

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สาระในบทนี้เป็นการสรุปให้เห็นภาพรวมของการวิจัย เรื่องการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นศึกษาไว้ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวัง
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง
การวิจัยครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน ครูผู้สอน จำนวน 370 คน รวมทั้งสิ้น 635 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 45 ข้อ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
นำแบบสอบถามที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 635 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ครูผู้สอน จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุด คือ กำหนดให้เฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเข้าสอบ ($\bar{x} = 4.65$ และ $\bar{y} = 4.48$) ระดับต่ำสุดคือ ให้ผู้มีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างต่ำเข้าสอบ ($\bar{x} = 2.29$ และ $\bar{y} = 2.36$)

ครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุด คือ กำหนดให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเข้าสอบ ($\bar{x} = 4.41$ และ $\bar{y} = 4.55$) ระดับต่ำสุด คือ ให้ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างต่ำเข้าสอบ ($\bar{x} = 2.21$ และ $\bar{y} = 2.24$)

3. การกำหนดหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุดคือ หลักสูตรเน้นเรื่องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.38$ และ $\bar{y} = 4.56$) ระดับต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.42$ และ $\bar{y} = 3.53$)

ครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุดคือ หลักสูตรเน้นเรื่องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.41$ และ $\bar{y} = 4.48$) ระดับต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.64$ และ $\bar{y} = 3.70$)

4. การประเมินผลงานและประสบการณ์ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผลงานและประสบการณ์ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวังอยู่ในระดับ

สูงสุดคือ การประเมินผลงานค้ำึงถึงระบบคุณธรรมหรือความยุติธรรมเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 4.14$ และ $\bar{x} = 4.37$) ระดับต่ำสุดคือ การประเมินผลงานพิจารณาจากประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผลงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.41$ และ $\bar{x} = 3.33$)

ครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับการประเมินผลงานและประสบการณ์ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวังอยู่ในระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานค้ำึงถึงระบบคุณธรรมหรือความยุติธรรมเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 4.10$ และ $\bar{x} = 4.25$) ระดับต่ำสุด คือ การประเมินผลงานพิจารณาจากประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผลงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.44$ และ $\bar{x} = 3.59$)

5. การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุด คือ กำหนดคะแนนรวมภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาควิชาเฉพาะตำแหน่งเหมาะสม ($\bar{x} = 4.32$ และ $\bar{x} = 4.34$) ระดับต่ำสุด คือ เกณฑ์การตัดสินผลการสอบมีความยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงทุกครั้งที่สอบ ($\bar{x} = 3.34$ และ $\bar{x} = 3.16$)

ครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุดคือ กำหนดคะแนนรวมภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาควิชาเฉพาะตำแหน่งเหมาะสม ($\bar{x} = 4.32$ และ $\bar{x} = 4.41$) ระดับต่ำสุด คือ กรณีคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับโดยยึดผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า ($\bar{x} = 3.38$ และ $\bar{x} = 3.43$)

6. การฝึกอบรม ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติและตามความคาดหวัง ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุด คือ การฝึกอบรมมุ่งให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 4.22$ และ $\bar{x} = 4.40$) ระดับต่ำสุด คือ วิทยากรฝึกอบรมเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้าน ($\bar{x} = 3.59$ และ $\bar{x} = 3.78$)

ครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูงสุด คือ คะแนนการฝึกอบรมได้จากผู้เข้าฝึกอบรมประเมินตนเอง ($\bar{x} = 4.23$) ส่วนตามความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุด คือ การฝึกอบรมมุ่งให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 4.38$) ระดับต่ำสุด คือ การฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนวิทยุทัศน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ($\bar{x} = 3.37$ และ $\bar{x} = 3.39$)

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน โดยรวม 5 ด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุดคือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ ($\bar{x} = 4.00$) ระดับต่ำสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ($\bar{x} = 3.41$)

ครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุดคือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ ($\bar{x} = 4.07$) ระดับต่ำสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ($\bar{x} = 3.50$)

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมความคาดหวัง โดยรวม 5 ด้าน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุด คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ ($\bar{x} = 4.10$) ระดับต่ำสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ($\bar{x} = 3.50$)

ครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมความคาดหวัง อยู่ในระดับสูงสุดคือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ ($\bar{x} = 4.17$) ระดับต่ำสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ($\bar{x} = 3.58$)

9. การเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน โดยรวม 5 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน ไม่มีความแตกต่างกัน

10. การเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมความคาดหวัง โดยรวม 5 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดมความคาดหวัง ไม่มีความแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้ทราบทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาคณะเปรียบเทียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัย การศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ พบว่า การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบที่มีความต้องการสูงสุด ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือ กำหนดให้เฉพาะข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเข้าสอบและที่มีความต้องการต่ำสุด คือ ให้ผู้มีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างต่ำเข้าสอบ การที่ผลการวิจัยออกมาดังที่ปรากฏน่าจะเป็นเพราะว่า

1.1 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไม่ต้องการให้ข้าราชการครูจากสังกัดกรมอื่นของกระทรวงศึกษาธิการมาแย่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความโปร่งใส

1.3 เนื่องจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีบุคคลที่จบปริญญาโทน้อยมาก เพียงร้อยละ 0.75 แต่ปริญญาตรีร้อยละ 85.85 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์, 2543 : 4) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่ต้องการจำกัดสิทธิ์เฉพาะผู้ที่จบปริญญาโทเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบนจามิน (Benjamin, 1976 : 716 - A) และ เบเกอร์ (Baker, 1978 : 4463 - A) ที่พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศ สหรัฐอเมริกานั้นมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าประเทศไทยของเรา มีความพร้อมในทุกด้านไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและการศึกษา ตลอดจนมีงบประมาณเพียงพอ จึงทำให้มีความต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิสูงมาบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่ยังต้องมีการพัฒนาอีกมาก แต่ในอนาคตข้างหน้าการมีคุณวุฒิที่สูงจะต้องมีความจำเป็นมากขึ้นโดยเฉพาะผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ด้านการกำหนดหลักสูตรการสอบ พบว่า การกำหนดหลักสูตรการสอบที่มีความต้องการสูงสุดทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือ หลักสูตรเน้นเรื่อง การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และที่มีความต้องการต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่น

ได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง การที่ผลการวิจัยออกมาดังที่ปรากฏน่าจะเป็นเพราะว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมเข้มข้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาจริงๆ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมผู้นำ ดังที่ สมชาย สุระรัมย์ (2544 : 30) กล่าวว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีการฝึกอบรมคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนบางอย่างที่ไม่เหมาะสมให้เข้ากับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อช่วยเสริมการเป็นผู้นำของตนให้ดีขึ้น

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่ต้องการให้จำกัดสิทธิเฉพาะบุคคลที่มีผลงานดีเด่นเท่านั้นได้มีโอกาสสอบเพื่อคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการให้มีการเปิดกว้างเพราะผู้ที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่า เมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว จะสามารถบริหารงานได้มีคุณภาพจริง

3. จากผลการวิจัยการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ด้านการประเมินผลงานและประสบการณ์ ที่มีความต้องการสูงสุดทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือ การประเมินผลงานคำนึงถึงคุณธรรมหรือความยุติธรรมเป็นเกณฑ์ และที่มีความต้องการต่ำสุด คือ การประเมินผลงานพิจารณาจากประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผลงานเป็นเกณฑ์ การที่ผลงานวิจัยออกมาดังที่ปรากฏน่าจะเป็นเพราะว่า

3.1 ระบบคุณธรรมหรือความยุติธรรม เป็นระบบที่หน่วยงานทุกหน่วยงานนำมาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ดังที่ สอนง เครือมาก (2535 : 1027) กล่าวว่า ระบบคุณธรรมที่ควรนำมาใช้ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลัก 4 ประการ คือ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตอริน (Stern, 1976 : 4945 - A) ที่พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรยึดระบบคุณธรรม

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการให้เกิดความเป็นธรรมในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ได้บุคคลดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย

3.3 แม้ว่าทว่าการประเมินผลงานพิจารณาจากประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผลงานเป็นตัวกำหนดในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญก็ตาม แต่เกณฑ์นี้น่าจะเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรมเพราะว่าคณะกรรมการที่ประเมินผลงานไม่สามารถออกมาตรวจสอบผู้ที่สมัครสอบได้ครบทุกคน เป็นเพียงการส่งเอกสารให้ตรวจสอบเท่านั้น ดังนั้น

อาจจะทำให้กรรมการผู้ตรวจสอบมีความลำเอียงบ้าง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าทุกข้อ

4. จากผลการวิจัยการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการสอบ พบว่าการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการสอบที่มีความต้องการสูงสุด ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือคะแนนรวมภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาควิชาเฉพาะตำแหน่ง เหมาะสม ส่วนที่มีความต้องการต่ำสุดจะมีที่คะแนนต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า เกณฑ์การตัดสินผลการสอบมีความยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงทุกครั้งที่สอบ ส่วนครูผู้สอนเห็นว่ากรณีคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับโดยยึดผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าการที่ผลการวิจัยออกมาดังที่ปรากฏน่าจะเป็นเพราะว่า

