



สรุปผลการวิจัยและขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษามโนภาพ และความคาดหวังของครู
 ทอการดำเนินงานของครูสภา โดยใช้มาตราประเมินค่าแบบรวม (Summated
 Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ตลอดจนศึกษาความต้องการของครูทอการ
 ดำเนินงานของครูสภา ในสิ่งที่ครูสภายังไม่เคยจัดบริการแกสมาชิก โดยใช้วิธีการจัด
 ลำดับความต้องการ 5 อันดับ จากมากที่สุดเรียงไปหาน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างประชากร
 เป็นครู-อาจารย์ สังกัดกองการมัธยมศึกษา และสำนักงานการศึกษาเอกชน กระทรวง
 ศึกษาธิการ จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดมโนภาพและความคาดหวัง
 ของครูทอการดำเนินงานของครูสภา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณ
 ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับของมโนภาพและความ
 คาดหวังของครูทอการดำเนินงานของครูสภา ทดสอบความแปรปรวนของคะแนนมโนภาพ
 และความคาดหวังของครูทอการดำเนินงานของครูสภา ระหว่างกลุ่มครูต่างสังกัด วุฒิ
 และประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ตัวประกอบ (Three
 Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบมโนภาพและความคาดหวังของครู
 ระหว่างตัวประกอบทั้ง 3 ทอการดำเนินงานของครูสภา

ขอค้นพบ

1. ในด้านการบริหารงานของคณะกรรมการอำนวยการครูสภา และสำนักงาน
 เลขาธิการครูสภา พบว่า
 - 1.1 กลุ่มมโนภาพในระดับคี่ปานกลาง (3.19) และมีความคาดหวังสูง
 (4.26) มโนภาพและความคาดหวังของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

1.2 กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและกลุ่มครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีโนภาพในระดับที่ปานกลาง (2.98, 3.41) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังกลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ มีความคาดหวังสูง (4.24, 4.28) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.3 กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิตั้งกว่าปริญญาตรี มีมีโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.21, 2.60) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิตั้งกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังสูง (4.26, 4.27) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.4 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีมีโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.21, 3.10, 3.25) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความคาดหวังสูง (4.20, 4.26, 4.34) และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความคาดหวังสูงแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. งานส่งเสริมสถานวิชาการ ขบวา

2.1 ครูที่มีมีโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.29) และมีความคาดหวังสูง (4.23) มีโนภาพและความคาดหวังของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.2 กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและกลุ่มครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีมีโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.13, 3.45) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ มีความคาดหวังสูง (4.27, 4.18) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.29, 3.05) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังสูง (4.23, 4.17) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.4 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.31, 3.22, 3.32) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีความคาดหวังสูง (4.21, 4.22, 4.26) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. งานส่งเสริมค่านิยมที่ดีการพบวา

3.1 ครูที่มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.38) และมีความคาดหวังสูง (4.24) มีมโนภาพและความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.2 กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลมีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.20) ส่วนครูโรงเรียนราษฎร์มีมโนภาพในระดับที่มาก (3.57) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและกลุ่มครูโรงเรียนราษฎร์ มีความคาดหวังสูง (4.31, 4.17) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.3 กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิตั้งสูงกว่าปริญญาตรี มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.40, 2.88) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังพบว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิตั้งสูงกว่าปริญญาตรีมีความคาดหวังสูง (4.24, 4.21) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.4 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (3.37, 3.27, 3.54) และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีมโนภาพแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีความคาดหวังสูง (4.12, 4.27, 4.40) และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความคาดหวังแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง มีความคาดหวังแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. งานบริหารบุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด พบว่า

