๆ เหล่านี้ ก็ย่อมจะกล่าวได้ว่าสิ่งเหล่านี้มิได้กระทบกระเทือนกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการแต่ประการใด

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ไม่ได้ถูกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น การสำรวจครั้งนี้ซึ่งได้แบ่งครูออกเป็น ๒ พวก คือ ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ กับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง การสำรวจความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะทำให้ทราบถึงระดับความรู้สึกของครูเหล่านี้ที่สะท้อนมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ

กับเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

- ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าเมื่ออยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ
- ความรู้สึกเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้

๕. สมมติฐาน

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจจะเป็นได้ทั้งทางสูงและต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของคณาภิณในหน่วยงานนั้น ๆ ที่สะท้อนจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานมอยู่ของคณาภิณ สำหรับการศึกษถึงระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษถึงข้อเท็จจริงปรากฏว่า ครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมิได้เสียสิทธิหรือผลประโยชน์แต่ประการใด และอาจจะกล่าวได้ว่าผลประโยชน์ที่ครูได้รับและสิทธิต่าง ๆ ก็ได้เพิ่มมากขึ้นเสียอีก เช่น สิทธิในการได้ลดค่าโดยสารค่ารถไฟครั้งราคาในการเดินทางทั่วประเทศ อัตราบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อออกจากราชการที่สูงกว่าข้าราชการครูที่สังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ บริการสวัสดิการต่าง ๆ ก็ได้รับเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะครูเทศบาลนครกรุงเทพนอกจากจะได้รับผลประโยชน์จากบริการสวัสดิการที่ได้รับจากครุสภาดัง เช่นที่ครุกระทรวงศึกษาธิการได้รับอยู่แล้ว ครูเทศบาลนครกรุงเทพเหล่านี้ก็ยังได้รับบริการอื่น ๆ ที่เทศบาลนครกรุงเทพจัดขึ้นโดยเฉพาะอีกด้วย เช่น บริการจากสหกรณ์ออมทรัพย์และอื่น ๆ และในฐานะที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ก็มีสิทธิที่จะได้รับบริการเกี่ยวกับสวัสดิการจากกระทรวงมหาดไทยอีกด้วย ดังได้กล่าวรวมไว้แล้วในบทที่ ๑ เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูได้รับ ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมีการวิพากษ์วิจารณ์และปรากฏเป็นข่าวตามหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ ไปในทำนองแสดงถึงความไม่พึงพอใจที่ได้มีการโอนครูจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ เช่น มีการร้องเรียนผ่านหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ และมีข่าวปรากฏตามหนังสือพิมพ์ว่าจะมีการเดินขบวนและอื่น ๆ เหล่านี้ ก็ย่อมจะกล่าวได้ว่าสิ่งเหล่านี้มิได้กระทบกระเทือนกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการแต่ประการใด

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ไม่ได้ถูกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น การสำรวจครั้งนี้ซึ่งได้แบ่งครูออกเป็น ๒ พวก คือ ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ กับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง การสำรวจความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะทำให้ทราบถึงระดับความรู้สึกของครูเหล่านี้ที่สะท้อนมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ

ที่ได้รับระหว่างที่ใดทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น หากกำลังขงวุฒิในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ถูกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงในตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความรู้สึกผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่แตกต่างกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง

การที่ใดศึกษาถึงความผูกพันที่ครูมีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพก็เนื่องมาจากว่าองค์ประกอบของกำลังขงวุฒิในการปฏิบัติงานประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อหน่วยงานนั้น ๆ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากหน่วยงาน ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เรามีชีวิตจิตใจผูกพันอยู่กับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีความผูกพันอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการอยู่แล้ว เมื่อครูเหล่านี้โอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นสังกัดใหม่ ก็จะทำให้ครูมีความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างองค์กรทั้งสองชั้น คือ ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาลนครกรุงเทพ แต่ขณะเดียวกันครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงย่อมจะมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น หากครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่มีความรู้สึกกระทบกระเทือนในการโอนสังกัดครั้งนี้ ความรู้สึกผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพของครูที่โอนมาก็จะไม่แตกต่างกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่โอนมาเหล่านี้ได้ตั้งใจที่จะโอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพอยู่แล้วก็ได้ ดังจะเห็นได้ว่าในการโอนการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการโอนเฉพาะครูที่มีความประสงค์จะมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพเท่านั้น และในการโอนครั้งหลัง ๆ ก็ได้เป็นไปตามความประสงค์ของครูเช่นกัน เหตุผลอีกประการหนึ่งที่น่าจะมีส่วนทำให้ครูที่โอนมาไม่มีความรู้สึกกระทบกระเทือนก็คือ ครูเหล่านี้ประสงค์ที่จะทำงานอยู่ในกรุงเทพอยู่แล้ว เมื่อโอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ จึงทำให้ไม่รู้สึกกระทบกระเทือนเกี่ยวกับความผูกพันแต่ประการใด ดังนั้น หากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในครั้งนี้ถูกต้องแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมากับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงใน

๓๖
Flippo. op.cit., p.416.

๓๗
Walfred A. Anderson, Fredick B. Parker: op.cit., p.97.

ที่ได้รับระหว่างที่ใดทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ถูกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการก็จะไม่แตกต่างกันไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงในคานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความรู้สึกผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่แตกต่างกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง

การที่ได้ศึกษาถึงความผูกพันที่ครูมีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพก็เนื่องจากว่าองค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดที่ปฏิบัติงานมีอยู่ต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่ปฏิบัติงานจะมีต่อหน่วยงานนั้น ๆ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานได้รับจากหน่วยงาน ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เรามีชีวิตจิตใจผูกพันอยู่กับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีความผูกพันอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการอยู่แล้ว เมื่อครูเหล่านี้โอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นสังกัดใหม่ ก็จะทำให้ครูมีความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างองค์กรทั้งสองชั้น คือ ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาลนครกรุงเทพ แต่ขณะเดียวกันครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงย่อมจะมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ดังนั้น หากครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่มีความรู้สึกกระทบกระเทือนในการโอนสังกัดครั้งนี้ ความรู้สึกผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพของครูที่โอนมาก็จะไม่แตกต่างกันกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่โอนมาเหล่านี้ได้ตั้งใจที่จะโอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพอยู่แล้วก็ได้ คงจะเห็นได้ว่าในการโอนการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการโอนเฉพาะครูที่มีความประสงค์จะมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพเท่านั้น และในการโอนครั้งหลัง ๆ ก็ได้เป็นไปตามความประสงค์ของครูเช่นกัน เหตุผลอีกประการหนึ่งที่จะมีส่วนทำให้ครูที่โอนมาไม่มีความรู้สึกกระทบกระเทือนก็คือ ครูเหล่านี้ประสงค์ที่จะทำงานอยู่ในกรุงเทพอยู่แล้ว เมื่อโอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ จึงทำให้ไม่รู้สึกกระทบกระเทือนเกี่ยวกับความผูกพันแต่ประการใด ดังนั้น หากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในครั้งนี้ถูกต้องแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมากับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงใน

๓๖

Flippo. op.cit., p.416.

๓๗

Walfred A. Anderson, Fredick B. Parker: op.cit., p.97.

ความต่าง ๆ ท่อไปนี้ ก็จะเหมือนกัน คือ

ก. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับฐานะทางสังคมของครูที่โอนมาที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ

ถึงแม้ว่าบุคคลทั่ว ๆ ไปมีความรู้สึกว่าฐานะของเทศบาลต่ำกว่ากระทรวงศึกษาธิการ แต่หากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในครั้งนี้ถูกต้องแล้ว ก็จะได้เห็นว่า ในการสำรวจครั้งนี้ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะมีความรู้สึกว่า ฐานะและศักดิ์ศรีของการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีฐานะเหมือนกันหรือสูงกว่ากระทรวงศึกษาธิการ และนอกจากนี้การที่ครูจะมีความสัมพันธ์อยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความพหุภูมิจิตใจที่ได้มาประกอบอาชีพครูด้วย หากครูมีความพหุภูมิจิตใจในการประกอบอาชีพครู ก็ย่อมมีผลส่งเสริมให้ครูเหล่านี้มีความผูกพันอยู่กับหน่วยงาน คือเทศบาลนครกรุงเทพด้วย

ข. ความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากการ เป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับการ เป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ครูที่โอนมาจะมีความผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพมากน้อยเพียงใด ประการหนึ่งขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่ครูได้รับ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่ครูได้รับจากกระทรวงศึกษาธิการ การที่จะทราบความรู้สึกของครูในด้านนี้ ก็ขึ้นอยู่กับความรู้สึกเกี่ยวกับรายได้ที่ครูได้รับอยู่เมื่อทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ เปรียบเทียบกับรายได้เมื่อทำงานอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ และนอกจากนี้รายได้ที่ครูได้รับอยู่จะเพียงพอต่อการยังชีพได้เพียงใด ย่อมมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ใดเช่นกัน และรายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ครูได้รับเมื่อทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ก็จะมีส่วนสัมพันธ์กับความรู้สึกของครูด้วย หากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้เป็นการถูกต้องแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาและที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง ในเรื่องดังกล่าวจะไม่แตกต่างกัน

ค. ความรู้สึกเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ

Kieth Davis ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบประการหนึ่งของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องของผู้ปฏิบัติงานที่บ่งชี้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นการที่จะทราบ

^{๓๘} Ibid., p.77.

ความผูกพันที่ครูโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากน้อยเพียงใด ประการหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดที่ครูมีอยู่ต่อวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของเทศบาลนครกรุงเทพ หากครูเหล่านี้มีความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษาของท้องถิ่น ก็ย่อมจะทำให้ครูมีความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อเทศบาลนครกรุงเทพด้วย ซึ่งย่อมจะสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อเทศบาลนครกรุงเทพให้แน่นแฟ้นขึ้น อีกประการหนึ่ง เนื่องจากเทศบาลนครกรุงเทพเป็นหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอยู่ในความดูแลของประชาชนในท้องถิ่นโดยเฉพาะ รูปการปกครองแบบนี้มีหน่วยงาน คือ เทศบาล แยกต่างไปจากกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลาง ดังนั้น การที่ครูโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ มาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพจะมีความผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพเพียงใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของครู เกี่ยวกับรูปแบบการปกครองส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นที่มีขอแตกต่างอยู่คือ การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปของการปกครองที่มุ่งเพื่อกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น ดังนั้น หากครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีความเห็นพ้องตรงกับรูปแบบการปกครองที่ใหม่เอี่ยมไปในเชิงกระจายอำนาจแล้ว ก็จะเป็นความรู้สึกที่ส่งเสริมให้เห็นพ้องกับรูปแบบการปกครองของเทศบาลนครกรุงเทพด้วย นอกจากนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกของครู เกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพโดยตรง หากครูเหล่านี้เห็นชอบด้วยกับการที่เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินงานการศึกษา ก็ย่อมทำให้ครูมีความผูกพันกับเทศบาลนครกรุงเทพเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ง. ความตั้งใจของครูที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

ความผูกพันของครูที่โอนมาจะมีต่อเทศบาลนครกรุงเทพมากน้อยเพียงใด ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับการที่ครูมีความตั้งใจจะทำงานกับเทศบาลนครกรุงเทพด้วย การที่บุคคลใดจะมีความผูกพันอยู่กับหน่วยงานใดนั้น องค์ประกอบข้อหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับภูมิฐานะของบุคคลนั้น ๆ เพราะมนุษย์เราโดยทั่วไปแล้วต้องการความสะดวกสบาย การที่คนเราเลือกอาศัยอยู่ในภูมิลำเนาเดิม ก็มีโอกาสทำให้เกิดความอบอุ่นในทางจิตใจได้ เพราะมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับครอบครัว บิดามารดา ญาติพี่น้อง และความคุ้นเคยอื่น ๆ ดังนั้น ภูมิลำเนาของครูเทศบาลนครกรุงเทพย่อมมีส่วนที่จะสร้างความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อเทศบาลนครกรุงเทพได้ หากครูมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลนครกรุงเทพหรือชนบทซึ่งเป็นบริเวณที่หน่วยงานของตนอยู่ใกล้ เคียงก็ จะทำให้ครูเหล่านี้มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากยิ่งขึ้น และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูตั้งใจทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพเพียงใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับวิถีทางที่ครูเหล่านี้มีอยู่ หากครูมีวิถีทางครูสูงอยู่แล้ว ก็ย่อมมีส่วนทำให้ครูเหล่านี้ยึดมั่นในอาชีพครูมากยิ่งขึ้นกว่าที่จะหันไปประกอบอาชีพ

อื่น ๆ เมื่อมีความยี่งายในอาชีพครูก็จะเป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะทำให้ครูที่ทำงานอยู่กับเทศบาลนคร
กรุงเทพฯอยู่แล้ว ตั้งใจทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯตลอดไป เพราะเป็นหน่วยงานที่ตรงกับคุณวุฒิที่
ได้ศึกษามาแล้ว ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯได้เช่นกัน องค์ประกอบอีกประ
การหนึ่งคือ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ

๒. ความรู้สึกเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพฯของครูที่โอนมา
จากกระทรวงศึกษาธิการ ไม่แตกต่างกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯรับโดยตรง

Kieth Davis ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบประการหนึ่งของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
ย่อมขึ้นอยู่กับการปกครองบังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ๆ ^{๓๕} ทั้งนี้ เพราะผู้บังคับบัญชาย่อมจะมีอิทธิพลต่อ
ผู้ปฏิบัติงานไม่มากนักน้อย เพราะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ครูที่โอนมาจะมีความรู้สึกเกี่ยวกับ
เทศบาลนครกรุงเทพฯประการใด จึงย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ครูมีอยู่ต่อการปกครองบังคับบัญชาของ เทศ
บาลนครกรุงเทพฯด้วย เนื่องจากครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการย่อมจะมีความรู้สึก เปรียบเทียบใน
กรณีนี้ด้วย เพราะผู้ปกครองบังคับบัญชาก็มี รูปแบบและพฤติกรรมของผู้ปกครองบังคับบัญชาก็ได้เปลี่ยนแปลง
ไปแล้ว ดังนั้น หากกำลังขวัญของครูเหล่านี้ไม่กระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดในครั้งนี้แล้ว
ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาก็จะไม่แตกต่างไป
จากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯรับโดยตรง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่โอนมาจากกระทรวง
ศึกษาธิการ เหล่านี้ ต่างได้ตั้งใจอย่างแน่วแน่แล้วว่า จะมาทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ หรือไม่
ก็อาจจะเป็นไปไกว่าการที่ครูเหล่านี้ได้ตั้งใจจะมาทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ก็เพราะครูเหล่านี้
ได้รู้จักมักคุ้นกับผู้บังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพฯบางกอนอยู่แล้ว ดังนั้น หากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้
เป็นการถูกต้องก็จะเห็นได้ว่าความรู้สึกของครูที่โอนมาในคานทาง ๆ ต่อไปนี้ ก็จะไม่แตกต่างไปจาก
ความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯรับโดยตรงคือ

ก. ความสัมพันธ์ที่ครูมีอยู่ต่อผู้บังคับบัญชา เพราะหลักการอันหนึ่งของการปกครองบังคับ
บัญชาก็คือ การที่จะทำให้เกิดบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้อำนาจ
ทั้งนี้ เพราะในสายการบังคับบัญชาจะเป็นสายสัมพันธ์ของหัวหน้าชั้นสูงกับหัวหน้าชั้นรองลงมาตามลำดับชั้น

ไปจนถึงกรุงเทพมหานคร ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ตามแบบพิธี (Formal Relation) กับความสัมพันธ์นอกแบบ (Informal Relation) แต่ความสัมพันธ์ตามแบบพิธีจะเป็นไปโดยแนบแน่นเพียงใดข้อหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์นอกแบบด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะทราบถึงความสัมพันธ์ที่ครูมีต่อการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดที่ครูมีต่อเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ของเทศบาลนครกรุงเทพด้วย หากครูที่โอนมา มีความรู้สึกนึกคิดกับเจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาในเทศบาลนครกรุงเทพเป็นการส่วนตัวแล้ว ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ตามแบบพิธีเป็นไปโดยดีด้วย และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู เหล่านี้จะแนบแน่นเพียงใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์นอกแบบอีกประการหนึ่ง เช่น ความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากผู้บังคับบัญชาและความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งย่อมมีส่วนทำให้ความรู้สึกของครู เป็นไปในทางสูงและต่ำได้ และองค์ประกอบอีกประการหนึ่งคือ การที่ครูมีโอกาสเสนอความคิดเห็น หากครูมีโอกาสดังกล่าวและขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ได้แสดงความคิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะในการทำงานต่าง ๆ ต่อครูแล้ว ก็ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีชีวิตจิตใจยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปโดยดีด้วย ดังนั้น ในการสำรวจครั้งนี้หากครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่รู้สึกกระตือรือร้นเนื่องจากการโอนสังกัดแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมากับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงในตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวก็จะไม่แตกต่างกัน

ข. ความรู้สึกเปรียบเทียบของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพกับกระทรวงศึกษาธิการ หากครูที่โอนมาไม่รู้สึกกระตือรือร้นเนื่องจากการโอนสังกัดในครั้งนี้แล้ว ครูที่โอนมาก็คือ ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็ดี จะมีความรู้สึกเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาขององค์การทั้งสองเหมือนกัน

ค. ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับท่าทีในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ย่อมจะมีวิธีการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ครูที่โอนมาเหล่านี้จะได้ออกไปพบพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบที่ต่างกัน เช่น ผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าการทำงานจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย และแบบสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานตามอารมณ์ซึ่งพฤติกรรมในการสั่งงานผู้บังคับบัญชาในแบบต่าง ๆ ดังกล่าว จะทำให้ครูที่โอนมา

๕๐
 ๕๑ ขุบ กาญจนประกร, op.cit., หน้า ๕๓๗.

ความรู้สึกเปลี่ยนแปลงไปได้ แต่หากครูที่โอนมาไม่รู้สึกไม่กระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดใน ครั้งนี้แล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาและความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรงในเรื่องต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานี้ก็จะไม่แตกต่างกัน

๓. ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ไม่แตกต่างกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง

องค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานข้อหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ผู้ทำงานมีต่อ ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น เมื่อครูโอนจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับ เทศบาลนครกรุงเทพฯ ความรู้สึกที่มีอยู่ต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพราะองค์ การก็ดี วัตถุประสงค์ก็ดี ตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป แต่การที่ครูซึ่งโอนมาจาก กระทรวงศึกษาธิการไม่รู้สึกกระทบกระเทือนในเรื่องนี้ดังที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ก็อาจจะเป็นเพราะว่าครู เหล่านี้ได้ศึกษาและทราบอยู่แล้วว่าการที่เป็นข้าราชการพลเรือนก็ดี ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงาน เทศบาลก็ดี มิได้ทำให้เกิดความกระทบกระเทือนในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงานเลยก็ได้ ทั้งนี้เพราะ ในขณะที่ยังเป็นข้าราชการพลเรือนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นกฎหมายหลักในการกำหนดกฎ เกณฑ์ต่าง ๆ นับแต่การสมัครสอบคัดเลือกการบรรจุ แต่งตั้ง เงินเดือน การลงโทษ และการให้ออก เหล่านี้ พนักงานเทศบาลก็มีพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าว ไว้ด้วยเช่นกัน ซึ่งย่อมเป็นหลักประกันในด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับความมั่นคงของพนักงานเทศบาล ได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น หากสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นการถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าความรู้สึกของครูที่ได้อิน มากับครูที่เทศบาลรับโดยตรงในต่าง ๆ ต่อไปนี้จะไม่แตกต่างกัน คือ

ก. ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่ออยู่กับกระทรวงศึกษาธิการเปรียบ เทียบกับเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาจากกระทรวง ศึกษาธิการไม่ถูกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดแล้ว ความรู้สึกของครูในข้อนี้จะไม่แตกต่างไป จากครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง

ข. ความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับขบวนการในการรับสมัครเข้าทำงาน ทั้งนี้ครูจะมี

^{๔๑} Ibid., p.76.

ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานก็ต่อเมื่อมีความรู้สึก ว่า หน่วยงานที่ตนทำอยู่มีกระบวนการรับสมัครคนเข้าทำงาน (Recruitment Process) ที่เป็นไปด้วยความยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ว่าจะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่เขามาทำงาน อันจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ก็ย่อมจะมีความรู้สึกแตกต่างไปจากเดิม เพราะกระบวนการต่าง ๆ ในการสรรหาคนและหน่วยงานที่รับผิดชอบของเทศบาลนครกรุงเทพ ก็แตกต่างไปจากกระบวนการสรรหาคนของกระทรวงศึกษาธิการ แต่หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ถูกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดในครั้งนี้ ความรู้สึกของครูเหล่านี้ก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง

ค. ความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาโทษและการอุทธรณ์โทษของเทศบาลนครกรุงเทพ ครูที่โอนมาเหล่านี้จะมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่เพียงใด ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่มีอยู่ต่อกระบวนการพิจารณาและอุทธรณ์โทษด้วย ทั้งนี้เพราะเมื่อครูเหล่านี้โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ขบวนการต่าง ๆ ตลอดถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบและระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป แต่หากกำลังขวัญของครูที่โอนมาไม่ถูกระทบกระเทือนแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง ในเรื่องดังกล่าวด้วย

ง. ความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับหน่วยบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ หน่วยบริหารงานบุคคล (Personnel Office) ย่อมมีหน้าที่เกี่ยวกับขบวนการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนขั้น และการพิจารณาความชอบ ตลอดจนการลงโทษทางวินัย ซึ่งเมื่อครูโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการก็จะทำให้ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน่วยงานเหล่านี้แตกต่างออกไป เพราะหน่วยงานก็คือ บุคคลผู้ปฏิบัติที่ดี และระเบียบแบบแผนก็ได้เปลี่ยนแปลงไปด้วย อย่างไรก็ตาม หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาไม่ถูกระทบกระเทือนแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาในเรื่องนี้ก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง

จ. ความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูเหล่านี้ได้รับเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบประการหนึ่งของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน หากกำลังขวัญในการปฏิบัติ

^{๘๒} Ibid., p.76.

งานของครูที่โอนมาไม่ถูกระทบกระเทือนแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับสวัสดิการก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง

๔. ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง

โอกาสความก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ไคกล่าวไว้ว่า วิธีที่จะเสริมสร้างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานข้อหนึ่ง คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ ใดสำเร็จเป็นผลก็^{๔๓} ดังนั้นการที่จะทราบกำลังขวัญของครูที่โอนมาในครั้งนี้ ก็จะต้องสำรวจความรู้สึกของครูเกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วย ซึ่งหากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาไม่ถูกระทบกระเทือนดังที่ไคตั้งสมมติฐานไว้แล้ว ก็อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่โอนมาต่างมีความเชื่อมั่นในเทศบาลนครกรุงเทพฯ อยู่แล้วว่า ในฐานะที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ เป็นหน่วยบริหารงานของท้องถิ่นซึ่งมีความผูกพันอยู่กับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด เทศบาลย่อมจะต้องคอยปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารงานของเทศบาลในด้านต่าง ๆ ต้องเป็นไปด้วยความรอบคอบ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสฝึกฝนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาด้วย ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลนครกรุงเทพฯ ก็จะต้องมีอยู่เช่นเดียวกัน ซึ่งหากสมมติฐานซึ่งไคตั้งไว้ถูกต้องแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรงในคำค้นต่อไปนี้ คือ

ก. ความรู้สึกเปรียบเทียบในโอกาสความก้าวหน้า เมื่อทำงานอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการกับเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ซึ่งหากในการโอนสังกัดคราวนี้ ไม่ถูกระทบกระเทือนต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาแล้ว ครูเหล่านี้จะมีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่แตกต่างไปจากครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง

ข. ความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าเมื่อมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ทั้งนี้เพราะเมื่อครูเปลี่ยนแปลงสังกัด หน่วยงานต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ตลอดจนระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้

^{๔๓} Strauss and Sayls, The Human Problems of Management (New Jersey: Prentice - Hall Inc., 1960) p.119.

เปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น การพิจารณาเงินเคื่อน การขอปรับคุณสมบัติ การลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ การไต่สวนไปปฏิบัติงานและศึกษาต่อ เหล่านี้เป็นต้น แต่หากในการโอนสังกัดครั้งนี้ ไม่ได้ทำให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาถูกกระทบกระเทือน ครูที่โอนมาก็คงมีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างไปกับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯรับโดยตรงด้วย

ค. ความรู้สึกเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้า เช่น ระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเคื่อน การขอปรับคุณสมบัติ การลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ การไต่สวนไปปฏิบัติงานและศึกษาต่อเหล่านี้เป็นต้น ซึ่งเมื่อครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการก็จะทำให้ความรู้สึกในเรื่องดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป แต่หากกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาไม่ถูกกระทบกระเทือนแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาในเรื่องดังกล่าวก็จะไม่แตกต่างไปจากความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯรับโดยตรง

วิธีการศึกษา

๑. จำนวนประชากร

ในการวิจัยปัญหากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพฯครั้งนี้ จากการสำรวจเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๐๔ ซึ่งกองการศึกษา เทศบาลนครกรุงเทพฯ ได้ให้ความร่วมมือโดยมีหนังสือเวียนแจ้งไปยังโรงเรียนเทศบาลนครกรุงเทพฯทุกโรงเรียน จำนวนรวม ๓๑ โรงเรียน โดยให้โรงเรียนเหล่านั้นจัดทำบัญชีรายชื่อครูพร้อมด้วยสถานที่สำหรับติดต่อทางไปรษณีย์ในระหว่างปิดภาคเรียน โดยแยกออกเป็น ๒ บัญชี คือ บัญชีรายชื่อครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ กับบัญชีรายชื่อครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯรับโดยตรง^{๔๔} ปรากฏว่าโรงเรียนเทศบาลนครกรุงเทพฯรวม ๒๐ โรงเรียนได้ส่งบัญชีรายชื่อครูมาให้ภายในระยะเวลา ๑ สัปดาห์หลังจากที่ได้รับแจ้งแล้ว ส่วนโรงเรียนเทศบาลอื่น ๆ อีก ๑๑ โรงเรียน เทศบาลนครกรุงเทพฯได้มีหนังสือ ควน ที่ ๐๒/๑๙๒ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๐๔ เรื่องขอให้ส่งบัญชีรายชื่อครูไปอีกครั้งหนึ่ง และปรากฏว่าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๐๔ โรงเรียนเทศบาลนครกรุงเทพฯทั้ง ๑๑ แห่ง

^{๔๔} กองการศึกษา, เทศบาลนครกรุงเทพฯ หนังสือควน ที่ ๐๒/๑๙๒ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๐๔ เรื่อง ขอทราบชื่อและสถานที่สำหรับติดต่อของครูในระหว่างปิดภาคเรียน

ก็ได้ส่งบัญชีรายชื่อครูให้โดยเรียบร้อย ซึ่งทำให้สามารถทราบรายชื่อครูและสถานที่ติดต่อของครู โดยแยก ออกเป็นครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ กับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑,๘๒๐ คน ในจำนวนนี้ปรากฏว่าเป็นครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ๘๐๖ คน และเป็นครูที่เทศบาล นครกรุงเทพรับโดยตรง จำนวน ๑,๐๑๔ คน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ย่อมถือได้ว่าจำนวนประชากรทั้งหมด (Population) คือครูเทศ บาลนครกรุงเทพทั้งชายและหญิง จำนวน ๑,๘๒๐ คน

๒. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการส่งแบบสอบถามไปให้ครูเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ ได้แบ่งครูเทศบาลนครกรุงเทพ ออกเป็น ๒ พวก คือ

๒.๑ ครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการโดยตรงหลังจากที่กระทรวง ศึกษาธิการได้โอนโรงเรียนประชาบาลให้เทศบาลดำเนินการแล้ว ซึ่งปรากฏว่าได้มีครูขอโอนจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพอยู่เรื่อย ๆ ซึ่งจากการสำรวจเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๐๘ ปรากฏว่ามีครูที่โอนมา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๐๖ คน

๒.๒ ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง เมื่อได้รับโอนโรงเรียนมาดำเนินการแล้ว ปรากฏว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๑๔ คน

เหตุผลที่ได้จัดแบ่งครูออกเป็น ๒ พวกดังกล่าวมาแล้วนี้ ก็เนื่องจากว่าวัตถุประสงค์ในการ วิจัยครั้งนี้เพื่อจะทราบความรู้สึกนึกคิดของครู เทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเหล่านี้จะเป็นไปในทางใด โดยเปรียบเทียบกับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพ รับโดยตรง ดังนั้น หากไม่แบ่งครูออกเป็น ๒ พวกดังกล่าวมาแล้วก็อาจเป็นไปได้ว่า เมื่อทำการสุ่มตัวอย่าง ก็จะมีเฉพาะแต่ครูที่โอนมา หรือครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงเป็นส่วนใหญ่ก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ไม่ อาจจะทราบความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้ ก็จะกลายเป็นว่า เป็นความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดย ตรงไปเท่านั้น

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้แบ่งครูออกเป็น ๒ พวก แล้วจึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธี จับฉลาก แล้วไม่นำคืนลงไปจับใหม่ (Without Replacement) โดยได้เข้าบัญชีรายชื่อครูที่โอนมาจาก

กระทรวงศึกษาธิการมาให้หมายเลขเรียงตามลำดับตั้งแต่หมายเลข ๑ - ๓๐๖ และนำบัญชีรายชื่อครูที่
เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงมาให้หมายเลขเรียงตามลำดับตั้งแต่หมายเลข ๑ - ๑,๒๑๕ แล้วนำ
หมายเลขเหล่านี้ของแต่ละพวกมาจับฉลากไว้จำนวนพวกละ ๑๒๕ ราย เมื่อรวมทั้ง ๒ พวก จึงเป็นจำนวน
รวมทั้งสิ้น ๒๕๐ ราย

เหตุผลที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่างไว้เพียงพวกละ ๑๒๕ รายนี้ ก็เนื่องจากว่าในการวิจัยครั้งนี้
การดำเนินงานได้เป็นไปโดยจำกัดทั้งในเรื่องการเงิน ฉะนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้ก็ได้
พยายามที่จะให้มีขนาดเล็กเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ขณะเดียวกันก็ได้คำนึงอยู่เสมอว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ที่ได้เลือกไว้ในครั้งนี้ ซึ่งมีขนาดโดยประมาณ ๑๖ เปอร์เซ็นต์ สำหรับครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ
และประมาณ ๑๐.๒ เปอร์เซ็นต์ สำหรับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงนี้ ก็เป็นจำนวนที่เพียงพอที่จะ
ใช้เป็นตัวแทนของครูทั้งหมดได้

๓. วิธีการที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยปัญหาการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ อาจสรุปวิธีการศึกษาได้
คือ โดยการใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaires) คือได้เตรียมแบบสอบถามขึ้น
เพื่อทำการสำรวจความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพในแง่ต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามที่ได้ตั้งขึ้นก็คือ

๓.๑ เพื่อทราบความรู้สึกของครูในแง่ต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาเห็นว่าจะเป็นผลกระทบกระเทือน
ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

๓.๒ เพื่อทราบเหตุผลที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อทราบสาเหตุและหน
ทางพิจารณาแก้ไขต่อไป

ในการสร้างแบบสอบถามในครั้งนี้ มีลักษณะโดยทั่วไป คือ ได้สร้างแบบสอบถาม (Type
of Questionnaire) ขึ้นเป็น ๒ แบบ คือ

แบบ Closed - end Questionnaire คือเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบอาจจะตอบได้โดย
ง่าย ๆ คือ ใช่ หรือไม่ใช่ หรือให้เลือกคำตอบหนึ่งคำตอบใดที่ได้กำหนดไว้แล้วเท่านั้น ซึ่งคำถามแบบนี้
มุ่งที่จะถามในปัญหาธรรมดา ๆ เช่นเกี่ยวกับอายุ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบเท่านั้น

แบบ Open-end Questionnaire คือคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถเขียนบรรยาย

ความรู้สึกของตนเองได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คำตอบเหล่านี้ก็ได้มีเงื่อนไขไปกับคำถามต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เพื่อจะทำให้สามารถทราบความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบอีกด้วย

การทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) เมื่อได้สร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จึงได้ทำการทดสอบแบบสอบถามต่าง ๆ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๐๔ โดยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน ๒๐ ชุด ไปยังครูโรงเรียนเทศบาลนครกรุงเทพแห่งหนึ่งในโครงการที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ด้วย และได้ขอร้องควรวาจาให้ครูทั้ง ๒๐ คน ทำการทดลองตอบคำถามคนละหนึ่งชุด ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนั้น จะมีอุปสรรคในเรื่องการใช้ถ้อยคำอันเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารทำความเข้าใจหรือไม่ และอีกประการหนึ่งคือเพื่อทราบว่าในการตอบคำถามนี้ ผู้ตอบจะต้องเสียเวลาในการตอบ นานเพียงใด ซึ่งปรากฏว่าผลจากการทดสอบในครั้งนี้จำนวน ๑๔ ชุด หรือร้อยละ ๗๐ ของแบบสอบถามที่ส่งไป เวลาที่เฉลยที่ผู้ตอบใช้ในการตอบแบบสอบถามนี้ คือ ๑.๐๕ ชั่วโมง สำหรับปัญหาในเรื่องการสื่อสารความเข้าใจนั้น ปรากฏว่ามีคำถามบางข้อที่ผู้ตอบมีปัญหาหรือไม่อาจเข้าใจได้ ซึ่งก็ได้ทำการแก้ไขแล้ว

การส่งแบบสอบถาม ได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังครูเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างไว้แล้ว เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๐๔ โดยขอความร่วมมือไปยังกองการศึกษาเทศบาลนครกรุงเทพ เพื่อให้ทำการส่งมอบให้ครูตามบัญชีรายชื่อของครูที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้ในวันรับเงินเดือนประจำเดือน เมษายน ๒๕๐๔ โดยได้สอดซองซึ่งได้เจ้าหน้าที่และปิดแสตมป์ไปรษณีย์สำหรับส่งแบบสอบถามคืนไปด้วย ปรากฏว่า ในระยะเวลา ๒๐ วัน หลังจากที่ผู้ตอบได้รับแบบสอบถามแล้ว ก็ได้ตอบและส่งคืนมาดังนี้

ตารางที่ ๑

จำนวนครูที่ส่งแบบสอบถามคืนมา พ.ศ. ๒๕๐๔

ครูที่ส่งแบบสอบถามคืนมา	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด	แบบสอบถามที่ผู้ตอบส่งคืนมา	ร้อยละ
ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ	๑๒๕	๘๒	๖๖
ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรง	๑๒๕	๖๘	๕๔

จากตารางข้างบนนี้จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่แล้วครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีความกระตือรือร้นที่จะแสดงความคิดเห็นมากกว่าครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการนั้น ได้เป็นครูมาก่อน และได้มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครูอยู่อีกต่อไป จึงได้พยายามที่จะแสดงความคิดเห็น โดยให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมากกว่าครูที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่เพียงจะก้าวมาสู่วงการอาชีพครูและมีอยู่น้อยที่ยังไม่แน่นอนว่าจะยึดมั่นอยู่กับอาชีพครูตลอดไปหรือไม่

๔. ระยะเวลาในการศึกษาในครั้งนี้

ในการวิจัยปัญหากำลังขวัญของครูเทศบาลนครกรุงเทพฯ ในครั้งนี้ ได้ใช้เวลาในการเตรียมและดำเนินการต่าง ๆ ตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

๑ มีนาคม ๒๕๐๘	เริ่มดำเนินการ
๓ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๐๘	ทำการสำรวจจำนวนครู และ
๓๑ มีนาคม - ๔ เมษายน ๒๕๐๘	เตรียมแบบสอบถาม
๕ - ๑๕ เมษายน ๒๕๐๘	ทดสอบแบบสอบถาม
๑๖ - ๒๕ เมษายน ๒๕๐๘	แก้และตรวจทานแบบสอบถาม
๒๖ เมษายน ๒๕๐๘	ลงแบบสอบถาม
๒๐ พฤษภาคม ๒๕๐๘	ปิดรับแบบสอบถาม
๒๑ พฤษภาคม - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๐๘	นำข้อมูลมาแจกแจงลงตารางและคำนวณหา จำนวนร้อยละ
๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๘ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๐๙	แปลข้อมูล และเขียนรายงาน
๑๘ สิงหาคม ๒๕๐๙	เสนอผลการวิจัยต่อคณะรัฐประศาสนศาสตร์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ

คงได้กล่าวไว้แล้วว่า ปัจจัยข้อหนึ่งที่จะทำให้สามารถทราบถึงระดับกำลังขวัญของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้ก็คือ การวัดระดับความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความผูกพันที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ ทั้งนี้เนื่องจากว่า หากครูเทศบาลนครกรุงเทพไม่มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพแล้ว ก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูย่อมลดน้อยลงไปด้วย ในการที่เราต้องศึกษาถึงความผูกพันของครูเทศบาลนครกรุงเทพนี้ ก็เนื่องจากว่า ตามหลักของวิชาสังคมวิทยา (Sociology) ถือว่ามนุษย์ทุกคนย่อมจะต้องเข้าร่วมอยู่ในสังคมไม่ในรูปใดก็รูปหนึ่ง และจะไม่มีมนุษย์คนไหนเลยที่จะสามารถมีชีวิตอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ อริสโตเติล ได้เคยกล่าวถึงหลักความจริงข้อนี้ไว้ว่า "ถ้าบุคคลใดไม่ต้องการสังคม บุคคลนั้นก็อาจจะเป็นได้สองอย่างเท่านั้นคือ สัตว์เคี้ยวหญ้าหรือเหวคา แต่มนุษย์เราโดยธรรมชาติแล้วย่อมจะเป็นสัตว์สังคม" ซึ่งจากความหมายที่ว่า มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมนี้ หากเราจะพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว จะเห็นได้ว่า ย่อมจะมีได้หมายแต่เพียงว่า มนุษย์เราจะมารวมกลุ่มกันอยู่เท่านั้น แต่ย่อมจะหมายถึงว่า ในการดำรงชีพของมนุษย์นั้น ทุก ๆ อย่าง ตั้งแต่เกิดจนตาย คือ การพูด การคิด และการแสดงออกซึ่งกิริยา ย่อมจะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคมทั้งนั้น คือ คนเราจะพูด จะคิด หรือจะมีกิริยาโน้มเอียงไปในทางใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสังคมเป็นใหญ่ และเมื่อเราพูดถึงสังคมก็จะเห็นได้ว่า

...ในสังคมนั้น ๆ อาจประกอบขึ้นด้วยองค์การทางสังคม

(Social Organization) หลายรูปหลายแบบด้วยกัน กล่าวคือนับตั้งแต่ครอบครัวก็ถือว่าเป็นองค์การทางสังคมแบบหนึ่ง หน่วยงานหรือองค์การที่บุคคลนั้น ๆ เกี่ยวข้อง กันนับเป็นหน่วยสังคมแบบหนึ่ง เช่นกัน ซึ่งมนุษย์เราย่อมจะเจริญเติบโต และมีชีวิต เจริญพัฒนาขึ้นภายใต้อิทธิพลของหน่วยสังคมเหล่านี้...

¹Welfred A. Anderson Frederick B. Parker; Society; Its Organization and Function (Toronto: D. Van Nostrand Co., Ltd., 1952) p.3.

^๒Ebid., p.20.

อย่างไรก็ตาม หากเราจะพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้ว จะเห็นได้ว่า นอกเหนือจากครอบครัวแล้ว องค์การซึ่งบุคคลนั้น ๆ ทำงานอยู่ ย่อมจะเป็นองค์การทางสังคม (Social Organization) ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ อยู่ไม่น้อย แต่ในขณะเดียวกันก็ย่อมเป็นไปได้ว่า บุคคลนั้น ๆ จะมีความรู้สึกนึกคิดเช่นไร ต่อบุคคลอื่น ๆ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันที่เขามีอยู่ต่อบุคคลอื่น ๆ คือหากมีความรู้สึกที่ดี ก็ย่อมจะมีความผูกพันกับองค์การแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลนั้น ๆ มีความรู้สึกต่อต้าน ก็อาจจะทำให้ความผูกพันที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ ย่อมคลายหรือหมดสิ้นลงได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ค่าดัชนีในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนคร กรุงเทพมหานครที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้ออกฤทธิ์เท่าเทียมกัน เนื่องจากการโอนสังกัดแต่ประการใด และหากสมมติฐานดังกล่าวถูกต้องก็ย่อมหมายความว่า ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากความผูกพันที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ ก็จะไม่แตกต่างไปกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลรับโดยตรงในแง่ต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

1. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับฐานะทางสังคมของครูที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ

จากการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏว่า ครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพ กับ การ เป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ

ตารางที่ ๒

ความรู้สึกของครู เทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเทียบกับการ เป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๕๐๘

ความรู้สึกของครูในแง่ต่าง ๆ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รู้สึกว่าการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพมีฐานะและศักดิ์ศรีต่ำกว่าการ เป็นครูกระทรวงศึกษาธิการ	๑๗	๒๐	๗	๑๑

ความรู้สึกของครูในแง่ต่าง ๆ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รู้สึกว่าการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพมหานครมีฐานะ และศักดิ์ศรี เหมือนกับครูกระทรวงศึกษาธิการ	๖๕	๗๕	๕๗	๘๘
รู้สึกว่าการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพมหานครมีฐานะ และศักดิ์ศรีสูงกว่าครูกระทรวงศึกษาธิการ	๑	๑	—	—
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ นี้ ปรากฏว่าความรู้สึกของครู เทศบาลนครกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการก็ดี หรือครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็ดี ต่างก็มีความรู้สึกว่าการ เป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพไม่ได้ทำให้ฐานะและศักดิ์ศรีของครูต่ำไปเลย ซึ่งเมื่อเทียบเป็นจำนวนร้อยละแล้วจะเห็นได้ว่า ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ เองมีความรู้สึกว่าฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครูไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือกระทบกระเทือนเลย ถึงร้อยละ ๗๕ ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๘๘ ทั้งนี้ก็อาจจะเนื่องมาจากเหตุที่ว่าครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้ทราบถึงสถานะของการ เป็นครูทั้งสองแห่งมาด้วยตนเองก็เป็นได้ ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงไม่อาจทราบสถานะภาพของการ เป็นครูของทั้งสองแห่งได้อย่างแจ่มชัดนัก จากตารางข้างบนนี้แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความรู้สึกอย่างอื่น ก็เป็นแต่เพียงส่วนน้อย ดังนั้น ถึงแม้ว่าบุคคลทั่ว ๆ ไปไม่มีความรู้สึกว่าฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครูเทศบาลต่ำกว่าการ เป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็ตาม แต่สำหรับครูที่โอนมาสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ ปรากฏว่าไม่ใคร่รู้สึกกระทบกระเทือนในเรื่องนี้แต่อย่างใด ดังปรากฏตามตารางที่ ๒ ดังกล่าวมาแล้ว

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าการที่ครู เทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะมีความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับฐานะทางสังคมของครู เทศบาลนครกรุงเทพเป็นอย่างไรนั้น ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่ครูนั้น ๆ ได้หันมาประกอบอาชีพครูอีกด้วย คือหากครูมีความรักในอาชีพครูและรู้สึก

ว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงแล้ว ก็อาจจะทำให้บุคคลผู้นั้นตั้งใจที่จะยึดมั่นอยู่กับอาชีพครูด้วย เมื่อมีความตั้งใจจะประกอบอาชีพครูอยู่แล้ว ก็จะเป็นแรงผลักดันให้คิดว่าการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพซึ่งตนกำลังเป็นอยู่ก็มีเกียรติและฐานะทางสังคมเช่นเดียวกัน ซึ่งจากการสำรวจในครั้งนี้ปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๓

ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับการประกอบอาชีพครู

พ.ศ. ๒๕๐๘

ความรู้สึกของครูในแง่ต่าง ๆ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาเป็นครู	๓๒	๘๘	๒๒	๘๖
มีความรู้สึกธรรมดา ๆ	๘	๑๐	๑	๒
บางครั้งรู้สึกภูมิใจบางครั้งรู้สึกน้อยใจ	-	-	๑	๒
มีความภูมิใจเสมอไม่ว่าเป็นครูที่ใด	๒	๒	-	-
รวม	๔๒	๑๐๐	๒๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ นี้ แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่แล้วครูเทศบาลนครกรุงเทพไม่ว่าเป็นครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการหรือเป็นครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็ตาม เป็นผู้ที่มีความนิยมในอาชีพครูอยู่แล้ว คือมีความรู้สึกว่าการประกอบอาชีพครูเป็นโอกาสช่วยเหลือเยาวชนของชาติ โดยการให้การศึกษาด้านหนึ่ง ซึ่งผลอันนี้ย่อมมีส่วนทำให้ครูเหล่านี้มีความตั้งใจที่จะยึดมั่นอยู่ในอาชีพครูตลอดด้วย ซึ่งเมื่อครูต้องการและยึดมั่นอยู่กับอาชีพครูแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ครูเหล่านี้ตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากขึ้น ซึ่งย่อมจะมีส่วนทำให้ครูมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพด้วย

๒. ความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจในการมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีส่วนไม่น้อยที่จะทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

มากนักยึ่งเพียงใดก็คือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ครูได้รับ ดังปรากฏตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔

ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับรายได้เมื่อเทียบกับการ
เป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๐๘

ความรู้สึกของครูในแง่ต่าง ๆ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	๒	๓
รู้สึกว่า การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้ สูงกว่าครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	๖	๘	๑	๒
รู้สึกว่า การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้ น้อยกว่าครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	๕	๖	๒	๓
รู้สึกว่า ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้เหมือน ๆ กับครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	๓๖	๔๖	๕๗	๘๕
รู้สึกว่า ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีรายได้ สูงกว่าครูอื่น ๆ	—	—	๒	๓
รวม	๔๖	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางข้างบนนี้จะเห็นได้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปแล้วรายได้ไม่ได้ออกให้ครูเกิดความเอนเอียง
แต่ประการใด คือครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนถึงร้อยละ ๘๖ ที่มีความรู้สึกว่าไม่ว่าจะ
เป็นครูที่เทศบาลนครกรุงเทพ หรือครูกระทรวงศึกษาธิการ ก็ย่อมจะมีรายได้เท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งใน
กรณีนี้โดยทั่ว ๆ ไปแล้วก็เป็นความจริงอยู่ แต่สำหรับครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการนั้น ก็มีอยู่ไม่
น้อยที่ครูเหล่านั้นบางคนจะมีรายได้มากกว่าครูอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากว่าครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ
นี้อาจจะได้รับบำนาญอีกด้วยก็ได้ ซึ่งย่อมจะทำให้ครูเหล่านั้นมีรายได้เพิ่มขึ้นด้วย ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพ
ที่รับโดยตรงร้อยละ ๘๕ มีความรู้สึกว่า การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพหรือกระทรวงศึกษาธิการต่างก็

มีรายได้เหมือน ๆ กัน ซึ่งจากตารางนี้ จะเห็นได้ว่า ความรู้สึกของครูที่โอนมากับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพ รับโดยตรงส่วนใหญ่แล้วไม่ได้แตกต่างกันเลย

ตารางที่ ๕

ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพในเรื่องรายได้กับการครองชีพอยู่ในกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการครองชีพ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้พออาศัยอยู่ในกรุงเทพได้	๔๘	๕๕	๒๖	๕๐
การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้ไม่พออาศัยอยู่ในกรุงเทพ	๓๑	๓๘	๓๖	๕๖
รู้สึกว่าการอาศัยอยู่ในกรุงเทพขึ้นอยู่กับรายได้และการครองชีพของแต่ละบุคคล	๒	๒	—	—
รู้สึกว่าหากไม่มีการเฉลี่ยลูกก็พออาศัยอยู่ในกรุงเทพได้	๑	๑	—	—
ครูที่เป็นโสดและอาศัยอยู่กับบิดามารดาที่คงจะมีรายได้พออาศัยอยู่ในกรุงเทพได้	—	—	๒	๔
รวม	๘๑	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ในการพิจารณาถึงปัญหารายได้นี้ เนื่องจากว่าโดยหลักทั่ว ๆ ไปแล้ว ปัญหาเศรษฐกิจหรือรายได้ของบุคคล ย่อมมีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันของคนเราเป็นอย่างยิ่ง และโดยเฉพาะในเรื่องการทำงาน กล่าวคือ บุคคลบางคนอาจจะยึดมั่นในอาชีพที่ตนประกอบอยู่ หากอาชีพนั้น ๆ สามารถทำรายได้ให้อย่างพอเพียงที่จะดำรงชีพอยู่ได้ แต่ขณะเดียวกันการประกอบอาชีพนั้น ๆ หากไม่สามารถจะสร้างรายได้ให้พอเพียงก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่า ผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ก็จำเป็นต้องหันไปแสวงหาอาชีพอื่นที่ดีกว่า ซึ่งกรณีของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ก็ย่อมเป็นเช่นเดียวกัน คือครูเทศบาล

คำร้องซึ่งอยู่ซึ่งจากสาเหตุนี้อาจจะทำให้ครูหันไปประกอบอาชีพอื่นก็ได้ จึงเป็นการสมควรยิ่ง หากเทศบาลนครกรุงเทพฯ จะได้อนใจในปัญหา และดำเนินการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของครูเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพการครองชีพ

อย่างไรก็ตาม หากจะพิจารณาแต่ในแง่ของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเห็นได้ว่าถึงแม้ว่ามีครูอยู่จำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่า รายได้จากเงินเดือนจะไม่พอเพียงต่อการครองชีพก็ตาม แต่หากเทียบกับครูส่วนใหญ่ โดยเฉพาะครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการก็ย่อมจะกล่าวได้ว่า ครูเหล่านี้ไม่ได้ถูกกระทบกระเทือนในเรื่องรายได้แต่ประการใด ซึ่งย่อมจะมีส่วนทำให้ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการในครั้งนี้อย่างน้อยจะไม่ถูกกระทบกระเทือนด้วย

๓. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของเทศบาลนครกรุงเทพฯ

ตารางที่ ๗

ความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลที่ได้โอนการศึกษาให้เทศบาลต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ขณะนี้

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	๑	๑
เห็นชอบด้วยกับนโยบายรัฐบาลที่โอนการศึกษาให้เทศบาลทำ	๖๘	๘๘	๕๓	๘๘
ไม่เห็นด้วยกับนโยบายรัฐบาลที่โอนการศึกษาให้เทศบาลทำ	๒	๓	๒	๓
ไม่มีความเห็นใด ๆ ในเรื่องนี้	๑๐	๑๒	๗	๑๑
ควรโอนการศึกษาให้เฉพาะเทศบาลที่สามารถจริง ๆ	๑	๑	๑	๑
รวม	๘๑	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากการวิจัยในครั้งนี้ ปรากฏว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับนโยบายของรัฐบาลที่โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ โดยครูมีความรู้สึกว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการปฏิรูประบบราชการก้าวไปสู่ระบบประชาธิปไตยวิธีหนึ่ง เพราะเท่ากับว่าเป็นการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสรับผิดชอบในการบริหารงานและมีส่วนร่วมเสริมสร้างงานในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นอีก ซึ่งปรากฏว่า ครูที่โอนมาร้อยละ ๘๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๕ มีความเห็นชอบด้วยกับนโยบายรัฐบาลที่โอนการศึกษาทำให้เทศบาลดำเนินการในครั้งนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า การที่ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องในเรื่องนี้ ย่อมจะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่จะทำให้ครูเหล่านี้มีความเห็นสอดคล้องกับการดำเนินงานของเทศบาลด้วย อันจะทำให้ครูมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากขึ้นด้วย

ตารางที่ ๘

ความรู้สึกของครู เกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ชอบ เห็นด้วยกับการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาล นครกรุงเทพ	๑	๑	๒	๓
ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาล นครกรุงเทพ	๓๕	๕๑	๕๕	๘๒
ไม่มีความเห็นใด ๆ ในเรื่องนี้	—	—	—	—
รวม	๓๖	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๘ ปรากฏว่าส่วนใหญ่แล้ว ครูเทศบาลนครกรุงเทพ คือครูที่โอนมาร้อยละ ๘๑

ครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๒ ต่างมีความเห็นด้วยกับการที่เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินการศึกษาอยู่ในขณะนี้ ซึ่งความรู้สึกอันนี้ย่อมมีส่วนอยู่ในน้อยที่จะเสริมสร้างให้ครูเหล่านี้มีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากขึ้น ทั้งนี้ หากครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพเสียแล้ว ก็ย่อมจะมีส่วนที่จะเป็นผลสะท้อนทำให้ครูเหล่านี้ไม่ยากทำงานกับเทศบาลนครกรุงเทพอีกด้วย แต่จากตารางที่ ๔ นี้ จะเห็นได้ว่าความรู้สึกของครูในแง่นี้เป็นไปในทางเห็นด้วยมากกว่า ซึ่งย่อมจะเป็นผลดีแก่เทศบาลนครกรุงเทพด้วย

๔. ความตั้งใจของครูที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ

ในการที่จะทราบว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะมีความผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากน้อยเพียงใดนั้น ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจของครูที่จะตั้งใจทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพเพียงใด ซึ่งในข้อนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยข้อหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับภูมิลำเนาของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ เพราะว่าโดยทั่ว ๆ ไปแล้วบุคคลย่อมจะมีความผูกพันอยู่กับภูมิลำเนาของตน ทั้งนี้ คงจะเป็นเพราะสัญชาติญาณที่ต้องการจะอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว บิคามารดา ญาติพี่น้อง และความคุ้นเคยอื่น ๆ นั้นเอง ดังนั้น หากครูที่โอนมาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมในกรุงเทพหรือธนบุรีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ครูเหล่านี้ตั้งใจจะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากยิ่งขึ้น แต่จากการสำรวจครั้งนี้กลับปรากฏว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพภูมิลำเนาอยู่ในพระนครธนบุรี และต่างจังหวัดเสีย ในอัตราส่วนที่เกือบเท่า ๆ กัน ดังปรากฏตามตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕

ภูมิลำเนาของครูเทศบาลนครกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	—	—
ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพระนคร ธนบุรี	๕๒	๕๒	๒๖	๕๑
ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในต่างจังหวัด	๕๐	๕๘	๓๘	๕๕
รวม	๑๐๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ จะเห็นได้ว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดพระนคร
 ชนบุรี และต่างจังหวัดมีจำนวนที่เท่ากันอยู่ คือครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีภูมิลำเนาอยู่ใน
 พระนคร - ชนบุรี ร้อยละ ๕๒ ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในต่างจังหวัดร้อยละ ๔๘ ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพ
 รับโดยตรงนั้นมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพระนครและชนบุรีร้อยละ ๔๑ ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในต่างจังหวัดร้อยละ
 ๕๙ เหตุที่ครูจำนวนไม่น้อยมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในต่างจังหวัดนี้ อาจจะเป็นได้ว่าในระยะหลัง ๆ นี้ได้มีการ
 เคลื่อนย้ายของประชากรในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยเข้าสู่กรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น ซึ่งในจำนวนเหล่านี้
 ย่อมจะมีครูเทศบาลนครกรุงเทพรวมอยู่ด้วย ดังปรากฏตามรายงานของศาสตราจารย์ ดร.อดุลย์ วิเชียร-
 เจริญ ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า แนวโน้มการเคลื่อนย้ายของประชากรไทยส่วนใหญ่แล้วมุ่งเข้าสู่เมืองหลวง^๓

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพจะยึดมั่นอยู่กับการเป็นครูเทศบาลนคร
 กรุงเทพน้อยเพียงใดนั้น ย่อมจะขึ้นอยู่กับพันความรู้และวิถีทางครูของบุคคลนั้น เพราะหากครูเทศบาลนคร
 กรุงเทพมีวิถีครูเป็นส่วนใหญ่แล้ว ก็จะทำให้ครูเหล่านั้นตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครูมากยิ่งขึ้น ขึ้นอีกด้วย
 ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏว่า ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ ๗๘ เป็นผู้ที่มีวิถีทางครู
 และร้อยละ ๒๑ ไม่มีวิถีทางครู ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๗๑ เป็นผู้ที่มีวิถีทางครู
 และร้อยละ ๒๙ ไม่มีวิถีทางครู ดังปรากฏตามตารางที่ ๑๐ ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วครูที่โอนมาก็ดี
 หรือครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็ดี ต่างก็มีวิถีทางครูอยู่ทั้งสิ้น อันจะเป็นแรงผลักดันประการหนึ่ง
 ที่จะทำให้ครูเหล่านั้นตั้งใจประกอบอาชีพครูด้วย ดังนั้น เมื่อครูทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพอยู่แล้วก็
 ย่อมจะมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพต่อไปอีกด้วย

^๓ รายงานเรื่องการอพยพของประชากรในประเทศไทย กงวิจัยสังคมศาสตร์ สำนักงาน
 สภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๕ (ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์) หน้า ๒๑

ตารางที่ ๑๐
วุฒิของครู พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๑	๑	๑
มีวุฒิทางครู	๒๓	๗๘	๔๕	๗๖
ไม่มีวุฒิทางครู	๑๘	๒๑	๑๘	๒๘
รวม	๔๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ตารางที่ ๑๑
ความสมัครใจของครูที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ
พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	-	-	๒	๓
สมัคร เป็นครูอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพตลอดไป	๗๖	๘๓	๕๒	๘๒
กำลังรอจังหวะเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น	๖	๗	๑๐	๑๕
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ข้อที่ควรพิจารณาอีกประการหนึ่งก็คือ การที่ครูจะตั้งใจทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ
มากน้อยเพียงใด ย่อมจะขึ้นอยู่กับความตั้งใจของบุคคลนั้น ๆ ด้วย คือ ก่อนที่จะมาเป็นครูหรือเมื่อมาเป็น

ครูแล้ว ได้มีความตั้งใจที่จะยึดมั่นทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมากน้อยเพียงใด จากการวิจัยในครั้ง
 นี้ปรากฏว่าครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ ๘๓ สมัครใจทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ
 ตลอดไป และมีอยู่เพียงร้อยละ ๗ เท่านั้นที่ไม่ได้ตั้งใจประกอบอาชีพครู และกำลังรอจังหวะเพื่อไปประ
 กอบอาชีพอื่น ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับมาโดยตรงนั้นปรากฏว่า ร้อยละ ๘๒ สมัครใจที่จะเป็นครู
 อยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพตลอดไป ร้อยละ ๑๘ ไม่ได้ตั้งใจจะประกอบอาชีพครู และกำลังรอจังหวะเพื่อ
 ไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ซึ่งในแง่ของความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพดังกล่าวมานี้จะเห็น
 ได้ว่าส่วนใหญ่แล้ว ครูที่โอนมาก็ดี ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็ดี ล้วนแต่ได้ตั้งใจจะทำงานอยู่
 กับเทศบาลนครกรุงเทพทั้งสิ้น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันประการหนึ่งที่จะทำให้ครูเหล่านี้มีความผูกพันอยู่กับ
 เทศบาลนครกรุงเทพยิ่งขึ้น เว้นแต่ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงซึ่งปรากฏว่ามีครูบางส่วนที่กำลัง
 รอจังหวะเพื่อหนีไปประกอบอาชีพอื่น ๆ อยู่ การที่เป็นเช่นนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่เทศบาลนครกรุงเทพ
 รับในระยะหลัง ๆ นี้ มีบางส่วนที่ได้มาสมัครทำงานเพื่อเป็นการหารายได้ชั่วคราวเท่านั้น หรือไม่ก็
 ทำงานด้วยความจำเป็นมากกว่า

บทที่ ๓

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ

การปกครองบังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่องค์การทุกแห่งทุกระดับจะต้องมี เพราะว่าการเป็นทีมรวมของบุคคลหลายคน จึงต้องมีการจัดระดับชั้นการปกครองบังคับบัญชาด้วย เพื่อให้สามารถทราบว่ ใคร เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบควบคุมผู้ใดให้ทำอะไรบ้าง

การปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ ก็ได้มีการแบ่งสายการปกครองบังคับบัญชาไว้อย่างแน่นอนเช่นเดียวกับหน่วยราชการอื่น ๆ ซึ่งอาจจะพิจารณาได้จากสายงานต่าง ๆ ของเทศบาลนครกรุงเทพนั่นเอง เทศบาลนครกรุงเทพมีฐานะเป็นทบวงการ เมือง ประกอบด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบของเทศบาลนครกรุงเทพ คือ

๑. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิก ๒๕ นาย ในจำนวนนี้มีประธานสภา ๑ คน และรองประธานสภา ๑ คน สภาเทศบาลมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบในการออกเทศบัญญัติการกู้เงินของเทศบาลจากกระทรวงทบวงกรม องค์กร หรือนิติบุคคลต่าง ๆ รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติงานของคณะเทศมนตรีอีกด้วย

๒. คณะเทศมนตรี มี ๕ คน ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรีอีก ๔ นาย ทำหน้าที่บริหารงานของเทศบาล รับผิดชอบงานนโยบายหรืองานอื่นใดที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง ระบุไว้ให้เป็นหน้าที่ของคณะเทศมนตรีโดยเฉพาะ

ในการบริหารงานนั้น เทศบาลนครกรุงเทพได้แบ่งหน่วยงานต่าง ๆ ออกเป็นฝ่าย กอง และแผนกต่าง ๆ ตามลำดับ ดังปรากฏตามแผนภูมิการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลนครกรุงเทพ

ตามที่กล่าวมานี้ก็เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงสายงานโดยทั่ว ๆ ไปในการบริหารงานของเทศบาลนครกรุงเทพ ทั้งนี้ ก่อนที่จะกล่าวถึงสายการบังคับบัญชาของครูเทศบาลนครกรุงเทพนั้น เพื่อสะดวกแก่การ

^๑ ดู พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๖๐ ตอนที่ ๑๒ (๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๖) มาตรา ๑๔ - ๑๕.

^๒ Ibid., มาตรา ๓๖ - ๔๔.

ที่จะพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในเรื่องการปกครองบังคับบัญชาต่อไป

เมื่อกล่าวถึงการปกครองบังคับบัญชาของครูเทศบาลนครกรุงเทพ จะเห็นว่าหากจะกล่าวในแง่ของการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาสูงสุด ก็คือ นายกเทศมนตรีนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นหัวหน้าบริหารรับผิดชอบร่วมกับคณะเทศมนตรีอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะรูปการเทศบาลของเราในขณะนี้ เป็นไปในรูปของคณะเทศมนตรีร่วมรับผิดชอบร่วมกัน และผู้รับผิดชอบในลำดับต่อมาก็คือ ปลัดเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในด้านการบริหาร ดังนั้นในด้านการศึกษานี้ หากเราจะพิจารณาถึงลำดับการปกครองบังคับบัญชาแล้ว ก็อาจแสดงเป็นแผนภูมิ ดังที่ได้แสดงไว้ ณ ที่นี้แล้ว

อย่างไรก็ตาม ในการกล่าวถึงเรื่องการปกครองบังคับบัญชานั้น หากเราจะกล่าวโดยทั่วไปไปแล้ว ก็อาจจะกล่าวได้หลายแง่หลายมุมยิ่ง แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมีผลกระทบต่อกล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการนั้น คือ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้ที่อยู่บังคับบัญชา คือครูต่าง ๆ ฉะนั้น สำหรับ ณ ที่นี้จึงได้มุ่งพิจารณาถึงความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาเท่านั้น

จากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือ ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่รู้สึกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งหากสมมติฐานดังกล่าวนี้เป็นความจริงแล้ว จะเห็นได้ว่าความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาในแง่ต่าง ๆ ต่อไปนี้จะเหมือน ๆ กับครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงด้วย ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างครูเทศบาลนครกรุงเทพกับผู้บังคับบัญชา

หลักการอันหนึ่งของการปกครองบังคับบัญชาก็คือ การที่จะทำให้เกิดบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่บังคับบัญชา ดังจะเห็นได้ว่าในสายการบังคับบัญชานั้น จะเป็นสายสัมพันธ์ของหัวหน้าชั้นสูงกับหัวหน้าชั้นรอง ๆ ลงมาตามลำดับชั้น ไปจนถึงครูเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นเสมือนผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ตามแบบพิธี (Formal Relation) กับความสัมพันธ์นอกแบบ (Informal Relation) ที่มีอยู่กันเอง กล่าวคือ ความสัมพันธ์ตามแบบพิธี จะเป็นไปโดยรัดกุมเพียงใด และจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์นอกแบบพิธีอีกด้วย ดังนั้นในการพิจารณาถึงความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ

ทรงวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์นอกแบบพิธีของครูเทศบาลนครกรุงเทพด้วย ซึ่งจากตารางที่ ๑๒ นี้ แสดงให้เห็นถึงความรู้จักมักคุ้นของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ของเทศบาลนครกรุงเทพ อันเป็นสายสัมพันธ์ที่มีส่วนในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อการปกครองบังคับบัญชา จากตารางนี้จะเห็นว่าครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ ๒๕ มีความรู้จักคุ้นเคยกับครูใหญ่อยู่แล้วก่อนที่จะเข้ามาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ ทั้งนี้เนื่องจากการโอนครูมาสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ ครูที่โอนมาก็มักจะมากันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ครูเหล่านี้จึงมีความสัมพันธ์กันมาก่อน ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงนั้น ส่วนใหญ่มีถึงร้อยละ ๕๐ ที่ไม่รู้จักบุคคลใด ๆ เลย

ตารางที่ ๑๒

พนักงานเทศบาลที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพรู้จักก่อนเข้าทำงาน

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๒	๓	๔	๔
ครูใหญ่	๒๐	๒๕	๑	๒
ผู้ตรวจการศึกษากลาง	๕	๖	๔	๔
หัวหน้าแผนก	๑๐	๑๓	๒	๔
หัวหน้ากอง	๑๐	๑๓	๖	๖
หัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการส่วน	๒	๓	—	—
ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล	๔	๖	—	—
นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรี	๔	๖	—	—
ศึกษานิเทศก์	—	—	๑	๒
ครูโรงเรียนเทศบาล	—	—	๑	๒
เสมียนพนักงาน	—	—	๑	๒
ไม่รู้จักบุคคลใด ๆ เลย	๓๕	๔๐	๔๔	๕๐
รวม	๘๒	๑๐๕	๖๔	๑๐๐

หมายเหตุ การที่จำนวนครูที่โอนมาและจำนวนร้อยละเกินกว่า ๑๐๐ ก็เนื่องจากว่าครูบางคนรู้จักบุคคลมากกว่า ๑ คนขึ้นไป

ตารางที่ ๑๗

ความรู้สึกของครู เทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับความช่วยเหลือส่วนตัว

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๔	๕	๑	๒
เคยขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาบ่อย ๆ	๒๒	๒๖	๒๙	๔๕
เพิ่งขอร้องความช่วยเหลือเป็นครั้งแรก	๔	๑๐	๖	๙
ไม่เคยขอความช่วยเหลือใด ๆ	๔๔	๕๕	๒๖	๔๑
เคยขอร้องบ่อย ๆ แต่ไม่ได้ผล	—	—	๒	๓
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ตารางที่ ๑๖ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์นอกแบบพิชาระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู ซึ่งจะเห็นได้ว่าในเรื่องปัญหาส่วนตัว ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๔๕ เป็นผู้ที่เคยขอร้องความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว ส่วนครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการปรากฏว่าร้อยละ ๕๕ ไม่เคยขอร้องความช่วยเหลือใด ๆ ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่า ครูเหล่านี้ไม่มีความเดือดร้อนหรือมีปัญหาส่วนตัวใด ๆ หรือมีแต่ไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสาเหตุเหล่านี้เราจะพิจารณาได้จากตารางที่ ๑๔ ซึ่งปรากฏว่าสาเหตุที่ครูบางส่วนไม่เคยขอร้องความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเหล่านั้นอาจแยกได้เป็น ๒ ประการ คือ ประการแรกเพราะไม่มีความรู้จักมักคุ้นกับผู้บังคับบัญชาหรือมองไปในแง่ว่า ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะช่วยเหลืออะไรได้ อันแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างจะไม่ราบรื่นนัก ส่วนอีกประการหนึ่งนั้นก็เนื่องจากว่าไม่มีความเดือดร้อนส่วนตัวที่จะขอความช่วยเหลือ แต่ส่วนใหญ่แล้วคือครูที่โอนมา และครูที่

เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๔๓ แจงว่าเหตุที่ไม่ได้ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชานั้นก็
เนื่องจากว่าไม่มีเรื่องเดือดร้อนส่วนตัวนั่นเอง

ตารางที่ ๑๔
สาเหตุที่ครูไม่ได้ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา
พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๒	๓	๑๑
ไม่มีเรื่องเดือดร้อนส่วนตัว	๒๑	๔๓	๑๑	๔๓
ถือว่าเป็นการรบกวนผู้บังคับบัญชา	๒	๔	๔	๑๖
ถือว่าแก้ไขด้วยตัวเองได้	๑๓	๒๗	๓	๑๑
ไม่มีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา	๒	๔	๒	๘
คิดว่าขอรองแล้วช่วยเหลืออะไรไม่ได้	๔	๘	๑	๓
ผู้บังคับบัญชาไม่เคยรู้เรื่องอะไรเลย	๔	๘	๒	๘
ถือว่าเป็นเรื่องการเงินจึงไม่ยากให้ใครทราบ	๑	๒	—	—
รวม	๔๘	๑๐๐	๒๖	๑๐๐

ตารางที่ ๑๕
ความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๒	๓	—	—

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคยมีเรื่องขัดแย้งกับผู้บริหาร	๔	๑๑	๔	๑๔
ไม่เคยมีเรื่องขัดแย้ง	๓๑	๘๖	๕๕	๘๖
รวม	๓๕	๑๐๐	๖๑	๑๐๐

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่ควรพิจารณาอีกประการหนึ่งก็คือ ความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งจากตารางที่ ๑๕ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่แล้วความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปด้วยความเรียบร้อยยิ่ง ดังจะเห็นได้ว่าครูที่โอนมา และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๘๖ ไม่เคยมีเรื่องขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งย่อมจะเป็นผลดีต่อการปกครองบังคับบัญชาด้วย ส่วนครูที่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหารนั้น ปรากฏว่าครูที่โอนมาเมื่ออยู่เพียงร้อยละ ๑๑ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๑๔ เท่านั้น

จากการสำรวจปรากฏว่าสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหารดังกล่าวมานี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากปัญหาเรื่องการทำงาน เช่น มีความเข้าใจผิดเพราะนักเรียนเป็นเหตุ หรือเพราะเหตุผลไม่ตรงกันในเรื่องการทำงาน ส่วนอีกประการหนึ่งนั้นก็เนื่องมาจากท่าทีของครู เช่น ผู้บังคับบัญชาขาดพรหมวิหาร ๔ ผู้บังคับบัญชาเห็นแก่ประโยชน์ตนเองเป็นใหญ่ ส่วนสาเหตุที่ทำให้เกิดการขัดแย้งกันอีกประการหนึ่งก็เนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัวของครูนั้น ๆ เช่น การที่ครูมาสายเป็นอาจินต์ ถึงแม้ว่าจะมีความจำเป็นประการใดก็ตามแต่เมื่อเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็ย่อมจะทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มุ่งหวังผลการทำงานเกิดความไม่พึงพอใจได้ แต่หากมีการทำความเข้าใจหรือมีการประชาสัมพันธ์ต่อกันแล้ว ก็อาจจะพิจารณาหาทางแก้ไขเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

ตารางที่ ๑๖
ความสัมพันธ์ในการสืบความเข้าใจจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน
พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๒	๓	๓	๕
เคหหารูปปัญหาการปฏิบัติงานกับผู้นับคัมภีร์ชาบอย ๆ	๗๓	๘๘	๕๕	๘๖
เพ็ญหารูปปัญหาเป็นครั้งแรก	๒	๓	๒	๓
เคหหารูปแต่ไม่เคย	๑	๒	—	—
ไม่เคย	๔	๔	๔	๖
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ความสัมพันธ์ของครูกับผู้นับคัมภีร์ชาจะดำเนินไปโดยราบรื่นเนื่องจาก ประการหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับ การสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ทั้งนี้ หากมีการสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นไปโดยเรียบร้อยและสะดวกแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อผู้นับคัมภีร์ชาได้ดียิ่งขึ้น และยอมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นับคัมภีร์ชาดีขึ้นด้วย การสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนอาจทำได้หลายวิธี เช่น โดยวาจา และโดยหนังสือ เช่น การรายงานความเห็นหรือโดยโทรศัพท์ การร้องทุกข์ การประชุม และอื่น ๆ สำหรับที่นี้จะพิจารณาแต่ในแง่ของการเสนอความเห็นจากครูไปยังผู้นับคัมภีร์ชา จากตารางที่ ๑๖ แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นับคัมภีร์ชาส่วนใหญ่แล้วก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ครูที่โอนมาร้อยละ ๘๘ และครูที่เทศบาสรับโดยตรงร้อยละ ๘๖ เคหหารูปปัญหาต่าง ๆ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้นับคัมภีร์ชาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

^๓ William J. Siffin, O&M: An Introduction (Bangkok: Institute of Public Administration, Thammasat University, 1958), p.103.

ความสัมพันธ์ของครูที่โอนมากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นไปโดยเรียบร้อยดี

ตารางที่ ๑๗

ความสัมพันธ์ในการสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	๒	๓
ผู้บังคับบัญชาเคยแนะนำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เสมอ	๖๘	๘๘	๘๕	๗๑
ผู้บังคับบัญชาเคยแนะนำแก้ไขปัญหา แต่ไม่บ่อยนัก	๕	๗	๕	๘
ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแนะนำแก้ไขปัญหาเลย	๘	๙	๑๒	๑๘
รวม	๘๑	๑๐๐	๑๐๔	๑๐๐

ตารางที่ ๑๗ แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างในองค์การบริหารงานนั้น ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือการสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง ซึ่งหากเป็นไปโดยเรียบร้อยก็จะทำให้การบริหารงานขององค์การนั้น ๆ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ก็จะทำให้ความสัมพันธ์โดยเฉพาะระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารความเข้าใจจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างอาจเป็นไปได้โดยวิธีต่าง ๆ แต่สำหรับกรณีนี้ได้พิจารณาในแง่ของการสื่อสารควาเข้าใจ เพราะจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูได้ก็แง่หนึ่งปรากฏว่า โดยทั่วไปแล้วผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ต่อครู ปรากฏว่าครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษา ร้อยละ ๘๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๗๑ มีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาได้คอยช่วยเหลือเอาใจใส่แนะนำปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูเหล่านี้

๑. ความรู้สึกเปรียบเทียบของครูที่โอนมาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ
กับกระทรวงศึกษาธิการ

ถึงแม้ว่าการโอนดังกล่าวในครั้งนี้จะทำให้การปกครองบังคับบัญชาของครูที่โอนมาเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม แต่จากการสำรวจปรากฏว่า ครูมิได้รู้สึกกระทบกระเทือนในเรื่องนี้แต่ประการใด

ตารางที่ ๑๘

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของสถาบันทั้ง ๒ แห่ง

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๑	—	—
ดีกว่า	๘	๑๐	๑๐	๑๖
การปกครองบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการดีกว่า	๖	๖	๖	๗
การปกครองบังคับบัญชาทั้ง ๒ แห่งเหมือนกัน	๒๒	๘๓	๘๔	๗๖
รวม	๘๓	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ตารางที่ ๑๘ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาลนครกรุงเทพ ครูส่วนใหญ่ที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ ๘๓ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๗๖ มีความรู้สึกว่าการปกครองบังคับบัญชาของทั้ง ๒ แห่งเหมือนกัน แต่ครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๑๖ และครูที่โอนมาร้อยละ ๑๐ มีความรู้สึกว่าการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นองค์การบริหารของท้องถิ่นโดยตรง และมีความสัมพันธ์กับประชาชนมากกว่าหน่วยงานอื่นของราชการส่วนกลาง ทำให้การปกครองบังคับบัญชาที่มีต่อครูในแง่ทั่ว ๆ ไปดีกว่ากระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ามีครูบางส่วนมีความรู้สึกว่าการปกครองบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการดีกว่า

ตารางที่ ๑๔
ความรู้สึกของครูที่มีต่อการตรวจและเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่
พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	๒	๔
เจ้าหน้าที่ของเทศบาลออกไปตรวจเยี่ยมเยียนมากกว่าเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาฯ ออกไปตรวจเยี่ยมเยียนมากกว่า	๑๑	๑๓	๒	๔
เจ้าหน้าที่ทั้ง ๒ แห่งออกไปตรวจเยี่ยมเยียนเหมือนกัน	๘	๑๐	๔	๖
ไม่มีใครออกไปตรวจเยี่ยมเยียนเลย	๖๐	๗๔	๔๘	๗๖
การตรวจเยี่ยมเยียนไม่มีประโยชน์อะไร	๑	๑	—	—
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๑	๑	—	—
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ในการบริหารงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ ได้กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจตราโรงเรียนต่าง ๆ เช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ศึกษาธิการแขวง คณะอำนวยการโรงเรียนเทศบาล เป็นต้น เจ้าหน้าที่เหล่านี้มีหน้าที่ออกไปตรวจกิจการของโรงเรียนเป็นครั้งคราวแล้วทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงอีกทอดหนึ่ง ซึ่งรายงานและการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ย่อมมีผลต่อความรู้สึกของครูเทศบาลไม่มากนักน้อย จากความรู้สึกเปรียบเทียบของครู และการคาดหวังของครูโดยทั่วไป ไปแล้วครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ ๗๔ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๗๖ มีความรู้สึกว่าการตรวจตราเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครกรุงเทพก็ดี เจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการก็ดี เป็นไปในทำนองเดียวกัน

๓. ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับท่าทีในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในเทศบาลนครกรุงเทพ

ท่าทีในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเช่นกัน ทั้งนี้เพราะท่าทีในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกของครูไม่มากนักน้อย หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีท่าทีที่ถูกต้อง ก็ย่อมจะส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ของครูและผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีด้วย ในการสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่าครูมีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒๐

ความรู้สึกของครู เทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๒	๒	๒	๓
เมื่อจะทำอะไรพยายามหาหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ	๖๔	๗๕	๔๗	๗๕
ไม่เคยหาหรือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเลย	๗	๘	๔	๖
ชอบทำงานตามสบายอย่างไรก็ได้	๕	๖	๖	๙
มีการหารือกันในบางโอกาส	๓	๓	๑	๑
มีลักษณะการทำงานเป็นกันเองกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	๑	๑	—	—
ผู้บังคับบัญชา เล่นพรรคเล่นพวก	—	—	๒	๓
ผู้บังคับบัญชาขาดการริเริ่มในการทำงาน	—	—	๒	๓
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

ในการพิจารณาถึงปัญหาการปกครองบังคับบัญชานี้ อาจจะพิจารณาได้ในแง่ต่าง ๆ กัน เช่น พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชานั้นได้อำนาจมาอย่างไร หรือวิธีการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา หรือ

ปฏิบัติงานแบบประชานิยม ซึ่งก็เป็นไปตามรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครกรุงเทพดังได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ ๒๑ การที่ครูก็ี และผู้บังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ มีความรู้สึกเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาสอดคล้องกันดังกล่าวนานี้ ย่อมจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์
ควย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ในการศึกษากำลังขวัญของครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบประการหนึ่งที่ทำให้ความรู้สึกของครูเปลี่ยนแปลงไปได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาขึ้นอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ คือความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเมื่อเรากล่าวถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ก็ย่อมจะหมายถึงหลักประกันว่า "...ทรายเท่าที่ข้าราชการยังปฏิบัติงานดี ข้าราชการนั้นจะสามารถยึดการรับราชการ เป็นอาชีพ และก้าวหน้าตามโอกาสและความสามารถอยู่ได้ตลอดไป จนกว่าจะครบเกษียณอายุ..." แต่สิ่งสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่เห็นควรพิจารณาก็คือว่า อะไรจะเป็นสาเหตุให้ครูเหล่านี้มีความรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การที่ครูที่โอนมาจะมีความรู้สึก มีความมั่นคงในหน้าที่การงานเพียงใดนั้น ย่อมจะขึ้นอยู่กับการรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพ การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความชอบ กระบวนการพิจารณาโทษทางวินัย ตลอดจนการอุทธรณ์โทษทางวินัยต่าง ๆ และความรู้สึกที่มีต่อองค์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ และสวัสดิการที่ครูได้รับอยู่ กล่าวคือ ถ้าครูที่โอนมามองเห็นว่าการดำเนินงานของเทศบาลนครกรุงเทพในเรื่องต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์ มีความยุติธรรมแล้ว ก็จะทำให้ครูที่โอนมาเหล่านี้มีความรู้สึกที่ดีต่อเทศบาลนครกรุงเทพด้วย

ตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ถูกกระทบกระเทือน เนื่องจากการโอนสังกัดในครั้งนี้ และหากสมมติฐานดังกล่าวถูกต้องแล้ว ความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน จะไม่แตกต่างไปกับความรู้สึกของครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงขึ้น ในการสำรวจครั้งนี้ปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ความรู้สึกเปรียบเทียบเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานของสถาบันทั้งสอง

อำพร อุทซังการ, คำบรรยายในการประชุมวิทยากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๐๔ (เอกสารจากห้องสมุดคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ฉบับโรเนียว)

ตารางที่ ๒๒

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อทำงานอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ
เปรียบเทียบด้วยเทศบาลนครกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	—	—
รู้สึกถึงความมั่นคงของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ก็มีอยู่เช่นเดียวกับครูกระทรวงศึกษาธิการ	๗๒	๘๘	๒๒	๘๖
ครูกระทรวงศึกษาธิการมีความมั่นคงกว่า	๓	๓	๑	๒
ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีความมั่นคงกว่า	๕	๖	๑	๒
มีความเห็นอื่น ๆ	๒	๒	—	—
รวม	๘๒	๑๐๐	๒๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๒๒ จะเห็นว่าครูส่วนใหญ่ คือครูที่โอนมาร้อยละ ๘๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๖ ต่างมีความรู้สึกว่าจะไม่จะเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทศบาลนครกรุงเทพ ต่างก็มีความมั่นคงเหมือนกัน ซึ่งการที่ครูมีความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะเป็นผลดีต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ เพราะถึงแม้ในการโอนครูในครั้งนี้จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านดังกล่าวมาแล้ว แต่ก็แสดงให้เห็นว่าไม่ได้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูที่โอนมาแต่อย่างใด

๒. การรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพ

ในการรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพนี้ เทศบาลนครกรุงเทพได้ปฏิบัติไปโดยมีพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลนครกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๐๖ เป็นกฎหมายหลักในการปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดไว้ คือ

๑. การบรรจุพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา บรรจุจากบุคคลที่สอบแข่งขันในวิชาพนักงานเทศบาล

ชั้นจัตุราได้ การบรรจุให้บรรจุในอันดับหนึ่งชั้นคำ^๒

๒. การบรรจุพนักงานเทศบาลชั้นตรี จะบรรจุจากบุคคลที่สอบแข่งขันในวิชาพนักงานเทศบาลชั้นตรีได้ การบรรจุให้บรรจุในอันดับหนึ่งชั้นคำ^๓

สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสำนักศึกษาที่ทางราชการรับรองแล้ว นายกเทศมนตรีอาจคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกบรรจุเข้าเป็นพนักงานเทศบาลที่ใช้วิชาชั้นนั้น ในชั้นใดที่ไม่สูงกว่าพนักงานเทศบาลชั้นโท ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ก.ท. หรือ ก.ท.อาจดำเนินการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ก.ท. และส่งไปให้นายกเทศมนตรีบรรจุได้ ส่วนตำแหน่งครูซึ่งเป็นตำแหน่งวิชาชั้น ก.ท. ได้ดำเนินการเทียบให้แล้วเช่นกัน

ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานของครูที่โอนมาประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ไม่มากนักน้อย หากเทศบาลนครกรุงเทพฯ มีระบบและระเบียบปฏิบัติการรับครูเข้าทำงานดี เป็นที่หวังได้ว่าจะสามารถเลือกสรรครูที่มีความสามารถเหมาะสมเข้ามาทำงาน ซึ่งจะมีส่วนทำให้ระบบการสอบของเทศบาลนครกรุงเทพฯ มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย อันจะเป็นการนำชื่อเสียงมาสู่วงการครูเทศบาลนครกรุงเทพฯ ไม่มากนักน้อย เมื่อครูเหล่านี้มีความรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่ดีที่มีความสามารถก็จะมีความรู้สึกภูมิใจและมั่นคงในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วย

^๒ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๘๘, (๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๖) มาตรา ๒๒ (๑)

^๓ Ibid., มาตรา ๒๒ (๒)

ตารางที่ ๒๓
 ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพ
 พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๓	๓	—	—
เทศบาลนครกรุงเทพมีระเบียบการสอบที่ดี	๑๓	๒๑	๒๐	๓๒
การสอบบรรจุครูของเทศบาลนครกรุงเทพเหมือนสถานที่อื่น ๆ	๕๕	๖๘	๔๑	๖๕
การสอบบรรจุครูของเทศบาลนครกรุงเทพไม่ดี	๔	๕	๓	๕
ไม่สนใจเรื่องนี้	๒	๒	—	—
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๑	๑	—	—
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๒๓ จะเห็นว่าครูส่วนใหญ่ คือครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ ๖๘ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๖๕ มีความรู้สึกว่าการสอบบรรจุครูของเทศบาลนครกรุงเทพก็เหมือนกับหน่วยราชการอื่น ๆ นั่นเอง ครูที่โอนมาร้อยละ ๒๑ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๓๒ เห็นว่าการสอบหรือรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพดีแล้ว ส่วนครูอีกจำนวนหนึ่งคือครูที่โอนมาร้อยละ ๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๔ เห็นว่าการสอบคัดเลือกครูของเทศบาลนครกรุงเทพไม่ดีและครูเหล่านี้เสนอความเห็นไว้กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อมีการสอบแล้วควรประกาศแจ้งผลให้ทราบโดยเร็ว ควรหาทางป้องกันมิให้มีการเล่นพรรคเล่นพวก

๓. การพิจารณาโทษทางวินัยของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

กระบวนการพิจารณาโทษของครูเทศบาลนครกรุงเทพก็เป็นไปในทำนองเดียวกับพนักงานเทศบาลอื่น ๆ กล่าวคือ ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ.

๒๕๐๖ โดยทุกประการ โทษทางวินัยของครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครมีดังต่อไปนี้^๔

๑. ไล่ออก
๒. ปลดออก
๓. ลดขั้นเงินเดือน
๔. กักเงินเดือน
๕. ภาคทัณฑ์

และการลงโทษทางวินัยจะกระทำได้อีกต่อเมื่อผู้นั้นกระทำความผิดวินัยโดยชัดแจ้งแล้ว เท่านั้นคือ

๑. การลงโทษไล่ออก จะกระทำได้เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คือ^๕

(๑) กระทำความผิดต้องรับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือรับโทษหนักกว่าที่จำคุก เริ่มแต่ความผิดทุจริต หรือความผิดซึ่งใดกระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่งานซึ่งเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต หรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่ง อันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ชักคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน และการชักคำสั่งนั้นเป็นทางให้เสียหายแก่ราชการหรือแก่เทศบาลอย่างร้ายแรง

(๕) เปิดเผยความลับของทางราชการหรือของเทศบาล เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ หรือแก่เทศบาลอย่างร้ายแรง

(๖) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการหรือเทศบาลอย่างร้ายแรง

(๗) คุกคามเหยียดหยามหรือกดขี่ข่มเหงราษฎร หรือ

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

^๔ Ibid., มาตรา ๗๒

^๕ Ibid., มาตรา ๗๓

๒. การลงโทษปลดออก^๖ จะกระทำได้เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่ถึงกับไล่ออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

๓. การลดชั้นเงินเดือน ตักเงินเดือน และภาคทัณฑ์^๗ เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกปลดออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดชั้นเงินเดือนหรือตักเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามิเหตุอันควรลดหย่อน หรือในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือและจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้ และนอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษลดชั้นเงินเดือน หรือตักเงินเดือนผู้กระทำความผิดวินัยได้ครั้งหนึ่งไม่เกินอัตราโทษลดชั้นเงินเดือนและตักเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๒ ซึ่งกำหนดไว้ท้ายพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒๔

บัญชีหมายเลข

อัตราโทษลดชั้นเงินเดือนและตักเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๐๘

ผู้มีอำนาจลงโทษ	ผู้กระทำความผิดวินัย	ลดชั้นเงินเดือน ไม่เกิน	ตักเงินเดือน	
			กำหนดเวลา ไม่เกิน	กำหนดส่วนเงิน เดือนไม่เกิน
ประชาชน ก.ท.	ปลัดเทศบาล	๑ ชั้น	๑๒	๓๐ %
	รองปลัดเทศบาล	๑ ชั้น	๑๒	๓๐ %
	ผู้อำนวยการฝ่าย	๑ ชั้น	๑๒	๓๐ %
	ผู้อำนวยการกอง	๑ ชั้น	๑๒	๓๐ %
	หัวหน้ากอง	๑ ชั้น	๑๒	๒๕ %
	หัวหน้าแผนก	๒ ชั้น	๑๒	๒๐ %

^๖ Ibid., มาตรา ๗๗

^๗ Ibid., มาตรา ๘๐

ผู้มีอำนาจลงโทษ	ผู้กระทำผิดวินัย	ลดชั้นเงินเดือน ไม่เกิน	ตัดเงินเดือน	
			กำหนดเวลา ไม่เกิน	กำหนดส่วนเงิน เดือนไม่เกิน
	ประจำแผนก	๓ ชั้น	๑๒	๑๕ %
	เสมียน	๓ ชั้น	๑๒	๑๐ %
ประธาน อภท.จังหวัด	หัวหน้ากอง	-	๔	๒๕ %
นายกเทศมนตรี, ปลัด	หัวหน้าแผนก	-	๔	๒๐ %
เทศบาล, ผู้อำนวยการ	ประจำแผนก	๑ ชั้น	๖	๑๕ %
ฝ่ายหรือผู้อำนวยการกอง	เสมียน	๒ ชั้น	๘	๑๐ %
หัวหน้ากอง	หัวหน้าแผนก	-	๒	๒๐ %
	ประจำแผนก	๑ ชั้น	๔	๑๕ %
	เสมียน	๑ ชั้น	๖	๑๐ %
หัวหน้าแผนก	ประจำแผนก	-	๔	๑๕ %
	เสมียน	-	๔	๑๐ %
หัวหน้าส่วนงานที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก	เสมียน	-	๒	๑๐ %

หมายเหตุ ส่วนตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ก.ท.ว่าด้วยการเทียบตำแหน่ง

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลต้องการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น จะ
ต้องดำเนินการสอบสวนโดยการแต่งตั้งกรรมการชั้นพิจารณาอย่างน้อยสามคน แล้วทำรายงานความเห็น

เสนอนายกเทศมนตรีเจ้าสังกัดคือ^๘

๑. ประธาน ก.ท. หรือกรรมการ ก.ท. คนหนึ่งคนใด ที่ได้รับมอบหมายจากประธาน สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นพิเศษลงมา

๒. ประธาน อ.ก.ท. จังหวัด หรืออนุกรรมการ อ.ก.ท. จังหวัด คนหนึ่งคนใด ที่ได้รับมอบหมายจากประธาน อ.ก.ท. จังหวัด สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นโทลงมา

๓. ประธาน อ.ก.ท. เทศบาล หรืออนุกรรมการ อ.ก.ท. เทศบาล คนหนึ่งคนใดที่ได้รับมอบหมายจากประธาน อ.ก.ท. เทศบาล สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา

และการสอบสวน กรรมการดังกล่าวจะต้องทำได้เสร็จโดยรวดเร็ว อย่างช้าไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ก็ให้ขยายเวลาออกไปอีกได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง แต่ละครั้งไม่เกิน ๑๕ วัน และต้องแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง แต่อาจขยายเวลาแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ การสอบสวนจะเป็นอันใช้ได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากประธาน อ.ก.ท. จังหวัด ในกรณีที่ประธาน อ.ก.ท. เทศบาล เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ และประธาน ก.ท. ในกรณีที่ประธาน อ.ก.ท. จังหวัด หรือ ประธาน ก.ท. เป็นผู้แต่งตั้งเอง

สำหรับลำดับชั้นในการดำเนินงานเมื่อกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จแล้วนั้น มีดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นพิเศษลงมา ถ้าคณะกรรมการผู้สอบสวนหรือนายกเทศมนตรีเจ้าสังกัด เห็นสมควรไล่ออกจากงาน ให้รายงาน ก.ท. ในกรณีที่ ก.ท. พิจารณาเห็นสมควรให้ไล่ออกจากงานแล้ว ให้นายกเทศมนตรีเจ้าสังกัด สั่งไล่นั้นออกจากงาน

(๒) สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นโทลงมา ถ้าคณะกรรมการผู้สอบสวนหรือนายกเทศมนตรีเจ้าสังกัด เห็นสมควรไล่ออกจากงาน ให้รายงาน อ.ก.ท. จังหวัด ในกรณีที่ อ.ก.ท. จังหวัด พิจารณาเห็นสมควรให้ไล่ออกจากงานแล้ว ให้นายกเทศมนตรีเจ้าสังกัดสั่งไล่นั้นออกจากงาน

(๓) สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา ถ้าคณะกรรมการผู้สอบสวนหรือนายกเทศมนตรีเจ้าสังกัด เห็นสมควรให้ไล่ออกจากงาน ให้รายงาน อ.ก.ท. เทศบาล ในกรณีที่ อ.ก.ท. เทศบาล พิจารณาเห็นสมควรให้ไล่ออกจากงานแล้ว ให้นายกเทศมนตรีเจ้าสังกัดสั่งไล่นั้นออกจากงาน

^๘ Ibid., มาตรา ๓๔

^๙ Ibid., มาตรา ๔๗

ส่วนผู้ที่ถูกพิจารณาโทษปลดออกนั้นก็ปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ลงโทษได้ออกจากราชการ

๔. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยนั้นได้ โดยอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่งภายในกำหนด ๑๕ วัน นับแต่ได้รับทราบคำสั่ง คือ ถ้านายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อประธาน อ.ก.ท.จังหวัด แต่ในกรณีที่นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งลงโทษ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ท.จังหวัด หรือในกรณีที่ประธาน อ.ก.ท.จังหวัดเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อประธาน อ.ท. ถ้าประธาน ก.ท. เป็นผู้สั่งลงโทษ หรือนายกเทศมนตรี เป็นผู้สั่งลงโทษ โดยความเห็นชอบของ ก.ท. ให้เป็นที่สุด^{๑๐}

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในฐานที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นพนักงานเทศบาลประเภทหนึ่งก็ย่อมจะได้รับการปฏิบัติในเรื่องวินัยเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลอื่น ๆ เช่นกัน และจากการสำรวจในครั้งนี้ปรากฏว่า ครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีความรู้สึกว่าหากบังเอิญถูกสอบสวนหรือพิจารณาโทษความผิดทางวินัยแล้วก็จะได้รับความยุติธรรมเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลอื่น ๆ ดังปรากฏตามตารางที่ ๒๕ ข้างล่างต่อไปนี้

ตารางที่ ๒๕

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการพิจารณาโทษทางวินัยของเทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๑	—	—
คิดว่าจะได้รับความเป็นธรรม	๗๖	๘๓	๕๗	๘๕
คิดว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม	—	—	—	—

^{๑๐} Ibid., มาตรา ๘๗

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาจจะได้รับความยุติธรรมหรือไม่ก็ได้	๔	๕	๓	๕
ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการสอบสวน	๑	๑	๑	๑
ถ้ามีเรื่องชกกับผู้นใหญ่เกรงว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม	—	—	๓	๕
รวม	๕	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จะเห็นว่าครูส่วนใหญ่คือที่โอนมาร้อยละ ๕๓ และที่รับโดยตรงร้อยละ ๔๕ มีความรู้สึกว่าการสอบสวนการพิจารณาโทษทางวินัยของเทศบาลนครกรุงเทพดังกล่าวมีความยุติธรรมอยู่แล้ว และมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่มีความห่วงใยในเรื่องนี้ ซึ่งย่อมหมายความว่าครูที่โอนมาไม่ได้มีความรู้กระทบกระเทือนในเรื่องนี้แต่อย่างใด

ตารางที่ ๒๖

ความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีพิจารณาโทษและ
อุทธรณ์ความผิดทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	—	—
เห็นว่าเป็นอยู่แล้ว	๕๐	๖๒	๓๗	๕๘
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๒๖	๓๑	๒๒	๓๔
เห็นว่าควรมีการปรับปรุง	๖	๗	๕	๗
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๒๒ ครูเทศบาลนครกรุงเทพส่วนใหญ่ คือครูที่โอนมาร้อยละ ๒๒ และครูที่รับ โดยตรงร้อยละ ๕๕ มีความรู้ดีว่าระบบการสอบสวนพิจารณาโทษหรือการอุทธรณ์โทษทางวินัยของเทศบาลนครกรุงเทพในขณะนี้คืออยู่แล้ว แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่ามีครูอีกจำนวนไม่น้อยที่ได้แสดงให้ทราบว่าไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้แต่ประการใด การที่ครูเหล่านี้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้อาจจะ เป็นเพราะว่าครูเหล่านี้เพิ่งเข้ามาทำงานหรือไม่เคยมีเรื่องเกี่ยวกับการสอบสวนแต่ประการใด จึงทำให้ขาดความสนใจในเรื่องนี้ไป

สำหรับครูส่วนน้อยที่เสนอให้มีการปรับปรุง ได้เสนอข้อที่ควรปรับปรุงไว้คือ การลงโทษทางวินัยของพนักงานเทศบาลนั้น ควรจะมีการกำหนดโทษอีกชั้นหนึ่งคือ ภาคทัณฑ์ และนอกจากนี้ผู้ที่มีความผิดทางวินัย เมื่อทำความผิดก็ควรจะได้รับ การลดหย่อนโทษด้วย นอกจากนี้ผู้ที่ถูกลงโทษเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ไม่ควรจะมีหนังสือเวียนแจ้ง ซึ่งเท่ากับเป็นการประจานผู้นั้นไปด้วย จากข้อเสนอของครูจึงกล่าวมานี้มีอยู่ บางประการที่เทศบาลนครกรุงเทพน่าจะได้นำไปพิจารณาบ้างไม่มากนักน้อย แต่ก็ปรากฏว่าความเห็นของครูบางประการก็ยังคงคลาดเคลื่อนอยู่ เช่น การภาคทัณฑ์ ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ได้ระบุไว้อย่างแจ่มชัดแล้วว่า โทษผิดวินัยนั้นมีอยู่ ๕ ประการ คือ ไล่ออก ปลดออก ให้ออก ลดชั้นเงินเดือน ตักเงินเดือน และภาคทัณฑ์ แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับข้อเสนอในครั้งนี้ ที่ควรจะได้รับพิจารณาก็คือ เมื่อพนักงานเทศบาลถูกลงโทษทางวินัยแล้ว ได้กลับทำความผิดต่าง ๆ พนักงานเทศบาลผู้นั้นควรจะได้รับ การลดหย่อนผ่อนโทษเพียงใดหรือไม่

๕. ความรู้ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพ

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพ ในปัจจุบันนี้ เดิมมีฐานะเป็นแผนก คือ แผนกวินัย และทะเบียนประวัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับกองกลาง ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๔ ต่อมาเทศบาลนครกรุงเทพได้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.) เพื่อปรับปรุงแผนกวินัยและทะเบียนประวัติ กองกลาง ขึ้นเป็นกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งปรากฏว่า ก.ท. ได้อนุมัติเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๐๗ ยกฐานะขึ้นเป็นกองการเจ้าหน้าที่ โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น ๓ แผนก คือ

๑๑ รายงานการประชุม ก.ท. เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๐๗ (เอกสารจากแผนกข้าราชการท้องถิ่น กองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง)

(๑) แผนกทะเบียนประวัติ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณของกอง รวบรวมและเก็บรักษา คำสั่ง และหนังสือราชการต่าง ๆ จัดทำ เก็บรักษา และแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการทะเบียนประวัติ สมุดประวัติ และบัตรประวัติ จัดทำทะเบียนพนักงานและลูกจ้างประจำของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับการลาของพนักงานเทศบาล

และนอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการเกี่ยวกับงานสำรวจ วิเคราะห์งานและฝึกอบรมอีกด้วย คือ มีหน้าที่สำรวจปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของแผนกต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนและปรับปรุงงาน บริหารงานบุคคลให้ดีขึ้น จัดการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลบางตำแหน่งก่อนเข้าทำงาน และอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว

(๒) แผนกการสอบ บรรจุ และแต่งตั้ง มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการสอบคัดเลือก สอบแข่งขัน บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย และการออกจากงานของพนักงานเทศบาล ตลอดจนการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

(๓) แผนกวินัย มีหน้าที่พิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ การกล่าวโทษพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลร้องทุกข์ขอความเป็นธรรม ดำเนินการในทางวินัยและรวบรวมทำทะเบียนพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล

ในการปฏิบัติงานดังกล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่ากองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพฯ มีปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่มากมาย แต่อย่างไรก็ตามในด้านความรู้สึกรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการนั้น จากการสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่าครูมีความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ ดังปรากฏตามตารางที่ ๒๗

ตารางที่ ๒๗

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพฯ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	—	—	๑	๑
การปฏิบัติงานคืออยู่แล้ว	๖๐	๗๓	๔๕	๗๑

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรณีการปรับปรุงแก้ไข	๑๐	๑๒	๕	๗
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๑๒	๑๕	๑๓	๒๑
รวม	๒๒	๑๐๐	๒๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๒๗ ครูที่โอนมาร้อยละ ๑๒ ครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๑๗ มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ที่อยู่แล้ว แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่า มีครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกองการเจ้าหน้าที่แต่ประการใด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูเหล่านี้เพิ่งเข้ามาทำงานและยังไม่มีเรื่องที่จะต้องติดต่อกับกองการเจ้าหน้าที่ จึงทำให้ครูเหล่านี้ขาดความสนใจต่อกองการเจ้าหน้าที่ไปบ้าง ส่วนความเห็นของครูที่ได้เสนอให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติบางประการนั้น เช่น ควรให้มีการฝึกอบรมมากกว่านี้ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่ยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร ควรมีแผนงานเกี่ยวกับอัตรากำลังไว้ ควรให้มีเจ้าหน้าที่รองทุกชั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บางครั้งเข้มงวดระเบียบการจนเกินเหตุสุด ซึ่งความเห็นดังกล่าวมานี้มีอยู่ไม่น้อยที่เทศบาลนครกรุงเทพควรจะได้นำมาประกอบการพิจารณาบ้างไม่มากก็น้อย

๖. การปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ

ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ มาตรา ๔ กำหนดให้มีอนุกรรมการเทศบาลประจำเทศบาลด้วย สำหรับเทศบาลนครกรุงเทพเรียกว่า อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
 ๒. เทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการในเทศบาล เป็นอนุกรรมการ
- อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพมีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ท. ปฏิบัติงานในเทศบาลนครกรุงเทพ ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของ ก.ท. ไว้คือ^{๑๒}

^{๑๒} พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, *op.cit.*, มาตรา ๖

๑. รักษาระเบียบประวัติดังงานเทศบาล
๒. กำหนดวิธีการศึกษาอบรมพนักงานเทศบาล
๓. ดูแลจัดการศึกษาของพนักงานเทศบาลที่ส่งไปศึกษาในต่างประเทศ
๔. กำหนดอัตราค่าทำเนียมสอบไม่เกินครั้งละ ๑๐๐ บาท
๕. ที่ความและวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกานี้
๖. เรียกเอกสารจากหน่วยราชการต่าง ๆ หรือเรียกผู้แทนหน่วยราชการนั้น มาชี้แจงข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณา
๗. รายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในกรณีที่ปรากฏว่าไม่ปฏิบัติตามให้ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้ หรือปฏิบัติตามไปโดยไม่ถูกต้องหรือเหมาะสม เพื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะได้มีคำสั่งให้ปฏิบัติตามให้ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้ หรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสม
๘. ออกขอบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้
๙. แต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ท. มอบหมาย
๑๐. ควบคุมดูแลให้การเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้

ตารางที่ ๒๘

ความรู้สึกรของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๗	๘	—	—
การปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. ก็อยู่แล้ว	๒๐	๗๕	๕๗	๘๕
ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท.	๗	๘	๒	๓
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๘	๑๐	๕	๘
รวม	๔๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๒๔ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพปรากฏว่า ครูที่โอนมารอยละ ๗๔ ครูที่เทศบาลรับโดยตรงรอยละ ๔๕ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. ดีอยู่แล้ว แต่ก็มีเพียงบางส่วนที่เห็นควรให้มีการปรับปรุง เช่น ควรให้มีการเผยแพร่ข่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. ให้มากกว่านี้ การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ควรให้รวดเร็วกว่านี้

๗. ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับสวัสดิการของเทศบาลนครกรุงเทพ

สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งขององค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นองค์การอุตสาหกรรมหรือองค์การรัฐบาลที่ทันสมัยแล้ว ย่อมมีการเตรียมเกี่ยวกับความสะดวกและ บริการต่าง ๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นเครื่องดึงดูดความสนใจของผู้ปฏิบัติงานและเพื่อเป็นการส่งเสริม สุขภาพตลอดถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้องมีความกังวลในเรื่องต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับการดำรงชีพ อาหารการกิน เรื่องการเงิน ที่อยู่อาศัย เหล่านี้ เป็นต้น ก็ย่อมจะทำให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ถูกกระทบกระเทือนไปด้วย นอกจากนี้ แนวปรัชญาของการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็ได้ถือว่าในการบริหารงานบุคคลนั้นไม่ใช่ "ใช้คนให้ทำงานในวันนี้แล้วปล่อยปละละเลย" ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีบริการ เพื่อเกื้อกูลการทำงานขึ้น เช่น จัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้มีระบบระบายอากาศ แสงสว่างที่เพียงพอ ที่นั่งทำงานที่พอเหมาะ กำจัดเสียงรบกวน จัดให้มีการสุขภาพจิต จัดวางมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ และ ให้มีหน่วยงานเกี่ยวกับการปลอดภัยต่าง ๆ เช่น ให้มีการตรวจสอบร่างกายเป็นประจำ มีหน่วยรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย มีการอบรม แนะนำเกี่ยวกับสุขศึกษา มีการปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่ดี นอกจากนี้อาจจะมีบริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ขึ้นอีกด้วย เช่น สหพันธ์ออมทรัพย์ สหพันธ์เงินกู้ การ

๑๓

Josoph bush Kingsbury; Personel Administration for Thai Students.

(Bangkok Institution of Public Administration, Tammasat University), p.78

๑๔

O.Glenn Stahl, Public Personnel Administration, (New York: Harper & Row, Publishers, 5 thod, 1956), p.309

ประกันชีวิต เหล่านี้เป็นต้น

สำหรับเทศบาลนครกรุงเทพก็ได้มีความตระหนักในเรื่องสวัสดิการเหล่านี้เป็นอย่างดี จึงจะเห็นว่าเทศบาลนครกรุงเทพได้จัดให้มีบริการและสวัสดิการขึ้นอย่างมากมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริม และเป็นหลักประกันแก่พนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานนั่นเอง อย่างไรก็ตามสำหรับความรู้สึกของครูเกี่ยวกับสวัสดิการของเทศบาลนครกรุงเทพ ปรากฏว่าครูได้เห็นความสำคัญของบริการสวัสดิการที่เทศบาลดำเนินการอยู่ ดังนี้

ตารางที่ ๒๔

ลำดับความสำคัญของบริการสวัสดิการที่เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินการอยู่ตามความรู้สึกของครู

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. สิทธิในการกั้มเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์	๕๓	๖๔	๕๓	๕๒
๒. สิทธิเข้าเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย	๓๔	๔๓	๔๔	๓๔
๓. สิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรกึ่งหนึ่งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย	๕๔	๖๔	๖๐	๕๓
๔. สิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย	๓๖	๔๓	๔๑	๖๖
๕. สิทธิได้ลดค่าโดยสารรถไฟ ๕๐ % ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับการรถไฟแห่งประเทศไทย	๓๒	๓๖	๖๐	๕๓
๖. สิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลรวมทั้งครอบครัวตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย	๖๓	๗๕	๔๔	๓๔
๗. สิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๕๒	๖๒	๔๖	๓๔

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๘. การ เป็นสมาชิกครูสภา	๕๗	๖๘	๕๗	๕๒
๙. สิทธิได้รับการช่วยเหลือบุตรครูตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ	๕๓	๖๔	๕๕	๘๕
รวม	๕๓๕	๕๗๓	๕๓๕	๗๖๕

หมายเหตุ การที่จำนวนร้อยละมากกว่า ๑๐๐ เนื่องจากผู้ตอบมีโอกาสเลือกตอบมากกว่า ๑ คำตอบ

จากตารางที่ ๒๔ จะเห็นได้ว่าบริการที่ครูมีความสนใจ และเห็นว่า เป็นประโยชน์มากที่สุดคือ การได้ค่าตอบแทนโดยสภารรณไฟ ๕๐ % นอกจากนี้ครูที่โอนมาร้อยละ ๗๕ มีความสนใจเกี่ยวกับสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลรวมทั้งครอบครัวร้อยละ ๖๕ มีความสนใจเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของเทศบาล และเกี่ยวกับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรกึ่งหนึ่งตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย และร้อยละ ๖๔ มีความสนใจเกี่ยวกับการ เป็นสมาชิกครูสภา ซึ่งกล่าวได้ว่าครูส่วนใหญ่ก็ยังคงมีความสนใจต่อบริการสวัสดิการที่เทศบาลนครกรุงเทพมหานครดำเนินการอยู่นี้ด้วยดียิ่ง อันแสดงให้เห็นว่าบริการสวัสดิการที่เทศบาลทำอยู่นี้ อยู่ในความสนใจของครูด้วยดีเช่นกัน

ตารางที่ ๓๐

ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสวัสดิการของเทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๑	๒	๒
ควรแก้ไขสวัสดิการ	๒๐	๒๕	๑๕	๒๕
สวัสดิการขณะนี้ดีอยู่แล้ว	๖๑	๗๕	๕๗	๗๕
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๕	๑๐๐

จากตารางข้างบนนี้แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ต่างมองเห็นว่าบริการสวัสดิการดังกล่าวดีอยู่แล้ว แต่ก็มีครูบางส่วนที่เห็นควรจะให้มีการปรับปรุงสวัสดิการดังกล่าวอยู่อีก โดยความเห็นแล้วครูเหล่านี้เห็นว่า เทศบาลนครกรุงเทพควรจะมีบริการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้นอีก ระเบียบการขอรับสวัสดิการก็ควรจะให้รัดกุมรวดเร็วยิ่งขึ้น ยอดเงินก็ควรจะได้สูงกว่านี้ และนอกจากนี้ควรมีหน่วยงานเกี่ยวกับสวัสดิการโดยเฉพาะ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
กับเทศบาลนครกรุงเทพ

องค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ได้นำมาพิจารณาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการในครั้งก็คือ ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพนั่นเอง ปัญหาพื้นฐานโดยทั่วไปประการหนึ่งก็คือว่าทำอะไรจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในองค์การใหญ่ ๆ ซึ่งมีคนรวมกันมากหนา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่อาจจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม และต้องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า ทั้ง ๆ ที่ผู้นั้นไม่ได้เป็นผู้เลือกหรือแม้แต่ได้มีโอกาสพบเห็น ดังนั้น ปัญหาข้อหนึ่งในการส่งเสริมกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ก็คือ การให้ผู้ที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ย่อมรวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลรับในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่จะเพิ่มขึ้นด้วย อันได้แก่เงินเดือน เงินตอบแทนอื่น ๆ หรือบริการต่าง ๆ ที่จะได้รับเพิ่มขึ้น หรือโอกาสที่จะทำให้ผู้นั้นได้ก้าวหน้าในการงาน เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกงาน George Strauss^๑ และ Leonard R. Sayles ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า "การที่จะกระตุ้นให้คนทำงานนั้นอาจจะทำได้หลายวิธี แต่วิธีหนึ่งก็คือ ให้เขามีโอกาสก้าวหน้า และที่สำคัญก็คือเมื่อเขาทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายจะต้องให้เขามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถเลื่อนฐานะได้ตามความเหมาะสม"

แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าครูที่โอนมาจะมีความก้าวหน้าเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาความชอบเกี่ยวกับเงินเดือน วิธีการเทียบคุณวุฒิ โอกาสลาไปศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ โอกาสที่จะได้รับทุนไปดูงานและศึกษาต่อในต่างประเทศ ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดในอันดับต่อไป

๑. การพิจารณาเงินเดือนของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

การพิจารณาเงินเดือนของครูเทศบาลนครกรุงเทพก็เป็นเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล

^๑ Strauss and Sayles, The Human Problems of Management, (New Jersey: Prentice - Hall, Inc., 1960), p.110.

นครกรุงเพออื่น ๆ กล่าวคือ อาศัยหลักเกณฑ์ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑/๒๕๐๖ และหนังสือสั่งการของส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง ที่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นปี ๆ ไว้

การเลื่อนอันดับเงินเดือนในชั้นหนึ่ง ๆ ของพนักงานเทศบาลนั้น อ.ก.ท. เทศบาลเป็นผู้พิจารณา นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อน โดยพิจารณาจากผู้ที่อยู่ในอันดับถัดลงไป และคำนึงถึงความอุตสาหะ ความสามารถ และการปฏิบัติตามวินัย ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ก.ท. แต่พนักงานเทศบาลผู้ใดเลื่อนอันดับให้ได้รับเงินเดือนในชั้นค่าของอันดับที่ได้เลื่อนชั้น และถ้าจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นค่าของอันดับนั้นต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ท.^๒

ส่วนการเลื่อนชั้นเงินเดือนในอันดับหนึ่ง ๆ อ.ก.ท. เทศบาลเป็นผู้พิจารณา นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อน การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนปกติเลื่อนได้ปีละหนึ่งชั้น โดยคำนึงถึงความอุตสาหะ ความสามารถ และการปฏิบัติตามวินัย และปริมาณของงานในตำแหน่งนั้น ๆ พนักงานเทศบาลชั้นตรีขึ้นไปได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น ต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ท. ส่วนพนักงานชั้นจัตวาที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในกรณีพิเศษไม่เกิน ๒ ชั้น อ.ก.ท. เทศบาลเป็นผู้อนุมัติ^๓

พนักงานเทศบาลที่จะได้เลื่อนเงินเดือนนั้น ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มิวัจนธรรมดี

^๒ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, มาตรา ๓๔, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๘๕ (ฉบับพิเศษ) ๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๖

^๓ Ibid., มาตรา ๓๕

^๔ กรมการเทศบาล, ข้อบังคับฉบับที่ ๑/๒๕๐๖ ข้อ ๒, ออกตามความในพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนชั้นเงินเดือน (เอกสารจากแผนกข้าราชการส่วนท้องถิ่น กองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง)

- (๒) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ และรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
- (๓) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอดุสาหะมากับนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยเป็นผลดีแก่เทศบาล
- (๔) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสมควรที่จะเลื่อนเงินเดือน
- (๕) ได้รับบรรจุเข้าทำงานเพื่อเลื่อนชั้นหรือเลื่อนเงินเดือนมาครบสิบสองเดือน โดยนับตั้งแต่เดือนแรกของปีนั้นขึ้นไป
- (๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจ และลาป่วยถึง ๔๕ วัน เว้นแต่

- ก. ลาอุปสมบท โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล
- ข. ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๖๐ วัน
- ค. ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัว เป็นเวลานานคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน ๑๘๐ วัน หรือ
- ง. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาจะต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางการกำหนดไว้เนื่อง ๆ

- (๘) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย
- (๙) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกงดเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนหรือถูกฟ้องในคดีอาญาในกรณีนั้นมาแล้ว ถ้าเป็นผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน อ.ก.ท. เทศบาลจะเลื่อนเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อนเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลดชั้นเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่อได้ถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือนมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

- (๑๐) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า ๖ เดือน

และนอกจากนี้ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนในอันดับหนึ่ง ๆ ปกติแล้วเลื่อนได้ปีละ ๑ ชั้น การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้นนั้น นอกจากจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวมาแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งคือ^๕

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่การงานได้ผลดีเยี่ยม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดี
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งต้องมีการต่อสู้หรือเป็นการเอาอันตรายต่อชีวิต หรือเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
 - (๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อเทศบาลเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
 - (๔) ปฏิบัติงานโดยได้คนคว่าหรือประสิทธิผลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล หรือราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้รับรองให้ใช้การคนคว่าหรือสิ่งประสิทธิผลนั้น
 - (๕) ปฏิบัติงานตรากตรำและรับผิดชอบการเงินเป็นจำนวนมาก
 - (๖) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีเยี่ยม
 - (๗) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีเยี่ยมแก่เทศบาล อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ
 - (๘) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณผลงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

ส่วนพนักงานเทศบาลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือนนั้น ในทางปฏิบัติแล้ว ย่อมจะกระทำได้โดยวิธีดังต่อไปนี้คือ^๖

- (๑) พิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่อยู่ในอันดับถัดลงไป ทั้งนี้ให้พิจารณาผู้ได้รับเงินเดือนชั้นสูงก่อน ถ้าผู้ที่ได้รับเงินเดือนชั้นสูงยังไม่สมควรได้เลื่อนอันดับเงินเดือน ก็ให้พิจารณาผู้ที่ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ถัดลงไปตามลำดับ
- (๒) ถ้าผลการพิจารณาปรากฏว่ามีผู้อยู่ในหลักเกณฑ์จะได้รับพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือนมากกว่าจำนวนแห่งอันดับที่จะเลื่อนได้ ให้พิจารณาถึงเวลาทำงานและเวลาที่อยู่ในอันดับและชั้นนั้น หาก

^๕ Ibid., ข้อ ๑๑

^๖ Ibid., ข้อ ๗

เป็นการสมควรจะให้มีการสอบถามผู้บังคับบัญชาหรือสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยก็ได้

(๓) การเลื่อนอันดับเงินเดือนให้เลื่อนได้ ๑ อันดับ แต่จะเลื่อนอันดับเช่นนั้นได้ จำนวนเงินที่ได้เลื่อนต้องไม่เกิน ๒ ชั้น

จากที่กล่าวมานี้ เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาลนครกรุงเทพ อย่างไรก็ตามในการสำรวจครั้งนี้ครูที่โอนมาจากวิทยาลัยเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาเงินเดือนของกระทรวงศึกษาธิการ ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓๑

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือนของเทศบาลกับกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๑	๒	๓
รู้สึกว่าการศึกษาเงินเดือนของเทศบาลดีกว่า	๑๐	๑๒	๑๓	๒๑
การพิจารณาเงินเดือนของกระทรวงศึกษาธิการดีกว่า	๒	๔	—	—
การพิจารณาเงินเดือนของทั้งสองแห่งเหมือน ๆ กัน	๒๕	๓๕	๔๓	๗๕
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	—	—	๑	๑
รวม	๔๒	๑๐๐	๖๕	๑๐๐

จะเห็นว่าครูส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๓๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๗๕ มีความเห็นว่าการศึกษาเงินเดือนของเทศบาลก็ดี กระทรวงศึกษาธิการก็ดี ต่างก็มีวิธีการและหลักเกณฑ์เหมือน ๆ กัน ซึ่งย่อมจะกล่าวได้ว่า การที่ครูมีความรู้สึกเช่นนี้ย่อมหมายความว่าในการโอนการศึกษามาให้เทศบาลดำเนินการนี้ ครูไม่มีความรู้สึกกระทบกระเทือนเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือนประการใด

ตารางที่ ๓๒

ความเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพิจารณาเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑๐	๑๒	๕	๑๔
ความขยันหมั่นเพียร	๓	๔	๒๒	๓๖
วันลาจิจ และลาป่วย	๑๓	๑๕	—	—
ผลงานดีเด่น	๑๒	๑๔	๑๕	๒๔
ความเห็นของครูใหญ่	๒	๔	—	—
พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ก.ท.วางไว้	๒๑	๒๗	๓	๕
ผลการสอนเด็ก	๕	๖	—	—
ความประพฤติ	—	—	๑๒	๑๘
ความรู้พิเศษ	—	—	๑	๑
ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่จะรายงานขึ้นไปอย่างไร	๑	๑	—	—
อยู่ที่ความใกล้ชิดกับผู้ใหญ่	๑	๑	๑	๑
หลักเกณฑ์ที่จะให้ได้ ๒ ชั้น ไม่มีทางที่จะปฏิบัติได้	๑	๑	๑	๑
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๔	๕	—	—
ไม่เคยสนใจในเรื่องนี้	๑	๑	—	—
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๓๒ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของครูที่มีต่อการพิจารณาเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพได้ประการหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่ คือครูที่โอนมามีความรู้สึกว่าในการพิจารณาเงินเดือนนั้น เทศบาลนครกรุงเทพถือผลงานดีเด่นเป็นสำคัญ ร้อยละ ๑๔ และครูที่รับโดยตรง ร้อยละ ๒๔ การที่ครูที่โอนมากี่ที่ เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็มีความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์

ในการพิจารณาเงินเคื่อนของเทศบาลนครกรุงเทพมหานครนี้ ย่อมหมายความว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว
 ครูเหล่านี้ได้มีความรู้ดีกว่า การพิจารณาความชอบของเทศบาลนครกรุงเทพได้เป็นไปด้วยความยุติธรรม
 แลวนั่นเอง จึงแสดงให้เห็นว่า ในการโอนสังกัดครูที่โอนมาได้มีความรู้ดีกระทัดรัดในเรื่องนี้
 เลย แต่ก็มียุบบางส่วนที่เห็นว่าการพิจารณาความชอบขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่า
 ศึกษาถึง

ตารางที่ ๓๓

ความเห็นของครูเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการพิจารณาเงินเคื่อนของเทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑๑	๑๓	๕	๘
เห็นควรมีการปรับปรุงวิธีพิจารณาเงินเคื่อน	๒๑	๒๕	๑๑	๑๗
เห็นว่าวิธีพิจารณาเงินเคื่อนดีอยู่แล้ว	๓๘	๔๗	๒๘	๔๔
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๑๒	๑๕	๒๐	๓๑
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางนี้ ปรากฏว่าครูส่วนใหญ่ที่โอนมาร้อยละ ๔๗ ครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๔๔ ต่างมีความรู้ดีกว่าการพิจารณาความชอบของเทศบาลนครกรุงเทพอยู่แล้ว แต่ก็มีครูจำนวนไม่น้อย
 ที่ไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวเลย และนอกจากนี้ก็มีอีกบางส่วนที่ได้เสนอให้มีการปรับปรุงการพิจารณา
 ความชอบของเทศบาล โดยได้เสนอให้ปรับปรุงตัวบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความชอบและมีบาง
 คนที่ได้เสนอความเห็นว่ามีครูคนใดไม่ได้รับการพิจารณาเงินเคื่อน ก็ควรจะได้มีการแจ้งเหตุผลนั้น ๆ
 ให้ทราบด้วย

๒. การปรับวุฒิของครู เทศบาลนครกรุงเทพ

ในการปรับวุฒิของครู เทศบาลนครกรุงเทพนี้เป็นไปเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลอื่น ๆ กล่าวคือ ก.ท. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่ง เรียกว่าคณะกรรมการวิสามัญพิจารณากำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง การโอนฯ ของพนักงานเทศบาล ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปรับวุฒิของพนักงานเทศบาลด้วย ซึ่งคณะกรรมการฯ นี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับวุฒิของพนักงานเทศบาลไว้ คือ

... ๑. ตำแหน่งที่จะปรับอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้มีวุฒิปกติ จะต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพ และพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพนั้นอยู่แล้ว

๒. การปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิให้อยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒.๑ ถ้าได้ทำงานเป็นพนักงานเทศบาลสามัญดำรงตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพนั้นอยู่แล้ว และได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพภายในประเทศเพิ่มขึ้น ให้ปรับอัตราเงินเดือนได้ตั้งแต่วันที่สำเร็จการศึกษาเป็นต้นไป

๒.๒ ผู้ที่มีวุฒิสองอยู่แล้ว แต่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานโดยใช้วุฒิต่ำหรือระหว่าง เป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญชั่วคราวทดลองปฏิบัติงาน ได้วุฒิสองชั้นจะปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิสองได้ก็ต่อเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นพนักงานเทศบาลสามัญแล้ว และปรับวุฒิได้ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นพนักงาน เทศบาลสามัญเป็นต้นไป

๒.๓ สำหรับผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากต่างประเทศ ให้ปรับวุฒิได้ตั้งแต่วันที่กลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพนั้น

^๘ กรรมการพนักงานเทศบาล, คำสั่งที่ ๑/๒๕๐๙ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๐๙ จากแฟ้มเอกสารของแผนกข้าราชการส่วนท้องถิ่น กองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง

๓. การปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิ ให้รายงานขออนุมัติ ก.ท. เป็นราย ๆ ไป โดยส่งสำเนาประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรไปควบคู่กับอัตราตำแหน่งที่ว่างอยู่ ให้แจ้งไปด้วยว่า มีอัตราตำแหน่งใดว่าง แต่หากไม่มีอัตราว่าง ให้แจ้งว่าจะขอขยายจากตำแหน่งใด อย่างไร และให้ทำเป็นเรื่องพิเศษไป ไม่ต้องรอขออนุมัติไปพร้อมกับการขอทำความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนประจำปี ...^๕

ในการสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่า เกี่ยวกับการขอปรับวุฒิของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องนี้ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓๔

ความรู้สึกของครู เกี่ยวกับหลักการและวิธีการในการขอปรับวุฒิของเทศบาลนครกรุงเทพ กับของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๓	๔	—	—
หลักการและวิธีการปรับวุฒิของเทศบาลนครกรุงเทพดีกว่า	๑๒	๑๔	๑๗	๒๗
หลักการและวิธีการปรับวุฒิของกระทรวงศึกษาธิการดีกว่า	๔	๔	๒	๓
หลักการและวิธีการปรับวุฒิของทั้ง ๒ แห่งเหมือนกัน	๒๐	๗๔	๔๔	๖๘
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๓	๔	๑	๑
รวม	๔๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

^๕ ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง, หนังสือด่วนมาก ที่ นท.๐๓๑๑/ว.๓๐๓๑๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๐๗ เรื่องการปรับวุฒิพนักงานเทศบาล ถึงประธาน อ.ก.ท. จังหวัดทุกจังหวัด (เว้นจังหวัดพระนครและธนบุรี) ประธาน อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ

จากตารางที่ ๓๔ จะเห็นได้ว่าโดยทั่วไปแล้ว ตามความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมา ร้อยละ ๗๔ และครูที่รับโดยตรง ร้อยละ ๒๕ เห็นว่าการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ กิจ ของเทศบาลนครกรุงเทพก็ ต่างก็มีหลักการและวิธีการ เหมือน ๆ กัน ซึ่งแสดงว่าโดยทั่วไปแล้ว ในเรื่องการค้าเนื้องานเกี่ยวกับการปรับวุฒิของเทศบาลนครกรุงเทพนี้ ไม่ได้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการแต่ประการใด แต่ก็มีครูบางส่วนที่ เห็นว่าการค้าเนื้องานของกระทรวงศึกษาธิการดีกว่าเทศบาลนครกรุงเทพ ทั้งนี้เพราะว่าครูเหล่านั้น มีความรู้สึกว่าไม่ได้มีความสะดวกในการติดต่อหาที่ควรนั้นเอง

๓. การลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ

ในการส่งเสริมให้ครูเทศบาลนครกรุงเทพลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ เทศบาลนครกรุงเทพได้ออกปฏิบัติเช่นเดียวกับการลาไปศึกษาต่อของพนักงานเทศบาลอื่น ๆ กล่าวคือ ผู้ที่จะลาไปศึกษาต่อเพิ่มเติมภายในประเทศในชั้นปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาจะต้องมีอายุไม่เกิน ๕๐ ปีบริบูรณ์ และต้องมีคุณสมบัติคือ

- ... (๑) เป็นพนักงานสามัญ ซึ่งต้องทำงานกับเทศบาลติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีบริบูรณ์ในวันลา
- (๒) มีความประพฤติดี ไม่เคยต้องโทษทางวินัย
- (๓) วิชาที่จะศึกษาเพิ่มเติมเป็นประโยชน์แก่หน้าที่การงาน และสถานศึกษานั้น ก.ท.ได้รับรองแล้ว
- (๔) การลานั้นไม่เป็นการเสียหายแก่งาน และมีผู้รักษากรแทนแล้ว กับไม่ถือเป็นเหตุให้เทศบาลขอคนแทน ...^{๑๐}

^๕ กระทรวงมหาดไทย, ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๐๘ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๐๘, (จากแฟ้มเอกสารของแผนกวิจัยและประเมินผล กองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง)

^{๑๐} กระทรวงมหาดไทย, ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, หมวด ๕ ข้อ ๑๒ (๑) (จากแฟ้มเอกสารของแผนกวิจัยและประเมินผล กองราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง)

ในการพิจารณาอนุญาตลาจะต้องได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพมหานคร และครูที่จะลาไปศึกษาต้องทำสัญญาไว้เป็นหลักฐาน โดยระบุในข้อตกลงมีสาระสำคัญคือ "ผู้ลาจะต้องไปศึกษาในสถานศึกษาที่ ก.ท.รับรองไว้โดยมีหลักสูตรการศึกษากำหนดไว้แน่นอน" ซึ่งในการลานี้ ปลัดกระทรวงมหาดไทยจะเป็นผู้อนุญาต และเมื่อกลับเข้ามาทำงานแล้ว ต้องทำงานให้เทศบาลเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของเวลาที่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา และผู้ที่ลาไปศึกษาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่ได้

การลาไปศึกษาต่างประเทศ ครูที่จะลาไปศึกษาต่อต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติ คือ

... (๑) เป็นพนักงานสามัญ ซึ่งมีวันทำงานทางเทศบาลติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ในวันลา

(๒) มีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี ในวันที่ยื่นใบลา แต่ถาลาไปศึกษาชั้นปริญญาโทหรือเอก ซึ่งต้องใช้เวลา ๑ - ๒ ปี ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี

(๓) มีความรู้ดี ผู้บังคับบัญชารับรองว่ามีความรู้ความสามารถที่จะศึกษาได้เสร็จตามโครงการ และไม่เคยต้องโทษทางวินัย

(๔) วิชาที่ศึกษาเพิ่มเติมเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ตหน้าที่การงาน

(๕) การลานั้นไม่เป็นการเสียหายแก่การงานและมีผู้รักษากรแทนแล้ว

(๖) เมื่อเสร็จการศึกษาแล้วต้องกลับมาทำงานให้เทศบาลเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของเวลาที่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา ถ้าไม่ทำงานให้เทศบาลหรือทำงานให้ไม่ครบตามกำหนดจะต้องคืนเงินที่ได้รับทั้งหมด ทั้งนี้ให้ทำสัญญาและผู้ค้ำประกันไว้เป็นหลักฐาน ...^{๑๒}

^{๑๑} Ibid., ข้อ ๑๒ (๒)

^{๑๒} Ibid., ข้อ ๑๗ (๑)

ตารางที่ ๓๕

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๔	๕	๕	๗
ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีโอกาสดีกว่า	๑๔	๑๗	๗	๑๑
ครูกระทรวงศึกษาธิการมีโอกาสดีกว่า	๑๐	๑๒	๒	๓
ครูทั้งสองแห่งมีโอกาสเหมือน ๆ กัน	๕๓	๖๕	๔๖	๗๒
ไม่มีความรู้เรื่องนี้	๑	๑	๔	๗
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๓๕ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูกระทรวงศึกษาธิการ กับครูเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งปรากฏว่าส่วนใหญ่แล้ว คือครูที่โอนมาร้อยละ ๖๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๗๒ มีความรู้สึก
ว่าไม่ว่าเป็นครูอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ หรือกระทรวงศึกษาธิการ ต่างก็มีโอกาสที่จะลาไปศึกษา
ต่อเหมือน ๆ กัน

ตารางที่ ๓๖

ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับระเบียบการลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศของ

เทศบาลนครกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๕	๖	๑	๑
ควรปรับปรุงระเบียบการลาไปศึกษาต่อ	๑๐	๑๒	๘	๑๒
ระเบียบการลาศึกษาต่อคืออยู่แล้ว	๕๑	๖๒	๔๓	๖๔
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๑๖	๒๐	๑๒	๑๘
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางนี้จะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่ คือครูที่โอนมาร้อยละ ๖๒ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๖๔ มีความรู้สึกว่ระเบียบและวิธีการต่าง ๆ ที่เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินอยู่เกี่ยวกับการขอลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศในขณะนี้คืออยู่แล้ว แต่ก็มีครูบางส่วน คือครูที่โอนมา และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๑๒ มีความเห็นควรมีการปรับปรุงระเบียบนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูเหล่านี้มีความไม่พอใจในระเบียบดังกล่าวด้วย ซึ่งครูเหล่านี้ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงระเบียบการลาไปศึกษาต่อ โดยได้เสนอให้แก้ไขระเบียบและวิธีการในการพิจารณาการลาไปศึกษาให้รวดเร็วยิ่ง ๆ ขึ้น นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ควรจะได้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้ไปติดต่ออีกด้วย

๔. ทุนไปทำงานและศึกษาต่อ

ในการให้ทุนพนักงานเทศบาลไปศึกษาและทำงานในต่างประเทศอาจกล่าวได้ว่าพนักงานเทศบาลมีโอกาสดำเนินการศึกษาและทำงานโดยทุนต่าง ๆ สองทาง คือ

ก. โดยทุนของเทศบาลนครกรุงเทพเอง ซึ่งฝ่ายและกองต่าง ๆ ได้เสนอขออนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป

ข. โดยทุนขององค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากมีองค์กรต่าง ๆ ที่ได้เสนอให้ทุนแก่บุคคล

ต่าง ๆ ไว้มากมายของกิจการ เช่น สันนิบาตเทศบาล ก.พ. ยูซอม ฯลฯ ดังนั้น พนักงานเทศบาลซึ่งมีคุณสมบัติตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดก็ย่อมจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเช่นเดียวกัน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพิจารณาทุนสำหรับไปศึกษาต่อและดูงาน เทศบาลนครกรุงเทพยังไม่ได้กำหนดระเบียบไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น เมื่อผู้ใดจะได้ทุนก็เป็นเรื่องที่เทศบาลจะได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ ครูมีความรู้สึกเกี่ยวกับการให้ทุนไปศึกษาและดูงานเมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการก็ปรากฏตามตารางที่ ๓๗

ตารางที่ ๓๗

ความรู้สึกเกี่ยวกับการพิจารณาทุนไปศึกษาและดูงานต่างประเทศ
ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับเทศบาลนครกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๔	๔	๒	๓
รู้สึกว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพมีโอกาสได้รับทุนไปศึกษาและดูงานมากกว่า	๒๐	๒๕	๑๑	๑๘
รู้สึกว่าครูกระทรวงศึกษาธิการมีโอกาสได้รับทุนไปศึกษาและดูงานมากกว่า	๘	๑๐	๕	๑๔
ครูทั้งสองแห่งมีโอกาสเหมือนกัน	๔๕	๕๖	๔๑	๖๔
ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้ใหญ่	๑	๑	—	—
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๔	๔	—	—
ครูผู้นอ่ยมีโอกาสน้อยมาก	—	—	๑	๑
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๓๗ จะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๕๖ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๖๔ มีความเห็นว่าในการพิจารณาทุนเพื่อไปศึกษาและดูงานนั้น ไม่ว่าจะ เป็นครูอยู่กับเทศบาล

นครกรุงเทพหรือกระทรวงศึกษาธิการต่างก็มีโอกาสเหมือน ๆ กัน

แต่สำหรับในการดำเนินงานเรื่องนี้ของเทศบาลนครกรุงเทพ ครูมีความรู้สึกเกี่ยวกับการพิจารณาทุนไปศึกษาและดูงานคงปรากฏตามตารางที่ ๓๘

ตารางที่ ๓๘

ความรู้สึกของครู เกี่ยวกับวิธีการให้ทุนไปศึกษาและดูงานของเทศบาลนครกรุงเทพ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๓	๘	๓	๘
เห็นว่าการพิจารณาให้ทุนไปศึกษาและดูงานในขณะนี้ คืออยู่แล้ว	๘๓	๕๓	๓๓	๕๘
ควรมีการปรับปรุงวิธีการพิจารณาให้ทุนไปศึกษาและ ดูงาน	๑๓	๑๖	๑๐	๑๖
ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้	๑๕	๑๘	๑๘	๒๒
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๔	๑๐๐

จากตารางนี้จะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการให้ทุนไปศึกษาและดูงานของเทศบาลนครกรุงเทพขณะนี้คืออยู่แล้ว เว้นแต่ครูบางส่วน คือ ครูที่โอนมา และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๑๖ มีความเห็นให้ปรับปรุงในเรื่องนี้ โดยเสนอให้เทศบาลจัดหาทุนสำหรับครูได้มีโอกาสไปศึกษาเพิ่มเติมและดูงานขึ้นอีก การพิจารณาทุนไม่ควรจะคำนึงแต่ผลการเรียนแต่ประการเดียว แต่ต้องพิจารณาถึงผลงานที่ครูปฏิบัติอีกด้วย นอกจากนี้ควรจะได้มีการกำหนดทุนไว้ให้แน่นอนว่า จะมีโครงการว่าครูไปดูงานด้านใดไปศึกษาต่อกันใด เหล่านี้เป็นต้น

ตารางที่ ๓๘

ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของครูเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในการ
ทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๕๐๘

รายการ	ครูที่โอนมา		ครูที่รับโดยตรง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	๑	๑	๕	๘
ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีโอกาสก้าวหน้าดีกว่า	๑๐	๑๒	๔	๗
ครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีโอกาสก้าวหน้าดีกว่า	๖	๘	๒	๓
ครูทั้ง ๒ แห่งมีโอกาสก้าวหน้าเหมือนกัน	๖๔	๗๘	๕๓	๘๑
ความเห็นอื่น ๆ	๑	๑	๑	๑
รวม	๘๒	๑๐๐	๖๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๓๘ แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของครูโดยทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูที่โอนมาส่วนใหญ่ คือร้อยละ ๗๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๑ ต่างมีความรู้สึกไว้ในเรื่องของโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะ เป็นครูสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ หรือกระทรวงศึกษาธิการต่างก็โอกาสเท่าเทียมกัน การที่ครูโอนมาและรับโดยตรงมีความรู้สึกดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในการโอนสังกัดครูที่โอนมาส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรู้สึกกระทบกระเทือนเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแต่ประการใด

บทที่ ๒

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

นับแต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศมาเป็นแบบประชาธิปไตย เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๕ และได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลขึ้น ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล ในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ นั้นแล้ว การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตเทศบาลต่าง ๆ ได้ถูกโอนกลับไปกลับมาระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กับบรรดาเทศบาลต่าง ๆ ควบเหตุบางประการรวม ๓ ครั้งแล้ว สำหรับเหตุผลและนโยบายการโอนการศึกษาให้เทศบาลดำเนินการในปัจจุบันนี้อาจสรุปได้ ๒ ประการ คือ

๑. เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น เพราะท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่น และเมื่อท้องถิ่นมีความต้องการมาก งบประมาณเงินอุดหนุนไม่พอ ท้องถิ่นก็จะร่วมมือร่วมใจกับบริจาคเงินช่วยเหลือ เป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก

๒. เมื่อโรงเรียนเป็นของท้องถิ่น ประชาชนก็ย่อมมีความรู้สึกรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนอีกด้วย การส่งเสริมให้ประชาชนรู้สึกรับผิดชอบในกิจการของท้องถิ่น ย่อมช่วยพัฒนาความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานแบบประชาธิปไตยเป็นอย่างดี การให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าดำเนินงานเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เป็นการเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนที่มุ่งจะรับความช่วยเหลือจากรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว

อย่างไรก็ตาม การโอนการศึกษามาให้เทศบาลดำเนินงานในครั้งนี้ ก็มีปัญหาคือที่น่าสนใจศึกษาประการหนึ่งก็คือ ความรู้สึกของครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ทั้งนี้ เพราะในเรื่องการให้ศึกษานั้น ครูนับว่าเป็นตัวจักรสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ยังผลให้การบริหารงานการศึกษาได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้เขียนจึงได้หยิบยกเอาปัญหาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯ ขึ้นมาศึกษาในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทราบความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ในการโอนสังกัดในครั้งนี้ครูมีความรู้สึกถูกกระทบกระเทือนเพียงใด เพราะกำลังขวัญในการปฏิบัติงานย่อมหมายถึงระดับความรูสึกนึกคิดของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การที่มีอยู่ต่อองค์การ อันเนื่องมาจากทัศนคติที่บุคคลนั้น ๆ มีต่อความผูกพันที่มีอยู่กับองค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันส่งเสริมหรือไม่ส่งเสริมให้สมาชิกของ

องค์การนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความร่วมมือร่วมใจและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะยังผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การไปด้วยดี ยิ่ง ดังนั้นในการศึกษาดังกล่าวถึง ชวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพมหานครที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการอันเนื่องมาจากทัศนะ ของครูเหล่านี้ได้เปลี่ยนแปลงไปเพราะการโอนสังกัด ที่เกิดจากความผูกพันที่มีอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ การปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อนำอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อนำอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันส่งเสริมหรือไม่ส่งเสริมให้ครูเหล่านี้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความร่วมมือร่วมใจ และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การศึกษาแก่เยาวชนของเทศบาลนครกรุงเทพได้ผล เต็มที่หรือไม่ด้วย

จากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า กำลังชวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพมหานครที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้ถูกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพนั้น จากผลการวิจัยในครั้งนี้ จากข้อเท็จจริงที่ได้ก็อาจสรุปได้ว่า สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังกล่าว เป็นความจริง คงอาจจะกล่าวสรุปผลการวิจัยในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่โอนมาขอ เทศบาลนครกรุงเทพ

จากการวิจัยครั้งนี้ กล่าวได้ว่าความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ เกี่ยวกับความผูกพันที่มีอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ มีได้ถูกระทบกระเทือนแต่ประการใด ทั้งนี้ปรากฏว่า ครูที่โอนมาส่วนใหญ่อยุ่ละ ๘๕ เปอร์เซ็นต์มีความรู้สึกว่าการ เป็นครูไม่ว่าจะเป็นครูสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพหรือกระทรวงศึกษาธิการต่างก็มีฐานะและศักดิ์ศรีเหมือน ๆ กัน ส่วนครูที่โอนมาที่มีความรู้สึกแตกต่างไปจากนี้ก็มีเพียงจำนวนน้อยเท่านั้น และนอกจากนี้ปรากฏว่าครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๘๕ ก็มีความรู้สึกว่าฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาลนครกรุงเทพ เหมือน ๆ กันด้วย ซึ่งจากจำนวนร้อยละดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่านจะเป็นครูที่เคยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงต่างก็มีความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะของครูคล้าย ๆ กัน การที่ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการหรือครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงมีความรู้สึกไม่กระทบกระเทือนเกี่ยวกับฐานะของครูนั้นก็เพราะว่าครูส่วนใหญ่ต่างได้มีความตั้งใจและพากุมใจอยู่กับอาชีพครู อยู่แล้ว ดังนั้นไม่ว่านจะเป็นครูอยู่ที่ใดก็ตาม ก็ย่อมจะไม่ทำให้ครูเหล่านี้รู้สึกกระทบกระเทือนได้ ดังปรากฏ

ว่าครูที่โอนมาร้อยละ ๘๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๖ ต่างก็มีความภูมิใจในการเป็นครูอยู่แล้ว (ดูตารางที่ ๓)

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกผูกพันต่อเทศบาลนครกรุงเทพของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการไม่ถูกกระทบกระเทือนก็คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจในการมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จากการสำรวจปรากฏว่าครูที่โอนมาร้อยละ ๘๖ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๘ ต่างก็มีความรู้สึกว่าการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้เหมือน ๆ กับครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ปัญหาที่น่าพิจารณาประการหนึ่งก็คือ เรื่องการครองชีพในกรุงเทพ ซึ่งปรากฏว่าครูที่โอนมาส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๕ รู้สึกว่าการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการอาศัยอยู่ในกรุงเทพได้ แต่ก็มิใช่น้อยคือครูที่โอนมาร้อยละ ๓๔ มีความรู้สึกว่ามีรายได้ไม่พออาศัยอยู่ในกรุงเทพ ส่วนครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๔ มีความรู้สึกว่าการเป็นครูมีรายได้ไม่พออาศัยอยู่ในกรุงเทพ และมีอยู่เพียงส่วนน้อยคือร้อยละ ๔๖ ที่รู้สึกว่า การเป็นครูอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้พออาศัยอยู่ในกรุงเทพได้ การที่ครูบางส่วนมีความรู้สึกว่ามีรายได้พออาศัยอยู่ในกรุงเทพนั้น ก็อาจจะเพราะครูเหล่านี้คือครูที่โอนมานั้นเป็นครูที่ใคร่บารบการมานานแล้วจึงทำให้อัตราเงินเดือนของครูเหล่านี้มากพอที่จะอาศัยอยู่ในกรุงเทพได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากจะพิจารณาเหตุผลโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ก็จะเห็นได้ว่า การที่ครูมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพนี้ น่าจะเป็นเรื่องที่ควรนำมาพิจารณาแก่อัตราเงินเดือนของครูด้วย ทั้งนี้หากจะพิจารณาดังกรณีค่าครองชีพโดยทั่วไปแล้วจะเห็นได้ว่าอัตราค่าครองชีพได้เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่ขณะเดียวกันอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลก็ได้เพิ่มขึ้นแต่ประการใด

ผลการวิจัยอีกข้อหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าการโอนสังกัดของครูในครั้งนี้ไม่ได้กระทบกระเทือนต่อความผูกพันที่ครูมีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพก็คือ ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งปรากฏว่าครูที่โอนมาส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๑ และครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๘๒ ต่างก็มีความรู้สึกเห็นด้วยกับการบริหารงานศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพอยู่แล้ว การที่ครูส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ ก็เนื่องจากว่าครูเหล่านี้ส่วนใหญ่คือครูที่โอนมา และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๔ ต่างก็มีความรู้สึกสอดคล้องกับนโยบายการโอนการศึกษาอยู่แล้ว

เหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้ความรู้สึกผูกพันอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพไม่ถูกกระทบกระเทือน

ก็คือความตั้งใจของครูที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งจากการวิจัยปรากฏว่าครูที่โอนมาร้อยละ ๕๓ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๔๒ ต่างก็ตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพตลอดไป การที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่า ครูส่วนใหญ่ที่มาทำงานอยู่กับเทศบาลต่างก็ตั้งใจจะประกอบอาชีพครูอยู่แล้ว คงจะเห็นได้จากตารางที่ ๑๐ ว่า ครูที่โอนมาร้อยละ ๗๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๗๑ เป็นครูที่มีวุฒิทางครูอยู่แล้ว

จากผลการวิจัยดังกล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ มีไต่ถามกระทบกระเทือนแต่ประการใด

๒. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ

จากผลการวิจัยครั้งนี้กล่าวสรุปได้ว่าความรู้สึกของครูที่โอนมาส่วนใหญ่ที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ มีไต่ถามกระทบกระเทือนเนื่องจากโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพแต่ประการใด ทั้งนี้ ปรากฏว่าความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาที่ปรากฏก็ได้เป็นไปโดยเรียบร้อย ดังปรากฏตามตารางที่ ๑๕ ครูที่โอนมา และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๘๖ ไม่เคยมีเรื่องขัดแย้งกับผู้นบังคับบัญชาแต่ประการใด ในทางปฏิบัติโดยปกติแล้วผู้นบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพต่างก็ได้ให้ความสนใจเอาใจใส่แนะนำปรึกษาในการทำงานต่าง ๆ แก่ครูอยู่เสมอ ดังปรากฏตามตารางที่ ๑๗ ครูที่โอนมาร้อยละ ๘๘ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๗๑ ต่างเคยได้รับคำแนะนำจากผู้นบังคับบัญชาอยู่เสมอ ผลการวิจัยอีกประการหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นบังคับบัญชาได้เป็นไปโดยดียิ่ง ก็คือการที่ครูได้เข้าพบปะและหารือกับผู้นบังคับบัญชาบ่อย ๆ ครูที่โอนมาร้อยละ ๘๘ ครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๘๖ ต่างเคยเข้าพบปะกับผู้นบังคับบัญชาอยู่เสมอ (ดูตารางที่ ๑๖) การที่ครูที่โอนมาก็คือ ครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงก็คือ ต่างมีความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาด้วยดี เช่นนี้ ย่อมจะทำให้การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปโดยเรียบร้อยด้วย

องค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปโดยเรียบร้อยเพียงใด นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับรูปแบบการแสดงออกในการทำงานของผู้นบังคับบัญชาด้วย ซึ่งปรากฏในสายตาของครู มีความรู้สึกว่าผู้นบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพต่างมีวิธีการทำงานที่ถูกต้องอยู่แล้ว คือครูที่โอนมาร้อยละ ๗๘ ครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๗๕ มีความรู้สึกว่าผู้นบังคับบัญชามีวิธีการทำงานแบบประชาธิปไตยอยู่แล้ว และนอกจากนี้ในด้านความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างการปกครองบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการและ

เทศบาลนครกรุงเทพนั้น ครูที่โอนมาร้อยละ ๘๓ และครูที่เทศบาลรับโดยตรงร้อยละ ๑๗ ต่างมีความรู้สึกว่าการปกครองบังคับบัญชาของทั้งสองแห่งเหมือน ๆ กัน แต่ก็มีครูบางส่วนคือครูที่โอนมาร้อยละ ๑๐ และครูที่เทศบาลนครกรุงเทพรับโดยตรงร้อยละ ๑๖ มีความรู้สึกว่า การปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพดีกว่า ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่าเมื่อโอนการศึกษามาให้เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินงานแล้ว ผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาลต่างก็ได้พยายามปรับปรุงดูแลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม ซึ่งจากการวิจัยได้พบว่าครูที่โอนมาร้อยละ ๑๓ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๕ มีความรู้สึกว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครกรุงเทพได้ออกไปตรวจเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ มากกว่าที่เคยมีอยู่เมื่อสังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ แต่ก็มีครูจำนวนไม่น้อยคือครูที่โอนมาร้อยละ ๑๔ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๑๖ มีความรู้สึกว่าเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจเยี่ยมเยียนโรงเรียนเหมือน ๆ กัน ไม่ว่าจะสังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการหรือเทศบาลนครกรุงเทพ

จากการสำรวจถึงความรู้สึกของครูที่โอนมาในครั้งนี้ จึงขอยกกล่าวได้ว่าในการโอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพครั้งนี้ ไม่ได้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของครูที่โอนมาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาแต่ประการใด

๓. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปรากฏว่า ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อทำงานอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบกับเทศบาลนครกรุงเทพ มีได้เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด ครูที่โอนมาร้อยละ ๘๓ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๑๖ มีความรู้สึกว่า ไม่ว่าจะ เป็นครูอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการหรือเทศบาลนครกรุงเทพก็มีความมั่นคงเหมือน ๆ กัน ทั้งนี้เพราะตามความรู้สึกของครูนั้นได้เห็นว่าการสอบคัดเลือกครูเข้ารับราชการในเทศบาลนครกรุงเทพก็เหมือน ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ ครูที่มีความเห็นดังกล่าวนี้เป็นครูที่โอนมาร้อยละ ๖๔ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๖๔ เมื่อครูส่วนใหญ่เห็นว่าการสอบคัดเลือกครูของเทศบาลเป็นไปโดยเรียบร้อยเช่นนี้ ก็ย่อมมีส่วนทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นคงได้เช่นกัน เกี่ยวกับการพิจารณาโทษทางวินัยของเทศบาลนครกรุงเทพนั้นครูส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๕๓ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๔๕ ต่างมีความเชื่อมั่นว่า หากตนถูกพิจารณาโทษทางวินัยก็จะได้รับความยุติธรรมดี เมื่อครูมีความเชื่อมั่นเช่นนี้ก็ย่อมเป็นทางส่งเสริมให้ครูรู้สึกมั่นคงได้

ในการทำงานของครูนั้นครูจะได้รับความเป็นธรรมหรือมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด

ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของหน่วยบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ จาก การสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่าครูส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๗๓ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๒๗ ต่างมี ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพ เป็นไปโดยเรียบร้อยดี และ นอกจากนี้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของครูอีกประการหนึ่งก็คือ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งก็เป็นไปในทำนองเดียวกัน คือ ครูส่วนใหญ่ได้แก่ครูที่โอนมาร้อยละ ๗๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๒๕ ต่างมีความรู้สึกว่า การบริหารงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพคืออยู่แล้ว

การที่ครูจะมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเพียงใดนั้น ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบริการ สวัสดิการของเทศบาลนครกรุงเทพที่ครูได้รับอยู่ อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจครั้งนี้กลับปรากฏว่า ครู ส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๒๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๗๕ ต้องการให้เทศบาลนครกรุงเทพแก้ไขสวัสดิการที่เป็นอยู่ ซึ่งข้อที่ควรแก้ไขนั้นครูส่วนใหญ่เห็นควรให้แก้ไขตัวเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ระเบียบและ วิธีการปฏิบัติ และควรเพิ่มเติมบริการสวัสดิการให้มากกว่านี้

๔. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับเทศบาลนครกรุงเทพ

องค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ได้นำมาพิจารณาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครู เทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ก็คือ ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกเกี่ยวกับระบบการ พิจารณาเงินเดือน วิธีการปรับวุฒิของครู โอกาสที่ครูจะเข้าไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ โอกาสที่ ครูจะได้รับทุนไปศึกษาและดูงาน เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งจากการสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่า ครูที่โอนมาร้อยละ ๗๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๒๕ มีความรู้สึกว่า การเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็ดี เทศบาลนคร กรุงเทพก็ดี ต่างก็มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหมือนกัน การที่ครูที่โอนมา มีความรู้สึกเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าการที่ครูเหล่านี้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ มีได้ทำ ให้กระทบกระเทือนความรู้สึกของครูเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแต่ประการใด การที่ ครูมีความรู้สึกเช่นนี้ก็เพราะว่า ครูที่โอนมาส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่า การพิจารณาเงินเดือนของเทศบาล นครกรุงเทพก็เหมือนกับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดอยู่ ดังจะเห็นได้จากตารางที่ ๓๑ และนอกจากนี้ ครูเหล่านี้ต่างก็มีความรู้สึกว่า การพิจารณาเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพก็ได้เป็นไปโดยมีหลักเกณฑ์ อยู่แล้ว ดังจะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๒๗ มีความเห็นว่า เทศบาลนครกรุงเทพพิจารณา เงินเดือนโดยปฏิบัติไปตามกฎ ก.ท. ร้อยละ ๑๕ เห็นว่าการพิจารณาเงินเดือนถือว่าดีจนกว่าจะเป็น

ประการสำคัญ และร้อยละ ๑๔ ถือว่ายอมรับอยู่กับผลงานดีเด่นของครูนั้น ๆ ส่วนครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๒๕ เห็นว่าเทศบาลนครกรุงเทพพิจารณาเงินเดือนโดยคำนึงถึงผลงานดีเด่นของครู ร้อยละ ๑๔ คิดว่าการพิจารณาเงินเดือนยึดถือการปฏิบัติและความประพฤติของครูเป็นใหญ่ การที่ครูส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพดังกล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า โดยความรู้สึกรวมของครูส่วนใหญ่แล้วก็เห็นว่าเทศบาลนครกรุงเทพได้ดำเนินการในเรื่องนี้ไปด้วยความเรียบร้อย ถึงแม้ว่าจะมีครูบางส่วนที่มีความเห็นแตกต่างไปจากนี้ ก็เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

โอกาสที่จะทำให้ครูได้รับความก้าวหน้าอีกประการหนึ่งก็คือระเบียบและวิธีการปฏิบัติครู เมื่อครูได้วุฒิทางครูเพิ่มขึ้น ซึ่งปรากฏว่าครูส่วนใหญ่ คือครูที่โอนมาร้อยละ ๗๕ และครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๒๕ ต่างมีความรู้สึกว่าการและวิธีการปฏิบัติที่เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินการในขณะนี้ ก็เหมือนกับที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ แต่ก็มีครูบางส่วนต่างมีความเห็นว่าควรมีการแก้ไขระเบียบและวิธีการปฏิบัติเสียใหม่ ทั้งนี้เพราะครูเหล่านี้มีความเห็นว่า ระเบียบและวิธีการปฏิบัติที่เป็นอยู่ในขณะนี้ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เมื่อครูศึกษาเพิ่มเติมจนได้วุฒิทางครูแล้ว บางครั้งก็ต้องเสียเวลารอคอยอยู่นานจึงจะสามารถปฏิบัติได้

เกี่ยวกับโอกาสการขอลาไปศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ ครูส่วนใหญ่คือครูที่โอนมาร้อยละ ๒๕ ครูที่รับโดยตรงร้อยละ ๗๒ มีความรู้สึกว่าไม่ว่าจะเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเทศบาลนครกรุงเทพ ต่างก็มีโอกาสเท่าเทียมกัน

จากการสำรวจความรู้สึกของครูเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ทั้ง ๔ ประการ คือ ความผูกพันที่มีอยู่ต่อเทศบาลนครกรุงเทพ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสความก้าวหน้า ดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการโอนครูจากกระทรวงศึกษาธิการ มาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพในครั้งนี้ ถึงแม้ว่าจะทำให้องค์การ ทั่วบุคคล และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ครูมีอยู่เดิมต้องเปลี่ยนแปลงไป แต่สิ่งเหล่านี้ก็หาได้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพประการใด ดังจะเห็นได้จากความรู้สึกของครูส่วนใหญ่ในแง่ต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งยอมแสดงให้เห็นว่า ในการโอนสังกัดครั้งนี้ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการมิได้ถูกระทบกระเทือนประการใด

ขอเสนอแนะ

อย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจครั้งนี้ ก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ครูที่โอนมาส่วนใหญ่จะไม่รู้สึกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดครั้งนี้ก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่ามีครูอยู่อีกบางส่วนที่มีความเห็นแตกต่างไปจากความเห็นดังกล่าว คือครูบางส่วนรู้สึกว่าการบริหารงานของเทศบาลนครกรุงเทพฯ หลายๆ ด้าน เห็นควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขอีกด้วย นอกจากนี้ ครูบางส่วนมีความรู้สึกว่า การโอนสังกัดมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ได้ทำให้ครูถูกกระทบกระเทือนไปด้วย ซึ่งย่อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเทศบาลนครกรุงเทพฯ ควรที่จะได้พิจารณาถึงปัญหาเหล่านี้บ้างไม่มากก็น้อย ซึ่งชี้ที่ควรได้รับการพิจารณาต่าง ๆ นั้น ผู้เขียนใคร่ที่จะขอเสนอแนะโดยสรุปไว้โดยย่อ ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการปรับปรุงระเบียบและวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้จะเห็นได้จากผลการสำรวจครั้งนี้มีครูจำนวนไม่น้อยที่ได้มีความรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ในบางประการ ควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง เช่น ขอเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการขอรับสวัสดิการ ปรับปรุงผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเงินเดือน วิธีการขอปรับวุฒิครู ระเบียบการลาไปศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ วิธีการให้ทุนไปศึกษาและดูงาน เหล่านี้เป็นต้น การที่ครูบางส่วนได้ร้องเรียนและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบและวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องดังกล่าว เพราะครูเหล่านี้เห็นว่าระเบียบและวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เยิ่นเย้อ และไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร จึงสมควรเป็นอย่างยิ่งหากจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องนี้ ซึ่งในเบื้องต้นนี้ก็อาจจะกระทำได้โดยการตรวจสอบสายการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเหล่านี้ก่อน และเมื่อทราบสาเหตุและอุปสรรคของงานแล้ว ก็อาจจะทำให้งานเหล่านี้ได้ดำเนินงานไปตามสายงานที่ถูกต้องยิ่งขึ้น โดยนำวิธี Work Simplification มาใช้ เมื่อสายงานเป็นไปง่าย ๆ ไม่ยอกย้อน การทำงานก็จะได้ผลทั้งสองฝ่าย คือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบก็ไม่ต้องเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งจะทำให้เทศบาลประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำงานและการใช้แรงงาน ลดช่วยฝ่ายครูผู้มาติดต่อก็จะได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ จากการสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่า สิ่งที่ครูมีความรู้สึกว่าควรจะมีการแก้ไข ก็คือปัญหาที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ เพราะปรากฏว่าเมื่อครูไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ เช่นขอรับสวัสดิการก็ดี การปรับปรุงคุณวุฒิก็ดี ครูจำนวนไม่น้อยเห็นว่า ยังไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ที่ครูเหล่านี้ไปติดต่อ เป็นเจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ยังขาดการฝึกอบรมให้รู้ซึ่งถึงหน้าที่ของตน หรือเป็นผู้ที่จงใจกระทำลงไป

โดยขาดความรับผิดชอบต่อผลที่จะบังเกิดขึ้น ซึ่งล้วนแต่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ดีต่อกันอันจะทำให้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของครูดังกล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามหากจะได้มีการสลับที่รับฟังในเรื่องนี้ เช่นการที่ผู้รับฟังความเห็นของครู การตั้งหน่วยรับฟังปรึกษา แล้วนำข้อคิดเห็นมาวิเคราะห์ และจัดให้มีการฝึกอบรมก็จะทำให้พฤติกรรมเหล่านั้นหมดสิ้นไปได้ เช่นจัดให้มีการฝึกอบรมหน้าที่การงานต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะได้ทราบถึงในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้การงานได้ดำเนินไปโดยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพขึ้น ฝึกอบรมให้รู้จักหลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อจะทำให้ทราบถึงอกเขาอกเรา ทราบถึงสิ่งควรกระทำ และควรละเว้นควรกระทำ เหล่านี้เป็นต้น แต่ก็อาจเป็นไปได้ว่าการที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานต่างหากก็เนื่องจากว่ากองต่าง ๆ เหล่านี้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอก็เป็นได้

๓. ควรปรับปรุงงานเกี่ยวกับสวัสดิการ การสำรวจครั้งนี้ปรากฏว่าครูบางส่วนได้เสนอให้มีการปรับปรุงระเบียบและวิธีการเกี่ยวกับบริการสวัสดิการ ขอให้เพิ่มสวัสดิการมากขึ้นอีก และอื่น ๆ ก็ตาม แต่สิ่งที่ควรจะทำประการหนึ่งก็คือ การรวมงานเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ให้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานเพียงหน่วยเดียว ทั้งนี้เพื่อจะทำให้การบริหารงานด้านนี้ได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ที่จะติดต่อก็สามารถติดต่อได้ง่ายขึ้น เมื่อรวมสวัสดิการต่าง ๆ มาอยู่ในหน่วยเดียวกัน มีผู้รับผิดชอบตามลำดับชั้น ก็จะทำให้สมาชิกขององค์กรหรือครูสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าตนจะได้รับความช่วยเหลืออย่างไร เพียงใดควย และเนื่องจากการจัดสวัสดิการของสมาชิกในองค์กร เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของหน่วยบริหารงานบุคคล ฉะนั้น หากกองการเจ้าหน้าที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ ได้พิจารณาถึงปัญหานี้ควย ก็จะเหมาะสมยิ่ง

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา ตามความรู้สึกของครูบางส่วน แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูบางส่วนยังมีปัญหาอยู่อีก ดังนั้นจึงเป็นการสมควรยิ่ง หากจะมีการฝึกอบรมและชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ใ้รู้จักนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาปรับปรุงใช้ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ รู้จักใช้ศิลปต่อบุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์กร หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันและใกล้ชิดเคียงกัน โดยเอาวิธีต่าง ๆ ที่จะทำใ้บุคคลที่มารวมกันอยู่นี้ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยได้รับความพอใจทั้งทางค่านจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจโดยทั่วหน้ากันนั่นเอง เพราะหลักปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์ ที่สำคัญที่สุดและต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานก็คือ

- (๑) การปฏิบัติราชการนั้นต้องการสามัคคีธรรมเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน
- (๒) สามัคคีธรรมจะดีหรือไม่เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคล หรือข้าราชการ
- (๓) ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ย่อมมีความต้องการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการในทางจิตใจ

จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่ง หากจะมีการฝึกอบรมให้ผู้นับถือนักฆราวาส ครู กติ ใดชาวซึ่งในหลักมนุษยสัมพันธ์ทั่วโลกกล่าวมาแล้ว

๕. ปัญหาเกี่ยวกับฐานะและศักดิ์ศรีของครูเทศบาลนครกรุงเทพ ปรากฏว่าในการสำรวจครั้งนี้ มีครูบางส่วนที่มีความรู้สึกว่าฐานะและศักดิ์ศรีของการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพต่ำกว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจากการสำรวจนั้นสาเหตุที่ทำให้ครูเหล่านี้มีความรู้สึกดังกล่าวก็เนื่องจากว่า ครูบางคนยังมีความคิดเห็นว่าการเป็นข้าราชการดีกว่า สูงกว่าการเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลไม่มีทางขอโอนไปเป็นข้าราชการอื่นได้ และการโอนไปต่างจังหวัดก็เป็นไปโดยลำบาก เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งจากสาเหตุเหล่านี้สรุปได้ว่าครูมีความรู้สึกที่ตนขาดสิทธิบางอย่าง และฐานะศักดิ์ศรีของครูเทศบาลต่ำกว่าข้าราชการครู

การที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีความรู้สึกว่าการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพนั้น ทำให้ขาดสิทธิในบางประการ ซ่อนนี้อาจจะเป็นเพราะความรู้สึกของครูเหล่านั้นเอง เพราะจากข้อเท็จจริงปรากฏว่าการเป็นครูเทศบาลมิได้ทำให้ครูเหล่านี้ขาดสิทธิไปแต่ประการใด แต่ตรงกันข้ามครูเหล่านี้มีผลประโยชน์ที่พึงได้รับมากกว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เสียอีกกว่าได้ ซึ่งผลประโยชน์ที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพได้รับอยู่ในขณะนี้กล่าวสรุปได้ คือ

... ๑. การโอนจากข้าราชการเป็นพนักงานเทศบาล ครูเหล่านี้ก็ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในอัตราเงินเดือน และตำแหน่งเช่นเดียวกับ การเป็นข้าราชการ

ชูป กาจจนประกร, แนวคำบรรยายวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ (พระนคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๐๘), พิมพ์โรเนียว, หน้า ๓๐๘ - ๑๐.

๒. เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการ เพราะการโอนการศึกษา ครูที่โอนยอมมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญจากราชการส่วนหนึ่งและเมื่อไปเป็นพนักงานเทศบาลแล้วก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญต่อไปด้วยอีกส่วนหนึ่ง

๓. มีสิทธิได้รับการคัดเลือกไปทำงานหรือศึกษาต่อภายในประเทศ หรือต่างประเทศโดยทุนขององค์การ ทุนของเทศบาล หรือทุนส่วนตัว

๔. ถ้าเป็นพนักงานเทศบาลประเภทลูกจ้าง ก็มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จลูกจ้างตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๕. ถ้าเป็นพนักงานเทศบาลประเภทลูกจ้างวิสามัญ ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนพนักงานเทศบาลประเภทลูกจ้าง ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๖. มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกฌานกิจสงเคราะห์ของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๗. มีสิทธิได้รับเงินสะสมพนักงานเทศบาลซึ่งหักไว้ร้อยละ ๒๐ ของเงินเดือน (ไม่รวมเงินเพิ่ม) ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๘. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรครั้งหนึ่งตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๙. มีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้าน ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๑๐. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าภาษีเงินได้ ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๑๑. มีสิทธิได้ลดค่าโดยสารรถไฟ ร้อยละ ๕๐ ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับการรถไฟแห่งประเทศไทยในฐานะพนักงานเทศบาลซึ่งการลดนี้ลดให้ทุกกรณี

๑๒. มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลรวมทั้งครอบครัว ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

๑๓. มีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๑๔. พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครู ถือว่าเป็นตำแหน่งวิชาชีพ เมื่อได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางครู ก็มีสิทธิได้รับเงินเดือนและชั้น ความค่าของประกาศนียบัตร เช่นเดียวกับข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๕. การเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งครู มีสิทธิเป็นสมาชิกคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู เช่นเดียวกับข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๖. การส่งเสริมวิทยะฐานะในวิชาชีพทางครู ของพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครู ย่อมมีสิทธิได้รับ เช่นเดียวกับทางการของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๗. การเป็นสมาชิกฌาปนกิจครูและสหกรณ์ครู เมื่อข้าราชการครูโอนไปเป็นพนักงานเทศบาล ยังมีสิทธิเป็นสมาชิกอยู่เช่นเดิม

๑๘. การช่วยเหลือบุตรครูตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ บุตรของพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูย่อมได้รับสิทธิช่วยเหลือเช่นเดียวกับบุตรของข้าราชการครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑๙. ครูที่เป็นพนักงานเทศบาลรวมทั้งพนักงานเทศบาลอื่น ๆ มีสิทธิโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนได้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๐๖

๒๐. มีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญมากกว่าข้าราชการ ๒๕ % ... ๒

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าสิทธิต่าง ๆ ของครูในฐานะที่เป็นพนักงานเทศบาลประเภทหนึ่ง นั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางและมากกว่าเมื่อครั้งเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เสียด้วยซ้ำ เช่น สิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญมากกว่าข้าราชการ บริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับมากขึ้นดังได้กล่าวมาแล้ว

^๒ กระทรวงมหาดไทย, หนังสือลับด่วนมาก ที่ ๖๕๕๑/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๐๕
เรื่อง ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูประชาบาล ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

ดังนั้น การที่ครูเทศบาลนครกรุงเทพเหล่านี้ใคร่เรียนและมีความรู้สึกกังวล ก็อาจจะ เป็นเพราะครูเหล่านี้ยังไม่ทราบข้อเท็จจริงก็ได้ จึงเป็นการสมควรยิ่งหากเทศบาลนครกรุงเทพจะได้ ดำเนินการประชุมชี้แจง หรือถ้าให้มีการประชาสัมพันธ์ระหว่างครูเหล่านี้ให้ดีขึ้นแล้ว ก็จะทำให้ครูทราบ ถึงสิทธิและหน้าที่ที่ตนได้รับชัดแจ้งยิ่งขึ้น และย่อมจะทำให้ความรู้สึกของครูที่ว่า การเป็นครูเทศบาลนคร กรุงเทพทำให้ขาดสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ หมดไปควาย เมื่อครูทราบและรู้ถึงสิทธิและผลประโยชน์ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้นด้วย

นอกจากนี้ครูบางส่วนมีความรู้สึกว่าฐานะและศักดิ์ศรีของการ เป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพต่ำกว่า การเป็นครูกระทรวงศึกษาธิการ การที่ครูบางส่วนมีความรู้สึกกังวลว่ามานี้ อาจทำให้กระทบกระ - เทือนต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งหากเทศบาลนครกรุงเทพไม่ชี้แจงแก้ไขแล้วก็จะทำให้ความรู้สึกกังวลขยายขอบเขตออกไป อาจก่อให้เกิดความเสียหาย ขึ้นได้เช่นกัน จากข้อเท็จจริง - หากครูเทศบาลนครกรุงเทพจะได้ทราบถึงผลประโยชน์ที่ตนได้รับคัง กุลวามาแล้ว และทราบถึงความมั่นคงของการ เป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพแล้ว ก็อาจจะทำให้ครูเหล่านี้ เปลี่ยนแนวความคิดไปได้ ทั้งนี้เพราะครูที่โอนไปเป็นพนักงานเทศบาลใช้ว่าจะต้องเสียสิทธิและฐานะ ต่าง ๆ ไปโดยสิ้นเชิงก็หาไม่ สิทธิต่าง ๆ ที่เคยได้รับอยู่เมื่อเป็นข้าราชการมีอยู่อย่างใดก็คงอยู่ย ุอย่างเดิม เพียงแต่เป็นการเปลี่ยนชื่อจากการ เป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานเทศบาลเท่านั้น และการ เป็นพนักงานเทศบาลก็มีหลักประกันเกี่ยวกับฐานะและสิทธิของครูอยู่อย่างมากมายเช่นเกี่ยวกับการ เป็น ข้าราชการพลเรือน คือมีพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลกำหนดเสถียรภาพในการบรรจุ แต่ง ตั้ง เลื่อนเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและวินัย ไว้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนและนอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่คอยให้ความคุ้มครองแก่พนักงานเทศบาลคือ คณะกรรมการ เทศบาล หรือเรียกโดยย่อว่า ก.ท., อ.ก.ท.จังหวัด และ อ.ก.ท.เทศบาล ให้ความคุ้มครอง เช่น เกี่ยวกับกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. และ อ.ก.พ.ต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือน

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการ เป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ มิได้ทำให้ฐานะของครูเปลี่ยนแปลงไปแต่ประการใด ไม่ว่าในค่านผลประโยชน์ที่ได้รับหรือความมั่นคงในหน้าที่การงาน

^๑ ดู พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๘๘ (ฉบับพิเศษ), ๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๖.

๖. นอกจากนี้ปัญหาที่น่าพิจารณาอีกประการหนึ่งก็คือ คณะกรรมการหรือหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งเคยมีผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการร่วมอยู่ด้วย แต่เนื่องจากการโอนการศึกษาไปให้เทศบาลต่าง ๆ คำเนิการในครั้งนี้ เทศบาลต่าง ๆ และกระทรวงมหาดไทย ต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารงานการศึกษาของเทศบาลเหล่านี้ต่อไป ดังนั้นจึงเป็นการสมควรยิ่งหากจะให้มีผู้แทนของหน่วยบริหารงานท้องถิ่น คือเทศบาลต่าง ๆ และผู้แทนกระทรวงมหาดไทยเข้าไปมีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการหรือหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย เช่น สภาการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์การรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายการศึกษาของประเทศชาติในระดับชาติ ดังจะเห็นได้จากตามพระราชบัญญัติสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาการศึกษาแห่งชาติไว้คือ

- ... (๑) พิจารณาปรับปรุง วางแผน และโครงการศึกษาแห่งชาติ ให้เหมาะสมแก่กาลสมัย และให้สอดคล้องกับแผนการ เศรษฐกิจและการปกครอง
- (๒) พิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในทางการศึกษา และเสนอวิธีการแก้ไข
- (๓) พิจารณารายงานการศึกษาและวิจัยผลงานประจำปี
- (๔) พิจารณาวางโครงการหาทุนบำรุงการศึกษาและเสนอแนะรัฐบาลให้ได้มาซึ่งทุนเพื่อการศึกษาในระดับต่าง ๆ ตามความจำเป็น ...^๕

ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาการศึกษา มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาทุกระดับ แต่คณะกรรมการสภาการศึกษาในขณะนั้นประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธาน อธิการบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเดียวกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่นของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง กับผู้อำนวยการสำนักงานประมาณเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการและเลขา

^๕ พระราชบัญญัติสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๒, ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ ๗๖ ตอนที่ ๔๕ (๒ กันยายน ๒๕๐๒), มาตรา ๑๐

^๕ Ibid., มาตรา ๔

ธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการเท่านั้น เมื่อรัฐบาลโอนการศึกษาประ
 ชาชาติมาให้เทศบาลต่าง ๆ คำเนิการ ความรับผิดชอบในคานการบริหารงานก็จะมาตกอยู่กับเทศบาล
 และกระทรวงมหาดไทยด้วย ดังนั้น หากรัฐบาลจะได้พิจารณาแต่งตั้งให้แทนของเทศบาลต่าง ๆ และ
 กระทรวงมหาดไทย เข้าเป็นกรรมการสภาการศึกษาด้วยก็จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้สภาการศึกษา
 แห่งชาติสามารถทราบถึงปัญหาข้อเท็จจริงและอุปสรรคของโรงเรียนเทศบาลต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เพราะ
 ในปัจจุบันนี้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคานวิชาการเท่านั้น เมื่อเทศบาลและกระ
 รวงมหาดไทยได้เข้าไปเป็นตัวแทนของครูเทศบาลต่าง ๆ ในสภาการศึกษาแห่งชาติแล้ว ก็จะทำให้
 ครูเทศบาลต่าง ๆ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในเทศบาลยิ่ง ๆ ขึ้นไม่มากก็น้อย และนอกจากนี้ก็จะทำให้สภาการ
 ศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นผู้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติสามารถทราบข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับโรง
 เรียนเทศบาลได้โดยถูกต้องยิ่ง ๆ ขึ้นด้วย เพราะมีตัวแทนของเทศบาลและกระทรวงมหาดไทยรวมอยู่
 ด้วย

ABSTRACT

The Morale of the Bangkok Municipality Teachers

The recent news topic which was very much interested among the public was one about the Ministerial Council's Solution to transfer teachers from the Educational Ministry to be under the local authority's responsibility-the municipality's. Those teachers are more or less affected by this change from the points of view of attachment to the organization, supervision, promotion and security. This in turn has a strong influence upon the morale of the teachers.

The object of this study is to investigate the attitude of the teachers towards this change. The teachers in the Bangkok Municipality area only were chosen as a population. The total teachers of 1921 (on 20 March 1965) were divided into two groups as follows:

- i) those who were transferred from the Educational Ministry
(706 teachers):
- ii) those who were directly recruited by the Bangkok Municipality
(1,215 teachers),

The random sampling without replacement was used throughout. A sample of 125 teachers was selected from each group and assumed to be a fair cross-section of the teachers in the group. From these two groups of sample a detail study was made as regard the morale effect resulted from the change.

The study was made in two ways-documentary and field research. From documentary research, it was found that teachers were only socially affected by this change. There was no indication that the teachers were

losing any rights or status. On the other hand they are now in a better position as far as welfare and benefits are concerned.

In carrying out the field research, questionnaires were sent to both groups of the teachers. The degree of responses were 66 percent from group one and 51 per cent from group two which were considered to be acceptable.

A detail analysis of the information received indicated that there was no strong difference from both groups in attitude towards attachment to the organization, supervision, promotion and security. It could be concluded that there was no change in morale of those who were transferred.

However, there was a few different opinions concerning the improving of the administration system and the general condition of the welfare organization. On the administration side, the writer has recommended, as far as he can see at this stage, the theory of organization and management. It is emphasized that the simplification of work is necessary in order to avoid any "red-tape". Further more, training opportunity should be arranged from time to introduce new technique and to encourage more responsibility. On the welfare organization side, the writer has suggested the centralization of all welfare units in one authority, if possible. This idea is to economize personnel and to increase the efficiency of the service.

B. Jatoorapleux

ภาคผนวก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

๑. ในการตอบแบบสอบถาม ไม่ต้องเขียนชื่อลงในแบบสอบถาม เพราะในการรวบรวมแบบสอบถามในครั้งนี้ ต้องการทราบถึงความรู้สึกของส่วนรวมเท่านั้น
๒. ในการตอบแบบสอบถาม ไม่ต้องสนใจในตัวเลขหน้าคำตอบต่าง ๆ เพราะเป็นตัวเลขสำหรับใช้ในการลงรหัสเท่านั้น
๓. ตัวอย่างการตอบคำถาม เช่น ถ้าท่านเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครแล้วประมาณ ๑ ปี ท่านอาจตอบคำถามนี้ โดยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ข้างหน้าคำถามที่เขียนไว้ ๑ ปี ดังต่อไปนี้

(คำถาม)

ท่านดำรงตำแหน่งครู เทศบาลนครกรุงเทพมหานครแล้วนานเท่าไร

๑. ไม่ถึง ๖ เดือน
๒. ประมาณ ๑ ปี
๓. ประมาณ ๑ $\frac{๑}{๒}$ ปี
๔. ประมาณ ๒ ปี
๕. ๒ ปีขึ้นไป

๔. เมื่อท่านตอบคำถามใดโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แล้วต้องการจะเปลี่ยนคำตอบใหม่ ก็อาจจะทำได้โดยการขีดขอยกเสียตั้งนี้แล้ว เขียนเครื่องหมายลงในช่องที่ต้องการใหม่ ดังกล่าวมาแล้วในข้อ ๓

โปรดให้ความร่วมมือเพื่อเป็นวิทยาทานและประโยชน์ในการปรับปรุงการศึกษา

๑ ๒ ๓

๔. เพศ

ชาย

หญิง

๕. สภาพครอบครัวของท่านในปัจจุบันนี้

๑.

แต่งงานกันแล้วต้องแยกกันอยู่

๒.

แต่งงานแล้วหย่าหรือเลิกกัน

๓.

เป็นโสด

๔.

แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน

๖. อายุของท่านในปัจจุบันนี้โดยประมาณ

๑.

ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๒.

๒๐ - ๒๕ ปี

๓.

๒๕ - ๓๐ ปี

๔.

๓๐ - ๓๕ ปี

๕.

๓๕ - ๔๐ ปี

๖.

๔๐ ปีขึ้นไป

๗. ท่านเห็นด้วยไหมกับข้อวิจารณ์เปรียบเทียบของบุคคลบางคนที่ว่า "การเป็นครูเทศบาลนคร
กรุงเทพมหานครดีกว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. เห็นด้วย
๒. ไม่เห็นด้วย
๓. เห็นว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพหรือครูสังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการมีฐานะเหมือน ๆ กัน
๔. มีความเห็นอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ
-

๘. ถ้าท่านตอบว่าเห็นด้วย โปรดให้เหตุผลโดยย่อ ๆ ที่ทำให้ท่านมีความเห็นเช่นนั้น

๑.
๒.
๓.

๙. การเป็นครูมีแต่พระคุณ ไม่มีพระเดช เพราะเป็นการสร้างคนให้เป็นคนโดยการให้การศึกษา
เช่นนี้ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจบ้างไหมในการที่ท่านได้มา เป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งมีส่วน
ช่วยเหลือเยาวชนของชาติอยู่ไม่น้อย

๑. มีความรู้สึกภาคภูมิใจ
๒. มีความรู้สึกเฉย ๆ
๓. มีความรู้สึกอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ
-

๑๐. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้างเกี่ยวกับรายได้ของท่านจากการมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ หากจะเปรียบเทียบกับครูอื่น ๆ ที่สังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับท่าน

๑. รู้สึกว่าการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมีรายได้สูงกว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๒. รู้สึกว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีรายได้สูงกว่าเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ
๓. รู้สึกว่าครูทั้งสองแห่งมีรายได้เหมือนกัน
๔. มีความรู้สึกอื่น ๆ นอกจากนี้ คือ

๑๑. หากพิจารณาถึงรายได้จากการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพแล้ว ในปัจจุบันนี้ ท่านคิดว่าท่านมีรายได้พอที่จะอาศัยในกรุงเทพได้หรือไม่

๑. รายได้พอที่จะอาศัยอยู่ในกรุงเทพได้
๒. รายได้ไม่พอที่จะอาศัยอยู่ในกรุงเทพ
๓. มีความคิดอย่างอื่น ๆ คือ

๑๒. นอกเหนือจากรายได้ในการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพแล้ว ท่านมีรายได้พิเศษอย่างอื่นอีกไหม

๑. มี
๒. ไม่มี

๑๓. ถ้าท่านตอบว่ามีรายได้พิเศษในข้อ ๑๒ โปรดระบุที่มาของรายได้พิเศษเหล่านั้นที่ท่านได้รับ

๑. รายได้จากการให้เช่าอาคารบ้านเรือน
๒. รายได้จากการให้เช่าที่ดิน

๓. รายได้จากการถือหุ้นอยู่ในกิจการต่าง ๆ
๔. รายได้จากการประกอบกิจการอื่น ๆ ด้วยตนเอง
๕. รายได้จากการรับจ้างทำงานพิเศษนอกเวลาราชการ
๖. รายได้อื่น ๆ นอกจากนี้ คือ
-

๑๔. ในเรื่องการปกครอง หากจะกล่าวถึงรูปแบบการปกครองสองแบบ คือ การรวมอำนาจที่อาจนำไปสู่ระบอบเผด็จการ กับการกระจายอำนาจที่อาจเป็นการก้าวไปสู่ระบอบประชาธิปไตยได้วิธีหนึ่งนั้น ถ้าท่านสามารถเลือกได้ ท่านคิดว่าท่านจะเลือกรูปการปกครองที่มีความโน้มเอียงไปในทางไหน จากสองแบบที่กล่าวมาแล้ว

๑. เลือกรูปการปกครองที่โน้มเอียงไปในทางกระจายอำนาจ
๒. เลือกรูปการปกครองที่โน้มเอียงไปในทางรวมอำนาจ
๓. ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้
๔. มีความรู้สักอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ
-

๑๕. ท่านเห็นด้วยไหมกับที่ผู้กล่าวว่า "การที่รัฐบาลโอนโรงเรียนประชาบาลมาให้เทศบาลต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ เป็นการกระจายอำนาจทางด้านการบริหารไปให้ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น อันเป็นการปูพื้นฐานเพื่อก้าวไปสู่ระบอบประชาธิปไตยได้วิธีหนึ่ง เพราะเป็นการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสมาร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานและมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนงานของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น" ขึ้น

๑. เห็นชอบด้วย
๒. ไม่เห็นชอบด้วย

๓. ไม่มีความเห็นใด ๆ ในเรื่องนี้
๔. มีความเห็นอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ
-

๑๖. ในการที่รัฐบาลให้เทศบาลนครกรุงเทพมหานครเปิดโรงเรียนประชาบาลจากกระทรวงศึกษาธิการ มาดำเนินการอยู่ในขณะนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด

๑. เห็นด้วย
๒. ไม่เห็นด้วย
๓. ไม่มีความเห็นใด ๆ ในเรื่องนี้
๔. มีความเห็นอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ.....
-

๑๗. ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพระนครหรือต่างจังหวัด

๑. ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดพระนคร
๒. ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในต่างจังหวัด

๑๘. ท่านได้รับการศึกษาชั้นต้น (ไม่รวมการศึกษาที่ถือเป็นคุณวุฒิศึก) ในปัจจุบันนี้ คือ

๑. มัธยม ๖ หรือต่ำกว่า
๒. มัธยม ๗ และ ๘ (หรือ มศ. ๔ และ ๕)
๓. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
๔. ปริญญาตรีสาขา.....ชื่อสถาบัน.....
๕. ปริญญาโทสาขา.....ชื่อสถาบัน.....
๖. ความรู้พิเศษ

๑๘. ในขณะนี้ ท่านมีประกาศนียบัตร หรืออนุปริญญา หรือปริญญาวิชาชีพที่ถือว่าเป็นคุณวุฒิตรือไม

๑. มี

๒. ไม่มี

๒๐. ถ้าท่านตอบว่า มีประกาศนียบัตร หรืออนุปริญญา หรือปริญญาวิชาชีพที่ถือว่าเป็นคุณวุฒิตรือในข้อ ๑๘. โปรดระบุชื่อของประกาศนียบัตร หรืออนุปริญญา หรือปริญญา ที่ท่านมีอยู่ในขณะนี้

๑.

๒.

๓.

๒๑. ท่านทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมหานครมาจนถึงปัจจุบันนี้ เป็นเวลานานประมาณเท่าไร

๑. ไม่ถึง ๖ เดือน

๒. ๖ เดือน - ๑ ปี

๓. ๑ ๑/๒ ปี - ๒ ปี

๔. ๒ ๑/๒ ปี - ๓ ปี

๕. ๓ ปีขึ้นไป

๒๒. (เฉพาะครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ) ก่อนที่ท่านจะมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานคร ท่านเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาแล้ว เป็นเวลาประมาณเท่าไร

๑. ไม่เกิน ๑ ปี

๒. ๑ - ๒ ปี

๓. ๓ - ๔ ปี

๔. ๕ ปีขึ้นไป

๒๓. (เฉพาะครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ) ในการที่ท่านโอนมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ
ในครั้งนี้ ท่านโอนมาด้วยความสมัครใจหรือมีความจำเป็นอื่นใดหรือไม่

๑. โอนมาด้วยความสมัครใจ

๒. โอนมาด้วยความจำเป็นอย่างอื่น

๒๔. (เฉพาะครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ) ถ้าท่านตอบว่าโอนมาด้วยความจำเป็นอย่างอื่น
ในข้อ ๒๓ โปรดระบุเหตุจำเป็นที่ท่านต้องมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพโดยย่อ ๆ

๑.

๒.

๓.

๒๕. ในการที่ท่านมาเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพนี้ เป็นงานที่ท่านได้ตั้งใจมาก่อนหรือไม่เพียงใด

๑. ตั้งใจมาก่อน

๒. ไม่ได้ตั้งใจมาก่อน

๓. มีความรู้สึกอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ

.....

๒๖. หากมีผู้ชักจูงให้ท่านไปประกอบอาชีพอื่น ท่านคิดว่าจะเลิกอาชีพครูไปประกอบอาชีพอย่างอื่น
หรือไม่

๑. สมัครใจที่จะเป็นครูอยู่ตลอดไป

๒. กำลังรอจังหวะเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ๆ อยู่

๓. มีความรู้สึกอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ

.....

๒๓. ก่อนที่ท่านจะมาเป็นครูอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ท่านรู้จักเป็นส่วนตัวกับใครบ้าง ในเทศบาลนครกรุงเทพ คือ

๑. ครูใหญ่
๒. ผู้ตรวจการศึกษาแขวง
๓. หัวหน้าแผนก
๔. หัวหน้ากอง
๕. หัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการส่วน
๖. ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล
๗. นายกเทศมนตรี หรือเทศมนตรี
๘. บุคคลอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว คือ.....
.....
๙. ไม่รู้จักบุคคลใด ๆ เลย

๒๔. ท่านเห็นควยไหมที่มีผู้กล่าวว่า "เมื่อเทศบาลนครกรุงเทพรับโอนโรงเรียนประชาบาลจากกระทรวงศึกษาธิการมาดำเนินงานอยู่ในขณะนั้น ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ ได้ออกไปตรวจดูแลและเยี่ยมเยียนโรงเรียน ครูต่าง ๆ บ่อยครั้งมากกว่าที่เจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการได้ออกไปตรวจดูแลเยี่ยมเยียนในระหว่างที่โรงเรียนเหล่านี้ สังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ

๑. เห็นควย
๒. ไม่เห็นควย
๓. มีความรู้สึกเท่าเทียมกันของทั้งสองแห่งได้ออกไปตรวจเยี่ยมเยียนเหมือนกัน

๘. มีความรู้สึกอย่างอื่น คือ.....
.....

๒๘. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้ครูที่เป็นพนักงานเทศบาล รวมทั้งพนักงานเทศบาลอื่น ๆ มีสิทธิโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนได้ ท่านคิดว่า หากท่านมีโอกาส ท่านจะโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนหรือไม่

- ๑. คิดจะโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือน
 - ๒. สนใจที่จะเป็นครูเทศบาลตลอดไป
 - ๓. มีความคิดอย่างอื่น คือ
-

ตอนที่ ๒

๓๐. ท่านเห็นควยไหมที่มีผู้กล่าวว่า "เนื่องจากเทศบาลนครกรุงเทพเป็นองค์การบริหารของท้องถิ่นโดยตรงและมีความสัมพันธ์กับประชาชนมากกว่าหน่วยงานของราชการส่วนกลาง จึงมีส่วนทำให้การปกครองบังคับบัญชาที่มีต่อครูในแง่ทั่ว ๆ ไปแล้ว ย่อมดีกว่าเมื่อครูเหล่านี้สังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ"

- ๑. เห็นควย
 - ๒. ไม่เห็นควย
 - ๓. มีความรู้สึกว่าการปกครองบังคับบัญชาของทั้งสองแห่ง เหมือน ๆ กัน
 - ๔. มีความรู้สึกอย่างอื่น ๆ เช่น
-

๓๑. ในการทำงานของผู้บังคับบัญชาของท่านนั้นท่านสังเกตเห็นแล้วหรือไม่ว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านในเทศบาลนครกรุงเทพ มีวิธีการทำงานอย่างไร

- ๑. เมื่อจะทำอะไรก็พยายามหารือกับท่านอยู่เสมอ
- ๒. ไม่เคยหารือกับท่านเลยในการทำงาน
- ๓. ชอบทำงานอย่างสบายอย่างไรก็ได้
- ๔. มีท่าทีในการทำงานอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ.....

๓๒. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่ถูกตอควรจะมีท่าทีในการทำงานแบบใด

- ๑. ผู้บังคับบัญชาที่พยายามหารือท่านในเรื่องการงาน
- ๒. ผู้บังคับบัญชาที่ไม่หารือท่านเลยในการทำงาน
- ๓. ผู้บังคับบัญชาที่ชอบทำงานตามสบาย
- ๔. ผู้บังคับบัญชาแบบอื่นนอกจากนี้ คือ

๓๓. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของท่าน ท่านเคยขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาของท่านบ้างไหม

- ๑. เคยขอร้องบ่อย ๆ
- ๒. เพิ่งขอร้องเป็นครั้งแรก
- ๓. ไม่เคยเลย

๓๔. ถ้าท่านตอบว่าไม่เคยขอความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาของท่านในข้อ ๓๓ ไปรกระบุเหตุผลโดยย่อ ๆ ที่ท่านไม่เคยขอความช่วยเหลือเลย

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๓๕. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านเคยหารือหรือเสนอความเห็นต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาของท่านบ้างไหม

- ๑. เคยหารือบ่อย
- ๒. เพิ่งหารือเป็นครั้งแรก
- ๓. ไม่เคยเลย

๓๖. ถ้าท่านตอบว่าไม่เคยหารือหรือเสนอความเห็นต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในข้อ ๓๕ ไปรกระบุเหตุผลโดยย่อ ๆ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๓๗. เมื่อท่านมาเป็นครู เทศบาลนครกรุงเทพ ผู้บังคับบัญชาของท่านเคยแนะนำเกี่ยวกับหนทางก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครูหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านบ้างหรือไม่

- ๑. มากกว่า ๑ ครั้ง
- ๒. เพิ่งเป็นครั้งแรก
- ๓. ไม่เคยเลย

๓๘. หากผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยแนะนำเกี่ยวกับหนทางก้าวหน้า หรือมีส่วนแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านดังกล่าวมาแล้วในข้อ ๓๗ ท่านคิดว่าเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น โปรดให้เหตุผลโดยย่อ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๓๙. ท่านเคยมีเรื่องกระทบกระทั่งกับผู้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นบ้างไหม

- ๑. เคย
- ๒. ไม่เคย

๔๐. ถ้าท่านตอบว่าเคยมีเรื่องกระทบกระทั่งกับผู้บังคับบัญชาของท่าน ในข้อ ๓๙ โปรดระบุสาเหตุที่ท่านคิดว่าทำให้เกิดเหตุดังกล่าวนี้ โดยย่อ ๆ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๔๑. ท่านเคยได้รับคำชมเชยในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ทั้งโดยตรงและลับหลังบ้างไหม

- ๑. เคยบ่อย
- ๒. เพิ่งเป็นครั้งแรก
- ๓. ไม่เคยเลย

๔๒. ถ้าท่านตอบว่าไม่เคยได้รับคำชมเชยในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทั้งโดยตรงและลับหลัง โปรดระบุเหตุผลโดยย่อ ๆ ที่ท่านคิดว่าทำให้ท่านไม่เคยได้รับคำชมเชยดังกล่าวแล้ว

- ๑.
- ๒.
- ๓.

สิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย

๓๘. หากผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยแนะนำเกี่ยวกับหนทางก้าวหน้า หรือมีส่วนแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านดังกล่าวมาแล้วในข้อ ๓๗ ท่านคิดว่าเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น โปรดให้เหตุผลโดยย่อ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๓๙. ท่านเคยมีเรื่องกระทบกระทั่งกับผู้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นบ้างไหม

- ๑. เคย
- ๒. ไม่เคย

๔๐. ถ้าท่านตอบว่าเคยมีเรื่องกระทบกระทั่งกับผู้บังคับบัญชาของท่าน ในข้อ ๓๙ โปรดระบุสาเหตุที่ท่านคิดว่าทำให้เกิดเหตุดังกล่าวนี้ โดยย่อ ๆ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๔๑. ท่านเคยได้รับคำชมเชยในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ทั้งโดยตรงและลับหลังบ้างไหม

- ๑. เคยบ่อย
- ๒. เพิ่งเป็นครั้งแรก
- ๓. ไม่เคยเลย

๔๒. ถ้าท่านตอบว่าไม่เคยได้รับคำชมเชยในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทั้งโดยตรงและลับหลัง โปรดระบุเหตุผลโดยย่อ ๆ ที่ท่านคิดว่าทำให้ท่านไม่เคยได้รับคำชมเชยดังกล่าวแล้ว

- ๑.
- ๒.
- ๓.

ตอนที่ ๓

๔๓. ท่านเห็นด้วยไหมที่มีผู้กล่าวว่า เนื่องจากการปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นหน่วยการปกครองแบบใหม่ที่เพิ่งมีขึ้นในประเทศไทย ดังนั้นเพื่อจูงใจให้ประชาชนสนใจในการปกครองแบบนี้ จึงปรากฏว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพ ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลประเภทหนึ่ง จึงย่อมจะมีสวัสดิการดีกว่าเมื่อครั้งเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

๑. เห็นด้วย
๒. ไม่เห็นด้วย
๓. รู้สึกว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพก็ดี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็ดี มีสวัสดิการเหมือนกัน
๔. มีความรู้สึกอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ.....
-

๔๔. ท่านทราบไหมว่า ในฐานะที่ท่านเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ ท่านมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุน ตลอดถึงบริการในค่าน้ำต่าง ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการอยู่ไม่น้อย ดังปรากฏตามรายการข้างล่างนี้ โปรดให้หมายเลขตามลำดับใน หน้การายการต่าง ๆ ดังกล่าว ตามที่ท่านได้พิจารณาเห็นว่า จะเป็นประโยชน์และท่านสนใจมากที่สุด

- สิทธิในการกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของเทศบาลนครกรุงเทพ
- สิทธิเช่าเป็นสมาชิกอานานิสงเคราะห์ของพนักงานเทศบาลตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย
- สิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรกึ่งหนึ่งตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย
- สิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย

- สิทธิได้ลดค่าโดยสารรถไฟ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับการรถไฟแห่งประเทศไทย
- สิทธิได้รับการรักษาพยาบาลรวมทั้งครอบครัวตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย
- สิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งครูมีสิทธิเป็นสมาชิกคุรุสภาได้ตามพระราชบัญญัติครู เช่นเดียวกับการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- สิทธิได้รับการช่วยเหลือบุตรครูตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ คือ บุตรพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูยอมได้รับความช่วยเหลือ เช่นเดียวกับบุตรของครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔๔. (เฉพาะครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ) ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้างเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ในการขอรับบริการสวัสดิการหรือสิทธิที่ท่านควรได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับระเบียบและวิธีการของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว

- ๑. ระเบียบและวิธีการของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ดีกว่า
- ๒. ระเบียบและวิธีการของกระทรวงศึกษาธิการดีกว่า
- ๓. ระเบียบหรือวิธีการของทั้งสองแห่งเหมือน ๆ กัน
- ๔. มีความรู้สึกอย่างอื่น คือ

๔๖. ท่านคิดว่าสวัสดิการต่าง ๆ ของเทศบาลนครกรุงเทพในปัจจุบันนี้ มีข้อควรปรับปรุงแก้ไขเพียงใดหรือไม่

๑. ควรปรับปรุงแก้ไข
๒. สวัสดิการในขณะนี้ดีอยู่แล้ว
๓. มีความเห็นอย่างอื่น คือ.....
.....

๔๗. หากท่านตอบว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการของเทศบาลนครกรุงเทพในข้อ ๔๖ ท่านคิดว่าควรจะมีการปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง

๑. ปรับปรุงตัวเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงระเบียบและวิธีการในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงโดยเพิ่มบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ขึ้นอีก
๔. เห็นควรปรับปรุงด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ คือ
.....

๔๘. ท่านทราบไหมว่า สิทธิในการได้ลดค่าโดยสารรถไฟ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ของครูเทศบาลนครกรุงเทพ มีสิทธิได้ลดค่าโดยสารทุกโอกาสสมกับการได้ลดค่าโดยสารของครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้ลดค่าโดยสาร เฉพาะการเดินทางไปสอบเพื่อหาความรู้เท่านั้น

๑. ทราบ
๒. ไม่ทราบ

ตอนที่ ๔

๔๘. ท่านเห็นควยไหมที่มีผู้กล่าวว่า "ความมั่นคงของครูเทศบาลนครกรุงเทพโดยทั่ว ๆ ไป (เช่น เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการพิจารณาโทษ เป็นต้น) ก็มีความมั่นคงเช่นเดียวกับครูที่สังกัดอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการอื่น ๆ"

๑. เห็นควย
๒. ไม่เห็นควย
๓. มีความรู้สึกอย่างอื่นนอกจากนี้ คือ.....
-

๔๙. ถ้าท่านเห็นว่าครูเทศบาลนครกรุงเทพ มีความมั่นคงน้อยกว่าครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการไปรกระบุสาเหตุที่ทำให้ท่านคิดเช่นนั้นโดยย่อ ๆ

๑.
๒.
๓.

๕๐. ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกเพื่อรับครูเข้าทำงานของเทศบาลนครกรุงเทพว่าเป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมเพียงใดบ้าง

๑. รู้สึกว่าเทศบาลนครกรุงเทพมีระเบียบและวิธีการสอบที่ดี
แห่งหนึ่ง
๒. รู้สึกว่าระเบียบและวิธีการสอบของเทศบาลนครกรุงเทพก็
เหมือนกับหน่วยราชการอื่น ๆ
๓. รู้สึกว่าระเบียบและวิธีการสอบของเทศบาลนครกรุงเทพไม่ดี
๔. มีความรู้สึกอย่างอื่น คือ.....
-

๕๒. หากท่านตอบว่าการสอบคัดเลือกเพื่อรับครู เข้าทำงานของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานครที่มีวิธีการที่ไม่ดี ในข้อ ๕๑ โปรดเสนอแนะข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไขโดยย่อ ๆ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๕๓. สมมุติว่า หากบังเอิญท่านถูกสอบสวนหรือพิจารณาโทษเกี่ยวกับความผิดทางวินัยแล้ว ท่านคิดว่า ท่านจะได้รับความยุติธรรมในเรื่องนี้ประการใดบ้าง

- ๑. คิดว่าจะได้รับความยุติธรรมอย่างดียิ่ง
- ๒. คิดว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมเลย
- ๓. มีความรู้สึกอย่างอื่น ๆ คือ.....

๕๔. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับการสอบสวนหรือการพิจารณาโทษหรือการอุทธรณ์โทษ เกี่ยวกับความผิดทางวินัยของเทศบาลนครกรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ในขณะนี้เพียงใดหรือไม่

- ๑. เห็นว่าคืออยู่แล้ว
- ๒. ไม่มีความรู้ในเรื่องนี้
- ๓. เห็นว่าควรมีการปรับปรุง
- ๔. มีความเห็นอื่น ๆ คือ

๕๕. หากท่านตอบว่าควรมีการปรับปรุงการสอบสวน การพิจารณาโทษและอุทธรณ์โทษเกี่ยวกับความผิดทางวินัยในข้อ ๕๔ โปรดเสนอข้อควรปรับปรุงโดยย่อ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๕๖. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพ

๑. คืออยู่แล้ว
๒. ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไข
๓. มีความรู้สึกอย่างอื่น ๆ คือ
-

๕๗. หากท่านตอบว่าควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครกรุงเทพ ในข้อ ๕๖ โปรดเสนอข้อควรปรับปรุงมาโดยย่อ

๑.
๒.
๓.

๕๘. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ

๑. คืออยู่แล้ว
๒. ควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ
๓. มีความรู้สึกอย่างอื่น ๆ คือ
-

๕๙. หากท่านตอบว่าควรมีการปรับปรุงงานของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพในข้อ ๕๘ โปรดเสนอข้อควรปรับปรุงโดยย่อ ๆ

๑.
๒.
๓.

๒๐. ตามความรู้สึกโดยทั่ว ๆ ไปแล้วหากพิจารณาถึงโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ท่านคิดว่า การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ กับ การเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จะโอน มีโอกาสและความก้าวหน้าดีกว่ากัน

- ๑. ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีโอกาสดีก้าวหน้ากว่า
- ๒. ครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีโอกาสดีก้าวหน้ากว่า
- ๓. ครูทั้งสองแห่งมีโอกาสดีก้าวหน้าเหมือนกัน
- ๔. มีความรู้สึกอื่น ๆ นอกจากนี้ คือ

๒๑. ในขณะนี้ ท่านคิดที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา หรือปริญญาวิชาชีพ ที่ถือว่าเป็นคุณวุฒิต่อไปอีกหรือไม่

- ๑. คิดที่จะศึกษาเพิ่มเติม
- ๒. ไม่คิดที่จะศึกษาเพิ่มเติม

๒๒. ถ้าท่านตอบว่าจะศึกษาเพิ่มเติมในข้อ ๒๑ โปรดระบุประกาศนียบัตร อนุปริญญา หรือปริญญาที่ท่านจะศึกษาเพิ่มเติม

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๒๓. ถ้าท่านตอบว่าท่านไม่คิดจะศึกษาเพิ่มเติมในข้อ ๒๑ โปรดระบุถึงสาเหตุหรืออุปสรรคที่ทำให้ท่านคิดเช่นนั้นมาโดยย่อ ๆ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๒๔. ท่านคิดว่า การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ กับ การเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ไหนจะมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขอรับประกาศนียบัตร หรืออนุปริญญา หรือปริญญาวิชาชีพที่ถือว่าเป็นคุณวุฒิครูได้ง่ายหรือสะดวกกว่ากัน

- ๑. ครูเทศบาลนครกรุงเทพมีโอกาสดีกว่า
- ๒. ครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีโอกาสดีกว่า
- ๓. ครูทั้งสองแห่งมีโอกาสเหมือน ๆ กัน
- ๔. มีความเห็นนอกจากนี้ คือ

๒๕. ท่านเห็นด้วยไหมที่มีผู้กล่าวว่า "การพิจารณาความดีความชอบของครูเมื่อโอนมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพแล้ว มีหลักประกันในเรื่องความยุติธรรมดีกว่าเมื่ออยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ"

- ๑. เห็นด้วย
- ๒. ไม่เห็นด้วย
- ๓. รู้สึกว่าการพิจารณาความชอบของทั้งสองแห่งเหมือน ๆ กัน
- ๔. มีความรู้สึกอย่างอื่น คือ

๒๖. ท่านคิดว่าในการพิจารณาความชอบของเทศบาลนครกรุงเทพในปัจจุบันนี้มีหลักเกณฑ์อย่างไร โปรดลำดับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ท่านคิดว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความชอบมาโดยย่อ

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๒๗. ท่านเห็นควยใหม่หากมีผู้เสนอให้มีการปรับปรุงระบบการพิจารณาความชอบของเทศบาลนคร
กรุงเทพฯ ที่เป็นอยู่ในขณะนี้เสียใหม่

๑. เห็นควย

๒. ไม่เห็นควย

๒๘. ถ้าท่านตอบว่าเห็นควยในข้อ ๒๗ ท่านเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงในเรื่องอะไรบ้าง

๑. ปรับปรุงระเบียบและวิธีการในการพิจารณาความชอบ

๒. ปรับปรุงตัวบุคคลที่มีส่วนในการพิจารณาความชอบ

๓. ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความชอบเสียใหม่

๔. ปรับปรุงในเรื่องอื่น ๆ นอกจากนี้ คือ

.....

๒๙. ท่านคิดว่าหลักการและวิธีการในการขอปรับคุณสมบัติของครู เทศบาลนครกรุงเทพฯ กับของกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่ไหนจะมีหลักการหรือวิธีการที่ดีกว่ากัน

๑. เทศบาลนครกรุงเทพฯ ดีกว่า

๒. กระทรวงศึกษาธิการดีกว่า

๓. เหมือน ๆ กันทั้งสองแห่ง

๔. มีความเห็นอย่างอื่นคือ.....

.....

๓๐. มีผู้กล่าวกันว่า "ระเบียบและวิธีการในการขอปรับคุณสมบัติของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ถ้าได้มีการ
ปรับปรุงแก้ไขแล้วก็จะเหมาะสมไม่น้อย" ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในเรื่องนี้

๑. เห็นควยให้มีการปรับปรุง

๒. เห็นว่าระเบียบและวิธีการต่าง ๆ คืออยู่แล้ว

๒. มีความรู้สึกอย่างอื่น คือ.....
.....

๓๑. ถ้าท่านตอบว่าควรให้มีการปรับปรุงในข้อ ๓๐ ท่านคิดว่าควรปรับปรุงในเรื่องอะไรบ้าง

๑. ควรปรับปรุงระเบียบและวิธีการในการขอปรับคุณวุฒิ

๒. ควรปรับปรุงตัวเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๓. ควรปรับปรุงเรื่องอื่น ๆ คือ.....
.....

๓๒. ท่านคิดว่าการเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครกับการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ในอนาคตจะมีโอกาสลาไปศึกษาต่อภายในและภายนอกประเทศได้สะดวกกว่ากัน

๑. ครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครมีโอกาสดีกว่า

๒. ครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีโอกาสดีกว่า

๓. ครูทั้งสองแห่งมีโอกาสเหมือน ๆ กัน

๔. มีความคิดเห็นอย่างอื่น คือ.....
.....

๓๓. ท่านคิดว่าระเบียบหรือวิธีการในการขอลาไปศึกษาต่อภายในและภายนอกประเทศของเทศบาลนครกรุงเทพในขณะนี้ควรแก้ไขหรือไม่เพียงใด

๑. ควรแก้ไขเสียใหม่

๒. คืออยู่แล้ว

๓. มีความเห็นอย่างอื่น คือ.....
.....

๗๔. หากท่านตอบว่าควรแก้ไขเสียใหม่ในข้อ ๗๓ โปรดระบุข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข

๑. ควรปรับปรุงและแก้ไขระเบียบและวิธีการเสียใหม่
๒. ควรปรับปรุงตัวเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
๓. ควรแก้ไขปรับปรุงเรื่องอื่น ๆ คือ.....
.....

๗๕. มีผู้กล่าวว่า "การเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครมีโอกาสได้รับทุนไปศึกษาต่อหรือทุนไปงานที่ว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ" ท่านรู้สึกอย่างไร

๑. เห็นด้วย
๒. ไม่เห็นด้วย
๓. เห็นว่าครูทั้งสองแห่งมีโอกาสเหมือน ๆ กัน
๔. มีความเห็นอื่น ๆ คือ.....
.....

๗๖. ในเรื่องระเบียบหรือวิธีการขอรับทุนไปศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศของเทศบาลนครกรุงเทพในขณะนี้ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่

๑. เห็นว่าดีอยู่แล้ว
๒. ควรปรับปรุงเสียใหม่
๓. มีความเห็นอื่น ๆ คือ.....
.....

๗๗. หากท่านตอบว่าควรปรับปรุงระเบียบหรือวิธีการในการขอรับทุนไปศึกษาหรือดูงานทั้งภายในและภายนอกในข้อ ๗๖ แล้ว โปรดระบุข้อที่ควรปรับปรุง

๑. ควรปรับปรุงระเบียบและวิธีการ
๒. ควรปรับปรุงตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
๓. ควรปรับปรุงเรื่องอื่น ๆ ก็คือ.....
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

บรรณานุกรม

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือราชการ

"พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๘", ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๕๓ ตอนที่ ๕๓ (๒๔ พฤศจิกายน ๒๔๗๘)

"พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖", ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๘๔ (ฉบับพิเศษ) ๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๖

"พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๗๘", ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๕๒ ตอนที่ ๕๓ (๒๔ พฤศจิกายน ๒๔๗๘)

"พระราชบัญญัติสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๒", ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๗๖ ตอนที่ ๘๕ (๒ กันยายน ๒๕๐๒)

การปกครอง, กรม. เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณากำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนการบรรจุ แต่งตั้ง การโอนฯ ของพนักงานเทศบาล, คำสั่ง ก.ท. ที่ ๑/๒๕๐๗ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๐๗

การปกครองท้องถิ่น, ส่วน. เรื่อง การปรับวุฒิพนักงานเทศบาล, หนังสือด่วนมาก ที่ มท.๐๓๑๑/๓๐๒๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๐๗

มหาดไทย, กระทรวง. ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖
เรื่อง ให้ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูประชาบาล, หนังสือลับ - ด่วนมาก
ที่ ๒๕๔๑/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๐๕

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล ฉบับที่ ๒,
ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๐๘

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. เรื่อง โครงการพัฒนาการท้องถิ่น, หนังสือที่ ๑๔๓๓/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๕
เมษายน ๒๕๐๕

นครกรุงเทพ, เทศบาล. เรื่อง ขอรื้อบ้านซื้อและสถานที่สำหรับติดต่อของครูในระหว่างปิดภาคเรียน,
หนังสือด่วน ที่ ๐๒/๕๕ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๐๘

เรื่อง การบรรจุบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครู, คำสั่งที่ ๕๓๕/๒๕๐๐ ลงวันที่ ๓๐
มิถุนายน ๒๕๐๐

เอกสาร หนังสือภาษาไทย

- กาญจนประกร, ชบ. แนวคำบรรยายวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์, พระนคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ฉบับโรเนียว), ๒๕๐๘
- _____ . หัวหน้างาน, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, เรียบเรียงโดย อมรรักษาสิทธิ์ และโสรัจ สุจริตกุล, (พระนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๕)
- การปกครอง, กรม. บทความเรื่องการศึกษาของท้องถิ่น, ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ และปีที่พิมพ์ นครกรุงเทพ, เทศบาล. ที่ระลึกเทศบาลนครกรุงเทพในรอบ ๒๑ ปี, (พระนคร: ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, ๒๕๐๑)
- บัวศรี, ช่าง. หลักการศึกษ, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์, ๒๕๐๖)
- บุญรัตน์, ชำนาญ. การกระจายอำนาจในการปกครองกฎหมายไทย, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิชั่นพานิช, ๒๕๔๗)
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. แผนการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ., ๒๕๐๔)
- ศิรินาม, ศิลปชัย. ประวัติการจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลของเทศบาลนครกรุงเทพ, (ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, ๒๕๐๕)
- สุริยนต์, ถวิล และผู้อื่น. วิชาครู พ.ม. ฉบับเตรียมสอบ, (ธนบุรี: สำนักพิมพ์วิชั่นศึกษา, ๒๕๐๕)
- สภาวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานเรื่องการอพยพของประชากรในประเทศไทย, (ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, ๒๕๐๕)
- อุทซังการ, อำพร. คำบรรยายในการประชุมวิทยากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, ๒๕๐๔)

หนังสือพิมพ์รายวัน

สยามรัฐ, หนังสือพิมพ์รายวัน. ฉบับวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๐๗

_____ . ฉบับวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๐๗

_____ . ฉบับวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๐๘

_____ . ฉบับวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๐๘

สยามนิกร, หนังสือพิมพ์รายวัน. ฉบับวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๐๗

_____ . ฉบับวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๗

ชาวไทย, หนังสือพิมพ์รายวัน. ฉบับวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๐๗

พิมพ์ไทย, หนังสือพิมพ์รายวัน. ฉบับวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๐๗

ประชาธิปไตย, หนังสือพิมพ์รายวัน. ฉบับวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๐๗

_____ . ฉบับวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๐๗

Texts

Anderson, Walfred A., Parker, Frederick B.. Society: Its Organization and Function Toronto: D. Van Nostrand Co., Ltd., 1952.

Davis, Kieth. Human Relation at Work. Tokyo : Kogakusha Co., Ltd., 1962.

Davis, Ralph C.. The Fundamentals of Top Management. New York : Harper & Brothers Co., 1951.

Flippo. Edwin B.. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw - Hill book Co., Inc., 1961

Lepalsky, Albert. Administration. New York : Alfred A Knopf. Inc., 1952.

Yoder Dale. Personnel Principles and Policies. Tokyo : Marerzen Co., ltd., 1959.

Strauss and Salys. The Human Problems of Management. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1960.

Siffin, William J. O & M : An Introduction. Bangkok: Institute of Public Administration, Thammasat University, 1958.

Kingsbury, Joseph Bush. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok: Institute of Public Administration, Thammasat University.

Stahl, O. Glenn. Public Personnel Administration. New York: Harper & Row, Publisher, 1956.

ประวัติผู้เขียน

นายบุญสิน จตุรพฤษ์ เกิดวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๔๗๕ ณ ตำบลบ่อทราย อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จากโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชวูช จังหวัดสงขลา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๕ เข้ามาศึกษาต่อที่กรุงเทพฯ สำเร็จชั้นอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พระนคร เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๗ ต่อจากนั้นได้เข้าศึกษาต่อในคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รับปริญญารัฐศาสตรบัณฑิตในปีการศึกษา ๒๕๐๑

ในระหว่างปี ๒๕๐๑ - ๒๕๐๒ ได้ทำหน้าที่เป็นผู้สื่อข่าวต่างประเทศ อยู่กับหนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย จนถึงปี ๒๕๐๓ จึงได้เริ่มเข้ารับราชการในกรมมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย ตามลำดับดังนี้

- | | |
|-----------------|--|
| ๓ พฤษภาคม ๒๕๐๓ | ปลัดอำเภอตรี อำเภอละงู จังหวัดสตูล |
| ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๐๔ | ประจำแผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการกรมมหาดไทย |
| ๑๑ เมษายน ๒๕๐๖ | ปลัดอำเภอตรี อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี |
| ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๐๖ | ปลัดอำเภอโท อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี |
| ๒๔ ธันวาคม ๒๕๐๗ | ปลัดอำเภอโท อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ |
| ๕ สิงหาคม ๒๕๐๘ | ประจำกรมการปกครอง - จนถึงปัจจุบันนี้ |