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เห็นว่า คะแนนรวมภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาควิชาเฉพาะตำแหน่งมีความเหมาะสมดีแล้ว ซึ่งหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2541 : 176 - 184) ได้กำหนดไว้ว่า ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป คะแนนเต็ม 100 คะแนน ภาคความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน ภาคความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 50 คะแนน ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม 150 คะแนน การประเมินผลงานและประสบการณ์เดิม คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.2 การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า เกณฑ์การตัดสินผลการสอบที่มีการยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงทุกครั้งที่มีการสอบ น่าจะขึ้นอยู่กับคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การสอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา เพราะหากมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการการประถมศึกษาชุดใหม่ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง ทำให้ผู้ที่ต้องการจะสอบเพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมตัวสอบตามเกณฑ์เดิม แต่เมื่อประกาศสอบครั้งใหม่เกณฑ์บางอย่างเปลี่ยนไปทำให้ปรับตัวไม่ทัน ดังนั้นจึงมีที่คะแนนข้อนี้ต่ำกว่าทุกข้อ

4.3 การที่ครูผู้สอนเห็นว่า กรณีคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับโดยยึดผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่เข้าสอบเพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนมากจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังที่ข้อมูลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (2543 : 4) แจ้งว่าผู้ที่จบปริญญาโทร้อยละ 0.75 ผู้ที่จบปริญญาตรีร้อยละ 85.85 นั้นแสดงว่าข้าราชการครู ยังมีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโทน้อยมาก จึงไม่ต้องการให้ใช้วุฒิการศึกษามาเป็นเกณฑ์ตัดสินแต่ในอนาคตคงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดให้ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโททางบริหารการศึกษาเท่านั้นมีสิทธิสอบผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

5. จากผลการวิจัยการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ด้านทฤษฎีการฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนะต่อการ ฝึกอบรมในระดับสูงสุด คือ การฝึกอบรมมุ่งให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ระดับต่ำสุดคือ วิทยากรฝึกอบรมเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้าน ส่วนครูผู้สอนมีทัศนะต่อการ ฝึกอบรมในระดับสูงสุด คือ คณะกรรมการฝึกอบรมได้จากผู้เข้าฝึกอบรมประเมินกันเองและการ ฝึกอบรมมุ่งให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ระดับต่ำสุด คือ การฝึกอบรม สามารถปรับเปลี่ยนนิสัยทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมได้ การที่ผลการวิจัยออกมาดังที่ปรากฏ น่า จะเป็นเพราะว่า

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด บุรีรัมย์ ยังเห็นว่า การฝึกอบรมมุ่งให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น เพราะผู้ที่ ผ่านการทดสอบคัดเลือกมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น เดิมก็เป็นครูผู้สอนธรรมดา เพียงแต่ มาศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จากตำราหรือเอกสารทางราชการเท่านั้น แต่ประสบการณ์ด้านการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีเลย ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้มีการกำหนดให้มีการอบรมเพิ่ม 23 วันทำการ ที่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (วัดไร่ขิง) หรือมีการฝึกอบรมที่เขตการศึกษาตามที่ กำหนดเพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึง ต้องการให้มีความรู้จริง ๆ จากการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน

5.2 การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อวิทยากรฝึกอบรมเลือกจากผู้ทรงคุณ วุฒิหลายด้าน ต่ำกว่าทุกข้ออื่น น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญจริง ๆ เฉพาะทางด้านการบริหารให้มาถ่ายทอดความรู้ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและประสบการณ์บริหาร ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิด้านอื่นอาจจะไม่รู้ลึก ซึ่งในการบริหาร จึงทำให้เสียโอกาสไป ถึงแม้ว่าในความเป็นจริงนั้นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้าน น่าจะมีประโยชน์มากสำหรับการถ่ายทอดความรู้ เพราะการเป็นผู้บริหารต้องสัมผัสกับบุคคล หลากหลายอาชีพ แต่ด้วยเวลาจำกัดในการอบรม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความติดว่ามีความจำเป็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ

5.3 การที่ครูผู้สอนมีทัศนะต่อการฝึกอบรม สามารถเปลี่ยนแปลงนิสัยทัศนคติของผู้ เข้ารับการฝึกอบรมได้น้อยกว่าข้ออื่นนั้น น่าจะเป็นเพราะว่า เกิดจากประสบการณ์ตรงของครู ผู้สอนเองที่ให้ผู้บริหารใหม่ที่เข้ามาบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา ยังมีพฤติกรรมเหมือน เดิม ไม่แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่ง สมชาย สุระรัมย์ (2544 : 24) ได้สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำหมายถึงการแสดงออกของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำ กลุ่มหรือผู้บังคับบัญชาในการขอความร่วมมือในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ ต้องการ ตลอดจนการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงนิสัยทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ได้เพียงแต่มุมมองของ

ครูผู้สอนเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อเขาเหล่านั้นได้มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจริง ๆ จึงจะทราบว่าการศึกษาที่อบรมนั้นมีคุณค่ามากต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

6. จากผลการวิจัยการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง โดยภาพรวม 5 ด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับสูงสุด คือ การกำหนดหลักสูตรการสอบ และมีความเห็นอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ผลออกมาดังที่ปรากฏ น่าจะเป็นเพราะว่า

6.1 การกำหนดหลักสูตรการสอบเป็นหัวใจสำคัญในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้ทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งโดยการสอบข้อเขียน

6.2 การกำหนดหลักสูตรการสอบต้องมีความชัดเจน สามารถวัดมาตรฐานความรู้ ความสามารถของผู้สอบได้เป็นอย่างดีและหลักสูตรจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.3 เหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดคุณสมบัติของผู้สอบต่ำกว่าทุกข้อนั้นจะเป็นเพราะว่าผู้ที่สมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมดีอยู่แล้วคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนด

7. จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และไม่มีความแตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยออกมาดังที่ปรากฏ น่าจะเป็นเพราะว่า

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความตื่นตัวในการให้ความสนใจต่อกระบวนการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้นกว่าแต่ก่อน เพราะในอดีตนั้นครูผู้สอนส่วนมากไม่อยากจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเกรงว่าจะบริหารงานลำบากอยู่ได้ไม่ระยะทางไม่อยู่ไกลจากบ้านของตัวเอง กลัวอันตรายต่าง ๆ การคมนาคมลำบาก แต่ในปัจจุบันกลับให้ความสนใจยกยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพราะมีอำนาจ มีคนเคารพศรัทธา การคมนาคมสะดวกปลอดภัยไม่มีอันตรายตลอดจนมีความก้าวหน้ามากกว่าครูผู้สอนทั่วไป

7.2 การที่ผลการวิจัยการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบปฏิบัติในปัจจุบันและตามความคาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่มีความแตกต่างกันนั้น แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันกับหลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2533 ที่กำหนดให้การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ยุติธรรมและได้บุคคลที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถและมีกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ

7.2.1 การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

7.2.2 การกำหนดหลักสูตรการสอบ

7.2.3 การประเมินผลงานและประสบการณ์

7.2.4 เกณฑ์การตัดสินผลการสอบ

7.2.5 การฝึกอบรม

จากการวิจัยการศึกษากระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีขั้นตอน มีความสำคัญต่อองค์กร ต่อสถานศึกษาในการที่จะได้บุคคลไปปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงานและเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับบุคคลและควรจะพิจารณาองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านเพื่อให้ผู้ที่เข้ามาสู่กระบวนการสรรหามีความรู้สึคว่าเป็นกระบวนการที่สามารถคัดเลือกบุคคลได้ตามความต้องการขององค์กรและมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาคน พัฒนางานอย่างเป็นระบบของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. โดยเหตุที่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มบุคคลที่มีสิทธิ์สมัครเข้ารับการสรรหา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ยอมรับกระบวนการสรรหาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงยังควรใช้กระบวนการดังกล่าวนี้ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

2. ในการใช้กระบวนการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การควบคุมแนวปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อธำรงไว้ซึ่งระบบการสรรหาให้คงอยู่ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าหลักเกณฑ์การสรรหาเป็นที่ยอมรับของบุคคลหลายฝ่าย การควบคุมการใช้หลักเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น

3. เกณฑ์การกำหนดคุณภาพของผู้สมัครสอบในระดับปริญญาตรีและในระดับปริญญาโทถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่ควรให้นำน้ำหนักคะแนนของคุณสมบัติด้านนี้แตกต่างกันมากเกินไป

4. ในการกำหนดหลักสูตรเพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา เนื้อหาของข้อทดสอบควรเน้นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมมากกว่าเน้นการจดจำกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เท่านั้น ผลการวิจัยอยู่ในขอบเขตจำกัด ฉะนั้นจึงควรมีการวิจัยโดยขยายขอบเขตของประชากรให้ครอบคลุมไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่นๆ ทั่วประเทศ เพื่อยืนยันสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้

2. ควรวิเคราะห์ข้อสอบคัดเลือกตามกระบวนการที่ใช้ในการสรรหา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของข้อสอบ

3. ควรศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมที่ได้กำหนดขึ้นในกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา