

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาค้นคว้า เปรียบเทียบ ตลอดจนวิเคราะห์ในเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทนอกเขตเทศบาล กับครูสังกัดเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เจริญแล้วในเขตเมือง

๒. เพื่อศึกษาค้นคว้าปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะป็นสาเหตุทำให้เกิดความกระทบกระเทือนขวัญและกำลังใจของครูส่วนท้องถิ่นทั้งในภาคองค์การปกครองและสภาวะแวดล้อมในระดับโรงเรียนตอครุ โดยจะนำปัญหาและอุปสรรคที่ค้นพบไปจากการวิจัย เสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง เพื่อหาทางขจัดปัญหาและข้อบกพร่อง

วิธีการดำเนินการวิจัย

๑. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือตัวอย่างประชากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เทศบาลเมืองอ่างทอง และเทศบาลตำบลป่าโมก ในปีการศึกษา ๒๕๒๑ แยกเป็น ข้าราชการครูส่วนจังหวัด ๒๙๕ คน และครูเทศบาล ๑๒๕ คน รวม ๔๐๐ คน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูส่วนจังหวัดและครูเทศบาลเกี่ยวกับเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด กับครูเทศบาล ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามในคานต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความร่วมมือและการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน การปกครองบังคับบัญชาและความช่วยเหลือจาก

ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความภาคภูมิใจในการทำงานในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. การรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากหัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายการศึกษาเทศบาล เป็นผู้แจกและรวบรวมส่งคืน ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและไปและได้รับคืนมีจำนวนดังนี้

ข้าราชการครูส่วนจังหวัด	ส่งไป ๒๗๕ ฉบับ ได้รับคืน ๒๔๔ ฉบับ
	คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๓
ครูเทศบาล	ส่งไป ๑๒๕ ฉบับ ได้รับคืน ๑๐๑ ฉบับ
	คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐
รวมแบบสอบถามที่ส่งไป	๔๐๐ ฉบับ ได้รับคืน ๓๔๕ ฉบับ
	คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๕

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการแยกคะแนนรวมของข้าราชการครูส่วนจังหวัดและครูเทศบาลออกเป็น ๒ กลุ่ม และนำคะแนนที่ได้มา เปรียบเทียบโดยใช้วิธีหาค่าคะแนนมัธยฐานเลขคณิต

(\bar{X} = Arithmetic mean) โดยการคำนวณจากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\text{คะแนนรวมทั้งหมดของคำตอบแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนข้าราชการ} \times \text{จำนวนคำถามในกลุ่ม}}$$

แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าระดับขวัญและความพึงพอใจตามวิธีการของ Likert Scale

สรุปผลการวิจัย

๑. ความคิดเห็นของข้าราชการครูส่วนจังหวัดในเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน .

๑.๑ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
 ทาคาคะแนมซ์นิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไดคาคะแน
 ๓.๗ แสดงว่า ข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีขวัญและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบ
 หมายอยู่ในเกณฑ์สูง

๑.๒ ความร่วมมือและการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและประชา- ชนในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
 ทาคาคะแนมซ์นิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไดคาคะ
 แนม ๓.๔ แสดงว่า ข้าราชการครูส่วนจังหวัด มีขวัญและความพึงพอใจในความ
 ร่วมมือและการประสานงานจากผู้นบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการอื่น ๆ และ
 ประชาชนอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

๑.๓ ทัศนคติเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา และความช่วยเหลือ เอาใจจากผู้นบังคับบัญชา

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และทาคาคะ
 แนมซ์นิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไดคาคะแน ๓.๕
 แสดงว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีขวัญและความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา
 และความช่วยเหลือเอาใจจากผู้นบังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์สูง

๑.๔ ทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการ

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
 ทาคาคะแนมซ์นิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไดคาคะแน
 ๓.๔ แสดงว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีขวัญและความพึงพอใจในความก้าวหน้า

และความมั่นคงในราชการ อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

๑.๕ ทักษะเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
หาค่าคะแนนมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าค่า
คะแนน ๓.๕ แสดงว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัด มีขวัญและความภาคภูมิใจในตำแหน่ง
งานที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ สูง

๑.๖ ทักษะเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
หาค่าคะแนนมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าค่าคะแนน
๒.๕ แสดงว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัด มีขวัญและความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

๒. ความคิดเห็นของครูเทศบาลในเรื่องขวัญและความพึงพอใจใน
การทำงาน

๒.๑ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
หาค่าคะแนนมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าค่าคะแนน
๓.๕ แสดงว่าครูเทศบาล มีขวัญและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในเกณฑ์สูง

๒.๒ ความร่วมมือและการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน
ในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ
หาค่าคะแนนมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าค่าคะแนน

๓.๗ แสดงว่าครูเทศบาลมีขวัญและความพึงพอใจในความร่วมมือและประสานงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการอื่น ๆ และประชาชนอยู่ในเกณฑ์สูง

๒.๓ ทักษะเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาและความช่วยเหลือ เอาใจจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ หาค่าคะแนนมัธยัมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไคค่า คะแนน ๓.๖ แสดงว่า ครูเทศบาลมีขวัญและความพึงพอใจในการปกครองบังคับ บัญชาและความช่วยเหลือเอาใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์ สูง

๒.๔ ทักษะเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการ

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ หาค่าคะแนนมัธยัมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไคค่า คะแนน ๓.๕ แสดงว่า ครูเทศบาลมีขวัญและความพึงพอใจในความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในราชการ อยู่ในเกณฑ์ สูง

๒.๕ ทักษะเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

ผลจากการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ หาค่าคะแนนมัธยัมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไคค่า คะแนน ๓.๕ แสดงว่าครูเทศบาลมีขวัญและความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ สูง

๒.๖ ทักษะเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยตามวิธีการของ Likert Scale และ หาค่าคะแนนมัธยัมเลขคณิต (\bar{X} = Arithmetic mean) ปรากฏว่าไคค่า คะแนน ๓.๐ แสดงว่า ครูเทศบาลมีขวัญและความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

จากการสรุปผลการวิจัย นำมาเปรียบเทียบเป็นตารางได้ดังนี้

เรื่องที่	ข้าราชการครูส่วนจังหวัด		ครูเทศบาล	
	ค่าคะแนน	ขวัญและความพึงพอใจ	ค่าคะแนน	ขวัญและความพึงพอใจ
๑.	๓.๗	สูง	๓.๘	สูง
๒.	๓.๘	ปานกลาง	๓.๗	สูง
๓.	๓.๕	สูง	๓.๖	สูง
๔.	๓.๘	ปานกลาง	๓.๕	สูง
๕.	๓.๕	สูง	๓.๕	สูง
๖.	๒.๘	ปานกลาง	๓.๐	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

๑. เปรียบเทียบในเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับครูเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของข้าราชการครูส่วนจังหวัดพบว่า ส่วนใหญ่มีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และระดับปานกลาง ไม่ปรากฏว่ามีเรื่องใดอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีขวัญและความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ที่เรียกว่าดีเป็นบางเรื่อง และอยู่ในเกณฑ์ปานกลางในบางประการ ซึ่งถ้าหากทางราชการได้หาทางปรับปรุงในเรื่องที่ยังต่ำอยู่บางอย่างให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องความร่วมมือและการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และประชาชนใน

การปฏิบัติงาน ทักษะเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการและเรื่อง
 ทักษะเกี่ยวกับสภาพการทำงานแล้ว ก็น่าจะบังเกิดผลในทางที่ดีต่อการเรียนการ
 สอนและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

อนึ่ง ในการเปรียบเทียบขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ
 ข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูเทศบาลนั้นปรากฏ
 ว่า ข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีขวัญและความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง เช่นเดียวกับครู
 เทศบาลรวม ๓ เรื่อง แคล้วของคะแนนต่ำกว่าเล็กน้อยในเรื่องความพึงพอใจในงาน
 ที่ได้รับมอบหมายและทัศนคติเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา และความช่วยเหลือเอา
 ใจจากผู้บริหารมีคะแนนเท่ากันในเรื่องทัศนคติเกี่ยวกับความภาคภูมิใจใน
 ตำแหน่งหน้าที่การงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสาเหตุที่ข้าราชการครูส่วนจังหว
 ัดมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างไปจากครูเทศบาลนั้น เนื่อง
 มาจากหน่วยงานทั้งสองแห่งอยู่ในความควบคุมดูแลของกรมการปกครอง กระทรวง
 มหาดไทยเช่นเดียวกัน ดังนั้นนโยบาย แผนงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยงานทั้ง
 สองยึดถือปฏิบัติอยู่จึงคล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับในเรื่องที่เหลืออีกรวม ๓ เรื่อง ข้าราชการครูส่วนจังหวัดมี
 ขวัญและความพึงพอใจต่ำกว่าครูเทศบาลในเรื่องความร่วมมือและการประสานงานกับ
 เพื่อนร่วมงานและประชาชนในการปฏิบัติงาน และในเรื่องทัศนคติเกี่ยวกับความก้าว
 หน้าและความมั่นคงในราชการ ซึ่งสาเหตุที่ครูเทศบาลได้รับความร่วมมือและการ
 ประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและประชาชนในการปฏิบัติงานสูงนั้นเนื่องมาจาก ครู-
 เทศบาลมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการครูส่วนจังหวัด ความสนิทสนมและเห็น
 ใจกันย่อมมีมาก และประกอบกับประชาชนในเขตเทศบาลมีความสนใจต่อการศึกษา
 ของบุตร หลาน มากกว่าในชนบทจึงให้ความร่วมมือกับครูเทศบาลเป็นอย่างดี ส่วน
 ในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการนั้น ในปัจจุบันครูเทศบาลมีโอกาส
 ก้าวหน้าและมีความมั่นคงดีกว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัด จึงทำให้ขวัญและความพึง

พอใจในการทำงานของครูเทศบาลสูงกว่า อีกเรื่องหนึ่งได้แก่ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพการทำงานนั้นขวัญและความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเหมือนกัน แต่คาดคะเนของครูเทศบาลสูงกว่า แสดงว่าครูเทศบาลมีขวัญและความพึงพอใจในสภาพการทำงานดีกว่าเล็กน้อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดต่ำกว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครูเทศบาล ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีคุณภาพทัดเทียมกับเทศบาล จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ยังค้อยู่ให้ทัดเทียมกันจะเป็นการบำรุงขวัญของข้าราชการครูส่วนจังหวัดให้ดีขึ้น อันจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย

๒. ปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องที่จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของครูที่สำคัญที่สุดได้แก่การขาดแคลนอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความลำบาก สมควรที่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของทุกฝ่ายจะได้หาทางพิจารณาคำเนิ่นการแก้ไข โดยเร่งด่วนและจริงจังต่อไป

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ได้พบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อขวัญและความตั้งใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดและครูเทศบาลหลายประการสมควรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เสียใหม่ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางไว้ดังนี้

๑. ปัญหาในเรื่องความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในการปฏิบัติงาน จากผลของการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัดได้รับความร่วมมือในระดับปานกลาง ครูเทศบาลได้รับความร่วมมือในระดับสูง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการ

๑.๑ ฐานะทางเศรษฐกิจของเพื่อนร่วมงานและประชาชนในชนบท ค่อนข้างยากจนอาศัยในเมือง เป็นธรรมชาติของมนุษย์ย่อมคำนึงถึงตัวเองและสิ่งนั้นอยู่ไกลก่อน ดังนั้น เมื่อตัวเองก็อยู่ในฐานะที่ไม่สามารถจะลืมตาอ้าปากได้แล้ว ดังนั้น การที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือสังคมจึงมีน้อยไปค้วย

การแก้ไขมีปัญหในเรื่องนี้ก็คือการแก้ไขปัญหา เรื่อง เศรษฐกิจซึ่ง เป็นปัญหาระดับชาติ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นมีการอยู่ดีกินดีขึ้น รัฐบาลทุกสมัยได้พยายามแก้ไขปัญหในเรื่องนี้ทั้งในทางตรงและทางอ้อมอยู่แล้ว ในทางตรงสำหรับข้าราชการ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ให้เงินช่วยเหลือบุตร และเงินช่วยค่าครองชีพ ส่วนการช่วยเหลือประชาชนโดยทางตรง เช่น การประกันราคาพืชผลต่าง ๆ ค่ายาราคาที่เป็นธรรม การให้สินเชื่อในการลงทุนผ่านทางธนาคารต่าง ๆ ในทางอ้อมเป็นการสนับสนุนให้มีการทำอุตสาหกรรมในครอบครัว การเกษตร การเลี้ยงสัตว์ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ การจัดการชลประทาน การสร้างถนนหนทาง เป็นต้น แต่การแก้ไข ปัญหา เรื่อง เศรษฐกิจนี้ไม่อาจจะกระทำใ้สำเร็จในระยะเวลาดังนั้น เพราะยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกหลายอย่างที่เป็นอุปสรรคไม่ให้เกิดการแก้ไขปัญหาลงไปใ้ได้ง่าย เช่น ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนของรัฐบาล ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๒ ความหนาแน่นหรือจำนวนของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเมือง ย่อมมีมากกว่าชนบท ดังนั้น ครูเทศบาลจึงมีโอกาสดีกว่าครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในด้านความร่วมมือจากประชาชน

การแก้ไขปัญหานั้นก็คือ ต้องรวมกลุ่มราษฎรในชนบทในรูปต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม รวมทั้งการประชุมที่แรงทำความเข้าใจตลอดจนการปลูกฝังศรัทธาประชาชนในชนบทให้เห็นประโยชน์ของการศึกษากว้าง

๑.๓ คนในเมืองมีการศึกษามากกว่าคนในชนบท คนในชนบทส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร การศึกษาเล่าเรียนก็เพียงการศึกษาประจำบาลหรือการศึกษากาฬมังคัลของทางราชการเท่านั้น ซึ่งผิดกับคนในเมืองซึ่งมีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนดี ๆ เล่าเรียนสูงขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพในอนาคต ดังนั้น ความร่วมมือที่คนในเมืองให้กับโรงเรียนในเมืองจึงมีมากกว่าชนบท

การแก้ไขก็คือ ครูต้องเป็นแกนนำราษฎรในชนบทในเรื่องการเสียสละเพื่อส่วนรวมพยายามสนับสนุนเด็กนักเรียนที่เรียนดีในชนบทได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนสูงขึ้น

ปัญหาที่น่าจะวิเคราะห์ต่อไปก็คือ ความร่วมมือต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูส่วนจังหวัดไผ่ทำนั้นคืออะไร กระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้รับผิดชอบ ควบคุม และปฏิบัติงานด้านธุรการสามารถจะช่วยเหลือได้เพียงใด ความร่วมมือที่ครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดไผ่หา หรือขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือประชาชนอาจพิจารณาได้เป็น ๓ ชนิด คือ

๑. การเงิน เพื่อนำไปซื้อสิ่งของต่าง ๆ สำหรับโรงเรียน เช่น อุปกรณ์การเรียน การสอน เครื่องมือโยธา หนังสือสำหรับห้องสมุด ตู้เก็บเอกสาร พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา ฯลฯ

๒. สิ่งของต่าง ๆ สำหรับโรงเรียนและนักเรียน เช่น นาฬิกา ดึงใส่หน้า โต๊ะเก้าอี้ สำหรับครูและนักเรียน เครื่องกีฬา เครื่องดนตรี สมุดดินสอด่ หนังสือเรียน เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม สำหรับเด็กยากจน ฯลฯ

๓. บริการและวิชาการ การรวมกันเป็นกลุ่มของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนมากรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อการช่วยเหลือกันในทางด้านบริการและวิชาการมากกว่า เพื่อวัตถุประสงค์ในข้อ ๑ และ ๒ และดูเหมือนจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูมากกว่าในข้อ ๑ และ ๒

สิ่งที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่ข้าราชการครูส่วนจังหวัดต้องขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและประชาชนเพราะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลน้อยมาก ซึ่งถ้าหากกระทรวงมหาดไทยได้จัดหาสิ่งที่ขาดแคลนเหล่านี้ให้กับโรงเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างเพียงพอแล้วก็เชื่อว่าจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดก็ขึ้นเท่าเทียมกับครูเทศบาลซึ่งนับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ เป็นต้นมา กระทรวงมหาดไทยได้พยายามจัดสรรงบประมาณประเภทวัสดุ อุปกรณ์สำหรับโรงเรียนและห้องสมุดมาให้โรงเรียนต่าง ๆ เป็นครั้งแรกสำหรับจังหวัดอ่างทองเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๑,๒๐๐.- บาท ต่อโรงเรียน ๑๕๘ โรงเรียน เฉลี่ยโรงเรียนละ ๒๐๐ บาท^๑ ในปี ๒๕๒๒ เป็นเงิน ๓๓,๒๐๐.- บาท หรือเฉลี่ยโรงเรียนละ ๔๐๐ บาท^๒ ซึ่งในเรื่องนี้

.....

^๑ ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เรื่องงบประมาณรายจ่ายชั่วคราว ฉบับที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๑ หน้า ๔๗ - ๑๕๐ (อัครสำเนา)

^๒ ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เรื่องงบประมาณรายจ่ายชั่วคราว ฉบับที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๒ หน้า ๕๓ - ๑๖๔ (อัครสำเนา)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อเทียบกับโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดกรมสามัญศึกษาแล้ว จะเห็นว่าห่างไกลกันมาก เช่น โรงเรียนวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปี ๒๕๒๑ โรงเรียนได้รับงบประมาณ ประเภทวัสดุทั้งสิ้น ๓๔,๘๐๐ บาท^๓ ในปี ๒๕๒๒ ได้รับ ๓๒,๘๐๐ บาท^๔ เป็นต้น จะเห็นว่าจำนวนที่ กระทรวงมหาดไทย จัดสรรมาให้แก่โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีจำนวนน้อยเกินไปไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในระยะเวลา ๑ ปีได้ กระทรวงมหาดไทยควรพิจารณาจัดสรรให้เท่ากับโรงเรียนประถมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งถือเป็นโรงเรียนตัวอย่างในแต่ละจังหวัดจึงจะเป็นการเหมาะสม

๒. ปัญหาเรื่องครูส่วนจังหวัดมีความรู้สึกว่าเขาความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการซึ่งค่าของคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ครูเทศบาลมีความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการสูง

.....

^๓หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ.๐๔๐๖/๓๗๓๒๗ ลงวันที่ ๔ พ.ย.๒๕๒๐

หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ.๐๔๐๖/๒๘๑๕๓ ลงวันที่ ๑๗ ส.ค.๒๕๒๑

หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ.๐๔๐๖/๒๘๑๕๒ ลงวันที่ ๑๗ ส.ค.๒๕๒๑

^๔หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ.๐๔๐๖/๑๘๖๒๖ ลงวันที่ ๑๒ มิ.ย.๒๕๒๒

หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ.๐๔๐๖/๔๐๕๒๕ ลงวันที่ ๒๔ พ.ย.๒๕๒๑



ปัญหาในเรื่องนี้น่าจะมีสาเหตุมาจาก

๒.๑ ลักษณะขององค์การ ฯ ที่สังกัด ถึงแม้จะเป็นรูปการปกครองท้องถิ่นเหมือนกันแต่ก็มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาจังหวัดและผู้บริหารจังหวัด สำหรับผู้บริหารจังหวัดซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็คือตัวแทนของราชการส่วนกลางหรือกระทรวงมหาดไทยที่ส่งออกมาทำการปกครองหรือบริหารราชการส่วนภูมิภาคในฐานะผู้รับผิดชอบสูงสุดในระดับจังหวัด รูปลักษณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายตาของบุคคลภายนอกจึงดูค่อนข้างสับสนไม่สามารถแยกฐานะของผู้บริหารจังหวัด ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคและราชการบริหารส่วนท้องถิ่นออกจากกันได้ นอกจากนี้ตำแหน่งบุคลากร ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาซึ่งได้แก่ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษา หัวหน้าหมวดการศึกษานั้นก็ยังไม่มีความชัดเจนของตำแหน่ง ต้องขอยืมตัวบุคลากรมาจากครู สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดอ่างทองขณะนี้บุคลากร ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดการศึกษาใช้ครูที่มีวุฒิทางด้านการศึกษาช่วยทำหน้าที่ เป็นหัวหน้าหมวดการศึกษา อำเภอบึงสามพันเป็นการชั่วคราว ไม่มีการกำหนดตำแหน่งไว้เป็นหลักฐานแต่อย่างใด ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารการศึกษาประจำตำบลก็ เพิ่งจะสอบแข่งขันรับบุคคลผู้มีคุณวุฒิเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ที่การงานเมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๑ นี้เอง ความนึกคิดของครูส่วนจังหวัดที่คิดว่าสักวันหนึ่งจะได้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นมา เป็นผู้บริหารในระดับจังหวัด ระดับกรม ระดับกระทรวง จึงไม่มีทางเป็นไปได้ เพราะรูปแบบขององค์การไม่เปิดโอกาส นอกจากเป็นครูประจำตำบลไปจนกระทั่ง เกษียณอายุ สิ่งเหล่านี้จึงอาจทำให้เกิดความนึกคิดว่าขาดความก้าวหน้าขาดความมั่นคงในราชการ

สำหรับเทศบาลนั้น รูปแบบของ เทศบาลเห็นได้ชัดแจ่มกว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาก ไม่ว่าเทศบาลตำบล เมือง หรือ นคร มีคณะเทศมนตรี มีสมาชิกสภาเทศบาล มีหัวหน้าพนักงานประจำซึ่งได้แก่ปลัดเทศบาล และพนักงานอื่น ๆ อีกมากมายหลายตำแหน่งรับผิดชอบงานของ เทศบาล เป็นส่วน เป็นสัดไปและโดยที่มีฐานะ เป็นพนักงาน เทศบาล เหมือนกัน ผู้เขียนเห็นว่าครุ เทศบาลอาจมีความรู้สึก ว่าสักวันหนึ่ง ตัวเองจะก้าวหน้าขึ้นไป เป็นผู้บริหารงาน เทศบาลบ้าง

การแก้ไขปัญหาในเรื่องลักษณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นอยู่ที่นโยบายของกระทรวงมหาดไทยว่าจะกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด หากจะพิจารณาจาก พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๔๙๔ จนถึงปัจจุบันที่เป็นเวลา ๒๔ ปี รูปลักษณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้าหรือแตกต่างจากรูปเดิม เมื่อประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้เลยแม้แต่น้อย การแก้ไขในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการ เลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งจัดตั้งส่วนราชการและบุคลากรในส่วนราชการ เหล่านี้ให้มีตัวตนรับผิดชอบจริง แทนที่จะใช้ข้าราชการประจำหรือให้ครู มาช่วยราชการอย่างที่ เป็นอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งการปรับปรุงรายได้ขององค์การให้สามารถที่จะดำเนินกิจการในหน้าที่ของตนได้จริง ๆ

๒.๒ การขาดความรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าโคกอีให้เกิดความรู้สึกแก่ข้าราชการครูส่วนจังหวัดว่าตนนั้น ไม่มีสังกัดที่แน่นอนเหมือนเมื่อก่อนจะเห็นได้ว่า เมื่อกระทรวงมหาดไทยถูกโจมตีโดยสื่อมวลชนในเรื่องโคกอีก็ตามเกี่ยวกับการศึกษาประชาบาล กระทรวงมหาดไทยก็มีจะโยน ความรับผิดชอบไปให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดของจังหวัดนั้น ๆ ว่า เป็นผู้รับผิดชอบ

ความกฎหมาย กระทรวงมหาดไทยไม่มีอำนาจหน้าที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวหรือมีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการ เท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ต้องฟังกระทรวงมหาดไทยก่อนเสมอว่าในเรื่องนั้น ๆ กระทรวงมหาดไทยมีนโยบายอย่างไร หรือมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร นอกจากนี้เนื่องจากมีหน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบงานประถมศึกษาหรือการศึกษาประชาบาลหลายฝ่ายมากเกินไป เช่น กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบในทางค้ำชูธุรการ กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบในทางค้ำชูวิชาการ หลักสูตรการเรียน การสอนต่าง ๆ ครูสภารับผิดชอบในค้ำชูบริหารงานบุคคลเหล่านี้ ก่อให้เกิดความสับสนแก่ข้าราชการครูส่วนจังหวัดเป็นอย่างยิ่ง ว่าตนนั้นสังกัดที่ใดกันแน่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ ครูสภา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเป็นรูปประสม

นอกจากนี้ในบรรดาข้าราชการส่วนจังหวัดที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง เช่น ข้าราชการส่วนโยธา ส่วนการคลัง สำนักงานเลขาธิการจังหวัด ก็มีความรู้สึกว่าการที่ข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีได้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพราะมีได้อยู่ในความดูแลของ ก.จ. หรือคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด เหมือนกันกับพวกเขา ทำให้ยิ่งไปถึงความร่วมมือประสานงานในค้ำชูอื่น ๆ ด้วย

การแก้ไขปัญหานี้ในเรื่องนี้ นอกจากจะต้องแก้ปัญหานี้ในเรื่องลักษณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กล่าวในข้อ ๒.๑ แล้ว การแก้ปัญหานี้ในเรื่องหน่วยงานที่เข้าไปมีบทบาทรับผิดชอบในงานประถมศึกษาหรือศึกษาประชาบาลก็ต้องแก้ไขด้วย เพราะหากปล่อยให้สภาพการ เป็นเช่นนี้การ เรียบร่องให้มีการตั้งทบวงการศึกษาประชาบาล ก็คงจะมีเหตุผลไม่น้อย

๒.๓ ความจริงใจในการบริหารงานการศึกษาประชาบาลของผู้
รับผิดชอบ

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่าในการบริหารงานการศึกษาประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยได้มอบให้สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นผู้รับผิดชอบแต่ก็ได้มีเหตุการณ์หลายอย่าง เกิดขึ้นจนเป็นเหตุให้ครู ส่วนจังหวัดมีความรู้สึกว่าเขาเองถูกรัฐบาลทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากกระทรวง มหาดไทยเท่าที่ควร เหมือนข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการ ปกครอง ไม่ได้ช่วยผลักดันเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิอันควรได้ของข้าราชการครู ส่วนจังหวัดแต่อย่างใด ยกตัวอย่าง เช่น กรณีเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพซึ่งรัฐบาลได้สั่งจ่าย ให้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งมีเงินเดือนต่ำกว่า ๔,๕๖๐ บาท ทุกคน แต่ก็ไม่ปรากฏว่า ข้าราชการครูส่วนจังหวัด ไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินดังกล่าว เนื่องจากมีการตีความว่า ข้าราชการครูส่วนจังหวัดไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งหากกระทรวงมหาดไทยให้ความสนใจในเรื่องสิทธิอันควรได้ของข้าราชการครูส่วนจังหวัดอย่างแท้จริงแล้วย่อม ต้องรีบดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้ข้าราชการครูส่วนจังหวัดได้มาซึ่งสิทธิอันนี้ จนกระทั่งได้มีการ เค้นขบจนประท้วงของข้าราชการครูในจังหวัดภาคใต้ และภาค ตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว กระทรวงมหาดไทยจึงได้รับขอขยายดำเนินการ นอกจากนี้ ในเรื่องการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูส่วนจังหวัด ครูสภาได้วางมาตรการระ กัดขวางการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูส่วนจังหวัดไว้ให้กระทำได้โดยยาก ซึ่งตรงกันข้ามกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ครูที่จบการ ศึกษามาจากสถาบัน เดียวกันแต่แยกกันรับราชการ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ แตกต่างกัน ซึ่ง เรื่องนี้ก็เช่นเดียวกัน กระทรวงมหาดไทยก็คือ กรมการปกครองก็ตี มิได้เข้าไปมีบทบาทในการต่อรองท้วงติงต่อครู สภา เพื่อให้ข้าราชการครูส่วนจังหวัด ได้มีสิทธิ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ เช่นเดียวกับครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการแต่อย่างใด กระทรวงมหาดไทยควรให้ความสนใจและจริงจังต่อการบริหารงานการศึกษาประชาบาล ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

สิ่งที่กล่าวมานี้ย่อมทำให้ข้าราชการครูส่วนจังหวัดมีความคิดวาทะทรวง
มหาดไทยมีความจริงใจแค่นั้นเพียงใดต่อการศึกษาประชาชน หรือจะถือว่า เสมือนหนึ่ง
เป็นงานฝากตามที่ถูกกล่าวหา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเป็นเหตุให้ข้าราชการครูส่วน
จังหวัดมีความรู้สึกวาทะทรวงความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการ

การแก้ไขมีอยู่หลายส่วนที่ข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เป็นอย่างมาก
กระทรวงมหาดไทยจะต้องแสดงความจริงใจในการรับผิดชอบการศึกษาประชาชน
ให้แจ่มชัดกว่านี้ทั้งในค่านโยบาย การให้ความยกย่องนับถือ การยอมรับว่าเป็นหน่วยงาน
เดียวกันพวกเขาเดียวกัน การให้ความปลอบขวัญและสวัสดิการที่ดีกว่า รวมทั้งการมีโอกา
สที่จะเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จนถึงขั้นเป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับจังหวัด
และส่วนกลางได้ โดยเฉพาะถ้าหากมีการปรับปรุงแก้ไขหน่วยงานในส่วนกลาง นอกจากนี้
นี้การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการในระดับสูงของประเทศ ของกระทรวง
ของกรม และของจังหวัด กับข้าราชการครูส่วนจังหวัดเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรจะได้กระทำ
โดยสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ผลงานทางค่านการศึกษาประชาชน
ให้สื่อมวลชนช่วยเผยแพร่ไปสู่ประชาชนและกลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ควร
จะได้รับว่าเป็นการโดยทวนควาย

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญ
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด (ซึ่งจะช่วยในการ
ปรับปรุงการประถมศึกษาให้ดียิ่งขึ้น) คือ

๑. ขณะนี้ครูส่วนจังหวัดมีความรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามากนับตั้งแต่ผู้
ราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ หัวหน้าส่วนการศึกษา หัวหน้าหมวดการศึกษา
อำเภอ และยังมีฝ่ายกระทรวงศึกษาธิการ คือ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ
ศึกษานิเทศก์ เลขาธิการคุรุสภา รองเลขาธิการคุรุสภา หัวหน้ากองงานบุคคล เป็นต้น

ทางแก้ไขก็คือ ควรกำหนดสายการบังคับบัญชา เสียใหม่ให้แน่นอน
ชัดเจนว่า ใครบ้าง เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการครูส่วนจังหวัดบ้างทั้งในระดับ
จังหวัด ระดับอำเภอ และข้อที่ควรคำนึงถึงด้วย คือผู้บังคับบัญชา เหล่านี้ควรจะคง
เป็นผู้มีความรู้และความรับผิดชอบในทางการศึกษาอย่างแท้จริง

๒. กระทรวงมหาดไทยควรจัดสรร เงินค่าเช่าบ้าน ค่า เบี้ยเลี้ยง
ค่าพาหนะให้แก่ข้าราชการครู ส่วนจังหวัดได้ เบิกตามสิทธิ เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน
เพราะในปัจจุบัณกระทรวงมหาดไทยจัดสรรให้น้อยเกินไปการที่อ้างว่าข้าราชการครูส่วน
จังหวัดมีจำนวนมากไม่อาจจะจัดหางบประมาณมาช่วย เหลือได้ เพียงพอ เป็นการไม่รับผิดชอบ
ต่อการศึกษาของชาติเป็นอย่างยิ่ง

๓. ควรมีการสับ เปลี่ยนบุคลากร ผู้ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในระดับ
จังหวัด อำเภอ และโรงเรียนในระยะเวลาอันสมควร เพื่อผลดีในการปฏิบัติงานป้องกันการ
การสร้างฐานอำนาจในการบริหาร ช่วยสร้างบรรยากาศใหม่ ๆ ในการทำงานอัน
จะทำให้ผลงานมีคุณภาพดีขึ้น

๔. จากสถิติของส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
พบว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัดที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาตรีในปีหนึ่งจะขอโอนไปอยู่
กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานอื่นรวมทั้งลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ปีหนึ่ง เป็น
จำนวนมาก คือในปี ๒๕๒๑ มีจำนวน ๒๘ คน ในปี ๒๕๒๒ ตั้งแต่ มกราคม - ตุลาคม ๒๕๒๒
มีจำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้อาจจะเห็นว่าการปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดขาดความก้าวหน้าและความมั่นคง จึง เป็นเรื่องที่กระทรวงมหาดไทยนำ
ตระหนักในปัญหานี้ให้มาก และหาทางปรับปรุงแก้ไขโดยรีบด่วน

๕. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของครูให้ดีขึ้นด้วยการ
การอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ นับแต่อาคารสถานที่ การบริการอุปกรณ์ในการ
ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู
ส่วนจังหวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำการวิจัยต่อไป

๑. ควรทำการวิจัยในวงกว้างกว่านี้ โดยทำการวิจัยให้ทั่วทุกเขตการศึกษา เพื่อสรุปผลเป็นส่วนรวมต่อไป

๒. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูส่วนจังหวัด และครูเทศบาล กับครูสังกัดอื่น เช่น ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เพื่อทราบผลและหาทางแก้ไขอันจะเป็นผลดีในการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย