

กำลังช่วยในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

วิทยานิพนธ์

เล่มต่อ

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เพื่อเป็นส่วนประกอบของการศึกษา

สำหรับ

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

โดย

นายบุญสิน จตุรพฤษ์ ร.บ.


พระนคร

สิงหาคม 2509


กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ

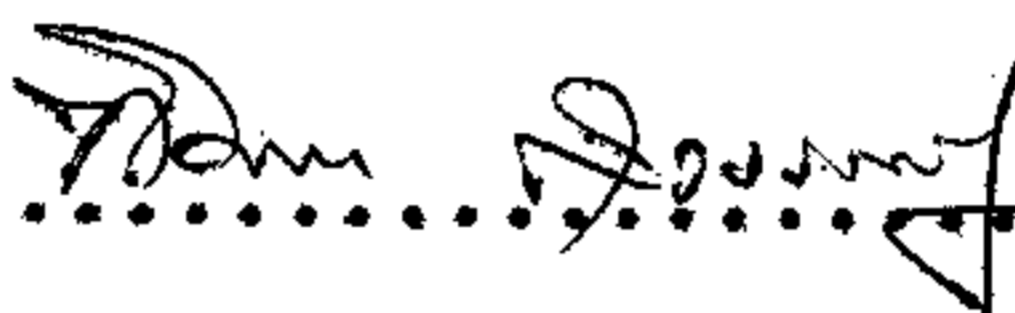
อนุมัติ :

.....  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. คุณวิสิษฐ 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