



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์การใดก็ตาม จะต้องมีการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เข้าเกี่ยวข้องด้วย เพราะการบริหารงานจำต้องใช้คนเป็นองค์แรก การบริหารงานบุคคลเป็นสาขาหนึ่งของการบริหาร โดยความหมายอย่างกว้าง ๆ หมายถึงการวางแผน (Planning) การจัด (Organizing) และการควบคุม (Controlling) งานต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดหา (Procuring) การพัฒนา (Developing) การบำรุงรักษา (Maintaining) และการใช้ประโยชน์ (Utilizing) ซึ่งกำลังคน¹ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ๆ คือ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงตามความต้องการมาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยให้การบริหารงานขององค์การได้ผลดีที่สุดและประหยัดที่สุด และให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และประการสำคัญที่สุดก็คือ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่มีปริมาณเพียงพอ เข้ามาทำงานโดยมีความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานด้วยการอุทิศกำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาให้แก่องค์การมากที่สุดตราบเท่าที่ยังมีสมรรถภาพที่อยู่

กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารงานบุคคลหมายถึง การวางแผนนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงาน การจัดชั้น ตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การสรรหาหรือรับสมัคร การสอบไล่ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่ (Probation)

¹Michael J. Jucius, Personnel Management, Third Edition, (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1955), p. 2-3

การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ การรักษาสุขภาพ และความปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา การพิจารณาโทษวินัย การให้พ้นจากราชการ การให้รางวัลบำเหน็จบำนาญและสิ่งตอบแทน และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของไทยมีวิวัฒนาการมาจากระบบอุปถัมภ์ โดยเริ่มจากระบบครอบครัว (Paternal system) คือ พระเจ้าแผ่นดินเหมือนพ่อ ข้าราชการเหมือนลูก ๆ และคนในครอบครัว ต่อมาคลี่คลายเป็นระบบทหาร (Military system) คือ ยามปกติเป็นข้าราชการพลเรือน ยามสงครามก็เปลี่ยนสภาพเป็นทหาร² ต่อมาเมื่อแยกทหารกับข้าราชการพลเรือนออกจากกันแล้ว ก็เป็นไปตามระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ ข้าราชการแต่ละคนในสมัยนั้น เป็นขุนนางที่ได้รับราชการมาแต่เล็ก ๆ และจำกัดอยู่ในบุคคลสองจำพวกด้วยกัน คือ

พวกที่หนึ่ง เป็นบุคคลที่เกิดในตระกูลของข้าราชการผู้ใหญ่ ถวายตัวเป็นมหาดเล็กแก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ใฝ่เข้าแทนในท้องพระโรงจรรจงราชการงานเมืองบ้างแล้ว

พวกที่สอง เป็นลูกกตัญญู ซึ่งผู้ปกครองนำเข้ามาฝึกหัดรับราชการตั้งแต่วัยเป็นเด็กหนุ่ม ฝากตัวเป็นศิษย์ให้นายเวรโขนสอย และฝึกหัดเป็นเสมียน³

ข้าราชการในสมัยนั้นจะเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งกันขึ้นไปตามแต่จะมีพรรคพวก และตามความรู้ความสามารถบางจนถึงขั้นและตำแหน่งสูงสุด จึงเห็นได้ว่าลักษณะการ

² ประวิณ ฅ นคร, "ระเบียบข้าราชการพลเรือนในต่างประเทศ", วารสารข้าราชการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (เมษายน 2503), หน้า 38

³ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาคำรงราชานุภาพ กับ พระยาราชเสนา, เทศาภิบาล (พระนคร : โรงพิมพ์เจริญธรรม, 2495), หน้า 24-26

บริหารงานบุคคลของไทยมีลักษณะ "รับราชการเป็นอาชีพ" (career service) มาตั้งแต่แรกคล้ายกับประเทศอังกฤษ และฝรั่งเศส คือการเป็นข้าราชการนั้นเริ่มตั้งแต่ยังอยู่ในวัยเด็กหรือวัยรุ่น และจะเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงขั้นสูงสุด แต่มีลักษณะเป็นแบบระบบอุปถัมภ์อยู่ จนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าฯ จึงได้สนใจนำระบบความรู้ความสามารถมาใช้⁴ ต่อมาเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ได้ทรงปรับปรุงระเบียบการปกครองบ้านเมืองแล้ว ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติราชการในตำแหน่งต่าง ๆ จึงได้ทรงกวัดข้นเลือกเฟ้นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเป็นที่ไว้วางพระราชหฤทัยเข้ารับราชการ และเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยมีได้คำนึงถึงชาติตระกูลซึ่งเคยยึดถือมากก่อน

ครั้นในรัชกาลต่อ ๆ มาการศึกษาได้เจริญมากขึ้น ความคิดเห็นในการบริหารงานตามแบบตะวันตกก็มีมากขึ้น ประกอบกับงานราชการที่วิวัฒนาการขยายตัวมากขึ้นกว่าแต่ก่อน คนที่อยากเข้ารับราชการก็มีจำนวนมากขึ้น และมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย จนเกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการระเบียบแบบแผนรวมทั้งมาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่ดี ดังนั้น ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าฯ จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งกรรมการขึ้นพิจารณาวางระเบียบข้าราชการพลเรือนในที่ประชุมอภิรัฐมนตรีสภา และเสนาบดีสภาหลายครั้งหลายหน แต่ข้อพิจารณาในการวางระเบียบข้าราชการพลเรือนในครั้งนั้น พิจารณาถึงเรื่องกำหนดลักษณะการรับคนเข้ารับราชการ โดยพิจารณาถึงการสอบคัดเลือก การคัดเลือก วินัยข้าราชการ การบังคับบัญชา การกำหนดเงินเดือน การลา การออกจากราชการเท่านั้น ไม่ได้พิจารณาถึงเรื่องการจำแนกตำแหน่งหน้าที่ราชการตามระบบการจัดชั้นตำแหน่ง หรือกำหนดวิธีการอันจะเป็นบรรทัดฐานในการประเมินผล

⁴ สุกิจ จุลละนันท์, "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่", ใน อมร รัชชาติ และ โสรัจ สุจริตกุล (ed.1), การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2502), หน้า 25

การปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการปรับปรุงส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการให้ดีขึ้นแต่อย่างใด ส่วนใหญ่คงปล่อยให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะพิจารณาตามที่เห็นสมควร

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าลักษณะการบริหารงานบุคคลของไทยไม่ได้อัดแน่นของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้เป็นพวก หรือบรรยายลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่เอาไว้โดยแน่ชัดอย่างระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้เฉพาะ และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ เพื่อจะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ตลอดจนความประพฤติของข้าราชการตามลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง การพิจารณาการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็อาศัยการสอบเป็นหลักและตามที่ยุ้งคับบัญชา ผู้มีอำนาจจะเห็นสมควร การพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือนก็ยังไม่มีความมาตรฐาน คือไม่มีวิธีการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาที่แน่นอน คงอาศัยความเห็นของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็ได้วิวัฒนาการขึ้นทุก ๆ ด้าน ซึ่งรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วย

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมหวัง และทะเยอทะยานที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ข้าราชการทุกคนก็ทำนองเดียวกัน เมื่อเข้ามายึดถือ "ราชการ" เป็นอาชีพแล้ว ก็ย่อมมุ่งมั่นที่จะให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการ ความมั่นคงในอาชีพเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งของระบบคุณวุฒิ ข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น และได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้น ทำให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังที่จะได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงกันข้ามหากระบบหรือหลักเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นไม่เหมาะสม ย่อมจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขาดประสิทธิภาพ และเป็นการบั่นทอนทำลายขวัญ หรือกำลังใจของ

ข้าราชการเป็นอย่างมาก⁵

เดียนวาร์ค คี. ไวท์ ใ้คำจำกัดความของการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งไว้
อย่างรัดกุมดังนี้ " การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ปฏิบัติงานที่ยากขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้น มีเกียรติมากขึ้น
และได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น"⁶

การเลื่อนชั้นของครูนั้น นับว่าเป็นก้าวสำคัญยิ่งในชีวิตราชการของแต่ละบุคคล
นับเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงขึ้น ทั้งระดับเงินเดือน
ความรับผิดชอบ และเกียรติภูมิ

ในเมื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ
บริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจของเอกชน หรือองค์การรัฐบาล ระบบและ
วิธีการต่าง ๆ ในการนี้จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพปราศจากอคติใด ๆ
อันเป็นเครื่องบั่นทอนขวัญของข้าราชการที่หวังความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งจะเป็นเหตุ
ให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพ สิ่งที่ช่วยในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
ก็คือ การสอบ จึงต้องมีการวางหลักสูตรการสอบขึ้น เพื่อให้เป็นเครื่องวัดความรู้ความ
สามารถของแต่ละบุคคลในการที่จะเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

การวางหลักสูตรทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรเพื่อสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก
บุคคลเข้ารับราชการ และการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ เป็นปัญหาของส่วน
ราชการต่าง ๆ มานานแล้ว โดยเฉพาะเป็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงาน

⁵ Leonard D. White, Introduction to the Study of Public Administration (4th ed., New York : