การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1

ปริญญานิพนธ์

ของ

อนุพงศ์ ผลสุวรรณ์

16 เม.ย. 2535

...วิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สิงหาคม 2528

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

17717

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา	คณะกรรมการสอบ
.....ประธาน	.....ประธาน
.....กรรมการ	.....กรรมการ
	.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ รองศาสตราจารย์ บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรรณี โสมประยูร ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปรับปรุงโดยใกล้ชิด รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีดิลก อาจารย์บุญศรี แสงประเสริฐ และ บาทหลวงวีระ ผังรักษ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งอาจารย์กรองทอง กนกลาวัณย์ ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นายชุมพล ศรีปัญญา ศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี นายประเสริฐ กุ่นเจริญ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี อาจารย์มนตรี เทพสิทธิ์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดมูลจินดาราม ที่ได้ช่วยแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย อาจารย์มณเฑียร ชมดอกไม้ อาจารย์รัศมี หอมเกษร อาจารย์ยุพดี คุณยุพิน ผลสุวรรณ์ และอาจารย์สุชาติ แก้วฉาย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำปริญญานิพนธ์นี้

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณยิ่งในฐานะผู้วางรากฐานการศึกษาของผู้วิจัย

อนุพงศ์ ผลสุวรรณ์

สารบาญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า	7
	การสรรหาบุคคล	9
	ระบบคุณธรรม	9
	ระบบอุปถัมภ์	11
	กระบวนการสรรหา	12
	การสอบคัดเลือก	16
	หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	20
	การคัดเลือก	22
	หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน	31
	คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	47
	การสร้างเครื่องมือ	48
	การรวบรวมข้อมูล	49

บทที่ หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล 50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 82
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย 82
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 83
การวิเคราะห์ข้อมูล 83
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล 84
อภิปรายผล 85
ข้อเสนอแนะ 92
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 94

บรรณานุกรม 96

ภาคผนวก 103

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษา 1	47
2	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	50
3	คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์	58
4	คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์	66
5	คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์	72
6	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์	73
7	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์	74

ตาราง หน้า

8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ 75

9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ 77

10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 78

11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ 79

12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน .. 80

13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของครูอาจารย์ 81

14 แสดงอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายข้อ 116

15 แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายข้อ 118

ตาราง หน้า

16 คะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อ
การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ 121
17 คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อ
การสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ 124

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความมุ่งหมายสำคัญของการบริหาร คือความต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 1) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ แล้วยังเป็นปัจจัยที่มีปัญหามากที่สุดด้วย ทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งที่มีชีวิลจิตใจ ดังนั้นเรื่องของคนผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และเอาใจใส่เป็นพิเศษ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ 2522 : 4)

กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน (อุทัย หิรัญโต 2523 : 2) ส่วนต่าง ๆ ในกระบวนการดังกล่าว การสรรหาและการคัดเลือกนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด หากเลือกตำแหน่งระดับต่าง ๆ ได้ดีแล้วก็จะเป็นประโยชน์ และง่ายต่อการโยกย้ายบุคคลในอนาคต อีกทั้งยังจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีและขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกด้วย (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน 2523 : 11)

ระบบราชการไทยการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการฝ่ายพลเรือนไทยทั่วไป แบ่งเป็นระบบใหญ่สองประเภท คือ การสรรหาบุคคล ภายนอกเข้ามาบรรจุประเภทหนึ่ง และการหาบุคคลภายในเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกประเภทหนึ่ง สำหรับการสรรหาบุคคลภายนอกมาบรรจุนั้นจะใช้วิธีการสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก ส่วนการสรรหาบุคคลภายใน หรือภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งที่ดีขึ้น หรือสูงขึ้นที่เรียกว่าการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น จะใช้วิธีการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก (สมเชาว์ เกษประทุม 2525 : 10)

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสถานศึกษา มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์การกลางการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการครู พร้อมทั้งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งกลยกวบคุมดูแล แนะนำชี้แจงเพื่อให้การปฏิบัติการในหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2525 : 1) ส่วนการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานั้น เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้เสนอแนะการแต่งตั้งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523 (ราชกิจจานุเบกษา 2523 : 4)

ปัจจุบันปัญหาการเลือกสรรครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้อยู่มีแนวการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการการประถมศึกษาของแต่ละจังหวัดจะยึดถือปฏิบัติ ซึ่งการแต่งตั้งบุคคลในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ มีวิธีการดำเนินการไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน และมักจะประสบปัญหาในการปฏิบัติอยู่เสมอ เช่น เมื่อตำแหน่งว่างเมื่อใดก็จะทำการสรรหากันครั้งหนึ่ง บางจังหวัดต้องดำเนินการปีละหลาย ๆ ครั้ง แต่ละครั้งกว่าจะได้ตัวบุคคลมาก็ต้องใช้เวลานานไม่ทันท่วงที ทำให้การบริหารงานขาดตอน เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ขาดการประสานงาน และผู้รับผิดชอบในการบริหารงานโรงเรียน (ประชาศึกษา 2525 : 16) จึงได้กำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้เปิดรับสมัครสอบข้อเขียนจากผู้มีคุณสมบัติตามที่ ก.ค.กำหนด เมื่อผ่านเกณฑ์การอบรมแล้ว จะขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนไว้ เพื่อรอการบรรจุ (ข่าวประถมศึกษา 2525 : 1 – 4) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการคัดเลือก การเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษา ในหน่วยงานทางการศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2526 : 11/4)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดวิธีการเลือกสรรครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ไว้แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ยากต่อการปฏิบัติ แม้ว่าการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกมิใช่วิธีการที่ดีที่สุดก็ตาม แต่กระบวนการเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษายังจำเป็นต้องใช้วิธีการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกอยู่ หากได้ทราบถึงความต้องการและเจตคติในเรื่องเกี่ยวกับการเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแล้ว จะสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นประโยชน์ในการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือก ระหว่างคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการสอบคัดเลือกระหว่างคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ให้ทราบถึงความรู้สึกหรือความต้องการที่แท้จริง จะได้นำไปใช้ประกอบในการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 1 โดยการสอบคัดเลือก และการคัดเลือก มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เฉพาะวิธีการสอบคัดเลือก และวิธีการคัดเลือก

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อยู่ในเขตการศึกษา 1 ซึ่งประกอบด้วย

2.1 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

2.2 คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

2.3 ผู้บริหารโรงเรียน

2.4 ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกได้ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น คือ

3.1.1 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

3.1.2 คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3.1.4 ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนข้าราชการครู แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการสอบคัดเลือก และการคัดเลือก

2. การสอบคัดเลือก หมายถึง การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ โดยการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน

3. การคัดเลือก หมายถึง การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการพิจารณาความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล โดยการศึกษาประวัติการทำงาน ประวัติการศึกษา การทดลองปฏิบัติงาน

4. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง คณะบุคคลที่ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้แทนข้าราชการครู และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

5. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง คณะบุคคลที่ประกอบด้วยนายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้แทนข้าราชการครู

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1

7. เขตการศึกษา 1 หมายถึง เขตท้องที่รวม 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า

การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การ นโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งย่อมชี้ให้เห็นว่า องค์การมุ่งจะบริหารงานบุคคลโดยจัดให้ผู้มีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของแต่ละบุคคลหรือไม่เพียงใด แต่การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารงาน ไม่มีวิธีใดที่จะกล่าวได้ว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด เท่าที่องค์การทุกแห่งควรถือปฏิบัติ โดยหลักการและผลงานทางวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าในระยะที่ผ่านมา อาจจะชี้ให้เห็นว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีหรือวิธีการใดเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้องในการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารงานขององค์การ

การเข้าสู่ตำแหน่งมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ขั้นตอนกล่าวคือ ขั้นตอนแรกเป็นการค้นหาชักชวนบุคคลมาทำงาน โดยประกาศให้ทราบทางสื่อมวลชน พร้อมทั้งการกำหนดรายละเอียดของตำแหน่ง ลักษณะของงาน โดยการตรวจสอบคุณสมบัติ เช่น วุฒิทางการศึกษา การตรวจสอบใบสมัคร การสอบสัมภาษณ์เบื้องต้น การทดสอบทางจิตวิทยา การตรวจสอบสุขภาพ และอื่น ๆ (อุทัย หิรัญโต 2523 : 2-2 – 302)

การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง การสรรหาและการจ้างซึ่งเป็นกระบวนการขั้นแรกในการค้นหาบุคคลโดยเปิดโอกาสและชักจูงให้บุคคลมาสมัครงานในองค์การถือว่าเป็นกระบวนการทางบวก ส่วนการจ้างตลอดจนถึงการเลือกสรรเป็นวิธีการทางลบ เพราะเป็นการพยายามเอาบุคคลออกโดยการคัดเลือกเอาเฉพาะบุคคลที่เหมาะสมและดีที่สุดไว้ (Flippo. 1982 : 131)

การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดหาขึ้นเพื่อมุ่งที่จูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตรงตามต้องการ

ให้เข้ามาร่วมทำงานที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ชงชัย สันติวงษ์ 2525 : 83)

การเข้าสู่ตำแหน่งหมายถึง การแสวงหาและจูงใจให้ผู้สมัครงานที่มีความสามารถที่จะทำงานได้มาสมัครเป็นการสรรหาคนใหม่ และเมื่อได้รับสมัครไว้แล้ว จึงทำการคัดเลือกบุคคลจากที่มายื่นสมัครคัดเลือกและชี้ขาดที่จะตัดสินจ้างบุคคลเข้าทำงานจากที่ได้มีการสรรหาไว้ (Werther and Davis. 1982 :125 – 150)

การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการขั้นแรกของการสรรหาบุคคล กล่าวคือ เป็นการเสาะแสวงหาบุคคลโดยพยายามชักจูงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในตลาดแรงงานให้เข้ามาสมัครในหน่วยงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ไพโรจน์ สิตปรีชา 2523 : 28)

การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง การเลือกสรรเป็นขั้นตอนเบื้องแรกที่ติดตามค้นหาจากตลาดแรงงานที่ดี เพื่อให้ได้ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ การจูงใจด้วยเอกสารที่น่าสนใจ เป็นการประชาสัมพันธ์ที่น่าเพียงพอ การเลือกสรรใช้การทดสอบ และแบบทดสอบต้องมีความเชื่อมั่น เพื่อเลือกเฟ้นผู้สมัครงานที่มาแข่งขันจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) ตลอดจนติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน (Stahl. 1962 : 52)

การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง การสรรหาและคัดเลือกประกอบด้วยกิจกรรมและขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการ เป็นการชี้ให้เห็นถึงกระบวนการจูงใจ และกระบวนการประเมินบุคคลที่คาดหวังไว้ (Branford. 1968 : 45)

สรุปได้ว่า การเข้าสู่ตำแหน่ง คือกระบวนการที่ดำเนินกันอย่างต่อเนื่อง โดยการเสาะแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนเจตคติที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่นั้น ๆ ใช้สื่อสารมวลชนต่าง ๆ ที่จะชักนำให้บุคคลภายในและภายนอกองค์การมารับการคัดเลือกให้มากที่สุด จนในที่สุดองค์การจะตัดสินใจคัดเลือกเอาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งไว้

การสรรหาบุคคล

องค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ เพราะสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่ดี ซึ่งองค์การจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ ดังที่ ฟลิปโป (Flippo. 1982 : 131) ได้ให้ความสำคัญขององค์การต่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไว้ว่า องค์การหลายแห่งมีความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่จะประกันความยุติธรรมให้แก่กลุ่มคนงาน พยายามพัฒนาขอบเขตของระเบียบ การปฏิบัติในการคัดเลือกคนงานเน้นแนวทาง 3 ประการคือ

1. สิทธิโดยชอบธรรมขององค์การที่จะคัดเลือกคนงาน โดยคำนึงถึงพื้นฐานด้านคุณวุฒิ

2. ความรับผิดชอบขององค์การที่จะพิสูจน์ให้เห็นว่าการคัดเลือกมีความน่าเชื่อถือและมีความสัมพันธ์กับงานขององค์การ ไม่ขัดขวางการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่ม

3. ความรับผิดชอบที่จะใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในการคัดเลือก ให้มีผลกระทบน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในเรื่องความยุติธรรมกับคนงาน

องค์การต้องมีหลักการสรรหา เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยทั่วไปหลักการสรรหาที่ได้รับความนิยมมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

ระบบคุณธรรม

ไซมอน สมิทเบริก และทอมป์สัน (Simon, Smihbug, and Thompson, 1968 : 315) สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 69) และอุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2523 : 19 – 20) ได้กล่าวถึงระบบคุณธรรมไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะเด่น 4 ประการคือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) เน้นถึงความเสมอภาคทางโอกาสของบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมมีสิทธิและโอกาสเท่ากัน (Equal Right) ที่จะสมัครสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าทำงาน โดยไม่คำนึงถึงชาติตระกูล ศาสนา หรือผิวพรรณ ทั้งนี้เพราะว่าทุกคนย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 60 – 70)

2. หลักความสามารถ (Rule of Competence) คำนึงถึงคุณวุฒิและความสามารถเป็นสำคัญ โดยมีแนวความคิดที่จะสรรหาให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมากที่สุด เลือกสรรให้ได้คนดีที่สุด และเหมาะสมที่สุด ในการวัดความสามารถของบุคคลที่จะรับเข้าทำงานใช้วิธีการสอบ เพื่อกลั่นกรองให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ (อุทัย หิรัญโต 2523 : 21)

3. หลักความมั่นคง (Security on Tenure) คำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความต้องการในขั้นต่าง ๆ โดยให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเข้าเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถยึดอาชีพได้ตราบที่ยังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนพอแก่การครองชีพและให้มีสวัสดิการเป็นพิเศษหลายประการ (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2523 : 30)

4. ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการในข้อนี้มุ่งเน้นข้าราชการเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ว่า ข้าราชการไม่ควรแยกความคิดในเรื่อง "นโยบาย" และ "การบริหาร" ออกจากกันแต่จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายที่รัฐได้วางไว้ หลักความเป็นกลางทางการเมือง เป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ข้าราชการประจำที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงจากนักการเมือง ซึ่งอาจจะทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน เพราะหากปล่อยให้นักการเมืองแทรกแซงข้าราชการประจำได้แล้ว ข้าราชการประจำก็จะต้องปฏิบัติตามความต้องการของนักการเมือง แทนที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 25)

หลัก 4 ประการดังกล่าวเป็นความคิดพื้นฐานของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และยังมีอีกระบบหนึ่งมีแนวความคิดตรงข้ามกับระบบคุณธรรมอย่างสิ้นเชิง ซึ่งได้วิวัฒนาการควบคู่มากับระบบคุณธรรม นั่นคือ ระบบอุปถัมภ์

ระบบอุปถัมภ์

สุบ กาญจนประกร (สุบ กาญจนประกร 2505 : 127) กล่าวว่า ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ปฏิบัติการในประการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งในทางราชการ และทางการบริหารของพรรคการเมืองที่มีชัยในการเลือกตั้ง เพื่อให้ลูกพรรคหรือผู้ที่ช่วยเหลือสนับสนุนในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่นน้ำใจ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2510 : 494) อธิบายว่า ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งในทางราชการเป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อพรรคการเมือง โดยไม่จำกัดขอบเขตอำนาจการบรรจุไว้ในระเบียบข้าราชการหรือกฎหมายการบริหารใด ๆ

สรุปได้ว่า ระบบอุปถัมภ์ได้มีกำเนิดมาจากวิถีทางการเมือง โดยได้ฝังรากหยั่งลึกลงในระบบราชการ จะเห็นได้ว่าเมื่อพรรคการเมืองใดเข้ามาจัดตั้งรัฐบาล ตำแหน่งข้าราชการประจำระดับสูง ๆ มักจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งระบบนี้มีลักษณะคล้ายกับระบบราชการจีน ที่จิรศักดิ์ มุทิตาภรณ์ (จิรศักดิ์ มุทิตาภรณ์ 2510 : 12) ได้กล่าวถึงการรับราชการในประเทศจีนที่ใช้อยู่ในสมัยที่ปกครองโดยกษัตริย์ คือ

1. ระบบสืบสายโลหิต กล่าวคือ บิดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใด บุตรคนโตมักจะได้ตำแหน่งที่บิดาเคยดำรงอยู่ และผู้ที่ได้รับการสืบสายโลหิตเข้ารับราชการยังชักจูงเอาวงศาคณาญาติเข้ามารับราชการอีกด้วย

2. ระบบการแลกเปลี่ยน กล่าวคือ บุคคลใดนำข้าวสารมาให้รัฐบาลจำนวน 600 ชั่งจีน (ชั่งหนึ่งน้ำหนัก 6 กิโลกรัม) หรือสิ่งของในภาคเดียวกันก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำ

และถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาเข้ายุ้งหลวงได้ 12,000 สัดจีนก็จะได้ตรองแก้วเล็ก ๆ แลวันหนึ่ง

3. ระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ ถ้าหากบุคคลใดมีความดีความชอบหรือได้ใกล้ชิดกับพระมหากษัตริย์แล้วย่อมได้รับแต่งตั้งเป็นขุนนาง

ทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบราชการในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะระบบข้าราชการ จะมีกลุ่มข้าราชการอยู่สองลักษณะ กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่ทำหน้าที่บริหารงานของรัฐในระดับสูง ได้แก่ ข้าราชการการเมือง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จะใช้วิธีการสอบตามระบบคุณธรรมย่อมไม่ได้ ส่วนข้าราชการอีกประเภทหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการ หรือข้าราชการประจำ ซึ่งต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นพิเศษ จึงจำเป็นต้องสรรหาและเลือกสรรด้วยการใช้เครื่องมือที่จะคัดเลือกเอาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ เช่น การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน และอื่น ๆ

กระบวนการสรรหา

โดยทั่วไปการสรรหาแหล่งกำลังคนมีอยู่ 2 ทาง คือสรรหาภายในองค์การและสรรหาจากภายนอกองค์การ เมื่อองค์การได้สำรวจความต้องการกำลังคนแล้ว จะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน คุณสมบัติ อัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ก่อนจะมีการเลือกสรร ซึ่งมีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรตามแนวความคิดของ ดันน์ และสเตปเฮนส์ (Dunn and Stephens. 1972 : 97) เมื่อองค์การได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง และได้พิจารณาแหล่งที่สามารถจะเข้าหาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิในขั้นต่อไปก็ติดต่อกับผู้สมัคร ซึ่งมีอยู่ 3 วิธีคือ โดยทางตรง (Direct Methods) เป็นวิธีสรรหาจากโรงเรียน และวิทยาลัย โดยทางอ้อม (Indirect Methods) เป็นการใช้สื่อสารมวลชนได้แก่ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ วารสาร และโดยจากบุคคลภายนอก (Third-Party Methods) เป็นการติดต่อไปยังวงการค้าหรือวงการธุรกิจเอกชน

หน่วยงานของรัฐ สำนักงานของโรงเรียน วิทยาลัย และสมาคมอาชีพ บริษัทจัดหางาน กรมแรงงาน และสังคมหรือองค์การเครือญาติ วิธีการของคันน์ และสเตปเฮนส์ สอดคล้องกับวิธีการของ สตาห์ล (Stahl, 1976 : 124) ซึ่งได้กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมให้กระบวนการสรรหาประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น จึงได้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ไปยังมหาวิทยาลัย และหน่วยงานธุรกิจเอกชน

2. ประชาสัมพันธ์ด้วยการส่งเอกสารติดต่อไปยังโรงเรียน สหพันธ์กรรมกร สถานที่ส่งเสริมวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลจูงใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครงาน

3. จัดเชิญบุคคลมาสนทนาเกี่ยวกับอาชีพที่เขาสนใจ เมื่อเวลาเปิดรับสมัครจะได้ติดต่อกับบุคคลนั้น ๆ ให้มาสมัครเข้าทำงาน

4. ประสานงานกับคณะครู บรรณาธิการ และผู้ที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับอาชีพและผู้นำแรงงาน

5. ประชาสัมพันธ์โดยใช้แผ่นปลิวโฆษณาข้อแนะนำเกี่ยวกับอาชีพแต่ละอย่าง

6. มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยควรจะมีพจนานุกรมเกี่ยวกับอาชีพ ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานด้านอาชีพ และจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับบัณฑิตที่ต้องการหางานทำ

7. จัดโครงการเยี่ยมเยียนวิทยาลัย เพื่อชักชวนให้นักศึกษาที่สนใจเข้าทำงาน

8. จัดงานแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับอาชีพของรัฐบาลในการประชุมต่าง ๆ

9. จัดห้องโชว์เกี่ยวกับอาชีพเป็นบางครั้งบางคราว หรืออาจจะให้ใช้ห้องทดลองวิทยาศาสตร์หรือสถานที่ทำงานของห้องถิ่นก็ได้

10. จดหมายติดต่อเป็นส่วนตัวกับนักศึกษาที่กำลังเรียนปีสุดท้าย หรือนักเรียนมัธยมปีสุดท้าย

11. ประสานงานกับองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อใช้เอกสารการท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการโฆษณาบอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

12. ประสานงานกับหน่วยงานที่จัดบริการสวัสดิการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน และตำแหน่งงาน

การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญในการสรรหาบุคคล เพราะเป็นการแสวงหาได้อย่างกว้างขวางซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคคล กล่าวคือ สามารถคัดเลือกบุคคลได้เหมาะสมมากขึ้น เพราะมีโอกาสเลือก นอกจากนี้ลักษณะสำคัญของกระบวนการสรรหาควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สำรวจแหล่งกำลังคน จัดสำรวจความต้องการคนในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ ตลอดจนอัตราเงินเดือน แล้วจึงกำหนดแหล่งที่จะสรรหาว่าได้มาจากแหล่งใด ดังที่ เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์ (เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์ 2525 : 56 – 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งกำลังคนไว้ว่า องค์การหากนงานได้จากแหล่งงาน 2 ประเภท ได้จากภายในองค์การ และจากภายนอกองค์การ จากภายในก็คือ หากมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นก็จะเลือกจากพนักงานในหน่วยงานเข้ามาแทนที่ โดยการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ส่วนภายนอกก็ได้จากการคัดบุคคลที่มาสมัครงาน เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการ

2. ประกาศรับสมัคร องค์การจะต้องเตรียมใบสมัคร ซึ่งมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะข้อความที่จะให้ผู้สมัครกรอก เป็นด่านแรกที่จะช่วยตัดสินใจว่าบุคคลใดมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจะต้องระบุคุณสมบัติด้านส่วนตัว และตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยทั่วไปหน่วยงานราชการมักจะมีแบบใบสมัครเป็นมาตรฐานและข้อความที่คล้ายคลึงกัน เช่น ระบุชื่อ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และอื่น ๆ สำหรับการประกาศรับสมัคร ซึ่ง ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง 2517 : 96) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องนี้ไว้ว่า

2.1 ปิดประกาศพร้อมกับระเบียบไว้ ในสถานที่ราชการที่รับสมัคร หรือศูนย์ร่วมการประกาศรับสมัคร

2.2 ประกาศทางหนังสือพิมพ์

2.3 ทำหนังสือเวียนถึงองค์การ สถานศึกษา หรือจดหมายส่วนตัวถึงผู้สมัครเข้าสอบแข่งขัน ตามความเหมาะสมของตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร

3. การกรอกใบสมัคร พีกอร์ส และไมเยอส์ (Pigors and Myers. 1981 : 273) ได้กล่าวถึงการกรอกใบสมัครไว้ว่า จะต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 มีแบบทดสอบง่าย ๆ เกี่ยวกับความสามารถในการเขียนและสะกดคำของผู้สมัคร และการตอบคำถามง่าย ๆ อย่างรวดเร็ว และแน่นอน

3.2 รายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้สมัครที่อาจนำไปใช้ในการสอบสัมภาษณ์ต่อไป

3.3 ผู้สมัครบางคนรู้สึกว่าการตอบคำถามในใบสมัครง่ายกว่าการที่จะไปตอบตอนสัมภาษณ์

3.4 ผู้สมัครต้องการแสดงถึงคุณวุฒิพิเศษลงในใบสมัครงานด้วย

เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์ (เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์ 2525 : 65) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการกรอกใบสมัครว่าจะทำให้เรารู้อะไรบ้าง

1. ความรู้ความสามารถทางด้านการสะกดการันต์ การเขียน และการตอบปัญหา

2. สะดวกต่อผู้สมัครบางคนที่ไม่ถนัดในการตอบคำถามโดยตรงด้วยปากเปล่าจากผู้ทำการสอบสัมภาษณ์

3. ควรสั้นและเข้าใจได้ง่าย ข้อมูลที่ควรรวมอยู่ในใบสมัคร ได้แก่ อายุ เพศ สถานะภาพการแต่งงาน สถานที่อยู่อาศัย จำนวนบุตรและผู้อยู่ในอุปการะ ส่วนสูง น้ำหนัก การศึกษา ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน เหตุผลที่ออกจากงานเดิม และงานอดิเรก ข้อความในใบสมัครควรประกอบด้วยประวัติส่วนตัวของผู้สมัคร การศึกษา ประสบการณ์ ผู้รับรอง และคำรับรอง

4. การตรวจสอบหลักฐาน สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาใบสมัครให้รอบคอบ ตรวจข้อความต่าง ๆ ในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วน การตรวจสอบใบสมัครเป็นการตรวจสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลให้ถูกต้องตามคุณสมบัติและคุณวุฒิที่กำหนด (อุทัย หิรัญโต 2523 : 102) การที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร เพื่อจะช่วยให้ทราบว่า การทำงานต่าง ๆ ที่แล้วมาหรือข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครที่ได้กรอกไว้ในใบสมัคร ตลอดจนสิ่งที่ได้รับฟังจากการสัมภาษณ์ว่ามีความถูกต้อง (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 103)

5. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ การตรวจสอบใบสมัครอย่างถี่ถ้วน โดยคัดเอาผู้ขาดคุณสมบัติออกและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ประกาศชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันให้ทราบล่วงหน้าพอสมควร การประกาศอาจจะใช้วิธีพิมพ์ชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขันทั้งหมด แล้วปิดประกาศที่หน่วยราชการนั้น ๆ หรือแจ้งผลการพิจารณาใบสมัครโดยทางจดหมายไปยังผู้มีสิทธิเข้าสอบโดยตรงก็ได้ (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง 2517 : 79)

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องสำรวจแหล่งกำลังคนทั้งภายใน และภายนอกองค์การ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ทางวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ เอกสาร กำหนดรายละเอียด เช่น ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอื่น ๆ จากนั้นจึงทำการคัดเลือกโดยการตรวจสอบใบสมัคร สัมภาษณ์ ทดสอบทางจิตวิทยา ตรวจสุขภาพ และอื่น ๆ

การสอบคัดเลือก

การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยวิธีการสอบคัดเลือกเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน แม้ว่าการสอบคัดเลือกมิใช่เป็นวิธีที่ดีที่สุดก็ตาม แต่การทดสอบเป็นวิธีปฏิบัติการอย่างมีระบบซึ่งจัดทำขึ้นสำหรับเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคล

การสอบคัดเลือก หมายถึง การวัดความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลโดยวิธีสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ

หลายอย่างก็ได้ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ม.ป.ป. : 3 – 1)

การสอบคัดเลือก หมายถึง การสอบข้อเขียน การสอบปากเปล่า หรือสอบสัมภาษณ์ สำหรับการสอบข้อเขียนนั้นยังแบ่งออกเป็น 2 แบบย่อย ๆ คือ ข้อทดสอบแบบอัตนัย และข้อทดสอบแบบปรนัย (อุทัย หิรัญโต 2523 : 308)

การสอบคัดเลือก หมายถึง วิธีการสอบเพื่อเลือกบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การแต่งตั้งไม่ต้องเรียงตามลำดับที่ที่สอบได้ แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม และรับสมัครก็กำหนดไว้เฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติตามต้องการเท่านั้น (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 91)

สรุปได้ว่า การสอบคัดเลือก หมายถึง การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติงาน การสอบสัมภาษณ์ และอื่น ๆ เพื่อวัดพฤติกรรมของมนุษย์โดยใช้สิ่งเร้าเพื่อดึงเอาพฤติกรรมหรือคุณสมบัติที่ต้องการออกมา กล่าวคือ ในการวัดผลและประเมินบุคคลด้วยการสอบแบบบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ทดสอบนั้น อาจจะใช้แบบทดสอบ 2 ประเภท คือ แบบทดสอบอัตนัย และแบบทดสอบปรนัย (Lyman. 1971 : 18 – 22)

โดยทั่วไปความมุ่งหมายในการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น มุ่งหวังที่จะทำให้ได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ด้านร่างกายและจิตใจ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์การคัดเลือก (อุทัย หิรัญโต 2523 : 100) ดังนี้

1. ลักษณะงานขององค์การแต่ละแห่ง และแต่ละตำแหน่ง หากมีลักษณะแตกต่างกันก็ควรจะได้ทำการเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันเพื่อจะให้ได้บุคคลที่เหมาะกับงาน

2. การคัดเลือกบุคคลต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด

3. การเลือกสรรบุคคลจะต้องมีการทดสอบ หรือมีมาตรการวัดความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และเป็นธรรม

4. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะของงานต่างกันควรใช้วิธีการที่ไม่เหมือนกัน โดยคำนึงถึงลักษณะของงาน และสภาพการทำงานประกอบด้วย

หลักการคัดเลือกบุคคลที่สำคัญขององค์การต้องการบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งในลักษณะใดจุดเริ่มต้นของกระบวนการสอบที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ (Stahl. 1976 : 129) ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับตำแหน่งอาชีพ และแผนงาน

2. รูปแบบมาตรฐานการคัดเลือกจะต้องสามารถวัดทักษะ และความรู้ของผู้สมัครเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น

การทดสอบเพื่อสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ การทดสอบความสำเร็จ และการทดสอบความถนัด ชนิดแรกวัดความสามารถของผู้สมัครงานที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งทันทีที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมเพิ่มเติม ในทางตรงกันข้ามการทดสอบความถนัดจะยึดศักยภาพของผู้สมัครงาน ไม่ใช่วัดความสามารถในการทำงานในขณะนั้น (Nigro. 1977 : 332) นอกจากแบบทดสอบทั้งสองแบบแล้ว ยังมีแบบทดสอบอื่น ๆ อีก (Flippo. 1982 : 159) ได้จำแนกแบบทดสอบในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (Intelligence Tests) หมายถึง การทดสอบที่ใช้ทำนายหรือพยากรณ์ความสำเร็จสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การทดสอบนี้วัดความสามารถทางจิตวิทยาของบุคคล คือวัดความเข้าใจ ความคล่องในการพูด หรือใช้ถ้อยคำ ความจำ การใช้เหตุผล การใช้ตัวเลข ความรวดเร็วในการเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุดหวงศ์ 2525 : 81 – 84)

2. แบบทดสอบความถนัด (Aptituds Tests) หมายถึง แบบทดสอบที่วัดสมรรถภาพของมนุษย์ว่า มีขีดความสามารถในการเรียนรู้มากเท่าใด แบบทดสอบความถนัดนี้แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แบบทดสอบความถนัดทางการเรียน เช่น ความถนัดทางภาษา คณิตศาสตร์ และอื่น ๆ และแบบทดสอบความถนัดเฉพาะหรือความถนัดพิเศษ เช่น ความถนัด

เชิงจักรกล ความชำนาญทางดนตรี ศิลปะ แกะสลัก และอื่น ๆ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 16 - 17)

3. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Tests) หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดคุณลักษณะการควบคุมอารมณ์ การทำงานร่วมกัน และการรู้จักการจูงใจ การทดสอบวิธีนี้เป็นการทดสอบเพื่อหาว่า ผู้สมัครสอบมีความสามารถเข้ากับคนอื่นได้ดีเพียงใด และสามารถจักจูงบุคคลอื่นให้คล้อยตามขนาดไหน เพราะผู้ที่ผ่านการทดสอบต่าง ๆ มาอย่างดี มีความฉลาด มีประสบการณ์มาก อาจประสบความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีนัตรากิมุข และนิยะดา ชุดหวงศ์ 2525 : 85)

4. แบบทดสอบความสนใจ (Interest Tests) หมายถึง การวัดให้เห็นความสัมพันธ์ของขนาดความสนใจของคนหนึ่ง ๆ ที่มีต่ออาชีพหรือเมื่อเปรียบเทียบกับความสนใจของคนอื่น ๆ ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน ซึ่งการทดสอบความสนใจมีอยู่หลายแบบแต่ที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลายมีอยู่ 2 แบบได้แก่ แบบทดสอบชนิดให้เติมความในด้านอาชีพที่สำคัญ ๆ ลงไป (Strong Vocational Interests Blank) ชนิดให้บันทึกสิ่งที่ตนชอบตามลำดับของคูเดอร์ (Kuder Preference Record) แบบแรกเป็นการวัดความในใจโดยการสอบถามผู้สมัครเกี่ยวกับความชอบ ไม่ชอบ ในอาชีพต่าง ๆ เช่น นักบัญชี สถาปนิก ทันตแพทย์ วิศวกรและอื่น ๆ ส่วนแบบที่ 2 เป็นแบบทดสอบที่บันทึก กลุ่มความสนใจพื้นฐานในรูปคะแนน กลุ่มความสนใจพื้นฐานดังกล่าว ได้แก่ เครื่องจักร คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปิน วรรณกรรม ดนตรี บริการสังคม สมียนพนักงาน และอื่น ๆ (Flippo. 1982 : 160)

5. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Tests) หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งอาจใช้ทดสอบปากเปล่าหรือเขียนเป็นคำตอบ กล่าวคือ การทดสอบเกี่ยวกับความรู้ในแขนงวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาเศรษฐศาสตร์การตลาด หรือวิชาการบริหารบุคคล การทดสอบนี้นิยมใช้กันทั้งภาคเอกชนและราชการ เช่น การรับราชการพลเรือน จะมีการทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่

ต้องทำ หรือภาคเอกสนนำไปใช้ทดสอบเกี่ยวกับตำแหน่งของช่างไฟฟ้า ช่างเหล็ก ช่างไม้ และอื่น ๆ (องอัย สันติวงษ์ 2525 : 113)

ลักษณะของข้อทดสอบดังกล่าว เป็นการวัดคุณสมบัติของบุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถใช้เปรียบเทียบกันในกลุ่มของผู้สมัครอื่น ๆ ได้ แบบทดสอบที่ดีจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความเชื่อมั่นสูง และมีความเชื่อถือได้ในการวัดทุกครั้ง

<u>หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด</u>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ตามหนังสือที่ ศธ 1401/24139 ลงวันที่ 8 กันยายน 2525 เรื่องการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา (ประชาศึกษา 2525 : 16 – 29) ดังนี้

1. หลักการ

ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ใช้วิธีการสอบคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียน และเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด พิจารณาคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ

2. การดำเนินการ

2.1 ตำแหน่งครูใหญ่ ให้ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกและการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เช่น วิทยาลัยครู หรือมหาวิทยาลัย

2.2 ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ให้ อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการสอบคัดเลือก และการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการเขต

2.3 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คัดเลือกบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสม

เสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติคัดเลือกเข้าฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหาร กระทรวงศึกษาธิการ

3. หลักสูตร ได้กำหนดหลักสูตรไว้ดังนี้

3.1 การสอบข้อเขียน เพื่อทดสอบความรู้ ความสามารถคือ

3.1.1 ภาคความรู้ทั่วไปประกอบด้วย กฎหมาย นโยบายการจัดการศึกษา และหลักการบริหารการศึกษา

3.1.2 ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง คือ งานสารบรรณ งานทะเบียน เอกสาร การเงินและพัสดุระดับโรงเรียน การบริหารงานบุคคล และงานวิชาการ

3.2 ความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการเข้าอบรมเพื่อประเมินบุคคล และทดสอบการปฏิบัติงาน โดยครูใหญ่ใช้เวลา 5 วัน อาจารย์ใหญ่ใช้เวลา 7 วัน และผู้อำนวยการโรงเรียนใช้เวลา 23 วัน วิชาที่สอบคือ

3.2.1 ภาควิชาการ กฎหมาย ระเบียบราชการ

3.2.2 ภาคปฏิบัติ

3.3.3 ภาคจริยธรรม

4. เกณฑ์ตัดสิน ผู้ที่จะผ่านการสอบข้อเขียน และผ่านการอบรมจะต้องได้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

4.1 ต้องสอบได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

4.2 ต้องได้คะแนนการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

4.3 ต้องได้คะแนนรวมในการสอบข้อเขียนและการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

5. การแต่งตั้งจะแต่งตั้งผู้ได้รับการสอบคัดเลือกตามลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ โดยจัดทำเป็นบัญชี

177117

การคัดเลือก

การคัดเลือกเป็นวิธีการอีกแบบหนึ่งของการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง หรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่งโดยการประเมินบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ ความประพฤติ การศึกษา และอื่น ๆ

การคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่นของบุคคล ที่องการจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 91)

การคัดเลือก หมายถึง วิธีการพิจารณาจากใบสมัคร พิจารณาจากคุณวุฒิและประสบการณ์ การสัมภาษณ์ และการสอบถามจากหน่วยงานเดิมที่บุคคลนั้นเคยทำงานมาก่อน (อุทัย หิรัญโต 2523 : 303)

การคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะ หรือวิธีอื่นใดก็ได้ทั้งนี้ อาจทำการคัดเลือกเฉพาะบุคคล หรือเฉพาะกลุ่มโดยไม่จำเป็นต้องประกาศให้ผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันมาสมัครก็ได้ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ.พ. : 3 – 1)

สรุปได้ว่า การคัดเลือก หมายถึง การเสาะหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการประเมินบุคคลเป็นหลัก ซึ่งเน้นความเหมาะสมในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและประสบการณ์ของการทำงาน

สีมา สีมานันท์ (สีมา สีมานันท์ 2523 : 54 – 55) ได้อธิบายถึงระบบการเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพควรมีส่วนประกอบสำคัญดังนี้

1. เมื่อมีตำแหน่งว่างลงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความเหมาะสมจริง ๆ ถือความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นให้ก้าวหน้าไปได้ ดังนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลงจะต้องพิจารณาคนที่เหมาะสม

2. กำหนดองค์ประกอบหรือเกณฑ์สำหรับบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งโดยอาจจะกำหนดองค์ประกอบดังนี้

2.1 ความสามารถทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์

2.2 พื้นฐานการศึกษา เช่น วุฒิทางปริญญาตรี ปริญญาโท และอื่น ๆ

2.3 มีความเป็นผู้นำ

2.4 มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

2.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน

2.6 อาวุโสในการทำงาน

2.7 มีระดับอัตราเงินเดือนตามที่ระเบียบกำหนดไว้

2.8 บุคลิกภาพที่เหมาะกับงาน

3. การจัดลำดับความสำคัญและการให้คะแนน เมื่อได้องค์ประกอบในข้อ 2 แล้ว ขั้นต่อไปที่จะดำเนินการก็คือ จัดลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบว่า องค์ประกอบใดมีความสำคัญมากที่สุดต่อตำแหน่ง และองค์ประกอบใดมีความสำคัญน้อยที่สุด

4. บุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณา เมื่อได้ข้อมูลอันเป็นภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่มีสิทธิหรืออยู่ในข่ายที่ควรได้รับการพิจารณา โดยการพิจารณาทีละคนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้

หลักสำคัญของการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในชั้นแรก หน่วยงานจะต้องสำรวจตำแหน่งที่ว่าง และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอะไรบ้างจึงเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ การประเมินบุคคลจะต้องกำหนดองค์ประกอบหรือเกณฑ์ให้สอดคล้องกับคุณสมบัติที่ต้องการ และพิจารณาตามองค์ประกอบนั้น ๆ เพื่อคัดเลือกบุคคลโดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย

สำหรับข้าราชการพลเรือนไทยนั้นได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 มาตรา 50 ได้บัญญัติไว้ว่า วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด ซึ่งจะต้องดำเนินการตามหนังสือที่ สร 1006/ว.19 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518 เรื่อง วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2526 : 11/17) สรุปได้ดังนี้

ก.พ.กำหนดวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือก โดยวิธีการประเมินบุคคลตามแบบที่ ก.พ.กำหนดไว้ หรือโดยวิธีอื่นใดตามที่เห็นสมควร เช่น การสอบสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน ในอันที่จะพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

การคัดเลือกเพื่อ**เลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น มีขั้นตอน**ในการดำเนินการดังนี้ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ม.ป.ป. : 3 – 17)

1. เจ้าหน้าที่เสนอประวัติ และผลงานผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา (ซึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 ท่าน) ต่อผู้ดำเนินการคัดเลือก ใบประวัติและผลงานนี้ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถ หรือความชำนาญพิเศษ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่ม สิ่งประดิษฐ์ วรรณกรรม ผลการค้นคว้า

2. ผู้ดำเนินการคัดเลือก หรือผู้ได้รับมอบหมายการคัดเลือก จะเลือกวิธีการที่เห็นสมควร เช่น การสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน หรือใช้แบบประเมินบุคคลตามที่ ก.พ.กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ความรู้ความสามารถ ให้พิจารณาถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรอบรู้ ในงานที่จะปฏิบัติ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่ง ความสามารถในการแก้ปัญหา เชาว์ปัญญา ความถนัดเฉพาะงาน

2.2 ความประพฤติ ให้พิจารณาถึงอุปนิสัย และความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัว และการรักษาวินัยข้าราชการจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น

2.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และเป็นผลดีแก่ทางราชการ รวมถึง

ความพอใจและยินดีที่จะรับผิดชอบในหน้าที่เป็นที่วางใจได้

2.4 ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ให้พิจารณาถึงความคิดริเริ่มจากหลักการ แนวทาง วิชาการ หรือสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.5 ความเป็นผู้นำ ให้พิจารณาถึงความสามารถในการตัดสินใจ การให้คำแนะนำ การปกครองบังคับบัญชา การวางแผน การจัดการ การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน ความคิดลึกซึ้ง กว้างขวาง และรอบคอบ

2.6 วุฒิทางอารมณ์ ให้พิจารณาถึงพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย ความหนักแน่นมั่นคงในอารมณ์ ตลอดจนการวางตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

2.7 บุคลิกภาพและท่วงทีวาจา ให้พิจารณาถึงลักษณะส่วนบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น ลักษณะรูปร่างความเข้มแข็ง ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละ และบุคลิกภาพอื่น ๆ ตลอดจนกิริยาท่าทางและท่วงทีวาจา

2.8 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาถึงความสามารถส่วนบุคคลที่จะเข้าได้กับสภาพการณ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น

สำหรับหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีนโยบายที่จะคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะจัดความแตกต่างระหว่างปริมาณและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูอีกด้วย (สามัญศึกษา, กรม 2525 : 23) โดยได้กำหนดวิธีการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. วิธีประเมิน

1.1 คณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่ ผู้แทนกองการมัธยมศึกษา ผู้แทนกองการศึกษาพิเศษ ผู้แทนหน่วยศึกษานิเทศก์ ผู้แทนข้าราชการครู ซึ่งได้รับการเลือกตั้งใน ก.ก.ค.กรมตามที่กรมเห็นว่าเหมาะสม

2. คุณสมบัติของผู้ประเมิน

2.1 ผู้ประเมินจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของการประเมิน ขอบข่ายงานของผู้บริหารทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการ และระเบียบปฏิบัติเป็นอย่างดี

2.2 เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา

2.3 ไม่เป็นผู้มีส่วนได้หรือส่วนเสียกับผลการประเมิน

3. แบบประเมิน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 ผลงานทางด้านบริหารที่ผ่านมา ได้แก่

3.1.1 การบริหารทางด้านวิชาการ

3.1.2 การบริหารด้านอาคารสถานที่

3.1.3 การบริหารด้านการบริการและสวัสดิการ

3.1.4 การบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3.1.5 การพัฒนาองค์การภายในโรงเรียน

3.1.6 การบริการกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาเยาวชน

3.1.7 การบริหารบุคลากร

3.1.8 การพัฒนางานธุรการ

3.1.9 การพัฒนาทางด้านการเงินและพัสดุ

3.1.10 การพัฒนาทางด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

3.2 ความเหมาะสม ประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้

3.2.1 ความเหมาะสมทางด้านบุคลิกภาพ

3.2.2 ความเหมาะสมทางด้านการเป็นผู้นำ

3.2.3 ความเหมาะสมทางด้านเจตคติ

3.2.4 ความเหมาะสมทางด้านพฤติกรรม

3.2.5 ความเหมาะสมทางด้านความรอบรู้ด้านต่าง ๆ

3.2.6 ความเหมาะสมทางด้านประชากร

3.2.7 ความเหมาะสมทางด้านความเสี่ยง

3.2.8 ความเหมาะสมทางด้านความมีเหตุมีผล

3.2.9 ความเหมาะสมทางด้านการรักษาความเป็นธรรม

3.2.10 ความเหมาะสมทางด้านมนุษยสัมพันธ์

3.3 การเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี

3.3.1 การต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้งานก้าวหน้า

3.3.2 การระดมทรัพยากรและความช่วยเหลือจากภายนอก

3.3.3 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

3.3.4 การส่งเสริมเกียรติคุณและชื่อเสียงของสถาบัน

3.3.5 การจัดระบบการทำงานและระบบประสานงานกับชุมชน

3.3.6 การช่วยเหลือโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น

3.3.7 การเผยแพร่ผลงานและทางการปฏิบัติงานของสถาบันแก่โรงเรียนอื่น

3.3.8 การมีแบบแผนและโครงการในการทำงาน

3.3.9 การเป็นนักแก้ปัญหาที่เหมาะสม

3.3.10 การเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารด้วยกันและชุมชน

3.4 ความเป็นครูที่ดีในฐานะผู้บริหาร

3.4.1 การจัดระบบการอบรมนักเรียน

3.4.2 การจัดระบบการการแนะแนว

3.4.3 การจัดระบบการช่วยเหลือนักเรียนด้านต่าง ๆ

3.4.4 การจัดด้านส่งเสริมจริยธรรมในโรงเรียน

3.4.5 การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนและการติดตามนักเรียน

3.4.6 การจัดระบบการปกครองนักเรียน

3.4.7 การเอาใจใส่กิจการของนักเรียน

3.4.8 การแก้ปัญหาและส่งเสริมบุคลากรโดยอาศัยหลักคุณธรรม

3.4.9 การจัดระบบการติดตามผลการเรียนของนักเรียน

3.5 ความสามารถในด้านต่าง ๆ

3.5.1 ความสามารถในด้านการวางแผน

3.5.2 ความสามารถในด้านการเขียนและการพูด

3.5.3 ความสามารถในด้านการนิเทศ

3.5.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.5.5 การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนต่อสังคม และชุมชน

3.5.6 ความรับผิดชอบต่องานทางการศึกษา สังคม และท้องถิ่น

3.5.7 ความสามารถในการเป็นผู้นำ

3.5.8 ความสามารถในการสื่อสาร

3.5.9 ความเข้าใจในนโยบายการศึกษา

3.5.10 ความสามารถทางด้านวิชาการ

3.5.11 ความสามารถด้านพัฒนาองค์การและพัฒนาบุคลากร

3.5.12 ความสามารถด้านมนุษย์สัมพันธ์

3.5.13 ความสามารถในการแก้ปัญหา

3.5.14 ความสามารถด้านการจัดการ

3.5.15 ความสามารถด้านการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนทางราชการ

3.5.16 ความสามารถด้านการปกครอง

3.5.17 ความสามารถในการบริหารโดยใช้ระบบประชาธิปไตย

3.5.18 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.5.19 ความสามารถในการตัดสินใจ

3.5.20 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน

4.1 ศึกษาจากสมุดประวัติ

4.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานในรูปของรายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าปัญหาในการปฏิบัติงาน

4.3 ข้อมูลในรูปของบทความ ข้อเขียน ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

4.4 รายงานผลการปฏิบัติงาน

4.5 เอกสารเกี่ยวกับการวางโครงการ แผนงาน แนวปฏิบัติ ผลการประชุมสัมมนา บันทึกการประชุม คู่มือ และอื่น ๆ

4.6 ประเมินโดยการสอบถาม การสัมภาษณ์

4.7 ประเมินด้วยการตรวจเยี่ยมดูผลงาน สอบถามผู้เกี่ยวข้อง

4.8 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ

4.9 ความเห็นของผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องมีคณะกรรมการประเมินคณะหนึ่ง ที่มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การประเมินใช้แบบประเมินที่กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ เช่น ผลงานทางด้านบริหารที่ผ่านมา ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ การเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสนใจด้านต่าง ๆ และอื่น ๆ ตลอดจนวิธีการรวบรวมข้อมูลในการประเมิน จะต้องเก็บจากสมุดประวัติ ศึกษาผลการปฏิบัติงาน บทความ ข้อเขียน และสิ่งอื่น ๆ ประกอบกัน

หน่วยงานการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523 กล่าวคือ การเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในหน่วยงานทางการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.

ที่ ศธ 1502/ว.11 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2524 เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2525 : 128 – 129) สรุปได้ดังนี้

1. การเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก

2. ให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

3. การคัดเลือกนั้น ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะคัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาขออนุมัติ ก.ค. ก่อนที่จะทำการคัดเลือก

นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้กำหนดไว้ท้ายวรรคของมาตรา 42 สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต้องได้รับความเห็นชอบตามกฎหมาย ว่าด้วยคณะกรรมการการประถมศึกษาก่อน และเมื่อได้รับความเห็นชอบดังกล่าวแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามวรรคหนึ่งสั่งแต่งตั้งต่อไป ซึ่งการคัดเลือกครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา มีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเสนอรายชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามมาตรา 24 (2) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา แล้วจึงเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อพิจารณาแต่งตั้งตามมาตรา 17(4) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา 2523 : 12) ต่อไป

หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน้าที่และความรับผิดชอบนี้มีหลายประการ ซึ่ง เซอร์จิโอวานนี และคนอื่น ๆ (Sergiovanni and Others. 1980 : 291) ได้แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของครูใหญ่ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการ ได้แก่
   1.1 การบริหารงานบังคับบัญชาของโรงเรียน
   1.2 การพัฒนาหลักสูตร
   1.3 การนิเทศการศึกษา
   1.4 การประเมินผล
2. การพัฒนาบุคลากร
   2.1 การกลับเข้าทำงาน
   2.2 การบำรุงรักษาและการพ้นจากงาน
   2.3 การเลือกสรรครู
   2.4 การอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
   2.5 การปรับปรุงความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน
3. ความสัมพันธ์กับชุมชน
   3.1 การสนับสนุนชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
   3.2 การติดต่อสื่อสารกับศิษย์เก่า ผู้ปกครองและบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือ
   3.3 ประเมินผลความสนใจและการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน
   3.4 การพัฒนาความสนใจและสนับสนุนระบบการเรียนการสอนของชุมชน
4. การบริการนักเรียน
   4.1 การเงินและการเบิกจ่าย การรายงาน

4.2 การบำรุงรักษาอาคารสถานที่

4.3 การจัดสวัสดิการภายในโรงเรียน

4.4 การจัดสำนักงานโรงเรียน

5. ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับระบบโรงเรียน

5.1 แปลความนโยบายของผู้บริหารและสถิติ รวมทั้งความเห็นของคณะกรรมการโรงเรียน

5.2 หาตัวแทนและผู้สนับสนุนโรงเรียน

5.3 สนับสนุนและใช้ประโยชน์จากบุคคล วัสดุ และการบริหาร

5.4 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ร่วมงาน รวมทั้งงานในระบบและนอกระบบ

พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 59 – 61) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูใหญ่ไว้ดังนี้

1. รับผิดชอบในการงานทุกอย่างในโรงเรียน ได้แก่ รับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ผลตามจุดประสงค์ของการศึกษาและของทางราชการ ความรับผิดชอบต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก เช่น การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานแห่งอื่น ความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบของผู้มีอำนาจเหนือ

2. เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน ครูใหญ่จะต้องเป็นตัวแทนในกิจการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน การติดต่อองค์การภายนอกโรงเรียน จะต้องกระทำในนามครูใหญ่ ครูใหญ่จะต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการติดต่อกับสังคมภายนอก

3. เป็นผู้นิเทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ครูใหญ่ต้องทำหน้าที่แนะนำให้คำปรึกษา ตักเตือน สั่งงาน ชี้แนะและกระตุ้นให้คิดริเริ่มงานใหม่ ๆ นั้น และสามารถสร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู

4. เป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ พยายามปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น ภารกิจนี้ต้องการเวลา ความรอบรู้ ความรู้จักคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงให้ดีขึ้น

5. เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาระดับสูงของโรงเรียน หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด เพราะงานขั้นสุดยอดของโรงเรียนเป็นหน้าที่โดยเฉพาะของครูใหญ่ที่จะต้องตัดสินใจและรับผิดชอบผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจจะต้องพิจารณาวินิจฉัยให้รอบคอบ จากข้อมูลที่ถูกต้อง หรือจากการประเมินสถานการณ์ไว้อย่างดีแล้ว

โร และเดรค (Roe and Drake. 1974 : 14) ได้กำหนดหน้าที่หรืองานของครูใหญ่ไว้ดังนี้

1. เป็นการกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน

2. พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความจริงใจและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน

3. พัฒนาความร่วมมือในการประเมินผลงาน เพื่อที่จะสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงส่วนที่ด้อยให้ดียิ่งขึ้น

4. ร่วมกับผู้ร่วมงานพัฒนาและปรับปรุงการประเมินผลงานผู้ร่วมงาน

5. ร่วมกับผู้ร่วมงานในการวางแผนการประเมินผลและการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน

6. หาช่องทางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

7. พัฒนาหลักสูตรและนวกรรมทางการศึกษา

8. ฝึกนักเรียนให้เป็นผู้นำ เพื่อการพัฒนาความรับผิดชอบ ในการปกครองตนเองอย่างสมบูรณ์

9. ตั้งศูนย์แนะแนววิชาชีพ และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูใหญ่ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน 2525 : 12) คือ

1. งานวิชาการ หมายถึง งานเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การจัดทำโครงการสอน การเตรียมการสอน สื่อการเรียน วิธีสอนตลอดจนถึงการประเมินผลการเรียนของนักเรียน

2. งานบุคลากร หมายถึง งานเกี่ยวกับการให้บุคลากรในโรงเรียนประกอบด้วย ข้าราชการครู นักเรียน คนงานการโรง ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจช่วยเหลือ แนะนำให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3. งานกิจกรรมนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการสำรวจจำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียน การปฐมนิเทศ การบริการด้านสุขภาพอนามัย โครงการอาหารกลางวัน และการแนะแนว เป็นต้น

4. งานธุรการ หมายถึง งานเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ งานสารบรรณ งานสถิติและข้อมูล งานทะเบียน การจัดตั้งงบประมาณ การจัดซื้อ และการจ้าง

5. งานอาคารสถานที่ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการวางแผนความต้องการอาคารเรียน อาคารประกอบการตกแต่งสถานที่ การดูแลรักษาอาคารสถานที่ อาคารประกอบ การบำรุงรักษา ซ่อมแซมครุภัณฑ์ของโรงเรียน

6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียน สมาคมศิษย์เก่า สมาคมครูและผู้ปกครอง การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้ทราบ กิจกรรมของโรงเรียนให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและการบริการชุมชน

สรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นทักษะสำคัญ 3 ประการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) คือต้องมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) คือการรู้จักการจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจและศิลปการเกลี้ยกล่อม ทักษะทางคตินิยม (Conceptual Skill) รู้ถูทางอย่างทะลุปรุโปร่งเกี่ยวกับองค์การโดยส่วนรวม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางสังคม ที่จะมีผลกระทบต่อหน่วยงานของตน

คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1982 : 222) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้น และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ตลอดจนเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับบุคคลในสังคมเป็นอย่างดี

แพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (แพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2525 : 33 – 40) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านวิชาการ ได้แก่

1.1 ด้านการศึกษาทางวิชาชีพของผู้บริหาร

1.2 ด้านความรู้ทั่วไปของผู้บริหาร

1.3 ด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร

2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร

2.1 บุคลิกภาพทางด้านร่างกายประกอบด้วยรูปร่างหน้าตา ความมีชีวิตชีวา การแต่งกาย วาจา ท่าทางการวางตน สุขภาพ

2.2 บุคลิกภาพด้านจิตใจ และอารมณ์ ประกอบด้วย อุดมการณ์ ความเชื่อมั่นของตนเอง การเสียสละ ความศรัทธา ความไว ความเห็นอกเห็นใจ ความมีความอดทน ความขยัน กล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ ดื้นตัวอยู่เสมอ ความมีเมตตาจิต ความยุติธรรม มีอารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขัน และความมีวินัย

2.3 บุคลิกภาพทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยความใจกว้าง บริการช่วยเหลืออย่างกว้างขวาง ฐานะทางเศรษฐกิจดีพอสมควร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วม ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการประสานทั้งคนและงาน

โร และเดรก (Roe and Drake. 1974 : 78 – 79) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า

1. โน้มน้าวบุคลากรให้ทำงานอย่างก้าวหน้า

2. ส่งเสริมให้คนมีความคิดริเริ่ม เพื่อให้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความพอใจในการทำงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมมือกันอย่างยิ่งขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

4. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งกว่าผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่ง จากอบสัน ลอกดอน และวีกแมน (Jacobson Logsdon and Weigman. 1973 : 41) ได้ชี้แนะนำว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำสูงสุดขององค์การ และมีทักษะทางการบริหาร มีความสามารถในการดำเนินกิจการของโรงเรียน บางเวลาต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ หรือร่วมให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความราบรื่นและสุขุมรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิผล

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2528 : 51 – 67)

ตำแหน่งครูใหญ่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และเป็นข้าราชการครู ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 2 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี

2. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)กำหนด

ตำแหน่งอาจารย์โทต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และเป็นข้าราชการครูมีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเหลือ 4 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา หรือทางอื่น ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู

1.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.3 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.4 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนระดับ 6

1.5 ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และเป็นข้าราชการครู ซึ่งมีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดลงเหลือ 4 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา หรือทางอื่น ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต หรืออาจารย์ใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.3 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน เท่าที่ค้นพบเป็นงานวิจัยในด้านเจตคติเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังเช่น

สุพีร์ อายุวัฒน์ (สุพีร์ อายุวัฒน์ 2519 : 61 – 63) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของศึกษาธิการ อำเภอในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาดังนี้

1. ควรมาจากการคัดเลือก
2. มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. เคยทำหน้าที่ครูประจำชั้น หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วยครูใหญ่
4. มีวุฒิ ป.ม. ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า
5. มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี
6. เป็นข้าราชการชั้นโท
7. เคยศึกษาหรือเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามาแล้ว

คุณลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามลักษณะงานต้องประกอบด้วยลักษณะงานบริหารทั้ง 5 ด้านคือ

1. งานวิชาการ ได้แก่
   1.1 การขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
   1.2 มีความรู้ความสามารถในการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้
   1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผล
   1.4 มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
   1.5 เคยผ่านการศึกษาอบรมวิชาบริหารการศึกษามาแล้ว
   1.6 สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเท่า ๆ กับการเรียน
2. งานธุรการ ได้แก่
   2.1 มีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการ
   2.2 มีความรู้ในด้านการเงิน
   2.3 มีความรู้ในงานสารบรรณ
   2.4 มีความรู้เกี่ยวกับการพัสดุครุภัณฑ์
   2.5 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่
3. งานบริหารบุคคล ได้แก่
   3.1 มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี
   3.2 มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
   3.3 มีความรับผิดชอบ
   3.4 มีความสามารถในการประสานงาน
   3.5 เป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
4. งานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่
   4.1 สามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
   4.2 เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนและผู้ปกครองนักเรียน
   4.3 เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในชุมชน
   4.4 เป็นบุคคลที่เข้าใจถึงความต้องการของชุมชน
   4.5 เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น

5. งานเกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน ได้แก่

5.1 มีลักษณะเป็นผู้นำ

5.2 มีความเข้าใจในความต้องการและปัญหาของนักเรียน

5.3 มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน

5.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในโรงเรียน

อภินันท์ พาหะนาก (อภินันท์ พาหะนาก 2519 : 134 – 137) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด จำนวน 42 คน ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ จำนวน 42 คน และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียนจำนวน 42 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูในจังหวัดภาคใต้ พบว่า

1. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมที่ใช้อยู่ไม่มีการวางแผนเพียงแต่ประกาศรับสมัครตามระเบียบของทางราชการเท่านั้น ไม่มีการเสาะแสวงหาบุคลากรอย่างจริงจัง

2. การตรวจสอบด้านสุขภาพอนามัย กระทำเฉพาะจากการพิจารณาใบรับรองแพทย์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3. ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับเห็นด้วยกับเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. เกณฑ์ที่ใช้อยู่ทำให้โรงเรียนสรรหาและคัดเลือกครูไม่ตรงตามสาขาวิชาอื่นที่โรงเรียนต้องการ

5. คุณลักษณะของผู้สมัครควรประกอบด้วย คุณสมบัติด้านการสอน คุณธรรมและความประพฤติ คุณสมบัติด้านสุขภาพอนามัย มีความรู้ มีบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์และอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

หลุยส์ (Lewis. 1975 : 1216 – A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนประจำตำบลในเมืองโอไอโอ โดยใช้

หลักการสรรหาและคัดเลือกของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators) สำรวจความคิดเห็นจากผู้อำนวยการโรงเรียน (Superintendens of School) ประจำตำบลเมืองโอไฮโอ จำนวน 159 คน พบว่า การใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ประสบการณ์การบริหาร ประสบการณ์ด้านการสอน และคุณวุฒิทางการศึกษา ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกด้วย

ไดลิสกี้ (Dylewski. 1975 : 3274 -A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระเบียบและเกณฑ์ของการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนิวยอร์ค โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 723 คน พบว่า ศึกษาธิการมีความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของครูใหญ่ ต้องประกอบด้วยประสบการณ์ทางการศึกษา ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งการลำดับความสำคัญของเกณฑ์ข้างต้นให้ความสำคัญในด้านประสบการณ์ทางการศึกษาเป็นลำดับแรก และเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการคัดเลือกควรจะต้องสัมพันธ์กับเกณฑ์ในการประเมินด้วย

เบนจามิน (Benjamin. 1976 : 718 -A) ได้ทำการวิจัยในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนไว้กว้างกว่า คือได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับการเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาคุณสมบัติและบุคลิกภาพ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์ก ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษาธิการ (Superintendents) ผู้แทนกรรมการศึกษาโรงเรียนชุมชน (Community School Board Representatives) ผู้แทนสมาคมผู้ปกครอง (Parent Association Representatives) และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างน้อย มีประสบการณ์ด้านการสอนและเคยเป็นผู้ช่วยครูใหญ่มาก่อน

2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสนใจต่อภาระกิจในด้านการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา

5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

6. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและการรู้จักประชาสัมพันธ์

สเทอร์น (Stern. 1976 : 4945 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาระดับชาติ จำนวน 37 ชุด หน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาระดับรัฐ และหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 17 ชุด อาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่สอนวิชาบริหารการศึกษา จำนวน 21 ชุด และประธานสมาคมครูใหญ่ระดับประถมศึกษาส่วนท้องถิ่น (Presidents of The Local Elementary Principals' Association) จำนวน 21 ชุด และสมาคมผู้บริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น (Local Administrator Association) จำนวน 27 ชุด พบว่า

1. การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการโดยคำนึงถึงหลักที่ว่า "โอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้าง"

2. การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรยึดระบบคุณธรรม

3. สมาคมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และอาจารย์ผู้สอนวิชาการบริหารบุคคลควรมีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ของการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

เบเคอร์ (Baker. 1976 : 4463 – A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแคลิฟอร์เนีย ใช้แบบสอบถามกับครู 51 ตำบล ในแคลิฟอร์เนีย พบว่า คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ คือ

1. มีประสบการณ์ในการสอน
2. มีใบรับรองทางด้านบริหาร
3. มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
5. มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์
6. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. มีวุฒิปริญญาโท
8. มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

สตอร์ลีน (Storlien. 1983 : 1286 – A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอัลเบอร์ตา (Aberta) โดยใช้แบบสอบถามกับศึกษาธิการ ครูโรงเรียนมัธยม และองค์การบริหารบุคคลทางการศึกษา (Department of Education Field Personel) พบว่า

1. การสรรหาและการคัดเลือกมีข้อจำกัดในเรื่องการประชาสัมพันธ์ และการงบประมาณ
2. ครูการมีส่วนร่วนในกระบวนการสรรหา
3. ศึกษาธิการและคณะกรรมการโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกขั้นสุดท้าย
4. เกณฑ์การคัดเลือกยึดการสัมภาษณ์ และประสบการณ์ด้านการบริหารมากเกินไป
5. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
6. อิทธิพลทางการเมืองมีผลกระทบต่อการสรรหา

จากผลการวิจัยส่วนใหญ่การสรรหาและเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียนนั้น มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีคุณสมบัติด้านใดบ้างที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการสรรหา พบว่า คุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งประถมศึกษากับมัธยมศึกษา จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น คุณลักษณะด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์การบริหารการศึกษา ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร และบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ ท่าทาง ท่วงทีวาจา รูปร่างหน้าตา และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า การสรรหานั้นต้องมีการประชาสัมพันธ์ และงบประมาณอย่างเพียงพอ กับทั้งคณะกรรมการการสรรหาควรมีบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน

<u>สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า</u>

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือก ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ สัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1 การศึกษาวิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้อยู่ในจังหวัดนครปฐม สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร และจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 75 คน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 100 คน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 153 คน และครู อาจารย์ จำนวน 3,474 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,801 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้แก่ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครู อาจารย์ โดยยึดหลักเกณฑ์ของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

2.1 กลุ่มคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการครูระดับจังหวัด สุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน

2.2 กลุ่มคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งประกอบด้วย นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้แทนข้าราชการครูระดับอำเภอ สุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน

2.3 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

2.4 กลุ่มครู อาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย ครู อาจารย์ ผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 605 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละการศึกษา 1

จังหวัด	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ		ผู้บริหารโรงเรียน		ครู อาจารย์	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นครปฐม	15	14	27	21	49	35	808	80
สมุทรปราการ	15	14	17	15	26	18	834	83
ปทุมธานี	15	14	19	15	32	23	655	65
สมุทรสาคร	15	14	17	14	20	14	377	38
นนทบุรี	15	14	20	16	26	18	799	80
รวม	75	70	100	81	153	108	3,473	346

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาจาก อภินันท์ พาหะมาก (อภินันท์ พาหะมาก 2519 : 153 – 166) สุพีร์ อายุวัฒน์ (สุพีร์ อายุวัฒน์ 2519 : 79 – 81) และศึกษาจากเอกสารการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน และอื่น ๆ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อตามระดับความคิดเห็น ซึ่งมี 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมาก และไม่เห็นด้วยมากที่สุด

<u>การสร้างเครื่องมือ</u>

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. เขียนข้อความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก

2. นำข้อความคิดเห็นดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหาสาระว่าเกี่ยวข้องกับงานการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกหรือไม่ จำนวน 5 คน คือ

2.1 นางกรองทอง กนกลาวัฒย์ ดำรงตำแหน่งฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2.2 นายชุมพล ศรีปัญญา ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

2.3 นายประเสริฐ กุ่นเจริญ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2.4 นางเวฒิกา สวันตรัจย์ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

2.5 นายมนตรี เทพสิทธิ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดมูลจินดาราม อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

3. แก้ไขปรับปรุงข้อความดังกล่าวให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลอง (Try-Out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก

5. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยแบ่งเป็นกลุ่มคะแนนสูง (25% บน) และกลุ่มต่ำ (25% ล่าง) โดยใช้ t - test ทดสอบ

6. คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง (t) ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้ จำนวน 52 ข้อความ

7. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อความจากขั้นที่ 6 ไปหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างเดิม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J.Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.934 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง พอที่จะนำมาใช้ในการวิจัยได้

<u>การรวบรวมข้อมูล</u>

การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนข้าราชการครู ในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้ง จัดส่งแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ส่งคืนผู้วิจัย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. มีหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร และจังหวัดนนทบุรี

2. ขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีหนังสือขอความร่วมมือไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดดังกล่าว เพื่อนำแบบสอบถามไปสอบถามคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

3. ขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ของอำเภอนั้น ๆ นำแบบสอบถามไปสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

4. ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้กรอกได้ส่งคืนและเก็บรวบรวมไว้ แล้วผู้วิจัยจึงไปขอรับแบบสอบถามคืน

แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 605 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 557 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.066 ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

กลุ่มตัวอย่าง / จังหวัด	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูอาจารย์
1. นครปฐม	8	18	23	63
2. สมุทรปราการ	9	15	19	83
3. ปทุมธานี	15	17	19	69
4. สมุทรสาคร	10	12	12	51
5. นนทบุรี	10	19	21	64
รวม	52	81	94	330

<u>การวิเคราะห์ข้อมูล</u>

นำแบบสอบถามที่รับคืนมาทั้งหมดตรวจให้คะแนน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือก และการสอบคัดเลือกในแต่ละข้อความ มาให้คะแนนโดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 96)

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

2. หาค่าเฉลี่ย หาค่าเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือก และการสอบคัดเลือกของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เกณฑ์ประเมินตามแนวคิดของเบสต์ (Best. 1977 : 169 – 175)

เกณฑ์เฉลี่ยรายข้อและรายด้าน

3.6668 – 5.0000 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

2.3334 – 3.6667 หมายถึง เห็นด้วย

1.0000 – 2.3333 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3. วิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ F-test (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม คือ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก ถ้าหากว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe Method) ต่อไป (Byrkit. 1978: 276 – 277)

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นในการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเปียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการหาค่าสถิติต่าง ๆ และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตาราง

<u>สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$ (Best. 1981 : 225)

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}$$ (Ferguson. 1981: 68)

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

เมื่อ $(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left(1 - \frac{\Sigma S_{x_i}^2}{S_{x_j}^2}\right) \quad \text{(Cronbach. 1970 : 61)}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\Sigma S_{x_i}^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

$S_{x_j}^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad \text{(Ferguson. 1981 : 178)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

N_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นในการสอบคัดเลือกกับการคัดเลือก ใช้สูตร

$$r = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\,(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$ (Ferguson. 1981 : 113)

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนคน

ΣX แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X

ΣY แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y

ΣX^2 แทน ผลรวมของ X แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣY^2 แทน ผลรวมของ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณ X กับ Y ทุกคู่

5. การทดสอบนัยสำคัญของค่า r ใช้สูตร

$$T = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$ (Lindgren and Berry. 1981 : 406)

เมื่อ t แทน ค่าวิกฤต

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

N แทน จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคน

6. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_{between}}{MS_{Within}}$$ (Winer. 1962 : 61)

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

7. เมื่อทดสอบความแปรปรวนแล้วปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีการทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffe Method) ใช้สูตร

$$cv_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_w)(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j})}$$

(Byrkit. 1978 : 276-277)

เมื่อ cv_d แทน ค่าวิกฤติ

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง

MS_w แทน ค่า Mean Square Within-Group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

$(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j})$ แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลและแปลความหมายดังนี้

N_1	แทน	จำนวนคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
N_2	แทน	จำนวนคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
N_3	แทน	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
N_4	แทน	จำนวนครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา
X	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
X^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน t-distribution

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจัดกระทำเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก ผู้บริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

ตอนที่ 3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โดยรวมและแยกแต่ละกลุ่ม

<u>ตอนที่ 1</u> หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกเป็นรายด้านเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ดังตาราง 3

2. คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกเป็นรายด้านเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ ดังตาราง 4

3. สรุปคะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ ดังตาราง 5

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	วิธีการคัดเลือกเป็นวิธีที่ดีเพราะจะได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้วยการบริหารงาน	3.558	1,110	4.049	1.024	3.904	1.229	3.562	1.190	11.369*
2.	ครูในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของตนเอง	2.808	1.030	2.975	1.275	2.819	1.220	3.661	1.159	20.600*
3.	ควรตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นมาเป็นการเฉพาะ	3.442	1.037	3.259	1.223	3.660	1.011	3.091	1.249	6.130*
4.	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ นอกจากจะเป็นผู้เสนอแนะแล้ว ควรจะมีอำนาจในการเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการคัดเลือกด้วย	3.096	1.176	3.099	1.463	3.202	1.179	2.776	1.132	4.313*
5.	การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	4.423	0.957	4.556	0.866	4.511	0.772	4.388	0.916	1.032
6.	ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เคยเรียนวิชาโทด้านบริหารการศึกษามาแล้วเป็นอย่างน้อย	2.846	1.036	2.914	1.217	3.234	1.131	2.288	1.200	3.769

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
7.	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกตำแหน่งมีสิทธิสมัครรับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารโรงเรียนด้วย	3.250	1.341	3.506	1.333	3.361	1.310	3.624	1.182	2.099
8.	การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้แบบประเมินเป็นเกณฑ์คัดเลือก	3.212	0.893	2.951	1.128	3.085	1.104	2.827	1.048	2.953
9.	การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้แบบประเมินของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	2.923	0.947	2.716	1.040	3.106	1.052	3.167	1.010	4.674*
10.	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ควรเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินขึ้นเอง	2.558	1.179	2.963	1.167	2.628	1.016	2.536	1.111	3.254*
11.	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกครูใหญ่	3.308	1.076	3.351	1.096	3.160	1.030	3.406	1.102	1.942
12.	ศึกษานิเทศก์ 4 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครูใหญ่	3.019	0.960	3.259	1.046	2.947	1.009	3.106	1.115	1.324
13.	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 6 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่	3.192	1.049	3.321	1.010	3.043	1.026	3.421	1.017	3.668*

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
14.	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 4 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่	3.115	1.003	3.173	0.959	2.862	0.990	3.255	1.035	3.703*
15.	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 ทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่	3.269	0.952	2.296	0.968	2.181	0.994	3.252	1.038	0.208
16.	การประเมินความสามารถโดยพิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน	3.981	0.918	4.321	0.772	4.213	0.731	4.139	0.881	1.939
17.	ความประพฤติโดยพิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน	4.231	0.831	4.469	0.709	4.319	0.736	4.221	0.845	2.194
18.	ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.731	0.952	4.025	1.000	3.989	0.861	3.794	1.037	2.035
19.	ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยพิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน	4.000	0.840	4.309	0.816	4.266	0.819	4.115	0.909	2.107
20.	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยพิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ	4.019	0.727	4.235	0.746	4.181	0.816	4.188	0.876	0.766

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
21.	วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย	3.731	0.819	3 840	0.901	3.681	1.070	3.727	0.998	0.408
22.	มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน	4.500	0.728	4.556	0.671	4.330	0.724	4.406	0.775	1.575
23.	ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน	4.250	0.905	4.259	0.905	4.298	0.866	4.170	0.897	0.643
24.	ควรนำคะแนนจากแบบประเมินไปรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ	4.115	0.823	4.012	1.019	3.947	0.977	3.788	1.000	2.584
25.	คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนอาศัยเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ตัดสิน	3.173	1.043	3.395	1.348	3.064	1.181	3.146	1.207	1.221
26.	สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณามากกว่าตำแหน่งที่ว่าง	3.827	1.184	3.259	1.127	3.234	1.140	3.170	1.147	4.937*
	รวมเฉลี่ย	3.522	0.508	3.625	0.471	3.547	0.468	3.539	0.501	0.740

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน (5) การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน (16) ความประพฤติให้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน (17) ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (18) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน (19) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ (20) วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย (21) มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (22) ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน (23) ควรนำคะแนนจากแบบประเมินรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ ด้วย (24) และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณามากกว่าตำแหน่งที่ว่าง (26) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องการคัดเลือกเป็นวิธีที่จะได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน (1) การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน (5) การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน (16) ความประพฤติให้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน (17) ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (18) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน (19) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้

เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ (20) วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย (21) มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (22) ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน (23) และควรนำคะแนนจากแบบประเมินไปรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ ด้วย (24) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน (5) การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน (16) ความประพฤติให้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน (17) ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (18) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน (19) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ (20) วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย (21) มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (22) ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน (23) และควรนำคะแนนจากแบบประเมินไปรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ ด้วย (24) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

ครู อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ครู อาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน (5) การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน (16) ความประพฤติให้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน (17) ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (18) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ให้พิจารณาถึงการตั้งใจที่จะทำงาน (19) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ (20) วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย (21) มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (22) ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน (23) และควรนำคะแนนจากแบบประเมินไปรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ ด้วย (24) และที่ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ในเรื่องผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เคยเรียนวิชาโทด้านบริหารการศึกษามาแล้วเป็นอย่างน้อย (6) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครูอาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
27.	การใช้ข้อทดสอบควรเป็นส่วนหนึ่งของการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน	3.635	1.010	3.470	1.174	3.532	1.044	3.833	0.952	4.266*
28.	การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เป็นวิธีการที่ให้ความยุติธรรม	3.942	1.227	3.210	1.115	3.128	1.175	3.761	1.086	15.546*
29.	การสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนด้วยข้อเขียนเป็นวิธีที่เชื่อถือได้	2.500	0.897	2.580	1.094	3.100	1.002	2.892	1.105	10.413*
30.	การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม	3.942	0.979	3.803	1.166	3.723	1.101	3.812	0.952	0.525
31.	การสอบคัดเลือกสามารถวัดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานได้	2.615	0.844	2.654	0.868	2.872	1.019	3.203	1.121	9.853*
32.	การสอบคัดเลือกทำให้ข้าราชการครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น	3.231	0.877	3.222	0.987	3.330	0.932	3.721	1.047	9.289*
33.	สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรประกาศรับสมัครให้ทราบโดยทั่วกัน	3.173	1.294	3.235	1.363	3.489	1.134	3.952	1.076	14.307*

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
34.	อ.ก.ค.จังหวัดให้ความยุติธรรมในการสอบคัดเลือกครูใหญ่แก่ผู้เข้าสอบทุกคน	3.346	0.988	3.198	1.269	3.075	1.148	3.406	1.153	2.331
35.	อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มอบอำนาจให้เขตการศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ใหญ่	2.962	1.066	2.877	1.100	3.117	1.115	3.336	1.049	5.311*
36.	อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตั้งกรรมการไปดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ใหญ่ในแต่ละเขตการศึกษา	2.596	1.125	2.728	1.118	2.809	1.221	3.391	1.090	15.952*
37.	การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม	3.750	1.082	3.938	1.041	3.787	0.949	3.852	0.973	0.511
38.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา	3.481	0.896	3.617	0.995	3.692	0.828	3.685	0.898	0.836
39.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไป จัดสอบเกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน	3.289	0.825	2.383	0.943	3.606	0.907	3.646	0.915	3.609

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
40.	ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีผลงานด้านวิชาการ	3.558	0.826	3.531	0.937	3.702	0.902	3.703	0.907	1.087
41.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งควรสอบเกี่ยวกับการเงินและการพัสดุ	3.250	1.007	3.383	0.930	3.553	1.043	3.358	0.916	1.427
42.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งควรจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล	3.519	0.874	3.619	1.019	3.681	0.996	3.718	0.930	0.794
43.	ความรู้ทางพระพุทธศาสนาในการบริหารบุคคล ควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.789	0.848	3.803	0.900	3.383	0.828	**4.036**	0.860	2.704
44.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจักสอบเกี่ยวกับหลักสูตรประถมศึกษา	3.289	0.915	3.272	1.037	3.543	0.980	3.533	0.965	2.360
45.	การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการ กฎหมาย การศึกษา และระเบียบปฏิบัติราชการ	3.769	0.899	3.889	0.922	3.915	0.924	3.873	0.876	0.311
46.	พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน	3.923	0.882	3.914	0.964	3.989	0.836	3.876	0.858	0.427

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
47.	การฝึกอบรมเพื่อประเมินบุคคลที่ผ่านการสอบควรกำหนดระยะเวลาไว้มากกว่า 2 สัปดาห์	3.558	1.037	3.753	1.043	3.702	0.937	3.594	0.945	0.861
48.	ผู้สอบตำแหน่งครูไม่ต้องเทียบวิทยฐานะตำแหน่งครูไม่ต่ำกว่า ระดับ 2	2.769	0.983	3.173	1.358	2.904	1.155	3.197	1.167	3.071
49.	ผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี	3.865	1.010	4.025	1.129	3.851	1.005	4.036	0.948	1.162
50.	ควรขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ไว้ไม่เกิน 2 ปี	3.615	1.105	3.617	1.200	3.798	0.979	3.561	1.099	1.144
51.	ผู้สอบผ่านควรมีสิทธิที่จะเลือกโรงเรียนตามความสมัครใจ	3.481	1.163	3.358	1.354	3.660	1.103	3.597	1.118	1.248
52.	การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ควรแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้	3.409	1.193	3.963	1.219	4.001	1.073	4.146	0.957	7.744*
	รวมเฉลี่ย	3.356	0.513	3.431	0.653	3.500	0.672	3.651	0.589	5.945

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยกับการสอบคัดเลือก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิธีการที่ให้ความยุติธรรม (28) การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม (30) การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม (37) ความรู้ภาคทฤษฎีงานบริหารบุคคลควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (43) การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการ กฎหมายการศึกษาและระเบียบปฏิบัติราชการ (45) พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน (46) และผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี (49) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยกับการสอบคัดเลือก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การสอบคัดเลือก ควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียน และการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม (30) การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม (37) ความรู้ทางทฤษฎีงานบริหารบุคคลควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (43) การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการ กฎหมายการศึกษา และระเบียบปฏิบัติราชการ (45) พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน (46) การฝึกอบรมเพื่อประเมินบุคคลผ่านการสอบควรกำหนดระยะเวลาไว้มากกว่า 2 สัปดาห์ (47) ผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควร

มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี (49) และการแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ควรแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้ (52) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม (30) การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม (37) การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา (38) ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีผลงานด้านวิชาการ (40) การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล (42) การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการกฎหมาย การศึกษา และระเบียบปฏิบัติราชการ (45) พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน (46) การฝึกอบรมเพื่อประเมินบุคคลที่ผ่านการสอบควรกำหนดระยะเวลาไว้มากกว่า 2 สัปดาห์ (47) ผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี (49) ควรขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ไว้ไม่เกิน 2 ปี (50) และการแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ควรแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้ (52) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาเห็นมากที่สุด ในเรื่องการใช้ข้อทดสอบควรเป็นส่วนหนึ่งของการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน (27) การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิธีการที่ให้ความยุติธรรม (28) การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วย

การสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม (30) การสอบคัดเลือกทำให้ข้าราชการครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น (32) สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรประกาศรับสมัครให้ทราบโดยทั่วกัน (33) การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม (37) การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา (38) ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีผลงานด้านวิชาการ (40) การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล (42) ความรู้ทางทฤษฎีงานบริหารบุคคลควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (43) การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการกฎหมายการศึกษาและระเบียบปฏิบัติราชการ (45) พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน (46) ผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี (49) และการแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ควรแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้ (52) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์

กลุ่มตัวอย่าง / การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด N = 52		คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ N = 81		ผู้บริหารโรงเรียน N = 94		ครู อาจารย์ N = 330		รวม N = 557	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
การคัดเลือก	3.522	0.508	3.625	0.471	3.517	0.468	3.539	0.501	3.551	0.491
การสอบคัดเลือก	3.356	0.513	3.431	0.653	3.500	0.672	3.651	0.589	3.566	0.615

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า โดยรวมคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ต่างก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นกัน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ดังนี้

1. เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ดังตาราง 6

2. เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ ดังตาราง 7, 8

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	362.826	120.942	0.740
ภายในกลุ่ม	553	90378.050	163.432	
รวมทั้งหมด	556	90740.876		

$F_{.05}(3,553) = 2.600$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครู อาจารย์

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4435.324	1478.441	5.945*
ภายในกลุ่ม	553	137532.288	248.702	
รวมทั้งหมด	556	141967.612		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $F_{.05}(3,553) = 2.600$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยการสอบคัดเลือกแตกต่างกัน เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า มีกลุ่มตัวอย่างคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงใช้**วิธีการ**ทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe Method) ทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป ดังผล**การทดสอบ**ไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของกลุ่มกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์

ค่าเฉลี่ยของคะแนน / กลุ่มตัวอย่าง	กรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ($\bar{X}_1$ = 87.250)	กรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{X}_2$ = 89.210)	ผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}_3$ = 91.000)	ครู อาจารย์ ($\bar{X}_4$ = 94.924)
กรรมการการประถมศึกษาจังหวัด	–	1.950	3.750	7.674*
กรรมการการประถมศึกษาอำเภอ		–	1.790	5.714*
ผู้บริหารโรงเรียน			–	3.924
ครู อาจารย์				–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $\sqrt{(K-1)F_{.05}(3,553)} = 2.793$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วย การสอบคัดเลือกแตกต่างจากคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก โดยรวมและแยกแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ ดังตาราง 9

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ดังตาราง 10

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ดังตาราง 11

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดังตาราง 12

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของครู อาจารย์ ดังตาราง 13

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	N	r	t
การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก	557	0.445	11.706*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{.05}(555) = 1.960$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	N	r	t
การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก	52	0.199	1.436

$t_{.05}(50) = 2.000$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	N	r	t
การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก	81	0.3396	3.209*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{.05}(79) = 1.980$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	N	r	t
การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก	94	0.601	7.213*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{.05}(92) = 1.980$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของครู อาจารย์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	N	r	t
การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก	330	0.484	10.017*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{.05}(328) = 1.690$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกของครูอาจารย์สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อยู่ในจังหวัดนครปฐม สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร และจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 75 คน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 100 คน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 153 คน และครูอาจารย์ประถมศึกษา จำนวน 3,475 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,801 คน การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และเทียบกับเกณฑ์ของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากได้กลุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 70 คน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 81 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูอาจารย์ จำนวน 346 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 605 คน และสามารถรวบรวมกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยทั้งสิ้น 557 ฉบับ เป็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 52 ฉบับ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 81 ฉบับ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 94 ฉบับ

และครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 330 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 92.066

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้กรอกแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือก และการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 52 ข้อ แบ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวกับการคัดเลือก จำนวน 26 ข้อ เนื้อหาที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกจำนวน 26 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบเป็นตัวเลือกห้าระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมาก และไม่เห็นด้วยมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งฉบับ และกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มระหัส (Coding Form)

2. นำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณจากเครื่องจักรกลคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบ F-test (One Way Analysis of Variance)

3. นำค่าเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรายด้านของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อหาค่าระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์โดยรวม และแยกแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ ที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก ใช้ **F-test** (One Way Analysis of Variance) ถ้าตัวแปรที่ทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ว่าคู่ใดแตกต่างกันบ้าง โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe Method) ต่อไป

5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โดยรวมและแยกแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเปียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

<u>สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

1. โดยรวมคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่เห็นด้วย

2. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสอบคัดเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสอบคัดเลือกแตกต่างกันจากคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กับคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ กับผู้บริหารโรงเรียน และระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์

5. ความคิดเห็นระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นระหว่างการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

<u>อภิปรายผล</u>

1. ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกอยู่ในระดับที่เห็นด้วยทั้ง 2 วิธี การที่มีความคิดเห็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากระเบียบแบบแผนทางราชการได้กำหนดวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนไว้เพียง 2 วิธี กล่าวคือ การเลื่อนข้าราชการครูสายงานอื่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ที่ ศธ 1502/ว 11

ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2524 เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา มีหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น ให้อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) หรืออนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) แล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก วิธีการคัดเลือกให้ใช้วิธีการตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ สร 1006/ว.19 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518 โดยอนุโลม (สุรพล แก่นจักร 2525 : 26 – 27) โดยให้มีการประเมินบุคคลตามแบบที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด การประเมินให้พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่นที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2526 : 11/7) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายในการแต่งตั้งหัวหน้าสถานศึกษา โดยการสอบคัดเลือก และการเข้ารับการฝึกอบรม (ประชาศึกษา 2525 : 16 – 17) การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนนั้นควรจะเน้นในเรื่องการประชาสัมพันธ์ ควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน การที่มีความคิดเห็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยปกติที่ทำกันอยู่ การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากระทำการคัดเลือกในวงแคบ ๆ กล่าวคือ บุคลากรที่เป็นผู้สอนอยู่ตามโรงเรียนมักจะไม่ทราบ ซึ่งไม่มีการวางแผนล่วงหน้าไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภินันท์ พาหะมาก (อภินันท์ พาหะมาก 2519 : 134) พบว่า วิธีการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในจังหวัดภาคใต้นั้น เพียงแต่มีการประกาศรับสมัครตามระเบียบของทางราชการระยะเวลาอันสั้น ๆ ไม่มีการเตรียมการที่จะเสาะแสวงหาบุคคลอย่างจริงจัง และคุณสมบัติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เป็นเกณฑ์ของการประเมินได้แก่ ความมีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีที่จะทำงานร่วมกับบุคคลได้ รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปรึกษาหารือกันโดยยึดหลักเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิเชียร ปรารมภ์ (วิเชียร ปรารมภ์ 2528 : 87) พบว่า โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานดีเด่น

มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะนี้สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพีร์ อายุวัฒน์ (สุพีร์ อายุวัฒน์ 2519 : 50) พบว่า ศึกษาธิการอำเภอเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต้องมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น พร้อมทั้งต้องมีความประพฤติดีทั้งส่วนตัวและต่อผู้ร่วมงาน สิ่งนี้เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำไม่เฉพาะแต่ในโรงเรียนเท่านั้น ยังเป็นผู้นำในชุมชนอีกด้วย จึงต้องเป็นผู้มีความประพฤติสมกับเป็นผู้ที่จะดำเนินการให้การศึกษาแก่บุคคลในชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชัย เวียงสงค์ (วิชัย เวียงสงค์ 2527 : 126) พบว่า คุณลักษณะด้านส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละต่องานในหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกทางด้านอารมณ์ต้องเหมาะสมกับวัย หัวหน้างานต้องมีความมั่นคงด้านอารมณ์ รู้จักระงับอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สตือกดิล (Stogdill. 1974 : 7 – 16) พบว่า คุณสมบัติของผู้นำต้องมีความสุขุม รอบคอบ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีความตั้งใจที่จะทำงาน บุคคลที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีความตั้งใจจริง คิดจะทำอะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จ แต่ก็ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเหมาะสม และมีเหตุผลด้วย ดังที่ พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 62 – 63) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้กิจการการบริหารงานของโรงเรียนดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คืองานเกี่ยวกับวิชาการ งานเกี่ยวกับธุรการ และงานเกี่ยวกับกิจการนักเรียน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำสิ่งใหม่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ถ้าอยู่ในองค์การก็คิดที่จะพัฒนาองค์การให้ดีมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และคนส่วนใหญ่ด้วย สิ่งสำคัญมากคือ เป็นนักแก้ปัญหา ซึ่ง เวบบ์ แกริสัน (Webb Garrison) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า คนที่มีโอกาสคิดริเริ่มได้มากก็คือคนที่สนใจกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีหูกว้าง ตากว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (วิจิตร วรุฒบางกูร ม.ป.ป. : 110)

การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม การสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอในการคัดเลือกบุคคล จึงจำเป็นต้องให้มีการประเมินบุคลิกภาพด้วยการฝึกอบรมในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ มนูญ วงค์นารี (มนูญ วงค์นารี 2522 : 37) กล่าวว่า ความสำเร็จในการเลือกหัวหน้างานให้ใช้วิธีการทดสอบหลาย ๆ อย่างเช่นการทดสอบเชาวน์ ความถนัด ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ความคิดริเริ่ม การฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมนั้น โดยเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ประชาศึกษา 2525 : 17 – 18) ได้กำหนดให้ผู้สอบข้อเขียนตำแหน่งครูใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันชั้นสูงในจังหวัด เช่น วิทยาลัยครู หรือมหาวิทยาลัย ส่วนผู้สอบผ่านข้อเขียนตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ให้สำนักงานศึกษาธิการเขตเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม และผู้อำนวยการโรงเรียนให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการ กฎหมายการศึกษา และระเบียบปฏิบัติราชการ ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ มนูญ วงค์นารี (มนูญ วงค์นารี 2522 : 37 – 38) กล่าวว่า การฝึกอบรมนี้มีจุดประสงค์ที่จะเพิ่มเติมความรู้ และประสบการณ์บางอย่างให้เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน หรือศูนย์ฝึกอบรมที่จะจัดหาทางที่จะช่วยให้ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ได้รับเลือก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา 2527 : 87) พบว่า ครูใหญ่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรม จะเป็นผู้ที่ใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ ไม่แตกต่างกัน การที่มีความคิดเห็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษายังยึดระบบอาวุโส ดังที่ อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2523 : 14) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักอาวุโส หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

หรือสองกรณีโดยอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ที่จะพิจารณาถึงบุคคลที่ไปปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนี้มาเป็นเวลานานด้วยความรู้ ความสามารถ จึงควรได้รับการตอบแทน โดยการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในความบุคสาหะแก่บุคคลผู้นั้น และระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลต่อองค์การเกือบทุกแห่ง ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งยังมีความจำเป็น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 169 – 170) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การเกือบทุกแห่งไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากระบบอุปถัมภ์ได้ และเพราะเหตุว่าระบบอุปถัมภ์นั้นถ้านำไปใช้ในขอบเขตที่พอเหมาะพอควร ก็จะอำนวยประโยชน์ต่อการบริหารงานอยู่ไม่น้อย ดังนั้นในการเลื่อนตำแหน่งบางตำแหน่ง ซึ่งแม้ว่าจะมิได้เป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ว่าจะต้องสรรหาบุคคลเข้ามาโดยระบบอุปถัมภ์ก็ตาม แต่ตำแหน่งนั้นหากสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยระบบอุปถัมภ์แล้ว จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากและอีกประการหนึ่ง การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ เป็นการคัดเลือกโดยคณะบุคคล ซึ่ง สุรัฐ ศิลปอนันต์ (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2523 : 3) กล่าวถึงระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในระบบใหม่นี้ หลักการเบื้องต้น 2 ประการคือ "การตัดสินใจโดยคณะบุคคล" กับ "การกระจายอำนาจในการบริหาร"

3. ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือกแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นคณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา 2523 : 13) คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีหน้าที่เสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา 2523 : 16) ย่อมให้ความสำคัญในเรื่องการคัดเลือกมากกว่าวิธีการอื่น ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเท่านั้น แต่ขาดด้านประสบการณ์ ส่วนครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่า เป็นโอกาส

ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนบ้าง จึงให้การสนับสนุนการสอบคัดเลือก กล่าวคือ การสอบคัดเลือกเป็นวิธีการที่ให้ความยุติธรรม และเชื่อถือได้ เพราะเป็นวิธีการที่มีกฎเกณฑ์และให้โอกาสกับทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน คล้ายกับหลักการของระบบคุณธรรม ดังที่ สมเชาว์ เกษประทุม (สมเชาว์ เกษประทุม 2525 : 16) ได้กล่าวถึงระบบนี้ว่า มีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตั้งคณะกรรมการไปดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ให้ผู้แต่ละเขตการศึกษา ครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการดังกล่าวมีความเข้าใจในบทบาทของตนว่ามีหน้าที่บริหาร แต่โดยเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีนโยบายที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ตามหนังสือที่ ศธ 1401/31869 ลงวันที่ 9 กันยายน 2526 เรื่องนโยบายดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้มอบอำนาจการเลื่อนข้าราชการครูในสายงานอื่นให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา โดยมอบให้อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) หรืออนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) ดำเนินการแล้วแต่กรณี (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน 2526 : 11/4) และการแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้ ครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งครูอาจารย์มีความคิดเห็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะยังยึดความยุติธรรม ส่วนคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน เห็นความสำคัญในเรื่องนี้น้อย อาจเนื่องมาจากเห็นว่าโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 มาตรา 47 (ราชกิจจานุเบกษา 2523 : 60 – 61) บัญญัติว่าการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูให้สูงขึ้นนั้นมี 3 วิธี คือการสอบแข่งขันในการบรรจุ

แต่งตั้งให้บรรจุเรียงตามลำดับคะแนนที่สอบได้ ส่วนการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งโดยไม่ต้องเรียงลำดับเลขที่ที่สอบได้

4. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกกับการสอบคัดเลือก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กัน การที่มีความคิดเห็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งสองวิธียังไม่มีวิธีการใดที่ใช้เลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด ดังที่ มนูญ วงค์นารี (มนูญ วงค์นารี 2523 : 36 – 37) ได้กล่าวถึงวิธีการคัดเลือกหัวหน้างานนั้น เราต้องยอมรับว่ามิได้มีวิธีหนึ่งที่แน่นอนในการที่จะชี้ชัดว่าคน ๆ หนึ่งจะเป็นหัวหน้างานที่สามารถได้หรือไม่ แต่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นในเรื่องนี้ไม่สัมพันธ์กัน อาจเนื่องมาจากความสำนึกในหน้าที่ว่าเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ จึงให้ความสำคัญต่อวิธีการคัดเลือกมากกว่าวิธีการอื่น คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความคิดเห็นในเรื่องนี้สัมพันธ์กัน อาจเป็นเพราะว่าการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน วิธีการคัดเลือกทั้งสอบข้อเขียนและการประเมินบุคคลยังไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่งถือว่าดีที่สุด การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนี้ จึงเป็นเรื่องที่คำนึงถึงผลประโยชน์เป็นสำคัญ ดังที่ สมาน แสงมลี (สมาน แสงมลี 2528 : 3 – 7) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้แทนข้าราชการครูไว้ว่า ผู้แทนข้าราชการครูเข้าใจว่าตนเองมีหน้าที่บริหาร จึงรับปากใครต่อใครอยากจะทำอะไรได้บอกมา โดยพิจารณาตกลงกันเองระหว่างผู้แทนข้าราชการครู ว่าจะเอาคนนั้นจะเอาคนนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในเรื่องนี้สัมพันธ์กันอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาอยู่แล้ว ทำให้เห็นความสำคัญในเรื่องนี้น้อยไป ส่วนครูอาจารย์มีความคิดเห็นในเรื่องเหล่านี้สอดคล้องกัน อาจเป็นเพราะว่า การสอบสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ทำให้ผู้เข้าสอบมีความมั่นใจและก่อให้เกิดความเสมอภาค และเป็นธรรมมากกว่าการคัดเลือก ในขณะเดียวกัน

ยังเห็นว่าการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนโดยการคัดเลือกยังมีความจำเป็นสำหรับระบบราชการที่ยังยึดมั่นในระบบอาวุโส ซึ่งน่าจะนำเอาวิธีการทั้ง 2 มาผสมผสานกัน ดังที่ บุญ วงศ์นารี (บุญ วงศ์นารี 2522 : 37) กล่าวว่า ความสำเร็จในการเลือกหัวหน้างานได้ใช้วิธีการทดสอบหลาย ๆ อย่างได้แก่ การทดสอบเชาว์ ความถนัด ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะ สำหรับหน่วยงานบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ มีความเห็นด้วยต่อการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก กล่าวคือ

1.1 การคัดเลือก มีความเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน บุคลิกภาพด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ความประพฤติได้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัว และพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย และผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือก เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว หน่วยงานการบริหารศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1.1.1 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนทุกครั้งควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน กล่าวคือ แจ้งให้บุคลากรภายในองค์การได้ทราบทั่วกัน ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ และระดับโรงเรียน เพื่อจะได้มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกมาก ๆ ทำให้สามารถพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถได้มากขึ้น

1.1.2 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนให้พิจารณาคุณลักษณะที่สำคัญ อันได้แก่ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดีที่จะร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ มีความโอบอ้อมอารี และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

1.1.3 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ต้องพิจารณาถึงความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.1.4 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรพิจารณาถึงด้านการศึกษา และประสบการณ์ของการทำงาน บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และต้องมีประสบการณ์ในด้านการสอนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.1.5 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรพิจารณาถึงความคิดสร้างสรรค์ที่นำสิ่งใหม่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารการศึกษา ซึ่งจะสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว

1.1.6 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรพิจารณาถึงภาวะด้านอารมณ์ที่แสดงออกได้เหมาะสมกับวัย มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคงไม่เป็นผู้ที่มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย

1.1.7 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลงานด้านวิชาการ ผลงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน หรือผลงานด้านการพัฒนาอาคารสถานที่

1.2 การสอบคัดเลือก เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม ความรู้ทางทฤษฎีการบริหารบุคคลควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการ กฎหมายการศึกษาและระเบียบปฏิบัติราชการ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การตัดสิน และผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว หน่วยงาน

บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

1.2.1 การสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา การสอบต้องประกอบด้วย ข้อเขียน และการฝึกอบรม ทำให้การสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีมูลค่าขึ้น กล่าวคือ การทดสอบด้วยข้อเขียนเป็นการวัดความรู้เชิงวิชาการ ส่วนการฝึกอบรมเป็นประเมินบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ

1.2.2 การสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน การฝึกอบรมควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเอง ทั้งนี้เพราะสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิและอุปกรณ์ต่างพร้อมมูล ให้มีการทดลองปฏิบัติงานในด้านเกี่ยวกับงานวิชาการ เช่น เรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา กฎหมายการศึกษา และระเบียบปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และนำเอาผลการฝึกอบรมไปเป็นเกณฑ์ตัดสินด้วย โดยให้ถือคะแนนการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป</u>

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีข้อบกพร่องที่ควรนำมาปรับปรุงสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะในเขตการศึกษา 1 เท่านั้น ผลการวิจัยจึงอยู่ในขอบเขตจำกัด ฉะนั้นจึงควรมีการวิจัยลักษณะนี้ซ้ำอีก โดยขยายขอบเขตของประชากรให้ครอบคลุมไปยังเขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นการยืนยันสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้

2. ให้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ "การสร้างรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา" โดยการผสมผสานกันระหว่างการคัดเลือกกับ

การสอบคัดเลือกเพื่อจะได้แนวทางใหม่ และเป็นผลงานวิจัยที่ต่อเนื่องจากงานวิจัยนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3. กลุ่มตัวอย่างยังไม่ครอบคลุม การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อีก เช่น คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กปจ.) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) และอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะที่มีอยู่ในแบบสอบถามเท่านั้น ฉะนั้นจึงควรใช้เครื่องมือวิธีอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การทดลอง การสัมภาษณ์ และการสังเกต และอื่น ๆ

5. นำเอาผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทำการวิจัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นการยืนยันสนับสนุนผลการวิจัยนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

"กปจ. เห็นชอบให้คัดเลือกโดยการสอบเพื่อแต่งตั้งครูใหญ่" ข่าวประถมศึกษา 19 สิงหาคม 2525 หน้า 1 – 4

"เกณฑ์ใหม่เริ่มใช้ 1 ตุลาคม 2526" ข่าวประถมศึกษา 3 มีนาคม 2526 หน้า 1 – 4

กองบรรณาธิการ "นโยบายในการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา" ประชาศึกษา 2 : 16 – 20 พฤศจิกายน 2525

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน เอกสารการสัมมนาคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ โรงพิมพ์คุรุสภา 2525, 65 หน้า

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 1 เอกสารโรเนียว ม.ป.ป.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน "นักบริหารกับการเลือกสรรข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง" ข้าราชการ 5 : 11 – 17 พฤษภาคม 2523

จิรศักดิ์ มุทิตากรณ์ การวิวัฒนาการของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการฝ่ายพลเรือนจีน ปริญญานิพนธ์ ปริญญาโททางรัฐประศาสนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2510, 76 หน้า

ชุบ กาญจนประกร "ระบบอุปถัมภ์" ในบริหารงานบุคคลในประเทศไทย โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2505, 127 หน้า

ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา บรรยากาศขององค์การโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 121 หน้า อัดสำเนา

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2517, 216 หน้า

ชูศรี วงศ์รัตนะ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์เจริญผล 2527, 370 หน้า

ชงชัย สันติวงษ์ การบริหารงานบุคคล ไทยวัฒนาพานิช 2525, 340 หน้า

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา โรงพิมพ์อักษรศิลป์ 2525, 254 หน้า

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

_____ การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โรงพิมพ์พิฆเณศ 2526, 300 หน้า

"พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 97 ตอนที่ 133 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2523

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2516" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 26 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2518

เพ็ญศรี วายวานนท์ "การเลือกสรรบุคคล" รัฐประศาสนศาสตร์ 3 :494 กรกฎาคม 2510

ไพโรจน์ สิลปรีชา การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย ไทยวัฒนาพานิช 2523, 167 หน้า

มนูญ วงศ์นารี ฝ่ายจัดการ – หัวหน้างานและองค์การที่มีประสิทธิผล นภาพัฒน์การพิมพ์ 2522, 136 หน้า

ล้วน สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา โรงพิมพ์ทวีกิจ 2524, 284 หน้า

วิจิตร วรุตบางกูร ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ ม.ป.ป., 229 หน้า

วิชัย เวียงสงค์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 165 หน้า อัดสำเนา

วิเชียร เกตุสิงห์ หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์เรือนอักษร 2524, 153 หน้า

วิเชียร ปรารมภ์ ปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างผลการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2528, 162 หน้า อัดสำเนา

ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักงาน ก.ค. การแต่งตั้งข้าราชการครู เอกสารโรเนียว 2526, 14/3 หน้า

_____ และความคิดในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ม.ป.พ. 2525, 72 หน้า

_____ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู สวัสดิการสำนักงาน ก.ค. 2528, 141 หน้า

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ "ก.ค.กับการบริหารงานบุคคล" ใน ที่ระลึกครบรอบ 50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หน้า 41 – 49 สำนักงาน ก.พ. 2522

สมาน แสงมลิ "ข้อสังเกตเกี่ยวกับบทบาทผู้แทนข้าราชการครู" ข้าราชการครู 45 : 3 – 7 มิถุนายน 2528

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5 ไทยวัฒนาพานิช 2526, 380 หน้า

สมเชาว์ เกษประทุม "การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู" ใน การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หน้า 14 – 30 สำนักงาน ก.ค. 2525

สายหยุด จำปาทอง คำบรรยายการสัมมนาปัญหาการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ปี 2525 ห้องประชุมหอสมุดแห่งชาติ 12 กุมภาพันธ์ 2525

สีมา สีมานันท์ "การปรับปรุงระบบการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในส่วนภูมิภาค" ข้าราชการ 7 : 54 – 57 กรกฎาคม 2525

สุพีร์ อายุวัฒน์ ความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ปริญญานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 82 หน้า อัดสำเนา

สุรพล แก่นจักษ์ การตรวจสอบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย 2525, 176 หน้า

สุรัฐ ศิลปอนันต์ "ก.ค.กับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ใน การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หน้า 1 – 14 สำนักงาน ก.ค. 2525

เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุดหวงศ์ การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2525, 355 หน้า

อรินันท์ ชาตะมาก เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 168 หน้า อัดสำเนา

อรุณ รักธรรม พฤติกรรมข้าราชการไทย โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2524, 267 หน้า

อุทัย หิรัญโต หลักการบริหารงานบุคคล โอเดียนสโตร์ 2523, 426 หน้า

Baker, Carolyn Rose. "Criteria Used in Selection of Principals : of Junior High Schools, Middle Schools, Intermediate Schools In California School Districts During 1968," Dissertation Abstracts International 44 : 4463-A February 1978.

Benjamin, Albert W. "Criteria for the Selection of Principals for Elementary Schools with Predominantly Minority Group Enrollment, as Perceived By Four Referent Groups," Dissertation Abstracts International. 37 : 718-719-A August, 1976.

Best, John W. Research in Education 4th.ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1981. 431 p.

Byrkit, Donald R. Element of Statistics. 2nd.ed. New York, Litton Educational Publishing, Inc., 1975. 431 p.

Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd.ed. New York, Harper and Row, 1970. 752 p.

Donovan, J.J. ed. Recruitment and Selection in the Public Service. Chicago,Illinois, Public Personnel Association., 1968. 404 p.

Dunn, J.D. and Elvis C. Stephens. Management of Personnel : Manpower Management and Organization Behavior. New York, McGraw-Hill Book Co, 1972. 658 p.

Dylewski, Robert Francis, "A Study of the Procedures and Criteria Used in the Recruitment and Selection of Public Elementary School Principals in the State of New York," Dissertation Abstracts International. 36 : 3274-A December, 1975.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th.ed. New York, McGraw-Hill Book Co, 1981. 549 p.

Flippo, Edwin B. Personnel Management. 5th.ed. New York, McGraw-Hill International Book Co. 1982. 511 p.

Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 2nd.ed. New York, Random House Inc., 1982. 401 p.

Jacobson, Paul B., James D. Logsdon., and Robert R. Wiegman. The Principalship : New Perspectives. 3rd.ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, 1973. 499 p.

Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." in Journal of Educational and Psychological Measurement. p, 608-609. 1970.

Lewis, Rodgers Matthew. "Recruitment and Selection of Elementary School Principals in Ohio City Districts," Dissertation Abstracts International. 36 : 1216-A September, 1975.

Lindgren, Bernard W., and Donald A. Berry. Elementary Statistic. New York, MacMillan Publishing Co., Inc., 1981. 530 p.

Lyman, Howard B. Test Scores and What They Mean. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1971. 223 p.

Nigro, Felix A., and Lloyd Nigro. Modern Public Administration. 4th.ed. New York, Harper & Row Publishers. 1977. 492 p.

Pigors, Paul., and Charles A. Myers. Personnel Administration A Point of View and a Method. 9th.ed., New York, McGraw-Hill International Book Co., 1981. 588 p.

Roe, William H., and Thelbert L. Drake. The Principalship. New York, Macmillan Publishing Co. Inc., 1974. 337 p.

Sergiovanni, Thomas J., and Others. Educational Governance and Administration. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1986. 416 p.

Simon, Herbert A., Donald W. Smithburg., and Victor A. Thompson. Public Administration. New York, Alfred A. Knof, 1968. 582 p.

Stahl, O. Glenn. Public Personnel Administration. 5th.ed., New York, Harper & Row, 1962.

_____ Public Personnel Administration. 7th.ed., New York, Harper & Row, 1976. 575 p.

Stern, Amos Kenneth. "Recommended Criteria and Reported Practices in the Recruitment and Selection of Elementary Principals," Dissertation Abstracts International. 36 : 4945-4946-A February, 1976.

Stogdill, Ralph M. Handbook Leadership A Survery of Theory and Research. New York, The Free Press, 1974. 374 p.

Storlien, Harold Terry. "Recruitment and Selection of Secondary Principals in Alberta : An analysis of Procedures, Criteria, and Identified Problems," Dissertation Abstracts International. 44 : 1286-A November. 1983.

Werther, William B., and Keith Davis. Personnel Management and Human Resources. New York, McGraw-Hill International Book Co, 1982. 508 p.

Winer, B.I. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill International Book Co, 1962. 672 p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

เครื่องมือและการวิเคราะห์เครื่องมือ

ที่ ทบ 1007/0873 ด่วน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ 27 เดือนธันวาคม พ.ศ.2527

เรื่อง รับรองนิสิต

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายอนุพงศ์ ผลสุวรรณ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา แขนงมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้กำลังอยู่ในระหว่างเตรียมการทำปริญญานิพนธ์ และมีความประสงค์จะติดต่อเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง "การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1" ทั้งนี้ ขอความร่วมมือให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 1 กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่จะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วชิรญา บัวศรี

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 3910864

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพ 10110

14 มีนาคม 2528

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

จำนวน ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายอนุพงศ์ ผาสุวรรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 1" เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง อันจะนำมาเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้า และผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่องานบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้ และขอเรียนว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดียิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุพงศ์ ผาสุวรรณ์)
นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

แบบสอบถาม

การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง "การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1" เป็นการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ โปรดกรุณาอ่านแบบสอบถามและตอบตามความคิดเห็นของท่าน โดยตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้ทั้งสิ้น แบบสอบถามมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2 วิธีคือ

ก. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการคัดเลือก

ข. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการสอบคัดเลือก

คำอธิบายตอนที่ 2

ก. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่นของบุคคลที่ต้องการจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการสอบคัดเลือก หมายถึง การวัดความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคล โดยการสอบข้อเขียน และการฝึกอบรมเพื่อประเมินบุคคล

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด พิจารณาว่าข้อคำถามใดเป็นคุณ**สมบัติ**ของท่าน แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในรูป ☐ และเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

☐ ศึกษาธิการจังหวัด

☐ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

☐ ผู้เทียบข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาในระดับ

☐ จังหวัด

☐ อำเภอ

☐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน กปจ. โดย

☐ เลือกตั้ง

☐ แต่งตั้ง

☐ ศึกษาธิการอำเภอ

☐ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครู อาจารย์

☐ อื่น ๆ (ระบุ.....)

2. สถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ระบุ.....)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (ระบุ.....)

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ (ระบุ.....)

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ (ระบุ.....)

โรงเรียน (ระบุ .....)

อื่น ๆ (ระบุ .....)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อ ซึ่งท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้มากน้อยเพียงใดคือ

ถ้าท่าน เห็นด้วยมากที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วยมากที่สุด"
ถ้าท่าน เห็นด้วยมาก ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วยมาก"
ถ้าท่าน เห็นด้วย ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วย"
ถ้าท่าน ไม่เห็นด้วยมาก ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วยมาก"
ถ้าท่าน ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วยมากที่สุด"

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1.	วิธีการคัดเลือกเป็นวิธีที่ดีเพราะจะได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน					
2.	ครูในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมเสนอความคิดในการพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของตนเอง					
3.	ควรตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นมาเป็นการเฉพาะ					
4.	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอนอกจากจะเป็นผู้เสนอแนะแล้ว ควรจะมีอำนาจในการเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการคัดเลือกด้วย					

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
5.	การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน					
6.	ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เคยเรียนวิชาโทด้านบริหารการศึกษามาแล้วเป็นอย่างน้อย					
7.	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกตำแหน่งมีสิทธิสมัครรับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารโรงเรียนด้วย					
8.	การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แบบประเมินเป็นเกณฑ์ตัดสิน					
9.	การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แบบประเมินของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)					
10.	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอควรเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินขึ้นเอง					
11.	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกครูใหญ่					
12.	สึกษานิเทศก์ 4 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครูใหญ่					

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
13.	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 6 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่					
14.	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 2 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่					
15.	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 3 ทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่					
16.	การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน					
17.	ความประพฤติให้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน					
18.	ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
19.	ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน					
20.	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ					
21.	วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย					

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
22.	มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน					
23.	ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน					
24.	ควรนำคะแนนจากแบบประเมินไปรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ ด้วย					
25.	คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนอาศัยเสียงข้างมากเป็นเครื่องตัดสิน					
26.	สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณามากกว่าตำแหน่งที่ว่าง					
27.	การใช้ข้อทดสอบควรเป็นส่วนหนึ่งของการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน					
28.	การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิธีการที่ให้ความยุติธรรม					
29.	การสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนด้วยข้อเขียนเป็นวิธีที่เชื่อถือได้					
30.	การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียน และการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม					

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
31.	การสอบคัดเลือกสามารถวัดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานได้					
32.	การสอบคัดเลือกทำให้ข้าราชการครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น					
33.	สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรประกาศรับสมัครไปทราบโดยทั่วกัน					
34.	อ.ก.ค. จังหวัดให้ความยุติธรรมในการสอบคัดเลือกครูใหญ่แก่ผู้เข้าสอบทุกคน					
35.	อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบอำนาจให้แต่ละเขตการศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ใหญ่					
36.	อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตั้งกรรมการไปดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ใหญ่ในแต่ละเขตการศึกษา					
37.	การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้ลอบอ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม					
38.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา					
39.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน					
40.	ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีผลงานด้านวิชาการ					

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
41.	การสอบข้อเขียนรากความรู้เฉพาะตำแหน่งควรสอบเกี่ยวกับการเงินและการพัสดุ					
42.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล					
43.	ความรู้ทางทฤษฎีงานบริหารบุคคลควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
44.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจัดสอบเกี่ยวกับหลักสูตรประถมศึกษา					
45.	การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการกฎหมายการศึกษา และระเบียบปฏิบัติราชการ					
46.	พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน					
47.	การฝึกอบรมเพื่อประเมินบุคคลที่ผ่านการสอบควรกำหนดระยะเวลาไว้นากกว่า 2 สัปดาห์					
48.	ผู้สอบตำแหน่งครูใหญ่ต้องเคยดำรงตำแหน่งครูไม่ต่ำกว่า ระดับ 2					
49.	ผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี					
50.	ควรขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ไว้ไม่เกิน 2 ปี					

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
51.	ผู้สอบผ่านควรมีสิทธิ์ที่จะเลือกโรงเรียนตามความสมัครใจ					
52.	การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ควรแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้					

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	3.25	0.934	3.70	1.274	1.355*
2.	3.30	1.168	4.30	0.747	3.230
3.	2.85	0.871	4.15	0.871	4.405
4.	3.00	0.421	3.60	1.200	2.108
5.	4.10	0.937	4.90	0.095	3.523
6.	2.95	1.103	3.75	1.040	2.444
7.	3.45	0.892	4.25	1.040	3.443
8.	2.45	1.366	3.45	1.155	2.817
9.	2.80	0.642	3.85	0.766	6.974
10.	2.85	0.555	3.10	1.042	0.885*
11.	2.70	0.800	3.60	0.747	3.954
12.	2.85	0.503	3.85	0.871	3.815
13.	3.20	0.484	3.90	0.837	2.724
14.	3.10	0.516	4.00	0.947	3.327
15.	3.00	0.316	4.25	0.724	5.483
16.	3.70	0.326	4.65	0.240	5.648
17.	3.90	0.305	4.80	0.274	5.291
18.	3.55	0.471	4.40	0.884	3.265

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง			กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}$	S		$\bar{X}$	S	
19.	3.50	1.105		4.80	0.168	5.151
20.	3.15	2.029		4.55	1.313	3.425
21.	3.45	0.471		4.45	0.997	3.690
22.	3.80	1.011		4.75	0.197	3.865
23.	3.75	0.408		4.45	1.463	2.288
24.	3.55	0.682		4.60	0.674	4.034
25.	2.55	0.892		3.80	1.642	3.512
26.	2.90	0.674		3.95	0.787	3.886

* แม้ว่าค่าอำนาจจำแนกต่ำ แต่เมื่อทดสอบความสอดคล้องทั้งฉบับจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบรายงามการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง			กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}$	S		$\bar{X}$	S	
27.	3.40	0.568		4.50	0.470	4.820
28.	3.55	0.682		4.30	1.326	2.367
29.	2.80	0.800		3.50	1.320	2.147
30.	3.05	0.366		4.35	0.661	5.727
31.	2.70	0.432		3.45	0.997	9.187
32.	3.25	0.618		4.45	0.471	33.047
33.	3.60	0.989		4.65	0.661	3.659
34.	2.85	0.661		4.00	1.158	3.813
35.	2.95	0.767		3.95	0.997	3.348
36.	2.75	0.303		3.75	1.934	2.990
37.	3.20	0.379		4.30	0.747	6.532
38.	2.85	0.240		4.15	0.976	5.272
39.	2.95	0.260		4.30	0.642	6.353
40.	2.85	0.345		4.05	1.313	4.168
41.	2.75	0.408		3.90	0.726	4.823
42.	3.05	0.366		4.10	0.305	5.730
43.	3.55	0.366		4.70	0.306	6.183
44.	3.00	0.316		4.25	0.513	6.140

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง			กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}$	S		$\bar{X}$	S	
45.	3.20	0.168		4.60	0.358	8.634
46.	3.10	0.305		4.50	0.579	6.657
47.	2.95	0.261		3.95	1.103	3.829
48.	2.650	0.766		3.75	1.250	4.465
49.	3.25	0.618		4.55	0.576	5.328
50.	3.10	0.147		4.55	0.366	9.051
51.	2.75	0.513		4.40	0.674	6.770
52.	3.25	0.408		4.60	0.463	6.469

ภาคผนวก ข,

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 16 คะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยวิธีการคัดเลือก	N = 557	
		$\bar{X}$	S
1.	วิธีการคัดเลือกเป็นวิธีที่ดีเพราะจะได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน	3.562	1.190
2.	ครูในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของตนเอง	3.339	1.233
3.	ควรตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นมาเป็นการเฉพาะ	3.244	1.206
4.	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ นอกจากจะเป็นผู้เสนอแนะแล้ว ควรจะมีอำนาจในการเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการคัดเลือกด้วย	2.925	1.208
5.	การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	4.436	0.891
6.	ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เคยเรียนวิชาโทด้านบริหารการศึกษามาแล้วเป็นอย่างน้อย	3.183	1.185
7.	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกตำแหน่งมีสิทธิ์สมัครรับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารโรงเรียนด้วย	3.528	1.246
8.	การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แบบประเมินเป็นเกณฑ์ตัดสิน	2.925	1.062
9.	การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แบบประเมินของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	3.068	1.026

ตาราง 16 (ต่อ)

	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยวิธีการคัดเลือก	N = 557	
		$\bar{X}$	S
10.	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอการเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินขึ้นเอง	2.616	1.117
11.	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครูใหญ่	3.373	1.117
12.	ศึกษานิเทศก์ 4 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครูใหญ่	3.093	1.076
13.	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 6 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่	3.321	1.028
14.	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 4 ทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่	3.163	1.021
15.	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 ทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ใหญ่	3.248	1.011
16.	การประเมินความสามารถให้พิจารณาถึงการศึกษาและประสบการณ์ของการทำงาน	4.163	0.848
17.	ความประพฤติให้พิจารณาถึงอุปนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมที่มีต่อผู้ร่วมงาน	4.275	0.810
18.	ข้อมูลด้านความประพฤติได้จากการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.855	0.999
19.	ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน	4.158	0.877

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือก	N = 557	
		$\bar{X}$	S
20.	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้พิจารณาถึงสิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นสำคัญ	4.176	0.835
21.	วุฒิทางอารมณ์ให้พิจารณาถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับวัย	3.736	0.980
22.	มนุษย์สัมพันธ์และงานด้านสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน	4.424	0.749
23.	ผลการปฏิบัติงานควรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน	4.212	0.893
24.	ควรนำคะแนนจากแบบประเมินไปรวมกับคะแนนประเมินด้านอื่น ๆ ด้วย	3.878	0.989
25.	คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนอาศัยเสียงข้างมากเป็นเครื่องตัดสิน	3.171	1.211
26.	สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณามากกว่าตำแหน่งที่ว่าง	3.255	1.158
	รวมเฉลี่ย	3.551	0.491

ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ย และคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	N = 557	
		$\bar{X}$	S
27.	การใช้วิธีทดสอบควรเป็นส่วนหนึ่งของการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน	3.711	1.016
28.	การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิธีการที่ให้ความยุติธรรม	3.497	1.162
29.	การสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนด้วยข้อเขียนเป็นวิธีที่เชื่อถือได้	2.892	1.096
30.	การสอบคัดเลือกควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและการฝึกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม	3.808	1.013
31.	การสอบคัดเลือกสามารถวัดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานได้	3.013	1.072
32.	การสอบคัดเลือกทำให้ข้าราชการครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น	3.537	1.027
33.	สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติควรประกาศรับสมัครให้ทราบโดยทั่วกัน	3.697	1.193
34.	อ.ก.ค. จังหวัดให้ความยุติธรรมในการสอบคัดเลือกครูใหญ่แก่ผู้เข้าสอบทุกคน	3.314	1.160

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	N = 557	
		$\bar{X}$	S
35.	อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบอำนาจให้แต่ละเขตการศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ใหญ่	3.197	1.081
36.	อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตั้งกรรมการไปดำเนินการสอบคัดเลือกอาจารย์ใหญ่ในแต่ละเขตการศึกษา	3.122	1.164
37.	การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบผ่านข้อเขียนควรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการฝึกอบรม	3.844	0.989
38.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา	3.657	0.917
39.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้ทั่วไปจัดสอบเกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน	3.567	0.916
40.	ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีประสบการณ์ด้านวิชาการ	3.664	0.904
41.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งควรสอบเกี่ยวกับการเงินและการพัสดุ	3.384	0.950
42.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจัดสอบเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล	3.679	0.948
43.	ความรู้ทางทฤษฎีงานบริหารบุคคลควรนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.953	0.864

ตาราง 17 (ต่อ)

	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการสอบคัดเลือก	N = 557	
		$\bar{X}$	S
44.	การสอบข้อเขียนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งจัดสอบเกี่ยวกับหลักสูตรประถมศึกษา	3.474	0.977
45.	การฝึกอบรมควรจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาการ กฎหมาย การศึกษา และระเบียบข้าราชการ	3.873	0.892
46.	พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสิน	3.905	0.871
47.	การฝึกอบรมเพื่อประเมินบุคคลที่ผ่านการสอบควรกำหนดระยะเวลาไม่มากกว่า 2 สัปดาห์	3.632	0.967
48.	ผู้สอบตำแหน่งครูใหญ่ต้องเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 2	3.104	1.186
49.	ผู้สมัครสอบอาจารย์ใหญ่ควรมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี	3.987	0.932
50.	การขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ ไว้ไม่เกิน 2 ปี	3.614	1.096
51.	ผู้สอบผ่านการบัญชีที่จะเลือกโรงเรียนตามความสมัครใจ	3.562	1.158
52.	การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้ควรแต่งตั้งเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้	4.027	1.060
	รวมเฉลี่ย	3.566	0.615

การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1

บทคัดย่อ

ของ

อนุพงศ์ ผลสุวรรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สิงหาคม 2528

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็น เปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 1 ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 52 คน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 81 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 94 คน และครูอาจารย์ จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ คือค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน F - test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเปียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยวิธีการคัดเลือก พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโดยวิธีการสอบคัดเลือก พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ที่มีต่อวิธีการคัดเลือก และวิธีการสอบคัดเลือก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

PLACEMENT OF THE PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF NATIONAL PRIMARY EDUCATION COMMISSION IN EDUCATION REGION I

AN ABSTRACT

BY

ANUPONG PHONSUWANE

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree

at Srinakharinwirot University

August 1985

Objectives of the study were; 1) to study and to compare the opinions of provincial primary education committee members, district primary education committee members, primary school administrators, and teachers towards the placement of primary school administrators in Educational Region I, and 2) to find out the correlationship of the opinions between two placement procedures, selection and placement test methods.

The sample of the study consisted of 52 provincial primary education committee members, 81 district primary education committee members, 94 primary school administrators and 330 teachers. The Likert rating-scale questionnaires were used to obtain the data. Data analysis was implemented by means, standard deviation, analysis of variance, and the Pearson product moment correlation coefficient.

The findings revealed as follows. Provincial primary education committee members, district primary education committee members, primary school administrators, and teachers had positive opinions towards both procedures of primary school administrator placement. It found that there were no significant differences among the opinions towards selection method, but there were differences among the opinions towards placement test method at .05 level of significance. It also revealed that the opinions between selection method and placement test method were significantly correlated at the level of .05

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย นายอนุพงศ์ ผลสุวรรณ์ เกิดวันที่ 5 กรกฎาคม 2487

การศึกษา

2499 สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนเลิศพินิจพิทยาคม จังหวัดปทุมธานี

2502 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) จากโรงเรียนลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

2504 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) จากโรงเรียนวัดเทพศิรินทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2515 ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษประถมศึกษา (พ.กศ.)

2516 ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยมศึกษา (พ.ม.)

2520 สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกประวัติศาสตร์ วิชาโทภูมิศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2528 สำเร็จการศึกษาปริญญามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การปฏิบัติงาน

2515 ตำรงตำแหน่งครูโรงเรียนเลิศพินิจพิทยาคม จังหวัดปทุมธานี

2519 ตำรงตำแหน่งครูโรงเรียนเลิศพินิจพิทยาคม ช่วยราชการฝ่ายวิชาการ หมวดการศึกษาอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ปัจจุบัน ตำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี