

เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้

ปริญญานิพนธ์

ของ

อภิรักษ์ พาหะบาง

ขอเสนอ
เพื่อขอตำแหน่ง
ศาสตราจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เมื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม ๒๕๑๕

เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้

บทคัดย่อ

ของ

อภินันท์ พาหะมาก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มีนาคม ๒๕๑๘

ความมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ก็เพื่อที่จะสร้าง เกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ ซึ่งมีวิธีการสร้างโดยการสำรวจวิธีการปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และสร้าง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่ควรนำมาใช้ในการคัดเลือกครูรุ่นใหม่

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้กระทำโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เขาทำงานและการสังเกตตามความคิดเห็นจากผู้บริหาร- การศึกษา จำนวน ๑๒๒ คน ใ้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ๑๔ คน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ๑๔ คน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด ๑๔ คน ศึกษาธิการอำเภอ ๘๒ คน และครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ๘๒ คน แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน ๑๐๕ ข้อ ที่เกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ควรนำมาใช้ในการคัดเลือกครูรุ่นใหม่ เมื่อได้รับคืนมาแล้วได้ทำการปรับปรุงใหม่ และส่งไม่ใ้พิมพ์บริหารการศึกษาศงความคืดเห็นอีกครั้ง หนึ่ง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาความดีจากค่าสอบของผู้บริหารการศึกษา แล้วนำมาแปลง เป็นอัตราร้อยละ จัดอันดับค่าความสำคัญ และ เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยการใช่วิธีวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล โดยใช้ F - test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปผลได้ ดังนี้

๑. ในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ต้องการครูไม่คอยมีโอกาส เขารวมในการสรรหาและคัดเลือกครูซึ่งทำให้บางครั้งโรงเรียนใ้รับครูไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ต้องการ

๒. ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ จำนวน ๘๒ ข้อ ไม่แตกต่างกันเลย

๓. ผู้บริหารการศึกษาสวนใหญ่เห็นเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นใหม่ และเห็นว่าควรนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่ต่อไป

คั้งนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรจะไ้คว้เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไ้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นแล้ว ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

THE CRITERIA FOR RECRUITMENT AND SELECTION
OF THE SECONDARY SCHOOL TEACHERS
IN SOUTHERN THAILAND

ABSTRACT

BY

ABHINAN PAHAMAK

Presented in partial fulfilment of the requirements
for the Master of Education Degree
Srinakharinwirot University
March 1976.

The main purpose° of this study was to construct the recruitment and selection criteria for the secondary school teachers in southern Thailand by investigating the practices used in recruitment and selection of the secondary school teachers and constructing the ideal criteria to be used for selection future candidates.

The study consisted of a research of related literature and administration of a questionnaire - opinionnaire to 126 administrators :- 14 Changwad superintendents, 14 Changwad assistant superintendents, 14 Changwad chief supervisors, 42 Amphur superintendents, and 42 secondary school principals in southern Thailand. The 105 - item questionnaire - opinionnaire about the ideal criteria for recruitment and selection of the secondary school teachers was developed. The revised criteria was returned to the same subjects for criticism. The final form of criteria then made and used.

The investigator analyzed the data by counting the frequency of the responses, from which the percentages and the level of significance were computed

and compared by using F - tests.

The finding of this study support the following general conclusions.

1. Most of the principals did not involve in recruitment and selection the secondary school teachers and sometimes the schools did not obtain the teachers having required major.

2. There was no significant difference towards the new criteria for recruitment and selection of the secondary school teachers among the administrators' opinions.

3. Most of the administrators agreed to the criteria for recruitment and selection of the secondary school teachers.

The investigator, therefore, considered the 96 items criteria as the criteria for recruitment and selection of the secondary school teachers and present them to be used for recruitment and selection the teachers of the secondary school after improvement and revision.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปัญหานี้พบว่ามีแล้ว
เกินสมควรรับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

..... ประธาน
..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จโดยความเรียบร้อย เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือ
แนะนำอย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ ดร. วิจิตร ชีระกุล และท่านอาจารย์ คง เกื้อน
ศาสตราจารย์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (อาจารย์
บรรจง ชูสกุลชาติ) ท่านหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (อาจารย์เจริญ วงศ์พันธ์)
ที่กรุณาอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบพระคุณ
ท่านศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศน์ประจำจังหวัด
ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

หากการวิจัยครั้งนี้มีความคืบหน้า ผู้วิจัยขอมอบให้แก่คุณพ่อ คุณแม่และคุณครู
อาจารย์ที่เคยให้ความรู้แก่ผู้วิจัยทุกท่าน

อภิสิทธิ์ พาหะมาก

สารบัญ

บทที่		หน้า
๑	บทนำ	๑
	ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย	๓
	ความสำคัญของการศึกษาวิจัย	๔
	ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	๔
	กานิยามศัพท์เฉพาะ	๔
๒	เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๓	วิธีดำเนินการศึกษาก่อนกว่า	๓๗
	กลุ่มตัวอย่าง	๓๗
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	๔๒
	วิธีการรวบรวมข้อมูล	๔๔
	ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๔
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖
๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
	สัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับทดสอบครั้งที่สอง	๔๘
	เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	๕๑
	ปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้	๕๑
	ข้อเสนอแนะของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก	
	ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ควรนำมาใช้	๕๖
	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์	
	การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่	๑๑๐

๕	สรุป อกัปรายผล และขอเสนอแนะ	๑๒๔
	ความหมายของการศึกษาวิจัย	๑๒๕
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	๑๒๕
	การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๒๕
	สิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัย	๑๒๗
	เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้	๑๓๐
	การอภิปรายผล	๑๓๔
	ขอเสนอแนะ	๑๓๗
	การนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้	๑๓๘
	บรรณานุกรม	๑๔๑
	ภาคผนวก	๑๔๕

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
๑	รายชื่ออำเภอที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง	๓๗
๒	รายชื่อโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง	๔๐
๓	เกณฑ์และจำนวนขอในแบบสอบถาม	๕๐
๔	วิธีการสรรหาบุคคลเขาเป็นครู	๕๑
๕	ระยะเวลาที่ประกาศรับสมัคร	๕๓
๖	หลักฐานที่ใช้ประกอบการรับสมัคร	๕๔
๗	กระบวนการและขั้นตอนในการรับสมัคร	๕๖
๘	วิธีการตรวจสอบสภาพของผู้สมัคร	๕๘
๙	วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก	๕๘
๑๐	ผู้ที่เป็นการรวมการสอบคัดเลือก	๖๐
๑๑	ผู้ที่เป็นการรวมการออกขอสอบคัดเลือก	๖๒
๑๒	วิธีที่กรรมการออกขอสอบคัดเลือก	๖๓
๑๓	ชนิดของขอสอบคัดเลือก	๖๔
๑๔	การดำเนินการกับขอสอบคัดเลือกที่ใช่แล้ว	๖๕
๑๕	ผู้ที่เป็นการรวมการสอบสัมภาษณ์	๖๖
๑๖	วิธีการสอบสัมภาษณ์	๖๘
๑๗	วิธีการประกาศผลการสอบคัดเลือก	๖๙
๑๘	ผลที่ปรากฏหลังจากประกาศผลการสอบคัดเลือก	๗๐
๑๙	วิธีการประกาศผลการสอบคัดเลือก	๗๑
๒๐	การติดต่อกับกรรมการเพื่อให้สอบคัดเลือกได้	๗๒
๒๑	วิธีบรรจุเข้ารับราชการ	๗๓
๒๒	การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสอบคัดเลือกกับผลการปฏิบัติงาน ..	๗๔
๒๓	ผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สอบคัดเลือกไล่ลำดับที่ต่างๆ	๗๕
๒๔	สิ่งที่แนบมากที่สุดใน การสอบคัดเลือก	๗๖

๒๕	วิธีการสอบคัดเลือก	๓๓
๒๖	การเป็นกรรมการของผุ้ตอบแบบสอบถาม	๓๔
๒๗	ระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง	๓๕
๒๘	ผลการบรรจุครูไปให้โรงเรียนต่างๆ	๔๐
๒๙	ปัญหาในการสรรหากัดลเขาเป็นครู	๔๑
๓๐	ปัญหาในการรับสมัครบุคคลเขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๔๒
๓๑	ปัญหาในการแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือก	๔๓
๓๒	ปัญหาในการสอบคัดเลือกครู	๔๔
๓๓	ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๔๕
๓๔	ปัญหาอื่นๆในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๔๖
๓๕	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียน มัธยมศึกษา	๔๗
๓๖	อันคัยคาคความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหากัดลเขาเป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษา	๔๘
๓๗	คาคความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะของผุ้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๕๐
๓๘	คาคความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหากัดลเขาเป็นครูโรงเรียน มัธยมศึกษา เป็นรายขอ	๕๑
๓๙	อันคัยคาคความสำคัญของเกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะต่างๆในการคัดเลือกผุ้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายขอ	๕๓
๔๐	คะแนนเฉลี่ยและกาเบียง เบนมาตรฐานที่ผุ้บริหารการกึกษาไ้รับ ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นรายขอ	๑๐๔

๔๑	คะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานที่ผู้บริหารการศึกษาได้รับ ในเรื่อง เกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขา เป็นครู เป็นรายขอ	๑๐๖
๔๒	คะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษา ระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหาร การศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๑๑๐
๔๓	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ โรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียน มัธยมศึกษา	๑๑๑
๔๔	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอและผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาบุคคล เขา เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๑๑๒
๔๕	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอและผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์การรับสมัครบุคคล เขา เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๑๑๓
๔๖	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอและผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง การแต่งตั้งกรรมการและการปฏิบัติงานของกรรมการ	๑๑๔
๔๗	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารการศึกษาระดับ จังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอและผู้บริหารการศึกษาระดับ โรงเรียน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๑๑๕
๔๘	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอและผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์การสอบ	๑๑๖

๔๘	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การกวดขันและคุณภาพของ ผู้สมัคร	๑๑๗
๕๐	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การสุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร	๑๑๘
๕๑	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การความเป็นพลเมืองดีในสังคม ประชาธิปไตยของผู้สมัคร	๑๑๘
๕๒	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การความรู้ของผู้สมัคร	๑๒๐
๕๓	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การบุคลิกภาพของผู้สมัคร	๑๒๑
๕๔	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การมนุษยสัมพันธ์ของผู้สมัคร	๑๒๒
๕๕	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ- โรงเรียน เกี่ยวกับ เกณฑ์การอบรมแนะแนวและการปกครอง ของผู้สมัคร	๑๒๓

บทที่ ๑

บทนำ

ในหน่วยงานต่างๆไป หน้าที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ คือ การจัดหาคนเข้าทำงาน การปฏิบัติงานของบุคคลจะมีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับความสามารถหรือความพร้อมของผูปฏิบัติงาน ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายาม และเทคนิคอย่างมากเพื่อเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณภาพดีและเหมาะสมเข้าทำงาน จึงจะทำให้งานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

ในระบบราชการ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นถือว่ามี ความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เช่น เกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่ง และการกำหนดอัตรา เงินเดือนให้เหมาะสม หากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่มีวิธีการที่ดีหรือไม่สามารถชักจูงให้บุคคลมาสมัคร เขารับราชการแล้ว หน่วยงานราชการก็จะหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานไถ่ยาก ความสำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านนี้ถ้าพลอยลดน้อยลงไปด้วย นอกจากนี้ อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ สิ้นเปลืองงบประมาณแผ่นดินและอาจนำความเสียหายมาสู่หน่วยราชการได้

การที่หน่วยราชการจะได้อีกคนก็มีความรู้ความสามารถ เขาปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการคัดเลือกบุคคลภายนอกเกิดความสนใจในงานราชการ และต้องการสมัครสอบแข่งขันเขารับราชการ ถ้าการสรรหาบุคลากรขั้นต้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เท่ากับ เป็นการกรุยทางให้ การเลือกสรร เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง แต่ถ่าการสรรหาบุคลากรล้มเหลวหรือไม่ได้จัดทำตามวิธีการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพแล้ว การเลือกสรรบุคคลเขารับราชการก็ไม่สามารถสนองความต้องการของระบบคุณธรรมได้ (ชูศักดิ์ เทียงตรง, ๒๕๓๓ : ๕๔) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลจึง เป็น เรื่องที่สำคัญมาก เพราะการเลือกคนก็เช่น เกี่ยวกับการเลือกสินค้า ถ้ามีให้เกือดมามากเท่าไร โอกาสที่จะเลือกได้อีกคนก็จะมีปากเท่านั้น (กมล ชุทรัพย์, ๒๕๑๖ : ๔๒๒)

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานต้องอาศัยการวางแผน เป็น เครื่องมือ ในการจัดรับสมัครสอบแข่งขันและคัดเลือก แต่ในทางปฏิบัติโดยเฉพาะในราชการมักจะ

กระทำกันอย่างซำๆ ซ้ำๆ ทุกปี ไม่พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ความพยายามที่จะ
 ทำให้การสอบแข่งขัน เป็น เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เช่น ใช้เป็นการ เปรียบเทียบผลการ
 ปฏิบัติงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก เขามาปฏิบัติงานกับคะแนนที่สอบ เขามาได้ เพื่อใช้
 ในการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถเลือกได้คนที่มีความรู้ และมี
 ความสามารถ เขาทำงานนั้นไม่คอยมีผู้ไปปฏิบัติกัน เหตุการณ์ที่เป็นอยู่จึงมีลักษณะ เหมือนการ
 ผูกขาดตลาดแรงงาน (สมพงษ์ เกษมสัน, ๒๕๑๖ : ๔๐) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ
 ปฏิบัติงานของโรงเรียน บุคคลที่มีความสำคัญรองลงมาจากครูใหญ่ ก็คือ ครู คุณภาพของ
 การสอน ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของ
 ครูใหญ่รวมกับคุณภาพของครูทุกคนในโรงเรียน ในการที่จะเลือกครู เขาสอนในโรงเรียนนั้น
 พันธุ์ ทัศนาคินทร์ (๒๕๑๓ : ๖๑) มีความเห็นว่า เป็นภาระสำคัญยิ่งของครูใหญ่และผู้
 เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสรรหาและคัดเลือกครู จะต้องหาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการ
 สรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้ครูที่ดีที่สุด

จากข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูนั้น
 ผู้ที่มีบทบาทในการสรรหาและคัดเลือก ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด หรือกรม
 เจ้าสังกัด ซึ่งตามหลักการที่ถูกต้องแล้วครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนที่ต้องการครู
 ควรจะได้มีบทบาทเข้าร่วมในการสรรหาและคัดเลือกครูด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากครูใหญ่
 หรืออาจารย์ใหญ่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างใกล้ชิด ย่อมจะ
 เข้าใจความต้องการและทราบปัญหาต่างๆของโรงเรียนดีกว่าบุคคลอื่นๆ

การศึกษาวิจัย เรื่องนี้ยังไม่พบว่ามีผู้ใดศึกษาวิจัยมากอนในเมืองไทย จึงน่าจะเป็น
 ประโยชน์ขงหากใดศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการสรรหาและคัดเลือกครูและจะไ้
 รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกครูจากผู้บริหารการศึกษา
 ระดับต่างๆ เพื่อจะได้สร้างเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทาง
 ในการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่ต่อไป

การที่ผู้วิจัย เลือกศึกษาวิจัยในภาคใต้ เพราะเหตุผล ๒ ประการ คือ
 ประการแรก แนววลักษณะนิสัยใจอกของคนไทยจะไม่แตกต่างกันมากนัก แต่สภาพความ
 เป็นอยู่และ เศรษฐกิจของแต่ละภาคมีความแตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการ

สรรหาและคัดเลือกครูจึงอาจจะไม่เหมือนกัน ประการที่สอง เนื่องจากผู้วิจัยมีเวลาจำกัด ไม่สามารถทำการวิจัยทั่วทั้งประเทศไทย แต่ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากระบบราชการ ก็พอจะอนุมานได้ว่า ในภาคอื่น ๆ ก็อาจมีปัญหานี้ในตัวเอง เกี่ยวกับนโยบาย เว้นแต่ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพความเป็นอยู่และเศรษฐกิจซึ่งอาจจะแตกต่างกันบ้าง และการที่ผู้วิจัย เลือกศึกษาวิจัยในระดับชั้นมัธยมศึกษา เพราะเห็นว่า เป็นระดับชั้นที่เริ่มมีความต้องการครูที่มีคุณภาพและความชำนาญวิชา เฉพาะ เขาทำการสอน จึงควรมีเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ครูที่ดีที่สุด การที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงน่าจะเป็นก้าวแรกในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกครู เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจ เรื่องนี้ ได้ศึกษาวิจัยต่อไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และผลการวิจัยนี้อาจเป็นประโยชน์ในการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการสรรหาและคัดเลือกครูในจังหวัดภาคใต้ได้โดยไม่ต้องไปมากก็น้อย

ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

๑. เพื่อสร้าง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ โดยวิธีการ ดังนี้
 - ๑.๑. ศึกษาเกณฑ์และวิธีการที่ทำอยู่
 - ๑.๒. สัมภาษณ์ความนึกเห็นถึง เกณฑ์และวิธีการที่ควรนำมาใช้ จากผู้บริหาร การศึกษาระดับต่างๆ
 - ๑.๓. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจาก เกณฑ์และวิธีการที่ทำอยู่
 - ๑.๔. นำเกณฑ์ที่สร้างขึ้นใหม่ไปทดสอบกับผู้บริหารการศึกษาอีกครั้งหนึ่งว่า จะเห็นสมควรหรือไม่ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ แล้วนำมาปรับปรุง เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่สมบูรณ์
๒. เพื่อเปรียบเทียบความนึกเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ว่าแตกต่างกันหรือไม่ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดและวิธีการที่ควรนำมาใช้ในการสรรหา และคัดเลือกครูไปเผยแพร่แก่ผู้มีหน้าที่คัดเลือกครู เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งพวก (stratified random sampling) จากผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในภาคใต้เท่านั้น ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล สงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ตรัง ภูเก็ต พังงา กระบี่ และระนอง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโดยตรง ซึ่งประจำทำงานอยู่ในแต่ละจังหวัด ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด
๒. ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโดยตรง ซึ่งประจำทำงานอยู่ในแต่ละอำเภอ ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ
๓. ผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่
๔. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕
๕. เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดต่างๆ สำหรับยึดถือเป็นหลักในการสรรหา และคัดเลือก หรือ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะสรรหาและคัดเลือกเอาไว้ล่วงหน้า ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและผลของการวิจัยนี้ โดยพิจารณาจากแบบสอบถามแต่ละข้อที่ได้วิเคราะห์และจัดอันดับจากความสำคัญแล้ว ถ้าขอใดมีความสำคัญตั้งแต่ ๓๕๐ - ๕๐๐ ถือว่าเป็น เกณฑ์ที่ควรยึดถือเป็นหลักในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเขาเป็นครูได้

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือธุรกิจเอกชน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นงานบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่ง เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เป็นประการสำคัญ ถ้าการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผิดพลาด หน่วยงานก็อาจไม่มีบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน อาจเป็นอันตรายร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ (ภิญโญ สาร, ๒๕๑๓ : ๑๘๗) ซึ่ง กุลlick (Gulick) อ้างจาก Norman J. Powell, ๑๙๕๖ : ๑๕๘) ได้เขียนถึงประสบการณ์ในสมัยสงครามโลกครั้งที่สองไว้ว่า "... ข้อผิดพลาดที่ร้ายแรงที่สุดของสหรัฐอเมริกาในสงครามโลกครั้งที่สอง คือ การจัดสรรกำลังคนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำลังคนนี้แต่ละเป็นปัจจัยอันมีอยู่อย่างจำกัดในการสู้รบท่าสงคราม..." และ สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๖ : ๗๑) ก็ได้เน้นความสำคัญของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การไว้ว่า ไม่ว่าการจัดองค์การ และ/หรือการกำหนดตำแหน่งหน้าที่จะดีแค่ไหนก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีสมรรถภาพเสียแล้ว ก็เป็นอันหวังใดยากว่าการบริหารงานขององค์การนั้นจะบรรลุถึงเป้าหมายใดย่างมีประสิทธิภาพและในเรื่องการบริหารงานขององค์การต่างๆ สวัสดิ์ชัยโอภาส (๒๕๑๘ : ๓๐) กล่าวว่า งานจะเจริญขึ้นหรือทรุดโทรมลง ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหาร ๔ ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้ง ๔ ประการนี้ คนมีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ก็คือ เป็นผู้ชักจูงควบคุม ใช้จ่ายเงิน ใช่วัสดุและความคิดเห็นในการจัดการทรัพยากรการบริหารจะไม่เกิดกอดกา ถ้าไม่มีคนที่มีความสามารถในการดำเนินงาน ในปัจจุบันนี้หน่วยงานหลายแห่งจึงได้จัดใ้ฝ่ายบริหารงานบุคคล เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ โดยทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานด้วย ในการบริหารงานบุคคล เฉลิมพล สัตถาภรณ์ (๒๕๑๕ : ๔๕) กล่าวว่า หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคล ก็คือ การจัดหากันที่เข้าทำงาน แต่การที่จะได้คนดีเข้าทำงานนั้น เป็นเรื่องที่ทำใ้ใ้ไม่ง่ายนัก จำเป็นต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อที่จะให้ได้คนดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดซึ่ง เป็นสิ่งที่ทุกองค์การพึงประสงค์ เพราะองค์การที่เพียบพร้อมไปด้วยคนดีมีความรู้

ความสามารถ เด็ดขาดและขยันขันแข็ง สติปัญญาดี มีความคิดริเริ่ม ก็จะช่วยให้
องค์การก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง ตรงกันข้าม ถ้าองค์การได้บุคคลที่มีความสามารถน้อย
เป็นส่วนมาก ก็ย่อมจะทำให้การดำเนินงานขององค์การพลอยเสื่อมลงไปด้วย

วิธีการที่จะให้โดยบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติ
งานในองค์การนั้น เป็นปัญหาใหญ่ที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นก้าวแรกในการ เริ่มต้นแห่ง
การปฏิบัติงาน หากใดคนที่มีความสามารถเขาทำงานก็จะช่วยให้งานก้าวหน้าไปด้วย
แต่ถ้าใดคนที่ไม่เหมาะสมมาบรรจุแต่งตั้งในหน่วยงานแล้วก็อาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่
หน่วยงานในที่สุด เพื่อที่จะให้โดยบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานใน
แต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมีภาระแสวงหาบุคคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
เพื่อเลือกสรรบุคคลากรที่มีความสามารถที่ดีที่สุดเขาทำงาน

ฟลิปโป (Flippo, ๑๕๖๖ : ๑๓๓) ใ้ให้ความหมายของการสรรหาบุคคล
(personnel recruitment) ไว้ว่า เป็นกระบวนการสรรหาและชักจูงให้บุคคล
มาสมัคร เขาทำงานในหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นหลังจากที่หน่วยงานทราบแน่ชัดว่า
มีความต้องการบุคคลมาทำงานในตำแหน่งอะไร กระบวนการสรรหาเป็นกระบวนการในทาง
บวก (positive) เพราะเป็นกระบวนการที่บ่งชี้หลักการว่า จะต้องทำให้คนมาสมัคร
เขาทำงานมากกว่าตำแหน่งที่มีอยู่ เพื่อจะได้คัดเลือกเอาไว้ เฉพาะคนที่มีความเหมาะสมที่สุด
ซึ่งเป็นกระบวนการในทางลบ (negative) เพราะการคัดเลือก คือ การคัดเอา
ผู้สมัครออกไปเสียว่าคนหนึ่ง ซึ่งคล้ายกับความเห็นของ เบญจศรี วายวานนท์
(๒๕๑๐ : ๑๗) ที่ใ้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การจัดใ้ได้
บุคคลที่เหมาะสมมาสมัคร เพื่อใ้ช้คัดเลือกอีกชั้นหนึ่ง ก็คือ เริ่มตั้งแต่ก่อให้เกิดความสนใจใน
งานของรัฐแก่ประชาชน รวมทั้งการประกาศใ้ทราบถึงตำแหน่งและขอมูลอื่นๆเกี่ยวกับงาน
เพื่อใ้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจสมัคร เขารับการคัดเลือก ตลอดจนการตรวจสอบ
คุณสมบัติในเอกสารหลักฐานต่างๆของผู้สมัคร แต่ สตอก (Stahl, ๑๕๖๖ : ๕๖)
ใ้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรกว้างขวางออกไปอีกว่า เป็นกระบวนการสรรหา
บุคคลจากตลาดแรงงานมาใช้ใ้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ซึ่งหมายรวมถึงการกระทำต่างๆ
เพื่อที่จะใ้ใ้ใดคนดีมาทำงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใ้-

ข้อสอบคัดเลือก การค้นหาแหล่งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่ง เป็นการจัดหาบุคลากรให้เหมาะกับตำแหน่งงาน ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานด้วย

เสนาะ คีเยาว์ (๒๕๑๖ : ๗๖) ได้กล่าวถึงการสรรหาคณากรว่า เป็นงานขั้นแรกที่จะชักจูงให้ผู้ที่คุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานในองค์การ หากวิธีการไม่ดีจะทำให้เสียโอกาสคัดเลือกคนที่และไม่ใช่คนที่สนใจของคนที่เหมาะสม ซึ่ง ไชมอน (Simon , ๑๙๖๖ : ๓๑๒ - ๓๑๕) ได้ให้ความหมายจะเอ่ยออกไปว่า เป็นกระบวนการบรรจุบุคลากร เขาประจำในตำแหน่งต่างๆโดยวิธีการ ๒ วิธี คือ การคัดเลือกบุคคลภายนอกเขามาบรรจุใหม่และการเลื่อนตำแหน่งบุคคลภายในหน่วยงานที่มีอยู่ให้รับตำแหน่งที่ว่างลง การบรรจุตั้งกล่าวต้องยึดหลักคุณธรรม คือ ความสามารถ ความ เป็นกลาง และความเสมอภาค

จากที่กล่าวมาแต่พอจะสรุปได้ว่า การสรรหาคณากร หมายถึง การใช้ความพยายามเสาะแสวงหาแหล่งที่มีบุคคลที่หน่วยงานต้องการ และพยายามหาวิธีชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัคร เขารับการคัดเลือกใหม่มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อจะได้คัดเลือกเอาบุคลากรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดไว้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

จุดมุ่งหมายของการสรรหาคณากร คือ การค้นหา การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประณมิเทศกงานใหม่ตามตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานขององค์การ (Pigors , ๑๙๖๔ : ๓๗๑)

ปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นเสมอในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน คือ ปัญหาที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคล หรือที่กล่าวกันว่า ต้องมีพรรคพวกจึงจะเข้าทำงานได้ ฉะนั้นการคัดเลือกกระทำกันในกลุมญาติหรือพรรคพวกแล้ว จะทำให้ไม่ใกนมีความรู้ความสามารถ นี้คุณสมบัติที่เพียงพอ เพราะคัดเลือกอยู่ในวงแคบ คนที่มีความสามารถจะไม่มีโอกาสเข้าทำงาน (เสนาะ คีเยาว์, ๒๕๑๖ : ๗๗) ซึ่งตรงกับรายงานของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (๒๕๑๘ : ๔๐) ที่กล่าวว่า ระบบราชการปัจจุบัน แม้จะแสดงว่ายินยอมที่จะเปลี่ยนแปลงก็ยังคำนึงถึงผลประโยชน์ของพวกคนอยู่มาก และพยายามที่จะรวบอำนาจไว้ที่ส่วนกลางซึ่ง เป็นการปิดทางผู้สมัครที่มีความสามารถ แต่

อยู่ในท้องถิ่นหรือนอกส่วนราชการ หากของใบแจ้งระบวงการ วิธีจัดหาคนเข้าทำงาน เป็นการจำกัดวัตถุประสงค์บางอย่างของงานตามบุคคลขององค์การ วัตถุประสงค์ที่ระบุเข้าไปใน กรรมวิธีเพื่อผลิตผลงานออกมา ถ้าวัตถุประสงค์ไม่ดี ผลผลิตที่ออกมาก็จะไม่ดีด้วย / สาเหตุ อีกประการหนึ่งที่ทำให้นหน่วยงานไม่สามารถเลือกใครก็ได้ที่เขาปฏิบัติงานเห็น สมาน รั้งสิโยภฤกษ์ (๒๕๑๖ : ๑๒) กล่าวว่า เนื่องมาจากการขาดแคลนกำลังคน แต่อาจจะแก้ไขได้โดย การวางแผนกำลังคน (manpower planning) คือ การคาดคะเนถึงความต้องการ กำลังคนของหน่วยงาน ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ว่ารวมเท่าใด และต้องการเมื่อไร โดยวางแผนไว้เป็นการล่วงหน้า แต่เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ปรากฏว่ามีหน่วยราชการที่ได้ วางแผนกำลังคนเอาไว้พอสมควร

ปัญหาสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในวงราชการของไทย คือ การกำหนดเทคนิคและวิธีการที่จะใช้เลือกคนที่มีความสามารถเข้าปฏิบัติงาน (ยศศักดิ์ สมมาประ, ๒๕๑๗ : ๒๒๘) เพราะการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเท่าที่ทำอยู่ในขณะนี้ ใช้วิธีสอบคัดเลือกแล้วบรรจุโดยถือเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งตามคำขวัญซึ่งไม่สามารถ บังใจใจความที่สมควรแก่คนที่จะปฏิบัติงานได้ก็ด้วย เพราะในการสอบแข่งขันเรื่องสอบ คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการนั้น ยังไม่เคยปรากฏว่าใช้การทดสอบความถูกต้องแม่นยำ (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ของข้อสอบ ความจริงแล้ว ข้อสอบที่ดีควรจะมีลักษณะ ๓ ประการ คือ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ (validity) และต้องมีผลแน่นอนสม่ำเสมอ (reliability) ทั้งต้องมีมาตรฐาน (standardization) ซึ่งจะได้โดยการวิจัยและประเมินผลข้อสอบ ว่าเป็นข้อสอบที่ดี สามารถวัดความสามารถของผู้นั้นเข้าสอบได้จริงหรือไม่ แต่เป็นที่น่า เสียดายที่ข้อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการยังไม่เคยมีการวิจัยและประเมินผลข้อสอบว่า เป็นข้อสอบที่ดี สามารถวัดความสามารถของผู้นั้นเข้าสอบได้จริงหรือไม่ จึงเป็นการ ยากที่จะกล่าวว่าการสอบแข่งขันและคัดเลือกเมื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ผลดีสมตาม ความมุ่งหมายแก้ไข

ในวงราชการ แผนแผนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการมีมานานแล้ว จะเห็น ว่าเมื่อปีพระราชมัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ประการสอบกาใช้ในปี

พ.ศ. ๒๔๗๑ (สิริ เทศประสิทธิ์, ๒๕๑๓ : ๘๒) ปีกำปราบของพระราชบัญญัติฉบับ
นั้นว่า

"... โดยที่พระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบราชการพลเรือนให้เป็นไป
ในทางเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีการกีดกัวย
การแสวงหาผลประโยชน์อย่างอื่น ส่วนฝ่ายราชการก็จะมีผลประโยชน์เพิ่มขึ้นเนื่องจาก
ความสะอาดพร้อมของราชการซึ่งมีความรอบรู้ในวิถีทางและกลอุบายของทางราชการ
กับทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษา เป็นนิตยกาล..." "

การแสวงหาบุคคลในสมัยก่อนนั้น อมร รัชศาสตร์ (๒๕๑๑ : ๒๓) กล่าวว่า
เป็นการสรรหาในวงแคบ กล่าวคือ เมื่อองค์การหรือหน่วยงานต้องการคน เขาทำงาน
ก็บอกกล่าวไปยังญาติมิตรหรือเพื่อนฝูงเท่านั้น แม้ในปัจจุบันนี้การสรรหาที่บังใช้เทคนิค
ขั้นต่างๆ ก็คือ ปิดประกาศตามที่ต่างๆรวมทั้งการประกาศทางหนังสือพิมพ์ วารสาร
วิทยุและโทรทัศน์ เป็นต้น การกระทำเช่นนี้เป็นเพียงเทคนิคอย่างง่ายและการสรรหา
แบบนี้ เป็นเพียงการประกาศแจ้งความจำนงของผู้ที่ต้องการจ้างมากกว่าจะเป็นการสรรหา
บุคคลอย่างแท้จริง เพราะการเสาะแสวงหาบุคคลอย่างแท้จริงโดยเต็มความสามารถนั้น
น่าจะต้องทำไปถึงการเสาะแสวงหาแหล่งที่มีบุคคลที่เราต้องการอย่างกว้างขวางด้วย
ซึ่งในการสรรหาบุคคลนั้น วิจิตร ชีระกุล (๒๕๑๖ : ๒๕) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้อง
ทราบว่ามีปฏิทินงานในหน้าที่ใดยังขาดอยู่ จำนวนเท่าใดและจะมีโอกาสใดมาสักเท่าใด
จากนั้นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างละเอียดตามความต้องการของหน่วยงาน
รวมทั้งคุณวุฒิ อัตราเงินเดือนและจำนวนอัตราที่จะรับเข้าทำงาน ผู้บริหารควรจัดพิมพ์
รายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับหน่วยงาน สภาพท้องถิ่น สวัสดิการที่พึงจะได้รับ เมื่อเขาไป
ปฏิบัติงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ผู้สมัครได้พิจารณาอย่าง
รอบคอบก่อนจะสมัครหรือตัดสินใจ เขาทำงานในหน่วยงานของเรา เพื่อขจัดปัญหาที่จะ
ตามมาภายหลังให้น้อยลง การประกาศรับสมัครควรกระทำอย่างกว้างขวาง เช่น
ประกาศทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ ทางสถาบันฝึกหัดกรหรือสถาบันอุดมศึกษาต่างๆและควร
ทอดระยะเวลารับสมัครให้นานพอสมควร เพื่อให้มีผู้สมัครมากๆและให้ใคร่เลือกได้
คนที่มีความรู้ความสามารถเขาทำงาน การที่จะให้ใคร่เลือกได้ก็มีความรู้ความสามารถเขาทำงาน

เกษม สุวรรณกุล (๒๕๑๓ : ๕๒) เสนอแนะไว้ว่า ต้องใช้วิธีการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องหาวิธีดึงดูดความสนใจในคนที่ที่สุดได้มีโอกาสสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเข้าทำงานใหม่มากที่สุด แต่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏของทางราชการยังไม่น่าสนใจ ถ้อยคำส่วนมากก็เป็นภาษากฎหมาย อานเขาใจยาก ปึกประกาศให้ทราบในที่จำกัด และใช้เวลาเพียงสั้นๆ จึงมีผู้สนใจน้อย

วิธีการสรรหาบุคคลที่ นีโกร (Nigro , ๑๕๕๕ : ๓๗) มีความเห็นว่าการดำเนินการ ดังนี้

๑. วางแผนการสรรหาบุคคลที่สามารถเร้าความสนใจของผู้สมัคร ทั้งวิธีการที่ลึกลับและจู่โจม

ลำดับขั้นของกระบวนการสรรหาบุคคล ชูศักดิ์ เทียงตรง (๒๕๑๗ : ๕๔) กล่าวว่า ควรมีดังนี้

- (๑) หาแหล่งกำลังคน
- (๒) จัดทำใบสมัคร
- (๓) ประกาศรับสมัคร
- (๔) การรับและพิจารณาใบสมัคร
- (๕) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ

๒. จักรระบบการสอบคัดเลือกที่สามารถเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานได้
วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานมีวิธีดำเนินการหลายวิธี เช่น การประกาศโฆษณา การเข้าชักชวนใบสแตนศึกษา หาจากสำนักงานจัดหางาน จากการแนะนำของนายจ้าง เป็นต้น แต่วิธีการที่น่าจะนำมาใช้นั้น เกษม สุวรรณกุล (๒๕๑๓ : ๑๒) กล่าวว่า ผู้ที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลต้องพยายามเข้าถึงแหล่งที่มีผู้มีความสามารถหรือมีความรู้ตามที่เรารต้องการหรือต้องหาวิธีชักจูงให้สมัครใจมาสมัคร เขาเรียกการคัดเลือกใหม่มากที่สุด จึงจะไดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเขามาปฏิบัติงาน

เมื่อใดดำเนินการสรรหาบุคคลแล้ว ก็ถึงกระบวนการคัดเลือกบุคคลซึ่งเป็นขั้นที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการคัดเลือกเข้ารับราชการ เพราะการรับราชการนั้น เมื่อเขาได้แล้วต้องรับราชการอยู่เป็นเวลานานมาก เนื่องจากมีหลักประกันความมั่นคงจะให้ออกจาก

ราชการต่างๆไม่ได้ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๖ : ๑๓๔) ให้ความสำคัญไว้วางใจ ต้องเลือกสรรให้โดยบุคคลที่มีความรู้ เฉลียวฉลาด ความสามารถดี มีร่างกายแข็งแรง มีบุคลิกลักษณะดี มีความประพฤติเรียบร้อยและสามารถร่วมงานกับคนอื่นได้ และประวิณ ฉนกร (๒๕๐๕ : ๒๑) ให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคคลเอาไว้วางใจ ต้องเลือกให้ใครคนดีและเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุด โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกดังนี้

- ๑. เลือกให้ใครคนดี
- ๒. เลือกให้ใครคนที่เหมาะสมกับงาน

การคัดเลือกให้ใครคนดีในแง่ของการทำงาน หมายถึง

- ๑. หัวดี ก็คือ เขาวน ไหวศรมิ ความรู้ดี ความสามารถดี
- ๒. ร่างกายดี ก็คือ สุขภาพอนามัยดี บุคลิกดี
- ๓. จิตใจดี ก็คือ ความประพฤติดี เขากับคนอื่นได้

ในการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ต้องพิจารณาลักษณะกายและลักษณะงานเป็นรายๆ เช่น การเลือกคนเขาเป็นกร ก็ควรเลือกคนที่สุขภาพดี เป็นตบ

วิธีการที่จะเลือกให้ใครคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งมาไว้ปฏิบัติงานนั้นเป็นการยากมาก ดังที่ขงจื้อกล่าวไว้ว่า "... การเลือกทั้งหลายในโลกนี้ ไม่มีอะไรยากเท่ากับการเลือกคน เพราะสิ่งของวัตถุ เครื่องจักรกล เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเพชรนิลจินดา เรามีทางเลือกทดสอบใดสองแต่ แะการเลือกคนเป็นความยากลำบากอย่างยิ่ง..." (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๑๓๔) ทั้งนี้ จึงต้องมีหลักการและเกณฑ์ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก แม้แต่การบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนชั้นข้าราชการในสมัยพระบรมวงศ์เธอ กรมพระยาภาณุรังษานภาพ (อุษา ชัชวาลย์, ๒๕๑๓ : ๒๔๖) ก็ใช้หลักเกณฑ์หรือมาตรการต่างๆเป็นเครื่องประกอบการพิจารณา ก็คือ

- ๑. ความรู้
- ๒. ความสามารถ
- ๓. ความประพฤติ
- ๔. ประสิทธิภาพในการทำงานหรือความเหมาะสม

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของไทยนั้น เริ่มมีมาตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ ซึ่งบัญญัติว่า "... การเข้ารับราชการต้องมี การสอบ และผู้ที่สอบได้คะแนนสูงกว่าปัสัทธิที่จะไกรับเลือกเข้ารับราชการกอนผู้ที่สอบได้คะแนนต่ำกว่า..." (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๔๗๑ : ๒๕๓) แต่ เณลิมพล สัตถาภรณ์ (๒๕๑๕ : ๘๗) ไทความเห็นว่า การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งกอนมี ๒ วิธี คือ

๑. บรรจุโดยถือเกณฑ์ที่คะแนนที่สุดตามลำดับลงไป
๒. บรรจุโดยถือหลัก rule of three คือ วิธีเสนอชื่อผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุดจำนวน ๓ คน ไปให้หมบั้งคัมบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ เป็นผู้คัดเลือกอีกครั้งหนึ่งว่า ผู้ใดสมควรไกรับการบรรจุแต่งตั้งกอน

แต่อย่างไรกั การคัดเลือกบุคคลโดยการสอบรวมกันนั้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการคัดเลือกให้ไทกอนก็มีความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่การทดสอบเพียงอย่างเดียว จะสามารถคัดเลือกบุคคลไทคานที่องคัการหรือหน่วยงานมีความประสงค์ครบถ้วนทุกประการ (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๑๕๘) เพราะฉะนั้น จึงควรคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคคลเป็นไปอย่างยุติธรรมอีกด้วย

ชุกัก็ ไทียงตรง (๒๕๑๗ : ๑๔) กล่าววา หลักเกณฑ์ในการสอบขอเขียนหรือการสอบสัมภาษณ์เพื่อกัดเลือกบุคคล ไทเกิดจากแนวความคิดของนักจิตวิทยาที่ว่า กนเรานี้มีความเฉลียวฉลาด ความจำ ความสามารถ ไทเท่ากัน จึงคนหาวิธีทดสอบความจำและความฉลาดที่เรียกว่า intelligence test และการทดสอบบุคลิกภาพ หรือที่เรียกว่า personality test ซึ่งหลักเกณฑ์เหล่านี้ช่วยให้เลือกไทคนก็ มีความรู้ความสามารถ เขาทำงานตามหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ วิธีการคัดเลือกบุคคลเขาทำงาน วิจิตร ชีระกุล (๒๕๑๖ : ๒๘) กล่าววา ไททั่วไปใช้วิธีตรวจสอบใบสมัคร ตรวจคุณสมบัติและประวัติ เบื้องคน บางแห่งหรือบางประเทศใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์เช่นคนทดสอบความสามารถทางวิชาการ ความรอบตัว ความถนัดและความสนใจในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบสภาพและการสัมภาษณ์เช่นสุดท้าย เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คัสสนใจเลือกไทบุคคลที่เหมาะสมที่สุดและถกใจที่สุด แต่การเลือกใช้วิธีใดสำหรับการคัดเลือกให้ไทผลดีที่สุด เป็นความลำบากสำหรับผู้ที่รับผิดชอบในการคัดเลือกบุคคลเป็นอยางมาก

ปัญหาการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมีมานานแล้ว แม้แต่ในประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมานานก็ประสบปัญหาในการคัดเลือกบุคคล เช่นเดียวกัน รัฐบาลอังกฤษจึงต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อศึกษาปัญหาและไขข้อเสียดแนะในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการพลเรือนของอังกฤษ เมื่อ ค.ศ. ๑๘๕๓ แต่ก็ได้เปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างมาจึงต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่อีกว่า Fullton Committee เพื่อทำการยกย่องในเรื่องนี้ต่อไปและได้ตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแล้ว เริ่มมีการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ค.ศ. ๑๘๕๕ เป็นต้นมา (สขสละ วีรพันธุ์, ๒๕๑๑ : ๒๒) ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๘๘๓ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนเพื่อนำเอาระบบของเยอรมันมาใช้แทนระบบของอังกฤษในการเข้ารับราชการ (Kingsbury, ๑๙๕๓ : ๕) เกี่ยวกับระบบคุณธรรมนี้ สทอล (Stahl, ๑๙๕๖ : ๘๓) กล่าวว่า เป็นระบบที่เกิดขึ้นพร้อมๆกับการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบคัดเลือก การนำเอาระบบการสอบแข่งขันเข้ารับราชการมาใช้ในการพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ทำให้ระบบของอังกฤษหรือระบบเดิมพวกถูกขจัดไปและเป็นแนวทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่จะให้ทุกคนที่มีความรู้ความสามารถมาใช้ในราชการ วิธีการสอบแข่งขันยอมอำนวยความสะดวกให้โดยพร้อมกันถึง ๒ ประการ ประการแรก วัตถุประสงค์กว้างๆเป็นประชาธิปไตย และในประการที่สอง เป็นการนำไปสู่ระบบการบริหารที่ดี ซึ่งเป็นวิธีการส่งเสริมให้มีความเสมอภาคในโอกาส อีกทั้งเป็นประโยชน์ในทางประสิทธิผลอีกด้วย

กล่าว ระบบคุณธรรม หมายถึง กระบวนการบรรจุบุคคลในตำแหน่งงานของรัฐบาลโดยวิธีการสอบแข่งขันในระหว่างบุคคลที่มีความสามารถมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามความต้องการของทางราชการโดยคำนึงถึงหลัก ๔ ประการ (เพ็ญศรี วายวานนท์, ๒๕๑๔ : ๑๐๑) ก็คือ

๑. ความเสมอภาค (equality) ถือว่า การจะเข้ารับราชการนั้น บุคคลผู้มีคุณสมบัติและเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง จะได้รับโอกาสเท่ากันที่จะสมัครเพื่อการแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อรับการบรรจุในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยให้สิทธิเสมอภาคแก่ทุกคน ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ศักดิ์ตระกูลหรือผิวพรรณ กล่าวคือ

ดาหากบุคคลใดที่ถูกละเมิดสิทธิภายใต้รัฐธรรมนูญ บุคคลผู้นั้นย่อมมีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน เพื่อให้ได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรมจากคณะกรรมการสอบนั้น (เจ็ดตุรี วายวานนท์, ๒๕๑๔:๑๐๑)

๒. ความสามารถ (Competence) เป็นกฎเกณฑ์สำคัญประการหนึ่งในระบบการสรรหา โดยจัดให้มีการสอบแข่งขัน กัดเลือกหรือเลือกสรร เพื่อมุ่งหวังที่จะให้บุคคลที่มีความสามารถและสนใจที่จะรับราชการ โดยยึดหลักการหรือสมมติฐานที่ว่าคนที่ได้คะแนนสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่า และในการทดสอบความสามารถนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักในวัตถุประสงค์ขององค์การ ชอบช่ายความรับผิดชอบและคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างชัดแจ้ง ทั้งนี้ เพื่อจะได้วางมาตรฐานเป็นเกณฑ์ประเมินความสามารถของผู้สมัครได้อย่างถูกต้อง ฉะนั้นแล้วบุคคลที่ผ่านการทดสอบ แม้จะได้คะแนนสูงเพียงใดก็ตาม อาจมีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับการที่จะรับหรือปฏิบัติตามภาระหน้าที่อันพึงจะได้รับมอบหมายอย่างไม่ประสีประสา (ซุม กาญจนประกร, ๒๕๐๗ : ๑๕๘)

๓. ความมั่นคง (Security) ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีหลักการให้วางนโยบายปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะพึงยึดถืองานนั้นเป็นอาชีพการงานตลอดไป

๔. ความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) เป็นหลักที่ผู้บริหารราชการจะพึงยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติราชการ โดยปฏิบัติทางนโยบายของรัฐบาล แต่พึงรักษาบรรทัดฐานไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนเกินไป (เจ็ดตุรี วายวานนท์, ๒๕๐๘ : ๑๐๕)

หลัก ๔ ประการ ดังที่กล่าวข้างต้นนี้ เป็นกฎเกณฑ์กว้างๆสำหรับการบริหารงานบุคคลจากระบบการสรรหา ซึ่งมุ่งหมายที่จะให้ทุกคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้ารับราชการและจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

เมื่อใดระบบการสรรหาจึงต้องมีการสอบคัดเลือกและแข่งขัน เขารับราชการในตำแหน่งต่างๆ กระบวนการสอบคัดเลือกที่สมบูรณ์อาจแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น ๑๐ ขั้นตอน (จำนงค์ สมประสงค์, ๒๕๑๔ : ๑๗๓) ได้แก่

- ๑. ขั้นตอนการรับสมัคร
- ๒. ขั้นตอนการสอบเบื้องต้น

- ๓. ชั้นปีนโบสถ์
- ๔. ชั้นสอบกักเลือด
- ๕. ชั้นสัมภาษณ์
- ๖. ชั้นตรวจสอบภูมิหลัง
- ๗. ชั้นกักเลือดชั้นแรกจากฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่
- ๘. ชั้นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้คัดสรรใจ เลือด
- ๙. ชั้นตรวจร่างกาย
- ๑๐. ชั้นบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือนตอกรบรรจุและแต่งตั้ง
 ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘
 กล่าวคือ ตอกรบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันใด (ราชกิจจานุเบกษา,
 ๒๕๑๘ : ๒๗) เมื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการแล้วก็ต้องทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา
 ๖ เดือน เมื่อทดลองปฏิบัติราชการครบ ๖ เดือนแล้ว ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจึงจะเสนอ
 รายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปหรือไม่ หรือควรให้
 ออกจากราชการเพราะความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถ
 เหมาะสม ไม่ควรให้รับราชการต่อไป ทั้งนี้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓
 (พ.ศ. ๒๕๑๘) (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๑๘ : ๗) ฉะนั้น การคัดเลือกบุคคลเข้า
 รับราชการจึงต้องเลือกให้ใครก็ตามที่มีความรู้ความสามารถ มีร่างกายสมบูรณ์ บุคลิกภาพดี
 ความประพฤติเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้ วิธีการสอบคัดเลือกจึงต้องพิจารณา
 หลายๆด้าน ถ้าพิจารณาเฉพาะด้านวิชาการอย่างเดียวมากเกินไป ก็อาจจะได้คนที่มีแต่ความรู้
 อย่างเดียว ส่วนความชำนาญและน้ำใจอาจจะไม่ถึงระดับ (นาฏเจดีย์ สุนาวงศ์,
 ๒๕๑๘ : ๗๗) โดยเฉพาะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญมาก เพราะการมัธยมศึกษา
 เป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญ เนื่องจากของหมายที่จะสำรวจและส่งเสริมในทาง
 ความสนใจและความอดทนศึกษาของ เด็ก เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอแก่การ
 ออกไปประกอบอาชีพหรือเพื่อการศึกษาที่สูงขึ้นไป (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๐๓ : ๘)
 จากการวิจัยของ เลวิส (Lewis , ๑๙๖๒ : ๑๓๘ - ๑๓๕ A) ในปี ค.ศ. ๑๙๖๒

เรื่อง การวางแผนสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่ในอุคมคคิ โดยออกแบบสอบถามครูใหญ่ ที่มีประสบการณ์มานาน จำนวน ๑๕๓๔ คน ใหม่ออกถึงปัญหาในการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ ตามความคิดเห็นของครูใหญ่ ผลปรากฏว่า ปัญหาในการจัดตั้งโรงเรียนใหม่เรียงอันดับ ตามความสำคัญ ไคแก

๑. การสร้างอาคาร
๒. การคัดเลือกครู
๓. ขวัญของนักเรียน
๔. การสอน
๕. การประณนิเทศครูใหม่

ฯลฯ

จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่า การคัดเลือกครูเป็นปัญหาที่ได้รับการจัดไว้ใน อันดับที่มีความสำคัญมาก ซึ่งตรงกับความเห็นของ แอนเดอร์สัน (Anderson, ๑๙๖๓ : ๒๕) ที่ว่า หน้าที่สำคัญของโรงเรียน คือ การให้การศึกษาแก่เด็กนักเรียน การศึกษาของโรงเรียนจะมีคุณภาพที่ บังเกิดผลสมความมุ่งหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยครู เป็นกำลังสำคัญ เพื่ออบรมนิสิตให้เด็กมีความรู้ เตรียมกลบตรกฤชิตาซึ่งจะเติบโตเป็น พลเมืองดี เป็นกำลัง เสริมธุรกิจของบ้านเมือง ควบคู่กันจึงต้องการครูที่มีคุณภาพสูง คือ มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะดี มีจิตใจสูง มีความเสียสละและเหมาะสมที่จะช่วย อบรมแนะแนวอนุชนให้ได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีดังที่ประเทศต้องการ (บุญเจือ ไชยภักดิ์, ๒๕๑๓ : ๔๘๙) ซึ่งตรงกับความเห็นของ ไกรเกอร์ (Grieder, ๑๙๖๑ : ๒๑๓) ที่ว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา ใม่มีหน้าที่ใดที่สำคัญ เท่ากับการเลือก ครู แม้จะมีอาคารเรียนดี อุปกรณ์พร้อม แต่ถาครูไม่ดีแล้ว การเรียนของเด็กก็จะไม่ เจริญงอกงาม เพราะในโรงเรียนไม่มีใครสำคัญเท่ากันครู ดังที่มีผู้กล่าวกันเสมอว่า ครูคือหัวใจของโรงเรียน ในการคัดเลือกครูใหม่ของสหรัฐอเมริกา เขาจะถือเกณฑ์จาก ผลการเรียนและรายวิชาต่างๆที่ใดเรียนมา โดยใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์เป็นหลักในการ พิจารณา แต่วิธีการคัดเลือกครูของไพบนั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราช- บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยความควบคุมของ ก.พ. เพื่อ

ให้เป็นไปตามระบบกลุ่กรรรม

ในการคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มินท์เซอร์ (Mintzer, ๑๙๕๑ : ๖๓) กล่าวว่า ครูใหญ่ควรจะมีส่วนรวมในการคัดเลือกครูใหม่ควย เพื่อให้ครูที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่โรงเรียนต้องการ และไมโรงเรียนในหลายๆ หัวหนาภาควิชาต่างๆ กับคณะกรรมการกรรรมจะมีส่วนรวมโดยการเสนอความคิดเห็นให้ฝ่ายบริหารงานแบบกลุ่กรรรม ซึ่งคล้ายกับความเห็นของ ริกเคอร์ (Reeder, ๑๙๕๕ : ๕๐) ที่กล่าวว่า ผู้ที่ควรมีหน้าที่ในการคัดเลือกครู คือ ผู้ที่รับการศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาโดยตรง ได้แก่ ศึกษาธิการโดยกว้างรวมถึงมือของครูใหญ่และผู้อำนวยการศึกษากนอื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องบทบาทของครูใหญ่ในกระบวนการคัดเลือกครูนี้ เกลเลอร์ (Keller, ๑๙๖๐ : ๑๒๕๐) โคสรูปผลการวิจัยของเขาไว้ว่า ผูนาทางการศึกษาส่วนมากเสนอให้ครูใหญ่ของโรงเรียนที่ต้องการกร เขาเสนอมีโอกาสกำหนดควมบุคคลและเขามีส่วนรวมในการคัดเลือกกรควย ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๖๑ ไวทซ์ (Wertz, ๑๙๖๑ : ๒๙๓๔ A) โคทำการวิจัยเกี่ยวกับควมรับผิดชอบทางการบริหารของครูใหญ่ในคานต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควมมีขอบเขตเพียงใด ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูใหญ่มีอำนาจเต็มในเรื่องการแนะแนว การปรับปรุงการเรียนการสอนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่โคให้ความเห็นว่า มือปสรรคขัดขวางอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ขาดอำนาจเต็มทีในท้องถิ่น ไม่สามารถเลือกบุคลากรที่ต้องการโค ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูใหญ่ต้องการคัดเลือกบุคลากรให้เป็นที่พอใจควย และพนัส หินนากินทร์ (๒๕๑๓ : ๖๖) โคให้ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไว้ว่า แมกรใหญ่ไม่มีโอกาสเลือกกรในตอนที่สอบคัดเลือก ก็ควรหาทางเป็นกรรรมการสอบสัมภาษณ์ เพื่อที่จะให้โคคนที่ถูกใจมากกว่าคนอื่น ดีกว่าไม่เคยเห็นตัวกันเลย แต่ แอนเดอร์สัน (Anderson, ๑๙๖๓ : ๓๗๕) มีความเห็นออกเหนือไปจากนี้ดีกว่า ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ควรจะมีส่วนรวมในการเลือกครูใหม่ควย เพราะครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่เป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับกรเหล่านั้นอย่างใกล้ชิด แต่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจขั้นสุดท้ายมิใช่เป็นสิทธิเด็ดขาดของครูใหญ่ โดยครูใหญ่เป็นเพียงผู้เสนอแนะควมบุคคลสมักรให้ศึกษาธิการ เป็นผู้คัดเลือกเท่านั้น

ในสหรัฐอเมริกา การคัดเลือกครูเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานบริหาร

ส่วนกลาง ครูใหญ่มีส่วนร่วมกับหน่วยบริหารงานบุคคลอยู่ ๒ วิธี วิธีแรก โดยแจ้งให้
 หน่วยงานบริหารงานบุคคลทราบความต้องการของโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนเล็กก็แจ้งให้
 ศิษษาธิการทราบ วิธีที่สอง ครูใหญ่เข้าไปมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูด้วย บางโรงเรียน
 จัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้น เพื่อสัมภาษณ์ผู้สมัครและเสนอความเกิดขึ้นไปยังหน่วยงาน-
 บริหารงานบุคคลซึ่งครูใหญ่รับเป็นกรรมการอยู่ด้วย ในบางโรงเรียน ครูใหญ่เป็นผู้สอบ
 สัมภาษณ์และทดสอบผู้สมัคร เขาเป็นครูในโรงเรียนด้วย (Otto, ๑๙๖๔ : ๒๔๒)
 เกี่ยวกับเรื่องการสรรหาและคัดเลือกครู วิลเลียมส์ (Williams, ๑๙๖๕ : ๑๒๖A)
 กล่าวว่า หน้าที่ต่างๆของครูใหญ่ไม่มีหน้าที่ใดจะสำคัญเท่ากับการคัดเลือกครูที่มีความรู้และ
 ความสามารถสูง เขาทำงาน ครูใหญ่จึงต้องใช้เวลาบรอมคอบอย่างยิ่งในการเลือกครู
 และผู้ที่ควรถูกเห็นสอดคล้องกับวิลเลียมส์ ไคแก โอเวอร์ด์ (Ovard, ๑๙๖๖ : ๑๘๘)
 ซึ่งมีความเห็นว่า ครูใหญ่ควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูด้วย ถ้าครูใหญ่ไม่มีส่วนร่วมใน
 การคัดเลือกครูโดยตรงก็ควร เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของโรงเรียนต่อ
 ทำการคัดเลือก โอเวอร์ด์ ยังได้เสนอว่า ครูใหญ่ควรได้เข้าร่วมในการคัดเลือกครู
 ทุกครั้ง และจากผลการวิจัยของ เพย์ตัน (Payton, ๑๙๖๕ : ๒๗๓ A) เรื่อง
 การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา : บทบาทของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา
 ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า

๑. ครูใหญ่ต้องเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกครูมาร่วมงาน
๒. เด็กเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร ครูใหญ่ร่วมกับหัวหน้าคณะวิชา เป็นผู้ร่างขึ้น
๓. เมื่อผู้สมัครผ่านการทดสอบขั้นแรกแล้ว ครูใหญ่และหัวหน้าแผนกเป็นผู้สัมภาษณ์
๔. การคัดเลือกใจรับ เขาทำงาน เป็นหน้าที่ของครูใหญ่

สำหรับประเทศไทย การคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนกลางนั้น
 เป็นหน้าที่ของกรมสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค เป็นหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด โดยครูใหญ่
 ของโรงเรียนที่ตองการครูไปกอบมีโอกาสร่วมในการคัดเลือก บางครั้งทำให้โรงเรียน
 ใดรับครูไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ตองการ (กองเผยแพร่การศึกษา, ๒๕๑๔ : ๕๐)
 ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนไม่โดยคลี่ไเท่ที่ควร จากการวิจัยของวิทยุ สาธร
 (๒๕๑๒ : ๗๐ - ๗๕) จากแบบสอบถามข้อ ๓๑ ที่ว่า "คัดเลือกครูเพื่อบรรจุในตำแหน่ง

ที่ว่างลง โดยไม่มีการใหญ่มาเกี่ยวข้อง" ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในส่วนกลาง ไม่เห็นควย รอยละ ๕๒.๒ ผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่เห็นควย รอยละ ๕๑.๑ และ ศึกษาธิการจังหวัด ไม่เห็นควย รอยละ ๖๕.๘ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารทั้งสามกลุ่ม มีความต้องการในครุโศยุเขายี่ส่วนรวมในการคัดเลือกครูควย แต่ตามปกติเท่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ โรงเรียนรัฐมาคเกือบจะไม่มีโอกาสเลือกตัวบุคคลเลย เพราะตารางจะเป็นผู้จัดการประกาศรับสมัคร สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้ (พนัส กัทนาคินทร์, ๒๕๑๓ : ๖๒)

ดีเครเกอร์ (Diekrager, ๑๙๖๕ : ๒๒๔ A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหา เกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกครู สรุปผลการวิจัยไว้ว่า การคัดเลือกครูควรจะมี เกณฑ์และกระบวนการ ดังนี้

๑.- เกณฑ์ด้านความรู้ (Academic Criteria) ซึ่งปรากฏว่าไ้มากที่สุด ในการคัดเลือกครู ได้แก่

- ๑.๑. รายวิชาที่เรียนมาแล้ว
- ๑.๒. กระบวนการรายวิชาที่ใดเรียนมา
- ๑.๓. สักกะในการสื่อความหมาย เจน ความสามารถในการอธิบาย

การใช้ภาษามาถ เป็นตน

- ๑.๔. กฤวุฒิใดกรับ
- ๒. เกณฑ์ด้านความรู้ซึ่งไม่ปรากฏว่านำมาใช้ในการคัดเลือกครู ได้แก่
 - ๒.๑. จำนวนรายวิชาที่พกรู้ที่ใดเรียนมาแล้ว
 - ๒.๒. กระบวนการรายวิชาที่พกรู้
 - ๒.๓. กระบวนการเชวอนมีตฤยา
 - ๒.๔. ประสมการณในการสอน

๓. เกณฑ์ด้านส่วนตัวที่ปรากฏว่านำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกครู มากที่สุด ได้แก่

- ๓.๑. ภูมิลักดานที่อยู่อาศัยคาบสภาพภูมิศาสตรและสถานที่อาศัยตัวๆไม่
- ๓.๒. บุคคฤภาพของกรซึ่ง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้กรประสมความศำเร็จ

ในการสอน แพรว่าจะยากต่อการวัดและการประเมินก็ตาม

๔. เกณฑ์ด้านส่วนตัวที่ไม่ปรากฏว่าได้นำมาใช้ในการคัดเลือกครู ได้แก่

- ๔.๑. อายุ
- ๔.๒. ภูมิหลังด้านวัฒนธรรม
- ๔.๓. สุขภาพอนามัย
- ๔.๔. สถานภาพสมรส
- ๔.๕. เพศ

กระบวนการต่างๆที่นำมาใช้ในการคัดเลือกครู ได้แก่

- ๑. จำแนกตำแหน่งหน้าที่การงานให้ชัดเจน
- ๒. การสรรหาต้องมีการวางแผนอย่างถี่และควรกระทำติดต่อกันตลอดปี
- ๓. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครจากใบสมัคร ระเบียบ ใบรับรองความรู้

ประกาศนียบัตร ใบรับรองการประกอบอาชีพ การสัมภาษณ์ การสังเกตและสอบข้อเขียน วิชาต่างๆเพื่อประกอบการพิจารณา

- ๔. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้ เพื่อช่วยในการตัดสินใจคัดเลือก
- ๕. กระบวนการขั้นสุดท้าย คือ การกำหนดรายชื่อผู้ที่สมัครได้รับการคัดเลือก การเสนอชื่อและการบรรจุแต่งตั้ง

ในปี ค.ศ. ๑๙๓๑ มาร์ส (Mars , ๑๙๓๑ : ๒๓๑๐ A) ได้วิจัยเพื่อจะดูวิธีการปฏิบัติและเกณฑ์ในการคัดเลือกครู ปรากฏว่าขอปฏิบัติและเกณฑ์ในการคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่

- ๑. ผู้สมัครต้องมีความสามารถในการสอน
- ๒. มีความรักเด็กและมีความสามารถด้านภาษาสัทพันธ์หรือสื่อความหมายกับเด็ก
- ๓. ข้อมูลสำหรับการพิจารณาได้จากการสัมภาษณ์หรือจากครูใหญ่ที่ผู้สมัครเคยรวม

ทำงานมาก่อน

๔. การตัดสินใจเลือกขั้นสุดท้าย กระทำโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลของอำเภอหรือครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา

ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๓๔ เอมเมอร์ตัน (Emmertson, ๑๙๓๔ : ๓๓๓๔ A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การสัมภาษณ์ในการคัดเลือกครู ปรากฏว่า คุณสมบัติ

๔ ประการ ที่ควรพิจารณา ได้แก่

๑. ความสามารถในการ เลือกจัดประสบการณ์ของบทเรียนให้เหมาะสม
๒. ความรู้ความสามารถในการสอนนักเรียน
๓. การปรับตัว
๔. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน

สตอปส์ (Stoops , ๑๙๖๑ : ๓๖๒) โภเสนอแนะหลักการในการสรรหา และการคัดเลือกครูไว้ ดังนี้

๑. แสวงหาแหล่งผลิตครูใหม่ที่ดีที่สุด
๒. โครงการเกี่ยวกับการสรรหา ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน
๓. ผู้บริหารควรจะสังเกตผู้สมัครด้วยตนเองทุกคน
๔. ใหญ่สมัครใดทราบรายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทนงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน วันหยุด ผลประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับ
๕. คัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม
๖. การคัดเลือกควรอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารหลายๆฝ่าย
๗. บัญชีหลัก "เลือกคนให้เหมาะกับงาน มีใจเลือกงานให้เหมาะกับคน"
๘. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครให้แน่ใจว่าถูกต้องตรงตามที่ต้องการ
๙. ความเชื่อในเรื่องศาสนา ไม่ควรนำมาพิจารณาในการคัดเลือก
๑๐. ควรมีการประเมินพิเศษกรณีใหม่ก่อนการมอบหมายหน้าที่การงาน
๑๑. ครูใหม่ควรได้รับความช่วยเหลือทันทีเมื่อมีความต้องการ

กระบวนการคัดเลือกบุคคลเขาเป็นครู คาสเตเตอร์ (Castetter , ๑๙๓๑ : ๑๕๓) เห็นว่าควรบี ๗ ชั้น

๑. กำหนดรูปแบบและกระบวนการคัดเลือก
๒. การกำหนดลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมที่วัดหรือทดสอบ
๓. การรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ
๔. การวัดหรือทดสอบข้อมูลและทดสอบผู้สมัคร
๕. การเตรียมรายชื่อผู้ที่มีทางจะรับไว้ได้
๖. การเสนอรายชื่อใหม่ยังกับบัญชาตัดสินใจเลือก

๗. การบรรจุแต่งตั้ง

แชนด์เลอร์ และ แพตตี (Chandler and petty , ๑๙๕๕ : ๑๑๘)

ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกครูว่าควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน ๓ ประการ คือ

- ๑. ครูที่จะรับเอาไวควรจะเป็นผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากครูใหญ่ของโรงเรียนที่
- ต้องการครู
- ๒. คณะครูของโรงเรียน ควรจะได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูด้วย
- ๓. การคัดเลือกครูควรเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของคณะกรรมการ
- การศึกษาประจำท้องถิ่น

คุณสมบัติที่สำคัญที่ควรพิจารณาไว้หรือประเมินผู้สมัคร เขาเป็นครู ไ้แก่

- ๑. คุณสมบัติที่สามารถประเมินได้อย่างเที่ยงตรงในขณะที่ทำการคัดเลือก ไ้แก่ สุขภาพและอนามัย ความแข็งแรง ภูมิหลังงานการศึกษา รูปร่างท่าทาง ผลการเรียน
- เชาวน์ปัญญา ประสบการณ์ เสี่ยง วัฒนธรรม

- ๒. คุณสมบัติบางอย่างประเมินได้ยากในขณะที่ทำการคัดเลือก ไ้แก่ ทักษะ
- ในการสอน ความรักเด็ก การควบคุมอารมณ์ ทศนคติอาชีพ อารมณ์ขัน ความรัก
- และเข้าใจเด็ก

- ๓. คุณสมบัติบางอย่างที่ไม่สามารถประเมินได้อย่างเที่ยงตรงในขณะที่ทำการ
- คัดเลือก ไ้แก่ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ความร่วมมือ การร่วมงานกับบุคคลอื่นๆ
- ไหวพริบ ความรักการสอน การรักษาระเบียบวินัย ความซื่อตรง ความมานะพยายาม
- การปรับตัว ความกระตือรือร้น

คุณสมบัติต่างๆเหล่านี้ จะต้องหาทางพิจารณา ไว้หรือประเมินโดยวิธีการที่มีความเหมาะสมแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถเลือกได้ครูที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถเลือกได้

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของไ้พบที่ไ้ช้อยู่ปัจจุบันนี้ ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๔ (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๑๘ : ๑๔) คือ

- ๑. มีสัญชาติไทย

๒. มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี
๓. เป็นผู้เคลื่อนไหวในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ วากวยโรค (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๑๘ : ๑) ซึ่งได้แก่โรคต่อไปนี้
- ๕.๑. โรคเรื้อน
 - ๕.๒. วัณโรคในระยะอันตราย
 - ๕.๓. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - ๕.๔. โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง
 - ๕.๕. โรคพิษสุราเรื้อรัง
๖. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
๗. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
๘. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
๙. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
๑๐. ไม่เคยเป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ไต่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
๑๑. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
๑๒. ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย—
ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
๑๓. ไม่เคยเป็นผู้ถูกไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
๑๔. ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๔) ก.พ. อาจพิจารณาแยกแยะให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๑) หรือ (๑๒) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และมีใช่เป็นการออกจากงานหรือออกจากราชการ เพราะกระทำผิดวินัยในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.พ. อาจพิจารณาแยกแยะให้เข้ารับราชการได้ มติของ ก.พ. ในการประชุมปรึกษายกเว้นเงื่อนไขต้องเป็นเอกฉันท์ การลงมติให้กระทำโดยลับ

นอกจากต้องป็นคุณสมบัติตามที่กล่าวมาแล้ว ผู้สมัคร เขา เป็นกรต้องป็นคุณสมบัติตามที่กระทรวง ทบวง กรม ตองการอีกควย ในการสอบคัดเลือกสำหรับการสอบขอเขียนกำหนดให้สอบวิชาต่างๆ ดังนี้

- ๑. ความรู้ทั่วไป
- ๒. กฎหมายและระเบียบราชการ
- ๓. ภาษาไทย
- ๔. วิชาเฉพาะตำแหน่ง

กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกกรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ได้ดำเนินการตามวิธีการที่ได้ปฏิบัติกันมาจน โดยมิได้คนควาหรือปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมกับกาลสมัยมาใช้แต่อย่างใด กล่าวคือ เมื่อมีอัตรากำลังว่างลงหรือใกล้เปิดภาคเรียนในปีการศึกษาใหม่ ทางกรมเจ้าสังกัด (สำหรับส่วนกลาง) และจังหวัด (สำหรับส่วนภูมิภาค) จะประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก ณ สถานที่กำหนด โดยมีได้มีการวางแผนสรรหาบุคคลตามวิธีการสรรหาบุคคลคนใหม่ เมื่อใดสมัครแล้วพอถึงกำหนดสอบทุกคนก็ไปสอบ ใครสอบคัดเลือกก็จะได้บรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบได้ คำนสุขภาพของผู้สมัครก็มีเคยจัดหาแพทย์มาตรวจร่างกายโดยเฉพาะ เพียงแต่มีใบรับรองแพทย์ไปยื่นในวันสมัครสอบเท่านั้น ซึ่งบางรายแพทย์มิได้ตรวจร่างกายอย่างละเอียดก่อนออกใบรับรองแพทย์ให้ ความจริงในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เขา เป็นกรน่าจะมีเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมที่จะให้ใครที่มีควาความสามารถจริงๆ เขาปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยัง เป็การสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลคนใหม่ควย

ในการคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา นั้น นอกจากจะให้ เป็นไปตามระเบียบ
 แบบแผนแล้ว ยังต้องคำนึงถึงคุณลักษณะบางประการที่จะช่วยให้อุทิศตนประสบความสำเร็จในการ
 สอนอีกด้วย กล่าวคือ ต้องพยายามเลือกสรรให้โดยบุคคลที่มีลักษณะของครูที่คตินั้นเอง
 ดี (Lee , ๑๙๖๓ : ๒๔๐) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่คตินักการศึกษาได้
 ได้กำหนดเอาไว้ว่า ต้องพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

๑. สุขภาพและอนามัย
๒. ความรู้ในวิชาการ
๓. ความสามารถในการรักษาระเบียบวินัย
๔. การใช้เสียง
๕. การใช้ภาษา
๖. บุคลิกลักษณะ
๗. ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
๘. ความคิดริเริ่ม
๙. ความเป็นผู้นำ
๑๐. มีจิตใจกว้าง
๑๑. ความกระตือรือร้น
๑๒. การควบคุมตนเอง
๑๓. การควบคุมชั้นเรียน
๑๔. การเตรียมตัวเพื่ออาชีพครู
๑๕. ความสัมพันธ์กับชุมชน

คุณสมบัติที่ดีของครูในทัศนะของนักเรียน (Lee , ๑๙๖๓ : ๒๔๐) ได้แก่

๑. การตั้งใจให้นักเรียนสนใจบทเรียน
๒. การใฝ่งานและควบคุมชั้นเรียน
๓. มีความเป็นประชาธิปไตย
๔. มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรและยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน
๕. มีความยุติธรรม

๖. มีความมีอัสติ
 ๗. มีอารมณ์ขัน
 ๘. มีความร่าเริง
 ๙. สนใจและเข้าใจนักเรียน
 ๑๐. สอนให้นักเรียนเข้าใจได้
 ๑๑. เอาใจใส่ช่วยเหลืองานของโรงเรียน
 ๑๒. อธิบายการมอบหมายงานให้ชัดเจน
 ๑๓. ทำให้การเรียนเป็นที่น่าสนใจ
 ๑๔. มีความอดทน มีเมตตากรุณา
 ๑๕. มีการผ่อนคลายในงานต่างๆได้
- ถวิล สิริยงค์ และคณะอื่น ๆ (๒๕๐๑ : ๖๗ - ๗๒) กล่าวว่า คุณลักษณะของ

ครูที่ดี
ควรมีดังนี้

๑. มีลักษณะท่าทางดี
๒. มีความประพฤติดี
๓. มีอัธยาศัยดี
๔. มีอารมณ์ดี
๕. มีความยุติธรรม
๖. มีความเหมาะสมในการวางตนให้เข้ากับชนทุกชั้นทุกวัยได้
๗. มีความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของนักเรียน
๘. มีการส่งเสริมเพิ่มพูนคุณวุฒิพิเศษในตัวเอง
๙. มีความสามารถในการประกอบภาระงานในหน้าที่
๑๐. มีความเป็นผู้นำ
๑๑. มีความรัก
๑๒. มีการสอนที่ รักวิธีถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่นักเรียน
๑๓. มีสุขภาพอนามัยดี

คุณลักษณะทั้งที่โลกความมาแล้วข้างต้นนี้ สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่ดีที่ตาม—

ความเห็นของ สุภางค์ แสงวณิช (๒๕๐๖ : ๓๗) ที่ไต่จำแนกลักษณะของครูที่ดีไว้ว่า มีดังนี้

- ๑. รูปร่างท่าทางดี
- ๒. แต่งกายสะอาดเรียบร้อย
- ๓. มีความประพฤติดี
- ๔. มีทัศนคติและอุดมคติ เป็นประชาธิปไตย
- ๕. มีความสนใจกว้างขวางในเรื่องต่างๆ
- ๖. มีอารมณ์ขัน สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
- ๗. มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจนักเรียน
- ๘. มีความมานะอดทน
- ๙. มีความสามารถในการเข้าสังคมกับชนทุกชั้น
- ๑๐. มีสุขภาพอนามัยดี
- ๑๑. มีความยุติธรรม
- ๑๒. มีความชำนาญในการสอน
- ๑๓. มีความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ

ดังนี้

กอ สวัสดิ์พิพาธิชัย (๒๕๑๓ : ๔๐ - ๔๖) กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีว่าควรมี

- ๑. ต้องรักเด็ก เข้าใจเด็กและเห็นใจเด็ก
- ๒. ต้องมีความรู้ในวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง
- ๓. ต้องสามารถจัดหลักสูตรหรือบทเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็กได้
- ๔. ต้องเอาใจใส่เด็กทั้งตัว กล่าวคือ นอกจากงานการเรียน ครูที่ดีจะต้อง

ดูแลสุขภาพ อารมณ์และการสังคมของเด็กด้วย

๕. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กในทางศีลธรรม กิจนิสัยและอุปนิสัย

ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีที่กล่าวมาข้างต้นนี้ คล้ายกับความเห็นของ

บุญถิ่น

อัครดากร (๒๕๑๔ : ๑๒ - ๑๗) ที่ว่า ครูที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

- ๑. เป็นผู้มีความรู้ คือ มีความรู้ทั้งในเนื้อหาวิชาและจะต้องสร้างสมเพิ่มพูนเสมอ

๒. เป็นผู้ที่มีความสามารถในกลวิธีสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนววิถีทาง
แห่งปัญญาและอบรมชักนำเด็กไปสู่หนทางอันค้ำงาม

๓. เป็นผู้ที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัจนธรรม

จันทร์ ชุมเมืองบั๊กซ์ และ อารี ฉิมบานโร (๒๕๐๓ : ๔๒) ก็ได้อธิบายถึง
ลักษณะของครูที่ดีไว้คล้ายคลึงกับคนอื่นๆที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเหมือนกัน คือ คุณลักษณะ
ของครูที่ดี ควรมีดังนี้

๑. มีความรัก ทั้งความรักวิชาสามัญและวิชาครู

๒. มีการสอนดี เข้าใจกลวิธีสอน มีทักษะในการใช้อุปกรณ์

๓. มีการปกครองดี มีความยุติธรรม

๔. มีสุขภาพอนามัยดี

๕. มีบุคลิกภาพดี

๖. มีฐานะและความภาคภูมิใจสมกับตำแหน่ง รู้จักวางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

เป็นที่น่าเสียดาย

ในทัศนะของ เวิร์ฟ (Werf , ๑๙๕๘ : ๕๘) เห็นว่าคุณลักษณะของ

ครูที่ดี ควรมีดังนี้

๑. เป็นตัวอย่างทางด้านวัจนธรรมที่ดีในสังคม

๒. มีความฉลาดและสามารถที่จะกระตุ้นให้นักเรียนเป็นนักเรียนที่ดี

๓. ควบคุมอารมณ์ได้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้

๔. มีสุขภาพอนามัยดี

๕. มีความสามารถในด้านวิชาชีพ

๖. มีความรุกร่างขวางในสิ่งต่างๆ

๗. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

๘. มีความรู้ในเรื่องการศึกษาและมีกำลังในสังคม

จากการศึกษามูลนิธิภาพของครูที่ดี โดย วิทธี (Witty , ๑๙๔๗

: ๒๒๒ - ๒๒๘) โดยให้นักเรียนเกรด ๒ ถึงเกรด ๑๒ จำนวน ๑,๒๐๐ คน

เรียงความ เรื่อง "ครูที่ฉันชอบมากที่สุด" และจากการรวบรวมคุณลักษณะของครู

ปรากฏว่า ครูที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความเมตตากรุณา เอาใจใส่นักเรียนทุกคน มีความอดทน มีความรู้ในเรื่องต่างๆ ไปด้วยดี มีบุคลิกลักษณะกิริยามารยาทที่ดี มีความยุติธรรม มีอารมณ์ขัน ทำสิ่งใดเสมอคนเสมอปลาย สนใจในปัญหาและความเดือดร้อนของนักเรียน ยกย่องชมเชยใ้รางวัลแก่นักเรียน และมีความสามารถในการสอนแต่ละวิชา

การึกและเอสตราบรูด (Karch and Estrabrook , ๑๙๕๖ : ๑๙ - ๒๓) ได้ทำการศึกษาวิจัยบุคลิกลักษณะของครูโดยวิธี job analysis ผลปรากฏออกมาว่า คุณสมบัติที่ดีของครูมีอยู่ ๕ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านการสอน ด้านกิจกรรมจรรยา ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว และด้านลักษณะทาง

ไมเออร์ (Myers , ๑๙๖๐ : ๒๓๕ - ๒๓๘) ได้ทำการสำรวจลักษณะที่ดีของครู เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกนักเรียนฝึกหัดครู พบว่า คุณลักษณะนั้นอาจแบ่งออกได้เป็น ๔ ประการ คือ มีคุณสมบัติทั่วไปดี มีความพร้อมที่จะเรียน สามารถเข้ากับสังคมได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

จากการศึกษาคุณลักษณะที่ดีของครูในทัศนะของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโดย ดอม ไชยกร (๒๕๑๐ : ๘๓) ปรากฏว่าคุณลักษณะที่ดีของครูที่นักเรียนชอบ ได้แก่

๑. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย
๒. พูดจาสุภาพอ่อนโยน ชัดเจน เข้าใจง่าย
๓. มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๔. มีคุณวุฒิสอง อย่างน้อยควรเป็นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕
๕. พกจริง ทำจริง
๖. ใ้ให้เสรีภาพในการออกความคิดเห็นตามสมควร
๗. รักและเมตตาครูณักเรียน
๘. ใจดี สุขุม เยือกเย็น
๙. มีอารมณ์แจ่มใส ราบรื่นอยู่เสมอ
๑๐. เข้มงวดกับความประพฤติของนักเรียนในขณะที่สอนและทำโ้ทษตามสมควร
๑๑. ชยันชยันแข็ง และอดทน

- ๑๒. ช่วยเหลือนักเรียนในคราวจำเป็นได้
- ๑๓. ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคนหาความรู
- ๑๔. ใหลสิทธิ์ในการซักถามและยินดีรับฟังข้อโต้แย้ง
- ๑๕. รักความก้าวหน้า สนใจในการสอนและตัวนักเรียน
- ๑๖. มีสุขภาพสมบูรณ์
- ๑๗. มีความยุติธรรม
- ๑๘. วางตัวได้เหมาะสม

พรพิมล เพ็ญศรีทอง (๒๕๑๕ : ๓๑) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของครู กับนักวิทยาศาสตร์ ไคสรูปผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่คิดว่าต้องมี ดังนี้

ครูทั่วไปต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ หนักแน่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้นเสมอ มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เขาสังคมได้ดี มีสุขภาพแข็งแรงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมตนเองได้ มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน สนใจความเดือดร้อนของนักเรียน มีความรับผิดชอบ มีความอดทน ใ้ไขเหตุผลและอารมณ์ในขณะเดียวกัน มีความสามารถ เชื่อถือได้ สุภาพอ่อนโยน ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ไม่หลยงาน

ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ต้องเป็นผู้ได้รับการศึกษาดี เป็นคนฉลาด มีความสามารถทางสติปัญญา มีความภาคริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรูกวางขวาง มีการพัฒนา ความรู้สึกทางจิตใจสูง มีความมานะอดทน ใ้หาความร่วมมือ มีเหตุผล รู้จักใช้เหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำสิ่งใดเสวยคนเสมอปลาย สนใจในความเดือดร้อนของนักเรียน ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความเมตตากรุณา บียผลงานและความรับผิดชอบ

จากการศึกษา เปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านความตองการระหว่างผู้ที่ศึกษาวิชาชีพครู และวิชาพยาบาล โดยบุญสนอง ไกรเนตร (๒๕๑๕ : ๓๘) ได้สรุปคุณลักษณะของครู ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยพิจารณาลักษณะเด่นพิเศษว่า บุคคลที่จะดำรงอาชีพครู ต้องมีบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะที่ค้อย่างไรบ้าง ปรรากฎผลวิจัยว่า คุณลักษณะที่ดีของครูนั้น คล้ายกับผลการวิจัยของพรพิมล เพ็ญศรีทอง ที่กล่าวมาแควข้างตน คือ

- ๑. มีความยุติธรรม
- ๒. มีความมานะอดทน

๓. มีความสุภาพอ่อนน้อม
๔. มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจนักเรียน
๕. สนใจนักเรียนสม่ำเสมอ
๖. กวบนุกออารมณ์ใคร่ที่ สุขุมเยือกเย็น
๗. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๘. ยอมรับในสิ่งที่คนทำผิด
๙. มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนและผู้อื่น
๑๐. มีความกระตือรือร้น ราบรื่น แจ่มใส
๑๑. มีทักษะเป็นประชาธิปไตย
๑๒. มีลักษณะท่าทางดี มรรยาทงดงาม
๑๓. มีความไว้วางใจศรัทธา
๑๔. มีอารมณ์เย็น
๑๕. แต่งกายสะอาดเรียบร้อย
๑๖. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๑๗. มีความรูกว้างขวาง รักษาความก้าวหน้า ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
๑๘. มีความสามารถในการสอนและปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ
๑๙. ตั้งใจทำงานและรับผิดชอบงาน
๒๐. เขาใจตนเองและผู้อื่นใคร่
๒๑. มีสุขภาพอนามัยดี
๒๒. มีความเสียสละ
๒๓. มีความร่วมมือ

ในการเลือกกร เขาปฏิบัติงานนั้น ต้องพยายามคัดเลือกให้ใคร่ที่มีความรู้ความสามารถหรือให้ใคร่ที่มีคุณลักษณะที่ดีที่สุด จึงต้องมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่มีสมรรถภาพ ก็คือ จะต้องหาวิธีดึงดูดใจคนที่ดีที่สุดในคราวถึงโอกาสที่จะได้มาสมัครสอบเพื่อเขาทำงาน จึงต้องมีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือก เช่น เวลาที่ประกาศรับสมัคร อาจประกาศรับสมัครในระยะที่วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย ประกาศผล-

การสอบไล่ หรือการติคอกกัณฑ์แหล่งที่ผลิตครูต่างๆให้แจ้งให้ผู้สนใจทราบ เป็นต้น

(เกษม สุวรรณกุล, ๒๕๑๓ : ๕๒)

ในการคัดเลือกบุคคลเขาเป็นครูหรือทำงานในวงการศึกษากฎใหญ่ สาข
(๒๕๑๓ : ๒๓๓) กล่าววว่า ผู้บริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงคุณภาพของครูและคุณสมบัติขั้นคน
หลายประการ เช่น

๑. วุฒิทางการศึกษา
 ๒. วิชาเอก วิชาโท วิชารองหรือความรู้พิเศษ
 ๓. ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา ตลอดจนผลการทดสอบเชาวน์
 ๔. การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน
 ๕. การแดงบทบาทในห้องเรียนของตนเอง
 ๖. การแสดงบทบาทในฐานะสมาชิกครูคนหนึ่งของโรงเรียน
 ๗. ความดีเกินใบกิจกรรมบางอย่าง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระฉับกระเฉง
ว่องไว กลองตัว จนมีเกียรตินิยมในทางใดทางหนึ่ง
 ๘. ลักษณะทางกาย เช่น สุขภาพอนามัย บุคลิกลักษณะที่สมประกอบ สมที่จะ
เป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างในการแสดงท่าที การวางตัวต่อนักเรียน ความมีชีวิตชีวา การ
ยิ้มแย้มแจ่มใส ตลอดจนผลการตรวจร่างกายและโรคประจำตัวจากแพทย์
 ๙. ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู มีจรรยาบรรณและวัฒนธรรมประจำใจ
 ๑๐. ความรับผิดชอบในงาน ความเข้าใจงาน ความกระตือรือร้นในงาน
- การชวนชววยหาความรู้ใส่ตนและปรับปรุงตนอยู่เสมอ
๑๑. การควบคุมอารมณ์ให้สงบ เบื่ออก เป็นใจทุกกาลเทศะ
 ๑๒. การปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมทุกชนิดได้ เขากับเพื่อนฝูงผู้ร่วมงาน
และประชาชนได้

ในการคัดเลือกครูต้องพิจารณาหลายๆด้าน สกกิจ นิมนานเหมินท์ (๒๕๑๒ : ๑)
กล่าววว่า ครูคือแบบตัวอย่างของนักเรียน ถ้าเราใดแต่ครูที่มีความรู้เพียงอย่างเดียว
ไม่มีที่ลจรธรรมประจำใจ ไม่มีหลักประจำใจไปสอนนักเรียนแล้ว ผลที่เกิดขึ้นงวรายกวา
ไม่มีกนสอนแก่เดย ฉะนั้น ในการเลือกครูจึงต้องเลือกครูที่มีคุณภาพสูง หมายถึง

ครูที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะและจิตใจสูง มีความเสียสละและเหมาะสมที่จะช่วยอบรมแนะแนวทางให้ผู้อื่นใคร่รับการศึกษาดังกล่าว เป็นพลเมืองดีตั้งที่ประเทศต้องการใคร่ครูที่มีคุณภาพเท่าเทียมกันก็คือ ผู้ที่มีวุฒิทางครู มีความรู้ในวิชาที่จะสอน มีบุคลิกภาพที่ลักษณะนิสัยจิตใจ ความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรักและเมตตา ศีลย์ วจีติวิทยาของการเรียนการสอน วัจกัษรรมชาติของเด็ก

การคัดเลือกครู เบนท์และแมคคาน (Bent and McCann , ๑๙๖๐ : ๗๑) กล่าวไว้ว่า เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการคัดเลือก เพราะยังไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดในการวัดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสอน องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการวัดและตรวจสอบผู้สมัคร เขาเป็นครูนั้น ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ท่วงทีกริยา สุขภาพและอนามัย ความสามารถทางสังคม ทักษะติดต่ออาชีพกรและความสนใจในการสอน

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด พอจะสรุปหลักเกณฑ์ใหญ่ๆเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยอ่าวว่า ควรตั้งเกณฑ์ในการทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้สมัคร ดังต่อไปนี้

๑. เกณฑ์ด้านกรสอน เช่น ความเข้าใจกลวิธีสอนและทักษะในการใช้อุปกรณ์ ความรู้ในการปกครองนักเรียน ความสามารถในการนำวิทยากรใหม่มาใช่เป็นประโยชน์ต่อการสอน ความสามารถในการตั้งคำถามและการอธิบาย ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน ความสามารถในการเร้าความสนใจเด็ก ความสามารถในการนำหลักจิตวิทยาไปใช้ในการสอน ความสามารถในการเลือกจัดประสบการณ์ของบทเรียนให้เหมาะสม เป็นต้น

๒. เกณฑ์ด้านคุณธรรมและความประพฤติ เช่น ความประพฤติของผู้สมัคร ความเป็นคนตรงต่อเวลา ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ความเป็นตัวอย่างที่ดีทางวัฒนธรรม และสิ่งกบ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม ความเหมาะในการวางตน ความเที่ยงตรงของผู้สมัคร ความมีเมตตากรุณา ความเป็นคนมีเหตุผล ความมั่นคงทางอารมณ์ และความภูมิใจในตนเองแะอาชีพกร เป็นต้น

๓. เกณฑ์ด้านสุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร เช่น การเอาใจใส่รักษา-

ความสะอาด การรู้จักออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ ความกล้าเผชิญต่อความจริง สุขภาพและอนามัย เป็นต้น

๔. เกณฑ์ด้านความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย เช่น การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การรู้จักหลักเหตุผลในการแก้ปัญหา การรู้จักหน้าที่ของตนที่มีต่อส่วนรวม การยอมรับนับถือผู้อื่น การรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น การรู้จักใช้และสงวนทรัพย์สินทางธรรมชาติ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและวัฒนธรรม การเป็นผู้มีทัศนคติและอุดมคติที่เป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

๕. เกณฑ์ด้านความรู้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของไทยและต่างประเทศ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและระเบียบงานสารบรรณ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาไทย ความรู้รอบตัว ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ความรู้ในเรื่องการวัดผลและการจัดทำข้อสอบ ความรู้ในวิชาชีพหรือวิชาการศึกษา ความถนัดในวิชาเอกหรือวิชาโท ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ความสามารถในการเรียนวิชาต่างๆที่เรียนมาแล้ว วุฒิทางวิชาครู ประสบการณ์ในการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพครู เป็นต้น

๖. เกณฑ์ด้านบุคลิกภาพ เช่น รูปร่าง ลักษณะท่าทาง การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ การพุดจาและน้ำเสียง อ่อนน้อมเสียใจขอ อารมณ์ขัน ความเป็นตัวของตัวเอง ความกระตือรือร้น ความกตัญญูและความเป็นผู้ใหญ่ เป็นต้น

๗. เกณฑ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถในการเข้าสมาคม ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความจริงใจต่อผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล การยอมรับความคิดเห็นและกาคติชมของผู้อื่น เป็นต้น

๘. เกณฑ์ด้านการอบรมแนะแนวและการปกครอง เช่น การเป็นผู้มีระเบียบวินัย การตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้า การรักษาความลับ การรู้จักหลักการแนะแนว การรู้จักนำเอาผลการวิจัยและผลการทดสอบมาใช้เป็นประโยชน์ในการสอนและอบรม การรู้จักช่วยแก้ปัญหาให้แก่เด็กเรียน ความสามารถในการโนมน้าวจิตใจเด็ก ความเข้าใจความแตกต่างของเด็กวัยต่างๆ เป็นต้น

ในการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู พอสรรูปหลักเกณฑ์ไว้แล้วควรดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลเข้าเป็นครู
๒. คณะกรรมการสรรหาบุคคล ควรประชุมปรึกษาและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาและการรับสมัคร

๓. วางแผนการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครูที่สามารถเรากความสนใจของผู้สมัครที่มีความสามารถ

๔. ควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องออกไปชักชวนนิสิตนักศึกษา ตามสถานศึกษาที่ผลิตครู

๕. ควรมีการติดต่อกับสถานศึกษาที่ผลิตครู เพื่อช่วยแจ้งให้นักเรียน นิสิตนักศึกษา ทราบตำแหน่งต่างๆและจำนวนที่จะรับสมัคร

๖. พยายามทำประกาศรับสมัครให้มีสีสันที่น่าสนใจและชวนอ่าน

๗. ควรจะอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัครให้มากที่สุด

๘. ควรจัดทำใบสมัครให้มีรายละเอียดต่างๆทั้งายตการทัศนวิสัยของผู้สมัคร มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

๙. ควรตรวจสอบหลักฐานต่างๆของผู้สมัครให้แน่ใจว่าถูกต้อง

๑๐. การคัดเลือกควรอาศัยความร่วมมือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาต่างๆ หลายๆฝ่าย

๑๑. ควรมีการจำแนกตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม

๑๒. การคัดเลือกต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและความสามารถของผู้สมัครทุกคน

๑๓. การคัดเลือกควรทำให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน

๑๔. คณะกรรมการสอบคัดเลือก ควรแต่งตั้งจากครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ โรงเรียนต่างๆที่ต้องการครู

๑๕. คณะกรรมการสอบคัดเลือก ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกก่อนดำเนินการสอบพอสมควร

๑๖. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์การสอบ—

สัมภาษณ์ ก่อนดำเนินการสอบสัมภาษณ์

๑๗. คณะกรรมการรับสมัครควรตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร จากสถานศึกษาที่ผู้สมัคร เคยศึกษาเล่าเรียนมาก่อน
๑๘. ควรพิจารณาผลการเรียนรายวิชาของผู้สมัครประกอบการคัดเลือกด้วย
๑๙. ควรจัดแพทย์ตรวจร่างกายผู้ที่สอบคัดเลือกก่อนการบรรจุแต่งตั้ง
๒๐. ควรหาทางบรรจุแต่งตั้งไปยังโรงเรียนที่ใกล้ภูมิลำเนาเดิมของผู้ที่สอบคัดเลือกให้มากที่สุด
๒๑. ควรให้รายละเอียดเกี่ยวกับโรงเรียนที่จะรับครู เข้าทำงานแก่ผู้ที่สอบคัดเลือก เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตกลงใจของผู้สมัคร
๒๒. ควรจัดประเมินีเทศน์ที่สอบคัดเลือกก่อนการบรรจุแต่งตั้ง
๒๓. ควรจัดครูพี่เลี้ยงใหม่ทุกคนในระยะแรกเริ่มทำงาน
๒๔. ควรมีการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน
๒๕. ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการสอบคัดเลือก

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อสร้าง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ วิธีสร้างเกณฑ์สร้างโดยการศึกษาค้นคว้าจากตำราเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เอกสาร การวิจัยที่เกี่ยวข้องและรวบรวมจากความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่างๆในภาคใต้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวก (stratified random sampling) ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑๔ คน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑๔ คน และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด จำนวน ๑๔ คน รวม ๔๒ คน

๒. ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากอำเภอที่มีโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยถือหลักเกณฑ์ว่า ถ้ามี ๓ อำเภอ สุ่มมา ๑ อำเภอ ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒ ของประชากรทั้งหมด

ตาราง ๑ แสดงรายชื่ออำเภอที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เขตการศึกษา	จังหวัด	อำเภอ
๒	ปัตตานี	เมือง
		ปะนาเระ ยะหริ่ง
	สตูล	ละงู
		ควนกาหลง

เขตการศึกษา	จังหวัด	อำเภอ
๒	ยะลา นราธิวาส	รามัน บันนังสตา เมือง ตากใบ รือเสาะ สุโหงปาดี
๓	สงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี	เมือง สะเคา เทพา ระโนด เมือง ควนขนุน ปากพนัง หัวไทร เชียรใหญ่ ร่อนพิบูลย์ ทาสาลา สิชล เมือง เกาะสมุย บ้านนาสาร หาดง คอนสัก

เขตการศึกษา	จังหวัด	อำเภอ
๓	สุราษฎร์ธานี ชุมพร	พุนพิน ไชยา เมือง ปะทิว ละแม
๔	ภูเก็ต ตรัง พังงา ระนอง กระบี่	ถลาง เมือง ย่านตาขาว เมือง ตะกั่วป่า ท้ายเหมือง เมือง เมือง เขาพนม

๓. ผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษา ในแต่ละจังหวัด โดยถือเกณฑ์ว่า ถ้าจังหวัดใดมีโรงเรียนมัธยมศึกษา ๓ โรงเรียน สุ่ม มา ๑ โรงเรียน ไก่แก่ ใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๕ ของประชากรทั้งหมด

ตาราง ๒ แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เขตการศึกษา	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน
๒	ปัตตานี	เมือง	สตรีปัตตานี
		ยะหริ่ง	สุวรรณไพบูลย์
		มายอ	ศิริราษฎร์สามัคคี
	ยะลา	เมือง	สตรียะลา
		ยะหา	ยะหาภิรมยานุกูล
	นราธิวาส	ระแงะ	คันหยงมัส
		รือเสาะ	รือเสาะชนูปถัมภ์
		แว้ง	เวียงสุวรรณวิทยาคม
	สตูล	ควนกาหลง	ควนกาหลงวิทยา
	๓	สงขลา	หาดใหญ่
สทิงพระ			สทิงพระวิทยา
นาทวี			นาทวีวิทยาคม
พัทลุง		ปากพะยูน	हार เทา
		เขาชัยสน	เขาชัยสน
นครศรีธรรมราช		เมือง	เบญจมาชฎทิพย์
		ทุ่งสง	สตรีทุ่งสง
		ฉวาง	ฉวาง รัชฎาภิเชก

เขตการศึกษา	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน
๓	นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี	ชะอวด รอนพิบูลย์ ลานสะกา ทาศาลา เมือง เกาะสมุย บ้านนาสาร เวียงสระ คอนสัก พนพิน ไชยา	ชะอวดวิทยาคาร รอนพิบูลย์วิทยาคม ลานสะกาประชาสรรค์ ทาศาลาประสิทธิ์ สุราษฎร์ธานี เกาะสมุย บ้านนาวิทยาคม เวียงสระ คอนสักคงวิทย พนพินพิทยาคม ไชยาวิทยา
๔	ชุมพร ภูเก็ต ศรี กระบี่ พังงา ระนอง	เมือง เมือง ห้วยยอด ยานคาขาว คลองท่อม เขาพนม เมือง ตะกั่วป่า กระบี่	สะอากเดคิมวิทยา สวนศรีวิทยา สวีวิทยา สตรีภูเก็ต วิเชียรมาตุ ห้วยยอด รัฐชนปถัมภ์ คลองท่อมราษฎร์รังสรรค์ พนมเบญจา คึกกัพังงาวิทยายน สตรีพังงา ตะกั่วป่า "เสนาณกุล" กระบี่วิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีวิธีการสร้างเป็นขั้นๆ ดังนี้

๑. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามของ เบสท์ (Best , ๑๙๕๘ : ๑๔๐ - ๑๖๐)

๒. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เขาทำงาน จากตำรา การบริหารงานบุคคล เอกสารต่างๆ รวมทั้งศึกษาเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จากตำรา เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคล เขาเป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หนาขอความที่ตรงกับกรปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกครูที่ใช้อยู่

ตัวอย่าง

๐. การสรรหามุคคละเขาเป็นครู ทำโดยวิธีใด

ประกาศรับสมัคร ณ สำนักงานศึกษาธิการ

ประกาศทางสื่อมวลชน

ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครไปยังเพื่อนร่วมงานให้ช่วยสรรหา

ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครูก่อนสิ้นปี การศึกษา

อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูใหม่ โดยให้ตอบกา เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังขอความแต่ละขอ ตามความกิดเห็นว่เห็นควมมาก นอย เพียงใดกับขอความเหล่านั้น โดยแต่ละขอมีความหมายต่างกัน ดังนี้

- ของที่ ๑ หมายถึง เห็นควมมากที่สุด
 - ของที่ ๒ หมายถึง เห็นควมมาก
 - ของที่ ๓ หมายถึง เห็นควมปานกลาง
 - ของที่ ๔ หมายถึง เห็นควมเล็กน้อย
 - ของที่ ๕ หมายถึง เห็นควมน้อยที่สุด
- ตัวอย่าง

ก. เกณฑ์การสรรหาคณะเขาเป็นครู
ควรดำเนินการ ดังนี้

- ๐. จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งไว้เป็นการคงหนา
 เพื่อทำหน้าที่สรรหาคณะเขาเป็นครู
- ๐๐. พยายามทำประกาศรับสมัครใหม่สี่สัปดาห์ก่อน

ฯลฯ

ข. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร เขา เป็นครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ควรตั้ง เกณฑ์ในการ ทดสอบ
ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะต่อไปนี้

- ๐. ความเข้าใจกลวิธีสอนและทักษะในการใช้อุปกรณ์
- ๐๐. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาไทย

ฯลฯ

	๑	๒	๓	๔	๕
๐					
๐๐					

	๑	๒	๓	๔	๕
๐					
๐๐					

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเปิดให้เติมคำในช่องว่าง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดง
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่เกิดจากการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียน-
 มัธยมศึกษาที่โซอัย รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะต่างๆของผู้ตอบ เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหา
 และคัดเลือกครู ที่ควรนำมาใช้

ตัวอย่าง

- ๐. ปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้าเป็นครู ใดแก่
 - ๐.๐
 - ๐.๐๐

ฯลฯ
- ๐๐. ข้อเสนอแนะในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - ๐๐.๐
 - ๐๐.๐๐

ฯลฯ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงดีแล้ว พร้อมกับหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกับซองปิดแสตมป์จำนวนถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว นำมาตรวจวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วรวบรวมข้อเสนอแนะและผลการวิเคราะห์มาสร้างเป็นเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูแล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างชุดเดิม เพื่อให้เห็นความกึกกั่นเกี่ยวกับ เกณฑ์ที่สร้างขึ้นใหม่อีกครั้ง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา จะไปตรวจวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำเอาภาของคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ และปรับปรุงใหม่เพื่อให้เป็นเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สมบูรณ์ต่อไป

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

- ๑. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน กระทำโดยหากวาทดีและอัครารอยละ
- ๒. แบบสอบถามที่ให้เติมค่าในช่องว่าง เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจาก เกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ รวมทั้งข้อเสนอของผู้ตอบ เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ควรจะนำมาใช้

กระทำโดยจักรวบรวมเป็นหมวดหมู่แล้วหาความถี่และอัตราร้อยละ

๓. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ควรนำมาใช้ซึ่ง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จักกระทำตามลำดับ ดังนี้

๓.๑. หาความถี่ของแต่ละช่องรายการ แล้วแปลงเป็นอัตราร้อยละ

๓.๒. ภายอัตราร้อยละในแต่ละช่องรายการควยกานำหนักประจำช่อง

(Best, ๑๙๕๕ : ๑๙๖) โดยให้อัตราคะแนน ดังนี้

เห็นควมมากที่สุด ๕ คะแนน

เห็นควมมาก ๔ คะแนน

เห็นควมปานกลาง ๓ คะแนน

เห็นควมเล็กน้อย ๒ คะแนน

เห็นควมน้อยที่สุด ๑ คะแนน

๓.๓. รวมผลลัพท์ที่ได้ทั้ง ๕ ช่อง ของแต่ละข้อคำถามเป็นค่าความสำคัญของคำตอบ ประเมินกาในแต่ละรายการ

๓.๔. จักอันดับกาความสำคัญของแต่ละรายการในข้อ ๓.๓.

๓.๕. พิจารณาความสำคัญว่าอยู่ในระดับใด โดยถือเกณฑ์ (สมศักดิ์เจียมทะวงษ์, ๒๕๑๒ : ๒๖) ดังนี้

๔๕๐ - ๕๐๐ สำคัญมากที่สุด

๓๕๐ - ๔๔๙.๙๙ สำคัญมาก

๒๕๐ - ๓๔๙.๙๙ สำคัญปานกลาง

๑๕๐ - ๒๔๙.๙๙ สำคัญน้อย

๑๐๐ - ๑๔๙.๙๙ สำคัญน้อยที่สุด

๔. การเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารทั้ง ๓ กลุ่ม ว่าแตกต่างกันหรือไม่ กระทำโดยหากาสถิติพื้นฐานที่ว่า เป็น แล้วเปรียบเทียบ โดยใช้ F - tests

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน

๑.๑. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson, } ๑๙๕๒ : ๔๔)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

๑.๒. ค่าความแปรปรวน (variance) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson, } ๑๙๕๒ : ๖๒)$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

๑.๓. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้

$$\text{สูตร} \quad S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson, } ๑๙๕๒ : ๖๒)$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

๑.๘. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)
โดยไขศตว

$$F = \frac{MS \text{ between}}{MS \text{ within}} \quad (\text{Winer, ๑๙๖๒ : ๖๑})$$

Summary Table

Source of Variation	df	Sum of Squares	Mean Square	F
Treatment (A)	a - 1	$SS_A = \sum_{j=1}^a T_j^2/n_j - T^2/N$	$MS_A = SS_A/a - 1$	$\frac{MS_A}{MS_W}$
With - in 'group(W)	N - a	$SS_W = SS_T - SS_A$	$MS_W = SS_W/N - a$	
Total	N - 1	$SS_T = \sum_{j=1}^a \sum n_j X^2 - T^2/N$		

F แทน ค่าที่จะพิจารณาใน F - distribution
N แทน จำนวนหน่วยบริหารการศึกษาในคลุ่มตัวอย่าง
SS แทน Sum of Square
MS แทน Mean Square

บทที่ ๘

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการและสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ใช้อยู่ในขณะนี้ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีหาความถี่และอัตราร้อยละ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ ใช้วิธีจัดอันดับการวางลำดับ

๓. การเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆ ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน

สัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X	หมายถึง	คะแนนดิบ
N	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนน
S	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	หมายถึง	F - test
df	หมายถึง	degree of freedom
SS	หมายถึง	Sum of square
MS	หมายถึง	Mean Square

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอและแปลความหมายไปตามลำดับ ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อทดสอบครั้งที่สอง
๒. การหาความถี่ อัตราร้อยละ และจัดอันดับความสำคัญของ เกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามลำดับดังนี้
 - ๒.๑. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้บริหาร-การศึกษาในภาคใต้ ใช้อยู่ในปัจจุบัน
 - ๒.๒. ปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากเกณฑ์ และวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
 - ๒.๓. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้
 - ๒.๔. กระบวนการและกาเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ผู้บริหารการศึกษาได้รับ จากเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นมาใหม่
๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นมาใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับ ทดสอบครั้งที่สอง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับใช้ทดสอบครั้งที่สอง กระทำโดยวิธีหาค่าความสำคัญของแบบสอบถามแต่ละข้อที่ได้รับจากการทดสอบครั้งแรก ข้อใดมีความสำคัญตาม เกณฑ์ที่ตั้งไว้จึงนำไปทดสอบครั้งที่สอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า โดแบบสอบถามที่ส่งไปทดสอบ ดังแสดงไว้ในตาราง ๓

ตาราง ๓ แสดง เกณฑ์และจำนวนขอในแบบสอบถาม

ตอนที่	เรื่องที่ถาม	จำนวนขอ	
		ครั้งแรก	ครั้งที่สอง
๑	เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไชยบุรี	๒๕	—
๒	ก. เกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถวรน่านาไซ	๓๕	๒๗
	ข. เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้สมัครเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	๗๐	๒๕
๓	ปัญหาที่เกิดจากเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียน มัธยมศึกษาที่ไชยบุรีและขอเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถวรน่านาไซ		

จากตาราง ๓ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไชยบุรี เป็นแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ ขอ ทดสอบเพียงครั้งเดียว ส่วนเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู ที่ถวรน่านาไซ ครั้งแรกเป็นแบบสอบถาม จำนวน ๓๕ ขอ เมื่อปรับปรุงแล้ว เหลือสำหรับทดสอบครั้งที่สอง ๒๗ ขอ และเกณฑ์ในการทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัครเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ครั้งแรกมีจำนวน ๗๐ ขอ เมื่อปรับปรุงแล้ว ได้แบบสอบถามสำหรับทดสอบครั้งที่สอง จำนวน ๒๕ ขอ วิธีปรับปรุงแบบสอบถามกระทำโดยทดสอบครั้งแรกแล้วนำมาตรวจวิเคราะห์ต่างเกณฑ์ที่คั่งไว้ นำขอที่มีค่าความสำคัญตั้งแต่ ๓๐ - ๕๐๐ ไปทดสอบครั้งที่สอง สำหรับปัญหาและขอเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้ตอบ ขึ้นอยู่กับผู้ตอบว่าจะ เสนอแนะหรือมีปัญหาากน้อยเพียงใด ไม่ใ้คกำหนดจำนวนขอไว้ในแบบสอบถาม

เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
 วิธีการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ ที่ผู้บริหารการศึกษา
 ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ เมื่อนำคำตอบของผู้บริหารการศึกษามาหาความถี่และอัตราการยดะ
 จะปรากฏผลดังตาราง ๔ - ๒

ตาราง ๔ วิธีการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู

วิธีการสรรหาบุคคล เข้าเป็นครู	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ประกาศรับสมัคร ณ สำนักงาน ศึกษาธิการ	๓๕	๓๒	๕๐	๑๑๗	๕๕.๘๓
- ประกาศทางสื่อมวลชน	๒๕	๒๒	๑๓	๖๐	๒๙.๑๒
- ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับ สมัครไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครู ก่อนสิ้นปีการศึกษา	๓	๔	๑	๘	๓.๘๖
- ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับ สมัครไปยังเพื่อนร่วมงานในช่วย สรรหา	๓	๑	๑	๕	๒.๓๗
- อื่นๆ	๒	๓	๓	๘	๓.๘๘
รวม	๘๐	๖๒	๖๘	๒๑๐*	-

* ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๔ แสดงว่า วิธีการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู ร้อยละ ๕๔.๘๓
ใช้วิธีประกาศรับสมัคร ๗ สำนักงานศึกษาธิการ ร้อยละ ๕๔.๑๒ ประกาศทางสื่อมวลชน
ร้อยละ ๑๐.๒๖ ใช้วิธีส่งรายชื่อเกี่ยวกับกรรมการรับสมัครไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครูก่อน
สิ้นปีการศึกษา ร้อยละ ๖.๕๔ ใช้วิธีอื่นนอกจากที่ระบุในระบบสอยตาม และร้อยละ ๑.๒๓
ที่ส่งรายชื่อเกี่ยวกับกรรมการรับสมัครไปยังเพื่อนร่วมงานให้ช่วยสรรหา

ตาราง ๕ ระยะเวลาที่ประกาศรับสมัคร

ระยะเวลาที่ประกาศรับสมัคร	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ๗ วัน เป็นอย่างต่ำ	-	๑	๒	๓	๒.๕๖
- ๑๕ วัน เป็นอย่างต่ำ	๓๖	๒๕	๓๖	๑๐๑	๔๖.๓๒
- ๒๑ วัน เป็นอย่างต่ำ	-	๑	๒	๓	๒.๕๖
- ๓๐ วัน เป็นอย่างต่ำ	๓	๕	๕	๑๓	๑๑.๑๑
- อื่นๆ	-	๓	๑	๔	๓.๕๒
รวม	๓๙	๓๕	๔๖	๑๒๑*	-

* คอขไคมากกว่า ๑ คำตอบ

ขอมลไคในตาราง ๕ แสดงว่า ระยะเวลาที่ทางราชการประกาศรับสมัครบุคคล เขาเป็นกร ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๖.๓๒ จะใชขวงเวลาอย่างน้อย ๑๕ วัน มีเพียง ร้อยละ ๑๑.๑๑ เท่านั้น ที่ประกาศรับสมัครนานถึง ๓๐ วัน อีกร้อยละ ๓.๕๒ ระบุว่าขวง เวลาที่รับสมัคร เป็นอย่างอื่นซึ่งแตกตางจากระบไคในแบบสอบถาม ร้อยละ ๒.๕๖ ระบุว่า ใชเวลาประกาศรับสมัครอย่างน้อย ๒๑ วัน เป็นที่นาสั่ง เภความถี่ร้อยละ ๒.๕๖ เช่นเดียวกันที่ระบุว่าขวงระยะเวลาที่ประกาศรับสมัคร ๗ วัน

ตาราง ๖ หลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัคร

หลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัคร	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความดี	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียน- บาน	๒	-	๑	๓	๒.๕๖
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียน- บาน ใบรับรองแพทย์	๒๕	๒๒	๒๕	๗๒	๖๑.๕๘
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียน- บาน ใบรับรองแพทย์ รายงาน ผลการเรียนรายวิชา	๖	๖	๘	๒๐	๑๗.๐๘
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียน- บาน ใบรับรองแพทย์ รายงาน ผลการเรียนรายวิชา และ ใบรับรองจากบุคคลอื่น	๕	๑๐	๔	๑๙	๑๖.๒๘
- อื่น	๓	๑	๔	๘	๐.๘๕
รวม	๔๑	๓๙	๔๖	๑๒๖*	-

* ตอมไถมากกว่า ๑ ก้ากอม

จากตาราง ๖ แสดงให้เห็นเป็นที่น่าสังเกตุว่า ร้อยละ ๖๑.๕๔ ของผู้บริหาร
 ระดับต่างๆระบุว่าคุณลักษณะที่ขาดประอบการรับสมัครมีเพียง ๓ อย่าง คือ ไบรรับรองวุฒิ
 สำนาคะเบี่ยนนมานและไบรรับรองแพทย อีกร้อยละ ๑๗.๐๕ ใขรายงานผลการเรียน
 รายวิชาเพื่อบเกิมจากหลักฐานทางๆที่กควมาแลว อีกร้อยละ ๑๖.๒๔ รายงานวายังมี
 ไบรรับรองจากบกกถอื่น นอกเหนืวจากหลักฐานที่ใกควมาถึงแลว มีเพียงร้อยละ ๒.๕๖
 ที่ใขเพียงไบรรับรองวุฒิและสำนาคะเบี่ยนนมาน นอกนั้นร้อยละ ๐.๕๕ ระบุเป็นอบางอื่น
 นอกจากที่กล่าวแลว

ตาราง ๗ กระบวนการและขั้นตอนในการรับสมัคร

กระบวนการในการรับสมัคร	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ประกาศรับสมัคร ยื่นใบสมัคร สอบคัดเลือก	๓๖	๒๕	๒๕	๘๖	๓๖.๕๒
- ประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์ เมืองคน ยื่นใบสมัคร สอบคัดเลือก	-	๓	๑	๔	๓.๕๒
- ประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์ เมืองคน ยื่นใบสมัคร สอบคัดเลือก สอบสัมภาษณ์ เมื่อคัดเลือกไว้แล้ว	๑	๖	๕	๑๒	๑๐.๒๖
- ประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์ เมืองคน ยื่นใบสมัคร ให้แพทย์ตรวจร่างกาย สอบคัดเลือก	-	-	๑	๑	๐.๘๕
- อื่นๆ	๓	๕	๒	๑๐	๑๖.๘๖
รวม	๔๐	๓๙	๔๕	๑๒๔*	-

* ตอมไคยากกว่า ๑ ก่าตอม

จากตาราง ๗ แสดงว่า กระบวนการและขั้นตอนในการรับสมัคร ปีร้อยละ ๗๖.๕๒ ที่ใช้วิธีประกาศรับสมัคร บัญชีสมัคร สอบคัดเลือก ร้อยละ ๑๒.๘๒ ของผู้บริหารการศึกษาทั้งหมดระบุว่าได้ใช้วิธีการอื่นที่ไม่ใช่กระบวนการแบบสอบถาม ปรากฏหนึ่งในสิบของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดระบุว่าใช้วิธีประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์เบื้องต้น บัญชีสมัคร สอบคัดเลือกและสอบสัมภาษณ์เมื่อได้คัดเลือกไว้แล้ว ปีร้อยละ ๓.๕๒ จัดให้มีการสอบสัมภาษณ์เบื้องต้นก่อนยื่นใบสมัครและไปดำเนินการสอบสัมภาษณ์อีก เมื่อสอบคัดเลือกแล้ว และปีร้อยละ ๐.๘๕ เท่านั้นที่จัดให้มีการสอบสัมภาษณ์เบื้องต้นก่อนยื่นใบสมัคร และให้แพทย์ตรวจร่างกายก่อนสอบคัดเลือก

ตาราง ๘ วิธีการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร

วิธีการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- พิจารณาจากลักษณะ ท่าทาง และอาจจะมีการสัมภาษณ์	๗	๓	๕	๑๕	๑๒.๘๒
- พิจารณาจากใบรับรองแพทย์	๓๖	๓๐	๓๕	๑๐๑	๘๒.๓๒
- จัดให้แพทย์ตรวจร่างกาย ในวันรับสมัคร	๑	๑	๑	๓	๒.๕๖
- จัดให้แพทย์ตรวจร่างกาย ก่อนการบรรจุแต่งตั้ง	-	๔	-	๔	๓.๔๒
- อื่นๆ	-	๑	๑	๒	๑.๖๑
รวม	๔๔	๓๙	๔๒	๑๒๕*	-

* คอมน้อยกว่า ๑ ค่าคอบ

จากตาราง ๘ แสดงว่า วิธีการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร ผู้บริหารการศึกษา ส่วนมากร้อยละ ๘๒.๓๒ ใช้วิธีพิจารณาจากใบรับรองแพทย์ อีกร้อยละ ๑๒.๘๒ พิจารณาจากลักษณะ ท่าทาง และอาจจะมีการสัมภาษณ์ ร้อยละ ๓.๔๒ จัดแพทย์ ตรวจร่างกายก่อนการบรรจุแต่งตั้ง มีเพียงร้อยละ ๒.๕๖ เท่านั้น ที่จัดแพทย์ตรวจร่างกายในวันรับสมัคร นอกนั้นร้อยละ ๑.๖๑ ระบุเป็นนอบายอื่น

ตาราง ๕ วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก

วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบคัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมกว้างถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- แต่งตั้ง เป็นครั้งคราว ทั้งชุด	๓๒	๓๓	๓๑	๙๖	๘๒.๐๕
- แต่งตั้งไว้ เป็นการถาวร ทั้งชุด	-	-	๑	๑	๐.๘๕
- แต่งตั้งไว้ เป็นการถาวรจำนวน หนึ่ง และแต่งตั้ง เมื่อจะมีการ สอบคัดเลือกอีกกว่าหนึ่ง	-	-	๑	๑	๐.๘๕
- ได้ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษา- ธิการอำเภอ และครูใหญ่ โรงเรียนที่ตอการกรู รวม เป็นกรรมการ	๖	๘	๗	๒๑	๑๗.๕๕
- อื่นๆ	๑	๑	๘	๖	๕.๑๓
รวม	๓๙	๔๒	๕๕	๑๒๕*	-

* คอขใกมากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๕ แสดงว่า วิธีแต่งตั้งกรรมการมีร้อยละ ๘๒.๐๕ ที่ใช้วิธีแต่งตั้ง
เป็นครั้งคราวทั้งชุด เป็นที่น่าสังเกตร้อยละ ๑๗.๕๕ ได้ศึกษาว่าการจังหวัด ศึกษา-
ธิการอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนที่ตอการกรูเป็นกรรมการ อีกร้อยละ ๕.๑๓ รวม
เป็นอย่างไรนอกจากที่กล่าวในแบบสอบถาม มีเพียงร้อยละ ๐.๘๕ เท่านั้น ที่ได้แต่งตั้ง
กรรมการไว้เป็นการถาวร ซึ่งมีอัตราร้อยละ เท่ากันกับวิธีแต่งตั้งไว้เป็นการถาวรจำนวนหนึ่ง
และแต่งตั้ง เมื่อจะมีการสอบคัดเลือกอีกกว่าหนึ่ง

ตาราง ๑๐ ผู้ที่เป็นกรรมการสมาคมกอล์ฟเด็ก

ผู้ที่เป็นกรรมการสมาคมกอล์ฟเด็ก	ผู้บริหารการศึกษา			รวมความถี่	ร้อยละ
	ระดับ				
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาพิเศษ	๓	๑๑	๔	๒๓	๑๔.๖๖
- ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาพิเศษ	-	-	-	-	-
- ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาพิเศษ ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่	๓	๗	๓	๑๓	๑๑.๑๑
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาพิเศษ ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่	๒๔	๑๖	๑๑	๕๑	๔๗.๐๑
- อื่นๆ	๖	๕	๒๐	๓๑	๒๖.๕๕
รวม	๔๐	๓๙	๔๓	๑๒๒*	-

* ตอมได้มากกว่า ๑ ค่าตอม

จากตาราง ๑๐ แสดงว่า ผู้ที่เป็นกรรมการสอบคัดเลือกนั้น ร้อยละ ๘๗.๐๑ ของผู้บริหารระบบฯ ไคแก ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด กิจยานิเทศก์ ศึกษาธิการอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนที่ตองการกรร ร้อยละ ๒๖.๕๕ ระบุเป็นอย่างอื่น อีกประมาณหนึ่งในห้าของผู้บริหารระบบฯ ไคแก ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการ-จังหวัดและกิจยานิเทศก์ประจำจังหวัด และอีกร้อยละ ๑๑.๑๑ เท่านั้น ที่ระบุว่าไม่มี ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเขารายเป็นกรรมการ

ตาราง ๑๑ ผู้ที่เป็นกรรมการออกข้อสอบคัดเลือก

ผู้ที่เป็นกรรมการออกข้อสอบ คัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ผู้ที่มีความรู้ทางการวัดผลโดย- เฉพาะ	๑	๒	๒๒	๒๕	๒๕.๗๕
- ผู้ที่เป็นกรรมการสอบคัดเลือก ตกกน	๓๕	๓๐	๑๕	๘๐	๖๘.๓๘
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย	๑	๑	๑	๓	๒.๕๖
- บุคคลอื่นที่ไม่ได้เป็นกรรมการ	-	๑	๑	๒	๑.๗๑
- อื่นๆ	๒	๓	๔	๙	๗.๖๕
รวม	๓๙	๔๑	๔๓	๑๒๓*	-

* ทอมได้มากกว่า ๑ กำหนด

จากตาราง ๑๑ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๖๘.๓๘ ระบุว่า ผู้ที่เป็น
กรรมการออกข้อสอบ ได้แก่ ผู้ที่เป็นกรรมการสอบคัดเลือกตกกน เป็นที่นาสั่ง เกกว่า
ร้อยละ ๒๕.๗๕ ของผู้บริหาร ระบุว่า โหผู้ที่มีความรู้ทางการวัดผลโดย เฉพาะ เป็นกรรมการ
อีกร้อยละ ๗.๖๕ ระบุ เบ็ยอย่างอื่นที่ไม่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถาม ร้อยละ ๒.๕๖ ระบุว่า
โหผู้ทรงคุณวุฒิจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เป็นผู้ออกข้อสอบ มีเพียงร้อยละ ๑.๗๑ เท่านั้น
ที่ระบุว่า โหบุคคลอื่นที่ไม่ได้ เป็นกรรมการสอบคัดเลือก เป็นผู้ออกข้อสอบ

ตาราง ๑๒ วิธีที่คณะกรรมการออกข้อสอบคัดเลือก

วิธีการที่คณะกรรมการ ออกข้อสอบคัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการ ออกข้อสอบแต่ละวิชา	๑๘	๕	๕	๓๑	๒๖.๕๐
- ทางกนทางออกข้อสอบในวิชา ที่ไ้กรับมอบหมาย	๒๕	๒๑	๓๒	๗๘	๖๖.๖๓
- ออกข้อสอบก่อนแล้วคัดเลือก ภายหลัง	-	๒	๑	๓	๒.๕๖
- ออกข้อสอบให้เสร็จก่อนทำการ สอบเพียงเล็กน้อย ป้องกัน ข้อสอบรั่ว	๑๐	๑๒	๓	๒๕	๒๑.๓๕
- อื่นๆ	-	๓	๑	๔	๓.๔๒
รวม	๘๕	๔๓	๘๕	๑๑๕*	-

* ทอมไ้มากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๑๒ แสดงว่า วิธีที่กรรมการสอบคัดเลือกออกข้อสอบ ร้อยละ ๖๖.๖๓ ใช้วิธีต่างกนทางออกข้อสอบในวิชาที่ไ้กรับมอบหมาย มีเพียงร้อยละ ๒๖.๕๐ ที่ไ้กรประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์การออกข้อสอบแต่ละวิชา ร้อยละ ๒๑.๓๕ ใช้วิธีออกข้อสอบก่อนทำการสอบเพียงเล็กน้อย เพื่อป้องกันข้อสอบรั่ว อีกร้อยละ ๓.๔๒ ระบบเป็นเวียงอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม และร้อยละ ๒.๕๖ ที่ใช้วิธีออกข้อสอบก่อนแล้วประชุมคัดเลือกภายหลัง

ตาราง ๑๓ ชนิดของข้อสอบคัดเลือก

ชนิดของข้อสอบคัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ประโยชน์	๑	๑	๑	๓	๒.๕๖
- วัตถุประสงค์	๔	๔	๑๔	๓๔	๒๘.๐๖
- ประโยชน์และวัตถุประสงค์รวมกัน	๓๑	๒๕	๒๔	๘๐	๗๑.๓๘
- ปฏิบัติการ	๔	๓	๑	๘	๖.๘๔
- อื่นๆ	-	๒	-	๒	๑.๗๐
รวม	๔๐	๔๒	๔๕	๑๒๗*	-

* ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๑๓ แสดงว่า ร้อยละ ๗๑.๓๘ ระบุว่าข้อสอบแบบประโยชน์และวัตถุประสงค์รวมกัน ร้อยละ ๒๘.๐๖ ของผู้บริหารระบุว่าข้อสอบแบบวัตถุประสงค์แยกอย่าง เดี่ยว เป็นที่น่าสังเกตรวมมีร้อยละ ๖.๘๔ ของผู้บริหารระบุว่าได้ชีวิตที่ทดสอบปฏิบัติการกวด และมีเพียงร้อยละ ๒.๕๖ เท่านั้น ที่ข้อสอบแบบประโยชน์เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ระบุเป็นอย่างอื่นนอกเหนือไปจากที่ระบุไว้แบบสอบถาม

ตาราง ๑๔ การดำเนินการกับข้อสอบกักเลือกที่ไขแลว

การดำเนินการกับข้อสอบ ที่ไขแลว	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- เก็บไขข้อสอบที่ไขไป	๓	๑	๓	๗	๕.๙๘
- ไขเกยเนาไขอีก	๒๓	๒๑	๑๙	๖๓	๕๓.๘๕
- เผาทิ้งทั้งหมด	๘	๗	๘	๒๓	๑๙.๖๖
- นำมาวิเคราะห์เพื่อเก็บ ข้อสอบที่กักไข	๕	๘	๓	๑๕	๑๒.๘๒
- อื่นๆ	๒	๒	๗	๑๑	๙.๑๐
รวม	๕๐	๓๙	๕๐	๑๓๙*	-

* รวมไขมากกว่า ๑ ก่าไข

จากตาราง ๑๔ แสดงว่า การดำเนินการ กับข้อสอบกักเลือกที่ไขแลว ร้อยละ ๕๓.๘๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ไขเกยเนาไขอีก ร้อยละ ๑๙.๖๖ เผาทิ้งทั้งหมด มีเพียงร้อยละ ๑๒.๘๒ ของผู้บริหารเท่านั้นที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเก็บข้อสอบที่กักไขไป ร้อยละ ๙.๑๐ ระบุเป็นอย่างอื่น และร้อยละ ๕.๙๘ ระบุว่าเก็บข้อสอบที่ไขแลวไขกราวต่อไป

ตาราง ๑๘ ผู้ที่เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์

ผู้ที่เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความดี	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ โรงเรียนที่ตองการครู	๑๒	๗	๑๖	๓๐	๒๕.๖๔
- ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด	๗	๓	๗	๑๗	๑๔.๓๐
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด และศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด	๒	๑๗	๑	๒๐	๒๐.๕๑
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอ	๒	๗	๑	๑๐	๑๐.๘๗
- อื่นๆ	๑๗	๘	๑๘	๔๔	๓๗.๖๑
รวม	๔๘	๔๒	๓๘	๑๒๘*	-

* คอมน้อยกว่า ๑ กาทอน

จากตาราง ๑๕ แสดงว่า มีร้อยละ ๓๗.๖๑ ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุเกี่ยวกับผู้ที่เป็กรรณการสอบสัมภาษณ์เป็นอย่างไรในแบบสอบถาม (เช่น ผู้ตอบไม่ทราบ เพราะไม่เคยเป็นกรรณการเลย) ร้อยละ ๒๕.๖๔ ระบุว่า แต่งตั้งจากครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ตองการกร ร้อยละ ๒๐.๕๑ ระบุว่า โคนแณบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ร้อยละ ๑๔.๓๐ ระบุว่า โคนการศึกษาธิการจังหวัดกับศึกษาพิเศษที่แทนนี้ และร้อยละ ๑๑.๕๗ ทอว่า ผูบริหารการศึกษาระดับจังหวัดกับผูบริหารการศึกษาระดับอำเภอเป็นกรรณการในการสอบสัมภาษณ์

ตาราง ๑๖ วิธีการสอบสัมภาษณ์

วิธีการสอบสัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- กำหนดค่าตอบแทนให้กรรมการทุกคน	-	๓	-	๓	๒.๕๖
- คณะกรรมการทางกนตางตามความคิดเห็นส่วนตัว	๒๔	๒๗	๒๕	๗๖	๖๔.๓๘
- คณะกรรมการประชุมกำหนดเกณฑ์การสัมภาษณ์ล่วงหน้า	๑๗	๑๐	๑๓	๔๐	๓๔.๑๕
- ประธานกรรมการ เป็นผู้ถามคน เกี่ยวกรรมการอื่นๆให้คะแนน	-	-	-	-	-
- อื่นๆ	๒	๓	๓	๘	๖.๘๘
รวม	๔๓	๔๓	๔๕	๑๓๑*	-

* คอยไถ่มากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๑๖ แสดงว่า วิธีการสอบสัมภาษณ์ มีร้อยละ ๖๔.๓๘ ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า กรรมการสอบสัมภาษณ์จะทางกนตางตามความคิดเห็นส่วนตัว เป็นที่น่าสังเกตว่า มีเพียงร้อยละ ๓๔.๑๕ เท่านั้น ที่คณะกรรมการประชุมกำหนดเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ล่วงหน้า ร้อยละ ๖.๘๘ ระบุเป็นอย่างอื่นที่ไม่ปรากฏในแบบสอบถาม และมีเพียงร้อยละ ๒.๕๖ ที่ระบุว่า ใ้กกำหนดค่าตอบแทนให้กรรมการทุกคน

ตาราง ๑๗ วิธีการประกาศผลการสอบคัดเลือก

วิธีการประกาศผลการสอบคัดเลือก	ผู้รับผลการคัดเลือก			รวมความถี่	ร้อยละ
	ระดับ	จังหวัด	อำเภอ		
- ประกาศตามเขตพื้นที่สมัคร	๑	๑	-	๒	๑.๗๑
- ประกาศรายชื่อเรียงตามลำดับอักษร	-	๑	๑	๒	๑.๗๑
- ประกาศเรียงตามลำดับคะแนนรวมทุกวิชา	๑๒	๑๓	๑๐	๓๕	๒๘.๕๑
- ประกาศเรียงตามลำดับคะแนนแยกตามรายวิชาเอก	๒๕	๒๓	๓๐	๘๘	๗๒.๖๘
- อื่นๆ	-	๒	-	๒	๑.๗๑
รวม	๔๑	๔๘	๔๑	๑๒๖*	-

* ตอมไ้โดยมากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๑๗ แสดงว่า ร้อยละ ๗๒.๖๘ ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า การประกาศผลการสอบคัดเลือก ใช้วิธีประกาศเรียงตามลำดับคะแนนแยกตามรายวิชาเอก ร้อยละ ๒๘.๕๑ ประกาศเรียงตามลำดับคะแนนรวมทุกวิชา และร้อยละ ๑.๗๑ เตกั้ทั้งสามวิธี คือ ประกาศเรียงตามเขตพื้นที่สมัคร ประกาศรายชื่อเรียงตามลำดับอักษร และใช้วิธีอื่นๆที่ไม่ได้ระบุโดยแบบสอบถาม

ตาราง ๑๘ ผลที่ปรากฏหลังจากประกาศผลการสอบคัดเลือก

ผลที่ปรากฏหลังจากที่ประกาศ ผลการสอบคัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ผู้เขาสอบทราบผลการสอบ อย่างรวดเร็วกว่า	๒๓	๑๙	๑๘	๕๖	๔๓.๘๖
- ผู้เขาสอบบางคนมารายงานตัว ไม่ทันเวลาที่กำหนด	๒	-	๕	๗	๕.๕๘
- ผู้เขาสอบส่วนมากยอมรับว่า เป็นการสอบที่ยุติธรรม	๑๘	๑๐	๑๖	๔๔	๓๓.๖๑
- มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ว่าไปได้รับ ความเป็นธรรม	๓	๑๓	๑๘	๓๐	๒๕.๖๘
- อื่นๆ	๒	๒	๕	๙	๗.๖๘
รวม	๔๘	๔๔	๕๘	๑๕๐*	-

* คอลงจากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๑๘ แสดงว่า มีร้อยละ ๔๓.๘๖ ของผู้บริหารที่ระบุว่า ผลที่ปรากฏหลังจากประกาศผลการสอบคัดเลือก ผู้เขาสอบทราบผลการสอบอย่างรวดเร็วกว่า ร้อยละ ๓๓.๖๑ ระบุว่า ผู้เขาสอบส่วนมากยอมรับว่าเป็นการสอบที่ยุติธรรม เป็นที่น่าสังเกตว่าร้อยละ ๒๕.๖๘ ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ว่าไปได้รับความไม่เป็นธรรม ร้อยละ ๗.๖๘ ระบุเป็นอย่างไร และอีกร้อยละ ๕.๕๘ ระบุว่า ผู้เขาสอบบางคนมารายงานตัวไม่ทันตามกำหนด

ตาราง ๑๕ วิธีการประกาศผลการสอบคัดเลือก

วิธีการประกาศผล การสอบคัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ประกาศ ณ สำนักงาน ศึกษาธิการ	๓๗	๓๐	๔๐	๑๐๗	๕๑.๘๕
- ประกาศผ่านสื่อสารมวลชน	๑๒	๑๒	๕	๒๙	๒๔.๗๙
- แจงผลการสอบไปยังผู้เขาสอบ เป็นรายบุคคล	๓	๔	-	๗	๕.๙๘
- บิดประกาศทั่วไปตามศูนย์กลาง ชุมชน	๕	๖	๑	๑๒	๑๐.๒๖
- อื่นๆ	๑	๖	๑	๘	๓.๘๖
รวม	๕๘	๕๘	๔๗	๑๕๙*	-

* คอลงมากกว่า ๑ ค่าตอบ

จากตาราง ๑๕ แสดงว่า วิธีการที่ใช้ในการประกาศผลการสอบคัดเลือกนั้น
ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๑.๘๕ ระบุว่า ประกาศ ณ สำนักงานศึกษาธิการ อีกประมาณ
หนึ่งในสี่ของผู้บริหารระบุว่าใช้วิธีประกาศผ่านสื่อสารมวลชนด้วย ร้อยละ ๑๐.๒๖ ใช้วิธี
ประกาศทั่วไปตามศูนย์กลางชุมชนมีเพียงร้อยละ ๕.๙๘ เท่านั้น ที่ไปแจ้งผลการสอบ
ไปยังผู้เขาสอบเป็นรายบุคคล นอกนั้นร้อยละ ๓.๘๖ ระบุเป็นอย่างอื่น

ตาราง ๒๐ การติดต่อกับกรรมการ เพื่อให้สอบคัดเลือกตั้ง

การติดต่อกับคณะกรรมการ เพื่อให้สอบคัดเลือกตั้ง	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ไม่เคยมีเคย	๑๘	๗	๘	๒๕	๒๑.๓๗
- เคยมีเป็นบางครั้ง	๑	๘	๑๒	๑๗	๑๔.๕๓
- มีอยู่เสมอ	๗	๑๑	๗	๒๕	๒๑.๓๗
- เคยมีบางครั้ง แต่กรรมการ ถือความบกพร่องความสามารถของ ผู้สมัคร เป็นเครื่องพิจารณา	๒๖	๑๕	๑๕	๕๖	๔๗.๘๖
- อื่นๆ	-	๒	๒	๔	๓.๔๒
รวม	๕๘	๓๕	๔๐	๑๓๗*	-

* คอยไขว่คว้ากว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๒๐ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาจำนวนร้อยละ ๔๗.๘๖ ยอมรับว่าเคยมีการติดต่อกับคณะกรรมการ เพื่อให้สอบคัดเลือกตั้ง แต่กรรมการถือความบกพร่องความสามารถของผู้สมัคร เป็นเครื่องพิจารณา ร้อยละ ๒๑.๓๗ ระบุว่า เคยมีการติดต่อกับคณะกรรมการ เพื่อให้สอบคัดเลือกตั้งอยู่เสมอ อีกประมาณหนึ่งในห้าของผู้บริหารบอกว่าไม่เคยมีการติดต่อกับคณะกรรมการ เพื่อให้สอบคัดเลือกตั้งเลย ร้อยละ ๑๔.๕๓ ระบุว่า เคยมีบางครั้ง นอกเหนือร้อยละ ๓.๔๒ ระบุเป็นเวลายาวอื่น

ตาราง ๒๑ วิธีการบรรจุเข้ารับราชการ

วิธีการบรรจุเข้ารับราชการ	ผู้บริหารการศึกษา			รวมความถี่	ร้อยละ
	ระดับ				
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- บรรจุตามลำดับกะแผนรวมทุกวิชา	๓๓	๒๑	๘	๘๒	๓๕.๕๐
- บรรจุตามลำดับกะแผนรวม แยกตามวิชาเอก	๓๒	๑๘	๓๘	๘๐	๖๘.๓๘
- บรรจุตามลักษณะพิเศษที่กรรมการเห็นสมควร	-	๑	-	๑	๐.๘๕
- ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาบรรจุตามความเหมาะสม	-	๑	๑	๒	๑.๗๑
- อื่นๆ	๑	๒	-	๓	๒.๕๖
รวม	๘๖	๓๘	๔๗	๑๖๘*	-

* ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๒๑ แสดงว่า ร้อยละ ๖๘.๓๘ ของผู้บริหารศึกษาระบุว่าใช้วิธีการบรรจุตามลำดับกะแผนรวมแยกตามวิชาเอก ร้อยละ ๓๕.๕๐ ระบุว่า ใช้วิธีบรรจุตามลำดับกะแผนรวมทุกวิชา ร้อยละ ๒.๕๖ ระบุเป็นอย่างอื่นที่ไม่ปรากฏในแบบสอบถาม และน่าสังเกตว่ามีผู้บริหารร้อยละ ๑.๗๑ ระบุว่าผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาบรรจุตามความเหมาะสม อีกร้อยละ ๐.๘๕ ระบุว่า บรรจุตามลักษณะพิเศษที่กรรมการเห็นสมควร

ตาราง ๒๒ การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสอบคัดเลือกกับผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสอบ คัดเลือกกับผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ทำเป็นขงปี	๒	๒	๑	๕	๔.๒๗
- ทำเป็นประจำทุกปี	๑	๑	๑	๑	๐.๘๕
- ไม่เคยทำเลย	๒	๒	๓๓	๔๔	๓๕.๒๑
- กำลังมีโครงการที่จะจัดทำ	๔	๓	๑	๑๖	๑๓.๒๘
- อื่นๆ	๑	๑	๕	๘	๗.๖๙
รวม	๓๙	๑๐	๔๐	๑๑๙	-

* คอลัมน์มากกว่า ๑ ทำคอบ

จากตารางที่ ๒๒ แสดงว่า มีประมาณสามในสี่ของผู้บริหารยอมรับว่า ไม่เคย
ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสอบคัดเลือกกับผลการปฏิบัติงานเลย ร้อยละ ๓๕.๒๑ ระบุว่า
กำลังมีโครงการที่จะจัดทำ ร้อยละ ๑๓.๒๘ ระบุเป็นอย่างอื่น ร้อยละ ๑๓.๒๘ ระบุว่า
ทำเป็นขงปี มีที่เสด็จแถวร้อยละ ๐.๘๕ คอบว่า ทำเป็นประจำทุกปี

ตาราง ๒๓ ผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สอบไล่ลำดับที่ ๑

ผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สอบไล่ลำดับที่ ๑	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมทวน	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ปฏิบัติงานไต่ถามผู้สอบไล่ อันดับรองลงไป	๔	๕	๓	๑๒	๑๐.๒๖
- ปฏิบัติงานคอยทวนผู้สอบไล่ อันดับรองลงไป	-	๑	-	๑	๐.๘๕
- ปฏิบัติงานไต่ถามผู้สอบไล่ ลำดับที่ ๑ อันดับรองลงไป	๓	๖	๑๔	๒๓	๑๙.๖๖
- ไม่สามารถระบุได้ เพราะ แล้วแต่กรณี	๒	๒	๒	๖	๕.๐๐
- อื่นๆ	๕	๕	๖	๑๖	๑๓.๓๓
รวม	๑๔	๑๙	๓๕	๖๘	-

* ทวนไต่ถามมากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๒๓ แสดงว่า ร้อยละ ๕.๐๐ ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สอบไล่ลำดับที่ ๑ เปรียบเทียบกับผู้ที่สอบไล่อันดับรองลงไป ไม่สามารถระบุได้ เพราะแล้วแต่กรณี ประมาณหนึ่งในห้าของผู้บริหารระบุว่าปฏิบัติงานไต่ถามผู้สอบไล่ลำดับที่ ๑ อันดับรองลงไป ร้อยละ ๑๓.๓๓ ระบุว่า ปฏิบัติงานไต่ถามผู้สอบไล่อันดับรองลงไป ประมาณหนึ่งในสี่ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุเป็นอย่างอื่น และร้อยละ ๐.๘๕ พบว่า ปฏิบัติงานคอยทวนผู้สอบไล่อันดับรองลงไป

ตาราง ๒๔ สิ่งที่เน้นมากที่สุดในการสอบคัดเลือก

สิ่งที่เน้นมากที่สุดในการ สอบคัดเลือก	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- วิชาการ	๗	๑๔	๒๐	๔๑	๓๕.๐๔
- วิชาการและบุคลิกภาพ	๔	๓	๒	๑๓	๑๑.๑๑
- วิชาการ บุคลิกภาพ และคุณเสขมิตี	๕	๘	๓	๑๖	๑๓.๖๘
- วิชาการ บุคลิกภาพ คุณเสขมิตีและประสขการรณ	๒๗	๑๑	๑๒	๕๐	๔๒.๗๔
- อื่นๆ	๒	๓	๒	๗	๕.๘๘
รวม	๔๕	๓๘	๔๓	๑๒๖*	-

* คอขงไคมากกว่า ๑ กำนคขง

จากตาราง ๒๔ แสดงว่า ขบรณการรณขลละ ๔๒.๗๔ ระขบว่า สขงที่เนนขง
ที่สขลไคการสอบคเลอขง ไคแก กานวขการ ขบคคคภาพ กณเสขมิตีและประสขการรณ
รณขลละ ๓๕.๐๔ ระขบว่า เนนคานวขการเพขงคานเกขบ รณขลละ ๑๓.๖๘ ระขบว่า
เนนไคคานคางทุกคาวมาแกว นอกจากประสขการรณเพนนคขงไคกำขงถึง รณขลละ ๑๑.๑๑
ระขบว่า เนนคานวขการและขบคคคภาพ นอกจากนขบ รณขลละ ๕.๘๘ ระขบเนนอขงอขบ

ตาราง ๒๕ วิธีการสอบกักเลือด

วิธีการสอบกักเลือด	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- สอบขอเขียนอย่าง เกี่ยว	-	-	-	-	-
- สอบสัมภาษณ์อย่าง เกี่ยว	๑	-	-	๑	๐.๘๕
- สอบขอเขียนและสอบสัมภาษณ์	๒๕	๒๒	๓๒	๘๙	๗๐.๕๔
- สอบขอเขียน สอบสัมภาษณ์ และพิจารณาจากมุกลิกภาพ	๑๗	๑๐	๑๑	๓๘	๓๒.๘๘
- อื่นๆ	-	๒	-	๒	๑.๗๑
รวม	๔๓	๓๔	๔๓	๑๒๐*	-

* ครอบคลุมมากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๒๕ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๐.๕๔ ระบุว่า วิธีการสอบกักเลือด ใจวิธีสอบขอเขียนและสอบสัมภาษณ์ ร้อยละ ๓๒.๘๘ ให้ความสำคัญพิจารณาจากมุกลิกภาพเข้าไปด้วย มีร้อยละ ๑.๗๑ ที่ระบุเป็นอย่างอื่นซึ่งก็ได้อธิบายไว้ในแบบสอบถาม มีเพียงร้อยละ ๐.๘๕ เท่านั้น ที่ระบุว่าสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว

ตาราง ๒๗ ระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

ระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุ แต่งตั้ง	ผู้บริหารการศึกษา			รวมกวางนที	ร้อยละ
	ระดับ				
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนทุกปี	๕	๔	๔	๑๓	๑๔.๕๓
- บางปีเสร็จหลังเปิดภาคเรียนแล้ว	๔	๑๑	๒๑	๔๐	๓๘.๑๕
- เสร็จในวันเปิดภาคเรียนพอดี	๑	๑	๑๕	๑๗	๑๘.๕๓
- ขึ้นอยู่กับความรวดเร็วของการ จัดสรรอัตรากำลังของกระทรวง ศึกษาธิการ	๒	๒	๓	๖	๕.๘๐
- อื่นๆ	-	๑	-	๑	๐.๘๕
รวม	๑๕	๑๕	๔๓	* ๑๓๓	-

* ตอมได้มากกว่า ๑ คำตอบ

จากตาราง ๒๗ แสดงว่า มีประมาณครึ่งหนึ่งของผู้บริหารระบุว่า ระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ขึ้นอยู่กับความรวดเร็วในการจัดสรรอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นที่น่าสังเกตว่า ร้อยละ ๓๘.๑๕ ของผู้บริหารการศึกษาระบุว่าบางปีระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเสร็จหลังจากโรงเรียนเปิดภาคเรียนไปแล้ว มีเพียงร้อยละ ๑๘.๕๓ เท่านั้น ที่ระบุว่าระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเสร็จก่อนเปิดภาคเรียนทุกปี และร้อยละ ๑๘.๕๓ เช่นกันที่ระบุว่าระยะเวลาที่สอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเสร็จในวันเปิดภาคเรียนพอดี นอกนี้ร้อยละ ๐.๘๕ ของผู้บริหารการศึกษาระบุเป็นอย่างอื่น

ตาราง ๒ ผลการบรรจุครูไปให้โรงเรียนต่างๆ

ผลการบรรจุครูไปให้โรงเรียนต่างๆ	ผู้บริหารการศึกษา ระดับ			รวมความถี่	ร้อยละ
	จังหวัด	อำเภอ	โรงเรียน		
- ตรงตามสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการทุกครั้ง	๒๓	๕	๑๖	๕๓	๕๐.๑๓
- ตรงกับสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการ เป็นบางครั้ง	๑๒	๒๗	๒๐	๕๙	๕๐.๕๓
- ไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ โรงเรียนต้องการเลย	-	๑	๑	๒	๑.๓๑
- ทางโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับครู ที่บรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก	๑	๑	๓	๕	๓.๖๕
- อื่นๆ	๕	๑	๕	๑๐	๘.๕๕
รวม	๕๐	๓๕	๕๕	๑๒๐*	-

* ถอนไขขนาดกว่า ๑ ค่าคือ

จากตาราง ๒ แสดงว่า ปีประมาณครึ่งหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาที่ระบุว่า
ผลการบรรจุครูไปให้โรงเรียนต่างๆตรงตามสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ เป็นบางครั้ง
ร้อยละ ๕๐.๑๓ ระบุว่าตรงตามสาขาวิชาเอกที่ต้องการทุกครั้ง ร้อยละ ๕.๕๕ ระบุ
เป็นอย่างอื่น ร้อยละ ๓.๖๕ ระบุว่า ทางโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับครูบรรจุใหม่
เป็นจำนวนมาก นาสังเกตว่า ปีผู้บริหารการศึกษาร้อยละ ๑.๓๑ ระบุว่า ผลการบรรจุ
ครูไปให้โรงเรียนต่างๆไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการเลย

ปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้

จากคำตอบของผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ พอจะสรุปเป็นหมวดหมู่ ได้ดังนี้

๑. ปัญหาในการสรรหาบุคคลเขาเป็นครู
๒. ปัญหาในการรับสมัครบุคคลเขาเป็นครู
๓. ปัญหาในการแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือก
๔. ปัญหาในการสอบคัดเลือก
๕. ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้ง
๖. ปัญหาอื่นๆ

เมื่อนำคำตอบของผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละคาบมาหาความถี่และอัตราร้อยละ จะปรากฏผลดังตาราง ๒๕ - ๓๔

ตาราง ๒๕ แสดงปัญหาในการสรรหาบุคคลเขาเป็นครู

อันดับ	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
๑	กรมจัดสรรอัตราใหม่ล่าช้า	๑๐	๘.๕๕
๒	ไม่มีการวางแผนการสรรหาบุคคลเขาเป็นครู	๒	๑.๗๑
๓	ใบได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาอยู่ในสถาบันฝึกหัดครู	๑	๐.๘๖
๔	ไม่ใส่ใจหลักการสรรหาบุคคลากรที่ถูกต้อง	๑	๐.๘๖

จากตาราง ๒๕ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษา ร้อยละ ๘.๕๕ ให้ความเห็นว่า ปัญหาอันค้ำแรกในการสรรหบุคคลเขาเป็นครู โคนแก ปัญหาเรื่องกรมจัดสรรอัตรา ล่าชา ร้อยละ ๑.๗๑ ของผู้บริหารการศึกษาเห็นว่าปัญหาสำคัญรองลงไป โคนแก ปัญหาการไม่มีการวางแผนการสรรหบุคคลเขาเป็นครู และอีกร้อยละ ๐.๘๖ ของผู้บริหารการศึกษาเห็นว่าปัญหาในการสรรหบุคคลเขาเป็นครูอันค้ำถัดไป โคนแก ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งมีอัตรา ร้อยละ เท่ากันกับปัญหาไม่ได้อะไรหลักการสรรหบุคคลที่ถูกต้อง

ตาราง ๓๐ แสดงปัญหาในการรับสมัครบุคคลเขาเป็นครู

อันดับ	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
๑	การประกาศรับสมัครไม่ทั่วถึง ใหเวเวลานอย	๖	๕.๑๓
๒	เจ้าหน้าที่จังหวัดทำงานล่าช้า	๕	๔.๒๓
๓	ผู้สมัครแดงกายไม่เรียบร้อย ใวมยาวเกินไป	๕	๔.๒๓
๔	กำหนดวุฒิตายตัว บัดหยุนไม่ได บางวุฒิไม่มีผู้สมัคร	๕	๔.๒๓
๕	หลักฐานไม่ครบ แจงวิชาเอกโดยไม่มีหลักฐาน	๔	๓.๘๒
๖	มีผู้สมัครนอยเกินไป	๒	๑.๗๑
๗	กรมสั่งให้รับสมัครในระยะ เวลากระชั้นชิด	๑	๐.๘๖
๘	ผู้สมัครมักจะมาสมัครในวันสุดท้าย	๑	๐.๘๖

จากตาราง ๓๐ แสดงว่า ผู้บริหารได้แสดงปัญหาในการรับสมัครบุคคล เขาเป็นครูซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหานอย โคนแกนี้ คือ ปัญหา การประกาศรับสมัครไม่ทั่วถึง ใหเวเวลานอย มีร้อยละ ๕.๑๓ ปัญหาเจ้าหน้าที่จังหวัด ทำงานล่าช้า ผู้สมัครแดงกายไม่เรียบร้อย ใวมยาวเกินไป และกำหนดวุฒิใวกายตัว บัดหยุนไม่ได บางวุฒิไม่มีผู้สมัคร มีร้อยละ ๔.๒๓ หลักฐานไม่ครบ แจงวิชาเอก

โดยไม่มีหลักฐาน มีร้อยละ ๓.๔๒ เป็นที่น่าสังเกตุว่า ร้อยละ ๑.๗๑ ของผู้บริหาร
ระบุว่า ผู้สับจักรน้อยเกินไป ส่วนปัญหาที่กรมสั่งให้รับสมัครในระยะเวลากระชั้นชิด และ
ผู้สับจักรจะมาสมัครในวันสุดท้าย มีเป็นส่วนน้อย คือ ร้อยละ ๐.๘๖

ตาราง ๓๑ แสดงปัญหาในการแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือก

อันดับ	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
๑	โรงเรียนไมคอยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครู	๒๐	๑๗.๑๐
๒	ขาดกรรมการที่มีความรู้ในเรื่องการวัดผล	๕	๗.๖๙
๓	กรรมการบางคนอายุมาก มีงานอื่นมาก ปฏิบัติงานลาซา	๘	๖.๘๘
๔	ขาดแบบทดสอบที่มีมาตรฐาน	๒	๑.๗๑
๕	กรรมการไม่ใช่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา โดยตรง	๑	๐.๘๖
๖	กรรมการขาดการประสานงานที่ดี	๑	๐.๘๖
๗	กรรมการบางคนกักกะแนน ผู้เขาสอบตกมาก	๑	๐.๘๖

จากตาราง ๓๑ แสดงว่า ปัญหาที่ผู้บริหารการศึกษา จำนวนร้อยละ ๑๗.๑๐
เห็นว่ามีควมสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนไมคอยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครู
ปัญหาอันดับรองลงไป ได้แก่ การขาดกรรมการที่มีความรู้ในเรื่องการวัดผล มีร้อยละ
๗.๖๙ และร้อยละ ๖.๘๘ เห็นว่า ปัญหาสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ กรรมการบางคน
อายุมาก มีงานอื่นมาก ปฏิบัติงานลาซา ส่วนปัญหาปลีกย่อยอื่นๆ ได้แก่ ขาดแบบทดสอบ
ที่มีมาตรฐาน มีร้อยละ ๑.๗๑ และกรรมการไม่ใช่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
โดยตรง กรรมการขาดการประสานงานที่ดี กรรมการบางคนกักกะแนน ผู้เขาสอบตกมาก
มีอยู่เพียงร้อยละ ๐.๘๖

ตาราง ๓๒ แสดงปัญหาในการสอบคัดเลือกครู

อันดับ	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
๑	มีการวิ่งเต้นให้กรรมการช่วยเหลือ	๑๒	๑๐.๒๖
๒	วิธีการสอบไม่ยุติธรรม	๕	๔.๒๗
๓	ห้องสอบไม่ไคมาตรฐาน การคุมสอบไม่รัดกุม	๔	๓.๔๒
๔	ผู้เชี่ยวชาญไม่รักษาระเบียบวินัยในการสอบ	๓	๒.๕๖
๕	การสอบเน้นวิชาการมากเกินไป	๒	๑.๗๑
๖	การสอบสัมภาษณ์ไม่มีหลักวิชาที่เหมาะสม	๑	๐.๘๖
๗	สถาบันผลิตครูสอนไม่สอดคล้องกับวิชาที่สอบ	๑	๐.๘๖

จากตาราง ๓๒ แสดงว่า ปัญหาในการสอบคัดเลือกครู ที่มีความสำคัญมาก เป็นอันดับแรกตามความเห็นของผู้บริหารการศึกษา ร้อยละ ๑๐.๒๖ คือ ปัญหาการวิ่งเต้นเพื่อให้กรรมการช่วยเหลือ และร้อยละ ๔.๒๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า เป็นปัญหา คือ วิธีการสอบไม่ยุติธรรม ร้อยละ ๓.๔๒ ของผู้บริหาร เห็นว่า ปัญหาห้องสอบไม่ไคมาตรฐาน การคุมสอบไม่รัดกุม ร้อยละ ๒.๕๖ เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญไม่รักษาระเบียบวินัยในการสอบ ส่วนปัญหาที่มีเป็นอันดับรอง ได้แก่ การสอบเน้นวิชาการมากเกินไป มีร้อยละ ๑.๗๑ และการสอบสัมภาษณ์ไม่มีหลักวิชาที่เหมาะสมกับสถาบันผลิตครูสอนไม่สอดคล้องกับวิชาที่สอบ มีเพียงร้อยละ ๐.๘๖

ตาราง ๓๓ แสดงปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

อันดับ	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
๑	โคกรที่มีวิชาเอกไม่ตรงตามที่ต้องการ	๖๐	๕๑.๖๘
๒	ผู้ที่ได้รับการบรรจุแล้ว มักจะขอย้ายทันทีเมื่อมีโอกาส	๒๖	๒๒.๒๒
๓	บรรจุแต่งตั้งล่าช้า ไป tậnวันเปิดภาคเรียน	๑๕	๑๒.๘๒
๔	การบรรจุแต่งตั้งไม่มีกฏเป็นธรรม	๑๔	๑๑.๕๓
๕	ผู้ที่สอบคัดเลือกไปยอมไปสอนโรงเรียนที่ห่างไกล	๑๒	๑๐.๒๒
๖	อัตราเงินน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน	๗	๕.๘๘
๗	มีครูหญิงมากกว่าครูชาย	๖	๕.๑๓
๘	ผู้ที่สอบคัดเลือกโคสละสิทธิ์ เพราะสอบหลายแห่ง	๕	๔.๒๓
๙	ครูบรรจุใหม่เบิกเงินเดือนโคลาชา	๕	๔.๒๓
๑๐	ครูใหญ่ขอเปลี่ยนวิชาเอกบ่อยๆ จัดให้โคลาชา	๒	๑.๗๑
๑๑	บรรจุแต่งตั้งแล้ว ยืมตัวไปช่วยราชการสำนักงาน	๒	๑.๗๑

จากตาราง ๓๓ แสดงปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งผู้บริหารส่วนมากถึงร้อยละ ๕๑.๖๘ ให้ความสำคัญสอดคล้องกันว่ามีความสำคัญมาก โดดแก ปัญหาการโคกรไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ต้องการ ร้อยละ ๒๒.๒๒ เห็นว่าโคกร ปัญหาที่ครูซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะขอย้ายทันทีเมื่อมีโอกาส อีกร้อยละ ๑๒.๘๒ ของผู้บริหารระบุว่า การบรรจุแต่งตั้งล่าช้าไปจนถึงวันเปิดภาคเรียนกับการบรรจุแต่งตั้งไม่มีความเป็นธรรม ซึ่งมี ร้อยละ ๑๑.๕๓ ผู้ที่สอบคัดเลือกโคไปยอมไปสอนในโรงเรียนที่ห่างจากตัวจังหวัดและอำเภอ ร้อยละ ๑๐.๒๒ นอกจากนั้นยังมีปัญหาอื่นๆอีกบางประการซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก โดดแก ปัญหาอัตราเงินน้อยไม่เพียงพอความต้องการของโรงเรียน มีร้อยละ ๕.๘๘ มีครูหญิงมากกว่าครูชาย มีร้อยละ ๕.๑๓ ผู้ที่สอบคัดเลือกโคสละสิทธิ์เพราะสอบหลายแห่ง มีร้อยละ ๔.๒๓ ครูบรรจุใหม่เบิกเงินเดือนโคลาชา มีร้อยละ ๔.๒๓ ครูใหญ่ขอเปลี่ยนวิชาเอกบ่อยๆ จัดให้โคลาชา และบรรจุแต่งตั้งแล้ว ยืมตัวไปช่วยราชการ มีเท่ากัน ก็คือ ร้อยละ ๑.๗๑

ตาราง ๓๔ แสดงปัญหาอื่นๆในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

อันดับ	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
๑	ผู้สมัครส่วนมากมีภูมิลำเนาต่างจังหวัดต้องการสอนชั่วคราว	๒๐	๑๗.๐๘
๒	ไม่มีบ้านพักครูในครุฑทางจังหวัดหรือต่างท้องถิ่น	๑๑	๙.๕๐
๓	ครูบรรจุใหม่ชอบก่อเรื่องวุ่นวาย ปกครองยาก	๒	๑.๗๑
๔	โดยบุคคลไม่เหมาะสม วิทยุติค่า ขาดคุณธรรม	๒	๑.๗๑
๕	ครูใหม่ปรับตัวเข้ากับเพื่อร่วมงานไม่กอบใจ	๒	๑.๗๑

จากตาราง ๓๔ แสดงปัญหาอื่นๆที่ผู้บริหารการศึกษา ร้อยละ ๑๗.๐๘ เห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ผู้สมัครส่วนมากมีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ต้องการสอนชั่วคราว อีกร้อยละ ๙.๕๐ ระบุว่า โดยปกติ ปัญหาไม่มีบ้านพักครูในครุฑทางจังหวัดหรือต่างท้องถิ่น และอีก ๓ ปัญหา ที่ผู้บริหารการศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาพอๆกัน ได้แก่ ครูบรรจุใหม่ ชอบก่อเรื่องวุ่นวาย ปกครองยาก โดยบุคคลไม่เหมาะสม วิทยุติค่า ขาดคุณธรรม และครูใหม่ปรับตัวเข้ากับเพื่อร่วมงานไม่กอบใจ

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่ เมื่อนำมาหาความถี่และอัตราร้อยละ จะปรากฏผลดังตาราง ๓๕

ตาราง ๓๕ แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

อันดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
๑	ควรให้ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่คณะกรรมการครูรวมเป็นกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกครู	๕	๒๓.๕๓
๒	ควรให้ที่ปรึกษาการดำเนิรและครูใหญ่โรงเรียนที่คณะกรรมการเป็นผูรรวมกันคัดเลือก	๑๒	๑๐.๒๖
๓	ควรให้สิทธิในการบรรจุแต่งตั้งตามภูมิดำเนาเดิมของผู้ที่สอบคัดเลือก	๑๒	๑๐.๒๖
๔	กรมควรจัดสรรอัตราให้เพียงพอและรวดเร็ว	๑๑	๕.๕๐
๕	ควรเพิ่มสวัสดิการให้ครูใหม่ เช่น ใหนานัก หรือจ่ายค่าเช่าบ้านให้ตกกัน	๑๐	๘.๕๕
๖	ควรบรรจุครูใหม่ไปให้โรงเรียนก่อนเปิดภาคเรียน	๑๐	๘.๕๕
๗	การบรรจุแต่งตั้งควรให้ที่กรมหญิงเท่ากับกรมชาย	๑๐	๘.๕๕
๘	ควรประกาศรับสมัครให้ทั่วถึงและให้เวลานานๆ	๗	๕.๕๘
๙	ควรมอบอำนาจให้โรงเรียนรับสมัครและคัดเลือกครูเอง	๗	๕.๕๘
๑๐	ควรให้มีความเป็นธรรมในการสอบ ขจัดกาการฝาก	๕	๔.๒๗
๑๑	ควรพิจารณาความประพฤติของผู้สมัครไม่ยอมกว่าวิชาการ	๕	๔.๒๗
๑๒	ควรพิจารณาหลักฐานต่างๆให้ครบถ้วนและตรวจสอบภูมิหลังวิชาเอก	๔	๓.๕๖
๑๓	ควรยึดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้	๒	๑.๗๑
๑๔	ควรให้สมัครระบุใบสมัครว่าจะไปสอนโรงเรียนใด	๒	๑.๗๑
๑๕	ควรให้คะแนนวิชาเอกมากกว่าวิชาอื่นๆ	๒	๑.๗๑
๑๖	ควรให้คะแนนวิชาการศึกษามากกว่าวิชาระเบียบต่างๆ	๒	๑.๗๑
๑๗	ควรให้โอกาสลาที่ศึกษาคอมมากขึ้น	๒	๑.๗๑
๑๘	ควรใช้ข้อสอบเหมือนกันทั่วประเทศ	๒	๑.๗๑

ตาราง ๓๕ (ต่อ)

อันดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
๑๘	วิพาลักษณ์กรวดรสน เนนกดภาพมากกว่าปริมาณ	๑	๐.๘๖
๑๙	วิพาลักษณ์กรวดรสนให้ลดลงลงกับสภาพสังคมไทย	๑	๐.๘๖
๒๐	ถาดทดลองปฏิบัติราชการแล้วปฏิบัติงานไม่ไถ่ผลกรวดรสน	๑	๐.๘๖
๒๑	ขจัดปัญหาการขี้มกรที่มรรจุให้มช่วยราชการสำนักงาน	๑	๐.๘๖
๒๒	ควรเลือกเด็กในท้องถิ่นไปเรียนกรเพื่อกลับมาสอน	๑	๐.๘๖
๒๓	ควรให้ผู้นับรองความประพฤติที่เชื่อถือได้	๑	๐.๘๖
๒๔	ควรปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกให้รัดกุมกว่าที่เป็นอยู่	๑	๐.๘๖
๒๕	ควรจัดทำแบบทดสอบมาตรฐานไว้ใช้ในการสอบ	๑	๐.๘๖
๒๖	การสอบสัมภาษณ์ใบกรมีคะแนน	๑	๐.๘๖
๒๗	การสอบคัดเลือกกรพิจารณาบุคลิกภาพและการแต่งกายด้วย	๑	๐.๘๖
๒๘	ควรกำหนดอายุผู้มีกรให้สงกว่าเดิม	๑	๐.๘๖
๒๙	กรที่สำเร็จการศึกษากองกรรวมวิชาการระยะสั้นก่อน	๑	๐.๘๖
๓๐	สถาบันผลิตกรควรสอบระเบียบวินัยข้าราชการด้วย	๑	๐.๘๖
๓๑	ใบกรมีการวางกรโดยเงินบำรุงการศึกษากอง	๑	๐.๘๖
๓๒	กรมีความรู้วิชาสามัญไม่ต่ำกว่ามัธยมปีที่	๑	๐.๘๖
๓๓	กรให้ศึกษานิตยกรรวมเป็นกรรวมการคัดเลือกกรด้วย	๑	๐.๘๖

จากตาราง ๓๕ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาร้อยละ ๒๓.๘๓ เสนอให้
กรใหญ่โรงเรียนที่ตองการกรรวมเป็นกรรวมการสอบคัดเลือกด้วย อีกร้อยละ ๑๐.๒๖
เสนอแนะให้ศึกษาวิธีการจำเอนรวมกันโรงเรียนที่ตองการกรรวมกันคัดเลือกกร ผู้บริหาร
ร้อยละ ๑๐.๒๖ เสนอว่า ควรให้สิทธิ์ในการบรรจุแต่งตั้งตามภูมิลำเนาเดิมของผู้ที่
สอบคัดเลือกได้ นอกจากนี้ก็เป็นข้อเสนอแนะอื่นซึ่งอาจได้จากตาราง ๓๕ ซึ่งได้
เรียงความลำดับจากมากไปหาน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้สำหรับการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่ เพื่อจะไดทราบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาว่าใดทัศนียให้เกณฑ์ใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด ปรากฏผลดังตาราง ๓๖

ตาราง ๓๖ แสดงอันดับความสำคัญเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านต่างๆ

อันดับ	เกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู	เห็นควยมากที่สุด	เห็นควยมาก	เห็นควยปานกลาง	เห็นควยเล็กน้อย	เห็นควยน้อยที่สุด	ค่าความสำคัญ
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๑	การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นครู	๖๑.๓๕	๒๘.๘๕	๓.๓๓	๑.๓๘	๐.๕๘	๔๘๘.๘๘
๒	การแต่งตั้งกรรมการและการปฏิบัติงานของกรรมการ	๕๐.๘๓	๓๑.๓๑	๑๓.๖๘	๒.๓๓	๒.๐๕	๔๒๕.๑๘
๓	วิธีการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู	๕๑.๓๓	๒๘.๘๕	๑๑.๓๒	๘.๑๕	๒.๘๘	๔๒๘.๓๓
๔	การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกใดเขาปฏิบัติงาน	๔๓.๘๘	๓๑.๘๘	๑๒.๐๘	๕.๐๐	๒.๘๓	๔๑๓.๑๑

จากตาราง ๓๖ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่มเห็นว่า การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นครูมีความสำคัญ เป็นอันดับแรก มีค่าความสำคัญ ๔๘๘.๘๘ อันดับรองลงมาได้แก่ การแต่งตั้งกรรมการและการปฏิบัติงานของกรรมการ มีค่าความสำคัญ ๔๒๕.๑๘

อันดับที่สาม ได้แก่ วิธีการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู มีค่าความสำคัญ ๔๒๘.๔๓ ส่วนการ
 บรรจุแต่งตั้งผู้ที่สอบคัดเลือกได้เข้าปฏิบัติงาน มีค่าความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ๔๑๗.๑๑
 เพื่อจะไต่ถามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อเกณฑ์การทดสอบ ประเมิน
 ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัคร ว่า เกณฑ์ข้อใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด จึงขอ
 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดอันดับค่าความสำคัญของ เกณฑ์แต่ละด้าน ดังตาราง ๓๗
 ตาราง ๓๗ แสดงค่าความสำคัญ เกี่ยวกับ เกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือ
 คุณลักษณะของผู้สมัคร เข้า เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

อันดับ	เกณฑ์เพื่อการทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะผู้สมัคร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่า ความ สำคัญ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยที่สุด	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๑	คุณธรรมและความ ประพฤติ	๖๓.๒๕	๒๕.๗๖	๖.๕๕	—	—	๔๕๖.๒๒
๒	การสอน	๖๐.๕๗	๓๑.๐๕	๗.๘๐	๐.๕๓	๐.๑๑	๔๕๑.๕๘
๓	การอบรม แนะนำ และการปกครอง	๕๕.๔๕	๓๕.๕๐	๘.๐๑	๐.๖๔	—	๔๕๖.๑๖
๔	ความเป็นพลเมืองดี ในสังคมประชาธิปไตย	๕๖.๗๓	๓๓.๘๗	๗.๖๕	๑.๖๐	๐.๑๑	๔๕๕.๕๑
๕	ความรู้	๔๕.๘๐	๓๘.๕๖	๕.๗๔	๑.๕๔	๐.๐๖	๔๓๖.๐๐
๖	มนุษยสัมพันธ์	๕๒.๗๕	๓๒.๘๔	๑๑.๕๗	๒.๔๔	—	๔๓๕.๕๐
๗	บุคลิกภาพ	๔๘.๖๑	๓๖.๗๕	๑๓.๐๔	๑.๖๐	—	๔๓๒.๓๗
๘	สุขภาพและอนามัย	๔๕.๕๑	๓๗.๖๑	๑๓.๖๘	๒.๕๕	๐.๒๑	๔๒๕.๒๒

จากตาราง ๓๗ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาเห็นว่า เกณฑ์ที่ควรพิจารณาในการทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัคร เขาเป็นกรณีนั้น เกณฑ์ในด้านคุณธรรมและความประพฤติมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งปีค่าความสำคัญ ๔๕๖.๒๒ รองลงไป ไคแก เกณฑ์ด้านการศึกษา มีค่าความสำคัญ ๔๕๐.๕๘ เกณฑ์ปีค่าความสำคัญเป็นอันดับที่สามคือ ไคแก เกณฑ์ด้านการอบรมและแนวและการปกครอง ปีค่าความสำคัญ ๔๔๖.๑๖ เกณฑ์ที่มีความสำคัญเป็นอันดับรองสุดหาย ไคแก เกณฑ์ด้านบุคลิกภาพ มีค่าความสำคัญ ๔๓๒.๓๗ ส่วนอันดับสุดท้าย ไคแก เกณฑ์ด้านสุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร ซึ่งมีปีค่าความสำคัญ ๔๒๕.๒๒

เพื่อที่จะได้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสถานต่างๆเป็นรายขอ จึงขอแนบผลการวิเคราะห์ข้อมูลและค่าความสำคัญของ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอทั้งตาราง ๓๘

ตาราง ๓๘ แสดงค่าความสำคัญเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายขอ

อันดับ	เกณฑ์การสรรหามูลคค เขา เป็นกรณีในโรงเรียน มัธยมศึกษา	เห็นทวย	เห็นทวย	เห็นทวย	เห็นทวย	เห็นทวย	ค่า ความ สำคัญ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยที่สุด	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๑	การคัดเลือกครูควรทำให้ เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน	๘๐.๓๘	๑๖.๒๔	๓.๘๒	-	-	๔๗๖.๕๒
๒	ใบสมัครควรให้รายละเอียด ต่างๆทั้ง ายคอกการตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้สมัครว่าตรง ความต้องการ	๖๘.๓๘	๒๕.๐๖	๒.๕๖	-	-	๔๖๕.๘๒
๓	การคัดเลือกต้องคำนึงถึง ความสามารถและความ เสมอภาคของผู้สมัครทุกคน	๖๕.๒๓	๒๘.๗๕	๕.๕๘	-	-	๔๖๓.๒๕

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

ดัชนี	เกณฑ์การสรรหาบุคคล เข้าเป็นครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	กา ความ สำคัญ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยที่สุด	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๔	ประกาศรับสมัครระบุให้ แน่ชัดว่าต้องการบุคคลที่ มีคุณสมบัติอย่างไร มี ประสบการณ์อย่างไร	๗๒.๖๘	๑๘.๖๖	๕.๑๓	๒.๕๓	—	๔๖๒.๓๗
๕	จัดประเมินที่ทดสอบที่ สอบได้ออกบรรจุแต่งตั้ง	๗๐.๕๘	๒๒.๒๒	๘.๒๗	๒.๕๓	—	๔๖๑.๕๓
๖	จัดจำแนกตำแหน่งไว้ ล่วงหน้าเพื่อประกอบ การพิจารณาคัดเลือก บุคคลที่เหมาะสม	๖๓.๒๕	๓๐.๗๗	๕.๑๓	๐.๘๕	—	๔๕๖.๘๖
๗	ตรวจสอบหลักฐานต่างๆ ของผู้สมัครให้แน่ใจว่า ถูกต้อง	๕๘.๑๒	๓๖.๗๕	๕.๑๓	—	—	๔๕๖.๘๘
๘	คณะกรรมการสอบ คัดเลือกควรประชุมเพื่อ กำหนดเกณฑ์ในการสอบ ก่อนดำเนินการสอบ พอสมควร	๖๑.๕๘	๒๕.๐๖	๘.๘๐	—	—	๔๕๖.๑๘

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

อันดับ	เกณฑ์การสรรหามัคค เขาเป็นครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	กา ความ สำคัญ
		มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	เล็กน้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ	
๘	ได้รายละเอียดเกี่ยวกับ โรงเรียนที่จะรับครูเขา ทำงานแก่ผู้ที่สมัครเลือกได้ ไว้มากที่สุด เพื่อช่วยในการ ตัดสินใจ ตกลงใจของผู้สมัคร	๖๐.๖๒	๓๐.๓๗	๖.๘๘	๑.๓๑	๐.๘๕	๔๕๐.๘๒
๑๐	ควรพิจารณาความสนใจว่า มีความสนใจหรือทัศนคติ ต่ออาชีพครูอย่างไร	๖๑.๕๘	๒๙.๒๐	๘.๕๕	๑.๓๑	-	๔๕๘.๖๐
๑๑	คณะกรรมการสอบคัดเลือก ควรแต่งตั้งจากครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียน ที่ตกลงการครู	๕๘.๑๒	๓๐.๓๗	๑๑.๑๑	-	-	๔๕๗.๐๑
๑๒	ควรพยายามบรรจุแต่งตั้ง ไปยังโรงเรียนที่ใกล้กับ ภูมิลำเนาเดิมของผู้สมัคร คัดเลือกได้มากที่สุด	๕๗.๒๖	๓๓.๓๘	๖.๘๘	๑.๓๑	๐.๘๕	๔๕๘.๕๕

ตาราง ๓๔ (ต่อ)

อันดับ	คณะกรรมการสรรหาบุคคล เข้าเป็นครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	กา ความ สำคัญ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยที่สุด	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๑๓	คณะกรรมการสมทบคัดเลือก การประชุมกำหนดเกณฑ์ การสอบสัมภาษณ์กรรมการ สอบสัมภาษณ์	๕๖.๔๑	๓๑.๖๒	๗.๖๘	๑.๗๑	๒.๕๗	๕๓๗.๕๘
๑๔	การคัดเลือกกรรมการ ความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ของกับการบริหารการ- ศึกษาหลายฝ่าย	๕๖.๔๑	๒๕.๐๖	๑๐.๒๒	๓.๕๒	๐.๔๕	๕๓๖.๘๖
๑๕	อำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้สมัครใหม่มากที่สุด	๕๑.๒๕	๓๕.๕๐	๘.๕๕	๕.๒๗	-	๕๓๘.๑๘
๑๖	ติดต่อกับสถานศึกษาที่ ผลิตครู เพื่อช่วยแจ้งให้ นิสิต นักศึกษา ทราบ ตำแหน่งต่างๆที่จะรับสมัคร	๕๒.๘๘	๒๕.๒๐	๑๓.๖๗	๒.๕๗	๒.๕๗	๕๒๒.๕๗
๑๗	คณะกรรมการสรรหาบุคคล การประชุมปรึกษา และ กำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการ การรับสมัคร	๕๐.๕๓	๓๑.๖๖	๑๓.๖๗	๑.๗๑	๒.๕๗	๕๒๕.๖๓

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

อันดับ	เหตุการณ์สรรหามกกด เขาเป็นครูโรงเรียน มัธยมศึกษา	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	กา ความ สำคัญ
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๑๔	ไม่ว่าการกวรว เปลี่ยนแปลง ไททันสมัยอยุธยาเสมอ	๕๒.๕๕	๓๑.๖๒	๗.๖๕	๒.๕๗	๕.๑๓	๔๒๕.๗๗
๑๕	การให้สมัยกวรวมาถึง สวัสดิการต่างๆที่จะได้รับ เมื่อเขาทำงานแล้ว	๔๖.๑๔	๓๐.๗๗	๑๖.๒๔	๖.๘๘	-	๘๑๖.๒๓
๒	การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อว่าเขาเปรียบเทียบกับ ผลการสอบคัดเลือก	๔๑.๘๘	๓๕.๓๒	๕.๘๐	๕.๕๘	๓.๔๒	๔๑๐.๒๖
๒๑	คณะกรรมการออกข้อสอบ คัดเลือก กวรวแต่งตั้งจาก ผู้บริหารการศึกษาที่มีความ สามารถในการวัดผล	๓๘.๔๖	๓๘.๑๕	๑๘.๘๐	๕.๕๘	๒.๕๗	๓๕๕.๕๕
๒๒	การป้องกันการกอบรวมกองให้ เขาปฏิบัติงาน	๓๕.๕๐	๓๕.๐๘	๑๘.๘๐	๖.๘๘	๓.๔๒	๓๕๓.๑๖
๒๓	ผู้มีหน้าที่คัดเลือกกวรวควร ไม่สมัครกวดตนเอง	๓๖.๗๘	๓๖.๗๕	๑๗.๕๘	๕.๑๓	๓.๘๒	๓๕๒.๒๘
๒๔	คณะกรรมการการตรวจสอบ ภินห์ของสมัยกวรวจากสถาน ศึกษาที่สมัยกวรว เคย เขาเรียน มาก่อน	๓๗.๖๑	๒๕.๕๒	๒๑.๓๖	๕.๕๘	๕.๑๓	๓๕๕.๕๐

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

อันดับ	เกณฑ์การสรรหามกกล เขาเป็นครูโรงเรียน มัธยมศึกษา	เห็นควย	เห็นควย	เห็นควย	เห็นควย	เห็นควย	กา ความ สำคัญ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยที่สุด	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๒๕	ควรให้สมัครระมูโรงเรียน ที่จะเจ้ออกไปทำงานในวันสัปดาห์	๓๕.๐๔	๓๒.๕๘	๑๗.๕๔	๗.๖๘	๖.๕๔	๓๘๑.๑๕
๒๖	ควรเลือกมกกลในภาคใต้เพื่อ ป้องกันกรขยายในภายหลัง	๓๕.๔๐	๓๕.๐๔	๑๘.๘๐	๖.๕๔	๓.๕๒	๓๗๘.๖๘
๒๗	วางแผนการสรรหามกกล เขาเป็นครูที่สามารถเรา ความสนใจของผู้สมัครที่มี ความสามารถ	๓๕.๕๐	๓๑.๖๒	๑๗.๐๘	๘.๕๕	๖.๕๔	๓๖๕.๘๐

จากตาราง ๓๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารการศกษาควมมากตองการให้การ
คัดเลือกครู เจริญ เรียบร้อยก่อนเปิดภาคเรียน เป็นอันดับแรก มีค่าความสำคัญ ๔๗๖.๕๒
ส่วนไม่สมัครตองการให้รายละ เจียดทั้งายตองการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้บริหาร
ในทความสำคัญเป็นอันดับสอง มีค่าความสำคัญ ๔๖๕.๘๒ และในทความสำคัญเป็นอันดับที่สาม
กับภาวะกััดเลือก คือ จะตองกำงถึงความสามารถและควมเสมอภาคของผู้สมัคร มีค่า
ความสำคัญ ๔๖๓.๖๘ สำหรับอันดับรองสุดค้าย โดแก การเลือกครูซึ่งควรเลือกมกกล
ในภาคใต้ มีค่าความสำคัญ ๓๗๘.๖๘ ส่วนขอด้ผู้บริหารการศกษาเห็นว่ามีค่าความสำคัญ เป็น
อันดับสุดท้าย โดแก การวางแผนการสรรหามกกลเขาเป็นครูที่สามารถเราควมสนใจ
ของผู้สมัครที่มีควมสามารถ มีค่าความสำคัญ ๓๖๕.๘๐

ในตาราง ๓๕ ข้างล่างนี้ จะเป็นการนำเสนอให้เห็นว่าผู้บริหารการศึกษา
 ส่วนในเขตวิจาร์ตนาให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ในการทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะ
 ของผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวนมากเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตาราง ๓๕ แสดงอันดับความสำคัญของเกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือ
 คุณลักษณะต่างๆของผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนเป็นรายชื่อ

อันดับ	เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมิน ความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขา เป็นครู	เต็มก มากที่สุด ร้อยละ	เต็มก มาก ร้อยละ	เต็มก ปานกลาง ร้อยละ	เต็มก เล็กน้อย ร้อยละ	เต็มก น้อยที่สุด ร้อยละ	ค่า ความ สำคัญ
๑	ความประพฤติของผู้สมัคร	๗๐.๘๘	๒๘.๓๘	๘.๒๓	-	-	๘๖๖.๖๗
๒	ความเอาใจใส่ขอหน้าที่	๖๘.๒๓	๒๗.๓๘	๓.๘๒	-	-	๘๖๘.๘๑
๓	ความเป็นตัวอย่างที่ดี ทางวัฒนธรรมและสังคม	๖๘.๒๓	๒๕.๖๘	๘.๑๓	-	-	๘๖๘.๑๐
๔	ความเข้มแข็งมีเหตุผล	๖๕.๘๑	๓๑.๖๒	๒.๕๗	-	-	๘๖๓.๒๘
๕	ความมั่นคงทางอารมณ์	๖๖.๖๖	๒๘.๘๒	๓.๘๒	-	-	๘๖๓.๒๘
๖	ความสามารถในการนำหลัก จิตวิทยาไปใช้ในการสอน	๖๘.๘๖	๓๐.๗๗	๘.๒๓	-	-	๘๖๐.๖๘
๗	ความกตัญญู เริ่มและความเป็น ผู้นำ	๖๘.๓๘	๒๓.๘๓	๗.๖๘	-	-	๘๖๐.๖๘
๘	ความเป็นคนตรงต่อเวลา	๖๘.๑๐	๓๐.๗๗	๕.๑๓	-	-	๘๕๘.๘๗
๙	ความกว้างขวางเข้าใจเกี่ยวกับ การใช้ภาษาไทย	๖๘.๑๐	๒๘.๘๒	๕.๘๘	-	-	๘๕๘.๑๒
๑๐	ความรุดรูงความสามารถในการ ปกครองนักเรียน	๖๓.๖๕	๒๘.๒๐	๘.๕๕	-	-	๘๕๗.๗๐

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

อันดับ	เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมิน ความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขาเป็นครู	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	กา ความ สำคัญ
		มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	เล็กน้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ	
๑๑	ความเข้าใจกลวิธีสอน และทักษะในการใช้อุปกรณ์	๖๘.๑๐	๒๕.๕๒	๕.๑๓	๐.๘๔	—	๕๖๗.๒๗
๑๒	ความสามารถในการนำ วิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการ สอน	๖๓.๒๕	๒๕.๐๖	๗.๖๙	—	—	๕๖๘.๘๖
๑๓	การเป็นผู้ประเมินวิทย	๕๙.๘๓	๓๕.๙๐	๔.๒๗	—	—	๕๕๘.๘๖
๑๔	ความภูมิใจในตนเอง และดำรงเป็นครู	๖๑.๕๘	๓๑.๖๒	๖.๘๘	—	—	๕๕๘.๗๐
๑๕	ความสามารถในการโน้มน้าว จิตใจเด็ก	๕๙.๘๓	๓๔.๑๙	๕.๙๘	—	—	๕๕๓.๘๕
๑๖	การรู้จักศิษย์และหน้าที่ ของตนเองและผู้อื่น	๖๒.๓๙	๒๕.๙๒	๘.๙๘	๑.๗๑	—	๕๕๒.๙๙
๑๗	ความเข้าใจความแตกต่าง ของเด็กวัยต่างๆ	๕๘.๑๒	๓๕.๙๐	๕.๙๘	—	—	๕๕๒.๑๘
๑๘	การรู้จักใช้หลักเหตุผล ในการแก้ปัญหา	๕๘.๙๗	๓๓.๓๘	๕.๙๘	๑.๗๑	—	๕๕๙.๘๗
๑๙	การรู้จักหน้าที่ของตนเอง ที่มีต่อส่วนรวม	๕๙.๘๓	๓๑.๖๒	๖.๘๘	๑.๗๑	—	๕๕๙.๕๗
๒๐	การยอมรับนับถือผู้อื่น	๕๘.๑๒	๓๕.๐๘	๕.๑๓	๑.๗๑	—	๕๕๙.๕๗

ตาราง ๓๕ (ต่อ)

อันดับ	เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมิน ความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขาเป็นครู	เต็ม มาก ร้อยละ	เต็ม มาก ร้อยละ	เต็ม กลาง ร้อยละ	เต็ม น้อย ร้อยละ	เต็ม น้อย ร้อยละ	ค่า ความ สำคัญ
๒๑	ความรู้เรื่องการวัดผล และการจัดทำข้อสอบ	๘๙.๒๗	๓๘.๑๘	๙.๖๘	๐.๘๘	-	๘๘๘.๘๘
๒๒	ความสนใจในการศึกษา หากวางระเบียบเต็ม	๘๘.๕๖	๓๘.๓๒	๓.๘๑	๑.๙๑	-	๘๘๘.๙๓
๒๓	ความกระตือรือร้น	๘๖.๘๑	๓๘.๘๐	๙.๖๘	-	-	๘๘๘.๙๒
๒๔	การรักษาความลับ	๘๘.๑๒	๓๒.๘๘	๘.๘๐	-	-	๘๘๘.๙๒
๒๕	ความสามารถในการอธิบาย และการตั้งคำถาม	๘๘.๘๓	๒๘.๐๒	๑๐.๒๒	๐.๘๘	-	๘๘๙.๘๙
๒๖	มีทัศนคติและอุทิศตน ที่เป็นประจักษ์แก่ใจ	๘๘.๙๐	๓๘.๓๒	๘.๑๓	๐.๘๘	-	๘๘๙.๘๙
๒๗	ความเสียสละเพื่อส่วนรวม	๘๘.๘๓	๒๘.๒๐	๑๑.๘๙	-	-	๘๘๙.๘๖
๒๘	ความเหมาะสมในการวางแผน	๘๙.๒๖	๓๓.๓๘	๘.๘๐	-	-	๘๘๙.๘๖
๒๙	ความสามารถในการเอา ความสนใจของเด็ก	๘๑.๒๘	๘๐.๑๙	๘.๕๕	-	-	๘๘๙.๒๓
๓๐	ความสามารถในการอธิบาย บรรยากาศที่ดีในห้องเรียน	๘๘.๘๓	๓๐.๙๙	๖.๘๘	๑.๙๑	๐.๘๘	๘๘๙.๐๒
๓๑	ความสามารถในการเลือก กิจกรรมการสอนของบทเรียน ให้เหมาะสม	๘๘.๑๒	๓๐.๙๙	๑๑.๑๑	-	-	๘๘๙.๐๑
๓๒	การให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน	๘๖.๘๑	๓๘.๑๘	๘.๘๘	๐.๘๕	-	๘๘๖.๑๖

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

ดัชนี	เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมิน ความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขาเป็นครู	เห็นด้วย มากที่สุด ร้อยละ	เห็นด้วย มาก ร้อยละ	เห็นด้วย ปานกลาง ร้อยละ	เห็นด้วย เล็กน้อย ร้อยละ	เห็นด้วย น้อยที่สุด ร้อยละ	กา ความ สำคัญ
๓๓	การจัดหน่วยบทมัญหา ใหม่บทที่เรียน	๔๗.๒๗	๓๑.๖๒	๑๑.๑๑	—	—	๔๕๖.๑๖
๓๔	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและวินัยธรรม	๕๖.๘๑	๓๘.๑๕	๙.๖๕	๑.๗๑	—	๔๔๘.๓๐
๓๕	ความเมตตาครู	๕๗.๒๖	๓๐.๙๗	๑๑.๕๗	—	—	๔๕๕.๒๕
๓๖	การยอมรับความผิดเพี้ยน และคำติชมของผู้เรียน	๖๑.๕๘	๒๘.๗๕	๑๐.๖๖	๓.๘๑	—	๔๔๘.๕๖
๓๗	ความเที่ยงตรงของผู้สอน	๕๘.๕๖	๓๑.๖๒	๑๒.๘๒	—	—	๔๔๒.๙๘
๓๘	การจัดทำผลการวิจัย และผลการทดสอบเข้าใจ ในการยอมรับข้อสอบ	๕๓.๘๕	๓๖.๗๘	๙.๖๕	๑.๗๑	—	๔๔๒.๗๘
๓๙	ความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชา และจิตวิทยาการ เรียนรู้	๕๘.๗๐	๓๘.๑๕	๕.๘๐	๑.๗๑	—	๔๔๑.๘๘
๔๐	ความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหว ต่างๆในวงการศึกษานานาชาติ	๕๕.๕๗	๔๒.๗๘	๙.๖๕	—	—	๔๔๑.๘๘
๔๑	ความรู้ใหม่ด้าน หรือวิทยาการศึกษานานาชาติ	๕๘.๗๐	๓๕.๐๘	๙.๖๕	๐.๘๕	—	๔๔๑.๘๗
๔๒	ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา	๕๓.๘๕	๓๘.๑๕	๑๑.๑๑	๐.๘๕	—	๔๔๑.๐๘
๔๓	ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น	๕๘.๗๐	๓๑.๖๒	๑๓.๖๕	—	—	๔๕๑.๐๖

ตาราง ๓๔ (ต่อ)

อัคร	เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมิน ความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขา เป็นครู	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	กา ความ สำคัญ
		มากที่สั ก น้อย	มาก น้อย	ปานกลาง น้อย	เล็กน้อย น้อย	น้อยที่สั ก น้อย	
๔๔	การยอมรับความแตกต่าง ของบุคคล	๕๕.๖๖	๓๒.๖๘	๘.๕๕	๓.๖๑	—	๔๕๐.๑๔
๔๕	ความสามารถในการร่วมมือ กับผู้อื่น	๖๒.๑๓	๓๕.๕๐	๑๑.๔๗	—	—	๔๕๐.๑๖
๔๖	ความตั้งใจในวิชา เอกหรือวิชา โท	๕๒.๑๓	๓๘.๖๖	๖.๘๕	๒.๕๗	—	๔๕๑.๑๕
๔๗	ความกล้าเผชิญความจริง	๕๘.๑๖	๒๗.๓๕	๑๑.๑๑	๒.๕๗	๐.๘๕	๔๓๔.๓๔
๔๘	สุขภาพพล. ความจำเป็นของผู้สมัคร	๕๕.๕๗	๕๐.๑๗	๑๐.๒๖	—	—	๔๓๕.๓๑
๔๙	การตัดสินใจในปัญหา เฉพาะหน้า	๕๖.๑๕	๓๗.๖๑	๑๕.๖๓	๑.๗๑	—	๔๓๗.๖๑
๕๐	ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	๕๖.๖๑	๓๕.๕๐	๗.๖๕	—	—	๔๓๕.๘๗
๕๑	ความเข้มแข็งของตัวเอง	๕๖.๑๕	๕๒.๗๕	๑๑.๑๑	—	—	๔๓๔.๐๕
๕๒	ความสุรอบถ้ว	๕๕.๕๕	๕๕.๓๐	๑๐.๒๖	—	—	๔๓๔.๑๘
๕๓	การพหจา นำเสียง	๕๘.๗๖	๓๖.๗๕	๑๖.๘๖	๑.๗๑	—	๔๓๖.๕๘
๕๔	การรู้จักหลักการบนะแนว	๕๖.๑๕	๕๑.๘๘	๑๐.๖๖	๑.๗๑	—	๔๓๖.๕๗
๕๕	ความรุกรวามเขาใจเกี่ยวกับ กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน	๕๑.๖๘	๓๓.๓๕	๑๑.๑๑	๓.๕๖	๐.๘๕	๔๓๐.๗๖
๕๖	การแต่งกายเหมาะสม กับกาลเทศะ	๕๖.๑๕	๕๐.๑๗	๑๑.๑๑	๒.๕๗	—	๔๖๕.๕๐
๕๗	ความจริงจังใจคอผู้อื่น	๕๕.๕๗	๓๕.๑๕	๑๑.๔๗	๕.๖๗	—	๔๖๕.๐๖

ตาราง ๓๘ (ต่อ)

อันคัม	เกณฑ์ในการทดสอบ ประเมิน ความสามารถหรือคุณลักษณะ ของผู้สมัคร เขาเป็นครู	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	กา ความ สำคัญ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยที่สุด	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
๔๘	อุปนิสัยใจกว้าง	๘๖.๑๕	๓๗.๖๑	๑๘.๘๓	๑.๗๑	—	๘๒๕.๒๐
๔๙	ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ และสังคมของไทยและของ ต่างประเทศ	๘๕.๓๐	๓๕.๓๖	๑๑.๑๑	๘.๒๗	—	๘๒๕.๖๕
๕๐	ความสามารถในการหา สมาคม	๘๒.๗๘	๘๑.๘๘	๑๑.๕๗	๓.๘๑	—	๘๒๓.๕๕
๕๑	วิธีทางวิชาชีพครู	๘๑.๐๓	๘๑.๘๘	๑๗.๐๕	—	—	๘๒๓.๕๘
๕๒	การจัดใจและสงวน ทรัพย์สินากรธรรมชาติ	๘๗.๐๐	๓๓.๓๘	๑๖.๒๔	๒.๖๗	๐.๘๕	๘๒๓.๐๗
๕๓	ความรู้เกี่ยวกับการเมือง ของไทยและต่างประเทศ	๘๑.๘๘	๘๑.๘๘	๑๒.๘๒	๓.๘๒	—	๘๒๖.๖๖
๕๔	ความสามารถในการเรียน วิชาต่างๆที่เรียนมาแล้ว	๘๑.๐๓	๘๒.๗๓	๑๒.๘๒	๓.๘๒	—	๘๒๑.๘๑
๕๕	ประสบการณ์ในการเตรียมตัว เพื่ออาชีพครู	๘๐.๑๗	๘๘.๘๘	๑๑.๑๑	๘.๒๗	—	๘๒๐.๕๒
๕๖	การเอาใจใส่ รักษาความสะอาด	๘๐.๑๗	๘๑.๐๓	๑๒.๘๒	๕.๕๘	—	๘๑๕.๓๕
๕๗	อารมณ์ขัน	๓๘.๘๒	๓๕.๓๖	๑๗.๕๕	๘.๒๗	—	๘๑๑.๕๗
๕๘	รูปร่างลักษณะทาง	๓๘.๘๒	๓๗.๖๑	๒๑.๓๖	๒.๘๗	—	๘๑๑.๘๖
๕๙	การจัดจกอดก่าลังกาย และการฝึกฝนตนเองใจ	๓๘.๑๕	๘๑.๘๘	๒๐.๕๑	๓.๕๒	—	๘๐๖.๘๘

จากตาราง ๓๕ แสดงว่า เกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถเรื่องคุณลักษณะ
 ของผู้สมัครเขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ก็วางเห็นว่า เกณฑ์
 ความประพฤติของผู้สมัคร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งก็วางความสำคัญ ๕๖๖.๖๗
 รองลงมาได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ ๕๖๔.๕๑ เกณฑ์ที่ผู้บริหาร
 เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม ได้แก่ ความเป็นตัวอย่างที่ดีต่างวัยและชนชั้นและสังคม
 มีความสำคัญ ๔๖๔.๑๐ อันดับสี่ ได้แก่ ความเป็นคนมีเหตุผลและความมีแนวทางอารบอ
 ซึ่งมีความสำคัญเท่ากัน คือ ๔๖๓.๒๔ สำหรับเกณฑ์ที่มีความสำคัญรองลงไปเรียงตาม
 ลำดับจากความสำคัญหากไปทานอย จะอ่านได้จากตาราง ๓๕ ส่วนเกณฑ์ที่ผู้บริหารการศึกษา
 เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับรองสุดท้าย ได้แก่ รูปร่าง ลักษณะ ทาทาง และเกณฑ์ที่
 ผู้บริหารการศึกษา เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ การรู้จักออกกำลังกายและการ
 พักผ่อนหย่อนใจ

คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาได้รั้

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อนำขานาคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะปรากฏผลดังตาราง ๔๐

ตาราง ๔๐ แสดงคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาได้รั้ ในเรื่องเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา

- \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน total กิ่ง พืชสายกลุ่มรวมกัน
- 1 แทน กลุ่มที่ ๑ (ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด)
- 2 แทน กลุ่มที่ ๒ (ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ)
- 3 แทน กลุ่มที่ ๓ (ผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน)

ชนิด	\bar{X}_t	S_t	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	S_1	S_2	S_3
๑	๔.๒๖	๑๗.๓๘	๔.๒๘	๔.๒๑	๔.๒๗	๑๗.๗๑	๑๖.๕๕	๑๘.๑๘
๒	๓.๑๘	๑๓.๖๕	๓.๕๐	๓.๗๖	๓.๗๗	๑๔.๕๕	๑๓.๒๓	๑๓.๕๗
๓	๔.๒๖	๑๗.๗๕	๔.๒๖	๔.๒๖	๔.๒๗	๑๗.๕๘	๑๗.๖๑	๑๘.๑๘
๔	๔.๒๖	๒๒.๘๗	๔.๖๘	๔.๖๓	๔.๖๐	๒๓.๘๑	๒๓.๐๖	๒๒.๗๐
๕	๔.๒๘	๒๒.๑๓	๔.๓๑	๔.๐๘	๔.๓๘	๑๘.๑๘	๑๖.๘๐	๑๘.๑๕
๖	๔.๑๖	๑๘.๑๘	๔.๑๘	๔.๑๑	๔.๑๖	๑๖.๓๗	๑๕.๗๕	๑๖.๘๖
๗	๔.๓๘	๑๘.๐๐	๔.๘๑	๔.๓๖	๔.๓๘	๑๘.๘๘	๑๗.๖๗	๑๗.๕๘
๘	๔.๖๖	๒๒.๑๘	๔.๖๗	๔.๖๘	๔.๖๓	๒๒.๕๕	๒๒.๖๖	๒๑.๕๓
๙	๓.๗๕	๑๘.๗๖	๔.๑๘	๓.๗๘	๔.๐๗	๑๕.๖๘	๑๓.๒๓	๑๖.๕๘

ตาราง ๘๐ (ต่อ)

๖	\bar{X}_t	S_t	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	S_1	S_2	S_3
๑๐	๔.๕๓	๑๕.๕๖	๔.๕๔	๔.๕๓	๔.๕๓	๒๐.๓๖	๑๕.๗๕	๒๐.๒๕
๑๑	๔.๓๗	๑๕.๘๑	๔.๓๖	๔.๓๔	๔.๔๐	๑๕.๑๗	๑๕.๓๒	๑๕.๘๖
๑๒	๔.๕๖	๒๐.๘๔	๔.๕๖	๔.๕๐	๔.๖๐	๒๑.๔๔	๒๐.๓๕	๒๑.๗๖
๑๓	๔.๖๓	๒๒.๑๕	๔.๖๖	๔.๖๖	๔.๕๔	๒๓.๖๓	๒๒.๔๐	๒๐.๕๕
๑๔	๔.๕๐	๒๐.๑๖	๔.๕๕	๔.๕๗	๔.๕๓	๑๕.๗๕	๑๕.๗๕	๒๑.๓๔
๑๕	๔.๗๑	๒๔.๕๓	๔.๗๖	๔.๗๕	๔.๕๕	๒๔.๘๐	๒๕.๓๓	๒๔.๘๒
๑๖	๔.๕๗	๑๕.๗๖	๔.๓๖	๔.๓๘	๔.๕๕	๑๗.๘๖	๒๐.๒๔	๒๑.๓๗
๑๗	๔.๔๖	๒๐.๒๖	๔.๕๕	๔.๓๘	๔.๕๕	๒๑.๒๔	๒๐.๒๔	๑๕.๗๕
๑๘	๔.๐๐	๑๕.๓๖	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐	๑๕.๕๑	๑๓.๘๔	๑๕.๖๕
๑๙	๔.๓๗	๑๕.๗๖	๔.๕๑	๔.๓๖	๔.๓๘	๒๐.๑๖	๑๕.๗๕	๑๕.๖๕
๒๐	๓.๖๕	๑๓.๘๕	๓.๒๕	๓.๗๑	๔.๐๕	๑๒.๘๓	๑๓.๒๖	๑๕.๗๖
๒๑	๔.๕๕	๑๕.๓๗	๔.๕๕	๔.๕๐	๔.๕๐	๑๕.๘๗	๒๐.๐๐	๑๕.๗๕
๒๒	๔.๕๖	๒๐.๑๕	๔.๕๕	๔.๕๖	๔.๕๕	๒๐.๕๑	๒๐.๕๖	๑๕.๗๕
๒๓	๓.๗๕	๑๒.๕๕	๓.๕๕	๓.๗๕	๓.๗๕	๑๓.๖๕	๑๓.๑๖	๑๐.๕๐
๒๔	๔.๖๖	๒๒.๔๐	๔.๖๖	๔.๕๘	๔.๖๐	๒๓.๖๓	๒๑.๗๑	๒๒.๗๐
๒๕	๓.๕๓	๑๕.๓๐	๓.๖๕	๔.๐๐	๔.๑๐	๑๖.๘๖	๑๕.๖๓	๑๕.๖๑
๒๖	๓.๘๓	๑๓.๗๐	๓.๗๖	๓.๗๖	๔.๐๐	๑๖.๕๕	๑๓.๕๖	๑๕.๑๕
๒๗	๔.๑๐	๑๖.๕๖	๔.๑๕	๔.๐๕	๔.๐๕	๑๖.๕๕	๑๕.๖๖	๑๖.๓๕

จากคณะกรรมการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นครั้งแรก
 จำนวน ๓๔ ขอ เมื่อทดสอบและนำมาวิเคราะห์ค่าทางเกณฑ์ทั้งไวและลว มีข้อที่ไถ่คะแนน
 ตามเกณฑ์ (มากกว่าค่าค้ำ ๓๕๐ - ๕๐๐) จำนวน ๒ ขอ เมื่อนำไปทดสอบครั้งที่สอง

ปรากฏว่าทั้ง ๒๓ ข้อ มีค่าความสำคัญถึงเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้ และผู้บริหารการศึกษาได้คะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานทั้ง แสดงไว้ในตาราง ๔๐ ซึ่งปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่ม ใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้บริหารการ-ศึกษาทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับ เกณฑ์การสรรหาบุคคล เขา เป็นครูที่สร้างขึ้นมาใหม่ ใกล้เคียงกัน

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้สมัคร เขาเป็นครู ึ่งเรียนมัธยมศึกษา เมื่อเข้ามาหาคะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน จะปรากฏผลดังตาราง ๔๑

ตาราง ๔๑ แสดงคะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานที่ผู้บริหารการศึกษาได้รับในเรื่อง เกณฑ์สำหรับการทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัคร เขาเป็นครู - โรงเรียนมัธยมศึกษา ว่าแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	\bar{X}_t	S_t	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	S_1	S_2	S_3
๑	๘.๕๗	๒๑.๑๐	๘.๕๙	๘.๖๓	๘.๕๐	๒๑.๖๙	๒๑.๘๘	๒๐.๘๗
๒	๘.๕๖	๒๐.๖๕	๘.๕๙	๘.๕๓	๘.๕๓	๒๒.๐๖	๒๐.๐๒	๒๐.๘๑
๓	๘.๕๖	๒๐.๖๗	๘.๕๖	๘.๕๕	๘.๕๕	๒๐.๐๔	๒๐.๕๕	๒๐.๙๘
๔	๘.๘๘	๑๙.๗๓	๘.๕๑	๘.๕๒	๘.๕๐	๒๐.๓๒	๑๙.๐๕	๒๐.๒๘
๕	๘.๘๘	๑๙.๘๘	๘.๕๕	๘.๕๒	๘.๕๘	๒๐.๕๑	๑๙.๗๘	๑๙.๗๗
๖	๘.๘๓	๑๘.๕๘	๘.๓๘	๘.๕๗	๘.๘๓	๑๘.๑๕	๑๙.๐๙	๑๘.๘๙
๗	๘.๖๑	๒๑.๓๒	๘.๖๘	๘.๕๘	๘.๖๐	๒๑.๙๙	๒๐.๗๖	๒๑.๗๖
๘	๘.๕๗	๑๙.๕๒	๘.๕๑	๘.๕๗	๘.๘๓	๒๐.๐๑	๑๙.๖๕	๑๙.๑๑
๙	๘.๖๗	๒๓.๑๓	๘.๖๙	๘.๖๘	๘.๖๓	๒๓.๑๘	๒๓.๑๕	๒๒.๒๗
๑๐	๘.๕๙	๒๑.๐๖	๘.๕๙	๘.๖๑	๘.๕๘	๒๑.๒๕	๒๑.๓๐	๒๑.๒๐
๑๑	๘.๖๕	๒๑.๕๕	๘.๖๗	๘.๗๑	๘.๖๐	๒๒.๕๕	๒๓.๓๓	๒๑.๗๒

ତାବଲ ୮୧ (ମଧ୍ୟ)

କ୍ର. ସଂ.	\bar{X}_t	S_t	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	S_1	S_2	S_3
୧୫	୮.୫୮	୧୫.୫୭	୮.୫୩	୮.୫୫	୮.୫୦	୧୫.୫୫	୧୫.୮୦	୧୫.୩୫
୧୬	୮.୫୯	୧୫.୬୦	୮.୫୬	୮.୫୮	୮.୫୩	୧୫.୬୦	୧୫.୯୦	୧୫.୬୦
୧୭	୮.୬୦	୧୫.୬୩	୮.୫୯	୮.୬୦	୮.୫୬	୧୫.୬୩	୧୬.୦୦	୧୫.୬୩
୧୮	୮.୬୧	୧୫.୬୬	୮.୬୧	୮.୬୨	୮.୫୯	୧୫.୬୬	୧୬.୦୩	୧୫.୬୬
୧୯	୮.୬୨	୧୫.୬୯	୮.୬୨	୮.୬୩	୮.୬୦	୧୫.୬୯	୧୬.୦୬	୧୫.୬୯
୨୦	୮.୬୩	୧୫.୭୨	୮.୬୩	୮.୬୪	୮.୬୧	୧୫.୭୨	୧୬.୦୯	୧୫.୭୨
୨୧	୮.୬୪	୧୫.୭୫	୮.୬୪	୮.୬୫	୮.୬୨	୧୫.୭୫	୧୬.୧୨	୧୫.୭୫
୨୨	୮.୬୫	୧୫.୭୮	୮.୬୫	୮.୬୬	୮.୬୩	୧୫.୭୮	୧୬.୧୫	୧୫.୭୮
୨୩	୮.୬୬	୧୫.୮୧	୮.୬୬	୮.୬୭	୮.୬୪	୧୫.୮୧	୧୬.୧୮	୧୫.୮୧
୨୪	୮.୬୭	୧୫.୮୪	୮.୬୭	୮.୬୮	୮.୬୫	୧୫.୮୪	୧୬.୨୧	୧୫.୮୪
୨୫	୮.୬୮	୧୫.୮୭	୮.୬୮	୮.୬୯	୮.୬୬	୧୫.୮୭	୧୬.୨୪	୧୫.୮୭
୨୬	୮.୬୯	୧୫.୯୦	୮.୬୯	୮.୭୦	୮.୬୭	୧୫.୯୦	୧୬.୨୭	୧୫.୯୦
୨୭	୮.୭୦	୧୫.୯୩	୮.୭୦	୮.୭୧	୮.୬୮	୧୫.୯୩	୧୬.୩୦	୧୫.୯୩
୨୮	୮.୭୧	୧୫.୯୬	୮.୭୧	୮.୭୨	୮.୬୯	୧୫.୯୬	୧୬.୩୩	୧୫.୯୬
୨୯	୮.୭୨	୧୬.୦୦	୮.୭୨	୮.୭୩	୮.୭୦	୧୬.୦୦	୧୬.୩୬	୧୬.୦୦
୩୦	୮.୭୩	୧୬.୦୩	୮.୭୩	୮.୭୪	୮.୭୧	୧୬.୦୩	୧୬.୩୯	୧୬.୦୩
୩୧	୮.୭୪	୧୬.୦୬	୮.୭୪	୮.୭୫	୮.୭୨	୧୬.୦୬	୧୬.୪୨	୧୬.୦୬
୩୨	୮.୭୫	୧୬.୦୯	୮.୭୫	୮.୭୬	୮.୭୩	୧୬.୦୯	୧୬.୪୫	୧୬.୦୯
୩୩	୮.୭୬	୧୬.୧୨	୮.୭୬	୮.୭୭	୮.୭୪	୧୬.୧୨	୧୬.୪୮	୧୬.୧୨
୩୪	୮.୭୭	୧୬.୧୫	୮.୭୭	୮.୭୮	୮.୭୫	୧୬.୧୫	୧୬.୫୧	୧୬.୧୫
୩୫	୮.୭୮	୧୬.୧୮	୮.୭୮	୮.୭୯	୮.୭୬	୧୬.୧୮	୧୬.୫୪	୧୬.୧୮
୩୬	୮.୭୯	୧୬.୨୧	୮.୭୯	୮.୮୦	୮.୭୭	୧୬.୨୧	୧୬.୫୭	୧୬.୨୧
୩୭	୮.୮୦	୧୬.୨୪	୮.୮୦	୮.୮୧	୮.୭୮	୧୬.୨୪	୧୬.୬୦	୧୬.୨୪
୩୮	୮.୮୧	୧୬.୨୭	୮.୮୧	୮.୮୨	୮.୭୯	୧୬.୨୭	୧୬.୬୩	୧୬.୨୭
୩୯	୮.୮୨	୧୬.୩୦	୮.୮୨	୮.୮୩	୮.୮୦	୧୬.୩୦	୧୬.୬୬	୧୬.୩୦
୪୦	୮.୮୩	୧୬.୩୩	୮.୮୩	୮.୮୪	୮.୮୧	୧୬.୩୩	୧୬.୬୯	୧୬.୩୩
୪୧	୮.୮୪	୧୬.୩୬	୮.୮୪	୮.୮୫	୮.୮୨	୧୬.୩୬	୧୬.୭୨	୧୬.୩୬
୪୨	୮.୮୫	୧୬.୩୯	୮.୮୫	୮.୮୬	୮.୮୩	୧୬.୩୯	୧୬.୭୫	୧୬.୩୯
୪୩	୮.୮୬	୧୬.୪୨	୮.୮୬	୮.୮୭	୮.୮୪	୧୬.୪୨	୧୬.୭୮	୧୬.୪୨
୪୪	୮.୮୭	୧୬.୪୫	୮.୮୭	୮.୮୮	୮.୮୫	୧୬.୪୫	୧୬.୮୧	୧୬.୪୫
୪୫	୮.୮୮	୧୬.୪୮	୮.୮୮	୮.୮୯	୮.୮୬	୧୬.୪୮	୧୬.୮୪	୧୬.୪୮
୪୬	୮.୮୯	୧୬.୫୧	୮.୮୯	୮.୯୦	୮.୮୭	୧୬.୫୧	୧୬.୮୭	୧୬.୫୧
୪୭	୮.୯୦	୧୬.୫୪	୮.୯୦	୮.୯୧	୮.୮୮	୧୬.୫୪	୧୬.୯୦	୧୬.୫୪
୪୮	୮.୯୧	୧୬.୫୭	୮.୯୧	୮.୯୨	୮.୮୯	୧୬.୫୭	୧୬.୯୩	୧୬.୫୭
୪୯	୮.୯୨	୧୬.୬୦	୮.୯୨	୮.୯୩	୮.୯୦	୧୬.୬୦	୧୬.୯୬	୧୬.୬୦
୫୦	୮.୯୩	୧୬.୬୩	୮.୯୩	୮.୯୪	୮.୯୧	୧୬.୬୩	୧୬.୯୯	୧୬.୬୩

ตาราง ๔๑ (ต่อ)

ข้อ	\bar{X}_t	S_t	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	S_1	S_2	S_3
๕๖	๔.๒๘	๑๖.๖๖	๔.๒๘	๔.๒๖	๔.๑๘	๑๗.๒๓	๑๖.๗๘	๑๖.๘๖
๕๗	๔.๔๑	๑๙.๒๕	๔.๔๑	๔.๔๕	๔.๓๘	๑๘.๖๓	๑๙.๑๑	๒๐.๔๘
๕๘	๔.๒๙	๑๗.๔๘	๔.๓๓	๔.๓๑	๔.๒๓	๑๗.๘๐	๑๘.๑๓	๑๖.๙๗
๕๙	๔.๓๒	๑๗.๘๗	๔.๒๘	๔.๓๗	๔.๓๓	๑๗.๕๒	๑๘.๓๘	๑๘.๑๙
๖๐	๔.๔๐	๑๘.๘๒	๔.๔๙	๔.๔๒	๔.๓๐	๑๙.๕๖	๑๘.๘๐	๑๘.๕๙
๖๑	๔.๔๘	๑๙.๙๖	๔.๔๘	๔.๔๗	๔.๔๓	๑๙.๙๓	๒๐.๑๙	๒๐.๒๓
๖๒	๔.๔๗	๒๐.๓๕	๔.๕๙	๔.๕๕	๔.๒๘	๒๐.๙๘	๒๐.๖๕	๒๐.๓๘
๖๓	๔.๒๑	๑๘.๑๘	๔.๓๘	๔.๓๙	๓.๘๘	๑๘.๔๕	๑๘.๓๗	๑๘.๐๘
๖๔	๔.๔๙	๑๙.๕๖	๔.๔๙	๔.๕๐	๔.๔๘	๑๙.๗๙	๑๙.๘๒	๑๙.๖๐
๖๕	๔.๓๒	๑๗.๔๗	๔.๓๖	๔.๓๘	๔.๒๘	๑๗.๘๖	๑๗.๖๘	๑๗.๓๒
๖๖	๔.๔๓	๑๘.๗๙	๔.๔๙	๔.๔๗	๔.๓๓	๑๙.๕๖	๑๙.๐๙	๑๘.๒๒
๖๗	๔.๔๖	๑๙.๒๕	๔.๔๖	๔.๔๕	๔.๔๘	๑๙.๖๑	๑๘.๘๓	๑๙.๗๙
๖๘	๔.๕๘	๒๐.๐๘	๔.๕๙	๔.๕๐	๔.๕๓	๒๐.๙๘	๑๙.๕๓	๒๐.๔๙
๖๙	๔.๕๘	๒๐.๑๘	๔.๕๖	๔.๕๓	๔.๕๓	๒๐.๕๓	๒๐.๐๖	๒๐.๘๙

จากเกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัคร เขาเป็นกร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นครั้งแรกจำนวน ๗๐ ข้อ เมื่อทดสอบครั้งแรกแล้วมีข้อที่
 ไก่คะแนนไม่ถึง เกณฑ์ที่วางไว้ (ภาคความสำคัญ ๓๕๐ - ๕๐๐) จำนวน ๑ ข้อ นำไป
 ทดสอบซ้ำ จำนวน ๒๙ ข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าผู้บริหารไค่คะแนนเฉลี่ย
 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งตาราง ๔๑ นอกจากนี้ยังพบว่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยง-
 เบนมาตรฐานของผู้บริหารทั้งสามกลุ่มใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ จึงสรุปไค่ความผู้บริหารการศึกษา
 ทั้งสามกลุ่มส่วนใหญ่เห็นควยกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกกรโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้าง
 ขึ้นใหม่ ใกล้เคียงกัน

เมื่อนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นใหม่ มารวมเข้าด้วยกันทุกข้อแล้วนำมาหาคะแนนเฉลี่ย
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่ม จะปรากฏผลดังตาราง ๔๒

ตาราง ๔๒ แสดงคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาระดับ
จังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน
ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

\bar{X}_t	S_t	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	S_1	S_2	S_3
๔.๓๗	๒๕.๗๘	๔.๔๑	๔.๓๓	๔.๓๗	๒๕.๕๗	๒๕.๕๑	๒๖.๐๖

จากตาราง ๔๒ พอจะสรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่มใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่ม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคล้ายๆกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหา
และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นใหม่

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความแปรปรวนเพื่อทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหาร-
การศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับ-
โรงเรียน ว่าแตกต่างกันหรือไม่ ในเรื่องเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาทุกด้านรวมกัน จะปรากฏผลดังตาราง ๔๓

ตาราง ๔๓ ผลการเปรียบเทียบความถี่เกิดใหม่ของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ ที่สร้างขึ้นมาใหม่

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๙	๐.๑๐	๐.๐๐๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๑๔	๘๕๐๒๐.๑๖	๗๔๖.๑๘	
รวม	๑๑๖	๘๕๐๒๐.๓๕	-	

จากตาราง ๔๓ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน มีความถี่เกิดใหม่ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ ที่สร้างขึ้นมาใหม่ ไม่แตกต่างกันเลย

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อทดสอบความถี่เกิดใหม่ของผู้บริหารการศึกษา-จังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ว่าแตกต่างกันหรือไม่ในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านต่อไปนี้ คือ

๑. เกณฑ์การสรรหามุกดเขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
๒. เกณฑ์การรับคณบดีมุกดเขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
๓. เกณฑ์การแต่งตั้งรองการและการปฏิบัติงานของกรรมการ
๔. เกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังตาราง ๔๔ - ๔๗

ตาราง ๔๔ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารการกักขังระดับจังหวัด
ผู้บริหารการกักขังอำเภอ และผู้บริหารการกักขังระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์
การตรวจควบคุม เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๕	๐.๐๓	๐.๐๐๐๐๕
ภายในกลุ่ม	๑๑๔	๓๕๓๑๑.๒๔	๓๑๐.๖๓	
รวม	๑๑๖	๓๕๓๑๑.๓๐	—	

จากตาราง ๔๔ แสดงว่า ผู้บริหารการกักขังระดับจังหวัด ผู้บริหารการกักขัง
ระดับอำเภอ และผู้บริหารการกักขังระดับโรงเรียน มีความถี่เห็นในเรื่อง เกณฑ์การตรวจ
ควบคุมเขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันโดย

ตาราง ๔๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน และผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ในเรื่อง เกณฑ์
การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๔	๐.๐๒	๐.๐๐๐๐๕
ภายในกลุ่ม	๑๑๔	๔๔๑๓๓.๑๕	๔๒๒.๒๒	
รวม	๑๑๖	๔๔๑๓๓.๒๓	—	

จากตาราง ๔๕ แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์
การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นครู ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๘๖ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์
การแต่งตั้งกรรมการและการปฏิบัติงานของกรรมการ

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๓	๐.๐๑	๐.๐๐๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๑๘	๔๑๕๐๓.๓๘	๓๕๑.๖๖	
รวม	๑๒๐	๔๑๕๐๓.๔๑	—	

จากตาราง ๘๖ แสดงว่า ความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์
การแต่งตั้งกรรมการและการปฏิบัติงานของกรรมการ ไม่แตกต่างกันโดย

ตาราง ๔๗ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน เกี่ยวกับเกณฑ์
 การบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๕๕	๐.๒๗	๐.๐๐๐๗
ภายในกลุ่ม	๑๑๔	๓๒๐๕๖.๖๕	๒๘๑.๕๕	
รวม	๑๑๖	๓๒๐๕๗.๑๗	—	

จากตาราง ๔๗ แสดงว่า ความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน เกี่ยวกับเกณฑ์
 ในการบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันเลย

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบว่าความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษา
 ระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน
 จะแตกต่างกันหรือไม่ ในเรื่อง เกณฑ์เพื่อการ ทดสอบ ประเมินความสามารถ หรือ
 คุณสมบัติของผู้สมัคร เข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในงานต่างๆดังนี้ คือ

๑. เกณฑ์ด้านการสอน
๒. เกณฑ์ด้านคุณธรรมและความประพฤติ
๓. เกณฑ์ด้านสุขภาพและอนามัย
๔. เกณฑ์ด้านความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย
๕. เกณฑ์ด้านความรู้
๖. เกณฑ์ด้านบุคลิกภาพ

๓. เกณฑ์งานเบ็ดเสร็จสัมพันธ์

๔. เกณฑ์งานการอบรมแนะแนวและการปกครอง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความแปรปรวนในค่าต่างๆนี้ ปรากฏผลในตาราง

๔๔ - ๔๕

ตาราง ๔๔ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง
เกณฑ์งานการสอน

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	b	๐.๐๐๘	๐.๐๐๖	๐.๐๐๐๐๐๘
ภายในกลุ่ม	๑๑๘	๔๗๑๗๘.๑๘	๔๑๓.๘๕	
รวม	๑๑๖	๔๗๑๗๘.๑๘	-	

จากตาราง ๔๔ แสดงว่า ความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์
งานการสอน ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๕ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่องเกณฑ์
 กานกฤษธรรมและความประพฤติ

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๕	๐.๑๘	๐.๐๑๑๐๘
ภายในกลุ่ม	๑๑๘	๕๐๓๘๘.๖๘	๔๒๖.๒๓	
รวม	๑๒๐	๕๐๓๘๙.๐๓	-	

จากตาราง ๕๕ แสดงว่า ความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่องเกณฑ์
 กานกฤษธรรมและความประพฤติของผู้สมัคร ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๐ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง
เกณฑ์ด้านสุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร เขา เป็นครูโรงเรียนจัดบมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๕๓	๐.๒๖	๐.๐๐๐๗
ภายในกลุ่ม	๑๑๔	๓๒๖๖๗.๓๕	๒๘๖.๕๖	
รวม	๑๑๖	๓๒๖๖๗.๘๘	-	

จากตาราง ๕๐ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหาร-
การศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน มีความถี่เห็นในเรื่อง
เกณฑ์ด้านสุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร เขา เป็นครู ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๐ ผลการเปรียบเทียบความถี่เพิ่มเติมของผู้บริหารการศึกษาในระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาในระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียน ในเรื่อง
 การให้ความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยของผู้สมัคร

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๒๘๘	๐.๑๔๔	๐.๑๑๖๐๓
ภายในกลุ่ม	๑๑๔	๓๓๘.๒๘๘.๘๘๒	๓๐๕๔.๓๘๑	
รวม	๑๑๖	๓๓๘.๒๘๘.๑๑๔	—	

จากตาราง ๕๐ แสดงว่า ความถี่เพิ่มเติมของผู้บริหารการศึกษาในระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาในระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียน ในเรื่อง การ
 ให้ความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยของผู้สมัคร ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๒ ผลการเปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
 ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง
 เกณฑ์การคว่ำของคู่มือฯ เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๓๙	๐.๗๐	๐.๐๐๒
ภายในกลุ่ม	๑๑๙	๓๓๐๕๖.๙๒	๓๖๕.๐๖	
รวม	๑๒๑	๓๓๐๕๘.๓๑	—	

จากตาราง ๕๒ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหาร-
 การศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน มีความถี่เห็นในเรื่อง
 เกณฑ์การคว่ำของคู่มือฯ เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์-บุคลิกภาพของผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๒๕	๐.๑๒	๐.๐๐๐๘
ภายในกลุ่ม	๑๑๘	๓๕๘๕๕.๘๘	๓๑๑.๘๐	
รวม	๑๒๐	๓๕๘๕๖.๑๓	-	

จากตาราง ๕๓ แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่อง เกณฑ์-บุคลิกภาพของผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในเรื่องเกณฑ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๘	๐.๑๙	๐.๐๐๐๖
ภายในกลุ่ม	๑๑๐	๓๘๙๙.๒๘	๓๕๔.๓๙	
รวม	๑๑๒	๓๘๙๙.๖๖	—	

จากตาราง ๕๕ แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน มีความคิดเห็นในเรื่องเกณฑ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัคร เขาเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันเลย

ตาราง ๕๕ ผลการเปรียบเทียบความถี่ที่เกินของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหาร
การศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาโรงเรียน ในเรื่องเกณฑ์การ
ยอมรับและแนวและการปกครองของผู้บริหาร เขา เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มาของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๑	๐.๐๐๐๕	๐.๐๐๐๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๑๘	๔๓๖๒๗.๒๑	๓๘๖.๖๙	
รวม	๑๒๐	๔๓๖๒๗.๒๒	—	

จากตาราง ๕๕ แสดงว่า ความถี่ที่เกินของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
ผู้บริหารการศึกษาอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาโรงเรียน ในเรื่องเกณฑ์
การยอมรับและแนวและการปกครองของผู้บริหาร เขา เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ไม่แตกต่างกันเลย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

๑. เพื่อสร้าง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ โดยวิธีการ ดังนี้
 - ๑.๑. ศึกษาเกณฑ์และวิธีการที่ทำอยู่
 - ๑.๒. สืบสาวจากความคิดเห็นถึง เกณฑ์และวิธีการที่ควรนำมาใช้ จากผู้บริหาร-การศึกษาระดับต่างๆ
 - ๑.๓. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจาก เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจาก เกณฑ์และวิธีการที่ทำอยู่
 - ๑.๔. นำเกณฑ์ที่สร้างขึ้นใหม่ไปทดสอบกับผู้บริหารการศึกษาอีกครั้งหนึ่งว่า จะเห็นสมควรหรือป่าวที่จะนำมาใช้ เป็นเกณฑ์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงใหม่ เพื่อให้เป็นเกณฑ์ที่สมบูรณ์
๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหาร-การศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ว่าแตกต่างกันหรือป่าวในเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ในภาคใต้ สำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ไซกลุ่มประชากรทั้งหมด ได้แก่ ศึกษาธิการ-จังหวัด จำนวน ๑๔ คน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑๔ คน และหัวหน้าทเวศศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด จำนวน ๑๔ คน รวม ๔๒ คน ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอและผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งได้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์จำนวน ๔๒ คน ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ จำนวน ๔๒ คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๑๒๒ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน ๑๓๗ ข้อ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒๕ ข้อ ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่ จำนวน ๑๐๕ ข้อ และตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเปิดให้เติมคำในช่องว่าง เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจากเกณฑ์ที่ใช้อยู่ รวมทั้งขอเสนอแนะต่างๆของผู้ตอบเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรนำมาใช้ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับคืนมาแล้ว นำมาตรวจวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ตั้งใจ แล้วรวบรวมขอเสนอแนะต่างๆและผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแบบสอบถามแล้วสร้าง เป็น เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างชุดเก็บ เพื่อให้เห็นผลกว้างไกลเห็นเกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นใหม่ เมื่อได้รับคืนแล้วนำมาตรวจวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ตั้งใจ นำเอาการของคะแนนมาวิเคราะห์ทางสถิติและปรับปรุงใหม่ เพื่อใช้เป็น เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้
๑. หาความถี่ อัตราร้อยละ และจัดอันดับค่าความสำคัญ
 ๒. หาค่าสถิติพื้นฐาน
 - ๒.๑. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\Sigma X}{N} \quad (\text{Ferguson, } ๑๙๕๒ : ๕๒)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

๒.๒. ค่าความแปรปรวน (Variance) โดยไขสูตร

$$\text{สูตร } S^2 = \frac{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N - 1)} \quad (\text{Ferguson, } ๑๙๕๒ : ๖๒)$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

๒.๓. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

โดยไขสูตร

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N - 1)}} \quad (\text{Ferguson, } ๑๙๕๒ : ๖๒)$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

๒.๔. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

โดยไขสูตร

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_{\text{between}}}{MS_{\text{within}}} \quad (\text{Wincr, } ๑๙๖๙ : ๖๑)$$

เมื่อ F แทน ค่าที่จะพิจารณาใน F — distribution
MS แทน Mean of Square

สิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัย

สิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พอจะสรุปได้ ดังนี้

๑. การสร้างเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้
ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

๑.๑. การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้
ยังไม่มีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกครู วิธีการที่ใช้อยู่ คือ ใช้วิธีประกาศรับสมัคร
ณ สำนักงานศึกษาธิการ ประมาณ ๑๕ วัน โดยให้ผู้สมัครนำใบรับรองวุฒิ สำเนา
ทะเบียนบ้านและใบรับรองแพทย์ มาเป็นหลักฐานประกอบการสมัคร เมื่อถึงกำหนดการสอบ
ทุกคนก็ไปสอบ ณ สถานที่ที่กำหนดไว้ คณะกรรมการสอบคัดเลือกส่วนใหญ่ ได้แก่ ศึกษา-
ธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาพิเศษและครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่บางโรงเรียน
คือโรงเรียนสังกัดจังหวัดเท่านั้น (ประมาณร้อยละ ๑๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้นที่
ระบุว่า ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ มีโอกาสร่วมเป็นกรรมการในการคัดเลือก) คณะ-
กรรมการทุกคนเป็นผู้ออกข้อสอบคัดเลือก ตรวจกระดาษคำตอบ และสอบสัมภาษณ์ ขอสอบ
ที่ใจส่วนมากเป็นข้อสอบแบบอัตนัยและปรนัยผสมกัน เน้นหนักไปในด้านวิชาการ ส่วนในการ
สอบสัมภาษณ์กรรมการแต่ละคนต่างคนต่างถามคำถามกว้างคิดเห็นส่วนทั่วโดยมิได้ประชุมกัน เพื่อ
กำหนดแนวทางในการสอบสัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสอบ ภายหลังจากการสอบจะมีการประกาศ
ผลการสอบตามค่าก้ำกั้คะแนนแยกตามวิชาเอก เมื่อประกาศผลการสอบแล้วก็จะมีเสียงวิพากษ์
วิจารณ์ว่าเป็นการสอบที่ไม่ค่อยเป็นธรรมอยู่บ้าง (มีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒๕.๒๘ ที่
ระบุว่า มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่ค่อยมีความเป็นธรรมในการสอบ) การบรรจุเข้ารับ-
ราชการบรรจุตามลำดับคะแนนที่สอบได้ กอปรการบรรจุแต่งตั้งมิได้จัดให้แพทย์ของทางราชการ
ตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครอีกครึ่งหนึ่งว่า ผู้สมัครมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง พร้อมที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ใดอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ เมื่อใดบรรจุแล้วส่วนใหญ่ของผู้บริหาร (ร้อยละ
๘๗.๘๘) ไม่เคยติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการสอบ-

กักเลือกเพื่อปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกให้ดีขึ้นแต่อย่างใด ในปีการศึกษาที่ถึง ๆ มีครูที่บรรจุไปให้โรงเรียนโดยไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทางโรงเรียนต้องการ เป็นจำนวนมากพอสมควร และการบรรจุแต่งตั้งครูบางครั้งก็ไม่ทันเวลา เปิดภาคเรียนอีกด้วย

๑.๒. ความกึกกั่นของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสร้างขึ้นใหม่ตามหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เขาทำงานรวมทั้งการรวบรวมจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ปรากฏว่าผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เห็นชอบกับเกณฑ์ดังกล่าวในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งจะเห็นได้จากค่าความสำคัญของแต่ละข้ออยู่ในระดับสูง ก็นั้น ระหว่าง ๓๖๕.๘๐ - ๔๗๖.๕๐ ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าควรถือเป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

๑.๓. ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจากเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ ปรากฏว่า ปัญหาที่ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ การที่ทางโรงเรียนใดครูไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทางโรงเรียนต้องการ กับปัญหาที่ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ตรงตามครูไม่คอยมีโอกาสเข้าร่วมในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วย

๑.๔. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งแรกได้สร้างขึ้นที่จำนวน ๑๐๕ ข้อ เมื่อได้นำไปทดสอบกับผู้บริหารการศึกษาแล้วนำมาตรวจวิเคราะห์และจัดอันดับค่าความสำคัญตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า บางข้อมีคะแนนไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (๓๕๐.๐๐ - ๕๐๐.๐๐) รวมทั้งหมดที่จำนวน ๕ ข้อ ก็นั้น จึงได้ปรับปรุงใหม่แล้วนำไปทดสอบกับผู้บริหารการศึกษาอีกครั้งหนึ่ง จำนวนเกณฑ์ที่ใช้ทดสอบในครั้งที่สอง ที่จำนวน ๘๖ ข้อ เมื่อนำมาตรวจวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้ว ปรากฏว่า โดคะแนนและค่าความสำคัญถึงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทุกข้อ ข้อที่โดคะแนนต่ำที่สุด มีความสำคัญ ๓๖๕.๘๐ และข้อที่โดคะแนนสูงสุด มีความสำคัญ ๔๗๖.๕๐

๒. ความกึกกั่นของผู้บริหารการศึกษาในระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาในระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียน ที่มีต่อเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่ เมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อทดสอบว่าแตกต่างกันหรือไม่ ปรากฏว่าความกึกกั่นของผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่มไม่แตกต่างกัน

๓. จากการวิจัยได้พบว่า เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ ภายหลังจากการทดสอบครั้งแรกและครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่าควรจะได้ปรับปรุงวิธีการสรรหาและคัดเลือกครูจากเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในัจจุบันนี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเห็นว่า เกณฑ์และวิธีการที่ควรนำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษารุ่นใหม่ให้ใคร่ครุ่ที่มีความมารถ มีความสามารถ มีคุณลักษณะ เหมาะสมกับหน้าที่การงานนั้น ควรใช้กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกโดยยึดถือหลัก เกณฑ์และวิธีดำเนินการดังที่ไ้รวบรวมไว้ในหน้า ๑๓๐

เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้

ก. เกณฑ์การสรรหาบุคคล เขาเป็นครู ควรดำเนินการดังนี้

๑. คณะกรรมการสรรหาบุคคล ควรประชุมปรึกษาและกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการรับสมัคร
๒. วางแผนการสรรหาบุคคล เขา เป็นครูที่สามารถ ได้รับความสนใจของผู้สมัครที่มีความสามารถ
๓. ติดต่อกับสถานศึกษาที่ผลิตครู เพื่อช่วยแจ้งให้นิสิตนักศึกษาทราบตำแหน่งต่างๆที่จะรับสมัคร
๔. ประกาศรับสมัครระบุให้แน่ชัดว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีประสบการณ์อย่างไร
๕. ใบสมัครควร เปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. ควรให้สมัครทราบถึงสวัสดิการต่างๆที่จะได้รับ เมื่อเขาทำงานแล้ว
๗. อำนวยความสะดวกให้แก่สมัครใหม่มากที่สุด
๘. ใบสมัครใหม่มีรายละเอียดต่างๆที่ง่ายต่อการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครว่าตรงตามที่ต้องการ
๙. ผู้มีหน้าที่คัดเลือกควรตรวจใบสมัครด้วยตนเอง
๑๐. ตรวจสอบหลักฐานต่างๆของผู้สมัครให้แน่ใจว่าถูกต้อง
๑๑. การคัดเลือกควรอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาหลายๆฝ่าย
๑๒. จัดเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไว้มองหน้า เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม
๑๓. การคัดเลือกต้องคำนึงถึงความสามารถและความเสมอภาคของผู้สมัครทุกคน
๑๔. ควรพิจารณาความสนใจงานว่ามีทัศนคติต่ออาชีพครูอย่างไร
๑๕. การคัดเลือกควรทำให้เสร็จ เรียบร้อยก่อนเปิดภาคเรียน
๑๖. คณะกรรมการสอบคัดเลือกควรแต่งตั้งจากครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ต้องการครู
๑๗. คณะกรรมการสอบคัดเลือกควรกำหนดเกณฑ์ในการสอบก่อนดำเนินการสอบพอสมควร
๑๘. คณะกรรมการออกข้อสอบคัดเลือก ควรแต่งตั้งจากผู้บริหารการศึกษาที่มีความสามารถในการวัดผล
๑๙. คณะกรรมการสอบคัดเลือกควรกำหนดเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสอบสัมภาษณ์
๒๐. คณะกรรมการควรตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครจากสถานศึกษาที่ผู้สมัคร เคย เลา เรียนมาก่อน
๒๑. ควรพยายามบรรจุแต่งตั้งไปยังโรงเรียนที่ไกลมลิวาเนา เดิมของผู้สอบคัดเลือกได้มากที่สุด

๒๒. ใ้หลายละเยือกเกี่ยวกับโรงเรียนที่จะรับครู เขาทำงานแก่ผู้ที่สอบคัดเลือกได้ใหม่มากที่สุด เพื่อช่วยในการตัดสินใจและตกลงใจของผู้สมัคร
๒๓. ควรเลือกบุคคลในภาคใดเพื่อลดปัญหาการโยกย้าย
๒๔. จัดประเพณีเทศน์ที่สอบคัดเลือกได้ก่อนการบรรจุแต่งตั้ง
๒๕. ควรมีการฝึกอบรมก่อนให้เขาปฏิบัติงาน
๒๖. ควรให้สมัครระบุโรงเรียนที่จะเลือกไปทำงานในวันสมัครสอบคัดเลือก
๒๗. ควรติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการสอบคัดเลือก

ข. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร เขา เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรตั้ง เกณฑ์ในการทดสอบ
ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัคร ดังต่อไปนี้

๑. ความเข้าใจกลวิธีสอนและทักษะในการใช้อุปกรณ์
๒. ความรู้ความสามารถในการปกครองนักเรียน
๓. ความสามารถในการนำวิทยากรใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน
๔. ความสามารถในการอธิบายและการตั้งคำถาม
๕. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน
๖. ความสามารถในการแสดงความสนใจเด็ก
๗. ความสามารถในการนำหลักจิตวิทยาไปใช้ในการสอน
๘. ความสามารถในการเลือกจัดประสบการณ์ของบทเรียนให้เหมาะสม
๙. ความประพฤติของผู้สมัคร
๑๐. ความเป็นคนตรงต่อเวลา
๑๑. ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่
๑๒. ความเป็นตัวอย่างที่ดีทางวัฒนธรรมและสังคม
๑๓. ความเสียสละเพื่อส่วนรวม
๑๔. ความเหมาะสมในการวางตน
๑๕. ความเที่ยงตรงของผู้สมัคร
๑๖. ความเมตตากรุณา

๑๓. ความเป็นคนมีเหตุผล
๑๔. ความมั่นคงทางอารมณ์
๑๕. ความภูมิใจในตนเองและอาชีพการ
๒. การเอาใจใส่รักษาความสะอาด
๒๑. การรู้จักอดทนกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ
๒๒. ความมีใบรับรองจากผู้ที่เชื่อถือได้
๒๓. สุขภาพและอนามัยของสมาชิก
๒๔. การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
๒๕. การรู้จักใช้หลักเหตุผลในการแก้ปัญหา
๒๖. การรู้จักหน้าที่ของคนที่มีส่วนร่วม
๒๗. การยอมรับนับถือผู้อื่น
๒๘. การรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
๒๙. การรู้จักใช้และสงวนทรัพย์สินทางวัฒนธรรมชาติ
๓๐. การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและวัฒนธรรม
๓๑. มีทัศนคติและอุดมคติที่เป็นประชาธิปไตย
๓๒. ความรู้เกี่ยวกับการเมืองของไทยและต่างประเทศ
๓๓. ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมของไทยและต่างประเทศ
๓๔. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
๓๕. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาไทย
๓๖. ความรอบรู้ทั่ว
๓๗. ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา
๓๘. ความรู้เกี่ยวกับสังคมวิทยาและจิตวิทยาการเรียนรู้
๓๙. ความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆในวงการศึกษา
๔๐. ความรู้เรื่องการวัดผลและการจัดทำข้อสอบ
๔๑. ความรู้ในวิชาชีพหรือวิชาการศึกษา
๔๒. ความถนัดในวิชาเอกหรือวิชาโท

๕๓. ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕๔. ความสามารถในการเรียนวิชาต่างๆที่เรียนมาแล้ว
๕๕. วุฒิทางวิชาชีพครู
๕๖. ประสบการณ์ในการเตรียมตัวเพื่ออาชีพครู
๕๗. รูปร่าง ลักษณะท่าทาง
๕๘. การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ
๕๙. ความเป็นตัวของตัวเอง
๕๐. การพูดจา น่าเสียด
๕๑. อปนิสัยใจคอ
๕๒. อารมณ์ขัน
๕๓. ความกระตือรือร้น
๕๔. ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ
๕๕. ความสามารถในการรวมมือกับผู้อื่น
๕๖. ความสามารถในการเข้าสมาคม
๕๗. ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
๕๘. ความจริงใจต่อผู้อื่น
๕๙. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
๖๐. การยอมรับความแตกต่างของแต่ละคน
๖๑. การยอมรับความคิดเห็นและคำติชมของผู้อื่น
๖๒. การเป็นผู้มีระเบียบวินัย
๖๓. การตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้า
๖๔. การรู้จักรักษาความลับ
๖๕. การรู้จักหลักการแนะแนว
๖๖. การรู้จักนำผลการวิจัยและผลการทดสอบมาใช้ในการอบรมสั่งสอน
๖๗. การรู้จักช่วยแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน
๖๘. ความสามารถในการโนมน้าวจิตใจเด็ก
๖๙. ความเข้าใจความแตกต่างของเด็กวัยต่างๆ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ปรากฏผลเป็นที่น่าสังเกต ดังนี้

๑. เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

๑.๑. จากวิธีการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งปรากฏว่า ไม่มีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกตามหลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง กล่าวคือ ตามหลักการบริหารงานบุคคลจะต้องมีการวางแผนการสรรหาบุคคลที่สามารถเราใจ ผู้สมัครที่สามารถทั้งวิธีการที่ลึกซึ้งและจุใจม ตลอดจนจัดระบบการสอยคัดเลือกที่สามารถเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานได้ (Nigro, ๑๙๕๕ : ๓๗) แต่วิธีการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในภาคใต้ในปัจจุบันนี้ จากการวิจัยพบว่า เพียงแต่มีการประกาศรับสมัครตามระเบียบของทางราชการเท่านั้น ไม่มีการเสาะแสวงหาบุคคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า ในแต่ละครั้งที่มีการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นครูก็มีผู้มาสมัคร เขารับการคัดเลือกเกินกว่าตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมากแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องมีการเสาะแสวงหาบุคคลหรือประกาศโฆษณาชักชวนให้ผู้มีสนใจมาสมัครใหม่มากขึ้นอีก ซึ่งการกระทำเช่นนี้ เป็นการขัดกับหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะการที่เราจะได้คนก็มีความความสามารถมาไว้ปฏิบัติงานนั้น แมว่าตามปกติจะมีคนมาสมัครเกินกว่าจำนวนที่ต้องการอยู่แล้วก็ตาม ผู้บริหารก็ต้องหาทางชักจูงใหญ่ที่มีความสามารถได้มีโอกาสมาสมัคร เขารับการคัดเลือกใหม่มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อจะได้คัดเลือกคนที่ที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดไว้ปฏิบัติงาน (สงัด ศรีวณิช, ๒๕๐๓ : ๑๖) และในการสอยคัดเลือกไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนหรือการสอบสัมภาษณ์ คณะกรรมการควรจะใ้มีการวางแผนประชุมกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบและเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ไว้ เป็นการล่วงหน้าพอสมควร ในการสอบสัมภาษณ์ก็ควรกำหนดเกณฑ์ไว้ก่อนว่าจะถามในเรื่องใดบ้าง (Emmerton, ๑๙๗๔ : ๓๓๓๘ A) แต่เท่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้แม้แต่การตรวจสอบสถานภาพอนามัยของผู้สมัครส่วนใหญ่ก็ยังพิจารณาจากใบรับรองแพทย์ เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งโดยข้อเท็จจริงในบางครั้งแพทย์มิได้ตรวจร่างกายอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนออกใบรับรองให้ จึงน่าจะใ้จัดใ้ใหม่แพทย์ของทางราชการใ้ทำการตรวจร่างกายใ้ใหม่อีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะรับเขาทำงาน เพราะตามหลักการบริหารงานบุคคลใ้ว่าการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร เขาปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้

การตัดสินใจ เลือกโดยบุคคลที่เหมาะสมที่สุด (วิจิตร ชีระกุล, ๒๕๑๖ : ๒๘)

๑.๒. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่โดยวิธีรวบรวมหลักเกณฑ์ต่างๆจากตำราบริหารงานบุคคลและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าความสำคัญของ เกณฑ์แต่ละข้ออยู่ในระดับสูงที่จัดได้ว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ เห็นพ้องด้วยกับ เกณฑ์ที่สร้างขึ้นใหม่ แต่วิธีการที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ การสรรหาและคัดเลือกครูยังมีไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่ายังมีไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้อย่างจริงจัง หรืออาจจะเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนดเกี่ยวกับหลักสูตร เอาไวกว้างๆ คือ กำหนดเพียงวิชาที่ท่องสอบ เอาไว้กับคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๕ และมีคู่มือชี้แจงตามตำแหน่งที่ต้องการเท่านั้น ฉะนั้น ในการสอบคัดเลือกแต่ละครั้งคณะกรรมการจึงกำหนดเกณฑ์ในการสอบ เน้นไปในด้านวิชาการมากกว่าด้านอื่นๆ บางครั้งจึงได้ครูที่มีความรู้ด้านวิชาการ เพียงด้านเดียว เท่านั้น เพื่อที่จะให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะ เป็นอุบายรมสั่งสอน เกิดจึงน่าจะพิจารณานำเอา เกณฑ์ที่สร้างขึ้นใหม่ไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษารุ่นใหม่ต่อไป เพราะหลักเกณฑ์และวิธีการที่สร้างขึ้นนี้มีลักษณะระเบียบการปฏิบัติงานของทางราชการที่ใช้ อยู่แต่อย่างใด

๑.๓. ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ ที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ทางโรงเรียนใดครูไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทางโรงเรียนต้องการ ซึ่งเกิดจากบางสาขาวิชาไม่มีสมัครสอบ ทั้งนี้ เนื่องจากยังมีไม่มีการวางแผนการสรรหาบุคลากรตามหลักการที่ถูกต้อง มีไม่มีการเสาะแสวงหาแหล่งที่มีบุคคลที่ต้องการ ไม่มีวิธีการชัดเจน เราใจสมัครที่มีวุฒิตรงตามที่เราร้องการให้มาสมัคร เขารับการคัดเลือกซึ่งที่ใดกล่าวมาแล้วในเรื่องวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ใช้อยู่ในขณะนี้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ครูบางสาขาวิชา เอกไม่ยอมเลือกไปสอนในโรงเรียนที่ห่างจากตัวจังหวัดหรือตัวอำเภอ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าสมัครไม่ได้รับขอมลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับโรงเรียนที่จะไปปฏิบัติงาน หากให้ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ โรงเรียนที่ต้องการครู เขารวมเป็นกรรมการ

ในการสรรหาและคัดเลือกกรควยปัญหา เช่นนี้อาจจะน้อยลง เพราะครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ อาจจะสามารถหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ทางโรงเรียนต้องการและสนใจที่จะไปปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนนั้นๆ มาสมัคร เขารับการคัดเลือกได้

การที่ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า ควรให้ครูใหญ่โรงเรียน ที่ต้องการครูได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วยนั้น นับว่าเป็นการเสนอที่สอดคล้องกับหลักการ บริหารงานบุคคล เพราะครูใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานบริหารของโรงเรียน ยอมรับความ- ติงการของโรงเรียนที่กว่าบุคคลอื่น และจากข้อเสนอเช่นนี้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เคลเลอร์ (Keller, ๑๙๖๐ : ๑๖๕๐ A) และผลการวิจัยของ เพย์ตัน (Payton, ๑๙๖๔ : ๒๗๓๓ A) ทั้งที่ไดกล่ามาแล้วซึ่งได้เสนอในทำนองเดียวกันนี้

๑.๔. จากหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่ ภายหลังจากที่ได้นำารทดสอบ ๒ ครั้งแล้ว ปรากฏว่ามีข้อที่ใดคะแนนถึง เกณฑ์ ที่ควรนำมาใช้ใด (คือเกณฑ์ค่าความสำคัญ ๓๕๐ - ๕๐๐) จำนวน ๘๖ ข้อ ถ้าหาก ผู้บริหารการศึกษาในภาคใต้ ได้นำเอา เกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาสรรหาและ- คัดเลือกครูแล้ว อาจจะช่วยให้อาจจะสามารถเลือกได้ครที่มีความสามารถ มีความสามารถ มีคุณลักษณะ เหมาะสมที่จะเป็นครูยิ่งขึ้น เพราะเกณฑ์เหล่านี้ได้สร้างขึ้นตามหลักการบริหารงานบุคคล และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับ เกณฑ์ การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นใหม่ จึงหวังใ้ว่าการสรรหา และคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอนาคตอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเกณฑ์ การสรรหาบุคคล เขาเป็นครูที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั่นคือ จะสามารถชักจูงให้คนที่มีความรู้ ความสามารถมาสมัคร เขารับการคัดเลือกมากขึ้น โอกาสที่จะเลือกได้คนที่ดีก็จะมีมากขึ้น และการที่ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการให้ใช้ เกณฑ์ในการประเมินความสามารถ หรือพิจารณาคุณลักษณะของผู้สมัครหลายๆด้าน เช่น ด้านการสอน คุณธรรมและความ- ประพฤติ สุขภาพและอนามัย ความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ความรู้ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ การยอมรับแนวและการปกครอง แทนการพิจารณาเฉพาะ ด้านความรู้ด้านเดียว ย่อมจะช่วยให้ได้มีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน

ยิ่งขึ้น เพราะเป็นการพิจารณาหลายๆ ด้าน หากพิจารณา เฉพาะด้านวิชาการด้านเดียวแล้ว ความชำนาญและน้ำใจอาจไม่ถึงระดับ (นาฏเจดีย์ว สุมารวงศ์, ๒๕๑๔ : ๗๗) และการที่ให้พิจารณาตามเกณฑ์ต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วก็สอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง การสรรหาและคัดเลือกครูของ ดีเครเกอร์ (Diekrager, ๑๘๖๘ : ๒๒๕ A) ที่สรุปผลการวิจัยไว้ว่า จะต้องมีการวางแผนเป็นอย่างดี และการคัดเลือกครูพิจารณาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สุขภาพอนามัยและบุคลิกภาพของผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาร์ส (Marrs, ๑๘๗๑ : ๒๓๑๐ A) เรื่อง เกณฑ์ในการเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรพิจารณาในด้านการสอน ความมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติด้วย

๒. จากผลการวิจัยซึ่งปรากฏว่า ผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่ม เห็นด้วยกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่ค่อนข้างมาก โดยเห็นจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เกณฑ์ในแต่ละข้อมีความสำคัญสูง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งสามกลุ่มแล้วปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเลย จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสรรหาและคัดเลือกครูส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มมีแนวโน้มที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจากเกณฑ์ที่ใช้อยู่มาใช่ เกณฑ์และวิธีการที่ถูกต้องหลัก เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลยิ่งขึ้น จึงน่าจะหวังได้ว่า การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัศึกษารุ่นใหม่ น่าจะโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับหน้าที่การงานยิ่งขึ้น ถ้าได้ใช้ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมซึ่งได้จากการวิจัยนี้

ขอเสนอแนะ

เพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยบุคคลที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานและเป็นไปคามหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เขาทำงาน ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๑. ควรมีการศึกษาวิจัยในภาคกลาง ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แลวนำมาสรุปเป็น เกณฑ์สำหรับการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ
- ๒. ควรนำเกณฑ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปสร้างแบบทดสอบและประเมินผล

เพื่อใช้ทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัคร เข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยม — ศึกษา ในด้านการสอน ความรู้ การอบรมแนะแนวและการปกครอง คุณธรรมและความ — ประพฤติ สุขภาพและอนามัย ความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย บุคลิกภาพ และ มนุษย์สัมพันธ์ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

๓. ผู้บริหารการศึกษาควรนำเกณฑ์จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณา สรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่ในภาคใดต่อไป เพราะเกณฑ์ที่สร้างขึ้นใหม่ เหล่านี้ส่วนใหญ่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีโดยไม่ต้องดัดแปลงแบบแผนของทางราชการ แต่การ ทำตามเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องมีการวางแผนและใช้เวลาดำเนินการพอสมควร ส่วนในภาคอื่นจะ ทำได้เมื่อใดดำเนินการตามข้อ ๑ และ ๒ แล้ว

๔. ควรใช้หลักการอันเดียวกันนี้ ไปศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูระดับประถมศึกษาและระดับอุดมศึกษาด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการสรรหาและคัดเลือกครูในระดับนั้นๆ

การนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความปรารถนาที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็น ประโยชน์ต่อการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใด หรือภาคอื่นๆ ซึ่ง จะขอเสนอวิธีการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ที่มีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เเท่าที่เป็นอยู่ในขณะ นี้ มักจะเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่สังกัดจังหวัด เเท่านั้น ศึกษาธิการอำเภอและครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ต้องการครูไม่คอยใดมีส่วน ร่วมในการสรรหาและคัดเลือกครู ซึ่งควรที่จะเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ โดยให้ศึกษาธิการอำเภอ และครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ต้องการครูไม่คอยใดมีส่วนรวมด้วย เพื่อให้การคัดเลือกครู เป็นไปตามหลักการที่อาศัยความร่วมมือของผู้บริหารการศึกษาหลายๆฝ่ายตามหลักการบริหาร และผลที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระบบคุณธรรม ยิ่งขึ้น

วิธีการสรรหาและคัดเลือกครู ควรแต่งตั้งกรรมการชุดต่างๆเพื่อปฏิบัติงาน เช่น

คณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคล คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการตรวจกระดาษคำตอบ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งไม่ควรให้เป็นกรรมการชุดเดียวกันที่ทำหน้าที่ทุกอย่างดังที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้งกรรมการแต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด มีเวลาร่างแผนดำเนินงาน การทำงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังป้องกันข้อครหาว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการสอบจากผู้เข้าสอบได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการให้คะแนน ควรจะดำเนินการ ดังนี้

คณะกรรมการออกข้อสอบคัดเลือก ควรจะประชุมกำหนดเกณฑ์การออกข้อสอบแต่ละวิชาไว้ล่วงหน้าว่าจะวัดในกรณีใดบ้าง จะออกข้อสอบอย่างไร แล้วออกข้อสอบเอาไว้หลายๆชุด นำข้อสอบนี้ไปวิเคราะห์หาข้อใดวัดได้ตรงตามความต้องการก็เก็บเอาไว้เป็นธนาคารข้อสอบ เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกพิจารณาเลือกใช้ข้อสอบชุดใดชุดหนึ่งตามความเหมาะสม คณะกรรมการที่ออกข้อสอบควรจะต้องเลือกจากผู้ที่มีความรู้ทางด้านการวัดผลมาปฏิบัติงาน

คณะกรรมการตรวจข้อสอบคัดเลือก ควรจะประชุมกำหนดเกณฑ์การตรวจข้อสอบก่อน เพื่อให้การให้คะแนนตรงกัน แล้วให้จับสลากว่าจะต้องตรวจข้อสอบของผู้เข้าสอบคนใดบ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและป้องกันการฝากฝังของผู้มีอำนาจอื่นๆ หรืออาจจะให้กรรมการ ๑ คน ตรวจข้อสอบทั้งหมดแต่รับผิดชอบเพียงข้อเดียว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการให้คะแนนสูงไว้ เป็นการ เปรียบ เทียบใน เรื่องเดียวกันภายในกลุ่ม

คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ควรแบ่งออกเป็นชุดๆ อาจเป็นชุดละ ๓ - ๕ คน และควรประชุมกรรมการที่ทำหน้าที่นี้ เพื่อกำหนดเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสอบแล้วให้เข้าสอบจับสลากว่าจะต้อง เข้าสอบกับคณะกรรมการชุดใด เพื่อมิให้ผู้เข้าสอบอื่นๆ วิพากษ์วิจารณ์กรรมการบางคนช่วย เหลือผู้เข้าสอบบาง ราย เพราะรู้จักกัน เคยกันหรือได้รับการฝากหรือขอความช่วยเหลือจากผู้ใดบางคน

วิธีการดังกล่าวจะช่วยให้การสอบคัดเลือกเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรมและป้องกันข้อครหาจากผู้เข้าสอบได้มากพอสมควร

๒. ความเปลี่ยนแปลงที่พบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารการศึกษา ทั้งสามกลุ่มต้องการให้มีการสรรหาและคัดเลือกครูตาม เกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมซึ่งตรงกับ

ความคิดเห็นของผู้วิจัยที่ว่า การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขในด้านการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ควรจะได้มีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกครูให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ เพื่อให้สามารถคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นกว่าเดิม

๓. การนำเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่ไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกครูรุ่นใหม่

๓.๑. เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู (ตามเกณฑ์ ตอน ก หน้า ๑๓๐) สามารถนำไปใช้ได้โดยใช้เวลาวางแผนการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการดำเนินงานพอสมควร ซึ่งอาจจะดำเนินการในระหว่างปีภาคเรียน ซึ่งมีเวลาประมาณ ๒ เดือน การดำเนินงานต่างๆสามารถทำได้ทันในระหว่างนั้น ไม่ควรรอให้ใกล้เปิดภาคเรียนจึงค่อยดำเนินการอย่างที่เป็นอย่างนี้

๓.๒. เกณฑ์การทดสอบ ประเมินความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้สมัครเข้าเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (ตามเกณฑ์ ตอน ข หน้า ๑๓๑) ซึ่งสามารถแยกออกเป็นเกณฑ์ด้านต่างๆ ดังนี้ คือ การสอน คุณธรรมและความประพฤติ สุขภาพอนามัย ความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ความรู้ บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ การอบรม แนะนำและการปกครอง สามารถจะทดสอบได้โดยการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ การตรวจสอบสุขภาพโดยนายแพทย์ที่จัดมา การตรวจสอบภูมิหลัง ตรวจจากระเบียนสะสม จากรายงานผลการเรียนรายวิชา ใบรับรองจากบุคคลที่เชื่อถือได้ ทดสอบปฏิบัติการ และต่อไปอาจจะจัดให้มีการทดสอบบุคลิกภาพเมื่อมีแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพมาตรฐานที่สร้างขึ้นเพื่อการนี้

๒๖ ๓๓๓๓๓๓

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ การบริหาร โรงพิมพ์แพรวพิทยา กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๖
- เกษม สุวรรณกุล "การบริหารงานบุคคลตามระบบทฤษฎี" วารสารการบริหาร ๑ : ๑๒
พฤษภาคม ๒๕๑๓
- ✓ กอ สวัสดิ์พาณิชย์ ข้อกติกาย่างพร การเกี่ยวกับการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู กระทรวง-
ศึกษาธิการ ๒๕๑๓
- ✓ จันทร์ ชูเปื่องมัทย์ และ อารีย์ ฉิมบ้านไร่ วิชาชกกรรมฉบับเตรียมสอน สุทธิสาร-
การพิมพ์ พระนคร ๒๕๐๓
- จำนงค์ สบประสงก์ การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานครพิมพ์ พระนคร
๒๕๑๔
- เฉลิมพล สัตตการณ์ การจัดองค์การธุรกิจ โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ พระนคร ๒๕๑๕
- ชุม กาญจนประกร แนวคำบรรยายวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พระนคร ๒๕๐๗
- ชูศักดิ์ เพ็ญตรง การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๗
- ✓ ถวิล สุริยนต์ และคณะ ประมวลกฏาษฎรชกกรรม ๖ วิชา สื่อการก่า ทรบุรี
๒๕๐๑
- นาฏเฉลิมว สุมาวงศ์ และคณะ การมีเทศการศึกษ โรงพิมพ์นครสยาม พระนคร
๒๕๑๔
- ✓ บุญถิ่น อัจฉการ "แนวนโยบายผลิกทรุใ้ขอ้ภาคท" เอกสารชกเผยแพร่การศึกษ ๑๐ :
๑๒ - ๑๗ ตุลาคม ๒๕๑๔
- บุญเวือ ไชยภัก ประมวลบทกวางเกี่ยวกับการมัธยมศึกษ โรงพิมพ์ทรุสภา พระนคร
๒๕๑๓

✓ บัญชีสง ไกรเนตร การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านความต้องการ (Personality needs) ระหว่างผู้ที่ศึกษาวิชาชีพครูกับวิชาชีพพยาบาล ปริญญาโท กศ.บ.

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ๒๕๑๕

ประวัติ ๓ นคร "การกักเลือดถนนเขาทำงาน" ข้าราชการ ๙ : ๒๑ มีนาคม ๒๕๑๕

ยศศักดิ์ สักยงานะ การบริหารรัฐกิจ มงคลการพิมพ์ กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๓

หนังสือ หันนาถิ่นทร์ หลักการบริหารโรงเรียนเมืองไทย โรงพิมพ์วัฒนาพานิช พระนคร

๒๕๑๓

✓ พรพิมล เพ็ญศรีทอง การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์ ปริญญาโท กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ๒๕๑๕

เพ็ญศรี วายวานนท์ "การสรรหาบุคคล" วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ : ๑๓ กรกฎาคม

๒๕๑๐

เพ็ญศรี วายวานนท์ "ระบบคุณธรรม" การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย เรียบเรียง โดย อมร รัตนาสัย โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร ๒๕๐๘

เพ็ญศรี วายวานนท์ "ระบบคุณธรรม" การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย โรงพิมพ์-สำนักข่าวเขียนนายกรัฐมนตรี พระนคร ๒๕๑๔

✓ วิทยุโย สาร การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์วัฒนาพานิช กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๓

วิทยุโย สาร บทบาทศึกษานิเทศก์จังหวัด กองวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๑๒

ราชกิจจานุเบกษา กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค เล่มที่ ๘๒ ตอนที่ ๑๘๖ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๔

ราชกิจจานุเบกษา แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. ๒๕๐๓ เล่มที่ ๗๗ ตอนที่ ๘๖ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๐๓

ราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ เล่มที่ ๔๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑

ราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เล่มที่ ๘๒ ตอนที่ ๒๖ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔

- ✓ ลอม ไชยศรี คุณลักษณะที่ดีของครูในทัศนะของนักเรียนมัธยมต้น ปีการศึกษา ๒๕๑๐
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๐
 วางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, คณะกรรมการ การปฏิรูปการศึกษา สภากรมบริหาร-
 การศึกษา พระนคร ๒๕๑๔
- ✓ วิจิตร ชีระกุล "การบริหารงานบุคลากร" เอกสารประกอบการสัมมนาการบริหารการศึกษา
และประชากรศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม ๒๕๑๖
 ศึกษาธิการ, กระทรวง กุญแจแพรวการศึกษา "แนวนโยบายผลิตครูในอนาคต"
เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา ๑๐ : ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๔
- ✓ สังก ศรีวัฒน์ "การบริหารงานบุคคล" ข้าราชการ ๕ : ๑๖ มีนาคม ๒๕๐๓
- ✓ สมพงศ์ เถมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพมหานคร
 ๒๕๑๖
- ✓ สมสละ จีระพันธ์ "การสรรหามุขกมลเข้ารับราชการของพลเรือนอังกฤษ" ข้าราชการ ๑๓
 : ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๑
- ✓ สมาน รังสีโยกฤษฎ์ "การบริหารงานบุคคล" ข้าราชการ ๑๓ : ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๖
- ✓ เสนาะ ตีเขาว การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
 ๒๕๑๖
- ✓ สวัสดิ์ ชัยโอภาส "การบริหารงานบุคคล" สามัญศึกษา ๒ : ๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔
- ✓ สิริ เทศประสิทธิ์ กฎหมายว่าด้วยการบริหารการศึกษา เบียมกิริการพิมพ์ พระนคร ๒๕๑๓
- ✓ สุกิจ นิยมาน เหมินท์ "ขอคิดฝึกหัดครู" เอกสารประกอบการสัมมนาผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่
และผอ.ช่วยฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๑๖
- ✓ สุรางค์ แสงวิทย์ "บุคลิกภาพ" ศูนย์ศึกษา ๕ : ๓๗ เมษายน ๒๕๐๖
- ✓ อมร รัตนาสัย "หลักการบริหารเบื้องต้น" ข้าราชการ ๑๓ : ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๑
- ✓ อุษา ชัชวาลย์ "การบรรจุเลื่อนชั้นข้าราชการในสมัยสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรม-
 พระยาจักร์ราชานุภาพ" เทศาภิบาล ๑ : ๒๔๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓

- Anderson, Lester W., Secondary School Administration
Houghton Mifflin Co., 1963.
- Bent, Rudyard K. and McCann L. E., Administration of Secondary School, McGraw - Hill Company, Inc., 1960.
- Best, John W., Research in Education, New Delhi, Prentice Hall, 1963.
- Castetter, William B., The Personnel Function in Education Administration, New York, The McMillan Co., 1971.
- Chandler, Bobby Joe, Personnel Management in School Administration, World Book Company, 1955.
- Diekrager, Wayne A., "Teacher Selection," Dissertation Abstracts, Vol. 30 No. 6 , 1969.
- Emmerton, Theodore, "The Identification of interview Criteria Disadvantage Elementary Schools of Los Angeles Unified School District," Dissertation Abstracts, Vol. 35 No. 6, 1974.
- Ferguson, L. W., Personality Measurement, McGraw - Hill Book Company, New York, 1962.
- Flippo, Edwin B., Principle of Personnel Management, McGraw - Hill, Co., 1966.
- Grieder, Calvin, Public School Administration, The Ronald Press, Co., 1961.
- ✓ Karch, Robert R., and Estrabrook , E. C., 250 Teaching Techniques, The Bruce Publishing Co., 1956.

Keller, Rober J., "Secondary Education," Encyclopedia of Education Research, The McMillan Co., 1960.

Kingsbury, Joseph B., Personnel Administration for Thai Students, Thammasat University, 1957.

/Lee, James Michael, Principles and Method of Secondary School Education Administration, New York, McGraw - Hill, 1963.

Lewis, Laird W., "Planning by Principal for New Junior High School Program," Dissertation Abstracts, Vol. 23 No, 10 , 1962.

Marrs, Richards F., "A Study of the Teaching Skill Used in The Selection of Secondary School Teachers by School districts in Orange County," Dissertation Abstracts, Vol. 31 No. 12, 1971.

Mintzer, Charles W., "A Plan for Selection of New Staff Members," Bulletin of N.A.S.S.P., October, 1951.

✓Myers, Roger A., "Faculty Perceptions of Student Success in Teacher Education" Journal of Educational Psychology 51 : 235 - 239 , August, 1960.

Nigro, Felix A., Public Personnel Administration, Henry Holt and Company, Inc., 1959.

Otto, Henry J., Elementary School Organization and Administration, Meredit Publishing Company, 1964.

Ovard, Glen F., Administration of The Changing Secondary School, The McMillan Co., 1966.

- Payton, John K., "Recruitment and Selection of the Professional Staff : The Role of the High School Principal," Dissertation Abstracts, Vol. 30 No. 7, 1970.
- Pigors, Paul, Personnel Administration, McGraw - Hill, Inc., 1969.
- Powel, Norman J., Personnel Administration in Govern-
ment, Prentice Hall, Inc., 1956.
- Reeder, Ward G., The Fundamental of Public School
Administration, The McMillan Company, 1958.
- Simon, Herbert A., Public Administration, Alfred A. Knopf, 1966.
- Stahl, Glen, Public Personnel Administration, Harper and Row, 1962.
- Stoops, Emery, Practices and Trends in School
Administration, Boston, Ginn., 1961.
- Weitz, Leo, "The High School Principal in New York City, A Study of Executive," Dissertation Abstracts, Vol. 21 No. 1, 1961.
- ✓ Werf, Laster S., Vander, How to Evaluate Teacher and
Teaching, Rinchart & Co., New York, 1958.
- Williams, Stanley W., Educational Administration in
Secondary School, Holt Rinchart and Winston, Inc., 1965.
- Winer, B. J., Statistical Principles in Experimental
Design, McGraw - Hill, Co., 1962.

Witty, Paul, "An Analysis of the Personality Traits
of the Effective Teacher," Journal of Educational
Research, 77 : 662 - 668 May, 1947.

הכנת

(ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัย)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๘

เรียน

ผมเป็นครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอม้านางสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ไปศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารและวางแผนการศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้ผ่านการสอบต่างๆหมดแล้ว กำลังทำการวิจัยเรื่อง "เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้" เพื่อเขียนปริญญาโท การวิจัยเรื่องนี้จำเป็นคงได้รับความกรุณาของท่านในการตอบส่งความกักเห็นส่วนตัว เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในแบบสำรวจที่แนบมาแล้ว ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้ อยู่ในความควบคุมของ

อาจารย์ ดร. วิจิตร ชีระกุล
อาจารย์ กวง เคือน ศาสตราจารย์

ผมคิดว่าการวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาและวางแผนการศึกษาทางตามสมควร การตอบความกักเห็นส่วนตัวและควมความบริสุทธิ์ใจของท่านมีความหมายที่สำคัญสำหรับการวิจัยนี้ เพื่อท่านตอบเสร็จแล้วกรุณาบรรจุลงในซองซึ่งมีคาสลับเรียบร้อยแล้วที่แนบมาพร้อมนี้ส่งถึงผมโดยเร็วที่สุดเท่าที่ท่านจะสะดวก ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ฉันทันต์ พาทะนาก

(ตัวอย่าง หนังสือขอความร่วมมือของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

ที่ กษ ๐๒๐๑/๒๑๑๗๗

กระทรวงศึกษาธิการ

๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๘

เรื่อง การสำรวจภาวะเกิดใหม่ เพื่อเก็บข้อมูลในการจัดทำปฏิญานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามพร้อมซองปิดแสตมป์ ๑ ชุด

คายนายฉันทน์ พาหะนาก นิสิตปริญญาโท สาขา การบริหาร-
และวางแผนการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะได้อำนาจ
ปฏิญานิพนธ์ เรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้
ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ เห็นว่า ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการและ
วงการศึกษโดยส่วนรวม จึงได้พิจารณาให้ความร่วมมือในการจัดทำปฏิญานิพนธ์เรื่องนี้
ขณะนี้ผู้จัดทำปฏิญานิพนธ์ได้จัดทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว
และได้เลือกตาม เป็นผู้หนึ่งที่จะขอความอนุเคราะห์ในการขอแบบสอบถามนี้ เพื่อนำข้อมูล
ไปใช้ในการวิจัย

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาการลดรายการและแสดงความเป็น
ใบแบบสอบถามชุดนี้ แก่ไปรษณีย์ไปยังนายฉันทน์ พาหะนาก โดยชื่อของที่ติดแสตมป์
เรียบร้อยแล้วซึ่งแบบขอรอหนังสือนี้ โดยเร็วที่สุดเท่าที่ท่านจะสะดวก จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
บรรจง ชูสกุลชาติ
(นายบรรจง ชูสกุลชาติ)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง
โทร. ๘๑๖๓๐๖

(ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษาถึงครูใหญ่)

ที่ ศธ ๐๔๐๓/๔๐๕๓๔

กรมสามัญศึกษา

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๔

เรื่อง ขอความสะดวกในการศึกษาคนควา

เรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพิเศษโรงเรียนสวนกุฎิกุล

ควายนายอภินันท์ พาหะมาก นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ ซึ่งกองการมัธยมศึกษาเห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์ต่อกองการมัธยมศึกษาและวงการศึกษโดยส่วนรวม จึงได้พิจารณาให้ความร่วมมือในการจัดทำปฏิญานิพนธ์เรื่องนี้

ขณะนี้ผู้ทำปฏิญานิพนธ์ได้จัดทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้เลือกท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัย จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณากรอกรายการและแสดงความคิดเห็นลงในแบบสอบถามชุดนี้ แล้วโปรดส่งคืนไปยังนายอภินันท์ พาหะมาก โดยชื่อของที่ปิดแสดคมม์เรียบร้อยแล้วซึ่งแบบมาพร้อมหนังสือนี้ โดยเร็วที่สุดเท่าที่ท่านจะสะดวก จะเป็นพระคุณยิ่ง.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เจริญ วงศ์พันธ์

(นายเจริญ วงศ์พันธ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

งานธุรการ

โทร. ๔๑๕๕๕๒

แบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้

- ตำแหน่งของท่าน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ศึกษาธิการอำเภอ
 ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นอยู่ในขณะนี้ว่า ในจังหวัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ใดดำเนินการตรงกับข้อใดมากที่สุด ในข้อหนึ่งๆท่านอาจเลือกคำตอบใดมากกว่า ๑ คำตอบ ถ้าในจังหวัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ใดดำเนินการตรงกับคำตอบนั้นๆ

๑. การสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู ทำโดยวิธีใด
- ประกาศรับสมัคร ณ สำนักงานศึกษาธิการ
- ประกาศทางสื่อมวลชน
- ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครไปยังเพื่อนร่วมงานให้ช่วยสรรหา
- ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครูก่อนสิ้นปีการศึกษา
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....!
๒. การรับสมัครแต่ละครั้ง ประกาศล่วงหน้าประมาณกี่วัน
- ๗ วัน เป็นอย่างต่ำ
- ๑๕ วัน เป็นอย่างต่ำ
- ๒๑ วัน เป็นอย่างต่ำ
- ๓๐ วัน เป็นอย่างต่ำ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๓. หลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัคร มีอะไรบ้าง

- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียนบ้าน
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียนบ้าน ใบรับรองแพทย์
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียนบ้าน ใบรับรองแพทย์ รายงานผลการเรียน-
รายวิชา
- ใบรับรองวุฒิ สำเนาทะเบียนบ้าน ใบรับรองแพทย์ รายงานผลการเรียน-
รายวิชา และใบรับรองจากบุคคลอื่น
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๔. กระบวนการในการรับสมัคร มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

- ประกาศรับสมัคร ยื่นใบสมัคร สอบคัดเลือก
- ประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์เบื้องต้น ยื่นใบสมัคร สอบคัดเลือก
- ประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์เบื้องต้น ยื่นใบสมัคร สอบคัดเลือก สอบสัมภาษณ์
เมื่อใดคัดแล้ว
- ประกาศรับสมัคร สัมภาษณ์เบื้องต้น ยื่นใบสมัคร ให้แพทย์ตรวจร่างกาย
สอบคัดเลือก
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๕. การตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร ใช้วิธีใด

- พิจารณาจากลักษณะท่าทาง อาจมีการสัมภาษณ์
- พิจารณาจากใบรับรองแพทย์
- จัดให้แพทย์ตรวจร่างกายในวันสมัคร
- จัดให้แพทย์ตรวจร่างกายก่อนการบรรจุแต่งตั้ง
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๖. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ไซวิซีไค
- แต่งตั้งไว้เป็นครั้งคราวทั้งชุด
- แต่งตั้งไว้เป็นการถาวรทั้งชุด
- แต่งตั้งไว้เป็นการถาวรจำนวนหนึ่งและแต่งตั้ง เมื่อจะมีการสอบคัดเลือกอีกจำนวนหนึ่ง
- ให้ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอและครูใหญ่โรงเรียนที่ต้องการครู เป็นกรรมการ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....
๗. คณะกรรมการสอบคัดเลือก ประกอบด้วยผู้ใดบ้าง
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาานิเทศก์ประจำจังหวัด
- ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาานิเทศก์ประจำจังหวัด
- ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาานิเทศก์ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาานิเทศก์ ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....
๘. กรรมการออกข้อสอบคัดเลือก ใดแก่ผู้ใด
- ผู้ที่มีความรู้ทางการวัดผลโดยเฉพาะ
- ผู้ที่เป็นกรรมการสอบคัดเลือกทุกคน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย
- บุคคลอื่นที่มีใจเป็นกรรมการ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๘. การออกข้อสอบคัดเลือก คณะกรรมการใช้วิธีใด
- ประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการออกข้อสอบแต่ละวิชา
- ทางคนทางออกข้อสอบในวิชาที่ใ้รับมอบหมาย
- ออกข้อสอบแล้วประชุมคัดเลือกภายหลัง
- ออกข้อสอบให้เสร็จก่อนทำการสอบเพียงเล็กน้อย ป้องกันข้อสอบรั่ว
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....
๑๐. ข้อสอบคัดเลือก มักจะเป็นข้อสอบชนิดใด
- ประนัย
- อัตนัย
- ประนัยและอัตนัยรวมกัน
- ปฏิบัติการ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....
๑๑. ข้อสอบคัดเลือกที่ใช่แล้ว คำเนิการอย่างไรต่อไป
- เก็บไว้ใช้คราวต่อไป
- ไม่เกยนำมาใช้อีก
- เผาทิ้งทั้งหมด
- นำมาวิเคราะห์เพื่อเก็บข้อสอบที่ดีไว้ใช้คราวต่อไป
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....
๑๒. กรรมการสอบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้ใดบ้าง
- ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ต้องการครู
- ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดและศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด
- ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๑๓. การสอบสัมภาษณ์ ใช้วิธีใด

- กำหนดคำถามที่จะถามไว้ให้กรรมการทุกคน
- คณะกรรมการต่างคนต่างถามตามความคิดเห็นส่วนตัว
- คณะกรรมการประชุมกำหนดเกณฑ์การสัมภาษณ์ล่วงหน้า
- ประธานกรรมการถามผู้เดียว กรรมการคนอื่นๆให้คะแนน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๑๔. การประกาศผลการสอบคัดเลือก ใช้วิธีใด

- ประกาศตามเลขที่ที่สมัคร
- ประกาศรายชื่อเรียงตามลำดับอักษร
- ประกาศเรียงตามลำดับคะแนนรวมทุกวิชา
- ประกาศเรียงตามลำดับคะแนนแยกตามวิชา เอกที่สอบ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๑๕. หลังจากประกาศผลการสอบ เกษมีผลเป็นอย่างไรบ้าง

- ผู้เขาสอบทราบผลการสอบอย่างรวดเร็ว
- ผู้เขาสอบบางคนมารายงานตัวไม่ทันเวลาที่กำหนด
- ผู้เขาสอบส่วนมากยอมรับว่าเป็นการสอบที่ยุติธรรม
- มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๑๖. การประกาศผลการสอบคัดเลือก ใช้วิธีใด

- ประกาศ ณ สำนักงานศึกษาธิการ
- ประกาศผ่านสื่อสารมวลชน
- แจงผลการสอบไปยังผู้เขาสอบ เป็นส่วนบุคคล
- บิดประกาศทั่วไปตามศูนย์กลางชุมชน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๑๓. เคยมีการติดต่อกับกรรมการ เพื่อให้สอบคัดเลือกโดยบังหรือไม

- ไม่เคยมีเลย
- เคยมี เป็นบางครั้ง
- มีอยู่เสมอ
- เคยมีบางครั้ง แต่กรรมการถือความรู้ความสามารถของผู้สมัคร เป็นเครื่องพิจารณา
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๑๔. การบรรจุข้าราชการ ใช้วิธีใด

- บรรจุตามลำดับคะแนนรวมทุกวิชา
- บรรจุตามลำดับคะแนนวิชา เอก
- บรรจุตามลักษณะพิเศษที่กรรมการ เห็นสมควร
- ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาบรรจุตามความเหมาะสม
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๑๕. เคยนำผลการสอบคัดเลือกกับผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบบ้างหรือไม่

- ทำเป็นบางปี
- ทำเป็นประจำทุกปี
- ไม่เคยทำเลย
- กำลังมีโครงการที่จะจัดทำ
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๑๖. จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทาที่ผ่านมา ผู้ที่สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ๆ

ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

- ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่สอบได้อันดับรองๆลงไป
- ปฏิบัติงานคอกกว่าผู้ที่สอบได้อันดับรองๆลงไป
- ปฏิบัติงานใดไม่แตกต่างกับผู้สอบได้อันดับรองๆลงไป
- ไม่สามารถระบุได้ เพราะแล้วแต่กรณี
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

๒๑. การสอบคัดเลือก เน้นในค่านิยมมากที่สุด

- วิชาการ
- วิชาการและบุคลิกภาพ
- วิชาการ บุคลิกภาพและคุณสมบัติ
- วิชาการ บุคลิกภาพ คุณสมบัติและประสบการณ์
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๒๒. การสอบคัดเลือก ใช้วิธีใด

- สอบขอเขียนอย่าง เกี่ยว
- สอบสัมภาษณ์อย่าง เกี่ยว
- สอบขอเขียนและสอบสัมภาษณ์
- สอบขอเขียน สอบสัมภาษณ์และพิจารณาจากบุคลิกภาพ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๒๓. ท่านเคยเป็นกรรมการสอบคัดเลือกหรือไม่

- เป็นกรรมการทุกปี
- เคยเป็นบางปี
- ไม่เคยเป็นกรรมการเลย
- ไม่เคยเป็น แต่มีผู้มาปรึกษาหารืออยู่เสมอ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๒๔. การสอบคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง เสร็จสิ้นก่อนเวลาเปิดภาคเรียนหรือไม่

- เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนทุกปี
- บางปีเสร็จหลัง เปิดภาคเรียนแล้ว
- เสร็จในวันเปิดภาคเรียนพอดี
- ขึ้นอยู่กับความรวดเร็วของการจัดสรรอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

๒๕. การบรรจุครูไปให้โรงเรียนต่างๆ ผลปรากฏเป็นอย่างไร

- ตรงตามสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการทุกครั้ง
- ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทางโรงเรียนต้องการ เป็นบางครั้ง
- ไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการเลย
- ทางโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับครูที่บรรจุใหม่เป็นอย่างหนัก
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ ๒

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านต่อชอกรวบรวมต่อไปนี้ ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของใจของหนึ่งหลังข้อความนั้น ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายต่างกัน ดังนี้

- ช่องที่ ๑ หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
- ช่องที่ ๒ หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- ช่องที่ ๓ หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- ช่องที่ ๔ หมายความว่า เห็นด้วยเล็กน้อย
- ช่องที่ ๕ หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ก. เกิดการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู ควรดำเนินการ ดังนี้

๐. การประกาศรับสมัครตลอดปี

สมมติว่าท่านกาเครื่องหมายในช่องที่ ๒ แสดงว่า ท่านเห็นด้วยมาก ที่จะให้ประกาศรับสมัครครูตลอดปี

๑	๒	๓	๔	๕
	✓			

ข. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าเป็นครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา การตั้งเกณฑ์ในการทดสอบ
ประเมินความสามารถ หรือคุณลักษณะต่อไปนี้

๑. ประสิทธิภาพในการสอน

สมมุติว่าท่านกำหนดเครื่องหมายในช่องที่ ๕
 แสดงว่า ท่านเห็นควมชอบที่สุด ที่จะให้มีการพิจารณา
 ถึงประสิทธิภาพในการสอนของผู้สมัคร กล่าวคือ ท่าน
 เห็นว่า "ประสิทธิภาพในการสอน" ไม่จำเป็นต่อ
 ค่าหนึ่งถึงในการคัดเลือกครูใหม่

ฯลฯ

	๑	๒	๓	๔	๕
					✓

ก. การสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู ควรดำเนินการ
ดังนี้

๑. จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งไว้ เป็นการคงทน
 เพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลเข้าเป็นครู
๒. คณะกรรมการสรรหาบุคคล ควรประชุมปรึกษา
 และกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการสรรหาและการ
 รับสมัคร
๓. วางแผนการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครูที่สามารถ
 ความสนใจของผู้สมัครที่มีความสามารถ
๔. ออกไปชักชวนนิสิต นักศึกษา ตามสถานศึกษาที่
 ผลิตครู

	๑	๒	๓	๔	๕
๑					
๒					
๓					
๔					

๕. ทิศต่อกับสถานศึกษาที่ผลิตครู เพื่อช่วยแจ้งให้นักศึกษานักศึกษา ทราบตำแหน่งต่างๆที่จะรับสมัคร
๖. พยายามหาประกาศรับสมัครใหม่สี่สัปดาห์ก่อน
๗. ประกาศรับสมัครระบุให้แน่ชัดว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีประสบการณ์อย่างไร
๘. ใบสมัครควรเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๙. ควรให้สมัครทราบถึงสวัสดิการต่างๆที่จะได้รับเมื่อเขาทำงานแล้ว
๑๐. อ่านรายละเอียดของใบสมัครใหม่มากที่สุด
๑๑. ใบสมัครใหม่มีรายละเอียดที่ง่ายต่อการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครว่าตรงตามที่ต้องการ
๑๒. ผู้มีหน้าที่คัดเลือกควรตรวจสอบใบสมัครด้วยตนเอง
๑๓. ตรวจสอบหลักฐานต่างๆของผู้สมัครให้แน่ใจว่าถูกต้อง
๑๔. การคัดเลือกควรอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาหลายๆฝ่าย
๑๕. จัดจำแนกตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เพื่อประกอบการพิจารณาเลือกบุคคลที่เหมาะสม
๑๖. ควรมีการสัมภาษณ์เบื้องต้น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ
๑๗. การคัดเลือกต้องคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมของผู้สมัครทุกคน
๑๘. ควรพิจารณาถึงความสนใจในงานว่ามีทัศนคติต่ออาชีพครูอย่างไร
๑๙. ควรตรวจสอบความสามารถทางร่างกายว่าสามารถทนต่องานหนักได้หรือไม่
๒๐. การคัดเลือกควรควรทำให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน

	๑	๒	๓	๔	๕
๕					
๖					
๗					
๘					
๙					
๑๐					
๑๑					
๑๒					
๑๓					
๑๔					
๑๕					
๑๖					
๑๗					
๑๘					
๑๙					
๒๐					

- ๒๑. คณะกรรมการสอบคัดเลือก ควรแต่งตั้งจาก ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนที่ต่องการครู
- ๒๒. คณะกรรมการสอบคัดเลือก ควรแต่งตั้งจาก ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาพิเศษ และศึกษาธิการอำเภอ
- ๒๓. คณะกรรมการสอบคัดเลือกควรประชุมเพื่อกำหนด เกณฑ์ในการสอบคัดเลือกก่อนดำเนินการสอบ
- ๒๔. คณะกรรมการออกข้อสอบคัดเลือก ควรแต่งตั้ง จากผู้บริหารการศึกษาที่มีความสามารถในการ วิชาคณิต
- ๒๕. คณะกรรมการสอบคัดเลือก ควรกำหนดเกณฑ์ การสอบสัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสอบสัมภาษณ์
- ๒๖. คณะกรรมการควรตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร จากสถานศึกษาที่ผู้สมัคร เคยศึกษาเล่าเรียนมาก่อน
- ๒๗. ควรพิจารณาผลการ เรียนรายวิชาของผู้สมัคร ประกอบการคัดเลือกด้วย
- ๒๘. ควรจัดแพทย์ตรวจร่างกายที่สอบคัดเลือกก่อน การบรรจุแต่งตั้ง
- ๒๙. ควรพยายามบรรจุแต่งตั้งไปยังโรงเรียนที่ใกล้ ภูมิลำเนาเดิมของผู้ที่สอบคัดเลือกได้มากที่สุด
- ๓๐. ให้รายละเอียดเกี่ยวกับโรงเรียนที่จะรับครู เขา ทำงานแก่ผู้ที่สอบคัดเลือกได้มากที่สุด เพื่อช่วย ในการตัดสินใจ ตกลงใจของผู้สมัคร
- ๓๑. ควรเลือกบุคคลในภาคใต้ เพื่อป้องกันการโยกย้าย
- ๓๒. จัดประเมินพิเศษแก่ผู้ที่สอบคัดเลือกก่อนการบรรจุ แต่งตั้ง

	๑	๒	๓	๔	๕
๒๑					
๒๒					
๒๓					
๒๔					
๒๕					
๒๖					
๒๗					
๒๘					
๒๙					
๓๐					
๓๑					
๓๒					

- ๓๓. ทวรวีการมีคอมรมกอนให้เขาปฏิบัตินงาน
- ๓๔. ทวรวีเมอสมักรรบะโรง เรือมนที่จะเลือก
ไปท่างานในวัรสบัก
- ๓๕. คีคท่างผลการปฏิบัตินงาน เพื่อเ่างา เปรียบเทียบ
กัมผลการสอบกักเลือก
- ๓. เกอทโใบการกักเลือกผู้สบัก เขาเป็นครูโรง เรือมน
ผู้ชยบักบว ทวรวี เกอทโใบการ ทคสอบ
ประเอนความสาบารดหรือทวรวี คอไปนั
- ๑. ทวรวีเขาใจกตวีสีสอและคักบะใบการาชุกปรอ
- ๒. ทวรวีทวรวีสาบารดในการปลกรอชักเรือมน
- ๓. ทวรวีสาบารดใบการเร่วีทวรวีการใหญ่มาไซ
ในการ เรือมนการสอบ
- ๔. ทวรวีสาบารดใบการอชบิยามแอะการคักก่าถา
- ๕. ทวรวีสาบารดใบการสร่างบรยาากากทัก
ในทอ เรือมน
- ๖. ทวรวีสาบารดใบการ เร่วาทวรวีสบใจเก็
- ๗. ทวรวีสาบารดใบการนำคักจิกวี ทวาไปไซ
ในการสอบ
- ๘. ทวรวีสาบารดใบการ เลือกกักประสมการณ
ของบคเรือมนใดเหมาะสม
- ๙. ทวรวีประพูกีของบคสบัก
- ๑๐. ทวรวีเมือกนตรงทอเวลา

	๑	๒	๓	๔	๕
๓๓					
๓๔					
๓๕					
๑					
๒					
๓					
๔					
๕					
๖					
๗					
๘					
๙					
๑๐					

- ๑๑. ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่
- ๑๒. ความเป็นตัวอย่างที่ดีทางวัฒนธรรมและสังคม
- ๑๓. ความเสียสละเพื่อส่วนรวม
- ๑๔. ความเหมาะสมในการวางตน
- ๑๕. ความเที่ยงตรงของผู้สมัคร
- ๑๖. ความเมตตาากรุณา
- ๑๗. ความเป็นคนมีเหตุผล
- ๑๘. ความมั่นคงทางอารมณ์
- ๑๙. ความภูมิใจในตนเองและอาชีพการ
- ๒๐. การเอาใจใส่รักษาความสะอาด
- ๒๑. การรู้จักออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ
- ๒๒. ความกล้าเผชิญความจริง
- ๒๓. สุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร
- ๒๔. การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
- ๒๕. การรู้จักใช้หลักเหตุผลในการแก้ปัญหา
- ๒๖. การรู้จักหน้าที่ของตนที่มีต่อส่วนรวม
- ๒๗. การยอมรับนับถือผู้อื่น
- ๒๘. การรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
- ๒๙. การรู้จักใช้และสงวนทรัพย์สินทางวัฒนธรรมชาติ
- ๓๐. การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและวัฒนธรรม
- ๓๑. ปรัชญาคติและอุดมคติที่เป็นประชาธิปไตย
- ๓๒. ความรู้เกี่ยวกับการเมืองของไทยและต่างประเทศ
- ๓๓. ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมของไทย และต่างประเทศ

	๑	๒	๓	๔	๕
๑๑					
๑๒					
๑๓					
๑๔					
๑๕					
๑๖					
๑๗					
๑๘					
๑๙					
๒๐					
๒๑					
๒๒					
๒๓					
๒๔					
๒๕					
๒๖					
๒๗					
๒๘					
๒๙					
๓๐					
๓๑					
๓๒					
๓๓					

- ๓๔. ความร่ เกี่ยวกั้กัฎหมายวาควยระเบียมขาราชการ
พลเรือน
- ๓๕. ความร่ เกี่ยวกั้งานสารบรรณ
- ๓๖. ความร่ เกี่ยวกั้การใชภาษาไทย
- ๓๗. ความร่ รอบคั้ว
- ๓๘. ความร่ เกี่ยวกั้ปรัชฎการใศึกษา
- ๓๙. ความร่ เกี่ยวกั้สังคบัวิทยาและจึทวิทยาการเรียมร
- ๔๐. ความร่ เกี่ยวกั้ความเคลือนไหวตางๆในวงการศึกษา
- ๔๑. ความร่ ในเรื่งการว้คผลและการว้คทำชอสอบ
- ๔๒. ทม เมือใวิชาชีหรือใวิชาการศึกษา
- ๔๓. ความถนัคใวิชาเอกหรือวิชาโท
- ๔๔. ความสนใจใการศึกษาหาความร่ ใเพิ่มใเคม
- ๔๕. ความสามารถในการเรียมวิชาตางๆใเรียมมาบลว
- ๔๖. วุฒิทางวิชาชีพคร
- ๔๗. ประสมการถใในการเตรียมตัวใเพื่อประกอบอาชีพกร
- ๔๘. รุปราง ลัษณะ ทาทาง
- ๔๙. การค่างายเหมาะสมกั้กาลเทศะ
- ๕๐. ความใเป็นตัวของตัวเอง
- ๕๑. การพคจา น้าเลียง
- ๕๒. อุปนึสััยใจคด
- ๕๓. อารบคัั้น
- ๕๔. ความกระตือรือรณ
- ๕๕. ความกั้กรใเรื่บและความเป็นแผน้า
- ๕๖. ความสามารถในการรวมม้อกั้ใผู้อื่น

	๑	๒	๓	๔	๕
๓๔					
๓๕					
๓๖					
๓๗					
๓๘					
๓๙					
๔๐					
๔๑					
๔๒					
๔๓					
๔๔					
๔๕					
๔๖					
๔๗					
๔๘					
๔๙					
๕๐					
๕๑					
๕๒					
๕๓					
๕๔					
๕๕					
๕๖					

- ๕๗. ความสามารถในการ เข้าสมาคม
- ๕๘. ความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น
- ๕๙. ความจริงใจต่อผู้อื่น
- ๖๐. ความไว้วางใจเพื่อผู้อื่น
- ๖๑. การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล
- ๖๒. การยอมรับความกตัญญูและคำติชมของผู้อื่น
- ๖๓. การ เป็นผู้มีระเบียบวินัย
- ๖๔. การตัดสินใจในปัญหา เฉพาะหน้า
- ๖๕. การรักษาความลับ
- ๖๖. การรหลักการแนะแนว
- ๖๗. การรู้จักนำผลการวิจัยและผลการทดสอบมาใช้ในการ ศึกษาอบรม
- ๖๘. การรู้จักช่วยแก้ปัญหาให้เด็ก เรียน
- ๖๙. ความสามารถในการโนมนาวจิตใจ เด็ก
- ๗๐. ความเข้าใจความแตกต่างของ เด็กวัยต่างๆ

	๑	๒	๓	๔	๕
๕๗					
๕๘					
๕๙					
๖๐					
๖๑					
๖๒					
๖๓					
๖๔					
๖๕					
๖๖					
๖๗					
๖๘					
๖๙					
๗๐					

ตอนที่ ๓

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เทาที่ผ่านมาแล้ว
ท่านประสบปัญหาอย่างไรบ้าง โปรดระบุปัญหาทางลงในช่องว่างข้างล่างนี้

- ๑. ปัญหาในการสรรหาบุคคลเข้าเป็นครู ใดแก
 - ๑.๑.
 - ๑.๒.
 - ๑.๓.

๒. ปัญหาในการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นครู ใดแก

๒.๑.

๒.๒.

๒.๓.

๓. ปัญหาในการแต่งตั้งกรรมการ เพื่อสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู ใดแก

๓.๑.

๓.๒.

๓.๓.

๔. ปัญหาในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู ใดแก

๔.๑.

๔.๒.

๔.๓.

๕. ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใดแก

๕.๑.

๕.๒.

๕.๓.

๖. ปัญหาอื่นๆ ใดแก

๖.๑.

๖.๒.

๖.๓.

๗. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

อภินันท์ พาหะมาก