

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้สมัครเข้ารับการอบรม
 ในเขตการศึกษา 6 ที่มีต่อการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม
 เตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ปริญญาโท

ของ

ว่าที่ร้อยตรีชัชชัย ชาญกุล

19 ก.ย. 2534

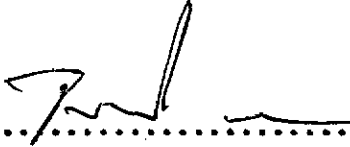
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
 ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา

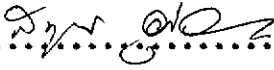
กันยายน 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

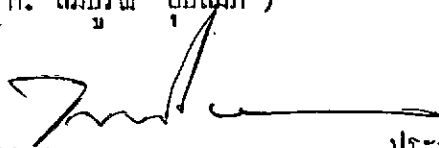
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาโท
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอก การบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


คณะกรรมการที่ปรึกษา

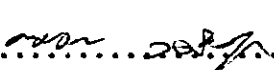

..... ประธาน
(ผศ. ไพรัตน์ นวลแสง)


..... กรรมการ
(รศ. สมบูรณ์ อูปฉิมภัก)


คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(ผศ. ไพรัตน์ นวลแสง)


..... กรรมการ
(รศ. สมบูรณ์ อูปฉิมภัก)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ. ดร. สมบูรณ์ อูปฉิมภัก)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


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

วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๓

ประกาศคุณผลการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพรัตน์ นวลแสง
ผู้เป็นประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ภูมิภัก
ผู้เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิด
รวมทั้งอาจารย์นงเล็ก สขัตินไทย (กรรมการตรวจสอบไปแล้ว) ตลอดจนรองศาสตราจารย์
สมสรร วงษ์น้อย ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าด้วย
ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาเป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครง
ปริญญานิพนธ์ที่ได้แนะนำแก้ไขเค้าโครงจนสามารถดำเนินการทำวิจัยได้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ออกตรวจ แก้ไขและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดนครสวรรค์ที่กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ทุกท่านที่ให้
ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ อาจารย์สุวัฒน์ อนใจไกล
อาจารย์สมพงษ์ หล่องเป็น อาจารย์จำเนียร เหล่าเชตรกิจ อาจารย์เกษม สาทรายทิพย์
อาจารย์เอี่ยมพร หลอดแก้วทองแดง ที่ได้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
คุณศรีวิภา ชาญกุล ที่ได้ให้กำลังใจเสมอมาจนกระทั่งปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้

คุณคาและประโยชน์ที่จะพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาบิดา มารดา ครูอาจารย์
ผู้มีพระคุณยิ่ง และขอมอบแก่กรมสามัญศึกษาที่ได้ออกมาให้โอกาสข้าพเจ้าได้เข้าศึกษา
ณ มหาวิทยาลัยแห่งนี้

ว่าที่ ร.ต. ชวิชัย ชาญกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการศึกษาคนควา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมุติฐานการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	10
เกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา	16
หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน	21
คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี	30
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู	41
การพัฒนาผู้บริหาร	42
การฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา..	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 สถานภาพของกรมตัวอย่าง	65
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการ อบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และสมัครเข้ารับการอบรม	67
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการประเมินความคิดเห็น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม โรงเรียนมัธยมศึกษา	85
ตอนที่ 4 ประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและ สมัครเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	155
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	157
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	157
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	157
กรมตัวอย่าง	157
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	157
การเก็บรวบรวมข้อมูล	158
การวิเคราะห์ข้อมูล	158
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	159

บทที่	หน้า
เปรียบเทียบความแตกต่างตามสมมุติฐาน	160
อภิปรายผล	165
" ขอเสนอแนะ	175
" ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	175
 บรรณานุกรม	 176
 ภาคผนวก	 181
ภาคผนวก ก.	182
ภาคผนวก ข.	202
 ประวัติย่อของผู้นักวิจัย	 219

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ตามสมมุติฐานที่ศึกษา..	65
2 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัครเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม	68
3 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัครเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องวิธีการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก	72
4 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัครเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล	77
5 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก	81
6 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการ กับ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่	85

7	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกตามลักษณะตำแหน่งคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน กับ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่	86
8	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง คือผู้อำนวยการโรงเรียน กับ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่	89
9	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง คือผู้อำนวยการโรงเรียน กับ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่	93
10	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง คือผู้อำนวยการโรงเรียน กับอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่	96
11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และ วุฒิการศึกษา	99

- 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และคุณวุฒิทางการศึกษา.. 100
- 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และวุฒิทางการศึกษา.. 103
- 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และวุฒิทาง
การศึกษา 107
- 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และ
วุฒิทางการศึกษา 110
- 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้สมัคร
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นของ
โรงเรียนที่ผู้สมัครทำงานอยู่ 113
- 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้สมัคร

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร และระดับชั้นของโรงเรียน
ที่ผู้สมัครทำงานอยู่ 114

13 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้สมัคร จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร และระดับชั้นของโรงเรียนที่ผู้สมัคร
ทำงานอยู่ 117

19 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สมัคร
เข้ารับการอบรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร และระดับ
ชั้นของโรงเรียนที่ผู้สมัครทำงานอยู่ 121

20 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้สมัคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร และระดับชั้นของโรงเรียนที่
ผู้สมัครทำงานอยู่ 124

21 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้สมัคร
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียน กับ
ผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด 127

22 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้สมัคร
จำแนกเป็นผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียน
สู่จังหวัด 128

23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้สมัครเข้ารับ การอบรม จำแนกเป็นผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก จากโรงเรียนสังกัด	131
24	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สมัคร เข้ารับการอบรม จำแนกเป็นผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับ คัดเลือกจากโรงเรียนสังกัด	135
25	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การสอบคัดเลือกและหลักสตรการสอบคัดเลือก ตามความคิดเห็นของ ผู้สมัครเข้ารับการอบรม จำแนกเป็นผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกและผู้สมัครที่ ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสังกัด	138
26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสังกัด	142
27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องประเภท และคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสังกัด..	142

28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
 คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
 การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสังกัด... 145

29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
 คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
 การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจาก
 โรงเรียนสังกัด 149

30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
 คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง
 การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจาก
 โรงเรียนสังกัด 152

บทนำ

การบริหารบุคลากรทางการศึกษามีว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา การศึกษาของประเทศไทยจะก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเยาวชนได้ก็เพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ตลอดจนคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คน นับว่ามีความสำคัญเป็นเอก (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 1) ทั้งนี้เพราะว่าทรัพยากรบุคคลนั้น นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรการบริหารแล้ว บุคคลยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหารในเรื่องของการจัดการเกี่ยวกับบุคคลอีกด้วย โดยเฉพาะการสรรหาเมื่อมีความรู้ความสามารถเหมาะสมปฏิบัติงานโดยให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอนของงานต่อเนื่อง อันได้แก่ การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การค่าเป็นทางวินัย และการให้ทุนจากงานเป็นต้น (อุทัย หิรัญโก. 2523 : 2) แต่ละขั้นตอนของกระบวนการบริหารบุคลากรล้วนมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาสภาพของการบริหารการศึกษาในปัจจุบันแล้ว การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งบริหารการศึกษามิเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากและมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพิจารณาเพื่อพัฒนาไปสู่แนวปฏิบัติให้ได้ผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือสามารถพัฒนาไปสู่ระบบและวิธีการที่ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ มีพรหมทั้งความรู้ คุณธรรม สามารถรับผิดชอบงานทางการศึกษาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2530 : 1) ในองค์การรัฐบาลหากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชน และประเทศไทยเป็นอย่างมาก เฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อผลได้ผลเสียของประชาชนแล้ว หากสรรหาบุคคลผิดพลาด ความไม่สงบสุขจะบังเกิดแก่ประชาชนเป็นอย่างมาก

(สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 63)

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาในระยะที่ต่อเนื่องระหว่างประถมศึกษาและอุดมศึกษานั้น นับว่าเป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบอย่างสูงในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ กรมสามัญศึกษา (2532 : บทนำ) ได้กำหนดขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติราชการตามที่กรมสามัญศึกษาได้มอบหมายให้ทั้งในด้านการบริหารโรงเรียน และรับผิดชอบงานราชการของส่วนราชการนั้น ๆ

2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างประจำของโรงเรียน นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กระทรวง กรม จังหวัดมอบหมายให้เป็นครั้งคราว

3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนการสอน การอบรม การสร้างสรรค์พฤติกรรมอันดีงามที่พึงประสงค์ และการเลือกอาชีพในอนาคตของเยาวชนในโรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการศึกษาหาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ กำหนดกรอบแผนงาน กำหนดผู้รับผิดชอบงานตามนโยบาย ติดตามผลงาน แก้ไขปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูและประเมินผลเพื่อพัฒนาประชาสัมพันธ์ และรายงานสู่ประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง

5. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพอันดีและช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนอันประกอบด้วย บ้าน วัด โรงเรียน ตามนโยบายของชาติในเรื่องแผนดินธรรมแผนดินทองอีกด้วย

นอกจากนั้น ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องมีบทบาทหน้าที่ตามนโยบายและแผน ที่กรมสามัญศึกษาได้แบ่งงานย่อย ๆ ใต้อีก 6 งาน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานธุรการ
3. การบริหารงานปกครอง
4. การบริหารงานสวัสดิการ
5. การบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน
6. การบริหารงานทั่วไป

จะเห็นได้ว่าหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่กล่าวมานี้มีมากมายทีเดียว ดังนั้น นโยบายการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษาในแผนการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมระยะที่ 6 (2530-2534) เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกรมสามัญศึกษา พ.ศ.2530 ข้อ 10.10 จึงเน้นว่า " เร่งรัดพัฒนากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาของกรมฯ โดยรวมเมื่อถึงสภานักพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารและการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรระดับหัวหน้างานและครูอาจารย์เจ้าหน้าที่ของกรมและสถานศึกษาทุกคน (กรมสามัญศึกษา. 2530 : 25)

แต่การที่จะเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะที่ดีเป็นที่พึงประสงค์นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย กิ่งที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 82) ได้กล่าวอ้างคำพูดของชงจิวว่า " การเลือกทั้งหลายในโลกนี้ ไม่มีอะไรยากเท่ากับเลือกคน เพราะสิ่งของวัตถุ เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนเพชรนิลจินดา เราสามารถเลือกทดลองใช้ได้ดั่งใจ แต่เรื่องเลือกคนนั้นเป็นความลำบากอย่างยิ่ง" ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นิเชต สุนทรพิทักษ์ ที่กล่าวว่า " การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้คัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่ดีให้กับกรม ฯ เพราะกรม ฯ ต้องการที่จะสร้างคุณภาพ สร้างคนรุ่นใหม่ แต่ต้องคัดเลือกคนที่เขาสร้างมาให้ดี เพราะจะไปไกลอีกมาก ถ้าเลือกบุคคลไม่ดีแล้วก็ลำบาก การที่คนจะเป็นผู้บริหารได้นั้นย่อมต้องผ่านขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก เริ่มจากการเป็นครูดี จนได้รับการยอมรับ ผ่านขั้นตอนการฝึกสั่งแคะระดับหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้บริหารและเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร วิทยายุทธที่ได้รับในการเป็นผู้บริหารนั้น นับเป็นเส้นทางที่ยาวนานพอสมควร..." (กรมสามัญศึกษา. 2529 : 11-12)

การสรรหาคัดเลือกเข้ารับราชการในสถานศึกษานั้น มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์การกลางการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการครู พร้อมทั้งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งคอยควบคุมดูแลและแนะนำชี้แจงเพื่อให้การปฏิบัติการในหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2523 : 1) แต่กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษานั้น กรมสามัญศึกษาเป็นผู้ดำเนินการพิจารณา

คัดเลือก จัดการอบรมใหม่ความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย หลักการและวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและการบริหารโรงเรียน ซึ่งเรียกว่าการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 ได้เรียกว่าการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (เตรียมผู้บริหาร วิทยาลัยนормสาขศึกษ) โดยยึดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นเกณฑ์ (กรมสาขศึกษ. 2532 : คำนำ) แล้วกรมสาขศึกษจึงเสนอชื่อบุคคลเหล่านั้นให้ ก.ค. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่อไป

สำหรับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว หรือหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอภิศที่พัฒนามานั้น ส่วนมากใช้วิธี การประเมินบุคคลโดยคณะกรรมการระดับต่าง ๆ เช่นระดับจังหวัดหรือระดับกรมฯ เป็นครั้งคราวไป หรือคนที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ วางลง โดยที่ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนตายตัว มากนัก (กรมสาขศึกษ. 2529 : 2) ต่อมาจนกระทั่งมีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสาขศึกษจังหวัด (สศจ.) เมื่อปี พ.ศ.2529 กรมสาขศึกษจึงได้มอบอำนาจ หน้าที่ให้คณะกรรมการสาขศึกษจังหวัดได้พิจารณาคัดเลือกครูอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเสนอกรมสาขศึกษเพื่อมีคำสั่งให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถาน ศึกษาระดับสูงและทำการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป ในกรณี กรมสาขศึกษ ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบวิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเตรียม ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสาขศึกษมาโดยตลอดเพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพในการที่จะเป็นผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

แม้ว่ากรมสาขศึกษได้พยายามปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยตลอดก็ตาม เช่นในปี พ.ศ. 2532 ได้ทำการคัดเลือกบุคคล เข้ารับการอบรมเป็น 2 ประเภท คือกลุ่มที่คัดเลือกโดยการประเมินและกลุ่มที่ผ่านการสอบคัดเลือก (กรมสาขศึกษ. 2532 : 1-7) ซึ่งแตกต่างไปจากในอดีตที่ได้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคล เพียงอย่างเดียว แต่วิธีการหรือหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนของกรมสาขศึกษที่ได้ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่นั่นแน่นอนตายตัวก็อาจทำให้คนที่ต้องการสมัครฯขาดความมั่นใจ ขาดขวัญและ กำลังใจได้ เพราะไม่แน่ใจว่าจะประพฤติกฎปฏิบัติตน เช่นใดจึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดของแต่ละครั้ง

ของการสมัคร นอกจากนั้น คณะกรรมการคัดเลือกที่มีประมาณ 3-5 คน ตามหลักเกณฑ์ที่กรม ฯ กำหนดซึ่งกรรมการดังกล่าวส่วนมากคือผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนั้น ๆ นั้นเอง อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงหรือไม่ยุติธรรมแก่ผู้สมัครในการให้คะแนนในแบบ กรรมการเหล่านั้น อีกทั้งคะแนนการสอบเป็นคะแนนสอบสัมภาษณ์ถึงร้อยละสี่สิบ ซึ่งจะเอื้อต่อระบบ การเล่นพรรคหรือช่วยเหลือผู้สมัครที่กรรมการสนใจช่วยเหลือได้เป็นอย่างมาก การออกข้อสอบ ข้อเขียนโดยคณะกรรมการภายในจังหวัด ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้อสอบรวู้ได้ และเมื่อกล่าว โดยรวม ข้อสอบในแต่ละจังหวัดสร้างกันขึ้นเองนั้น อาจไม่เป็นมาตรฐานอันเดียวกันทั้ง ๆ ที่กรม ฯ กำลังคัดเลือกบุคคลไปสู่อำนาจแห่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับเดียวกัน ปัญหาที่สำคัญอีก ประการหนึ่งคือ คณะกรรมการระดับจังหวัดได้ทำการคัดเลือกบุคคลเสนอกรมมาแล้ว แต่กรม ฯ ไม่คัดเลือกบุคคลเหล่านั้น เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ผู้ใดรับคัดเลือกเสียขวัญและกำลังใจเป็นอันมาก

ผู้วิจัยซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ด้วย จึงต้องการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยกันในฐานะที่ผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้จะได้มี สมาชิกใหม่มาเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและทำงานรวมกัน และต้องการศึกษาความคิดเห็น ของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือกเข้าอบรมในปี พ.ศ.2532 ในเขตการศึกษา 6 ทั้งผู้ที่ได้รับคัดเลือก จากโรงเรียนสู่จังหวัดและจากผู้ที่มิได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสู่จังหวัด ซึ่งบุคคลทั้ง 3 ประเภท ที่กล่าวมา ขอมีส่วนรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกโดยตรง จึงน่าจะให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรม สานักศึกษาได้เป็นอย่างดี ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคประการอย่างไร และมีอะไร บ้างที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษาในการประเมินผลและพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและความคิดเห็นของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก เพื่อเข้าอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6

ในปี พ.ศ. 2532 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกรมสามัญศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด คณะกรรมการระดับกรมฯ ใช้เป็นข้อมูลในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ให้ความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และอาจใช้ข้อมูลดังกล่าวปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (เตรียมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ.2532) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์ผู้สมัคร

2. ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ปี พ.ศ.2532 ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 126 คน

2.2 ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียน จำนวน 85 คน

2.3 ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียน จำนวน 109 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

จำนวนร้อยละ 75 ของประชากรแต่ละกลุ่ม จะโคกลุ่มตัวอย่าง 241 คน

4. ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรอิสระ โคแก่

4.1 ลักษณะตำแหน่งผู้บริหาร แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่

4.2 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็นดำรงตำแหน่งผู้บริหารมา 5 ปีหรือน้อยกว่า กับดำรงตำแหน่งบริหารมากกว่า 5 ปี

4.3 วุฒิของผู้บริหาร แบ่งเป็นวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า

4.4 ประสบการณ์ของผู้สมัคร แบ่งเป็นประสบการณ์น้อย (รับราชการมา 10 ปีหรือน้อยกว่า) กับประสบการณ์มาก (รับราชการมาเกินกว่า 10 ปี)

4.5 ระดับของโรงเรียนที่ผู้สมัครกำลังรับราชการอยู่ แบ่งเป็นโรงเรียนที่มีการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 กับโรงเรียนที่มีการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6

4.6 ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด กับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด

ตัวแปรตาม โคแก่ ความคิดเห็นห่มต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน จึงกำหนดความหมายของคำหรือข้อความดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึงผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปีการศึกษา 2532

2. ผู้สมัครเข้ารับการอบรม หมายถึงข้าราชการครูในเขตการศึกษา 6 ที่มีคุณสมบัติตามที่กรมสามัญศึกษากำหนด ซึ่งได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในปี พ.ศ. 2532 ซึ่งในการวิจัยนี้ ได้จำแนกผู้สมัครเข้ารับการอบรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1 ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด
- 2.2 ผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด
3. การคัดเลือกหมายถึงกระบวนการในการให้ใคร่ซึ่งบุคคลผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (เตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา) โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกของกรมสามัญศึกษา ปี พ.ศ.2532 ซึ่งการคัดเลือกในระดับจังหวัดเพื่อเสนอกรมสามัญศึกษานั้น แบ่งการคัดเลือกบุคคลเป็น 2 ประเภท คือ
- 3.1 โดยการประชุมบุคคล
- 3.2 โดยการสอบคัดเลือก
4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึงโรงเรียนรัฐบาลในสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6
5. เขตการศึกษา 6 หมายถึงท้องที่ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาแบ่งออกเป็นเขต เพื่อประโยชน์ในการบริหารการศึกษา ซึ่งครอบคลุมจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 7 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี อ่างทอง ชัยนาท และอุทัยธานี
6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึงการจัดการเรียนการสอนเต็มเพียงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คือชั้น ม.1-ม.3 กับการจัดการเรียนการสอนเต็มถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย คือตั้งแต่ชั้น ม.1-ม.6
7. การอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึงการจัดการฝึกอบรมบุคคลเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือเพื่อเพิ่มความรู้อุทิศความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและหรือเตรียมไว้เป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต โดยยึดหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงตามเกณฑ์ของ ก.ค. ซึ่งทำการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน
4. ผู้สมัคร ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการครูแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน
5. ผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนเพียงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กับผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน
6. ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด กับผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน
7. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด และผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล
2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
3. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน
4. คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี
5. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
6. การพัฒนาผู้บริหาร
7. การฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

องค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเพราะสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่ดี ซึ่งองค์การจะท่องคำนี้ถึงสิ่งเหล่านี้ ดังที่ ฟลิปโป (Flippo, 1982 : 131) ได้ให้ความสำคัญขององค์การต่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไว้ว่า องค์การหลายแห่งมีความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่จะประกันความยุติธรรมให้แก่กลุ่มคนงาน พยายามพัฒนาขอบเขตของระเบียบการปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเน้นแนวทาง 3 ประการ คือ

1. สิทธิโดยชอบธรรมขององค์การที่จะคัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึงพื้นฐานค่านิยมคุณวุฒิ
2. ความรับผิดชอบขององค์การที่จะพิสูจน์ให้เห็นว่าการคัดเลือกมีความน่าเชื่อถือและมีความสัมพันธ์กับงานขององค์การ ไม่ขัดต่อการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่ม
3. ความรับผิดชอบที่จะใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในการคัดเลือกใหม่ผลกระทบน้อยที่สุด

เท่าที่จะเป็นไปได้ในเรื่องความยุติธรรมกับบุคลากร

สำหรับในระบบราชการนั้นได้เน้นระบบการสรรหาคัดเลือกเข้าทำงานว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในองค์การของรัฐบาล เพราะผู้รับราชการยอมยึดอาชีพราชการไปจนถึงวาระเกษียณอายุ และภารกิจของหน่วยราชการเป็นงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การสรรหาคัดเลือกเข้าตำแหน่งหรือหน่วยงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าการสรรหาไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว จะยังเกิดผลเสียหายแก่หน่วยงานและประเทศชาติ ดังนั้นการเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการและรับตำแหน่งการงานจึงควรทำด้วยความยุติธรรม พิถีพิถันและให้รอบคอบ เพราะในแต่ละห้องที่ยอมรับปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกัน (สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 : 63)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีวิธีการสรรหาคัดเลือกที่ดีหรือมีแหล่งสรรหาที่ดี ก็ยังมีปัญหาต่าง ๆ อย่าง กังวลวิเศษ สิงห์ชัย รองเลขาธิการ ก.พ. โลกลาวเปิดการสัมมนาระหว่างตัวแทน ก.พ. และตัวแทนส่วนราชการ เรื่องการสรรหาคัดเลือกในระบบราชการฝ่ายพลเรือน เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2531 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.พ. 2531 : 7-10) ทดสรุปได้ว่า คำว่าสรรหาและเลือกสรรมีความหมายรวมถึงการสอบ การคัดเลือกบรรจุ และการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งควรวางจะเสาะหาคนเข้าสู่งานที่ว่างอยู่อย่างไร โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับหลักสูตร กฎเกณฑ์และวิธีการนั้น ยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงอีกมาก เพราะวิทยาการนั้นได้ก้าวไปไกล จำเป็นต้องช่วยสร้างระบบใหม่มาตรฐาน เร็ว ประหยัด สะดวกยิ่งขึ้น สมัยก่อนนั้นมีระบบทดสอบเป็นการบรรยายหรือแบบอัตนัย สะดวกในการออกข้อสอบ แต่เสียเวลาตรวจและคะแนนไม่มีมาตรฐานคงที่ จึงได้หันมาใช้ข้อสอบแบบปรนัยซึ่งข้อสอบแบบนี้ทั้งดีและไม่ดีในบางประการ จึงได้พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นพอใจระดับหนึ่ง แต่ต้องปรับปรุงอีกหลายอย่าง เพราะคนที่เราสอบไปนั้นยังขาดการวัดอะไรบางอย่าง จะเลือกให้ได้ 100 เปอร์เซ็นต์คงไม่มี จึงต้องเอาไว้แค่สอบผ่านขั้นใดสามชั้นและทดลองปฏิบัติราชการตามจำนวนที่ต้องการ และให้ถือจากการทดลองปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของการสรรหา เพราะสามารถดูคนที่เขาแสดงออกทั้งตัวซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ แต่ต้องจัดระบบให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม เรงครัก ตรงไปตรงมา การสรรหาที่ทำกันอยู่ในขณะนี้เป็นที่น่าพอใจอยู่ระดับหนึ่ง คือรักษาความเป็นธรรมไว้ได้ตลอด และควรไต่ระดับถึงอยู่เสมอราระบบของเรานั้น คือระบบการสรรหาและเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถไปให้เหมาะสมกับงาน ไม่ใช่เสาะหาคนไปให้คน ซึ่งเป็นการสวนทางกับการรักษาความเป็นธรรมในสังคม

สรรหาบุคคลในระบบราชการได้มาก เพราะได้เปิดโอกาสใหม่มีความรู้ ความสามารถใหม่โอกาส
 ทัดเทียมกันในการสมัครเข้าสอบแข่งขัน อีกทั้งในระหว่างปฏิบัติงานก็ให้หลักประกันอันมั่นคง
 พอสมควร ดังกล่าวมาแล้ว

การคัดเลือกบุคคล (Personnel Selection)

การคัดเลือกเป็นกระบวนการย่อยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการสรรหาและเลือกสรรบุคคล
 เข้าสู่ตำแหน่งหรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง โดยการประเมินบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ ความ
 ประพฤติ การศึกษาและอื่น ๆ (อนุพงษ์ ผลสุวรรณ 2528 : 22) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายคล้าย
 คลึงกัน ดังต่อไปนี้

อุทัย นิรมุโข (2523 : 303) กล่าวว่า การคัดเลือกหมายถึงวิธีการพิจารณาจาก
 ใบสมัคร พิจารณาจากคุณสมบัติและประสบการณ์ การสัมภาษณ์ และการสอบถามจากหน่วยงานเดิม
 ที่บุคคลนั้นเคยทำงานมาก่อน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 91) ให้ความหมายว่าการคัดเลือกหมายถึงการพิจารณา
 ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและคุณลักษณะอย่างอื่นของบุคคลที่ต้องการจะมอบหมายให้
 ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

อนุพงษ์ ผลสุวรรณ (2528 : 22) อธิบายว่าการคัดเลือกหมายถึงการเสาะหาบุคคล
 ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการประเมินบุคคลเป็นหลัก ซึ่งเน้นความเหมาะสมในเรื่อง
 เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและประสบการณ์ของการทำงาน

ประจักษ์ รอดประเสริฐ (2529 : 80-82) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการ
 การต่อเนื่องจากการสรรหา เพื่อคัดเลือกบุคคลสำหรับองค์การจากผู้ซึ่งได้รับการสรรหาไว้แล้ว
 การคัดเลือกเป็นกระบวนการซึ่งกระทำโดยคนใดคนหนึ่งหาได้ไม่ ต้องมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง
 ของ ทั้ผู้ที่จะต้องทำงานรวม หรือสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนมาใหม่
 ที่เป็นคนดี สามารถเรียนรู้งานได้เร็วและทำหน้าที่งานต่าง ๆ ได้ในระยะเวลาอันสั้น ตลอดจน
 สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ของงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ทำการคัดเลือกมาตามขั้นตอน
 ที่สมบูรณ์

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การคัดเลือกคือกระบวนการที่ให้บุคคล

ทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความต้องการขององค์การ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ตลอดจนหน้าที่ตำแหน่งเดิมของบุคคลนั้น ซึ่งวิธีการคัดเลือกอาจทำได้โดยการประเมินบุคคลหรืออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

สำหรับเทคนิคหรือวิธีการคัดเลือกนักบริหารนั้น เพ็ญจันทร์ อิศวโสภณ (2527 : 1-3) นักบริหารองค์การธุรกิจที่มีชื่อเสียงและประสบผลสำเร็จในการบริหารผู้หนึ่ง ได้ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกบุคคลนั้น ควรได้พิจารณาและใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างในการคัดเลือก เช่น การทดสอบทางจิตวิทยา การใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์ต่าง ๆ กัน นอกจากข้อมูลเบื้องต้นอันได้แก่ประวัติส่วนบุคคลเกี่ยวกับครอบครัว สถานะการสมรส ประวัติการศึกษา การทำงานแล้ว สิ่งที่ควรพิจารณาค้นหาจากผู้สมัคร คือ

1. ความสามารถในการสื่อสารข้อความ (Communication) ทั้งในด้านการพูด การฟัง การเขียน และการอ่าน มีการแสดงออกที่ดีในส่วนบุคคลและในกลุ่มคน

2. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ศึกษาทาทางการวางตัวที่ ตลอดจนความตั้งใจแรงจูงใจในการทำงานและความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงาน

นอกจากนี้ก็จะต้องพิจารณาดังแบบลักษณะ (Style) ของการติดต่อสื่อสารและการทำงานของผู้สมัครนั้น

ความรอบคอบ ความเป็นผู้ใหญ่ (Maturity) ความซื่อสัตย์ ความจริงจังในการทำงาน การมีไหวพริบ ความช่างสังเกต ความกระตือรือร้น สมาธิ ตลอดจนความกระฉับกระเฉง และความพร้อมในการทำงานเหล่านี้ก็เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาสำหรับการคัดเลือกนักบริหารด้วย

3. ความสามารถทางด้านจิตใจ (Mental Ability) หมายถึงความเฉลียวฉลาด ชาญปัญญา ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ความฉลาดสุขุมและความมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา การรักษาวินัย การเป็นผู้นำเหตุผล ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. คุณสมบัติเฉพาะของนักบริหาร ซึ่งได้แก่แบบของความเป็นผู้นำ ว่าเป็นแบบประชาธิปไตยหรือเผด็จการอื่น ๆ ความเด็ดขาด ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการมอบหมายงาน ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ การให้ความร่วมมือและการทำงานรวมกลุ่ม

ความสามารถในการวางแผนงาน จัดรูปงาน การบริหารและการควบคุมงานและสิ่งสำคัญ สำหรับการคัดเลือกนักบริหารอีกประการหนึ่งคือ ความมีวิจาร์ญาณ มีไหวพริบเฉียบแหลม ซึ่งรวมไปถึงในด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ หรือมีประสบการณ์มา และในด้านอื่น ๆ ในวงกว้างขึ้นไป

นอกจากนี้ในการคัดเลือกนักบริหารนั้น ควรใช้เวลาในการคัดเลือกให้เพียงพอที่จะให้นักบริหารได้แสดงออกถึงขีดความสามารถและความลึกซึ้งในการบริหาร เพื่อให้แน่ใจที่สุดว่าเราได้คัดเลือกนักบริหารที่มีความสามารถในการบริหารงานในองค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ส่วน ทนัย สุขศรี (2514 : 36) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารว่า ควรเลือกหลักสูตรภาคข้อเขียนเสีย คงไว้แต่การสัมภาษณ์และนำเอาการประเมินผลงานในอดีตพิจารณาประกอบในการเลื่อนสู่ตำแหน่งผู้บริหาร แต่ทั้งนี้ต้องสามารถหากรรมการที่ทรงความรู้ มีความยุติธรรมและเข้าใจในการประเมินผลงานและวิธีการสัมภาษณ์อย่างแท้จริง รวมทั้งจะต้องมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ไ้ยกย่อนหลังไปนานพอสมควร เพื่อที่จะนำมาประเมินผลงานหรือประกอบการศึกษาของคณะกรรมการต่อไป

นักการศึกษาของไทยที่มีชื่อเสียงอีกคนหนึ่งคือ ญูญู สาทร (2516 : 208-209) ได้ให้หลักการในการคัดเลือกบุคลากรในวงการศึกษาวาดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นครูฝ่ายบริหารโดยเฉพาะครูใหญ่ โดยกำหนดว่า ครูใหญ่ควรจะสามารถในตำแหน่งนี้ คือมีความรับผิดชอบ มีระเบียบเคร่งครัดต่อวินัย และมีความสม่ำเสมอ มีความจงรักภักดี และอุทิศตนให้แก่งานครูและโรงเรียน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและความสำเร็จของงาน มีความรักและภูมิใจในเกียรติของตนเอง มีความสนใจและรักงานบริการ มีความรักและความภูมิใจในโรงเรียนของตน

2. วางระเบียบให้หน่วยงานที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การวางแผนกำลังคนที่ต้องการ การติดต่อและติดตามให้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักการที่กว้างไว้มาก่อน ๆ เพื่อจะได้มีโอกาสคัดเลือกใหม่มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถจริง ๆ มาสมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วย

จากที่ได้กล่าวถึงการคัดเลือกโดยสังเขป ข้อมเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า หากองค์การต่าง ๆ ใ้มีใ้การวางแผนดำเนินการสรรหาบุคคล คัดเลือกบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการพิจารณาจาก ใบสมัคร พิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ การสัมภาษณ์ การสอบประวัติจากหน่วยงาน เดิม พิจารณาจากบุคลิกภาพภายนอก การสอบข้อเขียน การสอบปากเปล่า หรือแม้การทดสอบปฏิบัติ งานในหน่วยงานนั้น ข้อมใ้บุคคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและจะทำให้การทำงานใน ตำแหน่งหน้าที่นั้นเป็นไปค้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ึงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษาซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบงานเกี่ยวกับโรงเรียนอย่างมากผายค้วยแล้ว จำเป็นต้องเพิ่มความ สำคัญใ้การคัดเลือกมากขึ้นค้วย

เกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

สำหรับเกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในอค์ที่ผาณา ใ้หลักเกณฑ์ค้วย ๆ กันค้งนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2525 : 123-124)

1. พิจารณาจากค้วยผู้บริหารโรงเรียนที่ค้เคยและเหมาะสมค้ก่อน
2. ถ้าไม่มีก็ค้จะพิจารณาจากหัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้าแผนงานของโรงเรียนซึ่งรับ ฝัคชอบส่งกวาขาราชการครุธรรมคาคาและมีความเหมาะสม
3. ถ้าไม่มีอื่ก็ค้จะพิจารณาจากครุ อาจารย์ และพิจารณาถึงค้วยรับฝัคชอบ บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ใ้ในการปฏิบัติงานที่ผาณาเป็นสำคัญ
4. ทั้งข้อ 1-3 จะต้องผานการยอมรับใ้ยมผู้บริหารสถานศึกษา โดยกรมหรือกระทรวง เป็นผู้จัดการยอมรับและผานการยอมรับใ้มาตรการฐานที่ค้ค้วย

ส่วนวิธีการประเมินใ้ให้การพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการและมีหลักการ ใ้ค้ เป็นแนวทางใ้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของกรมสามัญศึกษา สร้างความเป็นธรรม มากขึ้น และเป็นการบำรุงขวัญและฝัคชนบุคคาคาการบริหารนั้น จะประกอบค้วยคณะกรรมการ คณะหนึ่ง ซึ่งมี

- 1) ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่
- 2) ผู้แทนกองการมัธยมศึกษา
- 3) ผู้แทนกองการศึกษาพิเศษ

4) ผู้แทนหน่วยศึกษานิเทศก์		
5) ผู้แทนข้าราชการครูซึ่งได้รับเลือกตั้งใน อ.ก.ค. กรมฯ ตามที่กรมเห็นว่าเหมาะสม		
หัวข้อการประเมิน คะแนนการประเมินและวิธีการหาข้อมูลในการประเมิน มีดังนี้		
1. ผลงานการบริหารที่ผ่านมา	100	คะแนน
2. ความเหมาะสม	100	คะแนน
3. การเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี	100	คะแนน
4. ความเป็นครูที่ดีในฐานะผู้บริหาร	100	คะแนน
5. ความสามารถในด้านต่าง ๆ	600	คะแนน
	<hr/>	
	รวม	1000 คะแนน
	<hr/>	

ในการหาข้อมูลในการประเมินนั้น คณะกรรมการสามารถกระทำได้ดังนี้

1. ศึกษาจากสมุทประวัติ
2. ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานในรูปของรายงานหรือเหตุการณ์ความก้าวหน้า ปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยเหนือได้รับรู้
3. ข้อมูลในรูปของบทความ ขอเขียน ขอเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
4. ผู้ประเมินสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ประเมิน
5. ผู้ประเมินไปตรวจเยี่ยมผลงาน สอบถามผู้เกี่ยวข้อง
6. พิจารณาความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ
7. การแสวงหาข้อมูลนั้น จะแสวงหาในแง่ของความคิด ความก้าวหน้า ความสามารถแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน หรือป้องกันอคติของผู้ประเมิน ซึ่งควรทำความเข้าใจตรงกันว่า งานบริหารคืองานที่ต้องเผชิญกับปัญหาตลอดเวลา ฉะนั้นทุกคนที่ทำงานนี้ต้องพบกับปัญหา แต่การแก้ปัญหาที่ผู้ใดจะประสบความสำเร็จมากกว่ากัน มีใจว่ากรณีปัญหาของผู้บริหารนั้นเป็นความบกพร่อง เว้นแต่ผู้บริหารเองจะสร้างปัญหาขึ้นมาเท่านั้น (กรมสามัญศึกษา. 2525 : 131-139)

ต่อมาเมื่อมีคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด (สศจ.) ในปี พ.ศ. 2529 กรมสามัญศึกษา
 ได้มอบอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด ได้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ
 เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนเสนากรรมสามัญศึกษา เพื่อมีคำสั่งให้เข้ารับการอบรมเตรียม
 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง และจะได้นำการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป
 ในกรณี กรมสามัญศึกษาได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบการ วิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
 เข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาตลอดมา เพื่อให้ได้คนดี มีคุณธรรม
 ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนเปิดใหม่และเป็นผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป ซึ่งพอจะสรุปเกี่ยวกับ
 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา (การฝึก
 อบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง) ปี พ.ศ. 2532 ได้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2532 :
 1-7)

ข้าราชการครูในสถานศึกษาจะเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนจะต้องผ่าน
 วิธีวิธีหนึ่งใน 2 วิธีคือ การคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือก โดยจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีอายุไม่เกิน 45 ปี หรือไม่เกิน 50 ปี สำหรับผู้ชายผู้บริหารโรงเรียน
3. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
4. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5

ในการคัดเลือกนั้น มีวิธีการและหลักเกณฑ์ดังนี้

วิธีการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษาโรงเรียนละ 1 คน
 ส่งไปยังจังหวัด

2. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการ 3-5 คน ทำการประเมินบุคคล
 จากข้อมูลที่ส่งมาจากโรงเรียน แล้วส่งรายงานไปยังกรมสามัญศึกษาตามจำนวนของโควตาที่ได้

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินจากข้อมูล 3 ตอน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ตอนที่ 1 คะแนนเต็ม 60 คะแนน เป็นภาคประวัติและประสบการณ์ซึ่งประกอบด้วย

- ก. ประวัติการรับราชการ
- ข. ประสบการณ์ในการให้บริการฝึกอบรม
- ค. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร เช่นเคยเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าหมวดวิชา เป็นต้น

ตอนที่ 2 คะแนนเต็ม 20 คะแนน เป็นภาคความรู้และความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย

- ก. ความรู้ความสามารถทั่วไป 8 คะแนน
- ข. ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ 3 คะแนน
- ค. ความรู้ความสามารถด้านธุรการ 3 คะแนน
- ง. ความรู้ความสามารถด้านการปกครอง 3 คะแนน
- จ. ความรู้ความสามารถด้านบริการ 3 คะแนน

ตอนที่ 3 คะแนนเต็ม 20 คะแนน เป็นภาคความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย

- ก. ผลการปฏิบัติงาน
- ข. ความประพฤติและคุณธรรม
- ค. สถานภาพทางเศรษฐกิจและครอบครัว
- ง. ความสามารถทางสังคมและการปรับตัว
- จ. ความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร

คณะกรรมการระดับจังหวัดจะประเมินจากผลการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการสอบคัดเลือก นั้นกระทำในระดับจังหวัด โดยคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก โดยแบ่งการสอบออกเป็น 2 ภาค คือภาคข้อเขียนกับภาคการสอบสัมภาษณ์

ภาคข้อเขียน คะแนนเต็ม 60 คะแนน เป็นข้อสอบปรนัยแบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 120 ข้อ เวลา 2 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- ก. หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร 20 คะแนน
- ข. หมวดบริหารศาสตร์ 20 คะแนน
- ค. หมวดทฤษฎีกรมศาสตร์ 20 คะแนน

สัมภาษณ์ คณะเพิ่มเติม 40 คณะ ประกอบด้วย

- ก. บุคลิกลักษณะ ทางที่ วาจา
- ข. ปฏิภาณ ไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- ค. ประสบการณ์และแนวความคิดในเชิงบริหาร
- ง. ประวัติการรับราชการและผลการปฏิบัติราชการ

ซึ่งจะรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์ดังกล่าว แบบประเมินบุคคล และวิธีการสอบคัดเลือกได้ในภาคผนวก ข.

เมื่อได้พิจารณาหลักเกณฑ์การแต่งตั้งหรือคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยตรงแล้ว จะเห็นว่าการกรมสามัญศึกษาได้พยายามวาง หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนตั้งแต่อดีตอย่างมีขั้นตอน เช่นการตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยพิจารณาประสบการณ์ คุณวุฒิ ผลงานดีเด่นต่าง ๆ ในอดีต ความเห็นของบังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เป็นต้น ดังที่ เอกวิทย์ ฆ กลาง (2528) อธิบดีกรมสามัญศึกษาในอดีตรับรองนโยบายในการสรรหาคนดี คนเก่งมาเป็นผู้บริหารโรงเรียน พอสรุปได้ว่า ยุคนั้นเป็นยุคประชาธิปไตย การเลือกตั้งจำทำไม่เป็นจำนวนมาก เด่นพวกกัมมาศาสตร์ ไม่ได้ตั้งอยู่บนความถูกต้องเท่าไร แต่ทว่าความสมัครใจเป็น ในวงกรมมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก ดังนั้น ควรใช้วิธีสมัครรับฟัง สรรหาบุคคลเก่ง คนดีมีฝีมือ ฟังเสียงเงี้ยวว่าเขาสนับสนุนใครอย่างไร ก็ตั้งคนที่คนส่วนใหญ่ยอมรับนับถือในสติปัญญาและระบับคุณธรรม แล้วมักไม่ค่อยพลาด

อย่างไรก็ตาม ทดมาเมื่อปี พ.ศ. 2532 กรมสามัญศึกษาคงได้ตระหนักถึงระบบคุณธรรม โดยใช้หลักความเสมอภาคและหลักความสามารถประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการยอมรับ เทรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงมีได้ใช้การประเมินบุคคลเพียงอย่างเดียว ดังที่เคยทำมาแต่ยังเปิดโอกาสให้มีการสอบแข่งขันอีกทางหนึ่งด้วย

แต่กระนั้นก็ตาม ก็ยังมีบางคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป เช่นจากการที่ผู้วิจัยได้ สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครในจังหวัดอุทัยธานี เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2532 ซึ่งได้แก่นายจวง โอสถิกานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองฉางวิทยา นายจำเนียร เหล่าเชษฐกิจ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมานพนาวิทยา นายสุชาติ พันธุ์หวงหงส์ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนพหุพันอนุสรณ์ และนายบัญชา เสงี่ยมกุล อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนตลุกคู่วิทยาคน บุคคลดังกล่าว

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกฯ พอสรุปได้ดังนี้

1. กรมสามัญศึกษา ควรดำเนินการคัดเลือกวิธีเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก
2. ขอสอบภาคข้อเขียน ควรเป็นข้อสอบที่ส่งมาจากกรมสามัญศึกษาโดยตรง และให้สอบพร้อมกันทั่วประเทศ
3. ควรจัดสรรโควตาที่แน่นอน ซึ่งเมื่อจังหวัดเสนอผู้ได้รับคัดเลือกไปถึงกรมแล้ว ผู้ได้รับคัดเลือกจากจังหวัดควรได้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน

ก่อนที่จะกล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ใคร่ขอกล่าวถึงความหมายของคำว่า ผู้บริหารโรงเรียน ดังต่อไปนี้

พันส์ หันนาคินท์ (2513 : 1) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คือผู้ที่ใช้อำนาจในการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2521 : 146) ให้ความหมายว่าผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครูอาจารย์และใช้ความสามารถในการดำเนินงานโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

วิจิตร วรุตขางกร และ สุพิชญา ธีระกุล (2523 : 74) อธิบายว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานของคณะครูและบุคลากรอื่น ๆ ในส่วนของโรงเรียนเพื่องานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เจม แคมป์เบล (2527 : 1) เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน คือนักบริหารมืออาชีพที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาของเด็ก

คุก และ แมค (Cook and Mack. 1971 : 22) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียน คือผู้นำ ประธานหรือผู้ประสานงานของกลุ่มที่ทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนในการที่จะทำให้เกิดสิ่งทุกอย่างสำเร็จลงได้ตามความประสงค์ ควบคู่การประยุกต์เอาประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้ตามสถานการณ์

จากความหมายหลาย ๆ ทศนะข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดภายในโรงเรียน โดยมีอำนาจในการนำคณะบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนจนประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน้าที่ที่ควรรับผิดชอบตามแนวคิดของ ภิญโญ สาร (2516 : 356-366) มีดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การกระตุ้นและแนะนำครูเป็นรายบุคคลให้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดระเบียบ บรรจุ แต่งตั้ง กำหนดหน้าที่ พัฒนาบำรุงขวัญ ส่งเสริมให้มีการแนะนำ ห้องพยาบาล ที่พักผ่อน
3. การบริหารกิจการนักเรียน เช่น การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร
4. ความสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารต้องสามารถสื่อความเข้าใจกับบุคคลในชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่เป็นที่เคารพยกย่องในชุมชนนั้น
5. การบริหารงานธุรการ ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดส่วนงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
6. การบริหารกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริการต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการแนะนำ ห้องสมุด ห้องพยาบาล ที่พักผ่อน เป็นต้น

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิติมา ปรีกิติถล (2529 : 61) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญและเป็นหัวใจของการทำงานนอกจากกระบวนการบริหารแล้วอย่างหนึ่ง ก็คือผู้บริหารโรงเรียนต้องทราบวาทะตัวเองของทำอะไรบ้าง งานเหล่านี้ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารธุรการและการเงิน และงานสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

สำหรับพนัส หันนาสินทร์ (2524 : 59-61) นั้น ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูใหญ่ไว้ดังนี้

1. รับผิดชอบในการงานทุกอย่างในโรงเรียน ได้แก่ รับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการศึกษาในโรงเรียนให้โดยผลตามจุดประสงค์ของการศึกษาและของทางราชการ ความรับผิดชอบของกิจการทั้งภายในและภายนอก เช่น การติดต่อบริการประสานงานกับหน่วยงานแห่งอื่น ความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบของผู้มีอำนาจเหนือ

2. เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน ครูใหญ่จะต้องเป็นตัวแทนในกิจการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน การติดต่อกับการภายนอกโรงเรียน จะต้องกระทำในนามครูใหญ่ ครูใหญ่จะต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการติดต่อกับสังคมภายนอก

3. เป็นนิเทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชา ครูใหญ่ต้องทำหน้าที่แนะนำให้คำปรึกษา ตักเตือน สั่งงาน ชี้แนะ และกระตุ้นให้คิดริเริ่มงานใหม่ ๆ นั้น และสามารถสร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู

4. เป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ พยายามปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น การกิจนี้ต้องการเวลา ความรอบรู้ ความรู้จักคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงให้ดีขึ้น

5. เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาาระดับสูงของโรงเรียน หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด เพราะงานชั้นสุดยอดของโรงเรียน เป็นหน้าที่โดยเฉพาะของครูใหญ่ที่จะต้องตัดสินใจและรับผิดชอบผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจจะต้องพิจารณาวิจิตรยิให้รอบคอบ จากข้อมูลที่ถูกต้องหรือจากการประเมินสถานการณ์ไว้อย่างถี่ถ้วน

เซอร์จิโอวานนีและคนอื่น ๆ (Sergiovanni and others. 1980 : 291)
ได้แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้

1. การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 การแนะนำสายงานบังคับบัญชาของโรงเรียน
 - 1.2 การพัฒนาหลักสูตร
 - 1.3 การนิเทศการศึกษา
 - 1.4 การประเมินผล
2. การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 การกลั้บเซาทำงาน
 - 2.2 การบำรุงรักษาและการพ้นจากงาน
 - 2.3 การเลือกสรรครู
 - 2.4 การอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
 - 2.5 การปรับปรุงความสัมพันธ์ของมรวางาน

3. ความสัมพันธ์กับชุมชน

3.1 การสนับสนุนชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

3.2 การศึกษาคือสื่อสารกับศิษย์เก่า พ่อแม่ ผู้ปกครองและบุคคลที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ

3.3 การประเมินผลความสนใจและการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน

3.4 การพัฒนาความสนใจและสนับสนุนระบบการเรียนการสอนของชุมชน

4. การบริการนักเรียน

4.1 การเงินและการเบิกจ่าย การรายงาน

4.2 การบำรุงรักษาอาคารสถานที่

4.3 การจัดสวัสดิการภายในโรงเรียน

4.4 การจัดสำนักงานโรงเรียน

5. ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับระบบโรงเรียน

5.1 แปลความนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งความเห็นของคณะกรรมการโรงเรียน

5.2 หาตัวแทนและผู้สนับสนุนโรงเรียน

5.3 สนับสนุนและไขว่ประโยชน์จากบุคคล วัสดุและการบริหาร

5.4 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและครูรวมงาน รวมทั้งงานในระบบและนอกระบบ

คิมโบร (Kimbrough, 1988: 44) ได้กล่าวถึงหน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน มี 8 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การบริการนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริการชุมชน การจัดองค์การ โครงสร้างการบริหารงาน และการบริหารงบประมาณ

โรและเดรก (Roe and Drake, 1974: 14) ได้กำหนดหน้าที่หรืองานของครูใหญ่ไว้ดังนี้

1. กระตุ้นหรือจูงใจครูรวมงาน

2. พัฒนารวมงานใหม่ ความจริงใจและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน

3. พัฒนารวมมือในการประเมินผลงาน เพื่อที่จะสนับสนุนและให้ขอเสนอแนะ

เพื่อปรับปรุงส่วนที่คอยให้ดียิ่งขึ้น

4. ร่วมกับรวมงานพัฒนาและปรับปรุงการประเมินผลงานรวมงาน
5. ร่วมกับรวมงานในการวางแผนการประเมินผลและการรายงานความก้าวหน้า

ของนักเรียน

6. หาช่องทางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. พัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการศึกษา
8. ฝึกนักเรียนให้เป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาความรับผิดชอบในการปกครองตนเองอย่างสมบูรณ์
9. ศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนขอบข่ายงานและหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามนโยบาย กรมสามัญศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ตอนดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2532 : 3 -43)

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร 6 ประการ
2. งานในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามนโยบายและแผนซึ่งแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ ได้ 6 งาน

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา แบ่งเป็นขั้นตอน

ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและชี้แนวปฏิบัติในโรงเรียน

ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากทฤษฎีเหนือ คือ กรม กระทรวง รัฐบาล นำมาวางเป็นนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจน ให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของแผนงาน

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผน โครงการและกิจกรรมที่กำหนดให้ทำในระยะเวลาใด มีขอบเขตกว้างแคบ มากน้อยเพียงใดตามความเหมาะสมของแต่ละแผนงาน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบ แผนงาน งานโครงการ กิจกรรม

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดใหม่ผู้รับผิดชอบ โดยการพิจารณาองค์กรและจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ

อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบาย แผนงาน งานโครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกกระยะขั้นตอน จนกว่างานนั้นจะ สัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้น เร่งรัด

ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนางาน ควบคุมการกระตุ้น เร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ กิจกรรม ดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้งานนั้นดำเนินการไปตามกำหนดเวลาของแผน

ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม และนิเทศ

ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุม ติดตาม คุมดูแลและนิเทศ (ช่วยแก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญ และกำลังใจ) เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ จึงจำเป็นต้องกำหนดการติดตาม ผลงานนั้นเป็นระยะสั้น ระยะยาว ตามความจำเป็นเพื่อผู้บริหารจะได้สังเกตดูความเคลื่อนไหว ของงาน และยังเป็นการให้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าเขาได้ทำงานภายใต้ความสนใจและดูแล อย่างใกล้ชิดของผู้บริหารอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงาน เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงาน

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดรูปแบบแนวการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาสัมพันธ์ และการรายงานผลต่อประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง

2. งานใหม่บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามนโยบายและแผน

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมดูแล หรือดำเนินการ การบริหารงาน ทาง ๆ ดังนี้

งานที่ 1 การบริหารงานวิชาการ งานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบ ควบคุม ดูแล สรุปได้เป็นหัวข้อดังนี้

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การจัดแผนการเรียน
- 3) การจัดตารางการเรียนการสอน
- 4) การจัดครูเขาสอน
- 5) การพัฒนาการเรียนการสอน

- 6) การจัดการเรียนการสอน
- 7) การพัฒนาครูทางคำวิชาการ
- 8) การจัดกิจกรรมนักเรียน
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียน
- 10) งานทะเบียนนักเรียน
- 11) งานวิชาการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 12) การประเมินผลงานวิชาการ

งานที่ 2 การบริหารงานธุรการ

ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลหรือดำเนินการ การบริหารงานธุรการ ดังนี้

- 1) การวางแผนและการบริหารงานธุรการ
- 2) งานพัสดุ
- 3) งานทะเบียนสถิติ
- 4) งานธุรการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 5) การประเมินผลงานธุรการ

งานที่ 3 การบริหารงานปกครองนักเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ควบคุมดูแลหรือดำเนินการ การบริหารงานปกครองนักเรียน ดังนี้

- 1) การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 2) การรักษาความสงบเรียบร้อยในโรงเรียน
- 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม
- 4) การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
- 5) การดำเนินการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
- 6) งานปกครองนักเรียนคานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือกำหนดเป็นหน้าที่ของโรงเรียน
- 7) การประเมินผลการปกครองนักเรียน

งานที่ 4 การบริหารงานบริการ

ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารงานบริการ ดังนี้

- 1) การวางแผนงานบริการ
- 2) การบริการน้ำดื่มน้ำใช้
- 3) การบริการค่านโภชนาการ
- 4) การบริการค่านสุขภาพอนามัย
- 5) บริการห้องสมุด
- 6) บริการโสตทัศนอุปกรณ์
- 7) บริการแนะแนว
- 8) งานบริการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือกำหนดเป็นหน้าที่ของโรงเรียน
- 9) การประเมินผลงานบริการ

งานที่ 5 การบริหารโรงเรียนกัมพูชน

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล หรือดำเนินการการบริหารงาน-
โรงเรียนกัมพูชน ดังนี้

- 1) การวางแผนและโครงการ
- 2) ก่อสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
- 3) สร้างเกียรติประวัติทางค่านคุณธรรมจริยธรรม
- 4) สร้างเกียรติประวัติทางค่านการกีฬา
- 5) สร้างเกียรติประวัติค่านกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน
- 6) การให้บริการกับชุมชน เพื่อนำโรงเรียนสู่ชุมชนหรือนำชุมชนสู่โรงเรียน
- 7) การได้รับความสนับสนุน
- 8) งานโรงเรียนกัมพูชนอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือกำหนดเป็นหน้าที่ของโรงเรียน
- 9) การประเมินผลงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกัมพูชน

งานที่ 6 การบริหารงานทั่วไป

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ความสำเร็จ ควบคุมดูแลหรือดำเนินการ การบริหารทั่วไป

ดังนี้

- 1) การจัดองค์การ
- 2) ระบบสารสนเทศและแผนงานของสถานศึกษา

- 3) การบริหารงานบุคคล
- 4) การบริหารการเงิน
- 5) การบริหารอาคารสถานที่
- 6) การสื่อสารและคมนาคม
- 7) การประชาสัมพันธ์
- 8) การบริหารงานทั่วไปอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือกำหนดเป็นหน้าที่ของโรงเรียน
- 9) การประเมินผลงานบริหารทั่วไป

จากแนวความคิดของทั้งนักการศึกษาไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารคือตัวแทนของโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างภายในโรงเรียน อีกทั้งต้องติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานและชุมชนของโรงเรียนด้วย ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มกำหนดนโยบาย วางแผนโครงการต่าง ๆ กำหนดตัวผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผน ตลอดจนติดตามประเมินผลงานตามโครงการนั้น ๆ ความสำเร็จในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งถ้าได้แบ่งงานที่สำคัญ ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความรับผิดชอบแล้ว จะสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. การบริหารงานด้านวิชาการ
2. การบริหารงานบุคลากร
3. การบริหารงานด้านธุรการ การเงิน การพัสดุ
4. การบริหารงานด้านการปกครองและกิจกรรมนักเรียน
5. การบริหารงานด้านอาคารสถานที่
6. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน

การบริหารงานในทุกด้านที่กล่าวมาจะสำเร็จลงด้วยดีได้ ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ อันจะช่วยให้เป็นผู้บริหารที่ดี สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็คือตัวผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ เอง ดังนั้นจึงควรได้ศึกษาคุณสมบัติตลอดจนความคิดเห็นจากนักการบริหาร นักวิชาการต่าง ๆ ว่าบุคคลเหล่านี้ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ควรมีของผู้บริหารไว้อย่างไรบ้าง

พินส์ หันนาคินทร์ (2513 : 45-49) ได้แบ่งคุณสมบัติของครูใหญ่เป็นลักษณะใหญ่ ๆ

2 ประการ คือ คุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางวิชาชีพ

คุณสมบัติส่วนตัว บุคคลที่จะเป็นครูใหญ่ควรประกอบไปด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีสุขภาพดี งานครูใหญ่เป็นงานหนัก ต้องอาศัยความอดทนทั้งกายและใจอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น คุณสมบัติประการแรกที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ สุขภาพ
2. ความเฉลียวฉลาด หากหัวหน้างานขาดความเฉลียวฉลาดก็ย่อมเป็นเครื่องเล่นของลูกน้อง การตัดสินใจผิดพลาดต่าง ๆ ก็คงทำความลำบาก
3. มีอารมณ์มั่นคง มีความเป็นผู้ใหญ่ ต้องบริหารงานด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์
4. มีความประพฤติ มีคุณธรรมสูง ครูใหญ่เป็นผู้นำไม่เฉพาะแต่ในโรงเรียน แต่ยังเป็นผู้นำในชุมชนอีกด้วย จึงต้องเป็นผู้นำที่มีความประพฤติดี สมกับเป็นผู้ที่ดำเนินการให้การศึกษาแก่บุคคลในชุมชนนั้น ๆ
5. ความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด กล่าวคือความสามารถในการพูด ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าครูใหญ่จะต้องเป็นนักพูดในมนาวาใจคนอย่างเชี่ยวชาญ (ถ้าเป็นไปได้ก็ยิ่งดี) แต่อย่างน้อยที่สุด ครูใหญ่ต้องสามารถพูดให้คนอื่นเข้าใจความคิดของตนเองได้โดยไม่คลาดเคลื่อนจากที่ตั้งใจไว้
6. คุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความไม่เห็นแก่ตัว การรู้จักเกรงใจผู้อื่น ความมีไหวพริบ เหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ครูใหญ่เป็นบุคคลที่น่านับถือและน่าเชื่อถือสืบยิ่งขึ้น

คุณสมบัติทางวิชาชีพ ครูใหญ่เป็นผู้ควบคุมโรงเรียนซึ่งเป็นสถานทางวิชาการโดยตรง ดังนั้น นอกเหนือไปจากคุณสมบัติในด้านการเป็นผู้นำแล้ว ความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งสำหรับครูใหญ่อีกด้วย คุณสมบัติทางวิชาชีพของครูใหญ่ ควรจะมี 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ทางวิชาการ

1.1 ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป ทั้งนี้ได้หมายความว่าครูใหญ่ของรรู้ทั้งหมดทุกวิชา แต่ครูใหญ่ของรรู้หลักเบื้องต้นของวิชาเหล่านั้น เพื่อทำการตรวจตราและการควบคุมตลอดจนการให้คำแนะนำแก่ครูได้โดยไม่มีผิดพลาด

1.2 ความรู้ทางด้านวิชาชีพ ได้แก่ความรู้ที่จำเป็นแก่การบริหารงานในโรงเรียน และหลักแห่งการจัดและเินการศึกษา เช่นวิชาปรัชญาการศึกษา หลักการศึกษาระดับประถมหรือมัธยม วิชาว่าด้วยการวัดผลการศึกษา จิตวิทยา หลักการบริหารโรงเรียน การแนะแนว การจัดหลักสูตร และหลักวิธีวิจัยทางการศึกษา เป็นต้น

2. ประสบการณ์และระดับความรู้ ระดับความรู้ในที่นี้หมายถึงระดับปริญญาที่ครูใหญ่ได้รับ ถึงแม้ว่าปริญญาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่า บุคคลนั้นสามารถทำงานได้ผลดีก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่นำมาประกอบการงานได้พอสมควร ในด้านประสบการณ์ นั้น ก็มีความสำคัญมากในการเป็นครูใหญ่ การได้งานงานมาหากยอมมีความรอบรู้มากกว่าคนที่ไม่เคย ยานงานนั้น ๆ มาก่อน งานประจำหรืองานปกครองต้องการเวลาสำหรับทำความเข้าใจทั้งสิ่ง สิ่งเหล่านี้ไ้มาจากประสบการณ์ไม่น้อย ประสบการณ์ช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น อย่างไรก็ตามประสบการณ์อย่างเดียวย่อมไม่พอ ผู้ที่เคยเห็นเขาทำงานโดยไม่ทราบ หลักการ สิ่งที่จะได้จากประสบการณ์ก็คือ การทำตามที่ไ้เห็น แล้วยุคคลหนึ่งทั้งหลักการหลักวิชาและ ประสบการณ์ยอมเป็นเครื่องประกันไ้ว่า งานของเขาควรก้าวหน้าไปทางที่ดี

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำทำงาน มีกิจกรรมหลายอย่างที่ครูใหญ่อาจกระทำ เพื่อให้เห็นต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เช่น การอ่านหนังสือนิตยสารเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างครูใหญ่ด้วยกัน การประชุมทางวิชาการและวิชาชีพ การฟังปาฐกถา การไปดูโรงเรียนอื่น ที่อาจมีจุดเด่นคนละอย่างพอที่จะนำมาใช้ได้ การเขียนบทความ ในการเขียนบทความทำให้องค์คนควาอ่านหนังสือมากยิ่งขึ้น เป็นเครื่องมืออันดีที่ทำให้

ครูใหญ่ไ้ทั้งอ่านและเขียนแสดงความคิดเห็นออกมาเป็นตัวอักษร

ในเรื่องของคุณสมบัติทางวิชาชีพ ชาญชัย ลวิศรังสิมา (2522 : 25) กล่าวว่า ความรู้เรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพที่ไ้รับการศึกษามาบรณานั้น ถ้าไ้คุณวุฒิการศึกษาสูง ๆ ก็จะช่วยสร้างเสริมลักษณะผู้นำทางวิชาการไ้กับผู้บริหารไ้มากขึ้น และมนัญ วงษ์นารี (2526 : 17) เห็นว่า ความรู้จะ ช่วยส่งเสริมไ้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะความรู้จะช่วยไ้ในด้านการประสิทธิภาพของการทำงาน ช่วยไ้ผู้บริหารมองเห็นปัญหา เข้าใจปัญหา และตัดสินใจแก้ปัญหาไ้ได้อย่างเหมาะสม

ภิญโญ สาธร (2516 : 166-167) นักบริหารการศึกษาที่มชื่อเสียงคนหนึ่ง ไ้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไ้ไ้ว่า

1. ต้องเป็นผู้ไ้ใจกว้าง ใจดี
2. ไม่ตระหนั้ต่อการเลียงคและไ้รางวัล
3. มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่ ไ้โอกาส และ เวลา ที่เหมาะสม

4. กินง่าย อย่งง่าย ไม่ถือตัว
5. รจั้กชมยรวมงาน ชยันชม และรจั้กถนอมผู้นำใจคน
6. รจั้กไ้ชอานาจโดยไมไ้ใหญ่อนุรทั้ว่าดกั้บบังคับ
7. ไ้ไ้เกียรติเจ้าของความคึกหรือเจ้าของโครงการใหม่ ๆ
8. ไ้ไ้โลเลเปลี่ยนใจง่าย
9. รักขาระเบียบวินัย
10. รักขาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัดทุกโอกาส

มันลือ พดกษะวัน (2519 : 150-152) ไ้เสนอแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกครูใหญ่ เพื่อให้ไ้ครูใหญ่ที่มีคุณลักษณะดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติดังนี้

1. บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นที่กล่าวรวม ๆ ของรูปร่างหน้าตา ทรงทิวาจา ความแนบเนียนในการเข้าสังคม รวมทั้งความประณีตในการแต่งกาย

2. เซาว์นัฎฐา ซึ่งหมายถึงความเฉลียวฉลาด เพราะปฏิภาณของครูใหญ่มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันมาก

3. มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่มาบ้างแล้ว ย่อมช่วยให้ปฏิบัติมีความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ มองเห็นรูปร่าง สามารถที่จะปรับปรุงวิธีการวางแผนการจัดการและอื่น ๆ ได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่

4. ความรู้พื้นฐานและการศึกษา การที่บุคคลจะเป็นผู้นำที่ดีนั้น พื้นฐานความรู้การศึกษา ย่อมมีส่วนช่วยในการปลุกฝังความเลื่อมใสได้มาก

5. ความฉันทะสัมพันธ์ ความสามารถในการที่จะเข้าใจหมู่คณะ ความเห็นอกเห็นใจ ความรู้ความถนัด ความสามารถของบุคคลในหมู่คณะ ย่อมช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น การสร้างน้ำใจในการทำงาน การรู้จักวางตัว การพูดและเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน ย่อมช่วยให้พลังกลุ่ม ไต่เคลื่อนไหวสอดคล้องต่องันควยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2520 : 328-331) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรมีความสามารถและทักษะดังนี้

1. เป็นผู้นำที่ในการวางแผนปฏิบัติงาน
2. จัดระเบียบของกิจการและจัดตัวบุคคลให้เข้ากันงาน
3. ความคุมการใช้จ่ายเงิน
4. ประชาสัมพันธ์
5. ประสานงาน
6. บำรุงขวัญผู้ร่วมงาน
7. ความคุมบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน
8. รู้จักประเมินผลงาน
9. ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ส่วน เทพพนม เมืองแมน (2522 : 8) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยุ โสธร และ บันลือ พฤกษ์วัน โดยสรุปหัวข้อสำคัญได้ 13 ลักษณะ คือ

1. อากัปกิริยา หน้าตาท่าทาง กิริยาของผู้นบริหาร ความประพฤติ ภาษาที่ใช้ การวิพากษ์วิจารณ์ หรือคำเหน็ดไ้ข่มขับบัญชา

2. มีความกล้า
3. มีความเด็ดขาด
4. ความเป็นผู้ไว้วางใจได้
5. เป็นผู้มี ความออกนอกดกลัน
6. มีความจริงจังสนใจของงาน
7. มีความคิดริเริ่ม มองการณ์ไกล
8. มีความซื่อตรง
9. มีความยุติธรรม
10. มีความรัก
11. มีความเฉลียวฉลาด
12. ไม่เห็นแก่ตัว
13. มีความตรงต่อเวลา

สำหรับ วิจิตร วรุษยวงกร และ สพิษฐา ชีระกุล (2523 : 74-76) นั้น ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นบริหารโรงเรียนที่ดี ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ ทนัส หันนาคินทร์ ดังนี้คือ

1. ความเป็นผู้นำ คือมีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานใ้กาย คุณสมบัติในด้านนี้ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ

- 1.1 มีความร่าเริงแจ่มใสและออกทน
- 1.2 มีความสามารถในการจูงใจคน
- 1.3 มีความสามารถในการตัดสินใจ
- 1.4 มีความรับผิดชอบ
- 1.5 มีความฉลาดและไหวพริบดี
- 1.6 มีความขยันขันแข็ง
- 1.7 มีความเสียสละ
- 1.8 มีบุคลิกภาพดี
- 1.9 ความเป็นประชาธิปไตย

2. มีความรู้และประสบการณ์ซึ่งเป็นคนสมบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในอาชีพผู้บริหาร โดยเฉพาะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร มีดังนี้คือ
- 2.1 ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน
 - 2.2 ความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา
 - 2.3 ความรู้เทคนิควิทยาการ
 - 2.4 ความรู้และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้
- 3.1 ยิ้มแย้มแจ่มใส
 - 3.2 มีความเสมอต้นเสมอปลาย
 - 3.3 ยกย่องชมเชย
 - 3.4 รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
 - 3.5 มีความยืดหยุ่น
 - 3.6 เปิดเผย
 - 3.7 เป็นกันเอง
4. มีคุณธรรมสูง คุณธรรมเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่ในสิ่งที่ดีงาม ได้แก่
- 4.1 มีความยุติธรรม
 - 4.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 4.3 มีความจงรักภักดี
 - 4.4 มีศีลธรรม
5. มีสุขภาพดี สุขภาพในที่นี้หมายถึงสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตด้วย สุขภาพเป็นเครื่องมือเสริมการปฏิบัติงานในหลักสูตรและสม่ำเสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติอันจำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้บริหารที่จะทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกแนวหนึ่งที่ สมทรงศ์ เกษมสิน (2526 : 293-296) ได้ให้หลักการไว้ แบ่งเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ พอสรุปได้คือ

1. **ความรู้พื้นฐานและประสบการณ์** ทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับธุรกิจได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ วางแผน เพื่อจะเลือกวิธีการอย่างถูกต้อง และต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งเป็นผู้ให้การฝึกผู้บังคับบัญชาเท่า ๆ กับต้องมีความสามารถทั้งด้านเทคนิคและการบริหาร

2. **ด้านสติปัญญาและคุณภาพสมอง** มีความสำคัญต่อหน้าที่ของผู้บริหารมาก ซึ่งอาจแยกได้ดังนี้

- 2.1 ความสามารถทางด้านภาษา
- 2.2 ความสามารถทางด้านเหตุผล
- 2.3 ความสามารถจดจำ
- 2.4 ความสามารถทางด้านรอบรู้ทั่วไป
- 2.5 ความสามารถวินิจฉัย
- 2.6 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

3. **ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย** ผู้บริหารต้องมีร่างกายสมบูรณ์ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องต่อไปนี้

- 3.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานว่าเป็นผู้เข้มแข็งอดทน
- 3.2 เป็นที่ดึงดูดใจบุคคลอื่น หรือเป็นคุณลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อตามได้
- 3.3 ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานไ้ไ้

4. **ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ**

ความสนใจ ความเชื่อมั่น เป็นผู้บริหารู้อิภาวะทางอารมณ์ มีระดับความปรารถนาสูง และมีความรับผิดชอบ เหล่านี้เป็นพลังให้ผู้บริหารสละแรงกายและแรงใจให้แก่การบริหารงานทั้งสิ้น

สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีและจะปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามแนวคิดของ
นพพงษ์ บุญจิตราภุศลย์ (2529 : 102-103) นั้น ได้กำหนดไว้ 2 ประการ คล้าย ๆ กับแนวคิด
ของ พันธ์ ทัศนาคินทร์ คือคุณสมบัติน้องตนและคุณสมบัตินในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

คุณสมบัติน้องตนของนักบริหาร

1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ
2. สามารถในการวิเคราะห์
3. สามารถในการพิจารณาเหตุการณ์
4. มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้รอบรู้
5. เป็นที่พึ่งแก่ผู้น้อยและเชื่อถือไว้วางใจได้
6. คัดสินใจแน่นอน ไม่รวนเร
7. รู้จักปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
8. จิตใจมั่นคง ไม่เอาแต่อารมณ์
9. มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดี
10. มีคุณสมบัติของผู้นำ

คุณสมบัตินในการปฏิบัติงาน

1. ที่น่ทนและมีความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. ใจกว้าง
3. รู้จักจังหวะเวลา
4. ราวอะไรควรรับควน อะไรไม่รับควน
5. รับฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดี
6. หนักเอาเบาสู้
7. หนักแน่น อุตทน ไม่ทอดถอย
8. สามารถในการสร้างสรรค์
9. สามารถในการปรับปรุงงาน
10. รู้จักพิจารณาพันฝ่าอุปสรรค

เชน และ ยาร์ช (Shane and Yarch. 1957: 517-519)
 ผู้บริหารที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นคนที่มีหนักแน่น และมีวิจากรณญา
2. มีความมานะอดทน และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน
3. ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของผูรรวมงาน
4. มีใจกว้าง
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ให้อบรมงานใ้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
7. รับผิดชอบเหตุการณ์อยู่เสมอ
8. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
9. มีสติปัญญาดี
10. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
11. มีอารมณ์มั่นคง
12. มีระเบียบวินัย
13. เป็นนักพัฒนา

โนลต์ (Nolte. 1966: 385-389) ก็ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
 ที่เด่น ๆ ที่จะทำให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานได้ดี และสอดคล้องกับที่ เชน และ ยาร์ช
 ได้สรุปไว้ คือ

1. มีมนุษยสัมพันธ์
2. มีใจกว้าง
3. มีวิธีดำเนินงานอย่างฉลาด
4. มีความเป็นประชาธิปไตย
5. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
6. เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ขอมรับในความผิดพลาด

9. มีความมั่นใจและมีอารมณ์มั่นคง
10. ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
11. มีความสามารถในการสื่อสาร
12. รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
13. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการทำงาน
14. เป็นคนทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
15. เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว

สำหรับ จากอบสัน ลอกสกอนและวิกแมน (Jacobson, Logsdon and Wiegman, 1973 : 40-44) โลกกล่าวถึงผู้ที่จะเป็นครูใหญ่อาจารย์ใหญ่ที่ดีว่า ควรต้องมีคุณสมบัติใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ

1. คุณสมบัติทั่วไป

2. คุณสมบัติส่วนตัว

1. คุณสมบัติทั่วไป ได้แก่

1.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดองค์การและเป็นผู้บริหารที่มีทักษะ

1.2 บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เป็นผู้ใหญ่หรือประสานงานการเรียนการสอน

1.4 มีความเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบในการบริหาร

1.5 สามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลันและถูกต้อง รู้จักมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่

ผู้ที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่ยังต้องเป็นผู้จัดการที่ดี รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเงินที่จะใช้สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ รู้จักใช้ของอย่างประหยัด ดูแลกิจการภายในโรงเรียนอย่างรอบคอบ

2. คุณสมบัติส่วนตัว

ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่ ควรมีความสามารถในการสอนและสาธิตการสอนและต้องเป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ยอมรับรูปแบบการสอนที่อื่น ๆ มากกว่าที่จะยึดแบบที่ตนเองมีความชำนาญเพียงอย่างเดียว

นอกจากนั้น ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องมีสุขภาพดี บุคลิกภาพดี พุทธิหรือพึงใจชัดเจน มีสุขภาพจิตดี มีสติปัญญาสูง สามารถหาเทคนิคการทำงานใหม่ประสิทธิภาพสูง มีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของคณะครูและเด็ก เป็นผู้มีเสน่ห์ในตัวเองและมีอารมณ์มั่นคง อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรมผู้บริหารโรงเรียนจากสถานอุดมศึกษาต่าง ๆ จากคลินิกการบริหารโรงเรียน และเป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ

จากแนวคิดของนักบริหารและนักการศึกษาไทยและต่างประเทศ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่คึกนั้น แต่ละท่านได้กล่าวไว้ในรูปแบบที่ต่างกัน เช่นบางท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ ๆ เป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ก่อน แล้วจึงแบ่งเป็นลักษณะย่อย ๆ ทั่วไป เช่น ทนัส หันนาคินทร แบ่งคุณสมบัติครูใหญ่เป็นคุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางวิชาชีพ วิจิตร วรุตบางกร และสุทธิญา สิริระกุล ได้แบ่งลักษณะใหญ่ ๆ เป็น ลักษณะความเป็นผู้นำ มีความรู้และประสบการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีคุณธรรมสูง

ส่วน นพพงษ์ บุญจิตราภุศลย์ ได้จำแนกลักษณะดังกล่าวคล้ายของ ทนัส หันนาคินทร คือแบ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐาน และคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 4 ประการใหญ่ ๆ คือ ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ ด้านสติปัญญา และคุณภาพสมอง ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย และด้านบุคลิกภาพและความสนใจ ส่วนเทพทม เมืองแมน และจุมพล สวัสดิยากร ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวข้อย่อย ๆ เรียงลำดับความสำคัญโดยมิได้แบ่งเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ก่อน

สำหรับแนวคิดของนักบริหารและนักการศึกษาต่างประเทศที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าจากอบสันและคณะ ได้แบ่งคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ที่ไว้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือลักษณะทั่วไปและลักษณะส่วนตัว ส่วนโนลท์ นั้นมีแนวคิดสอดคล้องกับเชนและยาร์ช และเทพทม เมืองแมน โดยได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวข้อย่อย ๆ เรียงตามลำดับ เช่น ทนัส หันนาคินทร ใจกว้าง มานะอดทน มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

เมื่อกล่าวโดยรวม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนตัว เช่น มีบุคลิกภาพดี พลานามัยดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถทางสมองดี มีการติดต่อประสานสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

2. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรอบรู้ทางด้านวิชาการ การมีประสบการณ์ทางการศึกษา และทางการบริหาร รัศมีความรู้หรือวุฒิการศึกษาที่สูง เป็นต้น

3. คุณสมบัติในด้านการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรรอบรู้ในเรื่องระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ด้านการจัดองค์การภายในโรงเรียน หลักบริหารศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 51-67)

ตำแหน่งครูใหญ่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครูและเป็นข้าราชการครูดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 2 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี

2. ใฝ่ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด

ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพชั้นสูงที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งคณะกรรมการ ข้าราชการครู (ก.ค.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและเป็นข้าราชการ ครูมีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

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

1.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.3 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.4 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนระดับ 6

2. ใค่ฉานการใค่กอบรมใค่บริหารสถานศึกษาาระคัษสูง ตามหลักสตรและวธิการใค่คณะกรรมการ
ชาราชการคร (ก. ค.) กัาหนด

คัาแห่งใค่ฉานวยการโรงเรียนคองมีคคุณสมบัติเฉพาะสัาหรับคัาแห่งค็อ

1. ใค่รับปริญญาครีทางการศึกษาหรือปริญญาวิชาค็อนที่เทียบค็อไมคัากัานี้ ซึ่งคณะกรรมการ
ชาราชการคร (ก. ค.) รับรองวาค็อเป็นคคุณสมบัติเฉพาะสัาหรับคัาแห่งชาราชการครและเป็นชาราชการ
ครซึ่งมีประสภารณตามขอค็อหนึ่งค็องค็อไปนึ

1.1 คัารังคัาแห่งซึ่งใค่รับเงินค็อนไมคัากัากระคัษ 5 มาแล้วไมนอยคัา 6 ปี
กัาหนดเวลา 6 ปี ใค่ลค็องเหลือ 4 ปี สัาหรับใค่รับปริญญาโทหรือเทียบค็อไมคัากัานี้ทางการศึกษา
หรือทางอื่ ซึ่งคณะกรรมการชาราชการคร (ก. ค.) รับรองวาค็อเป็นคคุณสมบัติเฉพาะสัาหรับคัาแห่ง
ชาราชการคร โดยจะคองปฏิภคัาหน้าทีราชการเก็ยวคัากับการบริหารการศึกษาหรืองานอื่ที่เกี่ยวข้อง
มาแล้วไมนอยคัา 1 ปี

1.2 คัารังคัาแห่งคชวยใค่ฉานวยการโรงเรียน หรือคชวยใค่ฉานวยการวิทยาลัย หรือ
คชวยใค่ฉานวยการวิทยาเขต หรืออาจารย์ใหญ่มาแล้วไมนอยคัา 4 ปี

1.3 คัารังคัาแห่งอาจารย์ 3 และปฏิภคัาหน้าทีราชการเก็ยวคัากับการบริหารการศึกษา
หรืองานอื่ที่เกี่ยวข้องมาแล้วไมนอยคัา 1 ปี

2. ใค่ฉานการใค่กอบรมใค่บริหารสถานศึกษาาระคัษสูง ตามหลักสตรที่คณะกรรมการชาราชการ
คร (ก. ค.) กัาหนด

การพัฒนาใค่บริหาร

ใค่บริหารทุกระคัษจะคองเป็นแฉีคัาความรู้ใค่งานที่สนรับค็อชอย การบริหารงานเป็นค็องกรรม
ที่ใค่บริหารจะคองทำรวมกับสมาชิกใค่หน่วยงาน เป็นคัาพยายามที่จะใค่ทรัพยากรที่มีอยุใค่เกิด
ประโยชน์มากที่สุดและใค่บรรลุค็องประสงค์ของหน่วยงานอยางมีประสิทธิภคัา (กิตติมา ปรีคัาค็อง.
2524 : 2) ฉาใค่บริหารเป็นแฉีคัาความรู้คัาสามารถในการปฏิภคัางาน พยายามทำคัาให้เป็นที่
เลื่อมใค่สรัทธาของคชวยงาน เขาใค่จรรรมชาค็อของมนษัย์และหลักจคัาวิทยา หน่วยงานนั้ค็องจะมีค็อ
คัาความกัาหนา ค็องคัาชามกับหน่วยงานที่ใค่บริหารชาค็อคคุณสมบัติค็องฉา หน่วยงานนั้ค็องจะประสกับ

ความล้มเหลว วิธีแก้ปัญหานี้ทำได้โดยการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้ที่กำลังจะก้าวเป็นผู้บริหาร ซึ่ง
 กลุขณ ชนาพงศธร (2526 : 202-203) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารไว้ดังนี้

1. เพื่อรื้อฟื้นหรือทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและทัศนคติของผู้บริหารให้ทันสมัย
 อยู่เสมอและใหม่สายตากว้างไกล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ
 การบริหารงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว

2. เพื่อเพิ่มทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ
 บุคคลอื่น

3. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ขอบบหรือจุดอ่อนของตนเอง กับทั้งแก้ไข
 ขอบบหรือจุดอ่อนเหล่านั้นด้วยตนเอง

4. เพื่อให้ผู้บริหารได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน
 เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างนักบริหารด้วยกัน

5. เพื่อให้ผู้บริหารได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ที่เมืองโคลัมเบีย ในรัฐเซาท์ คาโรไลนา
 ได้จัดทำเป็นโครงการฝึกงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยสำนักงานการศึกษารวมกับภาควิชา
 บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย เซาท์ คาโรไลนา เพื่อพัฒนาผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นไปเป็นผู้บริหารโรงเรียน
 หลักสูตรฝึกงานนี้ประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. การศึกษารายวิชาในมหาวิทยาลัย ศึกษาเฉพาะทฤษฎีใหม่ ๆ ที่จะใช้เป็นพื้นฐานในการ
 ปฏิบัติงาน

2. การสัมมนา งานที่นำมาสู่การสัมมนา มี 8 ลักษณะคือ การบริหารงานทั่วไป การบำรุงรักษา
 การจักรดโรงเรียน การจัดอาหารกลางวัน การจัดซื้อ การบริหารงานบุคคล การสอน และการบริการ
 นักเรียน

3. กิจกรรมร่วมกับสถานอื่น กิจกรรมนี้จะให้ความรู้และประสบการณ์ที่เข้ม เช่น การประชุม
 ร่วมกับครูใหญ่จากโรงเรียนต่าง ๆ ผู้บริหารการศึกษาจากสำนักงานการศึกษาของรัฐ คณะกรรมการศึกษา
 และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย

4. การทำแผนปรับปรุงตนเอง ผู้เข้ารับการศึกษาจะต้องวิเคราะห์บุคลิกภาพ ความสามารถ จุดอ่อนและจุดเด่นของตนเอง เพื่อปรับปรุงจุดอ่อนให้เข้มแข็งและพยายามสร้างผลงานใหม่ปรากฏ เป็นชิ้นเป็นอัน

5. กิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพท้องถิ่น ทั้งระดับรัฐและระดับชาติ ผู้เข้ารับการศึกษาจะได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษาทั้งระดับรัฐและระดับ ชาติซึ่งประมาณจะอำนวย (Pellicer and Buford, 1983 : 43-45)

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารจะมีหลายวิธีก็ตาม แต่ที่นิยมจัดกันมากทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ก็คือ การฝึกอบรม เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรในคราวหนึ่ง ๆ ได้จำนวนมาก ทั้งเป็นการสะดวก แยกจัดและประหยัดทั้งเวลาและแรงงาน

สำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการของไทยเรานั้น กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่างานฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทัศนคติ เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานนี้ ควรจะมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ เพราะนอกจากจะไม่ไ้ทำงานฝึกอบรมกระจายและซ้ำซ้อนกันแล้ว สามารถให้การฝึกอบรมแก่ผู้บริหารในทุกระดับและหน่วยงาน เป็นการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจตรงกันในการบริหารงานและปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการอีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 ตอนที่ 96 ตอนที่ 80 ให้มีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง ศึกษาธิการ (มิตรคร. 2526 : 24-27)

ต่อมาเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2522 กระทรวงศึกษาธิการได้รับความช่วยเหลือจาก ธนาคารโลกในรูปเงินกู้เพื่อพัฒนาการศึกษาในโครงการพัฒนาระยะที่ 5 (คพศ. 5) เพื่อให้จัดตั้ง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นเงิน 27.49 ล้านบาท เป็นเงินค่าก่อสร้างอาคารสำนักงาน ครุภัณฑ์ การจ้างผู้เชี่ยวชาญ และการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ

เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2525 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ โดยให้สำนักงานศึกษาธิการเขต เป็น

ศูนย์การฝึกอบรม ศึกษานิเทศก์เป็นผู้อำนวยการศูนย์ และอธิการวิทยาลัยที่ตั้งอยู่เขตการศึกษา นั้น ๆ เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันพัฒนาผู้บริหารได้ดำเนินการจัดหาที่ดินเพื่อให้ออกสร้างที่ ทำการในที่ดินของวัดโรซิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 42 ไร่เศษ โดยวัดไม่ได้อคิด ค่าเช่าหรือผลตอบแทนแก่ประการใด

วัตถุประสงค์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดและการให้ การศึกษาทุกหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษานิเทศก์
2. เพื่อฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ที่สูงขึ้นให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้งานด้าน การศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการศึกษา และ เสนอแนะข้อแก้ไขข้อบกพร่องกระทรวงศึกษานิเทศก์พิจารณาต่อไป ผลงานวิจัยดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการ พัฒนาอุปกรณ์ การฝึกอบรม และพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการฝึกอบรม
4. เพื่อให้เป็นศูนย์กลางบริหารทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา เพื่อให้บริการห้องสมุด และเอกสารเกี่ยวกับงานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวความคิดในการจัดการศึกษาและทักษะ ทางการบริหารการศึกษา

จะเห็นได้ว่ากระทรวงศึกษานิเทศก์ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ที่จะดำเนินการในการจัดการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมตามความรับผิดชอบ จะได้พัฒนา ความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ มีการประสานสัมพันธ์ และสร้างความ เข้าใจตรงกันในการบริหารงาน และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ จึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษาขึ้นดังกล่าวมาแล้ว

การฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การฝึกอบรมดังนี้

เมทธีส์ และ แจ็คสัน (Mathis and Jackson, 1979 : 213) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการถ่ายทอดและให้ความคิดเห็นอันเป็นความรู้ที่สัมพันธ์กับการนำไปแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดทักษะ แนวคิดและความรู้ ในการที่จะให้งานนั้นได้ผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

เสนาะ ตีเยว (2519 : 107) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อ
ให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนใคร่เรื่องใคร่เรื่องหนึ่ง
โดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
ซงชีย สันตวงษ์ (2525 : 164) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะ
หาทางใหม่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของพนักงานเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและได้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

การฝึกอบรมจึงเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบตั้งแต่การวางแผน
สำรวจความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรมบุคลากร ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ
และมีทัศนคติที่ดีต่องาน อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาองค์การ

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น เบอร์ (Burr. 1967 : 365) ได้เสนอว่าหลักสูตรการ
ฝึกอบรมโดยทั่วไป ควรประกอบด้วยเนื้อหาสาระดังนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับงานหรือองค์การ เช่น นโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างของหน่วย
งานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน (การสอน การปกครอง การบริการ ฯลฯ) เครื่องมือ
เครื่องใช้ต่าง ๆ

2. หลักและวิธีบริหารงาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร
การอำนวยการ การควบคุมงาน

3. พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เช่น มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การขัดแย้ง และ
การแก้ปัญหา เป็นต้น

4. ความรู้และความชำนาญด้านเทคนิค เช่น เทคนิคการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน
การใช้เครื่องมือ การปฏิบัติงานช่างเทคนิคเฉพาะอย่าง

5. สถานการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองที่ناسใจ

6. การเพิ่มพูนความสามารถส่วนตัวให้ดีขึ้น เช่น การพัฒนาตนเอง การฝึกสมาธิ

หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่รวมประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้เข้ารับการอบรม
ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาวิชา ทัศนคติ แบบพฤติกรรม กิจกรรม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งเมื่อประมวลกันเข้า
แล้ว ก็เป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม
พัฒนาไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ทองคุณ หงส์พันธุ์. 2527 : 119)

สำหรับข้าราชการครูที่จะเข้าสู่งานสายงานการบริหารในสถานศึกษา นั้น จะได้รับ การฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการสายงานบริหารในสถานศึกษา ตามที่ ก.ค. กำหนด โดย ก.ค. ได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาชั้น 2 หลักสูตร คือหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง และเพื่อให้หลักสูตรมีความ ยืดหยุ่นเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละกรม หลักสูตรดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ทั้งนี้โดย ไม่เกินจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง ซึ่งหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตรนั้น พอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงาน ก.ค. 2530 : 7-45)

1. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่งานสายงานบริหาร ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น ผู้ช่วย หัวหน้าศูนย์ 1 หัวหน้าศูนย์ 1 และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 เป็นต้น โดยแบ่งเป็น

1.1 หมวดที่ 1	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	จำนวน	21 ชั่วโมง
1.2 หมวดที่ 2	บริหารศาสตร์	จำนวน	54 ชั่วโมง
1.3 หมวดที่ 3	พฤติกรรมศาสตร์	จำนวน	42 ชั่วโมง
1.4 หมวดที่ 4	กิจกรรมเสริมหลักสูตร	จำนวน	67 ชั่วโมง

2. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่งานสายงาน อำนวยการใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการวิทยาเขตและตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา โดยแบ่งเป็น

2.1 หมวดที่ 1	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	จำนวน	24 ชั่วโมง
2.2 หมวดที่ 2	บริหารศาสตร์	จำนวน	57 ชั่วโมง
2.3 หมวดที่ 3	พฤติกรรมศาสตร์	จำนวน	52 ชั่วโมง
2.4 หมวดที่ 4	กิจกรรมเสริมหลักสูตร	จำนวน	51 ชั่วโมง

สำหรับผู้ที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวมานี้ จะต้องได้ผ่านการคัดเลือก จากหน่วยงานต้นสังกัดของแต่ละหน่วยงาน กรมฯ ดังเช่นกรมสามัญศึกษาได้ทำการคัดเลือกบุคคล เข้ารับการอบรมฯ โดยวิธีการสอบคัดเลือก และโดยวิธีการประเมินบุคคลดังกล่าวมาแล้วในตอนต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำหรับงานวิจัยภายในประเทศนั้น มีน้อยมากที่สอดคล้องกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แต่ก็สามารถพบบางเรื่องที่เป็นแนวทางให้วิจัยได้ศึกษา ดังเช่น

สีห์ อารุวัฒน์ (2519 : 61-63) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น พบว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีดังต่อไปนี้

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

คุณลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ตามลักษณะงานต้องประกอบด้วยลักษณะงานบริหารทั้ง 5 ด้าน คือ

1. งานวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 การชวนช่วยหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 - 1.2 มีความรู้ความสามารถในการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้
 - 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผล
 - 1.4 มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
 - 1.5 เคยผ่านการศึกษารอบรู้วิชาบริหารการศึกษามาแล้ว
 - 1.6 สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเท่า ๆ กับการเรียน
2. งานธุรการ ได้แก่
 - 2.1 มีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการ
 - 2.2 มีความรอบรู้ในด้านการเงิน

- 2.3 มีความรู้ในงานสารบรรณ
- 2.4 มีความรู้เกี่ยวกับการพัสดุครุภัณฑ์
- 2.5 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่
3. งานบริหารบุคคล ใดแก่
 - 3.1 มีมนุษยสัมพันธ์อันดี
 - 3.2 มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
 - 3.3 มีความรับผิดชอบ
 - 3.4 มีความสามารถในการประสานงาน
 - 3.5 เป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
4. งานเกี่ยวกับการประสานสัมพันธ์กับชุมชน ใดแก่
 - 4.1 สามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
 - 4.2 เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนและหมู่ปกครองนักเรียน
 - 4.3 เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน
 - 4.4 เป็นบุคคลที่เข้าใจถึงความต้องการของชุมชน
 - 4.5 เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น
5. งานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนักเรียน ใดแก่
 - 5.1 มีลักษณะเป็นผู้นำ
 - 5.2 มีความเข้าใจในความต้องการและปัญหาของนักเรียน
 - 5.3 มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน
 - 5.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในโรงเรียน

ขรรค์รัตน์ พระเสริฐ (2525) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่ควรได้รับการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีตรวจนับความถี่ ค่าร้อยละ ค่าฐานนิยม ค่าพิสัย ทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ค่าไคสแควร์และค่า Z-test

โคคนพบข้อสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ภูมิหลังในตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นดังนี้
 - 1) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 96)
 - 2) คำรังกำตำแหน่งครูใหญ่ (ร้อยละ 44.80)
 - 3) มีอายุระหว่าง 35.44 ปี (ร้อยละ 48.80)
 - 4) มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตการศึกษา 9 (ร้อยละ 74) และได้รับแต่งตั้งให้คำรังกำตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในจังหวัดซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิมของผู้บริหาร (ร้อยละ 63.20)
 - 5) เป็นผู้ที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 92)
 - 6) มีภิกษามารคาหรือผู้ปกครองเป็นผู้อนุมัติรับราชการ (ร้อยละ 40.87)
 - 7) มีวุฒิปริญญาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) หรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.ศ.3) และมีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 87.20, 12.80)
 - 8) ได้รับเงินเดือนในเมื่งประมาณ 2525 ระหว่าง 4,945-6,585. บาท (ร้อยละ 53.23)
 - 9) มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีอายุราชการก่อนได้รับการแต่งตั้งให้คำรังกำตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 44.80 และร้อยละ 44.00 ตามลำดับ)
 - 10) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ก่อนได้รับแต่งตั้งให้คำรังกำตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 54.40)
 - 11) ผ่านการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนได้รับการแต่งตั้งให้คำรังกำตำแหน่งผู้บริหาร (ร้อยละ 61.60)
 - 12) ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านการบริหารตามหลักสูตรอื่น ๆ เลย นอกเหนือไปจากการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ร้อยละ 75.20)
- จากการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีซึ่งเรียนวิชาเอกหรือวิชาโททางด้านการบริหารการศึกษาโดยตรงนั้น ยังมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ 7.77 และ 11.65 ตามลำดับ)

2. แบบกระสวนทางอาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ เกือบทั้งหมดที่เริ่มรับราชการ ในตำแหน่งครุอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา (ประมาณร้อยละ 99) และมีการเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการมาเป็นลำดับ โดยมีลักษณะเฉพาะหรือแบบกระสวนทางอาชีพที่สำคัญ 4 แบบ แบบกระสวนทางอาชีพดังกล่าวเมื่อจำแนกตามประเภทการทำงานเรียงตามลำดับก่อนหลัง ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ดังนี้

- 1) แบบที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ครุ-อาจารย์ หัวหน้าหมวดวิชาและช่วยผู้บริหาร
- 2) แบบที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ครุ-อาจารย์ และช่วยผู้บริหาร
- 3) แบบที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ครุ-อาจารย์ และหัวหน้าหมวดวิชาการศึกษา
- 4) แบบที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ครุ-อาจารย์

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีแนวโน้มไปในลักษณะที่เห็นด้วยกับคุณสมบัติในทางต่าง ๆ ที่กำหนดโดยกรมสามัญศึกษา เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารหรือกำหนดโดยองค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เพื่อให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร โดยมีสัดส่วนของผู้ที่เห็นด้วยในทุกรวมของผู้บริหารและช่วยผู้บริหาร ทั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร

อนุพงศ์ ผลสุวรรณ (2528 : 84-85) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1 โดยศึกษาความคิดเห็น เปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการคัดเลือกการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 1 ของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครุอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครุอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยวิธีการคัดเลือก พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโดยวิธีการสอบคัดเลือก พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าความคิดเห็นของคณะกรรมการ

การประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์
ที่มีต่อวิธีการคัดเลือกและวิธีการสอบคัดเลือกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยภายในประเทศดังกล่าวมา พอสรุปไว้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่งาน
ผู้บริหารโรงเรียนนั้น ควรประกอบด้วยสิ่งสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรโ้มาจากกาการคัดเลือก
2. ควรโ้มาจากกาการสอบคัดเลือก
3. ควรม่ประสบการณ์ในตำแหน่งครุอาจารย์ หัวหน้าหมวดวิชา และผู้ช่วยผู้บริหาร
4. ม่มีความรู้ความสามารถตามลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน คือ งานวิชาการ งานธุรการ
งานบริหารบุคคล งานประสานสัมพันธ์ชุมชน และงานเกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

หลุยส์ (Lewis. 1975 : 1216-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนประจำตำบลในเมืองโอไฮโอ โดยใช้หลักการสรรหา
และคัดเลือกของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of
School Administrators) ส้ารวจความคิดเห็นจากผู้อำนวยการโรงเรียนประจำตำบลเมือง
โอไฮโอ จำนวน 159 คน พบว่าการใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับ
คุณลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ประสบการณ์การบริหาร ประสบการณ์
กานการสอน และคุณวุฒิทางการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การสรรหาและ
คัดเลือกด้วย

โดลิสกี (Dylewski. 1975 : 3274-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระเบียบและเกณฑ์
ของการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนิวยอร์ก โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 723 คน พบว่า ศักยภาพมีความเห็นเกี่ยวกับบุคลิภาพของครูใหญ่ว่าต้องประกอบด้วย
ทั้งประสบการณ์ทางการศึกษา มีทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์และมีความสามารถในการตัดสินใจด้วย
ตนเอง ซึ่งการดำทับความสำคัญข้างต้น ให้ความสำคัญในด้านประสบการณ์ทางการศึกษาเป็นสำคัญ
แรก และเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการคัดเลือกควรจะต้องสัมพันธ์กับเกณฑ์ในการประเมินด้วย

เบนจามิน (Benjamin. 1976 : 718-A) ได้ทำการวิจัยในเรื่องการสรรหาและคัดเลือก
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาคุณสมบัติและบุคลิภาพ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับกา

คัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์ก ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ศึกษานิเทศก์ ผู้แทนกรมการศึกษาโรงเรียน ผู้แทนสมาคมผู้ปกครอง และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างน้อย มีประสบการณ์ด้านการสอนและเคยเป็นครูใหญ่มาก่อน
 2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ฉลาด และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
 4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสนใจต่อภาระกิจในด้านการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา
 5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 6. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและการรู้จักประชาสัมพันธ์
- เบเคอร์ (Baker. 1976 : 4463-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแคลิฟอร์เนีย ใช้แบบสอบถามกับครู 51 ท่านในแคลิฟอร์เนีย พบว่าคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ คือ
1. มีประสบการณ์ในการสอน
 2. มีใบรับรองทางด้านการบริหาร
 3. มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน
 4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 5. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
 6. มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์
 7. มีวุฒิปริญญาโท
 8. มีทักษะการมนุษยสัมพันธ์

เอกการ์ตท์ (Eckhardt. 1978:562-563) ได้ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาของคณะกรรมการศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ พบว่าคณะกรรมการศึกษาโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งเกณฑ์ที่ใดศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. การรับไว้ในตำแหน่งหน้าที่
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์
3. มีทักษะในการตัดสินใจ
4. มีทักษะในการสื่อสาร
5. มีความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ
6. มีการปรับตัวโดยรอบคอบ
7. มีลักษณะทางศีลธรรม จรรยาดี
8. มีสติปัญญาดี
9. มีสุขภาพดี
10. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

สตอร์ลิเอน (Storlien. 1983 : 1286-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอัลเบอร์ตา โดยใช้แบบสอบถามกับศึกษานิเทศก์อำเภอ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และองค์การบริหารบุคคลทางการศึกษา พบว่า

1. การสรรหาและการคัดเลือกมีข้อจำกัดในเรื่องการประชาสัมพันธ์และการงบประมาณ
2. ครูควรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา
3. ศึกษานิเทศก์และคณะกรรมการโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกขั้นสุดท้าย
4. เกณฑ์การคัดเลือกยึดการสัมภาษณ์และประสบการณ์ด้านการบริหารมากเกินไป
5. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
6. อิทธิพลทางการเมืองมีผลกระทบต่อ การสรรหา

จากผลการวิจัยต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท
2. ควรเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหาร ด้านการสอน การจัดหลักสูตร การบริหารงาน

บุคคล งานความสัมพันธ์ชุมชน

3. คณะครู กรรมการโรงเรียน ศึกษาธิการ ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกตัวจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือก

ผู้บริหารโรงเรียน พอสรุปได้ดังนี้

1. ควรสรรหาโดยการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก
2. ควรมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาก่อน เช่นการเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร
3. ควรมีประสบการณ์และความสามารถด้านการสอนสูง
4. ควรมีวุฒิการศึกษาสูง โดยเฉพาะงานวิจัยต่างประเทศเน้นวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาโท

5. มีความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ คือ ใ้ค้แก่งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหารบุคคล งานสัมพันธ์ชุมชน และงานกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา บ้างว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้สมัครรับคัดเลือก และสามารถสรรหาคนที่มีความสามารถไปบริหารโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการออกเป็นขั้นตอนตามลำดับต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้โดยตรงเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ใม่ปี พ.ศ. 2532 ซึ่งได้แก่

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 126 คน

1.2 ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาเลือกเข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ใม่ปี พ.ศ.2532 จำนวน 194 คน โดยแบ่งเป็น

1.2.1 ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียน 85 คน

1.2.2 ผู้สมัครที่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียน 109 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น 320 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนร้อยละ 75 ของประชากรแต่ละกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 95 คน

2.2 ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียน 64 คน

2.3 ผู้สมัครที่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียน 82 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 241 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่นงานวิจัยของบุคคลต่อไปนี้ สุทธิ์ อายุวัฒน์ (2518) สุภาพ กิจประยูร (2519) อภินันท์ พาหะมาก (2519) อุณหงษ์ ผลสุวรรณ (2528) เป็นต้น
3. นำข้อมูลจาก 1 และ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้เน้นเอาเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาปี พ.ศ.2532 มาเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อรับฟังคำแนะนำ แล้วแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้คณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา จำนวน 6 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแก้ไข ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวได้แก่
 - 5.1 ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 - 5.2 นายเสรี ลาขโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
 - 5.3 ดร.อาคม จันทสุนทร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
 - 5.4 นายเฉลิมชัย รัตประยูร หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมโรงเรียน กรมสามัญศึกษา
 - 5.5 ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา
 - 5.6 ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ชัยศศิยาสุวรรณ กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา

6. ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์ผู้สมัครในจังหวัดนครสวรรค์ เขตการศึกษา 7 จำนวน 30 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 10 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียน 10 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียน 10 คน

7. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้

8. ปรึกษากับคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้ภาษาในแบบสอบถามทั้งหมดอีกครั้ง แล้วจึงนำแบบสอบถาม จำนวน 75 ข้อ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด เพื่อสอบถามผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัคร เข้าร่วมการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ลักษณะตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ การได้รับคัดเลือกหรือไม่ได้รับคัดเลือกของผู้สมัคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล เข้าร่วมการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 75 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นควยอย่างยิ่ง เห็นควย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นควย ไม่เห็นควยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อแบบสอบถามออกเป็นส่วนย่อย ๆ 4 ส่วน คือ

- 1) ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร เข้าร่วมการอบรม จำนวน 15 ข้อ
- 2) การคัดเลือกและวิธีการคัดเลือก จำนวน 20 ข้อ
- 3) การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล จำนวน 20 ข้อ
- 4) การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก จำนวน 20 ข้อ

ในตอนหลังของแต่ละข้อ ผู้วิจัยได้เว้นช่องว่างใหญ่ให้ผู้ตอบได้เขียนข้อเสนอแนะหรือเหตุผล

ที่ไม่เห็นด้วย ในกรณีที่ผู้ตอบตอบว่า "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

นอกจากนั้นในตอนท้ายของแต่ละส่วน ผู้วิจัยได้เว้นช่องว่างไว้ให้ผู้ตอบได้เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้เสนอแนะปัญหา แนวทางแก้ไข และขอเสนอแนะในการพัฒนาการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกรมสามัญศึกษา ให้ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

2. ผู้วิจัยได้แนบหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกรมสามัญศึกษา และจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย พร้อมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์ผู้สมัครฯ เป็นรายบุคคล ตามที่โทรศัพท์ตัวอย่างไว้ จำนวน 241 ฉบับ ในแบบสอบถามนั้น ด้านหลังได้พิมพ์ชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2533 และรอรับจนถึงวันที่ 8 มีนาคม 2533 ใ้รับคืน 225 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.36

การจักรกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 225 ฉบับ มีค่าตอนที่สมบูรณ์ จำนวน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.77 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

2. นำข้อมูลส่วนตัวในตอนต้น มาแจกแจงความถี่ตามลักษณะตัวแปร แล้วเสนอผลเป็นค่าร้อยละ ตามตารางที่ 1 ในบทที่ 4

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนในแต่ละข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนคิดเป็นน้ำหนักอัตราส่วนจากมากไปหาน้อยดังนี้ (Best. 1981 : 179-187)

เห็นควยอย่างยิ่ง	คิดเป็นน้ำหนัก	5
เห็นควย	คิดเป็นน้ำหนัก	4
ไม่แน่ใจ	คิดเป็นน้ำหนัก	3
ไม่เห็นควย	คิดเป็นน้ำหนัก	2
ไม่เห็นควยอย่างยิ่ง	คิดเป็นน้ำหนัก	1

แล้วหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใด การพิจารณาใช้เกณฑ์เฉลี่ยดังนี้คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	เห็นควยอย่างยิ่ง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	เห็นควย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ไม่เห็นควย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ไม่เห็นควยอย่างยิ่ง

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นตอน ๆ และเป็นรายข้อ จำแนกตามลักษณะของตัวแปร ตามสมมุติฐานข้อ 1 - 6 โดยใช้ t-test

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวม และเป็นรายข้อ ตามสมมุติฐานข้อ 7 โดยใช้ F-test เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

6. ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อเสนอนั้นในตอนที่ 2 และจากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที่ 3 แล้วสรุปเป็นข้อเสนอนั้นที่นอกเหนือไปจากตอนที่ 2

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 64)

$$s = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ s แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี Alpha Co-efficient ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ ∞	คือค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	คือจำนวนรอบของเครื่องมือวัด
s_i^2	คือคะแนนแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_t^2	คือคะแนนแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

3. ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (วิทยาลัย ศึกษาศาสตร์ 2531 :

244)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

ในเมื่อ \bar{x}_1	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{x}_2	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2	คือความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	คือความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของความแปรปรวนตามสมมติฐานข้อ 7 โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทนค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทนความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีการทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยใช้สูตร (เกษม สานรายทิพย์. 2531 : 281)

$$F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{(k-1)MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ \bar{X}_i, \bar{X}_j แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ i และ j ตามลำดับ
 n_i, n_j แทนจำนวนตัวอย่างกลุ่ม i และ j ตามลำดับ
 MS_w แทนค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม
 k แทนจำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะเสนอเป็น 4 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของกรมท้าวอย่าง

ตอนที่ 2 คะแนนค่าเฉลี่ยผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนและ
ผู้สมัคร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับ
การอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้สมัครฯ จำแนกตามตัวแปร
ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัคร เกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปรความหมายของข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์
ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

- N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติในการทดสอบควยค่า t (t-test)
- F แทน ค่าสถิติในการทดสอบควยค่า F (F-test)
- ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ตามสมมติฐานที่ศึกษา

ตัวแปร	ตำแหน่งผู้บริหาร		ประสบการณ์ของผู้บริหาร		วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร		ประสบการณ์ของผู้สมัคร		ระดับชั้นของโรงเรียนของผู้สมัคร		การได้คัดเลือกหรือไม่ของผู้สมัคร		ประเภทของแบบสอบถาม		
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	5 ปีหรือน้อยกว่า	มากกว่า 5 ปี	ปริญญาต่ำกว่า	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	10 ปีหรือต่ำกว่า	มากกว่า 10 ปี	ม.1-3	ม.1-6	ได้คัดเลือก	ไม่ได้คัดเลือก	ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้สมัครที่ไม่ได้คัดเลือก	
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	32	50	22	60	55	27	22	116	45	93	60	78	82	60	78
	39.02	60.98	26.83	73.17	67.07	32.93	15.94	84.06	32.61	67.39	43.48	56.52	37.27	27.27	35.46
คิดเป็นร้อยละ	100		100		100		100		100		100		100		
รวมกลุ่มตัวอย่าง	82		82		82		138		138		138		220		

จากตาราง 1 ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 220 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 82 คน ผู้สมัครฯ 138 คน ผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 60.98 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่มากกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 5 ปีหรือต่ำกว่ามี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 แสดงไ้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารมากกว่า 5 ปี สำหรับคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารนั้น มีผู้บริหารระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 55 คน คิดเป็นร้อยละ 67.07 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.93 ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับปริญญาโท

ในคานผู้สมัคร ปรากฏว่าผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือต่ำกว่ามีเพียง 22 คน หรือร้อยละ 15.94 ส่วนผู้สมัครที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 116 คน หรือร้อยละ 84.06 แสดงว่าผู้สมัครส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนระดับชั้น ม.1-3 มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 ส่วนผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนระดับชั้น ม.1-6 มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 67.39 แสดงว่าผู้สมัครส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนที่มีระดับชั้น ม.ปลาย มากกว่าระดับชั้น ม.ต้น ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัดมีจำนวน 60 คน หรือร้อยละ 43.48 และที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด 78 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 เมื่อแบ่งเป็นประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน หรือร้อยละ 37.29 ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสู่จังหวัด 60 คน หรือร้อยละ 27.27 และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสู่จังหวัด 78 หรือร้อยละ 35.46

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารเข้ารับการอบรม

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใ้ค้แบ่งเป็นหัวข้อที่ของการศึกษา 4 หัวข้อ คือ

- 1) ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม
- 2) การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก
- 3) การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล
- 4) การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก

ดังปรากฏในตาราง 2-30

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
 การจ้าง 2 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
 การจ้าง 2 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

ข้อเท็จจริงและวิธีการที่เลือกบุคคลเข้ารับการอบรม	ระดับความพึงพอใจ	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร เอกชน
ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม		
บุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการอบรมมา โดยบุคคลที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ต่อไปนี้ (ข้อ 1-9)		
1. ผู้ชายผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.744	4.217
2. ผู้ชายผู้อำนวยการสถานศึกษาจังหวัด หรืออยู่ประสานงานกรมสถานศึกษา	4.037	3.645
3. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา	3.573	3.949
4. ศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรี	3.549	3.478
5. ข้าราชการครูที่ชายปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรมสถานศึกษา	3.012	2.768
6. ข้าราชการ ก.พ. ที่ทำงานในกรมสถานศึกษา	2.719	2.507
7. ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่จำเป็นต้องสังกัดกรมสถานศึกษา	2.195	2.130
8. เป็นข้าราชการกรมสถานศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวน	1.939	1.899
9. เป็นข้าราชการกรมสถานศึกษาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี	3.976	3.884
10. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.549	4.457
11. มีวุฒิปริญญาโท	3.585	3.181
12. ดำรงตำแหน่งและมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5	4.500	4.268

	ระบับความผิดปกติ	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้สมัคร กาเจสย
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่โรงเรียนมีข้อยกเว้น สังกัดกรมสามัญศึกษา		
13. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้อย่าไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เรารับการอบรม	3.707	3.604
14. ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้อย่าไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เรารับการอบรม	3.915	3.775
15. ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียน หรือหลักสูตรฝึกอบรมบริหารสถานศึกษา ระดับสูงมาก่อน	3.609	3.870
	3.574	3.456

ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.574) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่อง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีสิทธิสมัครเข้ารับการอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.744) ผู้สมัครควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.549) และควรดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 (ค่าเฉลี่ย 4.500) ประเภทของผู้สมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยว่าควรมีสิทธิสมัครเข้ารับการอบรมเรียงตามลำดับคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดหรือประสานงานกรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.037) ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.573) และศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.549) คุณสมบัติของผู้สมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเรียงตามลำดับคือ เป็นข้าราชการกรมสามัญศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.976) มีอายุไม่เกิน 45 ปี สำหรับผู้ที่ไม่ได้นำตำแหน่งช่วยผู้บริหารโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.915) มีอายุไม่เกิน 50 ปี สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งช่วยผู้บริหารโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย (3.707) เป็นผู้ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนหรือหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมาก่อน (ค่าเฉลี่ย 3.610) มีวุฒิปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 3.585) สำหรับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 2 ประการคือ การเป็นข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการโดยไม่สังกัดกรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.195) และการเป็นข้าราชการโดยไม่จำกัดจำนวน (ค่าเฉลี่ย 1.939) ส่วนเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นในระดับไม่แน่ใจ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้สมัครเข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย 3.456) แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าผู้สมัครมีความคิดเห็นตั้งแต่ระดับ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย สำหรับประเภทบุคคลที่ผู้สมัครเห็นด้วยว่าควรมีสิทธิสมัครเข้ารับการอบรมเรียงตามลำดับคือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.217) ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.949) และผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดหรือประสานงานกรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.645) ส่วนคุณสมบัติที่ผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยคือ มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.457) ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 (ค่าเฉลี่ย 4.268) เป็นข้าราชการกรมสามัญ

ศึกษาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.884) ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียน
 หรือหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมาก่อน (ค่าเฉลี่ย 3.870) ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง
 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ใหม่อายุไม่เกิน 50 ปีนับถึงวันที่ 1 เมษายนของปีที่เข้ารับการอบรม
 (ค่าเฉลี่ย 3.804) ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนใหม่อายุไม่เกิน 45 ปีนับถึง
 วันที่ 1 เมษายนของปีที่เข้ารับการอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.775) สิ่งที่คุณสมัครมีความคิดเห็นในระดั
 บไม่เห็นด้วย 2 ประการคือ เป็นข้าราชการกรมสามัญศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนปี (ค่าเฉลี่ย 1.899)
 และเป็นข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการโดยไม่จำกัดของสังกัดกรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.130)
 สำหรับเรื่องอื่นๆ ผู้สมัครมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับความคิดเป็นของศูนย์บริการโรงพยาบาลและศูนย์บริการวิชาชีพและวิธีบริการคิดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมศูนย์บริการโรงพยาบาลวิชาชีพและวิธีดำเนินการศึกษา

ระดับความคิดเห็น	
ศูนย์บริการโรงเรียน	ศูนย์บริการวิชาชีพ
ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4.376	4.275
4.524	4.420
4.390	4.239
3.171	2.655
3.512	3.964

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมศูนย์บริการโรงพยาบาลวิชาชีพและวิธีบริการศึกษา
สังกัดกรมสาธารณสุข

การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก

หลักเกณฑ์การคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือกเป็นดังนี้

16. ประกาศไปยังโรงเรียนหรือสภามหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องให้สมัครเข้ารับการศึกษา
อย่างน้อย 15 วัน นับถึงวันแรกที่เปิดรับสมัคร
17. ผู้สมัครและผู้สมัครสำรองเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์บริการศึกษาจังหวัด
ให้เป็นผู้สมัครและผู้สมัครสำรองที่ศูนย์บริการศึกษาจังหวัด
18. ผู้สมัครและผู้สมัครสำรองส่งคะแนนบัตรเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์บริการศึกษา
ให้เป็นผู้สมัครและผู้สมัครสำรองที่ศูนย์บริการศึกษา
19. ควรส่งรายชื่อเอกสารที่เข้าสมัคร จากการศึกษาเป็นบุคคลเบื้องต้นให้คณะกรรมการ
ประเมินพร้อมไป
20. ควรส่งรายชื่อหน่วยงานการประเมินเบื้องต้นที่คณะกรรมการประเมินพร้อมไป
ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอเข้ารับการฝึกอบรมโดยคณะกรรมการ สศร. เพื่อ
ศูนย์บริการวิชาชีพศึกษาในกรุงเทพมหานคร ควรใช้วิธีการเลือก (ข้อ 21-22)
21. ใช้คะแนนประเมินบุคคลสองครั้งและคะแนนเฉลี่ยคัดเลือกบุคคลหนึ่ง นำคะแนน
ทั้งสองจำนวนมาพิจารณาคัดเลือก

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการขรมนตรีบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ระดมทุนการศึกษา	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้สมัคร
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
22. แยกการคัดเลือกบุคคลเป็น 2 ประเภท คือ โดยการประเมินบุคคลประเภทหนึ่ง และ โดยการสมัครคัดเลือกอีกประเภทหนึ่ง	3.244	3.428
23. ให้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลจำนวนครั้งหนึ่งของโควตาเขตพื้นที่ในจังหวัดนั้น ๆ	3.219	3.181
24. ให้คัดเลือกโดยการสมัครคัดเลือกจำนวนครั้งหนึ่งของโควตาเขตพื้นที่ในจังหวัดนั้น ๆ	3.281	3.333
25. ผู้ที่ไม่ได้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ให้มีสิทธิสมัครคัดเลือกต่อไป	3.268	3.703
26. การสมัครคัดเลือกสมัครไป การสมัครจังหวัดนั้น ๆ	3.609	3.493
27. การสมัครคัดเลือกสมัครไป การสมัครรวมทั้งเขตการศึกษา ๆ	3.073	3.486
จำนวนบุคคลที่คัดเลือกเสนอชื่อไปกรมสามัญศึกษาในเขตจังหวัดนครเป็นดังนี้ (๑๒๘-๓๑)		
28. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรงเรียน คัดเลือกโดยกรมประเมิน 2 คน โดยการสอบ 1 คน รวมเป็น 2 คน	3.317	3.145
29. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงเรียนขึ้นไป คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน โดยการสอบ 2 คน รวมเป็น 4 คน	3.402	3.217
30. คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสอบ 1 คน รวมเป็น 2 คน โดยไม่จำกัดจำนวนโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ	2.915	2.877
31. ภาจังหวัดให้มีโรงเรียนที่เปิดใหม่ให้เข้ารับการขรมน ให้โควตาในการคัดเลือก และสมัครคัดเลือกคนที่กำหนดไว้ มากมายจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่	3.707	3.703

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ระดมความคิดเห็น	
	ผู้บริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ย	ผู้สมัคร ค่าเฉลี่ย
32. ผู้สมัครที่ไ้กับคัดเลือกเข้าฝึกอบรม ต้องพร้อมที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศ ตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา	4.561	4.246
33. ผู้สมัครที่ไ้กับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมที่ต่างตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องแนบคำยินยอมสมัครด้วยเงินก้อน ตามตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร	4.049	3.399
34. กรมสามัญศึกษา สงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบุคคลที่กรมฯเห็นว่าเหมาะสมเราอบรมมา	2.854	2.638
35. ผู้พัฒนาการประเมินบุคคลหรือผ่านการสมัครคัดเลือกที่เสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว ควรได้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน	4.061	4.377
	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเฉลี่ยรวม
	3.635	3.587

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.635) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ประการคือ ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรม ทองพร้อมที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.561) ผู้มีสิทธิและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ให้นับใบสมัครผ่านบัญชีบัญชีราชชั้นต้นถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด (ค่าเฉลี่ย 4.524) สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้มีสิทธิและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้นับใบสมัครผ่านบัญชีราชชั้นต้นถึงประธานกรมโรงเรียนมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.390) ควรประกาศไปยังโรงเรียนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องของใหม่สมัครได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน นับถึงวันแรกที่เปิดรับสมัคร (ค่าเฉลี่ย 4.378) ไขคะแนนประเมินบุคคลส่วนหนึ่งและคะแนนสอบคัดเลือกอีกส่วนหนึ่ง นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกันแล้วจัดลำดับที่ (ค่าเฉลี่ย 4.159) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลหรือผ่านการสอบคัดเลือกที่เสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว ควรได้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.061) ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ทองแนบค่าวิทยุขอมลระดับเงินเคื่อนตามตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.049) ถ้าจังหวัดใดมีโรงเรียนที่เปิดใหม่ในปีที่เข้ารับการอบรม ให้โควตาในการคัดเลือกและสอบคัดเลือกจากที่กำหนดไว้ บวกกับจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.707) การสอบคัดเลือกขั้นต่อไปควรสอบที่จังหวัดนั้น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.610) ควรส่งรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเบื้องต้นทุกคนให้คณะกรรมการประเมินขั้นต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.512) ส่วนเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าอบรมนั้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (3.587) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนี้ ผู้มีสิทธิและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ให้นับใบสมัครผ่านบัญชีราชชั้นต้นถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด (ค่าเฉลี่ย 4.420) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลหรือผ่านการสอบคัดเลือกที่เสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว ควรได้รับการฝึกอบรมทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.377) ควรประกาศไปยังโรงเรียนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องของใหม่ผู้มีสิทธิสมัครได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วันนับถึงวันแรกที่เปิดรับสมัคร

(คาเจดีย์ 4.275) ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมต้องพร้อมที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศ ตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา (คาเจดีย์ 4.246) ผู้ที่มีสิทธิและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการ ฝึกอบรมที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่นใบสมัครตามแบบบังคับบัญชาชั้นต้นถึงประธานกลุ่มโรงเรียน มัธยมศึกษา (คาเจดีย์ 4.239) ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอเข้ารับการฝึกอบรมโดยคณะกรรมการ สศจ. หรือกลุ่มโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ควรใช้วิธีคัดเลือกโดยใช้คะแนนประเมินบุคคลส่วนหนึ่ง และคะแนนสอบอีกส่วนหนึ่ง นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกันแล้วจัดลำดับที่ (คาเจดีย์ 4.123) ควร ส่งรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเบื้องต้นทุกคนให้คณะกรรมการประเมินขั้นต่อไป (คาเจดีย์ 3.964) ผู้ที่ไม่ได้รับคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ให้มีสิทธิสอบคัดเลือกต่อไป (คาเจดีย์ 3.703) ถ้า จังหวัดใดมีโรงเรียนที่เปิดใหม่ในปีที่เข้ารับการอบรม ให้โควตาในการคัดเลือกและสอบคัดเลือกจาก ที่กำหนดไว้ บวกกับจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่ (คาเจดีย์ 3.703) สำหรับเรื่องอื่น ๆ ผู้สมัครฯ มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ระดับความพึงพอใจ		
ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้สมัคร	
ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	
การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล		
36. ควรใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกันทั่วประเทศ	4.378	4.384
37. ควรให้การส่งเสริมและจูงใจให้ครูสอนแบบประเมินจิตใจในจังหวัดนั้น ๆ เอง	2.829	2.362
38. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลของครูผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ๆ	4.159	4.022
39. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นของผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ๆ	3.756	3.775
40. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกฤษฎีกาโรงเรียนกรมสามัญศึกษา	3.793	3.529
จำนวน 3-5 คน		
41. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกฤษฎีกาโรงเรียนกรมสามัญศึกษา	3.427	3.384
ทุกคน		
การประเมินบุคคลอื่นต่อไป ควรพิจารณาจาก (๑๑42-44)		
42. ภาควิชาและประสานการ	4.488	4.406
43. ภาควิชาความรู้ทางวิชาการและความเหมาะสม	4.537	4.464
44. ภาควิชาคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้สมัครสอบเข้าเรียนของคณะกรรมการ	4.244	4.138

	ระดมความคิดเห็น	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้สมัคร
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่เห็นผู้บริหารโรงเรียนเห็นดีเห็นงาม		
สังกัดกรมสามัญศึกษา		
การประเมินบุคคลภาพประวัติและประสบการณ์ : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม		
: ภาคความคิดเห็นของบัณฑิตวิชาชีพและสรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ ความมี		
อิทธิพลทั้งหมด (ข้อ 45-48)		
45. 60 : 20 : 20	2.719	2.659
46. 50 : 30 : 20	3.207	3.181
47. 40 : 30 : 30	3.109	3.094
48. 40 : 40 : 20	3.463	3.565
การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม การประเมินสิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 49-53)		
49. ความรู้ความสามารถทั่วไป	4.561	4.493
50. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.512	4.457
51. ความรู้ความสามารถทางธุรการ	4.476	4.391
52. ความรู้ความสามารถทางงานปกครอง	4.488	4.420
53. ความรู้ความสามารถทางงานบริการ	4.476	4.391
54. คะแนนเห็นการประเมินทัศนคติความรู้สามารถทั่วไป ความภาคภูมิใจ ความวิริยะอุตสาหกรร การปกครอง การบริการ ประมาณ 1 เท่าที่ เสนอคะแนนตามความรู้ความสามารถ ทั่วไปเท่ากับ 20 ความวิริยะอุตสาหกรรจะเท่ากับ 10 ธุรการเท่ากับ 10 ฯลฯ	3.402	3.536
55. คะแนนเห็นในการประเมินทัศนคติความเท่ากัน	3.293	3.362
ค่าเฉลี่ยรวม	3.866	3.801

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.866) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ประเมินบุคคลโดยพิจารณาจากภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.537) การประเมินคั้งกล่าวไปประเมินจากความรู้ความสามารถทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 4.561) ความรู้ความสามารถทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.512) ส่วนความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีดังนี้ การประเมินบุคคลควรพิจารณาจากภาคประวัติและประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.488) ควรประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในด้านการปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.488) ด้านธุรการ (ค่าเฉลี่ย 4.476) ด้านบริการ (ค่าเฉลี่ย 4.476) ควรใช้แบบการประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกับทั่วประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.378) การประเมินบุคคลควรพิจารณาจากภาคความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชาชั้นต้นและสรุปความเห็นของคณะกรรมการ (ค่าเฉลี่ย 4.244) ผู้อยู่บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นควรเป็นผู้ประเมินเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.159) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้อยู่บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.756) ผู้พิจารณาบุคคลขั้นต่อไปควรได้แก่คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา จำนวน 3-5 คน (ค่าเฉลี่ย 3.793) สำหรับหัวข้ออื่น ๆ เกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคลที่นอกเหนือจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

สำหรับผู้สมัครนั้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.801) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งจำแนกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ ควรใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกับทั่วประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.384) ผู้อยู่บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น (ค่าเฉลี่ย 4.022) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้อยู่บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.775) ผู้พิจารณาบุคคลขั้นต่อไปควรได้แก่คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา จำนวน 3-5 คน (ค่าเฉลี่ย 3.529) การประเมินบุคคลขั้นต่อไปควรพิจารณาจาก ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.464) ภาคประวัติและ

ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.406) ภาคความคิดเห็นของผู้นับถือนิกายชินตันและสรุปความเห็นของ
 คณะกรรมการ (ค่าเฉลี่ย 4.138) การประเมินบุคคลภาคประวัติและประสบการณ์ : ภาคความรู้
 ความสามารถและความเหมาะสม : ความคิดเห็นของผู้นับถือนิกายชินตันและสรุปความคิดเห็นของ
 คณะกรรมการฯ ควรมีอัตราส่วน 40 : 40 : 20 (ค่าเฉลี่ย 3.565) การประเมินความรู้
 ความสามารถและความเหมาะสม ควรประเมินด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 4.493)
 ความรู้ความสามารถทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.457) ความรู้ความสามารถทางด้าน การปกครอง
 (ค่าเฉลี่ย 4.420) ความรู้ความสามารถทางธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.391) และความรู้ความสามารถ
 ทางการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.391) คะแนนเต็มการประเมินความรู้ความสามารถทั่วไปควร
 มากกว่าด้านวิชาการ ธุรกิจ การปกครอง การบริการ ประมาณ 1 เท่าตัว (ค่าเฉลี่ย 3.536)
 สิ่งที่ผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยใดแก่ การให้กรรมการแต่ละจังหวัดสร้างแบบประเมิน
 ขึ้นใช้ในจังหวัดนั้น ๆ เอง (ค่าเฉลี่ย 2.362) สำหรับเรื่องอื่น ๆ ผู้สมัครมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย
 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่เห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
 เชาว์บริหารกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องของการสมัครคัดเลือกและหลักวิธีการสมัครคัดเลือก

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการสมัครเข้าเรียนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น	
	ดีมาก	ผู้สมัคร
สิ่งที่กรรมการสมัครคัดเลือก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย

การสมัครคัดเลือกและหลักวิธีการสมัครคัดเลือก		
56. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการสมัครเข้าเรียนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	2.183	2.478
57. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการสมัครเข้าเรียนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	2.232	2.051
58. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการสมัครเข้าเรียนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.378	4.333
59. คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ การแพทย์ 60 : 40	3.524	3.065
60. คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ การแพทย์ 70 : 30	3.159	3.138
61. คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ การแพทย์ 80 : 20	3.122	3.312
62. ภาคสมัครเข้าเรียนกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 หมวด คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานบริหาร หมวดบริหารทางธุรกิจ และหมวดพฤติกรรมศาสตร์	4.317	4.283
63. จากข้อ 62 ให้แต่ละหมวดที่คะแนนเต็มบวกคะแนนเท่า ๆ กัน	3.878	3.833
64. การออกข้อสอบข้อเขียน ๑๒ ออกข้อสอบโดยคณะกรรมการสมัครคัดเลือกในจังหวัดชัยภูมิ ๗	3.317	2.552
65. การออกข้อสอบข้อเขียนการออกข้อสอบโดยคณะกรรมการสมัครคัดเลือก ๗	2.927	2.964
66. การออกข้อสอบข้อเขียนการออกข้อสอบโดยกรรมการสมัครคัดเลือก	3.939	4.203
67. ข้อสอบข้อเขียนการเขียนแผนปฏิบัติการ ๒ ปีคัดเลือก ๒๗ ๑๒๐ ข้อ	3.793	3.986
68. ข้อสอบข้อเขียนการเขียนแผนปฏิบัติการคัดเลือก ๔ ปีคัดเลือก และแผนปฏิบัติการ	3.646	3.522

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการสอบรวมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ระบียบความลึกเกิน	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้สมัคร
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
69. เวลาที่ใช้ในการสอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง	3.915	3.949
70. ในกาารสอบสัมภาษณ์ ความพิจารณาปฏิบัติราชการหรือ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.451	4.391
71. ในกาารสอบสัมภาษณ์ ความพิจารณาประสบการณ์และความคิดในเชิงบริหาร	4.512	4.435
72. ในกาารสอบสัมภาษณ์ ความพิจารณาประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติราชการ	4.293	4.355
73. ให้ทำเป็นกาารสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จในวันเดียวกัน	4.109	4.225
74. ให้ทำเป็นกาารประกาศผลกาารสอบภายในวันเดียวกัน	3.817	4.051
75. ให้ทำเป็นกาารประกาศผลกาารสอบไม่เกิน 2 วันหลังจากเสร็จสิ้นกาารสอบ	3.329	3.239
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.642
		3.623

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และหลักสูตรการสอบคัดเลือกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.642) เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ การสอบสัมภาษณ์ควรพิจารณาประสบการณ์และความคิด ในเชิงบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.512) สำหรับสิ่งที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย พอดีจะสรุป เป็นประเด็นย่อย ๆ ได้ดังนี้ การสอบคัดเลือกควรสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.378) คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ ควรเท่ากับ 60 : 40 (ค่าเฉลี่ย 3.524) ภาคสอบ ข้อเขียนควรแบ่งเนื้อหาเป็น 3 หมวดคือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดพฤติกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 4.317) แต่ละหมวดมีคะแนนเต็มหมวดละเท่า ๆ กัน (ค่าเฉลี่ย 3.878) การออกข้อสอบข้อเขียนควรออกข้อสอบโดยกรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.939) เวลาที่ใช้สอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง (ค่าเฉลี่ย 3.915) ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบปรนัยเลือกตอบ 4 ข้อเลือก ประมาณ 120 ข้อ (ค่าเฉลี่ย 3.793) ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบชนิดเลือกตอบ 4 ข้อเลือก และแบบอัตนัย (ค่าเฉลี่ย 3.646) ในการสอบสัมภาษณ์ ควรพิจารณาปฏิภาณไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.451) ประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติงานราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.293) ให้ค่าเป็นการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.110) ให้ค่าเป็นการประกาศผลสอบภายในวันเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.817) สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความ คิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยใด ๆ ได้แก่ การสอบคัดเลือกควรสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว (ค่าเฉลี่ย 2.183) การสอบคัดเลือกควรสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว (ค่าเฉลี่ย 2.232) สำหรับหัวข้อ อื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบ คัดเลือกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.623) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครรา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ การสอบคัดเลือกควรสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.333) ภาคสอบข้อเขียนควรแบ่งเนื้อหาเป็น 3 หมวดคือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดพฤติกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 4.283) เนื้อหาทั้ง 3 หมวดดังกล่าว ควรมีคะแนนหมวดละเท่า ๆ กัน (ค่าเฉลี่ย 3.833) การออกข้อสอบข้อเขียนควรออกข้อสอบโดย กรมสามัญศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.203) ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ข้อเลือก ประมาณ 120 ข้อ (ค่าเฉลี่ย 3.986) ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ข้อเลือก

และแบบอัตโนมัติ (ค่าเฉลี่ย 3.522) เวลาที่ใช้สอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง (ค่าเฉลี่ย 3.949)
 ในการสอบสัมพัทธ์การพิจารณาประสบการณ์และแนวความคิดในเชิงบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.435)
 ปฏิภาณไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.391) ประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติ
 ราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.355) การสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ควรให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวกัน
 (ค่าเฉลี่ย 4.225) และให้ดำเนินการประกาศผลสอบภายในวันเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.051)
 สิ่งที่ผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 2 ประการคือ การสอบคัดเลือกควรสอบสัมภาษณ์
 เพียงอย่างเดียว (ค่าเฉลี่ย 2.051) การสอบคัดเลือกควรสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว (ค่าเฉลี่ย
 2.478) สำหรับเรื่องอื่น ๆ ผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ หนึ่งคะแนนการสอบ
 ข้อเขียน : สัมภาษณ์ นั้น ผู้สมัครมีความเห็นในระดับไม่แน่ใจ แต่ค่อนข้างสูงมาทางระดับเห็นด้วย
 คือ 80 : 20 (ค่าเฉลี่ย 3.312)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
จำแนกตามลักษณะตำแหน่งคือ ผู้อำนวยการ กับ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่

	ลักษณะตำแหน่ง				t.
	ผู้อำนวยการ (N=32)		อาจารย์ใหญ่ (N=50)		
	X.	SD	X	SD	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (รวม 75 ข้อ)	276.938	22.113	276.160	22.335	0.154

ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน
และอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับ
การอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ได้แสดงไว้ตามตาราง 7-10

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่มีแผนปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร ตามความลึกเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนคณะศึกษานิเทศก์แห่งเดียวที่ช่วยการโรงเรียน ที่อาคารปิยะหรือครูใหญ่

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่มีแผนปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ลักษณะค่าแห่ง			
	Σ	SD	Σ	SD
สิ่งที่ศึกษานิเทศก์	4.656	0.787	4.800	0.639
	3.875	0.942	4.140	0.948
	3.625	0.793	3.540	1.147
	3.656	0.902	3.480	1.147
	2.938	0.948	3.060	1.168
	2.813	0.859	2.660	1.154
	2.406	1.241	2.060	0.998
	1.761	0.832	2.040	1.068
	3.875	0.793	4.040	1.009
	4.500	0.508	4.580	0.785
	3.750	1.047	3.480	1.282
	4.500	0.718	4.500	0.707

ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม

บุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม โดยบุคคลที่เห็นตรงกันทั้งโรงเรียน (ธพ-9)	4.656	0.787	4.800	0.639	-0.907
1. บุคลากรที่โรงเรียนมัธยมศึกษา	3.875	0.942	4.140	0.948	-1.238
2. บุคลากรที่โรงเรียนมัธยมศึกษา หรือโรงเรียนมัธยมศึกษา	3.625	0.793	3.540	1.147	0.367
3. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา	3.656	0.902	3.480	1.147	0.735
4. ศิษย์นิเทศก์กรมส่งเสริมการศึกษา	2.938	0.948	3.060	1.168	-0.497
5. ข้าราชการครูหรือวิทยากรในหน่วยงานกรมส่งเสริมการศึกษา	2.813	0.859	2.660	1.154	0.642
6. ข้าราชการ ก.ค.ศ. ที่ทำงานเป็นกรมส่งเสริมการศึกษา	2.406	1.241	2.060	0.998	1.392
7. ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่จำเป็นต้องสังกัดกรมส่งเสริมการศึกษา	1.761	0.832	2.040	1.068	-1.162
8. เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการศึกษาโดยไม่สังกัดสำนักงาน	3.875	0.793	4.040	1.009	-0.782
9. เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติไม่จบกว่า 5 ปี	4.500	0.508	4.580	0.785	-0.512
10. มีคุณวุฒิสูง	3.750	1.047	3.480	1.282	0.997
11. มีคุณวุฒิสูง	4.500	0.718	4.500	0.707	0.000
12. ค่ารับค่าแห่งและมีเงินคืนในค่าแห่งทวี 5					

	ลักษณะค่าแทนง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่ศูนย์บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา			อาจารย์ใหญ่ (N= 50)	
13. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูช่วยบริหารโรงเรียน ใ้พ้อยู่ไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เรารับการอบรม	3.938	1.105	3.560	1.312
14. ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งครูช่วยบริหารโรงเรียน ใ้พ้อยู่ไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เรารับการอบรม	4.031	1.031	3.840	1.131
15. ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียน หรือหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูงมาก่อน	3.906	1.027	3.420	1.401
	54.250	5.617	53.200	5.904
			รวม	0.800

ข้อมูลจากตาราง 7 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเข้ารับการอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง ในเรื่องการคัดเลือกและวิธีการดำเนินการคัดเลือก คณาจารย์คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรงที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง

	ลักษณะตำแหน่ง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง	4.469	0.671	4.320	0.913
วิธีการสรรหา คณาจารย์	4.469	0.842	4.456	0.501

การคัดเลือกและวิธีการดำเนินการคัดเลือก

หลักเกณฑ์การคัดเลือกและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง

16. ประกาศไปยังโรงเรียนหรือสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องให้ช่วยประชาสัมพันธ์โครงการอบรม 15 วัน จนถึงวันแรกที่เปิดรับสมัคร
17. ผู้สมัครและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาคให้ยื่นใบสมัครมายังศูนย์รับสมัครงานถึงผู้อำนวยการสำนักศึกษาจังหวัด
18. ผู้สมัครและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในกรุงเทพมหานครให้ยื่นใบสมัครมายังศูนย์รับสมัครงานถึงประธานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา
19. การส่งรายชื่อเอกสารที่เข้ามายื่นที่ 1 จากการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาเบื้องต้น

ไปการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมโดยคณะกรรมการ สศร. หรือกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร (ข้อ 21-22)

20. การส่งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเบื้องต้นของทุกคนให้คณะกรรมการประเมินขั้นต่อไป
21. วัตถุประสงค์เพื่อเสนอเข้ารับการฝึกอบรมโดยคณะกรรมการ สศร. หรือกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร (ข้อ 21-22)

4.375	0.793	4.020	1.076
4.375	0.793	4.020	1.076

ลักษณะตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ (N= 32)		อาจารย์ใหญ่ (N= 50)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	3.156	1.347	3.300	1.460
สังกัดมหาวิทยาลัยศึกษา	3.156	1.394	3.260	1.337
22. แยกการศึกษาบุคคลเป็น 2 ประเภท คือโดยการประเมินบุคคลประเภทหนึ่ง และโดยการสอนคัดเลือกประเภทหนึ่ง	3.219	1.289	3.320	1.301
23. ให้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลจำนวนครั้งที่หนึ่งของโควตาเพิ่มที่ครูมีในจังหวัดนั้น ๆ	3.438	1.243	3.160	1.462
24. ให้คัดเลือกโดยการสอนคัดเลือกจำนวนครั้งที่หนึ่งของโควตาเพิ่มที่ครูมีในจังหวัดนั้น ๆ	3.625	1.264	3.600	1.385
25. ผู้ที่ไม่ได้รับคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ให้มีสิทธิสมัครคัดเลือกต่อไป	3.063	1.190	3.080	1.469
26. การสอนคัดเลือกชั้นต่อไป ควรสอนที่จังหวัดนั้น ๆ				
27. การสอนคัดเลือกชั้นต่อไป ควรสอนรวมกันที่เขตการศึกษาเท่านั้น ๆ				
จำนวนบุคคลที่คัดเลือกเสนอชื่อไปกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัดควรเป็นดังนี้ (จข๒๘-31)				
28. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรงเรียน คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน	3.188	1.203	3.400	1.245
โดยการสอน 1 คน รวมเป็น 2 คน				
29. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงเรียนขึ้นไป คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน				
โดยการสอน 2 คน รวมเป็น 4 คน	3.375	1.212	3.420	1.145
30. คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสอน 1 คน รวมเป็น 2 คน				
โดยไม่จำกัดจำนวนโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ	2.688	1.091	3.060	1.252
31. ถ้าจังหวัดมีโรงเรียนพิเศษเปิดใหม่ให้เข้ารับการอบรม ในโควตาในการคัดเลือก และสอนคัดเลือกจากที่กำหนดไว้ หากมีจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่	3.656	1.066	3.740	1.084

		ลักษณะตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยการ (n= 32)		อาจารย์ใหญ่ (n= 50)	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
					t
หลักเกณฑ์ของวิสัยทัศน์เลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา					
สังกัดกรมสามัญศึกษา					
32.	บุคคลที่ใกล้ชิดเลือกเราไปอบรม ของกรมที่จะไปเป็นผู้อำนวยการทั่วประเทศ ตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา	4.719	0.457	4.460	0.362
33.	บุคคลที่ใกล้ชิดเลือกเราไปอบรมที่ต่างตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ของแม่ข่ายนิคมอุตสาหกรรมเงินเคียม ตามตำแหน่งเป็นสายวิชาชีพ	3.813	1.231	4.200	1.229
34.	กรมสามัญศึกษา สงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกคนที่เหมาะสมเราอบรม	3.313	1.256	2.560	1.327
35.	ผู้แทนการประเมินบุคคลหรือผ่านการสอบคัดเลือกที่เรานัดไปบังคับกรมสามัญศึกษาแล้ว ควรได้เข้ารับการอบรมทุกคน	3.938	1.105	4.140	0.969
		72.906	9.878	72.560	10.521
รวม					0.149

t .05 = 1.98 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอมูลจากตาราง 8 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้อำนวยกาโรงเรียน และอาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก โดยส่วนใหญ่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 ประการที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การส่งรายชื่อเฉพาะผู้ที่ไ้ค่าที่ 1 จากการประเมินบุคคลเบื้องต้นในคณะกรรมการ ประเมินชั้นต่อไป (ข้อ 19) และกรมสามัญศึกษาสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบุคคลที่กรมเห็นว่า เหมาะสมเข้าอบรม (ข้อ 34)

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูและบุคลากรเข้ารับราชการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนตามลักษณะตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่

ลักษณะตำแหน่ง		ผู้อำนวยการ (N= 32)		อาจารย์ใหญ่ (N= 50)	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
สถิติเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการของโรงเรียนมัธยมศึกษา					
สังกัดกรมสามัญศึกษา					
<u>การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล</u>					
36.	ควรวินิจฉัยประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเขียนทันทีทั่วประเทศ	4.344	0.937	4.400	0.728
37.	ควรวินิจฉัยประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษาประเมินขึ้นจริงทั่วทั้งบ้านเมือง	2.563	1.045	3.000	1.340
38.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นควรมีส่วนในการประเมินบุคคลเบื้องต้น	4.094	0.734	4.200	0.969
39.	คณะกรรมการตรวจสอบและแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้น	4.063	0.801	3.560	1.181
40.	คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา	3.719	1.326	3.840	1.017
จำนวน 3-5 คน					
41.	คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา	3.375	1.264	3.460	1.313
ทุกคน					
การประเมินบุคคลอื่นต่อไป ควรพิจารณาจาก (ข้อ 42-44)					
42.	ภาคประชาสังคมและประชากรมติ	4.469	0.507	4.500	0.544
43.	ภาคความสามัคคีและสมาคมและชมรม	4.531	0.567	4.540	0.543
44.	ภาคความดีใจเห็นของผู้นำท้องถิ่นและผู้นำชุมชนและกรรมการ	4.000	0.762	4.400	0.571

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของโรงเรียนมหิดลวิทยา
สังกัดกรมสวนพฤกษศาสตร์

ลักษณะตำแหน่ง
ผู้อำนวยการ (N= 32) อาจารย์ใหญ่ (N= 50)

	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t
45. 60 : 20 : 20	2.906	1.228	2.600	1.107	1.171
46. 50 : 30 : 20	3.156	1.110	3.240	1.238	-0.311
47. 40 : 30 : 30	3.031	1.031	3.160	1.299	-0.473
48. 40 : 40 : 20	3.656	1.335	3.340	1.379	1.026
การประเมินคุณลักษณะประวัติดูและประเมินการข : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม : ภาคความดีเห็นของผู้อื่นกับผู้อื่นที่ตนรักเห็นของคณะกรรมาธิการ ความมี จิตอาสาทั้งนี้ (ข้อ 45-48)					
49. ความรู้ความสามารถทั่วไป	4.656	0.483	4.500	0.544	1.325
50. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.531	0.567	4.500	0.544	0.250
51. ความรู้ความสามารถทางธุรการ	4.531	0.567	4.440	0.644	0.655
52. ความรู้ความสามารถทางงานปกครอง	4.531	0.567	4.460	0.543	0.570
53. ความรู้ความสามารถทางด้านบริการ	4.500	0.622	4.460	0.543	0.308
54. คะแนนเห็นการประเมินค่าความรู้ความสามารถที่ไปตรวจมากจากภาควิชาการ ธุรการ การปกครอง การบริการ ประมาณ 1 เท่าที่ เสนอคะแนนตามความรู้ความสามารถ ทั่วไปเท่ากับ 20 ค่าวิชาการจะเท่ากับ 10 ธุรการเท่ากับ 10 ฯลฯ	3.313	1.061	3.460	1.313	-0.534
55. คะแนนเห็นใบการประเมินคุณลักษณะ	3.469	1.077	3.180	1.289	1.053
รวม	77.438	5.662	77.240	5.061	0.151

ขอมลจากตาราง 9 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียน และ
 อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ การประเมินบุคคลขึ้นไป
 ควรพิจารณาจากภาคความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับประชาชนชั้นต้นและสรุปความเห็นของคณะกรรมการฯ
 (ข้อ 44) และพบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 และผู้อยู่บังคับประชาชนชั้นต้นในหน่วยงานนั้น ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ๆ
 (ข้อ 39) นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องการศึกษา
 คัดเลือกและหลักสูตรการสอนที่เลือก คณะวิชาที่เลือก คณะวิชาที่เลือกของมหาวิทยาลัย โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนภาควิชาและตำแหน่ง คือนักช่วยการโรงเรียน กับอาจารย์ใหญ่

ลักษณะตำแหน่ง							
		ผู้อำนวยการ (น. 32)		อาจารย์ใหญ่ (น. 50)			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t	
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา							
สังกัดกรมสามัญศึกษา							
การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอนที่เลือก							
56.	การสอบคัดเลือกการสอนขอเขียนเพียงอย่างเดียว	2.281	0.772	2.120	0.918		0.824
57.	การสอบคัดเลือกการสอนสัมมนาเพียงอย่างเดียว	2.406	0.875	2.120	1.023		1.306
58.	การสอบคัดเลือกการสอนทั้งขอเขียนและสัมมนา	4.469	0.621	4.320	0.936		0.794
59.	คะแนนสอบขอเขียน : คะแนนสอบสัมมนา 60 : 40	3.719	1.138	3.400	1.262		1.138
60.	คะแนนสอบขอเขียน : คะแนนสอบสัมมนา 70 : 30	3.094	1.058	3.200	1.262		-0.395
61.	คะแนนสอบขอเขียน : คะแนนสอบสัมมนา 80 : 20	3.063	1.217	3.160	1.448		-0.316
ภาคสอนขอเขียนควรมองเนื้อหาเป็น 3 หมวด คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร							
หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดพฤติกรรมศาสตร์							
63.	จากข้อ 62 ในแต่ละหมวดที่คะแนนเป็นหมวดละเท่า ๆ กัน	4.250	0.718	4.360	0.663		-0.709
64.	การออกข้อสอบขอเขียนโดยคณะกรรมการสอนมัธยมศึกษาในจังหวัดนั้น ๆ	3.906	0.963	3.660	1.107		0.194
65.	การออกข้อสอบขอเขียนโดยคณะกรรมการสอนโดยเขตการศึกษาอื่น ๆ	3.469	1.295	3.220	1.314		0.841
66.	การออกข้อสอบขอเขียนโดยคณะกรรมการสอนโดยกรมสามัญศึกษา	2.844	0.954	2.980	1.237		-0.530
67.	ข้อสอบขอเขียนควรมองเนื้อหาเป็น 4 หัวข้อ คือ หัวข้อ 1 2 3 และ 4	3.813	1.355	4.020	1.078		-0.768
68.	ข้อสอบขอเขียนควรมองเนื้อหาเป็น 4 หัวข้อ คือ หัวข้อ 1 2 3 และ 4	3.750	1.107	3.620	0.919		-0.310
68.	ข้อสอบขอเขียนควรมองเนื้อหาเป็น 4 หัวข้อ คือ หัวข้อ 1 2 3 และ 4	3.563	1.105	3.700	1.233		-0.513

ลักษณะท่าทาง

	ผู้ควบคุมการ (N = 32)		อาจารย์ใหญ่ (N = 50)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
69. เวลาที่ใช้ในการสอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง	3.781	1.008	4.000	0.857
70. ในการสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาวิชาใหม่ การแก้ไขข้อหา ตาจะหนา	4.313	0.645	4.540	0.543
71. ในการสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาประสบการณ์และแนวความคิดที่ไม่เชิงบริหาร	4.500	0.568	4.520	0.544
72. ในการสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติงานราชการ	4.219	0.659	4.340	0.717
73. ให้ทำเป็นการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จในวันเดียวกัน	4.031	1.092	4.160	1.057
74. ให้ทำเป็นการประกาศผลการสอบภายในวันเดียวกัน	3.500	1.078	4.020	1.134
75. ให้ทำเป็นการประกาศผลการสอบไม่เกิน 2 วันหลังจากเสร็จสิ้นการสอบ	3.375	1.197	3.300	1.329
รวม	72.344	7.276	73.160	7.238

t .05 = 1.98 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ 10 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียน และ
อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงข้อเดียว คือ ในคำเินการประกาศผล
การสอบภายในวันเดียวกัน (ข้อ 74) สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และวุฒิการศึกษา

ประสบการณ์การบริหาร		วุฒิการศึกษา	
\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
5 ปีหรือต่ำกว่า (N=22)	มากกว่า 5 ปี (N=60)	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (N=55) ปริญญาโทหรือสูงกว่า (N=27)	
\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
275.046	17.924	276.893	23.580
		278.436	22.768
		272.445	20.539
			t
			1.155

ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปีหรือมากกว่า 5 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือบุคคลทั้ง 2 ประเภทมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ปริญญาตรีกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบริหารมัธยมศึกษา โดยส่วนรวมแล้ว พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าบุคคลทั้ง 2 ประเภท มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ได้แสดงไวตามตาราง 12-15

ตาราง 12 (ต่อ)

ลักษณะและวิธีการศึกษา	ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร				วุฒิการศึกษา					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
5 มีเรื่องตอบกว่า (N=22)			มากกว่า 5 ปี (N=60)				ปริญญาโทหรือสูงกว่า (N=27)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t	\bar{X}	SD	t		
13. ผู้ที่ทำงานบนเตียงรวมผู้บริหารโรงเรียน ให้อายุไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เราทำการยอมรับ	3.182	1.259	3.900	1.189	-2.386	3.746	1.221	3.630	1.305	0.395
14. ผู้ที่ไม่ได้ทำงานแห่งรวมผู้บริหารโรงเรียน ให้อายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เราทำการยอมรับ	3.818	1.053	3.950	1.111	-0.483	4.000	1.122	3.741	1.023	1.012
15. ไม่เคยผ่านการยอมรับหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียน หรือหลักสูตรที่ตอบรวมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูงมาก่อน	3.227	1.378	3.750	1.230	-1.651	3.509	1.260	3.815	1.331	-1.014
รวม	53.091	6.086	53.800	6.707	-0.490	53.582	5.503	53.667	6.421	-0.062

t .05 = 1.98 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอมูลจากตาราง 12 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปีหรือน้อยกว่า และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ในเรื่องผู้ที่ดำรงตำแหน่งช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้มีอายุไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เข้ารับการอบรม (ข้อ 13) สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า เกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ข้อ 10) สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลึกและวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งใช้ทฤษฎีการเรียนรู้	ประสบการณ์การเป็นวิทยากร				วุฒิการศึกษา					
	5 ปีหรือต่ำกว่า (N=22)	SD	\bar{X}	t	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	t	
22. แยกการศึกษาค้นคว้าเป็น 2 ประเภท คือ โดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.000	1.345	3.333	1.434	-0.948	3.327	1.402	3.074	1.439	0.762
โดยทฤษฎีและปฏิบัติ	2.864	1.125	3.350	1.412	-1.453	3.309	1.426	3.037	1.192	0.855
23. ใช้หลักเลือกโดยทฤษฎีและปฏิบัติ	2.864	1.125	3.433	1.320	-1.798	3.346	1.336	3.148	1.200	0.649
โดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.273	1.486	3.267	1.351	0.018	3.273	1.326	3.259	1.509	0.041
24. ใช้หลักเลือกโดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.364	1.465	3.700	1.280	-1.014	3.727	1.340	3.370	1.305	1.143
โดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.000	1.448	3.100	1.337	-0.294	3.018	1.354	3.185	1.388	-0.521
25. จำนวนผู้สอนที่เลือกโดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.364	0.902	3.300	1.332	0.207	3.273	1.312	3.407	1.047	-0.465
โดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.455	0.800	3.383	1.277	0.244	3.400	1.226	3.407	1.047	-0.027
26. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงเรียน	3.318	1.129	2.767	1.198	1.874	2.964	1.261	2.615	1.076	0.526
โดยทฤษฎีและปฏิบัติ	3.773	0.922	3.633	1.127	0.333	3.727	1.113	3.667	1.000	0.239

ข้อมูลจากตาราง 13 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปีหรือน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า เกี่ยวกับเรื่องการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้อำนวยการโรงเรียนของแผนกค้ำยินยอมลดระดับเงินเดือนตามตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร (ข้อ 33) และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมของพรรคที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา (ข้อ 32)

	ประสมการทำการเป็นหน่วยการ					อุตสาหกรรมศึกษา					
	5 ปีหรือมากกว่า (N=22)		มากกว่า 5 ปี (N=60)		t	บริษัทหรือร้านค้า (N=55)		บริษัทในหรือออกมา (N=27)		t	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ประกอบการของบริษัทในเขตเมืองศึกษา ซึ่งกิจการสามารถศึกษา											
การประเมินคุณภาพการปฏิบัติและประสมการของ : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม											
: ภาคความรู้ความสามารถของผู้ชำนาญและผู้ปฏิบัติงานและผู้ประกอบการ การมี											
อิสระภาพดังนี้ (ข้อ 45-48)											
45. 60 : 20 : 20	2.591	1.098	2.767	1.184	-0.607	2.782	1.100	2.593	1.279	0.693	
46. 50 : 30 : 20	3.046	1.290	3.267	1.148	-0.748	3.327	1.073	2.963	1.372	1.316	
47. 40 : 30 : 30	3.409	1.260	3.000	1.164	1.379	3.146	1.145	3.037	1.315	0.364	
48. 40 : 40 : 20	3.591	1.297	3.417	1.394	0.511	3.382	1.366	3.630	1.363	-0.772	
การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม การประเมินสิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 49-53)											
49. ความรู้ความสามารถทั่วไป	4.546	0.510	4.567	0.533	-0.162	4.618	0.490	4.444	0.577	1.421	
50. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.500	0.512	4.517	0.567	-0.121	4.527	0.535	4.482	0.580	0.353	
51. ความรู้ความสามารถทางธุรกิจ	4.409	0.734	4.500	0.568	-0.593	4.527	0.539	4.370	0.742	1.090	
52. ความรู้ความสามารถทางศิลปกรรม	4.500	0.512	4.483	0.567	0.121	4.509	0.540	4.444	0.577	0.496	
53. ความรู้ความสามารถทางด้านบริการ	4.500	0.512	4.467	0.596	0.233	4.491	0.573	4.444	0.577	0.344	
54. คะแนนเพิ่มการประเมินความรู้ความสามารถที่ไม่รวมภาคภาษาและการจัดการ การปกครอง การบริการ วัฒนธรรม, เกษตรกรรม และคะแนนความรู้ความสามารถ ทั่วไปเพิ่มขึ้น 20 คะแนนการประเมินเพิ่ม 10 คะแนนเพิ่มขึ้น 10 คะแนน	3.500	1.263	3.367	1.207	0.438	3.491	1.215	3.222	1.220	0.940	
55. คะแนนเพิ่มการประเมินเพิ่มความรู้ความสามารถ	3.136	1.125	3.350	1.246	-0.705	3.418	1.228	3.037	1.160	1.345	
รวม	77.455	5.217	77.267	5.974	0.130	77.055	5.905	76.222	5.352	1.212	

ขมจากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปีหรือน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี เกี่ยวกับเรื่องการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท ก็พบว่าแต่ละข้อมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 15 (ต่อ)

หลักการและวิธีการศึกษา เชิงคุณภาพ	ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนมัธยมศึกษา					ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนมัธยมศึกษา				
	ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนมัธยมศึกษา					ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนมัธยมศึกษา				
	5 ปี (N=22)	SD	\bar{X}	SD	t	มากกว่า 5 ปี (N=60)	SD	\bar{X}	SD	t
69. เวลาที่ใช้ในการสอนซ่อม 2 ชั่วโมง	4.000	0.817	3.883	0.958	0.507	3.946	0.931	3.852	0.907	0.431
70. ในการสอนซ่อมฯ ควรพิจารณาปฏิทินโรงเรียน การแข่งขันทางวิชาการ	4.591	0.503	4.400	0.616	1.301	4.509	0.605	4.333	0.555	1.270
71. ในการสอนซ่อมฯ ควรพิจารณาประสบการณ์และแนวความคิดที่ไม่เชิงบริหาร	4.591	0.503	4.483	0.567	0.783	4.564	0.536	4.407	0.572	1.213
72. ในการสอนซ่อมฯ ควรพิจารณาประวัติวิทยากรและเอกสารที่มีวิทยากร	4.455	0.510	4.233	0.745	1.285	4.327	0.771	4.222	0.506	0.642
73. ในทำเป็นการสอนซ่อมและแข่งขันให้แล้วเสร็จในวันเดียวกัน	4.455	0.671	3.983	1.157	1.798	4.109	1.133	4.111	0.934	-0.008
74. ในทำเป็นการประกาศผลการสอบภายในวันเดียวกัน	4.046	1.046	3.773	1.163	1.105	3.691	1.215	4.074	0.917	1.447
75. ในทำเป็นการประกาศผลการสอบไม่เกิน 2 วันหลังจากเสร็จสิ้นการสอน	3.091	1.306	3.417	1.239	1.040	3.564	1.288	2.852	1.064	2.484*
รวม	74.046	5.104	72.400	7.644	0.914	73.291	7.726	71.926	6.089	0.803

t .05 = 1.90 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 15 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ การสอบคัดเลือกควรสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว (ข้อ 57) และให้ดำเนินการประกาศผลการสอบไม่เกิน 2 วัน หลังจากเสร็จสิ้นการสอบ (ข้อ 75) สำหรับข้ออื่น ๆ นั้น พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้สมัครฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นของโรงเรียนที่ผู้สมัครฯ ทำงานอยู่

ประสบการณ์การทำงาน		ระดับชั้นของโรงเรียน		
10 ปีหรือน้อยกว่า (N=22) มากกว่า 10 ปี (N=116)		ม. 1-3 (N=45) ม. 1-6 (N=93)		
\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	t		t	
275.364	20.779	271.431	24.085	0.716
276.222	21.351	270.043	27.417	1.450

ข้อมูลจากตาราง 16 แสดงว่าผู้สมัครฯเข้ารับการศึกษาเลือกชั้นประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี กับผู้สมัครฯ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้สมัครฯ ทั้ง 2 ประเภทมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้สมัครฯเข้ารับการศึกษาเลือกที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนระดับชั้น ม. 1-3 และระดับชั้น ม. 1-6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้สมัครฯที่อยู่ในโรงเรียนแต่ละระดับมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ได้แสดงไปตามตาราง 17-20

	ประสบการณ์การทำงาน				ระดับชั้นของโรงเรียน					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ทัศนคติและวิธีการคิดเชิงบวกของข้าราชการชนบทศรีนครินทร์ศึกษา	10 ปีหรือมากกว่า (N=22)	มากกว่า 10 ปี (N=116)	ม. 1-3 (N=45)	ม. 1-6 (N=93)						
สังกัดกรมสามัญศึกษา										
13. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูชั้นบริหารโรงเรียน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีเข้ารับราชการ	3.636	1.359	3.836	1.201	-0.697	3.867	1.120	3.774	1.287	0.412
14. ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งครูชั้นบริหารโรงเรียน 15 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีเข้ารับราชการ	3.905	0.921	3.750	1.222	0.580	3.933	1.009	3.699	1.249	1.097
15. ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา	3.864	1.320	3.671	1.205	-0.025	4.000	1.108	3.807	1.271	0.873
รวม	51.409	6.500	51.914	6.846	-0.320	52.133	6.416	51.688	6.966	0.361

t .05 = 1.98 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากการาง 17 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี กับผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้สมัครต้องเป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ข้อ 9) สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้สมัครที่ทำงานในโรงเรียนระดับชั้น ม. 1-3 กับระดับชั้น ม. 1-6 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องการคัดเลือก และวิธีทำเนิการคัดเลือก ความความคิดเห็นของผู้นับถว้เข้ารับการอบรม จำแนกตามประเภทของผู้นับถว้ และระดับชั้นของโรงเรียนที่ผู้นับถว้ทำงานอยู่

	ประสมการทำการ่างาน				ระดับชั้นของโรงเรียน			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	t	\bar{X}	SD	\bar{X}	t
หลักเกณฑ์และวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	10	มีเรื่องเนอมาก (N=22)	มากกว่า 10 ปี (N=116)		มี. 1-3 (N=45)	มี. 1-6 (N=93)		
สังเกตการณ์	4.182	1.007	4.293	0.914	4.444	0.624	4.194	1.035
สังเกตการณ์	4.182	0.853	4.466	0.551	4.333	0.739	4.462	0.543
16. ผู้สังเกตการณ์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.000	0.926	4.285	0.643	4.178	0.806	4.269	0.645
17. ผู้สังเกตการณ์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	2.500	1.336	2.690	1.417	2.644	1.351	2.667	1.432
18. ผู้สังเกตการณ์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.273	0.827	3.905	1.223	4.333	0.853	3.785	1.267
19. ครูสง่างานที่เลือกและวิธีทำเนิการคัดเลือก								
หลักเกณฑ์และวิธีทำเนิการคัดเลือก								
16. ผู้สังเกตการณ์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา								
17. ผู้สังเกตการณ์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา								
18. ผู้สังเกตการณ์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีทำเนิการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา								
19. ครูสง่างานที่เลือกและวิธีทำเนิการคัดเลือก								
20. ครูสง่างานที่เลือกและวิธีทำเนิการคัดเลือก								
ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อขอเข้ารับการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา สหจ. หรือ								
คณะโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข ศว. วิชาเลือกพิเศษ (ข้อ 21-22)								
21. ใช้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์และคะแนนคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา	4.591	0.590	4.035	1.119	4.289	0.520	4.043	1.132
ทั้งสองส่วนรวมแล้ว								

หลักการและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่นิยมบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				ระดับชั้นของโรงเรียน					
	10 ปีหรือมากกว่า (N=22)		มากกว่า 10 ปี (N=116)		ม.1-3 (N=45)		ม.1-6 (N=93)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
22. แยกการคัดเลือกบุคคลเป็น 2 ประเภท คือโดยการประเมินบุคคลประเภทหนึ่ง และ โดยการสอบคัดเลือกอีกประเภทหนึ่ง	3.546	1.336	3.405	1.389	3.533	1.254	3.376	1.456	0.437	0.626
23. ให้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลจำนวนครึ่งหนึ่งของโควตาเพิ่มอีกครึ่งในจังหวัดนั้น ๆ	3.455	1.101	3.129	1.269	3.578	1.097	2.989	1.273	1.124	2.660
24. ให้คัดเลือกโดยการสอบคัดเลือกจำนวนครึ่งหนึ่งของโควตาเพิ่มอีกครึ่งในจังหวัดนั้น ๆ	3.500	1.444	3.301	1.294	3.622	1.154	3.194	1.304	0.671	1.877
25. ผู้ที่ไม่ได้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ให้เลือกสมัครคัดเลือกต่อไป	3.955	1.174	3.655	1.313	3.911	1.125	3.602	1.361	0.966	1.320
26. การสอบคัดเลือกสมัครไป การสอบทั้งหมดไป การสอบทั้งหมดจังหวัดนั้น ๆ	4.046	1.046	3.388	1.473	3.667	1.365	3.409	1.461	1.998	0.993
27. การสอบคัดเลือกสมัครไป การสอบรวมทั้งหมดที่เขตการศึกษา นั้น ๆ	3.364	1.498	3.509	1.261	3.444	1.439	3.505	1.230	-0.479	-0.258
28. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรงเรียนคัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน โดยการสอบ 1 คน รวมเป็น 2 คน	3.682	1.287	3.045	1.288	3.133	1.236	3.151	1.343	2.133	-0.072
29. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงเรียนคัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน โดยการสอบ 2 คน รวมเป็น 4 คน	3.546	1.299	3.155	1.241	3.311	1.203	3.172	1.282	1.342	0.609
30. คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสอบ 1 คน รวมเป็น 2 คน โดยไม่จำกัดจำนวนโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ	2.818	1.220	2.888	1.270	2.911	1.240	2.860	1.273	-0.238	0.222
31. ถ้าจังหวัดที่มีโรงเรียนมีเด็กเข้าเรียนรับการอบรม ไม่เลือกในนครคัดเลือก และสอบคัดเลือกจากที่ต่างจังหวัด มากกว่าจำนวนโรงเรียนที่มีเด็กเข้า	3.773	1.020	3.690	1.050	3.911	0.821	3.602	1.124	0.342	1.643

หลักการและวิธีการศึกษา เชิงปริมาณเชิงคุณภาพ	ประสบการณ์ทางงาน				ระดับชั้นของโรงเรียน				
	10 ปีหรือต่ำกว่า (N=22)	มากกว่า 10 ปี (N=116)	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	SD	1-3 (N=45)	4-6 (N=93)	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	SD	t
32. ผู้สมัครที่เก็บคูปองเลือกเข้าฝึกอบรม กองทุนที่จะไปเป็นผู้บริหารหัวประเพณี คนที่ส่งกรมสามัญศึกษา	4.182	1.007	4.259	0.988	4.311	0.973	4.215	0.988	0.534
33. ผู้สมัครที่เก็บคูปองเลือกเข้าฝึกอบรมที่ต่างตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือช่วยสอนอาจารย์โรงเรียน กองแมคควินคอมสละระดับเงินเดือน คนที่ส่งกรมสามัญศึกษา	3.636	1.255	3.353	1.428	3.778	1.295	3.215	1.421	2.244
34. กรมสามัญศึกษา ส่งหนังสือในการคัดเลือกบุคคลที่กรมเห็นว่าเหมาะสมมา ช่วยสอนที่โรงเรียน	2.727	1.386	2.621	1.394	2.467	1.307	2.720	1.424	-1.007
35. ผู้ช่วยกรมสามัญศึกษา เมิ่บุคคลหรืองานการสอนคัดเลือกที่ส่งชื่อไปยังกรมสามัญศึกษา แล้วแต่เราได้รับการฝึกอบรมก่อน	4.591	0.666	4.336	0.844	4.511	0.661	4.312	0.884	1.340
รวม	74.546	9.390	71.216	10.076	74.311	9.236	70.505	10.183	2.120

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขอมูลจากตาราง 18 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี กับผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีการคัดเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ คือ ผู้มีสิทธิ์และมีความประสงค์จะสมัคร เข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาคโยกย้ายไปสมัคร ผ่านบัญชีบัญชีข้าราชการชั้นต้นถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด (ข้อ 17) ในการคัดเลือกโดยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด หรือกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ควรคัดเลือกโดยใช้คะแนน การประเมินบุคคลส่วนหนึ่ง และคะแนนสอบคัดเลือกอีกส่วนหนึ่ง นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกัน แล้ว จัดลำดับที่ (ข้อ 21) การสอบคัดเลือกชั้นต่อไปควรสอบที่จังหวัดนั้น ๆ (ข้อ 26) จำนวนบุคคล ที่คัดเลือกเสนอชื่อไปกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัดควรเป็นดังนี้ จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรงเรียน คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสอบ 1 คน รวมเป็น 2 คน (ข้อ 28) สำหรับ ข้ออื่น ๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้สมัครที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน ระดับชั้น ม. 1-3 กับระดับชั้น ม. 1-6 เกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีการคัดเลือก พบว่ามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ คือ ควรส่งรายชื่อผู้ผ่านการ ประเมินเบื้องต้นทุกคนให้คณะกรรมการประเมินชั้นต่อไป (ข้อ 20) ให้คัดเลือกโดยการประเมิน บุคคลจำนวนครึ่งหนึ่งของโควตาใหม่ที่ใ้รับในจังหวัดนั้น ๆ (ข้อ 23) และพบความแตกต่างทาง สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้สมัครที่ใ้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนทองแม่คำปิ่นยอมลดระดับเงินเดือนตามตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร (ข้อ 33) สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

	ประสบการณ์การทำงาน				ระดับชั้นของโรงเรียน					
	10 ปีหรือต่ำกว่า		มากกว่า 10 ปี		ม. 1-3		ม. 1-6			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
<p>เด็กและเยาวชนที่เลือกคบหาเราหรือคบหาผู้อื่นที่เลือกคบหาโรงเรียนพิเศษ</p> <p>ซึ่งศึกษาระดับมัธยมศึกษา</p>										
	2.318	1.086	2.724	1.220	2.733	1.214	2.624	1.206	0.500	
	3.182	1.300	3.181	1.248	3.022	1.138	3.258	1.301	-1.038	
	2.773	1.232	3.155	1.255	3.156	1.278	3.065	1.249	0.398	
	3.682	1.323	3.543	1.281	3.667	1.261	3.516	1.299	0.644	
<p>การประเมินคุณค่าปฏิบัติและประสบการณ์ : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม</p> <p>: ภาคความถี่เห็นของผู้อื่นที่มีฐานะดีและอุปนิสัยดีเห็นของคณะกรรมการ คามมี</p> <p>อัตราส่วนดังนี้ (ข้อ 45-48)</p>										
45. 60 : 20 : 20										
46. 50 : 30 : 20										
47. 40 : 30 : 30										
48. 40 : 40 : 20										
<p>การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม การประเมินสิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 49-53)</p>										
49. ความรู้ความสามารถทั่วไป	4.455	0.510	4.500	0.502			4.462	0.501	1.023	
50. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.591	0.503	4.431	0.515			4.419	0.518	1.223	
51. ความรู้ความสามารถทางธุรกิจ	4.546	0.510	4.362	0.581			4.323	0.593	2.052	
52. ความรู้ความสามารถทางศิลปกรรม	4.546	0.510	4.397	0.526			4.366	0.506	1.777	
53. ความรู้ความสามารถทางภาษา	4.546	0.510	4.362	0.581			4.301	0.586	2.724	
<p>54. คะแนนที่มอบประเมินความรู้ความสามารถทั่วไปความถี่เห็นของคณะกรรมการ ผู้รับการ</p> <p>การบริการ การบริการ ประมาณ 1 แห่งที่ เวลาและสถานที่ความรู้ความสามารถ</p> <p>ที่ไปเท่าที่ 20 ความถี่เห็นจะเท่าที่ 10 ผู้รับการเท่าที่ 10 เท่า</p>										
55. คะแนนที่มอบประเมินคุณค่าการเท่าที่	3.455	1.184	3.552	1.145			3.484	1.185	0.770	
	3.546	1.336	3.328	1.178			3.333	1.271	0.406	
	76.000	5.033	76.017	6.933			76.844	6.328	75.613	
									6.789	
									1.020	

ขอมูลจากตาราง 19 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี กับผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเป็นรายข้อของผู้สมัครที่ทำงานใน โรงเรียนระดับ ม. 1-3 กับระดับชั้น ม. 1-6 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ควรประเมิน ความรู้ความสามารถด้านการบริการ (ข้อ 53) และพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ควรประเมินความรู้ความสามารถทางธุรการ (ข้อ 51) สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อมูลจากตาราง 20 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี กับผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสอง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเป็นรายข้อของผู้สมัครที่ทำงานในโรงเรียน ระดับชั้น ม. 1-3 กับระดับชั้น ม. 1-6 พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็น
ของผู้สมัคร ๓ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียน
กับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด

	ประเภทผู้สมัคร				
	ได้รับคัดเลือก (N=60)		ไม่ได้รับคัดเลือก (N=78)		t
	X	SD	X	SD	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการ อบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา (รวม 75 ข้อ)	272.017	23.117	272.090	24.049	-0.018

ข้อมูลจากตาราง 21 แสดงว่าผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับ
การคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
บุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้สมัครฯ ทั้ง 2 ประเภท มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว
ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ได้แสดงไว้ดังตาราง 22-25

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร เข้ารับการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้สมัครฯ จำแนกเป็น ผู้สมัครที่ไม่ได้คัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้คัดเลือกจากโรงเรียนผู้สมัครจังหวัด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ประเภทผู้สมัคร		t
	ได้คัดเลือก (N=60)	ไม่ได้คัดเลือก (N=78)	
สังกัดกรมสามัญศึกษา	\bar{X} SD	\bar{X} SD	

ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม
 บุคคลซึ่งมีชื่อผู้สมัครเข้ารับการอบรมฯ ได้แก่บุคคลที่เข้าแข่งขันหรือคนที่สอบไม่ไป (ธอ 1-9)

1. บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.317	1.066	4.141	1.181	0.903
2. บุคลากรช่วยราชการสอนผู้ศึกษาจังหวัด หรือปฏิบัติงานกรมสามัญศึกษา	3.700	1.280	3.603	1.273	0.445
3. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา	3.767	1.226	4.090	0.942	-1.751
4. ศึกษานิเทศกรกรมสามัญศึกษา	3.500	1.050	3.462	1.089	0.209
5. ข้าราชการครูช่วยราชการปฏิบัติงานอยู่ในกรมสามัญศึกษา	2.650	1.087	2.859	1.113	-1.105
6. ข้าราชการ ก.ศ. ที่ทำงานในกรมสามัญศึกษา	2.450	1.080	2.550	1.040	-0.558
7. ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่จำเป็นต้องสังกัดกรมสามัญศึกษา	2.083	1.030	2.167	0.986	-0.483
8. เป็นข้าราชการกรมสามัญศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวน	1.817	0.748	1.962	0.946	-0.975
9. เป็นข้าราชการกรมสามัญศึกษาแล้วไม่มียศกว่า 5 ปี	3.817	1.112	3.936	1.024	-0.563
10. มีวุฒิปริญญาโท	4.550	0.746	4.385	0.970	1.095
11. มีวุฒิปริญญาโท	3.250	1.257	3.128	1.252	0.566
12. ค่ารวมค่าแห่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 5	4.317	0.930	4.231	0.836	0.570

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่ศูนย์บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ประเภทสมัคร		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t
	ได้คัดเลือก (N=60)	ไม่ได้คัดเลือก (N=78)					
13. ผู้ที่ทำงานแห่งศูนย์บริหารโรงเรียน ให้อยู่ไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีเข้ารับการอบรม	3.933	1.274	3.705	1.196			1.080
14. ผู้ที่ไม่ได้ทำงานแห่งศูนย์บริหารโรงเรียน ให้อยู่ไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีเข้ารับการอบรม	3.667	1.203	3.859	1.159			-0.951
15. ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรศูนย์บริหารโรงเรียน หรือหลักสูตรฝึกอบรมบริหารสถานศึกษา ระดับสูงมาก่อน	3.900	1.245	3.846	1.270			0.256
	รวม	51.717	6.793	51.923	6.797		-0.177

ข้อมูลจากตาราง 22 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกและผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีการเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การคัดเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือก ตามความคึกเห็นของผู้สมัคร เจ้ารับการอบรม จำแนกเป็นผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากผู้สมัครโรงเรียนผู้สมัคร

	ประเภทผู้สมัคร				
	ได้รับคัดเลือก (N=60)	SD	ไม่ได้รับคัดเลือก (N=78)	SD	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
				t	
ทัศนคติและวิธีการเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.267	0.954	4.282	0.910	-0.096
ทัศนคติเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือก	4.383	0.739	4.449	0.501	-0.619
ทัศนคติเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือก	4.233	0.767	4.244	0.648	-0.085
ทัศนคติเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือก	2.882	1.497	2.487	1.307	1.657
ทัศนคติเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือก	3.900	1.217	4.013	1.145	-0.558

16. ทัศนคติเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือกควรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทัศนคติเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือกของผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากผู้สมัครโรงเรียนผู้สมัคร

17. ผู้สมัครและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาคให้เขียนใบสมัครมายังศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษาจังหวัดจันทบุรี

18. ผู้สมัครที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในกรุงเทพมหานครให้เขียนใบสมัครมายังศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

19. การส่งรายชื่อเอกสารผู้สมัครที่ 1 จากกาการประเมินบุคคลเบื้องต้นให้คณะกรรมการประเมินทันที

20. การส่งรายชื่อผู้เข้ารับการประเมินเบื้องต้นทั้งหมดให้คณะกรรมการประเมินทันที

ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอเข้ารับการฝึกอบรมโดยคณะกรรมการ สศร. หรือกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร วิชาชีวิตเลือกโดย (ข้อ 21-22)

21. ทัศนคติและวิธีประเมินบุคคลสมัครและคะแนนสอบคัดเลือกผู้สมัคร นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกันแล้วจึงทำดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม ศูนย์ผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	ประเภทผู้บริหาร				
	ผู้บริหาร		ไม่บริหาร		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
สังกัดกรมสามัญศึกษา (N=60)				t	
22. แยกการศึกษาเลือกบุคคลเป็น 2 ประเภท คือ โดยการประชุมแบบบุคคลประเภทหนึ่ง และ โดยการประชุมคัดเลือกประเภทหนึ่ง	3.383	1.451	3.462	1.326	-0.330
23. ให้คัดเลือกโดยการประชุมแบบบุคคลจำนวนครั้งหนึ่งของโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ	3.233	1.345	3.141	1.170	0.430
24. ให้คัดเลือกโดยการสุ่มคัดเลือกจำนวนครั้งหนึ่งของโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ	3.317	1.372	3.346	1.193	-0.135
25. ผู้ที่ไม่บริหารคัดเลือกโดยการประชุมแบบบุคคล ให้สิทธิขอยกคัดเลือกต่อไป	3.517	1.384	3.846	1.207	-1.491
26. การสุ่มคัดเลือกขึ้นต่อไป การสอบที่จังหวัดนั้น ๆ	3.533	1.455	3.462	1.420	0.291
27. การสุ่มคัดเลือกขึ้นต่อไป การสอบรวมกันที่เขตการศึกษาอื่น ๆ	3.550	1.294	3.436	1.305	0.511
จำนวนบุคคลที่คัดเลือกเสนอไปกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัดคราวเป็นดังนี้ (ข28-31)					
28. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรงเรียน คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน	3.117	1.379	3.167	1.235	-0.222
โดยการประชุม 1 คน รวมเป็น 2 คน					
29. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงเรียนไป คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน	3.133	1.282	3.282	1.237	-0.689
โดยการประชุม 2 คน รวมเป็น 4 คน					
30. คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการประชุม 1 คน รวมเป็น 2 คน	2.833	1.304	2.910	1.229	-0.355
โดยไม่จำกัดจำนวนโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ					
31. ถ้าจังหวัดใดโรงเรียนที่เปิดใหม่เข้ารับการอบรม ให้โอกาสในการคัดเลือก และคัดเลือกจากท่านใดก็ได้ มากกว่าจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่	3.583	1.197	3.795	0.903	-1.184

หลักการและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	ประเภทสมัคร			
	ไม่สมัครเลือก (N=60)	SD	\bar{x}	SD
32. ผู้สมัครที่สมัครคัดเลือกเข้าฝึกอบรม ต้องพร้อมที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศ	4.083	1.094	4.372	0.884
33. ผู้สมัครที่สมัครคัดเลือกเข้าฝึกอบรมที่ต่างตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือช่วยอำนวยความสะดวกระดับเงินเดือน	3.133	1.467	3.603	1.323
34. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	2.717	1.367	2.577	1.410
35. ผู้ประกอบการประเมินผลหรืองานการสอนคัดเลือกที่เลือกไม่ไปยังกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	4.200	0.917	4.513	0.716
รวม	70.717	10.734	72.539	9.142

t .05 = 1.98 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอมลจากตาราง 23 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และ
 ผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนสุจริต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธี
 ดำเนินการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ
 ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลหรือผ่านการสอบคัดเลือกที่เสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว ควรได้
 เขารับการฝึกอบรมทุกคน (ข้อ 35) สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติ

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษา ในเรื่องการประเมินบุคคล และวิธีการประเมินบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สมัครเข้ารับการศึกษา และผู้สมัครที่ไม่ได้สมัครคัดเลือก และผู้สมัครที่เลือกจากโรงเรียนผู้สมัคร

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษา โรงเรียนเตรียมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ประเภทสมัคร				
	ได้สมัครเลือก (N=60)		ไม่ได้สมัครเลือก (N=78)		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
<u>การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล</u>				t	
36. ครูใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดกับเพื่อนร่วมงาน	4.183	1.097	4.539	0.527	-2.509*
37. ครูใช้การรวมการทดสอบจิตวิทยาแบบประเมินที่โรงเรียนอื่น ๆ	2.533	1.269	2.231	1.044	1.537
38. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นควรเป็นแบบประเมินบุคคลเบื้องต้นก่อน	4.083	1.030	3.974	1.057	0.607
39. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นก่อนผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ๆ	3.917	1.078	3.667	1.255	1.232
40. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกรมสามัญศึกษา	3.833	1.044	3.295	1.186	2.784**
จำนวน 3-5 คน	3.433	1.226	3.346	1.327	0.395
41. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกรมสามัญศึกษา	4.483	0.624	4.346	0.736	1.159
บุคคล	4.467	0.596	4.462	0.551	0.052
การประเมินบุคคลอื่นต่อไป ควรพิจารณาจาก (ข้อ 42-44)	4.217	0.666	4.077	0.818	1.077
42. ภาพประวัติและประวัติย่อ					
43. ภาควิชาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ					
44. ภาควิชาความรู้ของนักเรียนผู้สมัครและประวัติย่อของผู้สมัคร					

สถานและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการขอวีซ่าโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา

ประเภทผู้สมัคร

ไม่ได้รับคัดเลือก (N= 60)	ไม่ได้รับคัดเลือก (N= 78)
------------------------------	------------------------------

	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t
การประเมินบุคคลออกประวัติและประวัติการขอวีซ่า : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม					
: ภาคความรู้ความสามารถและประวัติการขอวีซ่า : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม					
อัตราส่วนดังนี้ (ข้อ 45-48)					
45. 60 : 20 : 20	2.583	1.225	2.718	1.194	-0.649
46. 50 : 30 : 20	3.333	1.244	3.064	1.251	1.256
47. 40 : 30 : 30	3.183	1.282	3.026	1.238	0.731
48. 40 : 40 : 20	3.667	1.271	3.487	1.297	0.813
การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม การประเมินสิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 49-53)					
49. ความรู้ความสามารถทั่วไป	4.500	0.504	4.487	0.503	0.148
50. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.467	0.503	4.449	0.526	0.203
51. ความรู้ความสามารถทางธุรกิจ	4.350	0.633	4.423	0.523	-0.742
52. ความรู้ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ	4.383	0.524	4.449	0.526	-0.725
53. ความรู้ความสามารถทางภาษาแม่	4.317	0.651	4.449	0.501	-1.348
54. คะแนนเต็มการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการ การประเมินการปกครอง การบริหาร ประมาณ 1 เกณฑ์ เช่นคะแนนความสามารถสามารถนำไปเกณฑ์ 20 การบริหารจะเกณฑ์ 10 การบริหารเกณฑ์ 10	3.433	1.170	3.615	1.131	-0.924
55. คะแนนเต็มในการประเมินคุณภาพการปกครอง	3.317	1.242	3.397	1.177	-0.390
รวม	76.683	5.979	75.500	7.120	1.036

ข้อมูลจากตาราง 24 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้พิจารณาบุคคลขั้นต่อไปควรไปคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา จำนวน 3-5 คน (ข้อ 40) และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ควรใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกันทั่วประเทศ (ข้อ 36) ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่าแตกต่างอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนพิเศษศึกษา ในเรื่อง การสมัครเลือกและหลักเกณฑ์การสมัครเลือก ตามความคิดเห็นของสมัครเข้ารับการอบรม จำแนกเป็นสมัครที่สมัครเลือก และสมัครที่ไม่สมัครเลือกจากโรงเรียนสูงจังหวัด

	ประเภทสมัคร				t
	ไม่สมัครเลือก		ไม่สมัครเลือก		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
สมัครเลือกและหลักการเลือกสมัครเลือก	(N=60)	(N=78)			
56. การสมัครเลือกสมัครขอเขียนเพียงอย่างเดียว	2.583	1.225	2.397	1.177	0.904
57. การสมัครเลือกสมัครสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว	2.167	1.092	1.962	0.780	1.287
58. การสมัครเลือกสมัครทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์	4.233	0.981	4.410	0.763	-1.192
59. คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ 60 : 40	3.083	1.266	3.051	1.318	0.144
60. คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ 70 : 30	3.250	1.202	3.051	1.278	0.929
61. คะแนนสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ 80 : 20	3.300	1.453	3.321	1.353	-0.086
62. ภาคสมัครเขียนความเรียงเนื้อหาเป็น 3 หมวด คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดศกศกศึกษาศาสตร์	4.267	0.733	4.295	0.741	-0.223
63. จากข้อ 62 ให้แต่ละหมวดมีคะแนนเพิ่มหรือจะเท่า ๆ กัน	3.800	1.038	3.859	0.950	0.347
64. การออกข้อสอบข้อเขียน หรือออกข้อสอบโดยคณะกรรมการสมัครเลือกในจังหวัดนั้น ๆ	2.833	1.137	2.513	1.225	1.572
65. การออกข้อสอบข้อเขียนการออกข้อสอบโดยกรรมการศึกษานิยม ๆ	3.117	1.059	2.846	1.163	1.408
66. การออกข้อสอบข้อเขียนการออกข้อสอบโดยกรรมการสมัครเลือก	4.217	1.027	4.192	1.033	0.138
67. ข้อสอบข้อเขียนการเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 คำเลือก ประมาณ 120 ข้อ	4.033	1.097	3.949	0.979	0.486
68. ข้อสอบข้อเขียนการเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 คำเลือก และแบบอัตนัย	3.400	1.251	3.615	1.187	-1.032

	ประเภทสมัคร				t
	ได้กับคัดเลือก (N = 60)	SD	ไม่ได้รับคัดเลือก (N = 78)	SD	
69. เวลาที่ใช้ในการสอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง	3.883	0.941	4.000	0.980	-0.705
70. ในการสอบสัมภาษณ์ ความพึงพอใจในภาพรวม การแก้ปัญหา การแนะนำ	4.400	0.694	4.385	0.669	0.132
71. ในการสอบสัมภาษณ์ ความพึงพอใจในระบบการและแนวความคิดในเชิงบริหาร	4.400	0.764	4.462	0.574	0.541
72. ในการสอบสัมภาษณ์ ความพึงพอใจประวัติการขาดการและผลการปฏิบัติงาน	4.317	0.748	4.385	0.649	-0.570
73. ให้ความสำคัญในการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จในวันเดียวกัน	4.233	0.998	4.218	0.962	0.092
74. ให้ความสำคัญในการประกาศผลการสอบภายในวันเดียวกัน	4.167	0.994	3.962	1.178	1.084
75. ให้ความสำคัญในการประกาศผลการสอบไม่เกิน 2 วันหลังจากเสร็จสิ้นการสอบ	3.217	1.391	3.256	1.274	-0.175
รวม	72.900	7.166	72.128	7.637	0.604

ขอมูลจากตาราง 25 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และ
ที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและหลักสูตร
การสอบคัดเลือก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรวม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม
 เปรียบผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก และผู้สมัคร
 ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด

	ผู้บริหารโรงเรียน (N=82)	ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก (N=60)	ผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือก (N=78)	t
	\bar{X} SD	\bar{X} SD	\bar{X} SD	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (รวม 75 ข้อ)	276.463 22.114	272.017 23.117	272.090 24.049	0.938

ข้อมูลจากตาราง 26 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือก
 จากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
 และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน
 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อนั้น ได้แสดงไว้ในตาราง 27-30

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสถิติเชิงคุณภาพระหว่างบุคลากรเข้ารับการอบรมที่เรียนคณิตศาสตร์ในโรงเรียน และบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความคิดเดิมของบุคลากรโรงเรียน ผู้สมัครที่ไม่ได้สมัครเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้สมัครเลือกจากโรงเรียนต่างๆ

ลักษณะวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่โรงเรียนคณิตศาสตร์	ผู้รับการโรงเรียน (N=82)		ผู้สมัครที่ไม่ได้สมัครเลือก (N=60)		ผู้สมัครที่ไม่ได้สมัครเลือก (N=98)		Scheffe's F (1-2) F (1-3) F (2-3)
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม							
บุคลากรที่มีสมัครเข้ารับการอบรม โดยบุคคลที่ตำแหน่งที่สอนที่สอน (จอา-9)							
1. บุคลากรที่โรงเรียนคณิตศาสตร์	4.744	0.489	4.317	1.135	4.141	1.395	7.758 ^{**}
2. บุคลากรที่โรงเรียนคณิตศาสตร์ หรือหน่วยงานกรมส่งเสริมการศึกษา	4.037	0.900	3.700	1.637	3.603	1.619	3.029
3. ครูอาจารย์โรงเรียนคณิตศาสตร์	3.573	1.038	3.767	1.673	4.090	0.888	4.627 [*]
4. ศึกษานิเทศก์กรมส่งเสริมการศึกษา	3.549	1.115	3.500	1.102	3.462	1.187	0.135
5. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	3.012	1.173	2.650	1.181	2.859	1.240	1.896
6. ข้าราชการ ก.ค. ที่ทำงานในกรมส่งเสริมการศึกษา	2.720	1.093	2.450	1.187	2.551	1.082	1.202
7. ข้าราชการครูประถมศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนส่งเสริมการศึกษา	2.195	1.221	2.083	1.061	2.167	0.972	0.207
8. เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนปี	1.939	0.972	1.817	0.559	1.962	0.895	0.478
9. เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการศึกษาและสอนไม่ต่อกัน 5 ปี	3.976	0.864	3.817	1.237	3.936	1.048	0.433
10. มีคู่สมรสแล้ว	4.549	0.473	4.550	0.557	4.385	0.941	1.032
11. มีคู่สมรสอยู่	3.585	1.431	3.250	1.531	3.128	1.568	2.930
12. ทำงานแห่งหนึ่งและมีเงินเก็บไม่ต่ำกว่า 5	4.500	0.500	4.317	0.864	4.231	0.699	2.252

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะเฉพาะวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมและแผนปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 82)		คุณครูที่เกษียณ ตัวเลือก (N = 60)		คุณครูที่ไม่ได้ ตัวเลือก (N = 78)		Scheffe's	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F (1-2)	F (1-3) F (2-3)
13.	ผู้ที่ทำงานนอกระบบราชการโรงเรียน ให้อยู่ไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีเข้ารับการอบรม	3.707	1.543	3.933	1.623	3.705	1.431	0.738	-
14.	ผู้ที่ไม่ได้ทรงตำแหน่งครูช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้อยู่ไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีเข้ารับการอบรม	3.915	1.190	3.667	1.446	3.859	1.344	0.857	-
15.	ไม่เกณฑ์การอบรมเชิงปฏิบัติการโรงเรียน หรือหลักสูตรปีก่อนนอกระบบราชการสถานศึกษา ระดับสูงมากจน	3.610	1.648	3.900	1.549	3.846	1.457	1.149	-
	รวม	53.610	5.782	51.717	6.793	51.923	6.797	1.977	

t .05 (2,217) = 3.04 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
t .01 (2,217) = 4.71 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียน ผู้สมัครที่
 ใ้ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 ในเรื่องบุคคลที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการอบรมควรได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน (ข้อ 1)
 และเมื่อให้นำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้สมัคร
 ที่ไม่ได้รับคัดเลือกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น
 แตกต่างจากผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 นอกนั้นบุคคลทั้ง 3 กลุ่มยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 อีกประการหนึ่งคือ เรื่องบุคคลที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการอบรม ควรได้แก่ครูอาจารย์โรงเรียน
 มัธยมศึกษา (ข้อ 3) ซึ่งเมื่อให้นำมาจับคู่เปรียบเทียบกันแล้ว พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิด
 เห็นแตกต่างจากผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ
 นั้น พบว่ามีความแตกต่างอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 (ต่อ)

อันดับและแนวทางการคัดเลือกเราับการยอมรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผู้บริการโรงเรียน (N=82)		ผู้สมัครที่โรงเรียน คัดเลือก (I=60)		ผู้สมัครที่ไม่ได้ รับการคัดเลือก (N=78)		Scheffe's	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F(1-2)	F(1-3) F(2-3)
22. แยกการคัดเลือกออกเป็น 2 ประเภท คือโดยการประเมินบุคคลประเภทหนึ่ง และ โดยการสมัครคัดเลือกประเภทหนึ่ง	3.244	1.989	3.385	2.105	3.462	1.758	-	-
23. ให้คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลจำนวนครึ่งหนึ่งของวิชาที่สมัครในจังหวัดนั้น ๆ	3.220	1.828	3.233	1.809	3.141	1.370	-	-
24. ให้คัดเลือกโดยการสมัครคัดเลือกจำนวนครึ่งหนึ่งของวิชาที่สมัครในจังหวัดนั้น ๆ	3.281	1.665	3.317	1.881	3.346	1.424	-	-
25. ผู้ที่ไม่ได้สมัครคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ให้มีสิทธิสมัครเลือกต่อไป	3.268	1.902	3.517	1.915	3.864	1.457	0.612	3.819 1.053
26. การสมัครเลือกสมัครไป ควรสมัครทั้งหมดไป	3.610	1.772	3.533	2.118	3.462	2.018	-	-
27. การสมัครเลือกสมัครไป ควรสมัครทั้งหมดไป	3.073	1.846	3.550	1.675	3.436	1.704	-	-
จำนวนบุคคลที่คัดเลือกเสนอชื่อไปกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัดควรมีนัดนี้ (จขบช-31)								
28. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรงเรียน คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน โดยการสมัคร 1 คน รวมเป็น 2 คน	3.317	1.503	3.117	1.901	3.167	1.565	-	-
29. จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงเรียนไป คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน โดยการสมัคร 2 คน รวมเป็น 4 คน	3.402	1.355	3.133	1.643	3.282	1.530	-	-
30. คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสมัคร 1 คน รวมเป็น 2 คน โดยไม่จำกัดจำนวนโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ	2.915	1.437	2.833	1.701	2.910	1.511	-	-
31. กำหนดวิธีใหม่โรงเรียนเพื่อเปิดใหม่ให้เรามีการยอมรับ ให้เราดำเนินการคัดเลือก และสมัครเลือกจากที่กำหนดไว้ มากมายจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่	3.707	1.148	3.563	1.434	3.795	0.815	-	-

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ กรมส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ผู้มีทหารโรงเรียน (F = 82)		ผู้มีทหารที่เตรียมศึกษา (F = 60)		ผู้มีทหารที่ไม่ได้เตรียมศึกษา (F = 78)		Scheffe's	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F (1-2)	F (1-3) P (2-3)
32. ผู้สมัครที่เตรียมศึกษาเลือกเข้าปีก่อนจบ ของกรมที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศ	4.561	0.546	4.083	1.196	4.372	0.782	4.906**	4.901** 0.887 1.750
33. ผู้สมัครที่เตรียมศึกษาเลือกเข้าปีก่อนจบที่ต่างตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ของแม่ข่ายในเขตสระบุรีเงินเดือน	4.049	1.578	3.133	2.151	3.603	1.749	8.140**	8.090** 2.218 2.080
34. กรมสามัญศึกษา ส่วนสี่เหนือในภาคที่เลือกบุคคลที่กรมเห็นว่าเหมาะสมจะยอมรับมา	2.854	1.806	2.717	1.868	2.577	1.988	0.811	- - -
35. ผู้ประกอบการประเมินบุคคลหรืองานการสอนคัดเลือกที่เสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว	4.061	1.046	4.200	0.841	4.513	0.513	5.276**	0.418** 5.096** 2.072
รวม	72.695	10.215	70.717	10.734	72.539	9.412	0.781	- - -

F .05 (2,217) = 3.04 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

F .01 (2,217) = 4.71 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขอมูลจากตาราง 28 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. ควรส่งรายชื่อเฉพาะผู้ที่ได้ลำดับที่ 1 จากการประเมินบุคคลเบื้องต้นให้คณะกรรมการขึ้นไป (ข้อ 20) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก เข้าไปอบรมต้องพร้อมที่จะไปเป็นผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศ ตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา (ข้อ 32) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก เข้าไปอบรมที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องแนบคำยินยอมลดระดับเงินเดือนตามตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร (ข้อ 33) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลหรือผ่านการสอบคัดเลือกที่เสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว ควรได้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน (ข้อ 35) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังได้พบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่มในระดับนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 ข้อคือ

1. ควรส่งรายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินเบื้องต้นทุกคนให้คณะกรรมการขึ้นไป (ข้อ 20) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้ที่ไม่ได้รับคัดเลือก โดยการประเมินบุคคล ให้มีสิทธิสอบคัดเลือกต่อไป (ข้อ 25) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร้มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการโรงเรียนเตรียมศึกษา ในเรื่อง การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน: ผู้สมัครที่เก็บคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่เก็บคัดเลือก เชื่อกันว่าโรงเรียนผู้สมัครจังหวัด

	ผู้บริหารโรงเรียน (n=82)		ผู้สมัครที่เก็บคัดเลือก (n=60)		ผู้สมัครที่ไม่เก็บคัดเลือก (n=78)		Scheffé's	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F (1-2)	F (1-3) K(2-3)
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการโรงเรียนเตรียมศึกษา								
สังกัดกรมสามัญศึกษา								
การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล								
36. ควรใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกันทั่วประเทศ	4.378	0.658	4.183	1.203	4.539	0.278	0.979	0.766 3.186
37. ควรใช้กรมการศึกษาระดับจังหวัดสร้างแบบประเมินขึ้นไว้ใช้ไปจังหวัดนั้น ๆ เอง	2.829	1.551	2.533	1.609	2.231	1.089	1.082	5.104** 1.107
38. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเรื่องคุณสมบัติในหน่วยงานนั้น ๆ	4.159	0.777	4.083	1.061	3.974	1.116	-	- -
39. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ควรเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ๆ	3.756	1.150	3.917	1.162	3.667	1.576	-	- -
ผู้พิจารณาบุคคลอื่นก่อนไปสมัครใหม่ (ข้อ 40-41)								
40. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเตรียมการสามัญศึกษา	3.793	1.302	3.833	1.090	3.295	1.405	0.022	3.866 3.037
จำนวน 3-5 คน								
41. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเตรียมการสามัญศึกษา	3.427	1.655	3.433	1.504	3.346	1.762	-	- -
บุคคล:								
การประเมินบุคคลอื่นต่อไป ควรพิจารณาคาด (ข้อ 42-44)								
42. ภาคนิเทศและประเมินการวัด	4.488	0.278	4.483	0.390	4.346	0.941	-	- -
43. ภาคนิเทศความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ	4.537	0.301	4.467	0.355	4.462	0.304	-	- -
44. ภาคนิเทศเห็นของผู้บังคับบัญชาต้นต้นและสรุปความเห็นของผู้ประเมินการวัด	4.244	0.456	4.217	0.444	4.077	0.669	-	- -

ตาราง 29 (ต่อ)

	ผู้บริการโรงเรียน (N= 82)		ผู้สมัครเข้ามี ศักดิ์เลือก (N= 60)		ผู้สมัครที่ไม่ มีศักดิ์เลือก (N= 78)		Scheffe's	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F (1-2)	F (1-3) F (2-3)
<p>หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการรวมและวิธีคัดเลือกโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา</p> <p>การประเมินบุคคลตามประวัติและประวัติครอบครัว : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม : ภาคความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องและอุปนิสัยที่เห็นของคณะกรรมการฯ ตามวิธี อีกสามส่วนนี้ (ข้อ 45-48)</p>								
45. 60 : 20 : 20	2.720	1.340	2.583	1.501	2.718	1.426	-	-
46. 50 : 30 : 20	3.207	1.401	3.333	1.548	3.064	1.567	-	-
47. 40 : 30 : 30	3.110	1.432	3.183	1.644	3.026	1.532	-	-
48. 40 : 40 : 20	3.463	1.857	3.667	1.616	3.487	1.682	-	-
<p>การประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม การประเมินสิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 49-53)</p>								
49. ความรู้ความสามารถทั่วไป	4.561	0.274	4.500	0.254	4.487	0.253	-	-
50. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.512	0.302	4.467	0.253	4.449	0.277	-	-
51. ความรู้ความสามารถทางธุรกิจ	4.476	0.376	4.350	0.401	4.423	0.273	-	-
52. ความรู้ความสามารถทางกฏหมาย	4.488	0.302	4.383	0.274	4.449	0.277	-	-
53. ความรู้ความสามารถทางกฏการบริหาร	4.476	0.327	4.317	0.423	4.449	0.251	-	-
<p>54. คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการ ธุรกิจ การปกครอง การบริหาร ประมาณ 1 เท่าที่จะแตกต่างจากความสมควรทั่วไปเท่ากับ 20 ค่าวิเคราะห์จะเท่ากับ 10 ธุรกิจเท่ากับ 10 ฯลฯ</p> <p>คะแนนประเมินการประเมินความสมควรเท่ากับ</p>								
	3.402	1.478	3.433	1.368	3.615	1.279	-	-
	3.293	1.469	3.317	1.542	3.397	1.385	-	-
รวม	77.317	5.750	76.683	5.979	75.500	7.120	-	-

ขอมูลจากตาราง 29 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน
 ผู้สมัครที่ได้รับความนิยม และผู้สมัครที่ไม่ได้รับความนิยมจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ใน 2 ประเด็น คือ

1. ควรให้กรรมการแต่ละจังหวัดสร้างแบบประเมินขึ้นใช้ในจังหวัดนั้น ๆ เอง (ข้อ 37)
 เมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับความนิยมมีความเห็น
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผู้พิจารณาบุคคลโดยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่ม
 โรงเรียน กรมสามัญศึกษา ควรมีจำนวน 3-5 คน (ข้อ 40) เมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ
 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับความนิยมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 และพบว่าผู้สมัครที่ได้รับความนิยมและผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกมีความเห็น
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้น ยังพบว่าบุคคลทั้ง 3 คนมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ควรใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกัน
 ทั่วประเทศ (ข้อ 36) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบ พบว่าผู้สมัครที่ได้รับความนิยมกับผู้สมัครที่ไม่ได้รับ
 คัดเลือกมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยได้เปรียบแก่เฉพาะและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าอบรมเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่อง การสอนที่เลือกและเข้าถึงผู้บริหารสอนที่เลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้สอนที่เข้ารับคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนจังหวัด

	ผู้บริหารโรงเรียน (N=82)		ผู้สมัครที่ได้ออก (N=60)		ผู้สมัครที่ไม่ได้ออก (N=78)		F (1-2)	F (1-3)	F (2-3)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
หลักและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา										
ถึงกับระดับมัธยมศึกษา										
การสอนที่เลือกและเข้าถึงผู้บริหารสอนที่เลือก										
56. การสอนที่เลือกการสอนของโรงเรียนเพียงอย่างเดียว	2.183	0.744	2.583	1.501	2.397	1.385		-	-	
57. การสอนที่เลือกการสอนที่มีภาษาแม่เพียงอย่างเดียว	2.232	0.946	2.167	1.192	1.962	0.609		-	-	
58. การสอนที่เลือกการสอนทั้งขอเขียนและอิมภาษา	4.378	0.683	4.233	0.962	4.410	0.583		-	-	
59. คะแนนสอนขอเขียน : คะแนนสอนอิมภาษา 60 : 40	3.524	1.536	3.083	1.603	3.051	1.738		2.073	2.752	
60. คะแนนสอนขอเขียน : คะแนนสอนอิมภาษา 70 : 30	3.159	1.394	3.250	1.445	3.051	1.634		-	-	
61. คะแนนสอนขอเขียน : คะแนนสอนอิมภาษา 80 : 20	3.122	1.837	3.300	2.112	3.321	1.831		-	-	
62. ภาคสอนขอเขียนรวมเฉพาะเนื้อหาเป็น 3 หมวด คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารงานทั่วไป และหมวดปฏิบัติการบริหาร	4.317	0.466	4.267	0.538	4.295	0.548		-	-	
63. จากข้อ 62 ในเฉพาะหมวดเขียนและเนื้อหาเฉพาะเนื้อหา 1 กับ	3.878	1.096	3.800	1.078	3.859	0.902		-	-	
64. การสอนขอเขียนขอเขียน นอกของนโยบายคณะกรรมการมัธยมศึกษาในจังหวัดนั้น ๆ	3.317	1.701	2.833	1.294	2.513	1.500		2.669	8.512	
65. การสอนขอเขียนขอเขียนหาออกของนโยบายเขตการศึกษานั้น ๆ	2.927	1.279	3.117	1.122	2.846	1.353		-	-	
66. การสอนขอเขียนขอเขียนหาออกของนโยบายระดับมัธยมศึกษา	3.939	1.416	4.217	0.954	4.192	1.066		-	-	
67. ข้อเสนอขอเขียนหาหาเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 คำเลือก ประมาณ 120 ข้อ	3.793	0.981	4.033	1.118	3.949	0.958		-	-	
68. ข้อเสนอขอเขียนหาหาเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 คำเลือก และแบบอ้อม	3.646	1.392	3.400	1.566	3.615	1.409		-	-	

ตาราง 30 (ต่อ)

	ผู้บริหารโรงเรียน (N=82)		บุคลากรในโรงเรียน (N=60)		บุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้อง (N=78)		Scheffe's	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F (1-2)	F (1-3) F (2-3)
69. เวลาที่ใช้ในการสอนสอนเงิน 2 ชั่วโมง	3.915	0.845	3.883	0.885	4.000	0.961	-	-
70. ในการสอนชั้นภาษา การพิจารณาปฏิทิน การแข่งขันภาษาเฉพาะทาง	4.450	0.349	4.400	0.481	4.385	0.448	-	-
71. ในการสอนชั้นภาษา การพิจารณาแผนการสอนและแนวความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง	4.512	0.302	4.400	0.583	4.462	0.330	-	-
72. ในการสอนชั้นภาษา การพิจารณาประวัติที่ปรึกษาและการและผลการปฏิบัติงาน	4.293	0.481	4.317	0.559	4.385	0.422	-	-
73. ให้ค่าเป็นการสอนชั้นภาษาและชั้นภาษาใหม่แล้วเสร็จในวันเดียวกัน	4.110	1.136	4.233	0.995	4.218	0.926	-	-
74. ให้ค่าเป็นการประกาศผลการสอบภายในวันเดียวกัน	3.817	1.287	4.167	0.989	3.962	1.388	-	-
75. ให้ค่าเป็นการประกาศผลการสอบไม่เกิน 2 วันหลังจากเสร็จสิ้นการสอบ	3.329	1.582	3.217	1.935	3.256	1.622	-	-
รวม	72.842	7.219	72.900	7.166	72.128	7.637	-	-

F .05 (2,217) = 3.04 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 F .01 (2,217) = 4.71 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซอมลจากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบความคึกเห็นเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน
 ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคึกเห็น
 เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 ในเรื่อง การออกข้อสอบขอเขียนควรออกข้อสอบโดยคณะกรรมการสามัญศึกษา
 ในจังหวัดนั้น ๆ (ข้อ 64) เมื่อนำมาจับคู่เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าผู้บริหารโรงเรียน
 และผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกมีความเห็นในเรื่องดังกล่าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 นอกจากนั้นพบว่าบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคึกเห็นเกี่ยวกับคะแนนสอบขอเขียน :
 คะแนนสอบสัมภาษณ์ ควรเท่ากับ 60 : 40 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 (ข้อ 59) แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและผู้สมัคร เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที 3 ข้อเสนอแนะหลังข้อคำถามและในตอนท้ายของแต่ละตอนในตอนที 2 ปรากฏว่าแบบสอบถามได้เขียนข้อเสนอแนะมารวมทั้งสิ้น 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 70 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อนำข้อเสนอแนะทั้งหมดมาพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ข้อเสนอแนะหลายประการตรงกับข้อคำถามในแบบสอบถามอยู่แล้ว เช่น ถามว่าการสอบคัดเลือกสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว (ข้อ 56) สอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว (ข้อ 57) สอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ (ข้อ 58) ซึ่งได้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อ 58 แต่ไม่เห็นด้วยกับข้อ 56 และข้อ 57 ก็จะเขียนข้อเสนอแนะหลังข้อดังกล่าวว่าควรสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ เป็นต้น ดังนั้นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อไปนี้จึงนอกเหนือไปจากข้อความในแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้ง 75 ข้อ และอาจจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาต่อไป

1. การประกาศรับสมัคร ควรประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ทราบล่วงหน้าประมาณ 30 วัน เพราะที่ผ่านมา จะประกาศอย่างกระทันหันทำให้ผู้มีสิทธิเตรียมตัวไม่ทัน (มีผู้เสนอแนะ 15 คน เป็นผู้บริหาร 5 คน และผู้สมัคร 10 คน)

2. กรรมการคัดเลือกทุกระดับต้องมีความเป็นกลาง ให้ความเป็นธรรมกับผู้สมัครโดยถ้วนหน้า ไม่ควรมีเส้นสายหรือมีการวิ่งเต้น และไม่ควรมีให้ระบบการฝากเข้าอบรมจากผู้มีอำนาจทางการเมืองมาทำลายระบบการคัดเลือกที่ตั้งไว้ (มีผู้เสนอแนะ 72 คน เป็นผู้บริหาร 12 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก 25 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก 35 คน)

3. การสอบสัมภาษณ์ ควรใดแก่กรรมการระดับเขตการศึกษา หรือกรรมการจากกรมสามัญศึกษา หรือกรรมการจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดใกล้เคียงสับเปลี่ยนไปเป็นกรรมการในต่างจังหวัด เพื่อขจัดปัญหาความลำเอียงในการให้คะแนน (มีผู้เสนอแนะ 10 คน เป็นผู้บริหาร 4 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก 3 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก 3 คน)

4. โควตาในการคัดเลือกจากโรงเรียน อาจให้เป็นอัตราส่วน โรงเรียนขนาดใหญ่ : โรงเรียนขนาดกลาง : โรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ 3 : 2 : 1 (มีผู้เสนอแนะ 10 คน เป็นผู้บริหาร 3 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก 4 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก 3 คน)

5. ควรจัดสรรโควตาให้แก่ผู้สมัครที่เป็นสตรีในแน่นอนชัดเจน ซึ่งอาจให้โควตาแยกจากชาย เป็นระดับจังหวัดหรือระดับเขตก็ได้ เพราะที่ผ่านมาผู้สมัครที่เป็นสตรีมีโอกาที่จะผ่านการคัดเลือกได้น้อย (มีผู้เสนอแนะ 9 คน เป็นผู้บริหาร 1 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก 1 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก 7 คน)

6. ไม่จำเป็นต้องดำเนินการคัดเลือกทุกปี อาจทำการคัดเลือก 2 ปี/ครั้ง โดยขึ้นบัญชีไว้เข้ารับการอบรม จะทำให้ประหยัดเวลาค่าใช้จ่ายได้มาก (มีผู้เสนอแนะ 18 คน เป็นผู้บริหาร 11 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก 6 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก 1 คน)

7. ควรมีแบบตรวจสอบไปยังบุคลากรในโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้นำท้องถิ่น เพื่อประเมินคุณสมบัติส่วนตัวของผู้สมัครในลักษณะต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลของคณะกรรมการระดับจังหวัด (มีผู้เสนอแนะ 14 คน เป็นผู้บริหาร 2 คน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือก 4 คน และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือก 8 คน)

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาและความคิดเห็นของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 6 ในปี พ.ศ. 2532 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ปีการศึกษา 2532 จำนวน 82 คน ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในปี พ.ศ. 2532 จำนวน 138 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าความคิดเห็น (Rating Scale) เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 75 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ตอนย่อย ๆ คือ
 - 1) ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม จำนวน 15 ข้อ
 - 2) การคัดเลือกและวิธีการคัดเลือก จำนวน 20 ข้อ

3) การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล จำนวน 20 ข้อ

4) การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก จำนวน 20 ข้อ

ในตอนท้ายของแต่ละข้อ และแต่ละตอน โคเวเนของว่างให้ตอบได้เขียนขอเสนอแนะหรือเหตุผลต่าง ๆ ที่ผู้ตอบไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในข้อคำถามเหล่านั้น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้เสนอแนะปัญหา แนวทางแก้ไข และขอเสนอแนะในการพัฒนาการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2533 จนกระทั่งวันที่ 8 มีนาคม 2533 ปรากฏว่า แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 241 ฉบับ ได้รับคืนมา 225 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.36 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

4.2 หากค่าเฉลี่ยรวมเป็นตอน ๆ ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัครฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมฯ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อและรายตอนไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยเกณฑ์ในการพิจารณาคำแนะนำของเบสต์ (Best. 1981 : 179-181) เพื่อหาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัคร

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละตอนและเป็นรายข้อ จำแนกตามลักษณะตัวแปร ตามสมมุติฐานข้อ 1-6 โดยใช้ t-test

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละตอน และเป็นรายข้อ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สมัครที่ไว้คัดเลือก และผู้สมัครที่ไม่ไว้คัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด ตามสมมุติฐานข้อ 7 โดยใช้ F-test เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4.5 ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อเสนอแนะ
ในตอนที่ 2 และจากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที่ 3 แล้วสรุปเป็นข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการ
อบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการ
อบรม ในระดับเห็นควยอย่างปึงคือ ผู้ชายผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีสัทธิ์ใด่เข้ารับการ
อบรม ผู้สมัครควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้สมัครควรตำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ทำ
การระดับ 5 สำหรับประเภทของผู้สมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับเห็นควยว่า
ควรมีสัทธิ์สมัครา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดหรือผู้ประสานงานกรม
สามัญศึกษา ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ส่วนคุณสมบัติ
ของผู้สมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับเห็นควยได้แก่ เป็นข้าราชการกรมสามัญศึกษา
มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี อายุไม่เกิน 45 ปีสำหรับผู้ที่ไม่ใด่เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร อายุไม่เกิน 50 ปี
สำหรับผู้ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารมาก่อน มีวุฒิปริญญาโท
สำหรับเรื่องการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือกนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเห็นควย
เป็นอย่างดีได้แก่ ผู้สมัครที่ไ้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมท่องธรรมที่จะไปเป็นผู้บริหารโรงเรียนหัว
ประเทศตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ผู้มีสิทธิ์และมีความประสงค์สมัครไ้ยื่นใบสมัครผ่านผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้นถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับความคิดเห็นในระดับเห็นควยเมื่ถึงนี้ ประกาศไปยัง
โรงเรียนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ผู้มีสิทธิ์สมัครไ้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน นับถึง
วันแรกที่เปิดรับสมัคร ไ้คะแนนการประเมินบุคคลส่วนหนึ่งและคะแนนสอบส่วนหนึ่ง นำคะแนน
ทั้งสองส่วนรวมกันแล้วจัดลำดับที่ ผู้สมัครที่ไ้รับคัดเลือกและถูกเสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว
ควรใด่เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ผู้สมัครที่ตำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วย
ผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องแนบคำยินยอมลกระกับเงินเดือนตามตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร
ถ้าจังหวัดใดมีโรงเรียนที่เปิดใหม่ไ้ที่เข้ารับการอบรม ไ้ให้ไ้ควทำในการคัดเลือกและสอบคัดเลือก
จากที่กำหนดไว้บวกกับจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่ การสอบคัดเลือกควรสอบที่จังหวัดนั้น ๆ
ควรส่งรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเบื้องต้นทุกคนไปยังคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด

สำหรับเรื่องการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเห็นควย
 อย่างยิ่งได้แก่ ให้ประเมินบุคคลโดยพิจารณาจากภาคความสามารถและความเหมาะสม
 การประเมินดังกล่าวให้ประเมินจากภาคความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถทาง
 วิชาการ ส่วนความคิดเห็นในระดั้มเห็นควยได้แก่ การประเมินบุคคลให้พิจารณาจากภาคประวัติ
 และประสบการณ์ การประเมินความสามารถและเหมาะสมให้ประเมินด้านการปกครอง
 ด้านธุรการ ด้านบริการ แบบประเมินบุคคลควรเป็นแบบที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกัน
 ทั่วประเทศ การประเมินบุคคลควรพิจารณาจากภาคความคิดเห็นของผู้งค์บัญชาเบื้องตนและ
 สรุปลักษณะของคณะกรรมการ ผู้งค์บัญชาในหน่วยงานนั้นควรเป็นผู้งค์ประเมินเบืองตนผู้สมัคร
 ในหน่วยงานนั้น ผู้พิจารณาบุคคลขึ้นไปควรได้แก่คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะ
 กรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 3-5 คน

ส่วนเรื่องการสอบคัดเลือกและหลักสตรการสอบคัดเลือกผู้งค์บนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเห็นควย
 อย่างยิ่งคือ การสอบสัมภาษณ์ควรพิจารณาประสบการณ์และความคิดเห็นในเชิงบริหาร สำหรับสิ่งที่
 ผู้บริหารโรงเรียนเห็นควยได้แก่ การสอบคัดเลือกควรสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ คณะสอบ
 ข้อเขียนและสัมภาษณ์ควรเท่ากับ 60 : 40 ภาคสอบข้อเขียนควรแบ่งเนื้อหาเป็น 3 หมวดคือ
 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรมศาสตร์
 แต่ละหมวดควรมีคะแนนเต็มเท่า ๆ กัน ควรออกข้อสอบข้อเขียนโดยกรมสามัญศึกษา เวลาที่ใช้
 สอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกประมาณ
 120 ข้อ ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกและแบบอัตนัย ในการสอบสัมภาษณ์
 ควรพิจารณาปฏิภาณไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติราชการ
 ควรดำเนินการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวกัน และควรประกาศผลการ
 สอบภายในวันเดียวกัน

2. ผู้สมัคร เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม
 เจริญผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเรื่องประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมใน
 ระดับเห็นด้วย ทั้งนี้ ผู้สมัครสมัครเข้ารับการอบรมควรใดแก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดหรือประธานงานกรม
 สำนักงานศึกษา สำหรับคุณสมบัติของผู้สมัครที่ผู้สมัครเห็นด้วยใดแก่ มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ทำงานตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 เป็นข้าราชการกรมศึกษามาแล้วไม่น้อย
 กว่า 5 ปี ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมาก่อน
 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนใหม่อายุไม่เกิน 50 ปี ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
 ผู้บริหารโรงเรียนใหม่อายุไม่เกิน 45 ปี

ในเรื่องการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก ผู้สมัครเห็นด้วยดังต่อไปนี้
 ผู้สมัครที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาคให้ยื่นใบสมัครผ่าน
 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัด ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเบื้องต้นหรือผ่าน
 การสอบคัดเลือกที่เสนอชื่อไปกรมศึกษาแล้ว ควรได้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ควรได้
 ประกาศไปยังโรงเรียนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องของใหญ่ผู้สมัครได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย
 15 วัน ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมต้องพร้อมที่จะไปเป็นผู้บริหารทั่วประเทศตามคำสั่ง
 กรมศึกษา ในการคัดเลือกบุคคลโดยคณะกรรมการสำนักงานศึกษาจังหวัดหรือกรมโรงเรียนใน
 กรุงเทพมหานครควรใช้วิธีการคัดเลือกโดยให้คะแนนประเมินบุคคลส่วนหนึ่ง และคะแนนสอบคัดเลือก
 อีกส่วนหนึ่ง นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกันแล้วจัดลำดับที่ ควรส่งรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเบื้องต้น
 ทุกคนให้คณะกรรมการชั้นต่อไป ถ้าจังหวัดมีโรงเรียนที่เปิดใหม่ในปีที่เข้ารับการอบรม ให้โควตา
 ในการคัดเลือกและสอบคัดเลือกจากที่กำหนดไว้ บวกกับจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่

สำหรับเรื่องการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคลที่ผู้สมัครเห็นด้วยดังนี้
 ควรใช้แบบประเมินบุคคลที่กรมศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกันทั่วประเทศ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน
 นั้นเป็นผู้ประเมินบุคคลเบื้องต้นผู้สมัครในหน่วยงานนั้น ผู้พิจารณาบุคคลขั้นต่อไปควรได้แก่คณะ
 กรรมการสำนักงานศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการบริหารกรมโรงเรียนกรมศึกษา จำนวน 3-5 คน
 การประเมินบุคคลขั้นต่อไปควรพิจารณาจากภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม

ภาคประวัติและประสบการณ์ ภาคความคิดเห็นของบัณฑิตบัณฑิตและสรุปความเห็นของ
คณะกรรมการ การให้คะแนนการประเมินบุคคลใน 3 ภาคดังกล่าวควรเป็นอัตราส่วน
40 : 40 : 20 การประเมินความสามารถและความเหมาะสม ควรประเมินด้าน
ความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้ความสามารถทาง
การปกครอง ความรู้ความสามารถทางธุรกิจ และความรู้ความสามารถทางคำปรึกษา
คะแนนด้านความรู้ความสามารถทั่วไปควรมากกว่าด้านวิชาการ การปกครอง การบริการ ประมาณ
1 เท่าตัว

ส่วนเรื่องการชงข้อเลือกและหลักสูตรการชงข้อเลือกนั้น ผู้สมัครเห็นด้วยในเรื่อง
ต่อไปนี้ การชงข้อเลือกควรชงข้อเขียนและสัมภาษณ์ ภาคข้อสอบข้อเขียนควรแบ่งเนื้อหาเป็น
3 หมวดคือ หมวดความรู้เกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดพฤติกรรมศาสตร์
การสอบ 3 หมวดดังกล่าวควรมีคะแนนหมวดละเท่า ๆ กัน การออกข้อสอบข้อเขียน ควรออก
ข้อสอบโดยกรมสามัญศึกษา ข้อสอบข้อเขียนควรเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัว เลือกประมาณ
120 ข้อ เวลาที่ใช้สอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง ในการสอบสัมภาษณ์ควรพิจารณาแนวความคิดใน
เชิงบริหาร ปฏิภาพไหวพริบการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติราชการ
การสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ควรให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างตามสมมติฐาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทางสถิติแล้ว พบปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน คือผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นโดยส่วนรวมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้อำนวยการโรงเรียนและอาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปีหรือน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิกการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
4. ผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า กับผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
5. ผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนระดับชั้น ม. 1-3 กับผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนระดับชั้น ม. 1-6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้สมัครที่อยู่ในโรงเรียนระดับชั้นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด กับผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกฯ และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกฯ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด และผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ บุคคลทั้ง 3 ประเภทมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ปี พ.ศ.2532 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งเพิ่มเติมแบบสอบถามบางประการตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและมีความเห็นว่าควรนำมาเป็นตัวเลือกเพื่อเปรียบเทียบ กับเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ใช้ดุลยพินิจในการให้ความคิดเห็น เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้เข้ารับการอบรมที่จะไปเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอนาคตที่คงสภาพต่อไป ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้สมัครเข้ารับการอบรมเห็นควยในส่วนใหญ่ กับหลักเกณฑ์การคัดเลือกของกรมสามัญศึกษา แต่มีบางประการที่มีความคิดเห็นในระคับไม่แน่ใจ และไม่เห็นควยกับเกณฑ์ของกรมฯ ในทางตรงข้ามกลับเห็นควยกับข้อเสนอแนะบางประการในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อนำมาจำแนกตามลักษณะตัวแปรที่ของการศึกษา เช่น ลักษณะตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการเป็นผู้บริหารโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้สมัครระดับชั้นเรียนของโรงเรียนที่ผู้สมัครทำงานอยู่ และการไ้รับคัดเลือกหรือไม่ไ้รับคัดเลือกของผู้สมัคร เมื่อไ้วิเคราะห์ความแตกตางของความคิดเห็นทางสถิติ ก็ปรากฏว่าความคิดเห็นโดยส่วนรวมในทุกลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ไม่แตกตางกัน

ดังนั้น การอภิปรายผลครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงอภิปรายโดยศึกษาจากสาเหตุของแต่ละข้อและกล่าวถึงความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครโดยตรง

1. ในเรื่องประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร เข้ารับการอบรมนั้น ทั้งผู้บริหารโรงเรียน และผู้สมัครมีความเห็นตรงกันว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรเป็นผู้มีสิทธิ์เข้ารับการอบรม เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูง เป็นผู้ช่วยผู้บริหารในการวางแผนปฏิบัติงาน กำหนดวิธีดำเนินงานและติดตามผลด้านวิชาการ ชุกรการ ปกครอง และกิจกรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสถานศึกษา จึงทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากผู้บริหารโรงเรียนและอาจมีแนวคิดสร้างสรรค์ของตนเอง เพิ่มเติมและสมควรที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่อไป ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ บันลือ พฤกษ์วัน (2519 : 150-152) ที่กล่าวว่าการศึกษาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควรพิจารณาผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่มาแล้วซึ่งจะช่วยให้มองเห็นรูปร่างของงาน สามารถปรับปรุงวิธีการวางแผนการจัดการในขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดี มีความคล่องแคล่วในการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ชรรวรัตน์ ประเสริฐ (2525) ที่กล่าวถึงผลหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานก่อนเป็นผู้บริหาร โดยเมื่อดำเนินการตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับจาก คร-อาจารย์ หัวหน้าหมวดวิชาและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัคร เห็นคล้อยตามกันว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด หรือผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ควรเป็นผู้มีสิทธิ์สมัครเข้ารับการอบรมนั้น คงเป็นเพราะว่าบุคคลทั้งสองประเภทนี้ทำงานเป็นครอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามาก่อน แล้วจึงมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่การงานนี้มีลักษณะหน้าที่ในการช่วยวางแผนงาน ติดตามประสานสัมพันธ์ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนั้น ๆ ทำให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์มากพอที่จะได้รับการอบรมและพัฒนาไปสู่ผู้บริหารโรงเรียนได้

ถึงเหตุผลคล้ายกันของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ส่วนครอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครมีความคิดเห็นว่าควรสมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าอบรม โดยตามลำดับนั้น คงเป็นเพราะว่าทั้งครอาจารย์และศึกษานิเทศก์ต่างเคยทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษามาก่อน ย่อมได้รับรู้ ได้เห็น ได้ศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมานานพอสมควร จึงสามารถสะสมแนวทางและซึมซับประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้บริหารคนก่อน ๆ เข้าไว้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการ

ของตนเองไต่ถาม แนวความคิดที่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์หรือศึกษานิเทศก์มีโอกาสสมัครเข้ารับ
คัดเลือกเข้าอบรมเป็นผู้บริหารโรงเรียนนี้อาจไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบนจามิน

(Benjamin. 1976 : 718-A) ที่พบว่าการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน บุคคล
ที่จะได้รับคัดเลือกควรมีประสบการณ์ด้านการสอนและเคยเป็นผู้ช่วยครูใหญ่มาก่อน อย่างไรก็ตาม
การที่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์หรือศึกษานิเทศก์มีโอกาสสมัครฯ นั้น ตรงกับหลักแห่งความ
เสมอภาค (Equality of Opportunity) ตามที่สัมพงศ์ เกษมสิน (2526. 69-70)
ได้เห็นว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติและพันความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมมีสิทธิ์และโอกาสเท่ากันที่จะสมัคร
สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุตามตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับประเภทของสมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดั้มไม่แน่ใจ
และไม่เห็นด้วยตามลำดับซึ่งใดแก่ ข้าราชการครูที่ทำงานอยู่ในกรมสามัญศึกษา ข้าราชการ ก.พ.
ที่ทำงานในกรมสามัญศึกษา และข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ไม่ได้สังกัดกรมสามัญศึกษานั้น
คงเป็นเพราะว่าบุคคลเหล่านั้นไม่ได้ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยตรง อาจไม่มีความรู้
ความสามารถ ประสบการณ์และวิธีการทำงานบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เพียงพอ สมควรให้
ทำงานประจำตามหน้าที่ที่ตนได้ทำอยู่จะเป็นผลดีกว่าที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

ในคานาคณสมบัติของผู้สมัครที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครเห็นด้วยในอันดับแรกกว่าควรมี
วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น คงเป็นเพราะว่าวุฒิปริญญาตรีเป็นวุฒิส่วนใหญ่ของครูอาจารย์
ระดับมัธยมศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531) ถ้าผู้บริหาร
โรงเรียนมีวุฒิต่ำกว่านั้นน่าจะยังไม่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน อีกทั้งยังบ่งถึงลักษณะ
ของผู้ที่ลาหลังทางการศึกษา ไม่พยายามพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการศึกษาด้วยการเพิ่มพูนคุณวุฒิ
ทางการศึกษา เพราะปัจจุบันแหล่งให้การศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และวุฒิทางการศึกษาของครูนั้น
มีอย่างกว้างขวาง ทั้งมหาวิทยาลัยเปิด วิทยาลัยครูต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยเปิดทั้งสองแห่ง เป็นต้น
ส่วนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดั้มเห็นด้วยเกี่ยวกับผู้สมัครควรมีวุฒิปริญญาโท
ในขณะที่ผู้สมัครมีความคิดเห็นในระดั้มไม่แน่ใจนั้น คงเป็นเพราะไค้ตระหนักที่ว่า ครูอาจารย์ที่มีวุฒิ
ระดับปริญญาโทในโรงเรียนมัศึกษายังมีอยู่น้อยมาก ประมาณร้อยละ 2.2 เท่านั้น (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531) อีกทั้งการศึกษาระดับปริญญาโทมีใ้คงบอกรว่าจะบริหารงาน

ได้อีกวาระกับ ปริญญาตรี ซึ่งผลการวิจัยของ บุญมา กับปนาทพงษ์ (2532 : 90-91) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีและผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาโท มีคุณลักษณะทุกด้านไม่แตกต่างกัน อันได้แก่ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของ หลุยส์ (Lewis.1975) และ เบนจามิน (Benjamin. 1976) ได้แสดงไว้ว่าวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เช่นเดียวกับที่ ชาญชัย ลวิศรังสีมา (2522 : 25) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ใ้รับวุฒิการศึกษาสูง ๆ จะช่วยสร้างเสริมลักษณะความเป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการและการบริหารให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น

คุณสมบัติของผู้สมัครที่บริหารโรงเรียนและผู้สมัครเห็นด้วยในระดับสูง คือการดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับ 5 และเป็นข้าราชการกรมสามัญศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี การที่เห็นด้วยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ วิทยุติ และประสบการณ์การทำงานมาพอสมควร จึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับ หลุยส์ (Lewis : 1975) และ ไคลิสกี (Dylewski: 1975) ที่กล่าวว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีประสบการณ์ทางการศึกษาเป็นอันดับแรก ดังนั้นการจ้ระดับชั้นในระบบราชการระดับ 5 ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการชั้นเอกเมื่อก่อนระบบนี้ ก็นับว่าเป็นข้าราชการที่มีความสามารถและประสบการณ์มากที่สุดทีเดียว

จากประเด็นสำคัญ ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประเภทและคุณสมบัติดังกล่าวเป็นสิ่งที่กรมสามัญศึกษาได้วางหลักเกณฑ์ไว้แล้วทั้งสิ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าอบรม ในเขตการศึกษา 6 มีความเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรม

2. ในเรื่องการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือกนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งและผู้สมัครเห็นด้วยเป็นอันดับแรกว่า ผู้มีสิทธิสมัครให้เป็นใบสมัครยื่นไปยังทบวงฯ ขึ้นขึ้นไปยังผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด หรือประธานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา (กมม.) เพื่อที่ทบวงฯ จะได้ออกใบพิจารณาประเมินความสามารถตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้ การที่บุคคลทั้ง 2 กลุ่มเห็นด้วยในลักษณะดังกล่าวคงเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับผู้ที่มีอำนาจโดยตลอด ยอมรับเห็น เข้าใจและคาดหวังใ้ว่าผู้สมัครนั้น สมควรที่จะส่งไปรับการคัดเลือกเข้าอบรมต่อไปหรือไม่ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยค่อนข้างไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สตอร์ลิเอน (Storlien, 1983) มากนักที่กล่าวว่าการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา นั้น ครูควรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา โดยที่ศึกษานิเทศกรและกรรมการโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกขั้นสุดท้าย

ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัคร เห็นควาควรประกาศไปยังโรงเรียนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้มีสิทธิสมัครไ้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วันนับถึงวันแรกที่เปิดรับสมัคร ที่เป็นเช่นนี้คงเป็นเพราะผู้สนใจสมัครจะไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวสมัคร เตรียมการรับประเมินหรือสอบแล้วแต่กรณี ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ อุนทงษ์ บอลสุวรรณ (2528 : 86) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนนั้นควรจะเน้นที่การประชาสัมพันธ์ด้วย โดยประกาศให้ทราบทั่วกันด้วยเวลาอันเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญูญู สาธร (2516 : 208-209)

ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนกำลังคนที่ต้องการ ทิศต่อและติดตามให้สมัครสมัครตรงตามหลักการที่กว้างไว้มากมาย เพื่อให้มีโอกาสคัดเลือกให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถจริง ๆ มาสมัครเข้ารับการคัดเลือกมาก ๆ ก็โดยการประชาสัมพันธ์ และให้เวลาที่เพียงพอกับผู้ที่มีสิทธิสมัครในการเตรียมตัวและตัดสินใจสมัครนั่นเอง

สำหรับเรื่องการส่งรายชื่อผู้รับการประเมินเบื้องต้นโดยผู้บริหารโรงเรียนนั้น ๆ ให้คณะกรรมการประเมินขั้นต่อไป ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครมีความเห็นไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่กรมสามัญศึกษาตั้งไว้ที่ส่งไปประจำจังหวัดเพียงโรงเรียนละ 1 คน แต่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือให้ส่งรายชื่อผู้รับการประเมินขั้นต้นทุกคนให้คณะกรรมการประเมินขั้นต่อไป ทั้งนี้คงเป็นเพราะต้องการให้เกิดความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับผู้สมัครโดยทั่วถึงกัน เพราะผู้ผ่านการประเมินลำดับที่ 1 กับลำดับที่ 2

ของโรงเรียน อาจมีคะแนนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงน่าจะให้อีกคนเหล่านี้
 ไปได้ไปรับการคัดเลือกในชั้นตอนต่อไปในระดัจังหวัด ซึ่งน่าจะเป็นการช่วยส่งเสริมด้านขวัญ
 และกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อีกทางหนึ่งด้วย

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือ การคัดเลือกบุคคลจากระดัจังหวัดส่งไปยังกรมสามัญศึกษา
 นั้น ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและยูสมัครมีความเห็นในระดัไม่แน่ใจกับหลักเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา
 ที่ให้แยกคัดเลือกบุคคลเป็น 2 ประเภทคือ โดยการประเมินบุคคลประเภทหนึ่งและโดยการสอบ
 คัดเลือกอีกประเภทหนึ่ง แต่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่วิจัสร้างขึ้นคือ ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการ
 ให้คะแนนประเมินบุคคลส่วนหนึ่งและคะแนนสอบคัดเลือกอีกส่วนหนึ่ง นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกัน
 แล้วจัดลำดับที่ตามโควตาที่มีอยู่ ซึ่งผลการศึกษานี้ตรงกับผลการวิจัของ สัทร อายูวัฒน์ (2518 :
 64) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกครูใหญ่เพื่อให้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดควรวี 2 วิธีประกอบกัน
 คือวิธีการคัดเลือก(ประเมินบุคคล) และวิธีการสอบคัดเลือก ในเรื่องเดียวกันนี้ อนุพงษ์
 ผลสุวรรณ (2528 : 91) ได้ศึกษาวิจัผลปรากฏว่า การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 โดยการคัดเลือกและโดยการสอบคัดเลือกเป็นวิธีที่ดีที่สุด แต่ทั้ง 2 วิธียังไม่มีการใช้ที่เลือก
 บุคคลเข้าสู่อำแหน่งใดที่ดีที่สุด สำหรับผลการวิจันี้ อาจขัดแย้งกับ จวง โอสถิกานนท์
 สุชาติ พันธุ์หาญพงศ์ และบัญชา เสมากล ที่วิจัได้สัมภาษณ์เมื่อเดือนเมษายน 2532 ที่ต้องการ
 ให้กรมสามัญศึกษาดำเนินการคัดเลือกด้วยการสอบคัดเลือกเพียงวิธีเดียว และอาจไม่ตรงกับ
 ความเห็นของ ทนัย สุขศรี (2514 : 36) ที่เสนอแนะว่าการเข้าสู่อำแหน่งผู้บริหารควรเลือก
 หลักสัทรภาคสอบข้อเขียนเสีย คงเหลือไว้แต่การสัมภาษณ์และประเมินผลงานในอัตรที่เพียงพอ
 หัวข้อที่ นำมาเสนอในประการสุดท้ายเกี่ยวกับการคัดเลือกและวิธีดำเนินการคัดเลือก
 ที่ผู้บริหารโรงเรียนและยูสมัครเห็นด้วย คือผ่านการประเมินและผ่านการสอบคัดเลือกที่จังหวัด
 ส่งรายชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้วทุกคนควรได้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะจะช่วย
 บำรุงขวัญและกำลังใจแก่ยูสมัครที่ไ้รับการคัดเลือกแล้วให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้า
 ในชีวิตราชการ มีความมานะบากบั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ไม่ทอดยหรือผิดพลาด และ
 ที่สำคัญที่สุดคือจะมีความเชื่อถือในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษามากขึ้น เพราะที่ผ่านมา
 กรมสามัญศึกษาได้คัดเลือกบุคคลยูสมานเกณฑ์ทั้ง 2 วิธี เข้ารับการอบรมทุกคน ทำให้ยูสมัคร
 ที่ผ่านเกณฑ์เหล่านั้นเสียกำลังใจเป็นอย่างมาก

3. เกี่ยวกับการประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้สมัคร เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การประเมินที่กรมสามัญศึกษากำหนดไว้แทบทั้งสิ้น ซึ่งได้แก่การใช้แบบประเมินที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกันทั่วประเทศ ซึ่งตรงกับแนวการบริหารงานแบบการรวมอำนาจ (Centralization) (กิติมา ปรีทิตถิล. 2529 : 184) โดยการให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้คิดและกำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินบุคคลในลักษณะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อันอาจทำให้เกิดเอกภาพในการจัดการ ทำให้ประหยัดเงิน เวลา วัสดุอุปกรณ์ สามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็ว มีการประสานงานที่คล่องแคล่วงานที่งานนั้นก็ประสบผลสำเร็จได้แทบเป้าหมาย

การประเมินในระดับจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัคร เห็นด้วยในกรณีที่ให้มีคณะกรรมการ 3-5 คนก็เพียงพอ ทั้งนี้คงเป็นเพราะจำนวนของกรรมการดังกล่าวเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากเกินไป การคัดเลือกกรรมการในระดับจังหวัด 3-5 คนย่อมสามารถเลือกเห็นกรรมการที่ถึงพร้อมด้วยคุณวุฒิ วิทยุติ ความซื่อสัตย์สุจริตและบุคลิกธรรมได้ก็พอ ในทางตรงกันข้ามหากให้มีคณะกรรมการมากเกินไปอาจได้กรรมการที่ไม่มี ความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมที่แท้จริงมาเป็น ผู้ประเมินและให้คะแนนแก่ผู้สมัครได้ และอาจเป็นเครื่องมือของการเล่นพรรคเล่นพวกตามระบบอุปถัมภ์ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครโดยทั่วไปไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

ในการประเมินบุคคลดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครเห็นด้วยในเกณฑ์สูงว่าควรประเมินภาคความรู้ความเหมาะสม ภาคประวัติและประสบการณ์ และประเมินจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นและสรุปความเห็นของกรรมการ ที่เป็นเช่นนี้คงเป็นเพราะว่าผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีได้มันต้องมีคุณสมบัติพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่เชื่อถือได้ และจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นต้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 293-296) กล่าวว่าผู้บริหารที่จะได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีคุณสมบัติใหญ่ ๆ 4 ด้านคือ ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ ด้านสติปัญญาและคุณภาพสมอง ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย และด้านบุคลิกภาพและความสนใจ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เบเกอร์ (Baker, 1976) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีคุณสมบัติที่ผู้อื่นได้แก่ การมีประสบการณ์ในการสอน มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นต้น

ผู้บริหารและผู้สมัครเห็นด้วยกับการให้คะแนนการประเมินบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นคือ

ภาคประวัติดีและประสมการณ์ : ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม : ความคิดเห็นของ
ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ในอัตราส่วน 40 : 40 : 20 และค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์ของกรมมา
ที่ให้ในอัตราส่วน 60 : 20 : 20 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะถ้าให้คะแนนภาคประวัติดีและประสมการณ์
มากเกินไปอาจทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมและเกิดความลำเอียงขึ้นได้ อีกทั้งคุณสมบัติของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ประกอบควมปัจจัยสำคัญหลายอย่าง มีใจประสมการณ์ดีเพียงอย่างเดียว แต่ด้านความรู้
ความสามารถและความเหมาะสมก็มีได้สำคัญลดน้อยกว่ากันเลย ซึ่ง พันธ์ หันนาคินทร์ (2513 :
45-49) ได้กล่าวว่าคุณสมบัติทางความรู้ของโรงเรียนที่ดีต้องประกอบไปด้วย

1. ความรู้ความสามารถทางวิชาการอันได้แก่ความรู้ทางวิชาการทั่วไปและความรู้ที่จำเป็น
แก่การบริหารงานในโรงเรียน
2. ประสมการณ์และระทัมความรู้
3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หลุยส์ (Lewis, 1975) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง
ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องประกอบไปด้วย ประสมการณ์การบริหาร ประสมการณ์การสอน และ
คุณวุฒิทางการศึกษา และตรงกับผลการวิจัยของ อนุพงษ์ ผลสุวรรณ (2528 : 62-64) ที่พบว่า
การคัดเลือก(ประเมินบุคคล) ควรพิจารณาจากการศึกษาและประสมการณ์ของการทำงาน ซมมูล
ความประพฤติจากการสอบถามผู้บังคับบัญชาและนุรวมงาน คอมพิวเตอร์ส่วนทั่วและพฤติกรรมที่มีต่อ
นุรวมงาน และจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำหรือคิดสิ่งใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ
ทำงาน เป็นต้น

ในการประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสมนั้น ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและ
ผู้สมัครเห็นด้วยในเกณฑ์ที่จะให้ประเมินความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ
ทางด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ การบริหาร และด้านวิชาการ ซึ่งตรงกับเกณฑ์ของกรมศึกษา (2532)
และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิ อาวุธวัฒน์ (2518) ที่พบว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน 5 ด้านคือ งานวิชาการ งานบริหาร
งานบริหารบุคคล งานประสานสัมพันธ์กับชุมชน และงานเกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน

4. สำหรับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือกนั้น
 ผู้บริหารโรงเรียนและคณาจารย์ เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่กับเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา ซึ่งได้แก่
 การสอบคัดเลือกทั้งภาคข้อเขียนและสัมภาษณ์ ทั้งนี้คงเป็นเพราะต้องการวัดความรู้ความสามารถ
 ความเหมาะสมทั้งด้านความรู้ทางทฤษฎีในงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารควรรอบรู้ และคงต้องการให้มีการ
 การพิจารณาปรากฏ ลักษณะทางที่วาจา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปฏิภาณไหวพริบควบคู่การสอบ
 สัมภาษณ์ จึงเห็นควรให้มีการสอบทั้ง 2 ประเภท ซึ่งผลการวิจัยข้อนี้ตรงกันกับผลการวิจัยของ
 อองพงษ์ ผลสุวรรณ (2528) ในส่วนหนึ่งที่พบว่าการสอบคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรสอบ
 ข้อเขียนและมีการปีกอบรมเพื่อประเมินความเหมาะสม แคนพงษ์ ผลสุวรรณ ไม่ได้กล่าวถึงการสอบ
 สัมภาษณ์ แต่ไปสอดคล้องกับแนวคิดของ คณีย์ สุขศรี (2514 : 36) ในอีกส่วนหนึ่ง คือ
 การเขาสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ควรเลือกหลักสูตรภาคข้อเขียนเสีย คงเหลือไว้แต่การสัมภาษณ์
 และประเมินผลงานในอนาคตเพียงอย่างเดียว ส่วน เพ็ญจันทร์ อัสวโสภณ นั้นมีแนวคิดสอดคล้อง
 กับผลการวิจัยนี้ โดยกล่าวว่าในการคัดเลือกควรใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างได้แก่ การทดสอบข้อเขียน
 และการสัมภาษณ์ในลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น

สำหรับคะแนนการสอบข้อเขียน : คะแนนสอบสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยว่า
 ควรเป็น 60 : 40 ในขณะที่คณาจารย์มีแนวคิดในทางค่อนข้างเห็นด้วยว่าควรมีคะแนน 80 : 20
 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้อัตราส่วนระหว่างสอบข้อเขียนกับสัมภาษณ์
 ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน โดยเน้นความสำคัญของการสัมภาษณ์มาก เกือบเท่าข้อเขียนคงเป็นเพราะจะได้
 สามารถพิจารณาบุคลิกภาพ แนวคิด ความเหมาะสม ตลอดจนประสิทธิภาพการรับราชการได้ตรงยิ่งขึ้น
 ส่วนคณาจารย์ที่ต้องการให้คะแนนสัมภาษณ์น้อยกว่าข้อเขียนเป็นจำนวนค่อนข้างมากนั้นคงต้องการให้
 เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะระบบเส้นสายหรือระบบเล่นพวกจากกรรมการ
 บางท่านจะได้ไม่มีอิทธิพลต่อคะแนนมากนัก ในกรณีเช่นนี้ คณีย์ สุขศรี (2514) ได้แนะนำไว้ว่า
 ต้องสามารถหากรรมการที่ทรงความรู้ มีความยุติธรรมและเข้าใจในการสัมภาษณ์อย่างแท้จริง
 มิฉะนั้นจะเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้น

ประการสุดท้ายที่ควรนำมาอภิปรายคือ ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและคณาจารย์มีความคิดเห็น
 ตรงกันว่า กรมสามัญศึกษาควรเป็นผู้ออกข้อสอบข้อเขียน แล้วนำไปใช้โดยพร้อมเพียงกันทั่วประเทศ
 ทั้งนี้คงเป็นเพราะว่าจะทำให้เกิดความยุติธรรมและมีความเสมอภาคโดยทั่วกัน

สำหรับข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดที่รวบรวมได้จำนวน 7 ข้อนั้น เป็นความคิดเห็น
 ที่โต้แย้งแตกต่างไปจากแบบสอบถามจำนวน 75 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอต่อผู้อำนวยการ
 ออกระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อเป็นแนวคิดหรือแนวทางพิจารณาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป
 ในที่นี้ผู้วิจัยสนใจอภิปรายเรื่องการคัดเลือกผู้สมัครที่เป็นสตรี เพราะจากการรวบรวมสถิติของผู้สมัครฯ
 ในเขตการศึกษา 6 ในปี พ.ศ. 2532 ปรากฏว่ามีผู้สมัครที่เป็นสตรีผ่านไปถึงระดับจังหวัดเพียง
 8 คน ส่วนอีก 52 คน เป็นผู้สมัครชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าครอจารย์สตรีไม่กล้าสมัคร หรือ
 สมัครแล้วแต่ไม่ได้รับการคัดเลือก ดังนั้นกรมสามัญศึกษาน่าจะหาโควตาผู้สมัครสตรีเป็นการพิเศษ
 จากผู้สมัครชายโดยทั่วไป ซึ่งถ้าเป็นไปก็ตามที่เสนอแนะนี้ก็ทำให้กรมสามัญศึกษาสามารถผลิต
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นสตรีได้เพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน และจากผลการวิจัยของ
 บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ
 ระหว่างผู้บริหารชายกับผู้บริหารหญิง ใน 4 ลักษณะ คือ คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ความวิชาการ
 บุคลิกภาพ และความสามารถในการบริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารหญิงมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
 และคาบบุคลิกภาพไม่แตกต่างจากผู้บริหารชาย แต่ผู้บริหารหญิงมีคุณลักษณะความวิชาการและ
 ความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารชาย ผู้วิจัยจึงเห็นควยวาคควรให้มีการสนับสนุนให้
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นสตรีเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

ขอเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำผลการศึกษาค้นคว้า เสนอแนะต่อกรมสามัญศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ควรได้สัมภาษณ์บุคคลที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ต่อไปนี้ตามลำดับให้ได้ เข้ารับการอบรม เพื่อเป็นผู้บริหารโรงเรียน

- 1.1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัด
- 1.2 อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 1.3 ศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษา

2. ควรส่งรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการประเมินเบื้องต้นจากโรงเรียนทุกคนให้คณะกรรมการ ขึ้นต่อไป

3. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้วิธีการให้คะแนน จากการประเมินบุคคลส่วนหนึ่ง การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์อีกส่วนหนึ่ง แล้วย้นำคะแนนทั้งสอง ส่วนรวมกัน จึงจัดลำดับที่ตามโควตาของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม

4. ในการประเมินบุคคลนั้น ควรให้คะแนนการประเมินบุคคลภาคประวัติและประสบการณ์ : ความรู้ความสามารถและความเหมาะสม : ภาคความคิดเห็นของผู้นับคัมภีร์ชาชั้นต้นและสรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการ เท่ากับ 40 : 40 : 20

5. กรมสามัญศึกษาควรเป็นผู้ออกข้อสอบข้อเขียนเอง

6. ควรให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและเสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษาแล้ว ได้เข้ารับการฝึกอบรม

ทุกคน

ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้ศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มาจากการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก

2. ควรได้ศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมาก่อนกับที่ไม่เคยเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมาก่อน

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิลก. เอกสารประกอบการสอนทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- _____ . การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- กฤษณ ชนาพงษ์จร. เอกสารการสอนชุดการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา, 2526.
- เกษม สาทรายทิพย์. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์โลก : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก, 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : 2528.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการมัธยมศึกษา (ฉบับสรุป). กรุงเทพฯ : บี เอส พรินติ้ง แอนด์พับลิเคชัน, 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. "การสรรหาบุคคลในระบบราชการพลเรือน," ใน เอกสารการสัมมนาระหว่างแผน ก.พ. และแผนส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2531.
- จุมพล สวัสดิ์วิทยากร. หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, 2520.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. โครงการประชุมวิชาการเรื่อง "ระบบการให้โฆมาซึ่งบุคลากรทางการศึกษา". กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ชาญชัย ลีทวีรังสิมา. หลักการจ้กองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- เต็ม แยมเสมอ. ครูใหญ่ 1. กรุงเทพฯ : สยามศึกษา, 2527.
- ทองคุณ หงส์กันข. "การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม," ใน ศึกษาศาสตร์ ประมวลบทความ ซึ่งเน้นการประยุกต์เพื่อพัฒนาประเทศ. โครงการปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527.

- เทพทอม เมืองแมน. บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสื่อความหมาย. กรุงเทพฯ : หมาย
ศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา, 2522.
- ธรรมรัตน์ ประเสริฐ. การศึกษาเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัครสาเนา.
- ธีระ ภูณเจริญ. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2521. อัครสาเนา.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2529.
- บันลือ หฤณะวัน. การประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- บุญมา ทัฬหยาพพงษ์. การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปริญญาโท
กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัครสาเนา.
- ประทุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัครสาเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2513.
- _____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนส, 2526.
- เพ็ญจันทร์ อัครโสภณ. ประสบการณ์การคัดเลือกนักบริหาร. ม.ป.ท., 2527.
- ปิฎก โสภณ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- มัญญ วงศ์นารี. "การคัดเลือกนักบริหารและความยอมรับขององค์กร," ใน รวมบทความทาง
การบริหารการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพรจำกัด,
2528.
- วิัญญา วิศาลาภรณ์. การวิจัยทางการศึกษา หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- วิจิตร วรุตบางกูร และ สุทธิญา ธีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ส. เสนา. "นโยบายพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ," มิตรครู, 25(4) : 24-27, 28 ก.พ. 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมาน รังสิโยภตัญญ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2524.

สำนักศึกษา, กรม. คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : เอรಾವัยการพิมพ์, 2525.

_____. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกรมสามัญศึกษา ปี 2530 ใน เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปี พ.ศ.2529. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2529.

_____. คำบรรยายของ นายนิเชต สุนทรพิทักษ์ รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2529. เอกสารโรเนียวประกอบการบรรยาย.

_____. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา (การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง). กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2532.

_____. ขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532.

สุพีร์ आयुวัฒน์. ความคิดเห็นของข้าราชการอำเภอในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา, วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อักสาเนา.

สุภาพ กิจประยูร. ความคิดเห็นของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนกลางที่มีต่อหลักสูตรการสอนเลื่อนชั้นข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อักสาเนา.

- สุรัฐ ศิลปอนันต์. "ก.ค. กับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู," ใน การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค., 2525.
- อนุพงษ์ ผลสุวรรณ. การเขาสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัครสาเนา.
- อภินันต์ พาหะมาก. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัครสาเนา.
- อุทัย หิรัญโก. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โตร, 2523.

Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice Hall, inc., 1964.

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

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

Burr, Robert B. "Management Development," in Robert L. Craig and Lester R. Bittel eds, Training and Development Handbook. New York : McGraw-Hill, Inc., 1967.

Cook, Ann and Mack Herb. The Head-Teacher's Role. London : MacMillan Education Ltd. 1971.

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

Eckhardt, Edward Emil Jr. "Selection Criteria Practices and Procedures of Elementary and Secondary School Principals," Dissertation Abstracts International. 39(2) : 562-563; 1978.

- Flippo, Edwin B. Personnel Management. 5th ed. New York : McGraw-Hill International Book Co. 1982.
- Kimbrough, Ralph B. Education Administration. 3rd ed. New York : Macmillan Publishing Company, 1988.
- Lewis, Rodgers Matthew. "Recruitment and Selection of Elementary School Principals in Ohio City Districts," Dissertation Abstracts International. 36 : 1216-A ; September 1975.
- Mathis, Robert and John Jackson. Personnel : Contemporary Perspectives and Application. 2nd ed. Minnesota : West Publishing Co., 1979.
- Nolte, Chester M. An Introduction to School Administration Selected Readings. New York : The Macmillan Company, 1966.
- Roe, William H. and Thelbert L. Drake. The Principalship. New York : Macmillan Publishing Co.Inc., 1974.
- Pellicer, Leonard O. and Connie Bufford. "An Intern Program for School Administrators," The Education Digest. February 1983.
- Sergiovanni, Thomas J. and others. Educational Governance and Administration. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1980.
- Shane, Harold G. and Wilber A. Yarch. Creative School Administration. New York : Henry Holt Company. 1957.
- Storlien, Harold Terry. "Recruitment and Selection of Secondary School Principals in Alberta : An Analysis of Procedures, Criteria, and Identified Problems," Dissertation Abstracts International, 44 : 1286-A ; November 1983.

ពាក្យសង្ខេប

ពាក្យសម្រេច ៣.

โรงเรียนตฤกษวิทยา

อ.ทับทัน จ.อุทัยธานี 61120

9 มกราคม 2533

เรื่อง ขอความกรุณาเป็นแห่งคุณุติตรวจ แก้ไข แบบสอบถาม
เรียน

กัยข้าพเจ้า ว่าที่ ร.ต. ชวิชัย ชาญกุล ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนตฤกษวิทยา
อำเภอทับทัน จังหวัดอุทัยธานี ขณะนี้กำลังทำปฏิญานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาสมัคร เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ศึกษาและยุสมัคร เข้ารับการอบรมในเขตการศึกษา 6 ที่มีต่อการคัดเลือกบุคคล
เตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไทรทัศน์
นวลแสง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ วัลยา วิศาลาภรณ์ เป็นกรรมการ
ที่ปรึกษา ซึ่งการทำปฏิญานิพนธ์ครั้งนี้กำลังอยู่ในขั้นตรวจสอบ แก้ไขแบบสอบถาม

ในการครั้งนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดรับเป็นแห่งคุณุติเพื่อตรวจ แก้ไข
แนะนำ ปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมแก่ข้าพเจ้าควย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต. *Shuee Boon*

(ชวิชัย ชาญกุล)

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนตฤกษวิทยา

ผู้วิจัย

รายชื่อทรงคุณวุฒิทูลเกล้าฯ ถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

1. ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. นายเสรี ลาชโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
3. ดร. อาคม จันทสุนทร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา
4. นายเฉลิมชัย รัตประยูร หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมโรงเรียน กรมสามัญศึกษา
5. ดร. ศักดิ์สิทธิ์ ชัยทศิยาสุวรรณ กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา
6. ดร. วิโรจน์ สารวิริยะ กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา

โรงเรียนทูลกระุฑวิทยาคม

อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดอุทัยธานี 61120

7 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอลาขอความเห็นชอบแบบสอบถาม

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือขอความเห็นชอบในการกรอกแบบสอบถาม กรมสามัญศึกษา 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า ว่าที่ ร.ต. ชวิชัย ชาญกุล ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนทูลกระุฑวิทยาคม อ.ห้วยทับทัน จ.อุทัยธานี เป็นนิติศาสตรบัณฑิต สาขาเอก การบริหารการศึกษา มศว.ประสานมิตร ขณะนี้กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและคณาจารย์เกี่ยวกับการอบรมในเขตการศึกษา 6 ที่ต้องการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงได้ จำเป็นต้องได้รับความกรุณาจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบจากท่านได้โปรดสละเวลาอันมีค่าของท่านประมาณ 15-30 นาที ในการตอบแบบสอบถามของข้าพเจ้านี้ เพื่อข้าพเจ้าจะได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติ และสรุปผลการวิจัยในขั้นต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับความเห็นชอบจากกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาแล้ว ดังหนังสือขอความร่วมมือจากกรมสามัญศึกษาที่ส่งมาด้วยนี้

อนึ่ง เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคืนโดยทางไปรษณีย์ และจะเป็นพระคุณอย่างยิ่งถ้าท่านจะกรุณาส่งแบบสอบถามคืนไปก่อนวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2533 ซึ่งข้าพเจ้าได้เขียนชื่อ-ที่อยู่และทิศแสดณ์ไว้ด้านหลังของแบบสอบถามนี้แล้ว

จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต. *Anue Pong*

(ชวิชัย ชาญกุล)

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนทูลกระุฑวิทยาคม

ที่ ศษ 0806/0847



กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

7 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตการศึกษา 6

ควย ว่าที่ ร.ต. ชวิชัย ชาญกุล อาจารย์ใหญ่โรงเรียนตฤกษุวิทยา อ.ห้วยทับทัน จ.อุทัยธานี
กำลังดำเนินการทำปริญญาบัตรตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ณ มศว.
ประสาสมัคร เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและบุคลากรเข้ารับการอบรมในเขต
การศึกษา 6 ที่มีต่อการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา" ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ต้องการความร่วมมือจากท่านในการช่วยตอบแบบสอบถาม

กรมสามัญศึกษาพิจารณาแล้วว่าการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษา ในการที่
จะปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้นด้วย และขอขอบคุณในความร่วมมือ
ครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

Sri meesard

(นายวีระ ไบญยะนิเวศ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 รักษาการในตำแหน่ง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

กองการมัธยมศึกษา

โทร. 2811392

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผุ้สมัครเข้ารับการอบรมในเขตการศึกษา 6
ที่มีต่อการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผุ้สมัครเข้ารับการอบรมในเขตการศึกษา 6 ที่มีต่อการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" ขอความกรุณาท่านได้อ่านและตอบแบบสอบถามทุกข้อ โปรดมั่นใจว่าแบบสอบถามที่ท่านตอบนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการที่จะนำผลการวิจัยเสนอกรมสามัญศึกษาพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 75 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ในการคัดเลือกที่นอกเหนือไปจากตอนที่ 2

ขอให้ท่านพลิกหน้าต่อไป อ่านแบบสอบถาม แล้วกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของคุณ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓/ลงใน ตามสภาพที่เป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3

2. วุฒิกการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า
 อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. (ข้อนี้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบ) ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียนมานานเท่าใด

- 5 ปี หรือน้อยกว่า มากกว่า 5 ปี

4. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติราชการอยู่ในขณะนี้ มีถึงระดับชั้นใด

- ม. 1-ม. 3 ม. 1-ม. 6

5. (ข้อนี้ผู้สมัครเป็นผู้ตอบ) ปัจจุบันท่านได้รับราชการมานานเท่าใด

- 10 ปี หรือน้อยกว่า มากกว่า 10 ปี

6. (ข้อนี้ผู้สมัคร เป็นผู้ตอบ) ในกรณีที่ท่านสมัครเข้ารับการคัดเลือกเมื่อปี พ.ศ. 2532 ท่านได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนไปยังคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือไม่

- ได้รับการคัดเลือก ไม่ได้รับการคัดเลือก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา (ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อแบบสอบถามออกเป็นส่วนย่อย ๆ 4 ส่วนคือ

- 1) ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมฯ 15 ข้อ
- 2) การคัดเลือกและวิธีการคัดเลือก 20 ข้อ
- 3) การประเมินบุคคลและวิธีการประเมินบุคคล 20 ข้อ
- 4) การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก 20 ข้อ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความที่กำหนดให้ในแต่ละข้อเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา แล้วพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มากน้อยเพียงใด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงทุกข้อดังกรณีต่อไปนี้

ถ้าท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง	กับข้อความนั้น	ให้ท่านเขียน ✓ ลงในช่อง	"เห็นด้วยอย่างยิ่ง"
ถ้าท่านเห็นด้วย	กับข้อความนั้น	ให้ท่านเขียน ✓ ลงในช่อง	"เห็นด้วย"
ถ้าท่านไม่แน่ใจหรือเฉย ๆ	กับข้อความนั้น	ให้ท่านเขียน ✓ ลงในช่อง	"ไม่แน่ใจ"
ถ้าท่านไม่เห็นด้วย	กับข้อความนั้น	ให้ท่านเขียน ✓ ลงในช่อง	"ไม่เห็นด้วย"
ถ้าท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กับข้อความนั้น	ให้ท่านเขียน ✓ ลงในช่อง	"ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

ในตอนท้ายของแต่ละตอน ผู้วิจัยได้เว้นช่องว่างไว้เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

อนึ่ง หากท่านเขียน ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ถ้าท่านจะกรุณาเขียนเหตุผลและข้อเสนอแนะไว้หลังข้อนั้น ๆ ด้วยก็จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะสามารถรวบรวมข้อเสนอแนะดังกล่าวเสนอกรมสามัญศึกษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงการคัดเลือกให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

(หมายเหตุ ถ้าท่านเขียน ✓ ลงในช่องต่าง ๆ แล้วเปลี่ยนใจ ให้ท่านขีดฆ่าทิ้งแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการใหม่)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
1.	ประเภทและคุณสมบัติของผู้สมัคร เขารับการอบรม ๖ บุคคลผู้มีสิทธิสมัคร เขารับการอบรม โดยบุคคลที่มีตำแหน่ง หรือหน้าที่ต่อไป ทานเห็นด้วยในระดับใด (ข้อ 1-7) ๑. ผู้ช่วยบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ๒. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานประถมศึกษา หรืออยู่ประสานงานกรมสามัญศึกษา ๓. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ๔. ศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษา ๕. ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติงานอยู่ในกรมสามัญศึกษา ๖. ข้าราชการ ก.พ. ที่ทำงานในกรมสามัญศึกษา ๗. ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่ต้องสังกัดกรมสามัญศึกษา เช่น สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ อาชีวศึกษา คุณสมบัติของผู้สมัครต่อไปนี้ ทานเห็นด้วยระดับใด (ข้อ 8-15) ๘. เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนปี ๙. เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ๑๐. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความถี่เห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือ ขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	
11	มีวุฒิวิญญาโท					
12	ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5					
13	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารโรงเรียน ในให้อายุไม่เกิน 50 ปี นับถึง วันที่ 1 เมษายน ของปีที่เราับการอบรม					
14	ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารโรงเรียน ในให้อายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน ของปีที่เราับการอบรม					
15	ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียน หรือหลักสูตรฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูงมาก่อน					

ข้อคิดเห็นและขอเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับประเภทและคุณสมบัติของ
ผู้สมัครเข้ารับการอบรม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
16	<p><u>การคัดเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือก</u></p> <p>หลักการคัดเลือกและวิธีทำเป็นภารกิจเลือกต่อไปนี้ เห็นด้วย ระดับใด</p> <p>ประกาศไปยังโรงเรียนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องใหม่สิทธิสมัครทราบ ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน นับถึงวันแรกที่เปิดรับสมัคร</p> <p>ผู้มีสิทธิและมีควมประสงค์จะสมัคร เข้ารับการป้อนรวมที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ยื่นใบสมัครมาจนถึงศูนย์ราชการจนถึงผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาจังหวัด</p> <p>ผู้มีสิทธิและมีควมประสงค์จะสมัคร เข้ารับการป้อนรวมที่อยู่ในกรุงเทพฯ มหานคร ให้ยื่นใบสมัครมาจนถึงศูนย์ราชการจนถึงประชาชนกลุ่มโรงเรียน</p> <p>การส่งรายชื่อให้คณะกรรมการประเมินชั้นต่อไปควร... (ข้อ 19-20)</p> <p>ส่งรายชื่อเฉพาะผู้ที่ได้ลำดับที่ 1 จากการแข่งขันประเมินบุคคลเบื้องต้น</p> <p>ส่งรายชื่อผู้พัฒนาการประเมินบุคคลเบื้องต้นทุกคน</p>					
17	<p>ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอเข้ารับการป้อนรวมโดยคณะกรรมการ ศูนย์ศึกษาจังหวัดหรือกลุ่มโรงเรียนมีชั้นศึกษาในกรุงเทพฯมหานคร ควร ใช้วิธีคัดเลือกโดย (ข้อ 21-22)</p>					
18						
19						
20						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นความหรือขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
21	วัตถุประสงค์ส่วนหนึ่ง และคะแนนสอดคล้องเลือกอีกส่วนหนึ่ง นำคะแนนทั้งสองส่วนรวมกัน แล้วจัดลำดับที่					
22	แยกการคัดเลือกบุคคลเป็น 2 ประเภท คือ 1) โดยการประมวลประเภทหนึ่ง 2) โดยสอดคล้องเลือกอีกประเภทหนึ่ง					
23	ในคัดเลือกโดยการประมวลบุคคลจำนวนครั้งหนึ่งของโควตาเต็มที่ไว้กับในจังหวัดนั้น ๆ					
24	ในคัดเลือกโดยการสอดคล้องเลือกจำนวนครั้งหนึ่งของโควตาเต็มที่ไว้กับในจังหวัดนั้น ๆ					
25	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกโดยการประมวลเป็นบุคคลใหม่สิทธิสอดคล้องเลือกต่อไป ในการสอดคล้องเลือกชั้นต่อไป การสอบ... (ข้อ 26-27) ทั้งจังหวัดนั้น ๆ รวมทั้งที่เขตการศึกษาอื่น ๆ					
26						
27						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ แน่	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
28	จำนวนคณบดีที่เลือกเสนอชื่อไปกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัด ให้เป็นดังนี้ (ข้อ 28-31) จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 1-30 โรง คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสอย 1 คน รวมเป็น 2 คน					
29	จำนวนโรงเรียนในจังหวัด 30 โรงขึ้นไป คัดเลือกโดยการประเมิน 2 คน โดยการสอย 2 คน รวมเป็น 4 คน					
30	คัดเลือกโดยการประเมิน 1 คน โดยการสอย 1 คน รวมเป็น 2 คน โดยไม่ของจำกัดจำนวนโรงเรียนในจังหวัดนั้น ๆ					
31	ถ้าจังหวัดใดมีโรงเรียนที่เปิดใหม่ไม่เพียงพอรับการอบรม ให้โควตาในการ คัดเลือกและสอยคัดเลือกจากที่กำหนดไว้ มากถึงจำนวนโรงเรียนที่เปิดใหม่ ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรม ของพรอมที่จะไปเป็นผู้บริหารโรงเรียน					
32	หัวประเทศตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมที่ต่างตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ของแม่ค้า ยื่นขอสมัครระดับเงินเดือนตาม ตำแหน่งเป็นรายลักษณะอักษร					

ข้อที่	ข้อความ	ระดั้ความคึกเห็น					เหตุผลที่ไม่เห็นควย หรือขอเสนอแนะ
		เห็น ควย อูยง ยง	เห็น ควย	ไม่ แ่น ใจ	ไม่ เห็น ควย	ไม่ เห็น ควย อูยง ยง	
36	การประเมิณบุคคลและวิธีการประเมิณบุคคล หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิณบุคคลดังต่อไปนี้ ท่านเห็นควยระดับใด ในแบบประเมิณบุคคลที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเหมือนกันี้ทั่วประเทศ กรรมการและจ้งทวิกร่างแบบประเมิณนี้ใช้ในจ้งทวิกรัณ ๆ เอง						
37	ผู้ประเมิณบุคคลควรใดแก ... (ข้อ 38-39)						
38	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นเป็นผู้ประเมิณบุคคลของตณสมักรในหน่วยงานนั้น						
39	คณะกรรมการชั่งควชิตจะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น เป็นผู้ประเมิณบุคคล ของตณสมักรในหน่วยงานนั้น						
40	ผู้พิจารณาคัดช่นต่อไปควรใดแก (ข้อ 40-41)						
41	คณะกรรมการสามัญศึกษาจ้งทวิกรหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน สามัญศึกษา จำนวน 3-5 คน คณะกรรมการสามัญศึกษาจ้งทวิกรหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน กรมสามัญศึกษาทุกคน						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดที่เห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือ ขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
42	การประเมินบุคคลขึ้นไป ให้พิจารณาจาก (ข้อ 42-44)					
43	ภาคปฏิบัติและประสบการณ์					
44	ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ภาคความคิดเห็นของบัณฑิตผู้เข้าศึกษาและสรุปความเห็นของคณะกรรมการ					
45	การประเมินบุคคลภาคปฏิบัติและประสบการณ์ : ภาคความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม : ความคิดเห็นของบัณฑิตผู้เข้าศึกษาและสรุปความคิด เห็นของคณะกรรมการ ซึ่งมีคะแนนถ่วงอัตราส่วนต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยใน ระดับใด (ข้อ 45-48)					
46	60 : 20 : 20					
47	50 : 30 : 20					
48	40 : 30 : 30					
	40 : 40 : 20					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือ ขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
49	การประเมินความสามารถและความเหมาะสม ความประเมิ สิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 49-53) ความสามารถทั่วไป						
50	ความสามารถทางวิชาการ						
51	ความสามารถทางธุรกิจ						
52	ความสามารถด้านการปกครอง						
53	ความสามารถด้านอเมริกา						
54	คะแนนเห็นการประเมินความสามารถทั่วไป ควรมากกว่าค่า วิชาการ ธุรกิจ การปกครอง การบริการ ประมาณ 1 เท่าตัว เช่น ถ้าคะแนนความสามารถทั่วไปเท่ากับ 20 ค่าวิชาการจะเท่ากับ 10 ธุรกิจเท่ากับ 10 ฯลฯ						
55	คะแนนเห็นในการประเมินทุกด้าน ควรเท่ากัน						

ข้อคิดเห็นและขอเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาพประเมินบุคคลา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือ ขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
56	การสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือก หลักสูตรการสอบคัดเลือกและหลักสูตรการสอบคัดเลือกไปนี้ ท่านเห็นด้วยระดับใด						
57	สอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว						
58	สอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว						
59	สอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์						
60	ในการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ คะแนนสอบข้อเขียน : สัมภาษณ์ควรเป็น						
61	60 : 40						
62	70 : 30						
63	80 : 20						
	ภาคสอบข้อเขียนให้แบ่งเนื้อหาเป็น 3 หมวด ได้แก่						
	1) หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร						
	2) หมวดบริหารศาสตร์						
	3) หมวดพฤติกรรมศาสตร์						
	จากข้อ 62 ให้แต่ละหมวดมีคะแนนเต็มหมวดละเท่า ๆ กัน						
	การออกข้อสอบข้อเขียน ควรออกสอบโดย (ข้อ 64-66)						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย หรือ ขอเสนอแนะ
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
64	คณะกรรมการสภานิติบัญญัติฯ					
65	เขตการศึกษาอื่น ๆ					
66	กรมสามัญศึกษา					
67	ขอเสนอขอเขียนครุเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ประมาณ 120 ข้อ					
68	ขอเสนอขอเขียนครุเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกและแบบอัตนัย					
69	เวลาที่ใช้ในการสอบขอเขียน 2 ชั่วโมง					
70	ในการสอบสัมภาษณ์ให้พิจารณาสิ่งต่อไปนี้ (ข้อ 70-72)					
71	ปฏิภาณไหวพริบการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
72	ประสบการณ์และแนวความคิดในเชิงบริหาร					
73	ประวัติรับราชการและผลการปฏิบัติราชการ					
74	ให้ค่าเป็นการสอบขอเขียนและสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวกัน					
75	ให้ค่าเป็นการประกาศผลการสอบภายในวันเดียวกัน					
	ให้ค่าเป็นการประกาศผลการสอบไม่เกิน 2 วันหลังจากเสร็จสิ้นการสอบ					
	ความคิดเห็นและขอเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับกาสอบคัดเลือก					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ขอความกรุณาท่านได้เสนอแนะปัญหา แนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม
เตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่นอกเหนือไปจากแบบสอบถาม
ในตอนที่ 2

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม
ขอความกรุณาพิมพ์แบบสอบถามทั้งหมดนี้เป็น 3 ส่วน เย็บติด
แล้วส่งคืนข้าพเจ้าด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง
ว่าที่ ร.ท. ชวิชัย ชาญกุล
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข.

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
(การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง)

1. ประเภทบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม มี 3 ประเภท คือ

- ประเภทที่ 1 โด่แก่ ผู้ที่กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใหม่ แต่ยังไม่ได้
ผ่านการอบรม
- ประเภทที่ 2 โด่แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หรือข้าราชการครูสังกัดกองการมัธยมศึกษา
หรือ ศึกษาพิเศษ เขตการศึกษานี้ หรือข้าราชการครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ
กรมสามัญศึกษา ที่คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับส่วนภูมิภาค
และกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สำหรับส่วนกลาง
พิจารณาเสนอชื่อให้กรมสามัญศึกษาคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม
- ประเภทที่ 3 โด่แก่ ข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษาที่กรมสามัญศึกษาพิจารณาคัดเลือก
เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่
รับผิดชอบ และหรือเตรียมไว้เป็นผู้บริหารโรงเรียน

2. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

- 2.1 เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความพร้อมและ
เหมาะสมเพื่อเป็นผู้บริหารโรงเรียน
- 2.2 มีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน (ในปีที่เข้ารับการฝึกอบรม) สำหรับ
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนใหม่มีอายุไม่เกิน 50 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน (ในปีที่เข้า
รับการฝึกอบรม)
- 2.3 วิชาดีไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.4 ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5
- 2.5 ต้องไม่เคยผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้มาก่อน (หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียม
ผู้บริหารโรงเรียนหรือหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง)

3. วิธีการคัดเลือก

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอเข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ให้ใช้วิธี

คัดเลือก 2 วิธีคือ

- 3.1 คัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ตามแบบประเมินที่กรมสามัญศึกษากำหนด จำนวน ร้อยละ 50 ของโควตาเต็มของคณะครูในจังหวัดนั้น
- 3.2 สอบคัดเลือกจำนวนร้อยละ 50 ของโควตาเต็มของคณะครูในจังหวัดนั้น โดยให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดดำเนินการสอบคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการสอบให้เป็นไปตามที่กรมสามัญศึกษากำหนด

4. วิธีดำเนินการคัดเลือก

4.1 บุคคลประเภทที่ 1 ให้เข้าอบรมโดยไม่ต้องคัดเลือก

4.2 บุคคลประเภทที่ 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

ก. กลุ่มที่คัดเลือกโดยการประเมิน

ข. กลุ่มที่ผ่านการสอบคัดเลือก

4.2.1 ส่วนภูมิภาค ให้ดำเนินการดังนี้

- 1) ประกาศรับสมัครให้มีสิทธิทราบ
- 2) ผู้มีสิทธิและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรม ขึ้นใบสมัคร ยานมายังคัมมิตูชาชั้นต้นถึงประธานกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด
- 3) ให้ผู้บริหารโรงเรียนสำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา หรือหัวหน้า คณะเลขาธิการคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับเจ้าหน้าที่ใน คณะเลขาธิการคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดรวบรวมใบสมัคร เข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการครูในสังกัดที่มีคุณสมบัติตามข้อ 2 และเงื่อนไขตามข้อ 5 เพื่อทำการประเมินตัวบุคคล (ตามแบบที่กำหนด) จัดลำดับผู้สมัครทุกคน แล้วส่งรายชื่อเฉพาะผู้ใดลำดับที่ 1 พร้อมทั้งใบสมัคร แบบประเมินและรายละเอียดอื่น ๆ ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด

- 4) ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดพิจารณาคัดเลือกเลือกบุคคลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน 3-5 คน เพื่อทำการประเมินบุคคลโดยไช้ขอมูลจากแบบประเมินที่ได้รับตามข้อ 3 จำนวนร้อยละ 50 ของโควตาเต็มของมหาวิทยาลัยนั้น การดำเนินการในข้อนี้ ให้ดำเนินการในแล้วเสร็จก่อนดำเนินการสอบคัดเลือกเลือกตามข้อ 5 ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ไม่ได้รับคัดเลือกใหม่โอกาสสอบคัดเลือก
- 5) ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลที่เหลือจากการคัดเลือกให้โควตามตามโควตาของจังหวัดนั้น
- 6) ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด เสนอชื่อบุคคลที่สรรหาได้จากข้อ 4 และข้อ 5 ตามโควตาของจังหวัด โดยเรียงลำดับที่และแยกบัญชีของแต่ละประเภทให้ชัดเจนไปยังกรมสามัญศึกษาตามเวลาที่กำหนด
- 7) จำนวนบุคคลที่จังหวัดเสนอชื่อไปยังกรมสามัญศึกษา ให้เป็นไปตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

จำนวนโรงเรียนในจังหวัด	โควตาคัดเลือก	โควตาสอบคัดเลือก	รวม
1 - 30	1	1	2
31 ขึ้นไป	2	2	4

หากจังหวัดใดมีโรงเรียนเปิดใหม่ ให้เพิ่มจำนวนโควตาในการคัดเลือกและสอบคัดเลือกจากที่กำหนดไว้เท่ากับโรงเรียนที่เปิดใหม่ เช่น ในจังหวัดที่มีโรงเรียนไม่เกิน 30 โรงเรียน มีโรงเรียนเปิดใหม่ ปี 2532 2 โรงเรียน จะได้โควตาโดยการคัดเลือก 1 - 2 3 รวมเป็น 6คน

8) ให้หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาและหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา พิจารณาคัดเลือกบุคคลในสังกัดที่สมัครสมัครตามข้อ 2 และเงื่อนไขในข้อ 5 ทยอยละ 1 คน แล้วส่งรายชื่อพร้อมใบสมัครและรายละเอียดอื่น ๆ ให้กรมสามัญศึกษาพิจารณา

- 4.2.2 ส่วนกลาง (หมายถึงข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนในส่วนกลางและข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ที่ท่าอากาศยานนานาชาติ) ให้ดำเนินการดังนี้
1. ประกาศรับสมัครใหม่มีสิทธิทราบ
 2. ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามข้อ 2 และเงื่อนไขตามข้อ 5 ซึ่งมีความประสงค์จะสมัคร เข้าร่วมการอบรม ขึ้นใบสมัครผ่านบัญชีรายชื่อผู้เข้าแข่งขัน ดังนี้
 - 2.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานที่กรมสามัญศึกษา ให้ยื่นใบสมัครต่อบัญชีรายชื่อหน่วยงานนั้น ๆ และให้บัญชีรายชื่อหน่วยงานนั้น ๆ พิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินตามแบบของกรมสามัญศึกษา เสนอกรมสามัญศึกษา หน่วยงานละ 1 คน ผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก ให้ดำเนินการตามข้อ 2.4
 - 2.2 ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียน ในผู้บริหารโรงเรียนประเมินด้วยบุคคล (ตามแบบที่กำหนด) จัดลำดับผู้สมัครทุกคนแล้วส่งรายชื่อเฉพาะผู้ที่ได้ลำดับที่ 1 พร้อมใบสมัครแบบประเมินและรายละเอียดอื่น ๆ ในประธานกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่โรงเรียนสังกัด
 - 2.3 ให้คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มๆ จำนวน 3-5 คน พิจารณาคัดเลือกด้วยบุคคล โดยใช้ขอมูลจากแบบประเมินตามข้อ 2.2 เสนอกรมสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนละ 1 คน
 - 2.4 ผู้สมัครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 2.1 และ 2.3 ให้กองการมัธยมศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือก โดยให้มีจำนวนเท่ากับจำนวนบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกไว้แล้วในแต่ละกองหรือในแต่ละกลุ่มโรงเรียน เช่น กองการมัธยมศึกษาที่มีสมัครจำนวน 5 คน ได้รับการคัดเลือก 1 คน ที่เหลือให้สอบคัดเลือกเพื่อคัดเลือกไว้ 1 คน

4.3 บุคคลประเภทที่ 3

กรมสามัญศึกษาจะคัดเลือกข้าราชการสังกัดกองต่าง ๆ และจากโรงเรียนที่บุคคลสมมติเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ หรือเตรียมไว้แต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนตามที่เห็นสมควร

5. เงื่อนไขการเข้ารับการฝึกอบรม

- 5.1 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม ต้องพร้อมที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา โดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น
- 5.2 ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ด้วย มิฉะนั้นถือว่าไม่สมัครเข้ารับการฝึกอบรม
- 5.3 กรมสามัญศึกษาสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม

แบบประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรมสามัญศึกษา

1. แบบประเมินนี้ มี 3 ตอน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

ตอนที่ 1 ภาคประวัติและประสบการณ์ คิดเป็นคะแนน 60 คะแนน

ตอนที่ 2 ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม คิดเป็นคะแนน 20 คะแนน

ตอนที่ 3 ภาคความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และสรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนสำหรับส่วนกลาง สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับส่วนภูมิภาค คิดเป็นคะแนน 20 คะแนน

2. การประเมินให้ค่าเป็นการดังนี้

1) ภาคประวัติและประสบการณ์ ให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้กรอก

2) ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน

3) ภาคความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ความเห็น และสรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สำหรับส่วนกลางให้ประธานกลุ่มโรงเรียน ในกรุงเทพมหานครเป็นผู้ลงนาม สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด

สำหรับส่วนภูมิภาค ให้ประธานคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดเป็นผู้ลงนาม

3. วิธีการประเมิน

ตอนที่ 2 ให้ประเมินตามหัวข้อที่กำหนดทุกข้อ โดยให้น้ำหนักข้อละ 10 คะแนน

การให้คะแนน

ส่วนที่ 1	มี	ข้อ	คะแนน	มีค่าคะแนนจริง	คะแนน
ส่วนที่ 2	มี	ข้อ	คะแนน	มีค่าคะแนนจริง	คะแนน
ส่วนที่ 3	มี	ข้อ	คะแนน	มีค่าคะแนนจริง	คะแนน
ส่วนที่ 4	มี	ข้อ	คะแนน	มีค่าคะแนนจริง	คะแนน
ส่วนที่ 5	มี	ข้อ	คะแนน	มีค่าคะแนนจริง	คะแนน

วิธีคิดคะแนน

ส่วนที่ 1 ให้เอาคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาปรับเป็นคะแนนจริง

$$\text{ใช้สูตร } \frac{8 \times \text{คะแนนที่ได้}}{200} = \text{คะแนนจริงในส่วนที่ 1}$$

ส่วนที่ 2-5 ให้เอาคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาปรับเป็นคะแนนจริง

$$\text{ใช้สูตร } \frac{3 \times \text{คะแนนที่ได้}}{100} = \text{คะแนนจริงในส่วนที่ 2-5}$$

คะแนนจริงที่ได้ คือ ผลรวมของคะแนนจริง ส่วนที่ 1-5

4. ประวัติการรับราชการ มีประวัติการทำงาน ดังนี้

ตำแหน่ง	สถานที่	วันเดือนปี	ระดับ	ชั้น	หมายเหตุ
.....
.....
.....

5. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมและการบริหาร

เคยรับการฝึกอบรม

เรื่อง ระยะเวลา.....จาก.....

เรื่อง..... ระยะเวลา.....จาก.....

เคยปฏิบัติหน้าที่ในทางบริหาร (เช่น ผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ฯลฯ)

หน้าที่ ระยะเวลา...ปี โรงเรียน.....

หน้าที่ ระยะเวลา...ปี โรงเรียน.....

6. ความสามารถพิเศษ (โปรดระบุ)

.....
 ลงชื่อ..... ผู้สมัคร
 ()

ตอนที่ 2 ภาคการประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสม

ส่วนที่ 1 ความรู้ความสามารถทั่วไป

	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
	10หรือ9	8หรือ7	6หรือ5	4หรือ3	2 หรือ 1
1. บุคลิกภาพและลักษณะการเป็นผู้นำ					
2. ความประพฤติและจริยธรรม					
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. ความรู้และความสามารถในการควบคุม และติดตามงาน					
5. ความรอบรู้โดยทั่วไป					
6. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					
7. ความขยันหมั่นเพียร					
8. ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหา					
9. ความเสียสละ					
10. คุณธรรม					
11. ความสามารถในการวินิจฉัยและจัด ระบบงาน					
12. ความสามารถในทางประสานงานและ สื่อความหมาย					
13. เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
14. ความอดทน อดกลั้น การควบคุมอารมณ์ ต่อสถานการณ์					
15. ความซื่อสัตย์สุจริต					
16. ความกล้าหาญในการตัดสินใจ					

	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
	10 หรือ 9	8 หรือ 7	6 หรือ 5	4 หรือ 3	2 หรือ 1
17. การให้บริการและความร่วมมือชุมชน					
18. การได้รับความเชื่อถือจากชุมชน					
19. การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน					
20. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศ ในการทำงานแบบประชาธิปไตย					
รวม					

คะแนนจริงในส่วนที่ 1 _____

ส่วนที่ 2 ความความสามารถด้านวิชาการ

	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
	10 หรือ 9	8 หรือ 7	6 หรือ 5	4 หรือ 3	2 หรือ 1
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร					
2. ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอน การจัดการรายสอน					
3. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัด และประเมินผลการเรียน					
4. ความสามารถในการจัดกิจกรรม เสริมการเรียนการสอน					
5. ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ ในการพัฒนางานทางวิชาการ					
6. ความเป็นผู้ใฝ่ใจในการศึกษาความรู้					
7. ความรู้ความสามารถในการนิเทศ ภายใต้งานทางวิชาการ					
8. เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ในทางวิชาการ					
9. ให้ความร่วมมือกับคณาจารย์และ บุคลากรทางวิชาการ					
10. ความสามารถในการประสานงาน วิชาการกับหน่วยงานอื่น					
รวม					

รวม คะแนนจริงในส่วนที่ 2 _____

ส่วนที่ 3 ความรู้ความสามารถด้านอรรถการ

	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
	10 หรือ 9	8 หรือ 7	6 หรือ 5	4 หรือ 3	2 หรือ 1
1. ความรู้ความเข้าใจระเบียบงาน สารบรรณ					
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
3. ความรู้ความเข้าใจระเบียบการเงิน และพัสดุ					
4. ความรู้ความเข้าใจระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล					
5. ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ระบบงานและพัฒนางาน					
6. ความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนอย่าง เหมาะสม					
7. ความสามารถในการตัดสินใจและ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
8. ความเชื่อถือและไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชา					
9. ความมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นนัก บริการ					
10. การยอมรับนับถือของครูใน โรงเรียน					
รวม					

รวมคะแนนจริงในส่วนที่ 3 _____

ส่วนที่ 4 ความรู้ความสามารถด้านการปกครอง

	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
	10 หรือ 9	8 หรือ 7	6 หรือ 5	4 หรือ 3	2 หรือ 1
1. ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปกครอง					
2. ความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
3. การได้รับความยกย่องนับถือของครู นักเรียน ผู้ปกครอง					
4. ความรู้ความสามารถ การใช้จิตวิทยาในการปกครอง					
5. เทคนิคและศิลป์ในการปกครองคน					
6. ความกล้าในการเผชิญปัญหาและตัดสินใจ					
7. ความเข้าใจและจริงใจกับบุคคลอื่น					
8. ความยุติธรรมต่อบุคคลอื่น					
9. ความสนใจ ความเอาใจใส่ในการปกครองดูแลนักเรียน					
10. ความคล่องตัว หนักใจในการปฏิบัติหน้าที่					
รวม					

รวมคะแนนจริงในส่วนที่ 4 _____

ส่วนที่ 5 ความรู้ความสามารถด้านบริการ

	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
	10 หรือ 9	8 หรือ 7	6 หรือ 5	4 หรือ 3	2 หรือ 1
1. ความมีนิสัยในการบริการ					
2. ความสามารถในทางประสานประโยชน์					
3. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ส่วนรวม					
4. ความมีอัธยาศัยที่ดีต่อบุคคลอื่น					
5. ความเมตตากรุณาและเอื้อเฟื้อต่อ บุคคลอื่น					
6. ความมั่นคงทางจิตใจและมีวิริยะาวะ					
7. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์					
8. ความสามารถในการจัดการและ บริหารกิจกรรม					
9. ความสามารถในการจูงใจและการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
10. ความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ					
รวม					

รวมคะแนนจริงในส่วนที่ 5 _____

คะแนนส่วนที่ 1	คะแนน
คะแนนส่วนที่ 2	คะแนน
คะแนนส่วนที่ 3	คะแนน
คะแนนส่วนที่ 4	คะแนน
คะแนนส่วนที่ 5	คะแนน
รวมทั้งหก	คะแนน

ตอนที่ 3 ภาคความคิดเห็นของบัณฑิตกับผู้บริหารชั้นต้น

1. เกี่ยวกับผลงานและการปฏิบัติงาน

.....

2. เกี่ยวกับความประพฤติกและคุณธรรม

.....

3. เกี่ยวกับสถานภาพทางครอบครัวและเศรษฐกิจ

.....

4. เกี่ยวกับความสามารถทางสังคมและการปรับตัว

.....

5. เกี่ยวกับความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร

.....

(ลงชื่อ)

(.....

ตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการกลุมโรงเรียน (สำหรับส่วนกลาง)

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานกลุมโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร

สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการสามัญประจำจังหวัด (สำหรับส่วนภูมิภาค)

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานกรรมการสามัญประจำจังหวัด.....

วิธีการสอบคัดเลือกบุคคล
เข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาตรี
ระดับปริญญาโท
ระดับปริญญาเอก

1. หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาตรี
ระดับปริญญาโท การสอบแบ่งออกเป็น 2 ภาค 100 คะแนน

- ก. ภาคข้อเขียน 60 คะแนน
- ข. ภาคสอบสัมภาษณ์ 40 คะแนน
- ก. สอบข้อเขียน แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 หมวด 60 คะแนน
- หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร 20 คะแนน
 - หมวดบริหารศาสตร์ 20 คะแนน
 - หมวดพฤติกรรมศาสตร์ 20 คะแนน

วิธีการออกข้อสอบ

- 1) การออกข้อสอบควรให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด
- 2) ให้ข้อสอบแบบปรนัย 120 ข้อ (2 ข้อต่อ 1 คะแนน ชนิด 4 ตัวเลือก)
- 3) กำหนดเวลาในการสอบข้อเขียน 2 ชั่วโมง
- ข. การสอบสัมภาษณ์ 40 คะแนน ให้พิจารณาในเรื่องต่อไปนี้
 - 1) บุคลิกลักษณะ ท่วงท่า วาจา
 - 2) ปฏิภาณไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
 - 3) ประสบการณ์ และแนวความคิดในเชิงบริหาร
 - 4) ประวัติการรับราชการและผลการปฏิบัติราชการ

2. ในการดำเนินการสอบคัดเลือก ให้จัดทำในรูปคณะกรรมการและดำเนินการสอบให้แล้วเสร็จ
ภายในเวลา 1 วัน

ส่วนภูมิภาค ให้คณะกรรมการศึกษาจังหวัดดำเนินการ
ส่วนกลาง ให้กองการมัธยมศึกษา ดำเนินการ

3. กำหนดการรับสมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การประกาศผลการสอบให้เป็นที่ทราบทั่วกันตามที่กรมกำหนด

ประวัติย่อของนัวิจัย

ชื่อ-สกุล ว่าที่ร้อยตรี ชวิชัย ชาญกุล
 เกิด วันที่ 1 กันยายน พุทธศักราช 2494
 สถานที่เกิด 11 หมู่ 7 ตำบลไผ่ล้อม อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านพักโรงพยาบาลหัตถ์ทัน อำเภอหัตถ์ทัน จังหวัดอุทัยธานี
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนตลกคึกวิทยาคม อำเภอหัตถ์ทัน จังหวัดอุทัยธานี
 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2509 ม.ศ.3 โรงเรียนวิสุทธิศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
 พ.ศ.2514 ป.กศ.สง (วิชาเอก ภาษาอังกฤษ วิชาโท คณิตศาสตร์-สังคมศึกษา)
 จากวิทยาลัยครูพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
 พ.ศ.2516 กศ.บ. (วิชาเอก ภาษาอังกฤษ วิชาโท ประวัติศาสตร์)
 จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก
 พ.ศ.2525 Dip.TEFL. จากมหาวิทยาลัยรัตนัย ประเทศออสเตรเลีย
 พ.ศ.2533 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้สมัครเข้ารับการอบรม
ในเขตการศึกษา 6 ที่มีต่อการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม
เตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

ว่าที่ร้อยตรี ขวัญชัย ชานัญกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา

กันยายน 2533

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและคุณสมภาร ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยศึกษาจากลักษณะตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน คุณวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียน ระดับชั้นเรียนของโรงเรียนผู้สมัคร ประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร และการได้รับคัดเลือกหรือไม่ได้รับคัดเลือกของผู้สมัครจากโรงเรียนไปยังจังหวัด

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 82 คน และผู้สมัครจำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยเน้นจากเกณฑ์การคัดเลือกของกรมสามัญศึกษาปี พ.ศ. 2532 และจากที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเอง

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน ผู้สมัครมีคัดเลือกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามลักษณะตัวแปรที่ของการศึกษาในทุกลักษณะก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ประเภทบุคคลที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัคร เห็นควรมีสิทธิสมัครเข้ารับการอบรม 3 พวกแรกเรียงตามลำดับได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา การคัดเลือกและวิธีการคัดเลือกที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สมัครต้องการคือให้ทำการคัดเลือกโดยใช้คะแนนรวมของคะแนนการประเมินบุคคลและจากการสอบแลวนำมาจัดลำดับที่ การประเมินบุคคลนั้นต้องการให้ใช้แบบประเมินเหมือนกับทั่วประเทศ สิ่งที่ต้องการประเมินได้แก่ประวัติ และประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น สำหรับการสอบคัดเลือกนั้น ควรสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์

OPINIONS OF THE SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE APPLICANTS
IN EDUCATIONAL REGION VI TOWARDS THE SELECTION OF
THE PROSPECTIVE SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS
OF THE DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

SUB-LT. TAWATCHAI CHANGUL

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

September 1990

The purposes of this study were to investigate and to compare the opinions of the secondary school administrators and the applicants in Education Region VI towards the selection of the prospective secondary school administrators of the Department of General Education, as classified by administrative ranks, administrators' degrees, administrators' experience, applicants' school level, applicants' work experience, and the success or failure of applicants to be selected from schools to the provinces.

The sample consisted of 82 secondary school administrators and 138 applicants. The instrument used in collecting the data was the rating scale questionnaire constructed by the researcher with the application mostly from the selection criteria of the Department of General Education in 1989 and some from the researcher-made-questionnaire.

The results of the study revealed that the opinions of the secondary school administrators and the applicants towards the selection of the prospective secondary school administrators were not significantly different.

According to the opinions of the school administrators and the applicants; firstly, the secondary school administrator assistants, secondly, the teachers in the secondary schools, and thirdly the supervisors in the Department of General Education are the most suitable groups to apply to train to be school administrators. The applicants should be selected by the total points of their personal evaluation and examination. The same form of personal evaluation should be used all over the country. The applicants should be evaluated from their autobiography and experience, knowledge and ability, and the summary of the opinions of their school administrators.