4.1 ครูมีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (2.92) และมีความคาดหวังในระดับสูง (4.21) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4.2 กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและกลุ่มครูโรงเรียนราษฎร์มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (2.7, 3.14) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ มีความคาดหวังสูง (4.28, 4.14) และ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (2.94) และกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีมโนภาพที่ไม่ดี (2.46) และกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีมโนภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังสูง (4.20, 4.34) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.4 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีมโนภาพในระดับที่ปานกลาง (2.79, 3.02, 2.92) และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความคาดหวังพบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก มีความคาดหวังสูง (4.13, 4.20, 4.34) และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความคาดหวังสูงแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. ความต้องการของครูที่มีต่อการดำเนินงานของครูสภา ในสิ่งที่ครูสภายังไม่เคยจัดบริการแก่สมาชิกครูสภา เรียงจากความต้องการสูงสุดไปหาความต้องการต่ำสุด 5 อันกับ คือ

5.1 การติดต่อขอลดค่าโดยสารรถ บขส. รถไฟ เรือ และเครื่องบิน สำหรับสมาชิกในการเดินทางไปต่างจังหวัด (2.58)

5.2 การจัดในข้าราชการครูทุกคนที่ไม่มีบ้านของตนเอง เบิกค่าที่พักได้ (2.18)

5.3 ในข้าราชการครูมีสิทธิสอบเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อข้ามไปรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เช่น จากตำแหน่งครู 2 ไปเป็นอาจารย์ 1 (1.71)

5.4 การเปิดสถานพยาบาลบริการสมาชิกในวันหยุดราชการ และเปิดสถานพยาบาลของครูสภาในส่วนบุคคล (1.67)

5.5 โครงการจัดสรรบ้านโดยให้ครูไปยืมเงิน เพื่อจะได้มีบ้านเป็นของตนเอง (1.63)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า มัชฌิม เลขคณิตของคะแนนมโนภาพของครูต่อการดำเนินงานของครูสภาทุกรายการ¹ มีค่าต่ำกว่ามัชฌิม เลขคณิตของคะแนนความคาดหวังของครูต่อการดำเนินงานของครูสภา อาจเป็นเพราะสมาชิกครูสภาเห็นว่าการดำเนินงานของครูสภาหลายรายการที่ยังมีข้อบกพร่อง ต้องมีการแก้ไขปรับปรุง มีเพียงส่วนน้อยที่ครูสภาสามารถจัดทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือน มากบุญ²

¹ ดูจากตารางที่ 11

² บุญเรือน มากบุญ, "ความคิดเห็นของครูในภาคเหนือที่มีต่อบทบาทและกิจกรรมของครูสภา,"

ปกรณ สํารานูทรัพย์¹ พุดสุข ศรีयरรงค² และโกวิท สุรัสวดี³ ที่พบว่า งานที่
 คุรุสภาจัดทำทั้งหมด 51 รายการ มีงานที่คุรุสภาจัดไ้ค้มีเพียง 7 ถึง 12 รายการ
 ส่วนงานที่แสดงว่าการจัดของคุรุสหายังมีขอบปรองมี 39 ถึง 44 รายการ

2. จากการศึกษารื่องมโนภาพของครูที่มีความแตกต่างกันในเรื่องสังกัด วุฒิ
 และประสบการณ์⁴ พบว่า ครูมีมโนภาพต่อการดำเนินงานของคุรุสภาในระดับที่ปานกลาง
 ทุกด้าน ยกเว้นครูโรงเรียนราษฎร์มีมโนภาพในระดับที่มากต่อการดำเนินงานของคุรุสภา
 ด้านสวัสดิการ และครูที่มีวุฒิสุงกว่าปริญญาตรีมีมโนภาพที่ไม่ดีต่อการดำเนินงานของคุรุสภา
 ในงานบริหารงานบุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการข้าราชการ
 ส่วนจังหวัด พอจะแยกกล่าวได้ดังนี้

2.1 การที่ครูโรงเรียนราษฎร์มีมโนภาพในระดับที่มากต่อการดำเนินงาน
 ของคุรุสภาด้านสวัสดิการ เป็นเพราะครูโรงเรียนราษฎร์ไม่ได้รับสวัสดิการ หรือได้รับ
 น้อยมากจากเจ้าของโรงเรียน เมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลที่ได้รับจากรัฐบาลหรือ
 คุรุสภา การที่ครูโรงเรียนราษฎร์ได้รับสวัสดิการจากคุรุสภา⁵ เช่น คุรุสภารับเป็นที่

¹ ปกรณ สํารานูทรัพย์, "ความคิดเห็นของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ที่มีต่อบทบาทและกิจกรรมของคุรุสภา,"

² พุดสุข ศรีयरรงค, "ความคิดเห็นของครูในภาคกลางที่มีต่อบทบาทและ
 กิจกรรมของคุรุสภา,"

³ โกวิท สุรัสวดี, "ความคิดเห็นของครูในภาคใต้ที่มีต่อบทบาทและกิจกรรม
 ของคุรุสภา,"

⁴ ดูจากตารางที่ 12, 13 และ 14

⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สรุปรายงานการประชุมสามัญประจำปี 2519,
 (โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, มีนาคม 2519) : 36, 70.

ปรึกษาทางคำกฎหมายให้แก่ครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรณีที่มีข้อพิพาทกับเจ้าของโรงเรียน
 ครูสภาช่วยหาโรงเรียนให้แก่ครูโรงเรียนราษฎร์ที่ว่างงาน ครูสภาช่วยเหลือทางการเงิน
 ในการจัดอบรมครูโรงเรียนราษฎร์ เป็นต้น จึงทำให้ครูโรงเรียนราษฎร์มี
 มโนภาพที่ดีต่อการดำเนินงานของครูสภาด้านสวัสดิการ

2.2 การที่ครูที่มีวุฒิสถาบันปริญญาตรีที่มีมโนภาพที่ไม่ดีต่อการดำเนินงาน
 ของครูสภาด้านบริหารงานบุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการ
 ข้าราชการส่วนจังหวัด อาจเป็นเพราะครูสภาทำหน้าที่สองอย่างที่ขัดแย้งกันในระยะ
 เวลาเดียวกัน กล่าวคือ ทำหน้าที่เป็นองค์การทางวิชาชีพครู ช่วยเหลือครู และรักษา
 ผลประโยชน์ให้แก่ครู เช่น¹ ส่งเสริมวิทยฐานะให้แก่ครู โดยการจัดการศึกษาระหว่าง
 ปีกภาคเรียนฤดูร้อน การจัดส่งนิสิตครูทางไปรษณีย์ หรือช่วยเหลือสมาชิกด้าน
 กฎหมาย หรือตั้งมูลนิธิช่วยครูอาวุโส ในพระบรมราชูปถัมภ์ หรือตั้งมูลนิธิช่วยการศึกษา
 บุตรสมาชิกครูสภา เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ครูสภาทำหน้าที่เป็นองค์การกลางบริหาร
 งานบุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด
 ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้เงินเดือนและโบนัสครู เช่น² การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
 การปรับวุฒิ การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การสอบสวนพิจารณา
 เรื่องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู รับและพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการอุทธรณ์เกี่ยวกับ
 ความผิดทางวินัย การควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยครู เป็นต้น ทั้งนี้
 ในหน้าที่อันหลังนี้ ครูสภาเป็นตัวแทนของรัฐบาล ต้องปฏิบัติไปตามกฎระเบียบกลางที่
 วางไว้ จึงไม่อาจตอบสนองความต้องการของสมาชิกครูสภาได้ทุกคน นอกจากนั้นครูที่
 มีวุฒิสถาบันปริญญาตรี ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง เขาใจว่าเจ้าหน้าที่ครูสภา
 ส่วนใหญ่คอยความรู้ จึงเกิดมโนภาพที่ไม่ดีต่อการดำเนินงานของครูสภาด้านบริหารงาน
 บุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด

¹ สำนักงานเลขาธิการครูสภา, ครูสภาของท่าน, หน้า 13, 17.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 26.

3. สำหรับความต้องการของครูตอการค่าเนียงงานของครูสภา ในสิ่งทีครูสภา
ยังไม่เคยจัดบริการแกสมาชิก¹ อาจแยกอภิปรายไคดังนี้

3.1 การติดคขอลดคโดยสารถ บขส. รถไฟ เรือ และเครื่องบิน
สำหรับสมาชิกทีเดินทางไปตางจังหวัด มีคัมขณิมเลขคณิต 2.58 ซึงเป็นคองการ
สูงปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะวากการติดคขอลดคโดยสารถ² ครูสภาจัดบริการให้แก่
สมาชิกเฉพาะรถไฟและเครื่องบินเท่านั้น โดยจัดให้สมาชิกไคลดคโดยสารถไฟและ
เครื่องบิน เมื่อเดินทางไปอบรม ประชุมสัมมนา และการเดินทางไปทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง
จะไคลดคโดยสารถ 25% สำหรับผลการวิจัยนี้ สมาชิกคองการให้ครูสภาติดคขอลดค
โดยสารถ บขส. รถไฟ เรือ และเครื่องบิน ให้แกสมาชิกทีคองการเดินทางไปตางจังหวัด
ไมว่าจะไปอบรม ประชุม สัมมนา ทัศนศึกษา หรือธุรกิจส่วนตัว อยางไรก็ตาม การ
โดยสารถทางเรือนั้น สมาชิกมีโอกาสไคน้อย เพราะการกมนาคมไมสะดวก ส่วนรถ บขส.
ก้มีอัตราคมากกวารถไฟ การทีครูสภาขอลดคโดยสารถไฟและเครื่องบินเท่านั้น จึงเป็น
ทีพอใจของสมาชิกส่วนใหญ่ ซึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูลสุข ศรีบริรงค์³ ทีพบว่า
การติดคขอลดคโดยสารถไฟและเครื่องบิน ครูสภาจัดไคค้มาก จึงอาจเป็นเหตุให้ครูมี
คองการในคานนี้ค้

3.2 การจัดให้ข้าราชการครูทุกคนทีไมมีบ้านเป็นของตนเอง เบิกคาคีหักไค
มีคัมขณิมเลขคณิต 2.18 ซึงเป็นคองการทีค้ อาจจะเป็นเพราะในช่วงทีผู้วิจัยค้ค้
เก็บข้อมูล (มิถุนายน - กรกฎาคม 2522) ไคมีการร่างกฎหมายทีจะให้ข้าราชการทุกคน

¹ ดูจากตารางที 31

² สำนักงานเลขาธิการครูสภา, "สรุปรายงานการประชุมนิติครูสภา
ประจำปี 2519," หน้า 40.

³ พูลสุข ศรีบริรงค์, "ความคิดเห็นของครูในภาคกลางทีมีคอบทบาทและ
กิจกรรมของครูสภา,"

เบิกค่าที่พักได้ ยกเว้นผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการ ณ ที่ใดเป็นครั้งแรกเท่านั้น จึงจะเบิกค่าที่พักไม่ได้ หรืออาจจะเนื่องจากตามโรงเรียนทางจังหวัดจะมีบ้านพักครูให้ และข้าราชการครูที่ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง และไม่โยกบรรจุเข้ารับราชการ ณ ที่นั้นเป็นครั้งแรก ก็มีสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านได้อยู่แล้ว ฉะนั้น จะมีครูเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ จึงเป็นเหตุใหม่ชนิดพิเศษในเรื่องนี้

3.3 การให้ข้าราชการครูมีสิทธิสอบเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อเข้าไปรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เช่น จากตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 มีค่ามัธยิมเลขคณิต 1.71 ซึ่งเป็นความคาดหวังที่ต่ำ อาจเป็นเพราะระบบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูเลื่อนแบบอัตโนมัติ กล่าวคือ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นก็เลื่อนตำแหน่งโดยไม่วางสอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่แล้ว แต่อาจจะเปิดโอกาสให้สอบเลื่อนตำแหน่งใหม่เข้ามาด้วยก็จะเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะจูงใจครูใหญ่ให้ขยันทำงาน และเป็นการตอบสนองของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 ที่ให้ระบบคุณธรรมส่งเสริมระบบความสามารถ โดยหลีกเลี่ยงระบบอาวุโส ทำให้คนขยันทำงานและก่อให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อร่วมงานโดยมีความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ

3.4 การเปิดสถานพยาบาลในวันหยุดราชการ และเปิดสถานพยาบาลของครูสภาในส่วนภูมิภาค มีค่ามัธยิมเลขคณิต 1.67 ซึ่งเป็นความต้องการที่ต่ำ อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งมีแพทย์อยู่ประจำสำนักงานเปิดบริการในวันเสาร์ครึ่งวัน และบริการใกล้ชิดกับโรงพยาบาลประจำจังหวัดในกรณีที่มีผู้ป่วยไม่อยู่ในขั้นร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง นอกจากนี้ตามโรงพยาบาลประจำจังหวัดส่วนมากจะมีตึกหรือห้องพยาบาลที่ครูสภาจัดไว้บริการสมาชิกครูสภาโดยเฉพาะอยู่แล้ว ส่วนข้าราชการพยาบาลก็สามารถเบิกได้ทุกคนตามอัตราเงินเดือน หรืออาจจะเป็นเพราะครูคิดว่า ถึงจะต้องการให้ครูสภาเปิดสถานพยาบาลในวันหยุดราชการ ครูสภาที่ไม่สามารถตอบสนองได้ จึงเป็นเหตุให้ครูมีความคาดหวังในค่านี้นี้ต่ำ

3.5 การให้สมาชิกต้องการให้ครูสภาจัดสรรบ้าน โดยให้ครูได้มองส่งเพื่อจะได้มีบ้านของตนเอง มีค่ามัธยิมเลขคณิต 1.63 ซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่ต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมาชิกขาดความเลื่อมใส สวัสดิภาพ การจัดการ

ของครูสภาในเรื่องนี้ กล่าวคือ ครูสภาเคยจัดสรรที่ดินที่มอบหมาย จังหวัดสมุทรสาครมาแล้ว
 ครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2501 ผลปรากฏว่าสมาชิกครูสภาไม่ได้รับความยุติธรรม
 ในเรื่องกรรมสิทธิ์การจับจองที่ดิน สมาชิกส่วนน้อยที่ได้รับบริการ นอกจากนี้ โครงการ
 บ้านจัดสรรของเอกชนก็ให้บริการอยู่มากมาย จึงเป็นเหตุให้สมาชิกมีความต้องการในระดับ
 ปานกลาง

ขอเสนอแนะ

1. จากข้อค้นพบข้อ 4.3 ที่ว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี
 มีมีโนภาพในระดับดีปานกลาง และกลุ่มครูที่มีวุฒิตั้งสูงกว่าปริญญาตรีมีมีโนภาพที่ไม่ดีต่อการ
 ดำเนินงานของครูสภาในการบริหารงานบุคคลแผนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ
 คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด อันนี้อาจเป็นเพราะความล่าช้าในการทำงานของ
 ครูสภาในการปรับวุฒิ การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ นอกจากนั้นการประชาสัมพันธ์ของครูสภา
 ยังไม่โดดเด่นเท่าที่ควร เพราะครูยังคงขาดความรู้อย่างไรก็ตามที่ถูกต้องของการดำเนินงานของ
 ครูสภา อีกสิ่งหนึ่งที่มีส่วนทำให้ครูมีมีโนภาพไม่ดีขึ้นก็คือ หน้าที่ของพนักงานครูสภาทำให้
 ครูรู้สึกว่าไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร หรือได้รับการต้อนรับที่ไม่ดี ประการสุดท้าย
 ความเข้าใจว่ามีการคอร์ปชั่นของครูสภาอื่นเนื่องมาจากพนักงานครูสภา หรือผู้บริหารงาน
 ของครูสภา เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีส่วนทำให้ภาพพจน์ของครูสภาไม่สู้จะดีนัก

สาเหตุข้างต้นอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของบุคลากรของครูสภา กล่าวคือ
 ครูสภามีบุคลากรเพียง 150 คน ที่จะต้องให้บริการแก่สมาชิกทั้งหมด 423,971 คน
 ซึ่งเมื่อเทียบกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีบุคลากร 703 คน ที่จะต้องให้
 บริการแก่ข้าราชการพลเรือน 324,730 คน เมื่อเทียบอัตราส่วนของจำนวนบุคลากร
 ต่อจำนวนสมาชิกแล้ว บุคลากรของครูสภาจะต้องทำงานหนักมาก ประกอบกับการขาด
 บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งมีทางเลือกที่จะไปทำงานในหน่วยงานที่ก้าวหน้ากว่า
 ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ครูสภาและกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาทบทวนบทบาท
 หน้าที่และฐานะของครูสภาเสียใหม่ กล่าวคือ ให้ครูสภาทำหน้าที่เป็นองค์กรทางวิชาชีพครู

เพียงอย่างเดียว โดยที่หน่วยงานบางดวง คืองานบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดออกไปจากครุสภา ให้ไปเป็นหน่วยงานใหม่แบบเอกเทศ หรืออาจรวมกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ครุสภา ซึ่งจะสอดคล้องกับความต้องการของคณะกรรมการเรื่องครู และบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการปฏิรูปการศึกษา¹ ที่ได้เสนอให้ครุสภาเป็นหน่วยงานฐานวิชาชีพครู ทำหน้าที่ในการยกมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวิทยฐานะ รักษาคุณธรรม จรรยาของวิชาชีพครู ออกใบอนุญาตในการประกอบอาชีพครู ควบคุมและรักษามาตรฐานการวิชาชีพครู มาตรฐานวิชาชีพครู ตลอดจนการส่งเสริมสถานสวัสดิการของครูให้ตรงจุดและทั่วถึง

2. จากข้อค้นพบข้อ 5 ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ครุสภาสำรวจความต้องการของครูที่ต้องการสวัสดิการด้านการจัดลาบ้านพักอาศัย เมื่อใดจำนวนที่แน่นอนแล้ว อาจจะทำเนื่งการดังต่อไปนี้

2.1 ให้การทะเลาะแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด โดยครุสภาขอสิทธิพิเศษให้กับครู โดยไม่ต้องมีการจับฉลาก หรือ

2.2 ครุสภาทำงานเองโดยหาเงินจากแหล่งเงินของตนเอง ออกราคาครุสภา หรือจากต่างประเทศ มาดำเนินการจัดสรรบ้านเช่าซื้อให้กับครูโดยเฉพาะ หรือ

2.3 ครุสภาให้เอกชนลงทุนภายใต้การควบคุมของครุสภา

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีใบลาในระดัยที่ปานกลางต่อการดำเนินงานของครุสภา ทั้ง ๆ ที่ควรจะมีใบลาในระดัยที่มาก เพราะครุสภาเป็นหน่วยงานผลประโยชน์ให้แก่ครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ของครุสภาไม่ดีเท่าที่ควร ครุสภาอาจจะปรับปรุง "ชาวครุสภา" เสียใหม่ทั้งรูปแบบ เนื้อหาสาระ และส่งไปถึงมือครูทุกคน ไม่ใช่ส่งให้แก่หน่วยราชการที่ครูสังกัดอยู่

¹ ทวีป อภิสิตย์, "มาตรฐานวิชาชีพครู." ประชาศึกษา, 28 (มกราคม, 2520) : 17-18.

4. ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในเรื่องนี้เพิ่มเติมอีก โดยอาจจะศึกษาภูมิหลังของครูที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีหน้าที่บริหาร เช่น ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาพิเศษ กับครูประจำการ เพื่อจะไถ่ทราบมโนภาพและความคาดหวังของครูที่มีภูมิหลังเหล่านี้ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของครูสภ ในฐานะที่เป็นองค์การทางวิชาชีพครูในวันที่จะให้บริการแก่ครูไถ่ถูกจุดและทั่วถึงอย่างแท้จริง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย