

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของ โรงเรียนเอกชน  
สายสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นายกฤษดา สมวธา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ	ประธานกรรมการ
อาจารย์อ่องอาจ โฆษุณพันธ์	กรรมการ
อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมั่นตาบุตร	กรรมการ

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของ โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรได้แก่ ประธานคณะกรรมการ สรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ผลการศึกษามีดังนี้

1. สภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของ โรงเรียนเอกชน ด้านการวางแผน ทรัพยากรบุคคลพบว่า ในการสรรหาบุคลากรยึดหลักความรู้ความสามารถ โดยใช้นโยบาย ส่งเสริมบุคลากรภายในและให้โอกาสบุคคลทุกคนมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง มีการวางแผน อัตราค่าจ้างของโรงเรียนโดยปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์ สำหรับการจัดอัตราค่าจ้างครบทุก ตำแหน่งและสาขาวิชาที่ต้องการ ใช้การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางแผน บุคลากร ด้านการกำหนดลักษณะงานพบว่า การระบุตำแหน่งงานเกิดจากข้อตกลงร่วมกันของฝ่าย บริหารและฝ่ายบุคลากร มีการวิเคราะห์งานแต่ไม่เป็นระบบและไม่ครอบคลุม สำหรับ คุณสมบัติหรือเงื่อนไขสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการสรรหา คือ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ คุณวุฒิ ตรงตามความต้องการ ทักษะคดี้องานและโรงเรียน ความศรัทธาในวิชาชีพและความชำนาญพิเศษ ด้านการกำหนดวิธีการสรรหาพบว่า ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการสรรหา โดยสรรหาจากบุคคลที่ เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง ด้านการพิจารณาเบื้องต้นพบว่า มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นเพื่อคัดบุคคลที่มี คุณสมบัติไม่เหมาะสมออกจากการคัดเลือกขั้นต่อไป ด้านการคัดเลือกผู้สมัครพบว่า ใช้วิธี สัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสม ในกรณีสอบสัมภาษณ์และข้อเขียนจะกำหนดคะแนนเต็ม

เท่ากัน กรณีสอบข้อเขียนจะกำหนดเนื้อหาด้านความสามารถทางสติปัญญา (ความรู้ความสามารถทั่วไป) การวัดทัศนคติและความสนใจต่องานและความรู้เฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งควรกำหนดเนื้อหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครูเพิ่มเติม สำหรับการคัดเลือกชั้นสุดท้ายเจ้าของโรงเรียนหรือผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบผู้สมัครพบว่า มีการทดลองปฏิบัติงาน การตรวจสอบภูมิหลังและประวัติโดยละเอียด ด้านการบรรจุแต่งตั้งพบว่า มีการบรรจุแต่งตั้งทุกตำแหน่งหากผ่านการทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 เดือน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและทำสัญญาระหว่างโรงเรียนกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

2. ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่สำคัญที่พบลำดับแรกได้แก่ ปัญหาคุณสมบัติของผู้สมัครมักไม่ตรงลักษณะที่ต้องการ การแก้ไขคือ หากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องรับสมัครดังกล่าวก็ควรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานเพิ่มเติม รองลงมาได้แก่ ปัญหาการกำหนดตำแหน่งงานส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนของฝ่ายบุคลากรแต่เกิดจากการขาดแคลนบุคลากรอย่างกระทันหัน การแก้ไขคือ โรงเรียนควรมีการวางแผนงานของฝ่ายบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรล่วงหน้า 1-3 ปี หรือวางแผนรองรับการขาดแคลนบุคลากรล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ภาคเรียน ปัญหาขาดการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร การแก้ไขคือ โรงเรียนควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยวิธีวิเคราะห์อัตรากำลัง ตำแหน่งงาน ให้มีความสอดคล้องกับงบประมาณของโรงเรียน ปัญหาผู้สมัครงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสม การแก้ไขคือ ให้การศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ตลอดจนนิเทศการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาขาดสื่อหรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอกโรงเรียน การแก้ไขคือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายเพื่อคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ เช่น แจ้งผ่านบุคลากรภายใน ประชาสัมพันธ์ วันประชุมผู้ปกครอง ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประกาศรับสมัคร ประกาศผ่านสถาบันการศึกษาหรือสถานีวิทย์ ปัญหาขาดแคลนงบประมาณและการเตรียมการที่ดี การแก้ไขคือ ระดมทรัพยากรโดยพิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วนและสภาพของโรงเรียน ปัญหาโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภูมิหลังหรือการตรวจสอบสุขภาพของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก การแก้ไขคือ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลัง

<b>Independent Study Title</b>	General Private Schools' Personnel Recruitment and Selection in Chiang Mai Province	
<b>Author</b>	Mr. Kritsada Somvatha	
<b>M.Ed.</b>	Educational Administration	
<b>Examining Committee</b>	Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert	Chairman
	Lect. Ong-Ard Kosashunhanan	Member
	Lect. Dr. Suwan Muntabutara	Member

### Abstract

This study was aimed at examining matters related to Chiang Mai Province general private schools' personnel recruitment and selection. Key informants comprised all 115 persons chairing the recruitment and selection committees on active duty during the 2000 academic year. They were asked to respond to the checklist – type questionnaire. Collected data were subsequently analyzed using percentage. Findings were as follows:

1. As regards the general recruitment and selection state of affairs it was found that, as far as the human resource planning was concerned, personnel recruitment plans relied on the merit principle, equally encouraging both school and outside personnel to apply when there were vacancies; school manpower planning varied according to changed circumstances and primarily relied on manpower analyses and projection techniques. As far as the job specification was concerned, it was found that the management and personnel office jointly worked out a common agreement via job analyses which were neither systematic nor comprehensive. Key qualifications established for screening candidates included personality, prior experience, relevant educational credentials, attitude toward work and school, faith in the profession and expertise / specialization. As far as the recruitment and selection methods determination was concerned, it was discovered that school administrators themselves served as recruiters and selectors. Initially, preliminary interviews were conducted in order to rule out unqualified candidates. Actual selection was based on second interviews and comprehensive

assessment. Interviews and written examination were given equal weight. The latter covered cognitive knowledge, attitudinal and job interest as well as specific-to-the-job knowledge items. Additionally, It also included moral and ethical items. Final decision makers were school owners or top administrators. Once recruited, selected candidates were required to undergo a probationary period and thorough personal background checks. And if they went through the 3 – month probational period and their performance carefully evaluated, the hiring contract was signed.

2. As regards major problems encountered and their solutions it was found that the most crucial one was candidates' educational credentials were not what schools required. The solution was they were encouraged to undergo additional study or training programs. The next-to-most crucial problem was most position determination endeavors did not originate from personnel office planning. Rather, it was the result of sudden personnel shortage circumstances. The solution was the personnel office should systematically plan in advance, the plans being of both short-term and long-term nature, based on manpower and job position analyses in congruence with school budget. Regarding the problem of recruitees lacking appropriate knowledge and skills they should be given opportunities to continuously further their studies, attend workshops and seminars as well as receive close supervision. As regards the lack of effective public relations directed at outside aspirants various approaches should be considered and adopted such as through school personnel, at PTA meetings, through other relevant placement agencies, educational institutions or radio programs. The lack of budget and good preparation should be solved by mobilizing resources for the purpose based on schools' urgent and necessary needs. Finally, the solution to the problem of schools not really paying attention to recruitees' background or health examination should be that schools be more serious about this and undertake necessary actions in order to prevent untoward consequences.