

372.12011

u 6130

4.3

กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ
และที่พึงประสงค์ เขตการศึกษา 11

ปริญญานิพนธ์

ของ

บุญเหลือ หะสุวรรณ

25 ก.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานี้พร้อมกันแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ.ทวีบูรณ์ ทอมเย็น)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ.ทวีบูรณ์ ทอมเย็น)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษา วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 19. เดือน. ธันวาคม...พ.ศ.2534

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ์ หอมเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ซึ่งเป็น
ประธานและกรรมการที่ปรึกษาการจัดทำปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย
รอดไพรีทอง กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้
 ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เลขาธิการ ก.ค. ผู้อำนวยการกองวิชาการ ผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่ และอาจารย์ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาแนวทาง
การศึกษาค้นคว้าและตรวจสอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษา 11 ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็น
อย่างดี ที่ลืมไม่ได้ก็คือ คุณสมุล หวะสุวรรณ และบุตรสาวทั้งสองที่ให้การสนับสนุน และเป็น
กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นการคารวะบูชาพระคุณบิดา
มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ความกระจ่าง เป็นแนวทางให้
ผู้วิจัยได้รับการศึกษาจนสำเร็จตามความปรารถนาทุกประการ

บุญเหลือ หวะสุวรรณ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความหมายของการบริหารงานบุคคล	9
	ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	10
	ระบบการบริหารงานบุคคล	12
	กระบวนการสรรหาบุคคล	15
	ความหมายของการสรรหาบุคคล	15
	วิธีการสรรหาบุคคล	16
	แหล่งในการสรรหาบุคคล	18
	กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	21
	แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	22
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	42

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	45
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	การวิเคราะห์ข้อมูล	48
	ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา	49
	ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา	89
5	สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	95
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	95
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	95
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
	อภิปรายผล	97
	ข้อเสนอแนะ	99
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	100

บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย	124

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 แสดงค่าสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ และที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายชื่อโดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา 50
- 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการสอบในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา 55
- 3 แสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการเกี่ยวกับการรับสมัครสอบในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายชื่อ 14 ชื่อ โดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา 61
- 4 แสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการประเมินผลงานและประสบการณ์ ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ และที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายชื่อ 10 ชื่อ โดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา 69

- 5 แสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสิน
ผลการสอบในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ
และที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายข้อ 10 ข้อ โดยจำแนกตามทักษะของ
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา 74
- 6 ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบและที่พึงประสงค์
จำแนกเป็นรายข้อ 9 ข้อ โดย จำแนกตามทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถม
ศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหาร
สถานศึกษา 80
- 7 แสดงผลรวมทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อ
กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาตามระเบียบปฏิบัติ..... 85
- 8 แสดงผลรวมทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ 87
- 9 แสดงค่าเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนเกี่ยวกับกระบวนการ
สรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน
6 ด้าน โดยจำแนกตามทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและ
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กับผู้บริหารสถานศึกษา 89

- 10 แสดงค่าเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนเกี่ยวกับกระบวนการ
 สรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายด้าน
 6 ด้าน โดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับ
 คศึกษานิเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา 92

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

ทฤษฎีการจัดการชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานมี 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในบรรดาปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ นอกจากนี้ คนยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหาร อันประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ กระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยเฉพาะการสรรหาและการคัดเลือกมีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการได้บุคคลเข้าทำงาน (สมบูรณ์ อุปถัมภ์, 2532 : 207) ดังนั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดีมีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ย่อมมั่นใจว่าการบริหารงานในองค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ (สमान รังสิโยภักษ์, 2531 : 1)

วิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้กำหนดไว้ตามระเบียบ ตามประกาศ อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2531 เรื่องรับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในประกาศดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือก การสมัครสอบคัดเลือก หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การประกาศผลการสอบ และการแต่งตั้งไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ

อย่างไรก็ดีระเบียบดังกล่าวผู้มีสิทธิ์สมัครสอบคัดเลือกได้วิจารณ์แสดงความไม่พึงพอใจไว้สามประการดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สมัคร ได้เปิดให้บุคคลหลายสายงานเข้าสอบ ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ สมยศ มีเทศน์ (2531 : 7) กล่าวถึงความสำคัญของตำแหน่งว่า ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นตำแหน่งบังคับบัญชา ควบคุมดูแลบริหารงานและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ บุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวจึงควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี การให้บุคคลหลายสายงานเข้าสอบอาจทำให้บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝนมาก่อนได้รับการคัดเลือกเนื่องจากบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมและปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ คือผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงควรได้รับการคัดเลือกก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สรรค์คดี นานานุกูล และคณะ (2527 : 66) ที่กล่าวว่า การพิจารณาการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งใด ก็ดี ควรพิจารณาจากคนสายงานเดียวกันก่อน หากมีการดูแลเป็นอย่างดี มีการฝึกอบรมกันอย่างต่อเนื่องโอกาสที่จะได้คนดีเข้ามาอยู่ในองค์การแทนตำแหน่งว่างจะมีมาก ทำให้ผู้อยู่ในตำแหน่งสายงานเดียวกันมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การปฏิบัติงานใด ก็ดี ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การใช้วิธีการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ ทำให้มีผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบางส่วนต้องทำงานในตำแหน่งเดิมเป็นเวลานาน ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับให้สูงขึ้นเลย ถึงแม้จะมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หากไม่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก จะดำรงตำแหน่งเดิมเป็นเวลานาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้นและขาดความพึงพอใจในการทำงาน สุเมธ เดียววิศเรศ (2327 : 11) กล่าวว่า การที่ให้บุคคลในสายงานเดียวกันได้เข้าสู่ตำแหน่งก่อนเป็นปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการครูสายงานเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา ตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ก.ค.กำหนดให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วไม่จำเป็นต้องเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ (สำนักงาน ก.ค.. 2531 : 72 - 73) ทำให้ผู้ที่สอบคัดเลือกได้ในระดับที่ต่ำกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม (สมบูรณ์ อุบธัมภ์. 2532 : 212)

3. หลักสูตรการสอบ หากพิจารณาในเรื่องหลักสูตรการสอบแล้ว เป็นหลักสูตรที่กว้างขวางมาก เน้นในเรื่องของกฎหมายระเบียบปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ผู้เข้าสอบที่มีความจดจำในเรื่องระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ดีก็สามารถผ่านการสอบ แต่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้จดจำเรื่องกฎหมายระเบียบอาจไม่ผ่านการคัดเลือกได้ ดังนั้น หลักสูตรการสอบไม่สามารถจำแนกคนตามที่ต้องการขององค์การ

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการสรรหาบุคคลของผู้บริหาร ในองค์การอื่น เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าโรงเรียน นักปกครองชั้นสูงของกระทรวงมหาดไทย จะเห็นว่ามี ความแตกต่างจากการดำเนินการของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการใช้วิธีการในการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกเป็นสำคัญ ส่วนการสรรหาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมใช้วิธีการคัดเลือก ส่วนของกระทรวงมหาดไทยคัดเลือกบุคคลเข้าโรงเรียนนักปกครองชั้นสูง ใช้การสอบและการคัดเลือกจากผลการปฏิบัติงาน การที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติคัดเลือกบุคคลโดยการสอบเป็นสำคัญนั้นอาจไม่สามารถคัดเลือกบุคคลอย่างพร้อมมูล อุทัย ทรัพย์โต (2531 : 102) กล่าวว่า การสอบเป็นการวัดความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นส่วนใหญ่ ถ้าจะถือผลการสอบอย่างเดียว อาจไม่มีหลักประกันการคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติพร้อมทุกประการได้อย่างเพียงพอ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากระบวนการสรรหาบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีปัญหาทั้งในเชิงทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่อยู่ตามประกาศ อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2531 รวม 6 ขั้นตอน คือการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ และการฝึกอบรม กระบวนการมีความเหมาะสมหรือพึงประสงค์มากน้อยเพียงไร เพื่อนำผลการวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงาน ก.ค. เป็นแนวทางปรับปรุงกระบวนการสรรหา

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสืบไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งทำให้การคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา
 - 1.1 การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ
 - 1.2 การกำหนดหลักสูตรการสอบ
 - 1.3 การรับสมัครสอบ

1.4 การประเมินผลงานและประสบการณ์ผู้สมัครสอบ

1.5 เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ

1.6 การฝึกอบรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

2.1 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

2.2 ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

2.1 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัดคือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ รวม 75 คน

2.2 ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ รวม 50 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ รวม 100 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

6 ขั้นตอน คือ

- 3.2.1 การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ
- 3.2.2 การกำหนดหลักสูตรการสอบ
- 3.2.3 การรับสมัครสอบ
- 3.2.4 การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ
- 3.2.5 เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ
- 3.2.6 การฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานในการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้มีสิทธิ์สมัครสอบ เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งจะกำหนดรายละเอียดตามระเบียบของการรับสมัคร

1.2 หลักสูตรการสอบ หมายถึง ขอบข่ายเนื้อหาสาระที่จะทำการสอบข้อเขียน อันเป็นวิธีการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขั้นต้น กำหนดการสอบข้อเขียนเป็น 2 ภาค ประกอบด้วย

1.2.1 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป 100 คะแนน

1.2.2 ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง 150 คะแนน

1.3 การรับสมัครสอบ หมายถึง ขั้นตอนเริ่มแรกที่เกี่ยวข้องกับการประกาศแจ้งความ เพื่อให้ผู้สมัครได้รับทราบรายละเอียดการรับสมัคร

1.4 การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ หมายถึง การที่สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด ตั้งคณะกรรมการอันประกอบด้วย ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นเลขานุการ เพื่อประเมินผลงานและประสิทธิภาพของผู้สมัครสอบตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด กำหนดคะแนน 50 คะแนน

1.5 เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ หมายถึง แนวปฏิบัติที่คณะกรรมการได้กำหนดขึ้น เพื่อตัดสินผลการสอบ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1.5.1 เป็นการตัดสินผลการสอบเพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบ

ตอนที่ 1 (สอบข้อเขียนและประเมินผลงาน และประสิทธิภาพเดิม)

1.5.2 เป็นการตัดสินผลการสอบขั้นสุดท้าย โดยจะนำคะแนนที่ได้จาก

ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 (การฝึกอบรมและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง) มารวมกัน

1.6 การฝึกอบรม หมายถึง การที่ผู้สมัครสอบผ่านการสอบในตอนที่ 1

(สอบข้อเขียนและประเมินผลงานและประสิทธิภาพเดิม) ได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 เรียงคะแนนจากสูงสุดลงมาตามลำดับ ตามจำนวนที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วันทำการ ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หลักสูตรฝึกอบรม 4 หมวด คือ

1.6.1 หมวดความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.6.2 หมวดวิชาบริหารศาสตร์

1.6.3 หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์

1.6.4 หมวดวิชาเสริมหลักสูตร

2. กระบวนการสรรหาที่พึงประสงค์ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการ

ดำเนินงานในการที่จะได้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 6 ขั้นตอน โดยที่ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมตามทัศนะของตน

3. กระบวนการการสรรหาตามระเบียบปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานในการที่จะได้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามประกาศ อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2531

4. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ รวมทั้งผู้รักษาราชการแทน

5. ศึกษาพิเศษ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งศึกษาพิเศษในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า การบริหารงานบุคคลในภาษาไทยได้ใช้คำแตกต่างกันหลายคำ เช่น หน่วยราชการมักใช้คำว่า กองการเจ้าหน้าที่หรือแผนกการเจ้าหน้าที่ ในรัฐวิสาหกิจบางแห่งใช้คำว่า บุคลากร ในทางทหารใช้ว่ากำลังพล แม้แต่ภาษาอังกฤษก็มีคำอยู่หลายคำแต่ส่วนมากจะใช้คำว่า Personnel Administration กับ Personnel Management และในปัจจุบันใช้คำว่า "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" (Human Resource Management) (เสนาะ ตีโยว).

2532 : 8 - 9)

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 3) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนสุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์ (2532 : 32) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้พ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานบุคคล คือการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

บีช (Beach. 1975 : 54) ให้ความหมายว่าการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษาอบรม การกำหนดค่าตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในองค์การ

นิโกร (Nigro. 1973 : 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกะทัดรัดว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

จากความคิดเห็นต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหาร ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พอสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูดธำรงรักษา และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานนั้น จะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ งานและคนงานนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2530 : 2 - 3)

องค์ประกอบแรก คืองานจำเป็นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการจัดระบบงาน กำหนดการล่วงหน้าหรือการวางแผน การควบคุมกำกับ ติดตามประเมินผลซึ่งเรียกว่า "การบริหารงาน"

ส่วนในองค์ประกอบที่สอง คือคนนั้นจำเป็นจะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมมาทำงานและใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลงานสูงสุด ส่วนประกอบนี้เรียกว่า "การบริหารงานบุคคล"

ในองค์ประกอบทั้งสองประการนี้ ส่วนประกอบของคนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ ตรงกับที่ นิพนธ์ ศศิธร (2520 : 215) กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการจัดระเบียบองค์การ เพราะคนเป็นผู้ทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ และอุทัย หิรัญโต (2531 : 1) มีความเห็นในทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็มีสติปัญญาไม่เท่าคน และถ้าขาดส่วนประกอบที่เกี่ยวกับคนแล้วงานจะสำเร็จไม่ได้ และถ้าพิจารณาในด้านปัจจัยในการบริหาร ซึ่งไม่ว่าจะแบ่งออกเป็นคน เงิน วัสดุ และการจัดการหรือที่เรียกว่า 4 M's หรือแบ่งปัจจัยออกเป็นอย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือคน จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า คนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ช่วยในการบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ (สำราญ ถาวรยุษฐ์, 2529 : 1).

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกำลังคนและการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการงานบุคคลไว้ว่า "ถ้าจะกล่าวโดยสรุปก็จะเห็นได้ว่า ในบรรดาปัจจัยที่ใช้พัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าถ้ามีจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก"

กล่าวในสาระสำคัญแล้ว การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ

1. คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนจะเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จ และใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน

2. การทำงานมิใช่สักแต่ว่ามีคนเท่านั้นในการทำงาน จำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จได้ นอกจากนั้นการที่ที่มีความสามารถ อย่างเดียวก็ไม่พอ จำเป็นจะต้องรู้จักใช้คนให้ทำงานด้วยจึงจะสำเร็จ การเลือกคนเพื่อให้ได้ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และการใช้คนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือการบริหาร งานบุคคลนั่นเอง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานเป็น อย่างมาก และเป็นเรื่องที่ขาดเสียมิได้

ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งแต่ละระบบมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบอุปถัมภ์มีคำเรียกหลายอย่างเป็นต้นว่า ระบบซุบเลี้ยงหรือระบบทาลาย (Spoils System) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Fororitism) หรือระบบเล่นพวก (Nepotism) สำหรับในภาษาไทยนิยมใช้คำว่า "ระบบอุปถัมภ์"

ซุบ กาญจนประกร (2514 : 127) กล่าวว่า ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ปฏิบัติการใน ประการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งในทางราชการและทางการบริหาร ของพรรคการเมืองที่มีชัยในการเลือกตั้ง เพื่อให้ลูกพรรคหรือผู้ที่ช่วยเหลือสนับสนุนในการรณรงค์ หาเสียงเลือกตั้งได้รับผลตอบแทนเป็นสินน้ำใจ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2510 : 494) ได้อธิบายว่า หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่ง ในทางราชการเป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อพรรคการเมือง โดยไม่จำกัดขอบเขตอำนาจการบรรจุไว้ใน ระเบียบข้าราชการหรือกฎหมายบริหารใด ๆ

จะเห็นได้ว่าระบบอุปถัมภ์ได้มีกำเนิดมาจากวิถีทางการเมือง โดยได้ฝังรากหยั่งลึกลงใน ระบบราชการ จะเห็นได้ว่าเมื่อพรรคการเมืองใดเข้ามาจัดตั้งรัฐบาลตำแหน่งข้าราชการประจำ ระดับสูง ๆ มักจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งระบบนี้เป็นระบบการบริหารงานบุคคลของราชการที่

เก่าแก่ที่สุด ทุกประเทศในโลกใช้ระบบนี้ก่อนที่จะนำระบบคุณธรรมมาใช้ในที่ที่มีการกล่าวถึงกันทั่วไป ได้แก่ ประเทศจีน ในประเทศจีนนั้นการเข้ารับราชการในสมัยโบราณทำได้ 3 ระบบ คือ (จิรศักดิ์ มุทิตาภรณ์. 2510 : 12)

1. ระบบสืบสายโลหิต กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีบิดามารดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใด บุตรชายคนใดจะได้รับตำแหน่งที่บิดาเคยดำรงตำแหน่งอยู่ และที่ได้เข้ารับราชการโดยการสืบสายโลหิต ยังมีสิทธิยกย่องเอาวงศ์สาครญาติเข้ามารับราชการได้ด้วย

2. ระบบการแลกเปลี่ยน ถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาให้รัฐบาลจำนวน 600 สัด (1 สัด เท่ากับ 6 กิโลกรัม) หรือสิ่งอื่นในจำนวนเท่ากันก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำและถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาเข้ายุ้งหลวงได้ 12,000 สัด ก็จะได้ครองแคว้นเล็ก ๆ แคว้นหนึ่ง

3. ระบบอุปถัมภ์ ตามระบบนี้หากบุคคลใดมีความดีความชอบหรือรับใช้ใกล้ชิด พระมหากษัตริย์จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นขุนนาง

ระบบอุปถัมภ์สมัยใหม่ที่นำมาใช้กันในวงการการเมืองที่มาจากสหรัฐอเมริกา เหตุผลที่สหรัฐอเมริกาแนะนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ น่าจะเป็นเพราะว่าจะเป็นการสร้างพรรคการเมืองให้มั่นคง ทั้งนี้ เพราะประชาชนจะไม่ทำงานให้พรรคการเมืองโดยปราศจากรางวัลตอบแทน และผู้สมัครรับเลือกตั้งที่มีชัยชนะ จะได้มีข้าราชการที่อุทิศชีวิตเพื่อเขาและสนองนโยบายอย่างแท้จริง การให้รางวัลโดยให้ตำแหน่งทางราชการแก่ผู้สนับสนุนให้มีชัยในการเลือกตั้งเพื่อเป็นสินน้ำใจทางการเมือง (Political Rewards) (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 17)

จะเห็นได้ว่าระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่ใช้กันมาเป็นเวลาช้านานในระบบราชการ หากว่าอยากจะเข้ารับราชการ ก็พยายามหาตนให้เข้ากับลักษณะหนึ่งลักษณะใดใน 3 ประการนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำตนเข้าหาขุนนางผู้ใหญ่ เพื่อเป็นที่โปรดปรานจนเป็นศัพท์ที่ติดปากมาจนถึงทุกวันนี้ว่า "วิ่ง" บ้าง "เข้าหาผู้ใหญ่" บ้าง ซึ่งสรุปได้ว่าระบบอุปถัมภ์นี้จะไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนัก แต่จะคำนึงถึงพรรคพวกมากกว่า

2. ระบบคุณธรรม (Merit System)

ระบบคุณธรรมมีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กัน เช่น "ระบบคุณวุฒิ" "ระบบคุณความดี" "ระบบความรู้ความสามารถ" "ระบบความดีและความสามารถ"

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 69 - 72) และอุทัย หิรัญโต (2531 : 14 - 16) ได้กล่าวถึงระบบคุณธรรมที่สอดคล้องกันประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ (Rule of Competence) คำนึงถึงคุณวุฒิและความสามารถเป็นสำคัญ โดยมีแนวความคิดที่จะสรรหาให้ได้บุคคลที่มีความสามารถที่สุด เลือกสรรให้ได้คนดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดในการวัดความสามารถของบุคคลที่จะรับเข้าทำงานโดยใช้วิธีการสอบเพื่อกันกรองให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ตามหลักที่ว่า ใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้ถูกกับความสามารถ "Put the Right Man in the Right Job" หรือ "Competence Man For Competence Job"

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) เน้นถึงความเสมอภาคทางโอกาสของบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ย่อมมีสิทธิและโอกาสเท่ากันจะสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบรรจุเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงชาติตระกูล ศาสนา หรือผิวพรรณ นอกจากนี้ยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรด้วย คือจ่ายเงินให้ทัดเทียมกับความสำเร็จของภาระงาน (Equal Pay Equal Work)

3. หลักความมั่นคง (Security on Tenure) คำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความต้องการในขั้นต่าง ๆ โดยให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถยึดอาชีพได้ตราบที่ยังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดีและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนพอแก่การครองชีพ และให้มีสวัสดิการเป็นพิเศษหลายประการ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการในข้อนี้มุ่งเน้นข้าราชการเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ว่าข้าราชการไม่ควรแยกความคิดในเรื่อง "นโยบาย" และ "การบริหาร" ออกจากกันแต่จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายที่รัฐได้วางไว้ หลักความเป็นกลางทางการเมืองเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ข้าราชการประจำที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงจากนักการเมือง ซึ่งอาจจะทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน เพราะหากปล่อยให้นักการเมืองแทรกแซงข้าราชการประจำแล้ว ข้าราชการประจำก็ต้องปฏิบัติตามความต้องการของนักการเมือง แทนที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน

5. มืองค์การกลางจัดระเบียบควบคุม คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1957 :

5 - 6) ได้กล่าวว่า หลักการของระบบคุณวุฒิที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ จะต้องมืองค์การกลางในการจัดระเบียบ กำหนดกฎเกณฑ์และควบคุมการบริหารงานบุคคลของประเทศเป็นส่วนรวมให้เป็นไปในระดับเดียวกัน ตัวอย่างมืองค์การกลางในการบริหารงานของข้าราชการครูในประเทศไทย คือ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

ระบบคุณธรรมนี้เป็นระบบที่นิยมใช้ในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เป็นข้าราชการประจำ ส่วนในทางธุรกิจจะต้องใช้ทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

กระบวนการสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การรัฐบาลหรือองค์การเอกชนและมีความสำคัญมากเป็นพิเศษในองค์การรัฐบาลปัจจุบัน เพราะว่าบุคคลในองค์การธุรกิจเอกชนมีโอกาสโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานจากองค์การธุรกิจแห่งหนึ่งไปยังองค์การธุรกิจอีกแห่งหนึ่งโดยไมยากนัก แต่ผู้ที่รับราชการแล้ว การกระทำได้ยากเกินไปเพราะราชการเป็นทั้งกิจการที่สำคัญและเป็นการกิจต่อเนื่องที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว ผลเสียย่อมเกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อผลได้ผลเสียของประชาชนโดยตรงด้วยแล้ว หากการสรรหาผิดพลาดความไม่สงบสุขก็จะบังเกิดแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะเวลานานหรือจนครบเกษียณอายุ ดังนั้น การสรรหาบุคคลจึงควรกระทำด้วยความยุติธรรมและพึงพิจารณาให้รอบคอบ กอปรด้วยวิจารณ์อันถ่องแท้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 63)

ความหมายของการสรรหาบุคคล

ดิไวท (Dwivedi. 1982 : 71) ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่จะค้นหาแหล่งกำลังคนเพื่อตอบสนองแผนงานบุคลากรซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟลิปโป (Flippo. 1981 : 133) ได้ให้คำนิยามของการสรรหาบุคคลว่า "การสรรหาบุคคล คือกระบวนการค้นหาคบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าเขาให้สมัครทำงานในองค์การ" จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่า การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน โดยเริ่มต้นตั้งแต่การเสาะแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการมาทำการทดสอบ เพื่อเลือกให้ได้คนดีที่สุดและบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม

สตาห์ล (Stahl. 1962 : 52) ได้กล่าวถึงกระบวนการเลือกสรรบุคคล (Selection) ว่ากระบวนการเลือกสรรบุคคลมีขอบเขตการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การค้นหา การใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงาน การโฆษณาชักชวน การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้วิธีการทดสอบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลจากตลาดแรงงานมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานซึ่งหมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเสาะหาบุคคลและจูงใจให้เขาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องเริ่มขึ้นหลังจากที่หน่วยงานทราบแน่ชัดแล้ว มีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งอะไร (สมาน รังสียกฤษฎ์. 2531 : 69)

วิธีการสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคลเป็นการหาบุคคลมาปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน จึงต้องมีวิธีเลือกสรรบุคคลที่ดี วิธีที่นิยมใช้เลือกสรรบุคคล คือการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก

การสรรหาบุคคล มีความมุ่งหมายที่จะให้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงมาสมัครเข้าทำงานตามต้องการซึ่งในทางปฏิบัติก็ทำการสรรหาจากแหล่งที่มาต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงาน จึงมีวิธีการชักชวนหรือจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้ (ไพบูลย์ สุวรรณไพศรี. 2521 : 91)

1. การประกาศชักชวนหรือโฆษณา การประกาศชักชวนนี้ควรกำหนดระยะเวลาให้นานพอควร หรือให้มีช่วงเวลาเพียงพอแก่การที่จะได้รู้จักทั่วไปและพิจารณาตัดสินใจ วิธีการประกาศชักชวนเป็นวิธีการที่นิยมกันแพร่หลายที่สุด และนิยมประกาศชักชวนแบบทั่วไปและชักชวนเป็นรายตัวหลักเนื่องจากการประกาศโฆษณาที่ปะปนกับเรื่องอื่น ๆ หรือประกาศโฆษณาปะปนกับข้อความโฆษณาสารพัดเรื่อง เพราะอาจผ่านสายตาผู้ที่สนใจ

2. ควรใช้สื่อโฆษณาให้มากที่สุด คือประกาศโฆษณาทั้งในทางหนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ตลอดจนลงโฆษณาในวารสารของสถานศึกษาและวงการอาชีพต่าง ๆ โดยคำนึงถึงหลักการที่ว่า สื่อความรู้นั้นจะต้องเป็นเครื่องมือนำข่าวไปถึงบุคคลที่ต้องการให้รู้โดยตรงเป็นสำคัญ เช่น ต้องการรับสมัครบุคคลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพาณิชยการ ก็ควรประกาศวารสารพาณิชยการ เป็นต้น

4. จัดทำบัญชีรายชื่อ และสถานที่ตั้งของโรงงาน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย สำนักจัดหางาน สหภาพแรงงาน และหน่วยแนะแนวอาชีพ และแจ้งเรื่องตำแหน่งงานให้ทราบเป็นระยะ ๆ

5. เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาชมกิจการของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อดึงดูดความสนใจผู้ที่มาชม และสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียน นิสิต นักศึกษา

6. ประกาศโฆษณากิจการความก้าวหน้า หรือผลงานดีเด่นของหน่วยงานในสื่อมวลชนต่าง ๆ ให้แพร่หลาย ทั้งนี้เป็นวิถีทางหนึ่งในการสร้างความนิยม (Goodwill) ให้แก่องค์การซึ่งอาจเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงานได้ไม่มากนัก

7. ให้คนทำงานที่ทำอยู่แล้วแนะนำให้ (Recommendation of Present Employees) คนงานที่ทำอยู่แล้วย่อมรู้ถึงสภาพความเป็นไปขององค์การและลักษณะของงานที่ทำติดอยู่แล้ว จึงอาจจะแนะนำบุคคลที่ตนเห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่การใช้วิธีนี้พึงระมัดระวัง เพราะโดยทั่วไปคนงานมักจะแนะนำพวกญาติหรือพวกพ้องของตนเท่านั้น

วิธีการสรรหาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ในประเทศที่ผู้คนนิยมประกอบอาชีพรับราชการอาจจะไม่จำเป็นต้องกระทำหลาย ๆ วิธี เพียงแต่ประกาศโฆษณาให้ทราบถึงตำแหน่งว่าง โดยปิดประกาศไว้ที่หน่วยงานเพียงวิธีเดียวก็อาจจะเพียงพอ แต่ในประเทศที่ประชาชนไม่นิยมรับราชการ เช่น ในประเทศที่พัฒนาแล้วโดยทั่วไป วิธีการสรรหาบุคคลจำเป็นต้องค้นวิธีการต่าง ๆ มาใช้มากที่สุด

แหล่งในการสรรหาบุคคล

โดยทั่วไปแหล่งในการสรรหาบุคคลมีอยู่ 2 ทาง คือสรรหาภายในองค์กรและสรรหาจากภายนอกองค์กร เมื่อองค์กรได้สำรวจความต้องการกำลังคนแล้ว จะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน คุณสมบัติ อัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ก่อนที่จะมีการเลือกสรรบุคคล ซึ่งมีกระบวนการสรรหาบุคคลและเลือกสรรบุคคลตามแนวความคิดของ ดันน์ และสเตปเฮนส์ (Dunn and Stephens. 1972 : 97) เมื่อองค์กรได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง และได้พิจารณาแหล่งที่สามารถจะเสาะหาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิ ในขั้นต่อไปก็ติดต่อกับผู้สมัคร ซึ่งมีอยู่ 3 วิธี คือโดยตรง (Direct Methods) เป็นวิธีสรรหาจากโรงเรียน และวิทยาลัย โดยทางอ้อม (Indirect Method) เป็นการใช้อยู่สสารมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ วารสาร และโดยจากบุคคลภายนอก (Third-Party Methods) เป็นการติดต่อไปยังวงการค้าหรือวงการธุรกิจเอกชน หน่วยงานของรัฐ สำนักงานของโรงเรียน วิทยาลัย และสมาคมอาชีพ บริษัทจัดหางาน กรมแรงงาน และสังคมหรือองค์การเครือญาติ วิธีการของดันน์ และสเตปเฮนส์ สอดคล้องกับวิธีการของ สตาห์ล (Stahl. 1962 : 124) ซึ่งได้กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมให้กระบวนการสรรหาบุคคลประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น จึงได้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ไปยังมหาวิทยาลัย และหน่วยงานธุรกิจเอกชน
2. ประชาสัมพันธ์ด้วยการส่งเอกสารติดต่อไปยังโรงเรียน สหพันธ์กรรมกร สถานที่ส่งเสริมวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลดูใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครงาน
3. จัดเชิญบุคคลมาสนทนาเกี่ยวกับอาชีพที่เขาสนใจ เมื่อเวลาเปิดรับสมัครจะได้ติดต่อกับบุคคลนั้น ๆ ให้มาสมัครเข้าทำงาน
4. ประสานงานกับคณะกรรมการ และผู้ที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับอาชีพและผู้นำแรงงาน
5. ประชาสัมพันธ์โดยใช้แผ่นปลิวโฆษณาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอาชีพแต่ละอย่าง
6. มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยควรมีพจนานุกรมเกี่ยวกับอาชีพ ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานด้านอาชีพ และจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับบัณฑิตที่ต้องการหางานทำ
7. จัดโครงการเยี่ยมเยียนวิทยาลัย เพื่อชักชวนให้นักศึกษาที่สนใจเข้าทำงาน

8. จัดงานแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับอาชีพของรัฐบาลในการประชุมต่าง ๆ
9. จัดห้องโชว์เกี่ยวกับอาชีพเป็นบางครั้งบางคราว หรืออาจจะให้ใช้ห้องทดลอง วิทยาศาสตร์หรือสถานที่ทำงานของท้องถิ่นก็ได้
10. จัดหมายติดต่อเป็นส่วนตัวกับนักศึกษาที่กำลังเรียนปีสุดท้าย หรือนักเรียนมัธยม ปีสุดท้าย
11. ประสานงานกับองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อใช้เอกสารท่องเที่ยวเป็น เครื่องมือในการโฆษณาบอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
12. ประสานงานกับหน่วยงานที่จัดแสดงสินค้า เพื่อใช้ประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงาน และตำแหน่งงาน

การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการสรรหาบุคคล เพราะเป็นการแสวงหาได้ อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคคล กล่าวคือ สามารถคัดเลือกบุคคลได้ เหมาะสมมากขึ้น เพราะมีโอกาเลือก นอกจากนี้ลักษณะสำคัญของกระบวนการสรรหาบุคคลควร ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สืบรวจแหล่งกำลังคน จัดสำรวจความต้องการคนในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ ตลอดจนอัตราเงินเดือน แล้วจึงกำหนดแหล่งที่จะสรรหาว่า ได้มาจากแหล่งใด ดังที่ เสนาะ ตีเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตรวิมล และนิยะดา ชูหวงศ์ (2525 : 58 - 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งกำลังคนไว้ว่า องค์การหาคนงานได้จากแหล่งงาน 2 ประเภท ได้จากภายในองค์การ และจากภายนอกองค์การ จากภายในก็คือ หากมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นก็จะ เลือกจากพนักงานในหน่วยงานเข้ามาแทนที่ ส่วนภายนอกก็ได้จากการคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงาน เพื่อ บรรจุในตำแหน่งที่ต้องการ
2. ประกาศรับสมัคร องค์การจะต้องเตรียมใบสมัคร ซึ่งมีความสำคัญมากโดยเฉพาะ ข้อความที่จะให้ผู้สมัครกรอก เป็นด้านแรกที่จะช่วยตัดสินใจว่าบุคคลใดมีสิทธิเข้ารับราชการ การคัดเลือกจะต้องระบุคุณสมบัติด้านส่วนตัว และตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยทั่วไปหน่วยงาน ราชการมักจะมีแบบใบสมัครเป็นมาตรฐานและข้อความที่คล้ายคลึงกัน เช่น ระบุชื่อ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และอื่น ๆ สำหรับการประกาศรับสมัครนั้น ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 96) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องนี้ไว้ว่า

2.1 ปิดประกาศพร้อมกับระเบียบไว้ ในสถานที่ราชการที่รับสมัคร หรือศูนย์รวมการประกาศรับสมัคร

2.2 ประกาศทางหนังสือพิมพ์

2.3 ทาหนังสือเวียนถึงองค์การ สถานศึกษา หรือจดหมายส่วนตัวถึงผู้สมัครเข้าสอบแข่งขัน ตามความเหมาะสมของตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร

3. การกรอกใบสมัคร ไพกอร์ และไมเออร์ (Pigors and Myers. 1981 : 273) ได้กล่าวถึงการกรอกใบสมัครไว้ว่า จะต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 มีแบบทดสอบง่าย ๆ เกี่ยวกับความสามารถในการเขียนและสะกดคำของผู้สมัคร และการตอบคำถามง่าย ๆ อย่างรวดเร็วและแน่นอน

3.2 รายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้สมัครที่อาจนำไปใช้ในการสอบสัมภาษณ์ต่อไป

3.3 ผู้สมัครบางคนรู้สึกว่าการตอบคำถามในใบสมัครง่ายกว่าการที่จะไปตอบตอนสัมภาษณ์

3.4 ผู้สมัครต้องการแสดงถึงคุณวุฒิพิเศษลงในใบสมัครงานด้วย

เสนาะ ตีเยวี่ (2532 : 111) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของแบบใบสมัครทำให้เรารู้อะไรบ้าง

1. ความรู้ความสามารถทางด้านการสะกดการันต์ การเขียน และการตอบปัญหาที่ถูกต้องและตรงประเด็นที่ถามของผู้สมัคร

2. สะดวกต่อผู้สมัครบางคนที่ไม่ถนัดในการตอบคำถามโดยตรงด้วยปากเปล่าจากผู้ทำการสอบสัมภาษณ์

3. ควรสั้นและเข้าใจได้ง่าย ข้อมูลที่ควรรวมอยู่ในใบสมัคร ได้แก่ อายุ เพศ สถานะ การแต่งงาน สถานที่อยู่อาศัย จำนวนบุตรและผู้อยู่ในอุปการะ ส่วนสูง น้ำหนัก การศึกษา ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน เหตุผลที่ออกจากงานเดิม และงานอดิเรก ข้อความในใบสมัคร ควรประกอบด้วยประวัติส่วนตัวของผู้สมัคร การศึกษา ประสบการณ์ ผู้รับรอง และผู้รับรอง

4. การตรวจสอบหลักฐาน สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาใบสมัครให้รอบคอบตรวจสอบข้อความต่าง ๆ ในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วน การตรวจสอบใบสมัครเป็นการตรวจสอบเพื่อเลือกสรรบุคคล ได้ถูกต้องตามคุณสมบัติและคุณวุฒิที่กำหนด

การที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร เพื่อจะช่วยให้ทราบว่า การทำงานต่าง ๆ ที่แล้วมาหรือข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครที่ได้กรอกไว้ในใบสมัคร ตลอดจนสิ่งที่ได้รับฟังจากการสัมภาษณ์ว่ามีความถูกต้อง (ธงชัย สันติวงษ์. 2525 : 103)

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

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการสรรหาบุคคลจะต้องสำรวจแหล่งกำลังคนทั้งภายใน และภายนอกองค์การ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ทางวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ เอกสาร กำหนดรายละเอียด เช่น ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และคนอื่น ๆ จากนั้นจึงทำการคัดเลือกโดยการตรวจสอบใบสมัคร สัมภาษณ์ ทดสอบทางจิตวิทยา ตรวจสอบสุขภาพ และอื่น ๆ

กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งในสายงาน

เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา

ข้าราชการครูในสายงานนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทุก

ตำแหน่งที่รับเงินเดือนในระดับเดียวอัตราเงินเดือนตามตำแหน่ง มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้ (สำนักงาน ก.ค.. 2531 : 72 - 73)

1. ตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.ค. ได้อนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้ว
2. มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการอนุมัติจาก ก.ค. แล้ว
3. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูในสายงานเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา ก.ค. กำหนดวิธีการไว้ดังนี้
 - 3.1 การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา ตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ก.ค.กำหนดให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก เมื่อผ่านการสอบคัดเลือกแล้ว ไม่จำเป็นต้องเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่
 - 3.2 การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ก.ค. กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือก
4. มีอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดโดยจะต้องรับเงินเดือนในปีงบประมาณ ก่อนจะเลื่อนและแต่งตั้งต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน 4 ขั้น
5. ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก คือ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณี
6. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

แนววิธปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีข้อยบายวิธปฏิบัติในการดำเนินงานออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ (ตามประกาศ อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2531)

1. คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

1.1 เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 4 รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด โดยจะต้องรับเงินเดือนในปีงบประมาณก่อนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งต่ำกว่าขั้นตำแหน่งไม่เกิน 4 ขั้น

1.2 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือรวมกับการดำรงตำแหน่งในข้อ 2.3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งต่อไปมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือนับตำแหน่งดังกล่าวรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือรวมกับการดำรงตำแหน่งในข้อ 2.4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.3.1 เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 5

1.3.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ระดับ 5

1.3.3 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ระดับ 5

1.3.4 ครูใหญ่ ระดับ 5 อาจารย์ใหญ่ ระดับ 5

1.3.5 ศึกษานิเทศก์ 5 ที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายแผนพัฒนาหรือหัวหน้าฝ่าย

นิเทศการศึกษา

1.3.6 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ 5 ที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย

1.4 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งต่อไปมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.4.1 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ระดับ 6

1.4.2 ครูใหญ่ ระดับ 6 อาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 ผู้อำนวยการ

โรงเรียน

1.4.3 ศึกษานิเทศก์ 6 ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์หรือหัวหน้าฝ่ายแผนพัฒนา หรือหัวหน้าฝ่ายนิเทศการศึกษา

1.4.4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ 6 หรือระดับ 7 ที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายนับเวลาในการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติข้อต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นให้นับถึงวันเปิดรับสมัครวันสุดท้าย

2. หลักสูตรการสอบ

หลักสูตรการสอบเป็นการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดหลักสูตรการสอบแต่ละภาคดังนี้

2.1 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนน 100 คะแนน)

ทดสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้ โดยการสอบข้อเขียน

2.1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)

2.1.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520

2.1.3 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)

2.1.4 นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายการจัดการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2.1.5 หลักการบริหารและหลักการบริหารการศึกษา

2.1.6 งานการศึกษาก่อนภาคบังคับและภาคบังคับ

2.1.7 ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา

2.1.8 การวางแผน การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมงาน การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการติดต่อประสานงาน

2.1.9 หลักมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์การ

2.1.10 สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคมในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2.1.11 จริยธรรม คุณธรรม สำหรับผู้บริหาร

2.1.12 กฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.12.1 พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.2 พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523

2.1.12.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

2.1.12.4 พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.5 พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา

พ.ศ. 2523

2.1.12.6 ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ

พ.ศ. 2517

2.1.12.7 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 (ฉบับที่ 26) พ.ศ. 2523

2.1.12.8 กฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการแผ่นดิน (ปว.218)

พ.ศ. 2515

2.1.12.9 พระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม

2.1.12.10 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา

บุตร พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.11 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการ

ช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2521 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.12 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษา

พยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.13 พระราชกฤษฎีกาใช้จ่ายเงินในการเดินทางไปราชการ

พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.14 ระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2529 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2530

2.1.12.15 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ

พ.ศ. 2521 และแก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.16 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ

พ.ศ. 2526

2.1.12.17 พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.18 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินบำรุง

การศึกษา พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.1.12.19 ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง

ในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520

2.1.12.20 พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.

2527 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.2 ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนน 150 คะแนน)

ทดสอบความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ โดยการสอบข้อเขียน

2.2.1 ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1.1 การบริหารทั่วไป

2.2.1.2 งานสารบรรณ

2.2.1.3 งานเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ

2.2.1.4 การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงานและ

ธุรการ งานการประชุม

2.2.1.5 งานโครงการที่เกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการครู

2.2.2 การบริหารงานบุคคล

2.2.2.1 การวางแผนบุคลากร

2.2.2.2 การพัฒนาบุคลากร

2.2.2.3 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

2.2.2.4 วินัย และการรักษาวินัย

2.2.3 การบริหารการเงินและพัสดุ

2.2.3.1 การเบิกจ่ายเงิน

2.2.3.2 งานการพัสดุ

2.2.3.3 การเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย

2.2.4 งานวิชาการ

2.2.4.1 หลักสูตรและการใช้หลักสูตรการประถมศึกษา พ.ศ.

2521

2.2.4.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.4.3 งานนิเทศและตรวจเยี่ยม

2.2.5 งานแผนพัฒนาการศึกษา

2.2.5.1 การจัดทำสถิติข้อมูลและงานสนเทศ

2.2.5.2 การขอต้งงบประมาณ

2.2.5.3 การปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ประถมศึกษา พุทธศักราช

2523

2.2.6 งานคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

2.2.7 งานอื่น ๆ

2.2.7.1 การบริหารกลุ่มโรงเรียน

2.2.7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประถมศึกษาอำเภอในอนาคต

3. การรับสมัครสอบ

การรับสมัครสอบเป็นกระบวนการตั้งแต่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แจ้งประกาศการรับสมัครและรายละเอียดหลักสูตรในการสอบคัดเลือกให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เมื่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้รับแจ้งประกาศการ

รับสมัครแล้วก็จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้คำแนะนำชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกให้ผู้สนใจทราบ เมื่อถึงกำหนดการรับสมัครหน่วยงานการรับสมัครจะต้องจัดเจ้าหน้าที่รับสมัครและตรวจสอบหลักฐานการสมัคร ฉะนั้นการรับสมัคร จึงมีกระบวนการตั้งแต่การแจ้งประกาศรายละเอียดการรับสมัครสอบ การจัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้คำแนะนำชี้แจงแก่ผู้สนใจทราบ รวมถึงการจัดเจ้าหน้าที่รับสมัครและตรวจสอบหลักฐานการสมัครสอบ โดยกำหนดสถานที่รับสมัครสอบ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

4. การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานและประสบการณ์ประกอบการสอบคัดเลือก หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 1 - 5)

4.1 องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนของการประเมินผลงานและประสบการณ์

ลำดับที่	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
1	ตำแหน่ง	7
2	อายุราชการ	5
3	การศึกษา	5
4	บำเหน็จความชอบประจำปี	5
5	การรักษาวินัยและประพฤติตน	5
6	การปฏิบัติงาน	5
7	การเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน	4
8	การเป็นกรรมการ/อนุกรรมการ ตาม พระราชบัญญัติต่าง ๆ หรือได้รับ เกียรติประวัติดีเด่น	4
9	ผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในรอบสองปีที่ผ่านมา ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	10

4.2 การให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบให้พิจารณา ดังนี้

4.2.1 ตำแหน่ง พิจารณาจากการดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สอบคัดเลือก (7 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณา ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา/หัวหน้าการประถม

ศึกษาถึงอำเภอ

7 คะแนน

ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/ผู้ช่วยหัวหน้า

การประถมศึกษาถึงอำเภอ

6 คะแนน

(2) ศึกษาวิเคราะห์หน้าที่หัวหน้าฝ่าย/ข้าราชการพลเรือน

ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย 5 คะแนน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คะแนน

4.2.2 อายุราชการ พิจารณาจากระยะเวลาเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

(เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี) (5 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

(1) สูงกว่า 20 ปี 5 คะแนน

(2) 16 - 20 ปี 4 คะแนน

(3) ต่ำกว่า 16 ปี 3 คะแนน

4.2.3 การศึกษา พิจารณาจากการได้รับวุฒิปริญญาสูงสุด

(5 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

(1) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 5 คะแนน

(2) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า 4 คะแนน

(3) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3 คะแนน

4.2.4 บาเห็นจความชอบประจำปี พิจารณาจากจำนวนครั้งของการได้รับ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (2 ขั้น) ย้อนหลัง 10 ปี ทั้งนี้ไม่รวมถึงการปรับเงินเดือน

เนื่องจากเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือปรับเงินเดือนตามระเบียบฯ กฎหมาย (5 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

(1) 4 ครั้งขึ้นไป 5 คะแนน

(2) 2 - 3 ครั้ง 4 คะแนน

(3) ต่ำกว่า 2 ครั้ง 3 คะแนน

4.2.5 การรักษาวินัยและประพฤติตน พิจารณาจากการเคย/ไม่เคย

ถูกลงโทษทางวินัย (5 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------|
| (1) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย | 5 คะแนน |
| (2) ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ | 4 คะแนน |
| (3) ถูกลงโทษกรณีอื่น | 3 คะแนน |

4.2.6 การปฏิบัติงาน พิจารณาจากตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งเดิม การรักษาการในตำแหน่ง รวมทั้งการช่วยปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ เช่น ช่วยราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทั้งนี้ คิดเป็นเวลาดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี ดังนี้ (5 คะแนน)

- | | |
|---------|--|
| 4.2.6.1 | ข้าราชการครูสายงานการสอน |
| 4.2.6.2 | ข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา |
| 4.2.6.3 | ข้าราชการครูสายงานนิเทศการศึกษา |
| 4.2.6.4 | ข้าราชการครูสายงานบริหารการประถมศึกษา |
| 4.2.6.5 | ข้าราชการพลเรือนสามัญ |
| 4.2.6.6 | การรักษาการในตำแหน่งหรือช่วยราชการสำนักงาน |

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ/สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

- | | | |
|-------------------|-------|---------|
| (1) เคยปฏิบัติงาน | 4 ข้อ | 5 คะแนน |
| (2) เคยปฏิบัติงาน | 3 ข้อ | 4 คะแนน |
| (3) เคยปฏิบัติงาน | 2 ข้อ | 3 คะแนน |

4.2.7 การเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน พิจารณาจากการเป็นกรรมการหรือคณะทำงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ภายในระยะเวลา 1 ปี นับถึงวันรับสมัคร (4 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

- | | |
|--|---------|
| (1) เป็นกรรมการหรือคณะทำงานระดับชาติ/จังหวัด | 4 คะแนน |
| (2) เป็นกรรมการหรือคณะทำงานระดับอำเภอ | 3 คะแนน |
| (3) เป็นกรรมการหรือคณะทำงานระดับกลุ่ม/โรงเรียน | 2 คะแนน |

4.2.8 การเป็นคณะกรรมการ/อนุกรรมการตามพระราชบัญญัติ/ระเบียบ
ประถมศึกษาต่าง ๆ หรือเคยได้รับเกียรติประวัติจากการปฏิบัติงาน พิจารณาจากการเป็นหรือเคย
เป็นกรรมการ/อนุกรรมการ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา ระเบียบกลุ่มโรงเรียนหรือเคยได้รับโล่
ประกาศนียบัตรรางวัล เนื่องจากขณะการประกวดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจาก
ทางราชการ (4 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาดังนี้

- (1) เป็นกรรมการหรือ/อนุกรรมการระดับชาติ หรือได้รับ
เกียรติประวัติระดับชาติ 4 คะแนน
- (2) เป็นกรรมการระดับจังหวัด/อำเภอ หรือได้รับ
เกียรติประวัติระดับจังหวัด /อำเภอ 3 คะแนน
- (3) เป็นกรรมการระดับกลุ่ม/โรงเรียน หรือได้รับ
เกียรติประวัติระดับกลุ่ม/โรงเรียน 2 คะแนน

4.2.9 ผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในรอบสองปีที่ผ่านมาที่มีผลต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในรอบสองปีที่ผ่านมา (นับถึงวันรับสมัครวัน
สุดท้าย) ทั้งปริมาณและคุณภาพของงานที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (10 คะแนน)

การให้คะแนนพิจารณาจากรายงานของผู้สมัครที่ผ่านการรับรอง
จากหัวหน้าการศึกษาและผู้อำนวยการการศึกษาจังหวัด/ผู้บังคับบัญชาระดับกอง
ในแง่ประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาดังนี้

- (1) ดีมาก 8 - 10 คะแนน
- (2) ดี 6 - 7 คะแนน
- (3) พอใช้ 3 - 5 คะแนน

4.3 แนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานและ
ประสบการณ์จากข้อเท็จจริง เอกสาร หลักฐานของผู้สมัครสอบทั้งหมด คณะกรรมการประกอบด้วย

- 4.3.1 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- 4.3.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นกรรมการ
- 4.3.3 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นกรรมการ
- 4.3.4 หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

5. เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ

เกณฑ์การตัดสินผลการสอบแยกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการตัดสินผล
การสอบเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ผ่านการสอบตอนที่ 1 (สอบข้อเขียนและประเมิน
ประสบการณ์เดิม) ต้องเป็นผู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ 60 จึงมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเข้ารับการฝึกอบรมจากลำดับผู้ได้คะแนนสูงสุดจำนวนที่
ต้องการ

เกณฑ์การตัดสินขั้นสุดท้าย จะนำคะแนนที่ได้จากตอนที่ 1 (สอบข้อเขียนและ

ประเมินประสบการณ์เดิม) และคะแนนที่ได้จากตอนที่ 2 (การฝึกอบรมและประเมินความ
เหมาะสมกับตำแหน่ง) มารวมกัน โดยยึดเกณฑ์ว่าจะต้องได้คะแนนแต่ละหมวดไม่ต่ำกว่าละ
60 จึงจะถือว่าสอบคัดเลือกได้

6. การฝึกอบรม

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมก็คือ ผู้ผ่านการสอบตอนที่ 1 (สอบข้อเขียนและ
ประเมินผลงานและประสบการณ์เดิม) โดยจะต้องเป็นผู้ได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จะเรียงคะแนนจากสูงส่งลงมาตามลำดับตามจำนวน
ที่ต้องการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กำหนดระยะเวลาการฝึก
อบรมไม่น้อยกว่า 30 วันทำการ มีหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วย

- 6.1 ทฤษฎีความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง
- 6.2 ทฤษฎีการบริหารศาสตร์

6.3 ทฤษฎีวิทยาศาสตร์

6.4 ทฤษฎีเสริมหลักสูตร

การประเมินผลการฝึกอบรม อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงปรากฏว่ายัง ไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน มีแต่ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ดังนี้

สุพรีร์ อายุวัฒน์ (2519 : 61 - 63) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม พบว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

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. เคยศึกษาหรือเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามาแล้วต้อง

ประกอบด้วยลักษณะงานบริหารทั้ง 5 ด้านคือ

7.1 งานวิชาการ ได้แก่

- 7.1.1 การชวนหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- 7.1.2 มีความรู้ความสามารถในการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้

- 7.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผล
- 7.1.4 มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
- 7.1.5 เคยผ่านการศึกษาระดับบริหารการศึกษามาแล้ว
- 7.1.6 สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเท่า ๆ กับการเรียน
- 7.2 งานธุรการ ได้แก่
 - 7.2.1 มีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการ
 - 7.2.2 มีความรู้ในด้านการเงิน
 - 7.2.3 มีความรู้ในงานสารบรรณ
 - 7.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับการพัสดุครุภัณฑ์
 - 7.2.5 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่
- 7.3 งานบริหารบุคคล ได้แก่
 - 7.3.1 มีมนุษยสัมพันธ์อันดี
 - 7.3.2 มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
 - 7.3.3 มีความรับผิดชอบ
 - 7.3.4 มีความสามารถในการประสานงาน
 - 7.3.5 เป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 7.4 งานเกี่ยวกับการประสานสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่
 - 7.4.1 สามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
 - 7.4.2 เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนและผู้ปกครองนักเรียน
 - 7.4.3 เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในชุมชน
 - 7.4.4 เป็นบุคคลที่เข้าใจถึงความต้องการของชุมชน
 - 7.4.5 เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น
- 7.5 งานเกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน ได้แก่
 - 7.5.1 มีลักษณะเป็นผู้นำ
 - 7.5.2 มีความเข้าใจในความต้องการและปัญหาของนักเรียน

7.5.3 มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน

7.5.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในโรงเรียน

อกิณันท์ พาพะมาก (2519 : 134 - 137) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัดจำนวน 42 คน ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ จำนวน 42 คน และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียนจำนวน 42 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูในจังหวัดภาคใต้ พบว่า

1. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมที่ใช้อยู่ไม่มีการวางแผน เพียงแต่ประกาศรับสมัครตามระเบียบของทางราชการเท่านั้น ไม่มีการเสาะแสวงหาบุคลากรอย่างจริงจัง
2. การตรวจสอบด้านสุขภาพอนามัย กระทำเฉพาะการพิจารณาจากใบรับรองแพทย์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น
3. ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับเห็นด้วยกับเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
4. เกณฑ์ที่ใช้อยู่ทำให้โรงเรียนสรรหาและคัดเลือกครูไม่ตรงตามสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ
5. คุณลักษณะของผู้สมัครควรประกอบด้วย คุณสมบัติด้านการสอน คุณธรรมและความประพฤติ คุณสมบัติด้านสุขภาพอนามัย มีความรู้ มีบุคลิกภาพ และมีมนุษยสัมพันธ์

วิทยา ศักดา (2526 : 62 - 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด" โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศสุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 3 คน แยกเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการจากผู้แทนข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสำคัญที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- 1.1 ความรู้ความสามารถ พิจารณาจากคุณสมบัติ
- 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.3 ผลการปฏิบัติงานดีเด่น
- 1.4 ภูมิลาเนา
- 1.5 ตำแหน่งปัจจุบันให้พิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารก่อนผู้ดำรง

ตำแหน่งอื่น

2. การดำเนินการคัดเลือก จะต้องมีการพิจารณาตามลำดับขั้นตอนตั้งแต่ระดับอำเภอ ไปจนถึงระดับจังหวัด โดยใช้เกณฑ์ตามข้อ 1 ในการพิจารณา

อนุพงศ์ ผลสุวรรณ (2528 : 92 - 98) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยใช้แบบสอบถามคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีการคัดเลือก

2. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ไม่เห็นด้วยกับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีการสอบคัดเลือก

ติน บรรษัทธิ (2532 : 45 - 52) ได้สำรวจและประเมินผลระบบคุณธรรมใน ราชการพลเรือนไทย : การสรรหาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโอกาสในการฝึกอบรมเสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามข้าราชการระดับ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าของทุกกระทรวง ทบวง กรม (ยกเว้นกระทรวงกลาโหม) จำนวน 499 คน ผลการสำรวจและประเมินผลระบบคุณธรรมพบข้อเท็จจริงที่น่าสนใจอยู่หลาย ประการ กล่าวคือ

1. การสรรหามีลักษณะของระบบคุณธรรมอยู่มาก เพราะไม่มีการกีดกันหรือกลั่นแกล้งเกี่ยวกับเพศ ภูมิภาค (สถานที่ทำงาน) เชื้อชาติ/ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ สติปัญญา และอาชีพบิดา อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ขัดขวางการสรรหาตามระบบคุณธรรม คืออิทธิพลทางการเมือง
2. การเลื่อนตำแหน่งมีลักษณะของระบบคุณธรรมพอสมควร เพราะไม่มีการกีดกันหรือกลั่นแกล้งเกี่ยวกับเพศ ภูมิภาค ฐานะทางเศรษฐกิจ และอาชีพบิดา อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ขัดขวางทางการเลื่อนตำแหน่งตามระบบคุณธรรม คืออาวุโส สติปัญญา และอิทธิพลทางการเมือง
3. การฝึกอบรมมีลักษณะของระบบคุณธรรมอยู่มาก เพราะไม่มีการกีดกันหรือกลั่นแกล้งเกี่ยวกับเพศ ออาวุโส ฐานะทางเศรษฐกิจ สติปัญญาและอาชีพบิดา อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ขัดขวางการฝึกอบรม คือ ภูมิภาค (ข้าราชการในต่างจังหวัดมีโอกาสฝึกอบรมน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนกลาง) และอิทธิพลทางการเมือง
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการสรรหาให้ความสำคัญแก่ปัจจัยต่าง ๆ จากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมและการติดต่อกับผู้อื่น
5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาให้ความสำคัญแก่การแก้ไขปรับปรุงวิธีการมากกว่าหลักการ กล่าวคือ หลักการสรรหาปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว แต่ควรปรับปรุงวิธีการให้ดีขึ้นกว่าเดิม

งานวิจัยต่างประเทศ

หลุยส์ (Lewis. 1975 : 1216 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาประจำตำบลในเมืองโอไฮโอ โดยใช้หลักการสรรหาและคัดเลือกของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators) สืบค้นความคิดเห็นจากผู้อำนวยการโรงเรียน (Superintendents of Schools) ประจำตำบลในเมืองโอไฮโอ จำนวน 159 คน พบว่า การใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหาร ประสิทธิภาพด้านการสอนและคุณวุฒิทางการศึกษา ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกด้วย

โดลสกี (Dylewski. 1975 : 3274 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระเบียบและเกณฑ์ของการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนิวยอร์กโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 723 คน พบว่า ศึกษานิเทศกรมีความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของครูใหญ่ต้องประกอบด้วยประสบการณ์ทางการศึกษา ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งการลำดับความสำคัญของเกณฑ์ข้างต้น ให้ความสำคัญในด้านประสบการณ์ทางการศึกษาเป็นลำดับแรก และเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการคัดเลือกควรจะต้องสัมพันธ์กับเกณฑ์ในการประเมินด้วย

เบนจามิน (Benjamin. 1976 : 716 - A) ได้ทำการวิจัยในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนไวกว้างกว่า คือได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับการเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาคุณสมบัติและบุคลิกภาพ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์ก ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศกร (Superintendents) ผู้แทนกรรมการศึกษาโรงเรียนชุมชน (Community School Board Representatives) ผู้แทนสมาคมผู้ปกครอง (Parent Association Representatives) และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างน้อย มีประสบการณ์ด้านการสอนและเคยเป็นผู้ช่วยครูใหญ่มาก่อน
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ฉลาด และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสนใจต่อภารกิจในด้านการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา
5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
6. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและการรู้จักการประชาสัมพันธ์

สเทอร์น (Stern. 1976 : 4945 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือหน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาระดับชาติ จำนวน 37 ชุด อาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่สอนวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 21 ชุด และประธานสมาคมครูใหญ่ระดับประถมศึกษาส่วนท้องถิ่น (Presidents of The Local Elementary Principals' Association) จำนวน 21 ชุด และสมาคมผู้บริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น (Local Administrator Association) จำนวน 27 ชุด ผลการวิจัยพบว่า

1. การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการโดยคำนึงถึงหลักที่ว่า "โอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้าง"
2. การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรยึดระบบคุณธรรม
3. สมาคมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และอาจารย์ผู้สอนวิชาการบริหารบุคคลควรมีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ของการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

เบเกอร์ (Baker. 1978 : 4463 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแคลิฟอร์เนีย ใช้แบบสอบถามกับครู 51 ตำบล ในแคลิฟอร์เนีย พบว่าคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ คือ

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

สตอร์ลีน (Storlien. 1983 : 1286 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหา และคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอัลเบอร์ต้า (Aberta) โดยใช้แบบสอบถามกับ ศึกษานิเทศกร ครูโรงเรียนมัธยม และองค์การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (Departments of Education Field Personel) พบว่า

1. การสรรหาและการคัดเลือกมีข้อจำกัดในเรื่องการประชาสัมพันธ์ และการงบประมาณ
2. ครูควรมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา
3. ศึกษานิเทศกรและคณะกรรมการโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกขั้นสุดท้าย

4. เกณฑ์การคัดเลือกยึดการสัมภาษณ์ และประสบการณ์ด้านการบริหารมากเกินไป
5. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
6. อิทธิพลทางการเมืองมีผลกระทบต่อสรรหา

โรสช์ (Roesch. 1986 : 175) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ใช้แบบสอบถามกับศึกษานิเทศกร จำนวน 148 คน พบว่าคุณลักษณะและความจำเป็นพื้นฐานทางวิชาชีพที่นำมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกจนถึงองค์ประกอบสำคัญ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจความสัมพันธ์กับชุมชน และการสื่อสาร

จากผลการวิจัยส่วนใหญ่การสรรหาและเลือกสรรหาผู้บริหารสถานศึกษานั้น มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องมีคุณสมบัติด้านใดบ้าง ผลการวิจัย พบว่าคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโรงเรียนประถมศึกษา กับมัธยมศึกษา มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยจะพิจารณาจากคุณสมบัติที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ อันได้แก่ ท่าทาง ท่าทีวาจา รูปร่างหน้าตา และอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังพบว่าการสรรหาต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันและมีงบประมาณอย่างเพียงพอ รวมทั้งคณะกรรมการสรรหาบุคคลควรมีบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์การเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในปัจจุบัน และที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

1. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

2. ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

1. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ รวม 75 คน

2. ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ รวม 50 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ รวม 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยปรับจากแนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบถามที่คณะที่มีต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ และการฝึกอบรม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อสำรวจทัศนะหรือความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ และการฝึกอบรม แต่ละข้อจะมีตัวเลือก 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ไม่มีความเห็นหรือไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนดค่าระดับความมากน้อยถือเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่มีความเห็นหรือไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

จากนั้นจึงนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อและรายด้านโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามแนวของ เบสต์ (Best. 1964 : 158 - 159) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การประเมิน	การแปลผล
3.68 - 5.00	สูง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง
2.34 - 3.67	ปานกลาง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ต่ำ	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ

(สำหรับรายละเอียดแบบสอบถามปรากฏอยู่ในภาคผนวก หน้า 112)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยปรับปรุงจากแนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ และการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความทางวิชาการ ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวกับการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
2. ประมวลเนื้อหาสาระที่จะต้องวิจัยให้ครอบคลุมกระบวนการในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 6 ขั้นตอน คือการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ของผู้สมัครสอบ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบและการฝึกอบรม

3. ประมวลเนื้อหาสาระที่จะต้องวิจัยให้ครอบคลุมกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แล้วสร้างแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก

4. นำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค. และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้กระชับและเหมาะสมกับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน ในเขตการศึกษา 9 เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์ บุรีรัมย์ และศรีสะเกษ

2. ขอหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัดในเขตการศึกษา 11 ถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอในจังหวัด เพื่อส่งแบบสอบถามให้ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมกำหนดส่งแบบสอบถามคืนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภายใน 15 วัน

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในจังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ ส่วนในเขตจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองและให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนทางไปรษณีย์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ตนสังกัด หากไม่ได้รับคืนภายใน 1 สัปดาห์

หลังจากครบกำหนดแล้ว ผู้วิจัยจะติดตามทางถามด้วยตนเอง หรือส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปัจจุบัน ว่าแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Arithmetic Mean)
2. ศึกษาทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ใน 6 ขั้นตอน ว่าในแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด มากน้อยเพียงไร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Arithmetic Mean)
3. เปรียบเทียบทักษะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปัจจุบันและที่พึงประสงค์ โดยใช้ t-test แบบ Independent Group

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- N₁ แทน จำนวนผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- N₂ แทน จำนวนศึกษานิเทศน์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- N₃ แทน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จัดทำตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ :-

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากการแสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเป็นรายข้อ รวม 6 ด้าน คือ

- 1.1 การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ
- 1.2 การกำหนดหลักสูตรการสอบ
- 1.3 การรับสมัครสอบ
- 1.4 การประเมินผลงานและประสบการณ์
- 1.5 เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ
- 1.6 การฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาเบื้องต้นจากการแสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเป็นรายข้อ รวม 63 ข้อ ดังตาราง 1 - 8 ต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบในการสรรหาหัวหน้า
 การประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามทัศนคติของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา
 อำเภอ ศึกษาในทัศนคติสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	
		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$	
1	กำหนดให้เฉพาะข้าราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติเข้าสอบ	4.65	.94	4.48	1.03	4.06	1.22	4.20	1.18	4.41	1.07	4.55	.99
2	เปิดกว้างให้ทุกสายงานเข้าสอบ	2.51	1.46	2.49	1.47	2.48	1.37	2.78	1.52	2.27	1.28	2.43	1.38
3	กำหนดให้เฉพาะตำแหน่งบริหารทุก สายงานเข้าสอบ	3.21	1.33	3.29	1.40	2.62	1.48	2.92	1.51	3.17	1.36	3.29	1.45

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์	
		S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$
4	กำหนดให้ผู้ประสานงานหรือเคยมี ประสบการณ์การบริหารการศึกษาเข้าสอบ	3.70	1.20	3.71	1.15	3.44	1.42	3.52	1.46	3.39	1.09	4.03	1.11
5	กำหนดให้ผู้มีวุฒิด้านบริหารการศึกษาระดับ ปริญญาตรีเข้าสอบ	3.75	1.39	3.64	1.48	3.66	1.33	3.72	1.37	4.01	1.14	4.10	1.12
6	กำหนดให้ผู้มีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างต่ำ เข้าสอบ	2.29	1.32	2.36	1.37	2.12	1.15	2.30	1.36	2.21	1.15	2.24	1.20

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	กำหนดให้มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี	4.11	1.07	4.12	1.10	3.84	1.17	3.92	1.16	3.99	1.02	4.00	1.14
8	กำหนดให้ผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัยหรือเคยถูกลงโทษทางวินัยเข้าสอบ	3.89	1.40	3.84	1.41	3.90	1.39	3.94	1.39	3.94	1.34	4.02	1.36

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดให้ข้าราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีประสบการณ์ 4 ปี ไม่เคยถูกลงโทษหรืออยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัย มีคุณสมบัติด้านการบริหารระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทางการบริหาร นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบที่พึงประสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เห็นด้วยในระดับมาก เรียงตามลำดับคือกำหนดให้ข้าราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีประสบการณ์ 4 ปี ไม่เคยถูกลงโทษหรืออยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัยและคำนึงถึงผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและต่ำ

ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดให้ข้าราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไม่เคยถูกลงโทษหรืออยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัยและมีประสบการณ์ 4 ปี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบที่พึงประสงค์ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไม่เคยถูกลงโทษหรืออยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัย มีประสบการณ์ 4 ปี และมีคุณสมบัติด้านการบริหารระดับปริญญาตรี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีประสบการณ์ 4 ปี ไม่เคยถูกลงโทษหรืออยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัยและมีคุณสมบัติด้านการบริหารระดับปริญญาตรี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วยใน
เกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ มีคุณสมบัติด้านการบริหารระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทางการบริหารไม่เคยถูกลงโทษ
หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัยและมีประสบการณ์ 4 ปี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ และที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาในท้องถิ่นงาน
การประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N ₁ = 73				ศึกษาในท้องถิ่นงาน การประถมศึกษาจังหวัด N ₂ = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N ₃ = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์	
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
9	หลักสูตรแบ่งเป็น 2 ภาค คือ ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ที่ใช้ เฉพาะตำแหน่ง	4.25	.78	4.34	.69	4.30	.65	4.34	.66	4.33	.69	4.41	.70
10	ขอบข่ายของหลักสูตรกำหนดขึ้นจากงานใน หน้าที่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	3.95	1.13	4.10	1.07	4.06	1.02	4.14	1.05	4.17	.86	4.21	.94
11	เนื้อหาหลักสูตรเน้นเรื่องหลักและระบบ การบริหารการศึกษาเป็นส่วนสำคัญ	3.92	1.09	4.15	.95	3.88	1.02	4.06	1.06	4.20	.80	4.28	.76

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
12	เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่	4.01	1.06	4.23	.89	3.98	.91	4.12	.90	4.14	.80	4.30	.81
13	เป็นหลักสูตรที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ	4.26	.94	4.47	.73	4.22	.76	4.34	.75	4.29	.77	4.45	.67
14	เป็นหลักสูตรที่เน้นเรื่องกฎหมายระเบียบปฏิบัติมากกว่าหลักการทฤษฎี	3.97	1.00	4.08	.97	3.94	.79	3.96	.92	4.01	.94	4.13	.97
15	เป็นหลักสูตรที่เน้นเรื่องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.38	.92	4.56	.69	4.38	.73	4.40	.78	4.41	.67	4.48	.63

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
16	เป็นหลักสูตรที่เน้นเรื่องการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในหน่วยงาน	3.93	.86	4.03	.80	3.72	.95	3.96	.95	3.83	.93	3.89	.92
17	เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทางการบริการศึกษา	3.42	1.17	3.53	1.19	3.42	.91	3.49	.91	3.64	.96	3.70	1.01
18	การกำหนดหลักสูตรกำหนดขึ้นในรูปแบบ คณะกรรมการ	4.21	.99	4.07	1.00	4.08	.80	4.18	.77	3.96	.96	4.09	.95

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
19	เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้นจากความคิดเห็น ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.95	1.03	4.03	1.04	3.98	.91	4.04	.86	3.96	.87	4.01	.99
20	เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่นมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่า	3.85	1.01	3.92	1.05	3.64	.96	3.76	.98	3.92	.94	4.06	.99

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความเห็นว่าการกำหนดหลักสูตรการสอบ ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือเน้นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ แบ่งเป็น 2 ภาค คือความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง กำหนดในรูปคณะกรรมการ เปิดให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ เน้นกฎหมายระเบียบปฏิบัติ กำหนดขึ้นจากทุกฝ่ายและงานในหน้าที่ เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งและคำนึงเรื่องหลักและระบบการบริหาร นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนหลักสูตรการสอบที่พึงประสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือเน้นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ แบ่งเป็น 2 ภาค คือภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เปิดให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ คำนึงถึงเรื่องหลักและระบบการบริหาร กำหนดขึ้นจากงานในหน้าที่ เน้นกฎหมายระเบียบปฏิบัติกำหนดขึ้นในรูปคณะกรรมการ เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งและกำหนดขึ้นจากทุกฝ่าย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าการกำหนดหลักสูตรการสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือเน้นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ภาค คือภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง กำหนดขึ้นในรูปคณะกรรมการ เปิดให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ กำหนดขึ้นจากทุกฝ่าย คำนึงเรื่องหลักและระบบการบริหาร เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และเน้นกฎหมายระเบียบปฏิบัติ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนการกำหนดหลักสูตรการสอบที่พึงประสงค์ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือเน้นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ แบ่งเป็น 2 ภาค คือภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง กำหนดขึ้นในรูปคณะกรรมการ กำหนดขึ้นจากงานในหน้าที่ เปิดให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ กำหนดขึ้นจากทุกฝ่าย คำนึงเรื่องหลักและระบบการบริหาร เน้นกฎหมายระเบียบปฏิบัติ เน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่า นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าการกำหนดหลักสูตรการสอบ ตำแหน่งหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือนำการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ภาค คือภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ที่ใช้ เฉพาะตำแหน่ง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ คำนึงถึง เรื่องหลักและระบบการบริหาร กำหนดขึ้นจากงานในหน้าที่ เปิดให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ เน้นกฎหมายระเบียบ ปฏิบัติ กำหนดขึ้นจากทุกฝ่าย ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่า และ เน้นการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางคือการกำหนดหลักสูตรกำหนด ขึ้นจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา

ส่วนการกำหนดหลักสูตรการสอบที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในเกณฑ์สูง ทั้งหมดเรียงตามลำดับคือนำการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ แบ่งเป็น 2 ภาค คือภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เปิดให้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ คำนึงถึง เรื่องหลักและระบบการบริหาร กำหนดขึ้นจากงาน ในหน้าที่ เน้นกฎหมายระเบียบปฏิบัติ กำหนดขึ้นในรูปคณะกรรมการ ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่า กำหนดขึ้นจากทุกฝ่าย เน้นการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และกำหนด ขึ้นจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการเกี่ยวกับการรับสมัครสอบ ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ จำนวนเป็นรายข้อ 14 ข้อ โดยจำแนกตามทัศนคติของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
21	มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชน ทุกประเภท	4.32	.91	4.49	.69	4.18	.77	4.32	.74	4.22	.92	4.45	.84
22	จัดส่งเอกสารเกี่ยวกับการสอบให้ทุก โรงเรียนและทุกหน่วยงาน	4.14	1.16	4.34	.93	4.06	.89	4.18	.87	4.41	.74	4.59	.55
23	จัดเจ้าหน้าที่ผู้เข้าใจรายละเอียดเนื้อหา และตรวจสอบหลักฐานการสมัครสอบ	4.21	.82	4.36	.73	3.92	.80	4.02	.82	4.28	.60	4.36	.66

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
24	ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบมีความเข้าใจ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.68	1.07	3.70	1.13	3.22	1.13	3.34	1.17	3.39	1.12	3.47	1.23
25	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ สามารถชี้แจงให้ผู้สมัครสอบเข้าใจเป็น อย่างดี	4.23	.91	4.40	.74	3.96	1.05	3.98	1.12	4.17	.87	4.31	.75
26	ระยะเวลาในการรับสมัครกำหนด 15 วัน เพียงพอ	3.79	1.27	3.84	1.28	3.96	1.01	3.96	1.03	4.06	1.05	4.10	1.07

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประเมินศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประเมินศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
27	สถานที่รับสมัครสอบ คือ สปช., สปจ., และ สปอ./สปก.	3.96	1.32	3.92	1.37	4.18	1.29	4.22	1.30	4.49	.73	4.54	.85
28	โรงเรียนทุกแห่งเป็นหน่วยในการรับสมัครสอบ	2.62	1.50	2.71	1.56	2.54	1.45	2.46	1.40	2.83	1.33	2.77	1.43
29	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองการสมัครสอบ	4.16	1.03	4.21	1.04	3.80	1.18	3.98	1.10	4.10	1.01	4.29	.95
30	รายงานผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในรอบ 2 ปี ยื่นพร้อมใบสมัครสอบ	3.74	1.24	3.70	1.28	3.58	1.36	3.58	1.43	3.82	1.04	3.89	1.06

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N ₁ = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N ₂ = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N ₃ = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
31	รายการในแบบรายงานผลงานและ ประสบการณ์เดิมครอบคลุมกับงานที่ปฏิบัติจริง	3.71	1.23	4.01	1.11	3.62	1.24	3.80	1.21	3.82	.98	3.89	1.07
32	แบบรายงานผลงานเป็นแบบที่มี การให้คะแนนอย่างยุติธรรมแก่บุคลากร สายงาน	3.71	1.21	3.82	1.26	3.84	1.11	4.18	1.00	4.00	.90	4.14	.93
33	แบบประเมินผลงานคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ การเลื่อนเงินเดือน กรณีพิเศษผลงานดีเด่นและการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานเป็นเกณฑ์	3.97	1.08	4.11	1.02	3.80	.95	4.00	.99	4.02	.89	4.13	.91

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	
		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$	
34	แบบประเมินผลงานส่งเสริมให้ผู้มีผลงาน ดีเด่น มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง อย่างแท้จริง	3.97	1.07	4.14	.95	3.70	.99	3.92	.97	4.01	.86	4.06	.92

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความเห็นว่าการรับสมัครสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกประเภท เมื่อเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบสามารถชี้แจงได้เป็นอย่างดี จัดเจ้าหน้าที่ผู้เข้าใจรายละเอียดคนแนะนำ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองคุณสมบัติ จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวกับการสอบให้ทุกหน่วยงานจนถึงระดับโรงเรียน แบบประเมินผลงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าสูง สถานที่รับสมัครคือหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไป กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร 15 วัน รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี ส่งพร้อมกับใบสมัครสอบ แบบรายงานผลการปฏิบัติงานต้องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติและให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน ความเห็นในเกณฑ์ปานกลาง คือเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครสอบมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และความเห็นในเกณฑ์ต่ำ คือการกำหนดให้โรงเรียนทุกแห่งเป็นสถานที่รับสมัครสอบ

ส่วนการรับสมัครสอบที่พึงประสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกประเภท เมื่อเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบสามารถชี้แจงได้เป็นอย่างดี จัดเจ้าหน้าที่ผู้เข้าใจรายละเอียดคนแนะนำ จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวกับการสอบให้ทุกหน่วยงานจนถึงระดับโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองคุณสมบัติ ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าสูง แบบประเมินผลงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น แบบรายงานผลการปฏิบัติงานต้องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ สถานที่รับสมัครคือหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไป กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร 15 วัน เกณฑ์การให้คะแนนให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี ส่งพร้อมกับใบสมัคร และเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครสอบมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และความเห็นในเกณฑ์ปานกลาง คือการกำหนดให้โรงเรียนทุกแห่งเป็นสถานที่รับสมัครสอบ

ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าการรับสมัครสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือประชาสัมพันธ์

ทางสื่อมวลชนทุกประเภท สถานที่รับสมัครคือหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไป จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวกับการสอบให้ทุกหน่วยงานจนถึงระดับโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบสามารถชี้แจงได้เป็นอย่างดี กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร 15 วัน จัดเจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองคุณสมบัติ แบบประเมินผลงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น และส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าสูง นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนการรับสมัครสอบที่พึงประสงค์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกประเภท สถานที่รับสมัครคือหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไป จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวกับการสอบให้ทุกหน่วยงานจนถึงระดับโรงเรียน เกณฑ์การให้คะแนนให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน จัดเจ้าหน้าที่ผู้เข้าใจรายละเอียดแนะนำแบบประเมินผลงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น เมื่อเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบสามารถชี้แจงได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองคุณสมบัติ กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร 15 วัน ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าสูงและแบบรายงานต้องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าการรับสมัครสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือสถานที่รับสมัคร คือหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไป จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวกับการสอบให้ทุกหน่วยงานจนถึงระดับโรงเรียน จัดเจ้าหน้าที่ผู้เข้าใจรายละเอียดแนะนำ ประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกประเภท เมื่อเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบสามารถชี้แจงได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองคุณสมบัติ กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร 15 วัน แบบประเมินผลงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าสูง เกณฑ์การให้คะแนนให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกสายงานรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี ส่งพร้อมกับใบสมัครสอบและแบบรายงานผลการปฏิบัติงานต้องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนการรับสมัครสอบที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวกับการสอบให้ทุกหน่วยงานจนถึงระดับโรงเรียน สถานที่รับสมัครคือหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไป ประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกประเภท จัดเจ้าหน้าที่

ผู้เข้าใจรายละเอียดเนื้อหาเมื่อเกิดปัญหา เจ้าหน้าที่รับสมัครสอบสามารถชี้แจงได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองคุณสมบัติ เกมที่การให้คะแนนให้ความสำคัญยุติธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน แบบประเมินผลงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร 15 วัน ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นมีความก้าวหน้าสูง รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี ส่งพร้อมกับใบสมัครสอบและแบบรายงานผลการปฏิบัติงานต้องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ นอกนั้นอยู่ใน เกมที่ปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการประเมินผลงานและประสิทธิภาพ ในการสร้าง
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายข้อ 10 ข้อ โดยจำแนกตามทักษะของผู้ช่วย
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ ที่พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
35	เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า การประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง	4.00	1.03	4.05	1.01	3.90	.89	3.92	1.01	3.78	1.04	3.93	1.13
36	เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.92	.98	3.81	1.61	3.48	1.13	3.66	1.32	3.70	.99	3.88	1.00
37	คะแนนประเมินผลงานและประสิทธิภาพ มากกว่าคะแนนจากการสอบข้อเขียน	3.52	1.36	3.45	1.44	3.44	1.25	3.48	1.43	3.44	1.25	3.59	1.30
38	คณะกรรมการพิจารณาผลงานและ ประสิทธิภาพแต่งตั้งจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย	3.84	1.14	3.92	1.15	3.60	1.07	3.82	1.14	3.77	1.04	3.94	1.02

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประเมินศึกษาอำเภอ N ₁ = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประเมินศึกษาจังหวัด N ₂ = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N ₃ = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
39	คะแนนจากการประเมินเน้นผลงานทาง วิชาการสูงกว่าคะแนนด้านอื่น	3.41	1.15	3.33	1.23	3.56	1.15	3.94	1.22	3.64	1.06	3.72	1.15
40	คะแนนการประเมินพิจารณาจากประโยชน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผลงาน เป็นเกณฑ์	3.71	.95	3.81	.91	3.76	.89	3.94	.93	3.85	.80	3.98	.78
41	การประเมินผลงานคำนึงถึงระบบคุณธรรม หรือความยุติธรรมเป็นเกณฑ์	4.14	1.07	4.37	.96	4.10	1.04	4.52	.76	4.10	.87	4.25	.84

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
42	ยึดถือผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในรอบ 2 ปี ที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ประเมิน	3.93	1.03	3.97	1.08	3.58	1.11	3.76	1.24	3.73	1.01	3.86	1.02
43	ยึดถือการรักษาระเบียบวินัยและ ความประพฤติส่วนตัวเป็นเกณฑ์ประเมิน	4.01	.95	4.14	.90	3.88	.98	4.20	.93	3.96	.94	4.07	.91
44	คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการประเมิน	4.07	1.16	4.19	1.08	4.14	.93	4.48	.76	4.11	.81	4.27	.81

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความเห็นว่าการประเมินผลงานและประสิทธิภาพของผู้สอบหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ กรรมการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประเมิน เกณฑ์การประเมินเน้นการรักษาวินัยและความประพฤติ ประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ถือผลงานในรอบ 2 ปี เป็นเกณฑ์ประเมิน ประเมินผลงานมากกว่าประสิทธิภาพการทำงาน กรรมการแต่งตั้งจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย และคะแนนประเมินยึดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นหลัก นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนการประเมินผลงานและประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ กรรมการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประเมิน เกณฑ์ประเมินเน้นการรักษาวินัยและความประพฤติ ประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ถือผลงานในรอบ 2 ปี เป็นเกณฑ์การประเมิน กรรมการแต่งตั้งจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ประเมินผลงานมากกว่าประสิทธิภาพการทำงานและคะแนนประเมินยึดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นหลัก นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าการประเมินผลงานและประสิทธิภาพของผู้สอบหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประเมิน คำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง เกณฑ์การประเมินเน้นการรักษาวินัยและความประพฤติ และคะแนนประเมินยึดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นหลัก นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนการประเมินผลงานและประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ กรรมการการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประเมิน เกณฑ์การประเมินเน้นการรักษาวินัยและความประพฤติ เน้นผลงานทางวิชาการสูงกว่าด้านอื่น คะแนนประเมินยึดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นหลัก ประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

กรรมการแต่งตั้งจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย และถือผลงานในรอบ 2 ปี เป็นเกณฑ์การประเมิน นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าการประเมินผลงานและประสิทธิภาพของผู้สอบหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกรรมการประเมิน ผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประเมิน คำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ เกณฑ์การ ประเมินเน้นการรักษาวินัยและความประพฤติ คะแนนประเมินยึดความถี่เริ่มสร้างสรรค์เป็นหลัก ประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง กรรมการแต่งตั้งจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ถือผลงานในรอบ 2 ปี เป็นเกณฑ์การประเมินและประเมินผลงานมากกว่าประสิทธิภาพ การทำงาน นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนการประเมินผลงานและประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วย ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถใน การประเมิน คำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ เกณฑ์การประเมินเน้นการรักษาวินัยและ ความประพฤติ คะแนนประเมินยึดความถี่เริ่มสร้างสรรค์เป็นหลัก กรรมการแต่งตั้งจาก บุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ประเมิน ผลการปฏิบัติงานมากกว่าประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ถือผลงานในรอบ 2 ปี เป็นเกณฑ์ การประเมินและเน้นผลงานทางวิชาการสูงกว่าด้านอื่น ความเห็นในเกณฑ์ปานกลางคือคะแนน ประเมินผลงานและประสิทธิภาพมากกว่าคะแนนจากการสอบข้อเขียน

ตาราง 5 แสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินผล การสอบ ในการสรรหาหัวหน้า การประเมินศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายข้อ 10 ข้อ โดยจำแนกตามทักษะของผู้ช่วยหัวหน้า การประเมินศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประเมินศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประเมินศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประเมินศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
45	การกำหนดคะแนนรวมภาคความรู้ ความสามารถทั่วไปและภาควิชาเฉพาะ ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.32	.78	4.34	.80	4.12	.92	4.34	.85	4.32	.68	4.41	.62
46	เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินกำหนดคะแนนจากความรู้ ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น	3.88	1.04	3.92	1.09	3.76	.89	3.80	.93	3.72	.96	3.79	1.03
47	การได้สิทธิเข้ารับการฝึกอบรมจนถึง คะแนนจากการสอบข้อเขียนเป็นสำคัญ	3.96	1.09	3.92	1.11	4.00	.90	4.06	.93	3.71	1.02	3.82	1.12

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	
		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$	
48	เกณฑ์การตัดสินผลการสอบปีผลงานที่ ปฏิบัติตามกว่าคะแนนจากการสอบข้อเขียน	3.38	1.20	3.32	1.27	3.56	1.03	3.58	1.26	3.55	1.02	3.62	1.16
49	เกณฑ์การตัดสินผลการสอบมีความยืดหยุ่น ไม่กำหนดไว้คงที่ตายตัว มีการเปลี่ยนแปลง ทุกครั้งที่สอบ	3.34	1.27	3.16	1.34	3.12	1.19	3.24	1.30	3.45	1.05	3.47	1.15
50	เกณฑ์การตัดสินผลการสอบสามารถคัดเลือก บุคคลได้ตามที่ต้องการ	3.77	1.02	3.82	1.00	3.78	.97	4.02	.84	3.77	.89	3.82	.99

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
54	เกณฑ์ที่ใช้ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลใน ระบบคุณธรรม	4.08	.91	4.19	.94	4.14	.93	4.36	.78	4.18	.79	4.24	.94

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความเห็นว่
เกณฑ์การตัดสินผลการสอบตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง
เรียงตามลำดับคือกำหนดคะแนนรวมทั้ง 2 ภาค เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลัก
การบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม ใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่างเต็มที่ สิทธิเข้ารับ
การฝึกอบรมถือคะแนนจากการสอบข้อเขียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน
คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น และเป็นเกณฑ์ที่คัดเลือกบุคคลได้ตรงตาม
ความต้องการ นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์กลาง

ส่วนเกณฑ์การตัดสินผลการสอบที่พึงประสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
เห็นด้วยในเกณฑ์สูงเรียงตามลำดับคือกำหนดคะแนนรวมทั้ง 2 ภาค เป็นไปอย่างเหมาะสม
สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม ใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่างเต็มที่
ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น
สิทธิเข้ารับการฝึกอบรมถือคะแนนจากการสอบข้อเขียนเป็นสำคัญ และเป็นเกณฑ์ที่คัดเลือกบุคคล
ที่ได้ตรงตามความต้องการ นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ
ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือ
สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม กำหนดคะแนนรวมทั้ง 2 ภาค เป็นไป
อย่างเหมาะสม ใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่างเต็มที่ สิทธิเข้ารับการฝึกอบรมถือคะแนนจาก
การสอบข้อเขียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน เป็นเกณฑ์ที่คัดเลือกบุคคลได้
ตรงตามความต้องการและคะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น นอกนั้นอยู่ใน
เกณฑ์ปานกลาง

ส่วนเกณฑ์การตัดสินผลการสอบที่พึงประสงค์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลระบบ
คุณธรรม กำหนดคะแนนรวมทั้ง 2 ภาค เป็นไปอย่างเหมาะสม ใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่าง
เต็มที่ ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคคลทุกสายงาน สิทธิเข้ารับการฝึกอบรมถือคะแนนจากการสอบ
ข้อเขียนเป็นสำคัญ เป็นเกณฑ์ที่คัดเลือกบุคคลได้ตรงตามความต้องการและคะแนนภาคความรู้
ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบต้นแห่งหัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดคะแนนรวมทั้ง 2 ภาค เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม ให้ความสำคัญแก่ บุคคลทุกสายงาน ใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่างเต็มที่ เป็นเกณฑ์ที่คัดเลือกบุคคลได้ตรงตาม ความต้องการ คะแนนภาควรรู้ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่นและสิทธิได้รับการฝึกอบรม ถือคะแนนจากการสอบข้อเขียนเป็นสำคัญ นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนเกณฑ์การตัดสินผลการสอบที่พึงประสงค์ ผู้บริหารงานสถานศึกษาเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือกำหนดคะแนนรวมทั้ง 2 ภาค เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการ บริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม ให้ความสำคัญแก่บุคคลทุกสายงาน ใช้ความสามารถเฉพาะ ตัวอย่างเต็มที่ สิทธิได้รับการฝึกอบรมถือคะแนนจากการสอบข้อเขียนเป็นสำคัญ เป็นเกณฑ์ที่ คัดเลือกบุคคลได้ตรงตามความต้องการและคะแนนภาควรรู้ความสามารถทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าสถิติ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายข้อ 9 ข้อ โดยจำแนกตามทัศนคติของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศน์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		S.D.		X		S.D.		X		S.D.		X	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
55	ช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมปัจจุบัน เหมาะสม	3.90	.99	3.89	1.14	3.94	.74	4.06	.77	3.89	.90	3.85	1.01
56	กิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งให้เกิดคุณธรรม มากกว่าเนื้อหาสาระ	3.81	1.08	3.99	1.06	3.68	1.02	3.88	1.02	3.84	.94	3.93	1.03

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N ₁ = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N ₂ = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N ₃ = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
57	วิทยาการฝึกอบรมเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิ มากกว่าผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.59	1.22	3.78	1.26	3.76	1.06	3.74	1.24	3.38	1.13	3.45	1.23
58	เน้นการปฏิบัติงานภาคปฏิบัติมากกว่า ภาคทฤษฎี	4.21	.87	4.38	.78	3.88	.87	4.20	.76	3.98	.88	4.13	.95
59	เป็นการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติ งานมากกว่าการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง	4.22	.87	4.40	.79	4.02	.94	4.16	.89	4.12	.82	4.38	.74

ข้อที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N1 = 73				ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N2 = 50				ผู้บริหารสถานศึกษา N3 = 99			
		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์		ระดับ ปัจจุบัน		ระดับ พึงประสงค์	
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	
		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$		$\bar{X}$	
60	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่าง ประเภทย่อยกันเอง	3.78	1.06	3.81	1.16	3.72	.99	3.82	1.02	3.64	1.05	3.69	1.15
61	เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้และ ประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น	4.15	.70	4.29	.74	4.14	.76	4.26	.69	4.23	.73	4.36	.68
62	เป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.08	.91	4.26	.88	4.10	.79	4.22	.71	4.24	.67	4.34	.69
63	เป็นการฝึกอบรมที่คำนึงถึงความสามารถ	3.79	1.04	3.82	1.05	3.72	.88	3.62	1.07	3.39	1.13	3.39	1.24

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความเห็นว่าการฝึกอบรมในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ได้รับความรู้และประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งช่วงเวลาฝึกอบรมเหมาะสม มุ่งให้เกิดคุณธรรม คำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวมากกว่ากระบวนการกลุ่มและให้มีการประเมินผลกันเอง ส่วนความเห็นในเกณฑ์ปานกลาง คือวิทยากรเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเห็นด้วยในเกณฑ์สูงทั้งหมด เรียงตามลำดับคือฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ได้รับความรู้และประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มุ่งให้เกิดคุณธรรม ช่วงเวลาฝึกอบรมเหมาะสม คำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวมากกว่ากระบวนการกลุ่มให้มีการประเมินผลกันเอง และวิทยากรเลือกผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ

ศึกษานิเทศน์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่าการฝึกอบรมในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูงทั้งหมด เรียงตามลำดับคือ ได้รับความรู้และประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง ช่วงเวลาฝึกอบรมเหมาะสม เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี วิทยากรเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการประเมินผลกันเอง คำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวมากกว่ากระบวนการกลุ่มและมุ่งให้เกิดคุณธรรม

ส่วนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือ ได้รับความรู้และประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง ช่วงเวลาฝึกอบรมเหมาะสม มุ่งให้เกิดคุณธรรม ให้มีการประเมินผลกันเองและวิทยากรเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ ส่วนความเห็นในเกณฑ์ปานกลางคือคำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวมากกว่ากระบวนการกลุ่ม

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการฝึกอบรมในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือให้มีการประเมินผลกันเอง เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้รับความรู้และประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี ช่วงเวลาฝึกอบรมเหมาะสมและมุ่งให้เกิดคุณธรรม นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง ได้รับความรู้และประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น เตรียมบุคคลให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี มุ่งให้เกิดคุณธรรม ช่วงเวลาฝึกอบรมเหมาะสม และให้มีการประเมินผลกันเอง นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงผลรวมที่คะแนนของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการสร้างสรรค์หาหัวหน้าการประถมศึกษาตามระเบียบปฏิบัติปัจจุบัน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N ₁ = 73		ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N ₂ = 50		ผู้บริหารสถานศึกษา N ₃ = 99	
		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ	3.50	.59	3.26	.56	3.50	.52
2	การกำหนดหลักสูตรการสอบ	3.99	.56	3.97	.45	4.07	.44
3	การรับสมัครสอบ	3.87	.57	3.74	.51	3.97	.46
4	การประเมินผลงานและประสิทธิภาพ	3.85	.58	3.74	.65	3.81	.64
5	เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ	3.81	.62	3.80	.56	3.82	.55
6	การฝึกอบรม	3.95	.59	3.88	.57	3.86	.54

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นถึงผลรวมเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้ช่วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ ดังนี้ :-

ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือการกำหนด หลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์และเกณฑ์ การตัดสินผลการสอบ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเห็นด้วยในเกณฑ์ปานกลาง

ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การรับสมัครสอบและ การประเมินผลงานและประสบการณ์ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเห็นด้วยในเกณฑ์ ปานกลาง

ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือการกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบและการประเมินผลงานและ ประสบการณ์ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเห็นด้วยในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 8 แสดงผลรวมที่คะแนนของผู้ช่วยหัวหน้างานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศบาลสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการสร้างสรรค์หาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่พึงประสงค์

ด้าน ที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ N ₁ = 73		ศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด N ₂ = 50		ผู้บริหารสถานศึกษา N ₃ = 99	
		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ	3.49	.54	3.41	.60	3.58	.57
2	การกำหนดหลักสตรการสอบ	4.13	.45	4.06	.45	4.17	.44
3	การรับสมัครสอบ	3.98	.45	3.85	.50	4.07	.42
4	การประเมินผลงานและประสบการณ์ ⁴	3.90	.51	3.97	.62	3.95	.63
5	เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ	3.82	.55	3.94	.49	3.88	.56
6	การฝึกอบรม	4.07	.54	4.00	.52	3.95	.52

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นถึงผลรวมเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ ดังนี้ :-

ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เห็นด้วยในเกณฑ์สูงเรียงตามลำดับคือการกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ และเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ส่วนความเห็นในเกณฑ์ปานกลางคือการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือการกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม การประเมินผลงานและประสบการณ์ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบและการรับสมัครสอบ ส่วนความเห็นในเกณฑ์ปานกลางคือการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วยในเกณฑ์สูง เรียงตามลำดับคือการกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ การฝึกอบรม และเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ส่วนความเห็นในเกณฑ์ปานกลางคือการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา ของผู้ช่วยหัวหน้าการประม
ศึกษาอำเภอ กับศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ ดังตาราง
9 - 10 ต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน 6 ด้าน โดยจำแนก
ตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด กับผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้าการประม ศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด N ₁ + N ₂ = 123		ผู้บริหาร สถานศึกษา N ₃ = 99		t
		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำหนดคุณสมบัติของ ผู้สมัครสอบ	3.41	.59	3.50	.52	-1.20
2	การกำหนดหลักสูตร การสอบ	4.00	.51	4.07	.44	-1.39

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้าการประณม ศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประณมศึกษา จังหวัด		ผู้บริหาร สถานศึกษา		t
		N ₁ + N ₂ = 123		N ₃ = 99		
		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	การรับสมัครสอบ	3.82	.55	3.97	.46	-2.25
4	การประเมินผลงานและ ประสบการณ์	3.81	.61	3.81	.64	.03
5	เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ	3.80	.60	3.82	.56	- .22
6	การฝึกอบรม	3.92	.58	3.86	.54	.85
	รวม	3.79	.43	3.83	.40	- .85

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าการสรรหาหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติได้มีการปฏิบัติในเกณฑ์สูง รวม 5 ด้าน คือ การกำหนด หลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ เกณฑ์การตัดสิน ผลการสอบและการฝึกอบรม ยกเว้นการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งสองกลุ่ม

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 9 จะเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการสรรหาหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ ปรากฏว่าอยู่ในเกณฑ์สูงและเมื่อเปรียบเทียบทัศนะ ระหว่างกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกับผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 แสดงค่าเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นรายด้าน 6 ด้าน โดยจำแนกตามทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด		ผู้บริหาร สถานศึกษา		t
		N ₁ + N ₂ = 123		N ₃ = 99		
		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ	3.50	.57	3.58	.58	-1.61
2	การกำหนดหลักสูตรการสอบ	4.10	.45	4.17	.44	-1.14
3	การรับสมัครสอบ	3.93	.47	4.07	.42	-2.34
4	การประเมินผลงานและประสบการณ์	3.93	.56	3.95	.63	- .21

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านที่	รายการ	ผู้ช่วยหัวหน้าการประม ศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด N ₁ + N ₂ = 123		ผู้บริหาร สถานศึกษา N ₃ = 99		t
		ระดับปัจจุบัน		ระดับปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5	เกณฑ์การตัดสิน	3.87	.53	3.88	.56	- .20
6	ผลการสอบ					
	การฝึกอบรม	4.04	.53	3.95	.52	1.28
	รวม	3.89	.36	3.93	.39	- .91

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ เห็นด้วยในเกณฑ์สูงรวม 5 ด้าน คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ และการฝึกอบรม ยกเว้นการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสองกลุ่ม

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 10 จะเห็นว่ากระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ ปรากฏว่าเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์สูงรวม 5 ด้าน และอยู่ในเกณฑ์ปานกลางรวม 1 ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบทัศนะระหว่างกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กับผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

สาระในบทนี้เป็นการสรุปให้เห็นภาพรวมของการวิจัย เรื่อง กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นไว้ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในปัจจุบันและที่พึงประสงค์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 75 คน ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 50 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 100 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 225 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รวม 6 ด้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 63 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม Statistical Package Social Sciences (SPSS)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยพบว่า

1. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน และอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ และเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
2. กลุ่มศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือการกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ อีกด้านหนึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ
3. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือการกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ อีกด้านหนึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

4. กลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ และเกณฑ์การตัดสินผล การสอบอีกด้านหนึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

5. การเปรียบเทียบทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน คือ มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ ส่วนด้าน การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปข้างต้นนั้นเมื่อประเด็นสำคัญที่สมควรหยิบยกมาอภิปราย ดังนี้ การที่ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การรับสมัครสอบ และการประเมินผลงานและประสบการณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ การวิจัยของ วิทยา ศักดา (2526 : 62 - 63) ซึ่งได้วิจัย เรื่อง องค์ประกอบและวิธีการ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มีด้านต่าง ๆ ที่นำมาประกอบการพิจารณา คือ การกำหนดคุณสมบัติ การประเมินผลงานและ ประสบการณ์และการกำหนดคุณสมบัติ โดยการพิจารณาจากผู้อยู่ในสายงานเดียวกันก่อนนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารก่อนผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ

จากผลการวิจัยทั้ง 2 ประเด็น แสดงให้เห็นว่าหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากร เพราะเหตุ

ว่าการสรรหาบุคคลเข้าทำงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การรัฐบาลหรือองค์การเอกชนและมีความสำคัญมากเป็นทวีคูณในองค์การรัฐบาลปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลในองค์การธุรกิจเอกชนมีโอกาสโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานจากองค์การธุรกิจแห่งหนึ่งไปยังองค์การธุรกิจอีกแห่งหนึ่งโดยไม่ยากนัก แต่สำหรับผู้รับราชการแล้วย่อมหมายถึงว่ายึดอาชีพราชการเป็นเรือนตายทีเดียว ทั้งนี้เพราะราชการเป็นกิจการที่สำคัญและเป็นการกิจต่อเนื่องที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 63) ข้อเสนอแนะของ สมพงษ์ เกษมสิน ดังที่กล่าวทำให้พิจารณาได้ว่า ประเด็นที่สมควรศึกษาต่อไป ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ผ่านกระบวนการสรรหาที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับแล้วนี้

ประเด็นที่น่าพิจารณาอีกประเด็นหนึ่ง ได้แก่ การที่ทุกฝ่ายได้พิจารณาเรื่องการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ โดยเฉพาะคุณสมบัติของผู้สมัครสอบที่กำหนดให้มีวุฒิระดับปริญญาโทเป็นอย่างต่ำเข้าสอบ และการเปิดกว้างให้ทุกสายงานเข้าสอบ ซึ่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในระดับปานกลาง เป็นความเห็นที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำสุดของประเด็นอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ที่เห็นว่าคุณสมบัติไม่ใช่เป็นสิ่งแสดงความแตกต่างในแง่ความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเรื่องนี้ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 66) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า "...ถึงแม้ว่าปริญญาจะไม่ใช่เป็นเครื่องประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงานได้ผลดีก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่จะนำมาประกอบการทำงานได้พอควร..." สำหรับการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาการประถมศึกษาแห่งชาติได้มีนโยบายที่จะไม่ให้บุคลากรต่างสายงานมาสมัครสอบด้วยนั้น ความคิดเห็นดังกล่าวได้รับการยอมรับ ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ออกระเบียบตามประกาศของ อ.กค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2531 กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ เปิดโอกาสให้บุคคลเฉพาะที่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้า

การประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เป็นผู้มีความสนใจในการสมัครสอบ จึงถือว่าเปิดโอกาสให้เฉพาะบุคลากรในสายงานเท่านั้น ประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่ควรหยิบยกมาอภิปราย ได้แก่ การที่ทุกฝ่ายได้กำหนดให้มีการฝึกอบรม เป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ นับว่าเป็นกระบวนการที่เหมาะสม แสดงให้เห็นถึงการมีทัศนคติที่ถูกต้องของผู้เข้ารับการสรรหา เพราะเหตุว่ากระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสุดท้ายที่จะเสริมให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทักขะ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ดังที่ มิทเชล (Mitchell. 1982 : 450) ได้กล่าวไว้ว่า "...การฝึกอบรมคือพื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่ง เป็นความพยายามขององค์การที่จัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งช่วยให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กำหนดโครงสร้างของประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านทัศนคติและเพิ่มพูนทักษะ..."

โดยสรุป การที่ทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติตรงกันในเรื่องของเกณฑ์การสรรหา ทั้ง 6 ด้าน นั้น ถือได้ว่ากลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ยอมรับกฎเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดขึ้นไว้ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่กล่าวแล้วนั้น ซึ่งถือได้ว่ากระบวนการสรรหาที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นกระบวนการสรรหาในระบบคุณธรรม (Merit System) นับว่าเป็นผลจากการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. โดยเหตุผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มบุคคลที่มีสิทธิ์สมัครเข้ารับการสรรหาอันได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับกระบวนการสรรหาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงยังควรใช้กระบวนการดังกล่าวนี้ในการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2. ในการใช้กระบวนการเพื่อคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ การควบคุมแนวปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อธำรงไว้ซึ่งระบบการสรรหาให้คงอยู่ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าหลักเกณฑ์การสรรหาเป็นที่ยอมรับของบุคคลหลายฝ่าย การควบคุมการใช้หลักเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น

3. เกณฑ์การเปิดกว้างให้บุคลากรทุกสายงานมีสิทธิเข้าสอบเป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนั้น จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบทุกด้านและควรให้เป็นคุณสมบัติในระดับรองจากบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

4. เกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น แต่ไม่ควรให้น้ำหนักคะแนนของคุณสมบัติด้านนี้แตกต่างกันมากจนเกินไป

5. ในการกำหนดหลักสูตรเพื่อการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เนื้อหาของข้อทดสอบควรเน้นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมมากกว่า เน้นการจดจำกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะในเขตการศึกษา 11 เท่านั้น ผลการวิจัยอยู่ในขอบเขตจำกัด ฉะนั้นจึงควรมีการวิจัยโดยขยายขอบเขตของประชากรให้ครอบคลุมไปยังเขตการศึกษาอื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อยืนยันสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้

2. ควรวิเคราะห์ข้อสอบคัดเลือกตามเกณฑ์ที่ใช้ในการสรรหา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของข้อสอบ

3. ควรศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมที่ได้กำหนดขึ้นในกระบวนการสรรหา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก.ค., สำนักงาน. คู่มือเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :/ กองตรวจสอบ
และทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.ค. 2531.
- ก.พ., สำนักงาน. ผลงานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน (พ.ศ. 2523 -
2526). กรุงเทพฯ :/ สำนักงาน ก.พ., 2527.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,
2531.
- จิรศักดิ์ มุทิตากรณ์. การวิวัฒนาการของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการฝ่ายพลเรือนของจีน.
วิทยานิพนธ์ รบม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2512.
- ชูป กาญจนประกร. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนัก
ทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2517.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ติน ปรชฎพฤทธิ. "ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือนไทย การสำรวจและประเมินผลในช่วง
ระยะเวลา 6 ทศวรรษ," ใน วารสารข้าราชการ. กันยายน - ตุลาคม 2533.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ประสานมิตร, 2520.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. "การเลือกสรรบุคคล," ใน วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. กรกฎาคม
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2510.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

ไพบุลย์ สุวรรณไพศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2521.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531.

วิทยา คักดา. องค์ประกอบและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตาม
ทฤษฎีของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2526. อัดสำเนา.

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2532.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

เสนาะ ดิยาว สุปราณี ศรีจิตราภิมุข และนิยาดา ขุฑหวงศ์. การบริหารงานบุคคล.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

สุพรี์ आयुวัฒน์. ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์ในการ
คัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

_____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด, 2531.

สมยศ มีเทศน์. "บทบาทและอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าประถมศึกษาอำเภอ," ใน เอกสาร
คำบรรยายอบรมเตรียมหัวหน้าประถมศึกษาอำเภอ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา, 2531.

- สุเมธ เตียววิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.
- สมบุรณ์ อุกัมภ์. ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2532.
- สำราญ ถาวรายุศม์. "สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนกับการพัฒนากำลังคน," ใน คุณภาพสังคม : กุญแจสู่ความสำเร็จในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2529.
- ไสรีส แสงศิริพันธ์. การบริหารระบบคณะกรรมการหรือระบบแบ่งปันอำนาจ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และ คนอื่น ๆ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต, 2527.
- _____. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานและประสิทธิภาพประกอบการสอบคัดเลือกหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ. หน้า 1 - 5. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
- การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2531.
- อภิรักษ์ พาหะมาก. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้.
ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- Baker, Carolyn Rose. "Criteria Used in Selection of Principles : of Jounior or High Schools, Middle Schools, Intermediate Schools in Csalifornia School Districts During 1968," Abstracts International. 44 4463-A ; February, 1978.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of Peopel at Work. 3rd ed. New York : Macnillan Publishing Co., 1975.

Best, John W. Research in Education. 3 rd. cd. Englewood Cliffs, New jersey : Prenticc - Hall, Inc., 1977.

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.

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

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 Abstract International. 36 : 3274-A; December, 1975.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. Second Edition, Tokyo : Kogakusha Company, Ltd, 1981.

Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University, 1957.

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

Mitchell, Terrence R. People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. Tokyo ; 1982.

Nigro, Felix B. Public Administration : Readings and Documents. New York : Reinhart & Inc., 1973.

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

Roesch, Jean Schillings. A Surver of the Perceptions of California School Superintendents Regarding the Role of School Principals as Reflacted Selection. United States Internationals University, 1986.

Stahl, Glenn O. Public Personnel Administration. Fifth Edition New York : Harper & Row, 1962.

Storlien, Harold Terry. "Recruitment and Selection of Secondary Principals in Alberta : An Analysis of Procedures, Criteria, and Indentified Progblems," Dissertation Abstracts International. 44 : 1286 - A; November, 1983.

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.

ภาคผนวก

ที่ ทม 1007/2250

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10100

25 มกราคม 2534

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบ

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ, สุรินทร์, บุรีรัมย์, ศรีสะเกษ,
และนครราชสีมาบัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบุญเหลือ หะสุวรรณ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรนิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ และที่พึงประสงค์
เขตการศึกษา 11

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์

ทอมเย็น

ประธาน

รศ.ดร.สุนทร

โคตรบรรเทา

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขออนุมัติคือ ขออนุญาตให้ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดการประถมศึกษา
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2534 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณใน
ความช่วยเหลืออันเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรูญ ไกลบุญ)

รักษาราชการแทนคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/0288

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10100

29 มกราคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, เลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,
ผู้อำนวยการกรมวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบุญเหลือ ทะสุวรรณ

เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก สาขา

ปริญญาโท วิชาเอก การบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
 วิทยานิพนธ์เรื่อง กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ
 และที่พึงประสงค์ เขตการศึกษา 11

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ หอมเย็น ประธาน

รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา กรรมการ

กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
 ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิติกรนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรูญ ไกลบุญ)

รักษาราชการแทนคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

บัญชีรายละเอียดการจัดส่งแบบสอบถาม

ท.	สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด	จำนวนแบบสอบถาม			
		ผช.พน.ปอ./ ปก.	ศน.สปจ.	ผู้บริหาร ร.ร.	
1	นครราชสีมา	20	18	20	ผู้บริหารโรงเรียน เฉพาะในสังกัด สพอ. บัวใหญ่
2	ชัยภูมิ	14	15	20	ผู้บริหารโรงเรียน เฉพาะในสังกัด สพอ. เมืองชัยภูมิ
3	บุรีรัมย์	16	15	20	ผู้บริหารโรงเรียน เฉพาะในสังกัด สพอ. เมืองบุรีรัมย์
4	สุรินทร์	14	15	20	ผู้บริหารโรงเรียน เฉพาะในสังกัด สพอ. ปราสาท
5	ศรีสะเกษ	17	15	20	ผู้บริหารโรงเรียน เฉพาะในสังกัด สพอ. กันทรลักษณ์

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเทพสถิต

โรงเรียนชุมชนบ้านวะตะแบก ชัยภูมิ 36230

14 กุมภาพันธ์ 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วย กระผม นายบุญเหลือ หะสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
เทพสถิต สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ ระดับปริญญาโท
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร เรื่อง "กระบวนการ
การสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ เขตการศึกษา 11"
โดยสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/
กิ่งอำเภอ ศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหารสถานศึกษาในเขต
การศึกษา 11 ความมุ่งหมายของการวิจัยเรื่องนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวิธีการสรรหาบุคคลตำแหน่ง
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามประกาศ อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ กับวิธีการสรรหาบุคคลที่ท่านประสงค์จะให้มีขึ้น โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5
ระดับ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอสำนักงาน ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
หลักเกณฑ์วิธีการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อ
การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูยิ่งขึ้น

ฉะนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาได้กรอกแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อม
หนังสือนี้ แล้วส่งแบบสอบถามคืนได้ตามที่ระบุภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 ขอขอบคุณใน
ความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญเหลือ หะสุวรรณ)

ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเทพสถิต

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในปัจจุบัน และที่พึงประสงค์ จากกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ศึกษาพิเศษ
และผู้บริหารสถานศึกษา เขตการศึกษา 11

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในปัจจุบันและที่พึงประสงค์

.....

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่กำหนดให้ตรงกับตำแหน่ง
ของท่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน

- () ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- () ศึกษาพิเศษ
- () ครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่/ผู้อำนวยการโรงเรียน

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อที่	รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง									
		ระดับปัจจุบัน					ระดับที่พึงประสงค์				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่มีความเห็นหรือไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่มีความเห็นหรือไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7	การประเมินผลงานคำนึงถึงระบบคุณธรรมหรือความยุติธรรมเป็นเกณฑ์	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
8	ยึดถือผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ประเมิน	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
9	ยึดถือการรักษาระเบียบวินัยและความประพฤติส่วนตัวเป็นเกณฑ์ประเมิน	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
10	คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการประเมิน	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
<u>เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ</u> 1 การกำหนดคะแนนรวมภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาควิชาเฉพาะตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม											

[illegible]

[illegible]

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายบุญเหลือ ชื่อสกุล หะสุวรรณ
เกิดวันที่ 21 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2495
สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 68 หมู่ที่ 2 ตำบลโพทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 239/10 ถนนองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมู่ที่ 7 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหนองบัวแดง (เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 6)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองบัวแดง
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2508 ประถมศึกษาปีที่ 7 (ป.7) จากโรงเรียนโพทองพิทย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2511 มัธยมศึกษาปีที่ 3 (มศ.3) จากโรงเรียนชัยภูมิ อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2513 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) จากวิทยาลัยครู นครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2516 ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) ศึกษาด้วยตนเอง
พ.ศ. 2524 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกประวัติศาสตร์ จากวิทยาลัยครู บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2534 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

กระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามระเบียบปฏิบัติ
และที่พึงประสงค์ เขตการศึกษา 11

บทคัดย่อ
ของ
บุญเหลือ หะสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2534

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาหัวหน้า
การประถมศึกษาตามระเบียบปฏิบัติและที่พึงประสงค์ เขตการศึกษา 11 ตามทัศนะของผู้ช่วย
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและผู้บริหาร
สถานศึกษา ใน 6 ด้าน คือ การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงาน
และประสบการณ์ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบและการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม
Statistical Package Social Sciences (SPSS)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
อยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม การรับสมัครสอบ
การประเมินผลงานและประสบการณ์ และเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติ
ของผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
2. ศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการ
สรรหาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ
การฝึกอบรม เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์
ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภออยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การรับสมัครสอบ การฝึกอบรม
เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของ
ผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
4. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภออยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ การฝึกอบรม
เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ การรับสมัครสอบ การประเมินผลงานและประสบการณ์ ส่วนการ
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

5. ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นต่อกระบวนการการสรรหาหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A PROCESS FOR RECRUITMENT OF THE DISTRICT PRIMARY EDUCATION
OFFICERS ACCORDING TO THE REGULATION AND THE DESIRABLE
PRACTICE IN EDUCATIONAL REGION XI

AN ABSTRACT

BY

BOONLUA WASUWAN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

December 1991

The purposes of this research were to study and compare the process of recruitment of the district primary education officers according to the regulation and the desirable practice in Educational Region XI as perceived by the assistant district primary education officers, provincial primary education supervisors, and school administrators, in 6 aspects: specifying applicant qualifications, applying for the exam, evaluating performance and experience, establishing testing criteria, specifying the testing program, and training.

The sample for this research was 225 assistant district primary education officers, provincial primary education supervisors, and school administrators. The instrument used for collecting data was the questionnaire, and the data were then analyzed by using the Statistical Package Social Science (SPSS).

The research findings were as follows:

1. The assistant district primary education officers, provincial primary education supervisors, and school administrators perceived the process for recruitment of the district primary education officers at a high level in 5 aspects: applying for the exam, evaluating performance and experience, establishing testing criteria, specifying the testing program, and training, while the aspect of specifying applicant qualifications was at a moderate level.

2. The provincial primary education supervisors perceived the process for recruitment of the district primary education officers at a high level in 5 aspects: applying for the exam, evaluating performance and experience, establishing testing criteria, specifying

the testing program, and training, while the aspect of specifying applicant qualifications was at a moderate level.

3. The school administrators perceived the process for recruitment of the district primary education officers at a high level in 5 aspects: applying for the exam, evaluating performance and experience, establishing testing criteria, specifying the testing program, and training, while the aspect of specifying applicant qualifications was at a moderate level.

4. The assistant district primary education officers perceived the process for recruitment of the district primary education officers at a high level in 5 aspects : applying for the exam, evaluating performance and experience, establishing testing criteria, specifying the testing program, and training, while the aspect of specifying applicant qualifications was at a moderate level.

5. The assistant district primary education officers, the provincial primary education supervisors, and the School administrators provincial the process for recruitment of the district education with no statistically significant difference.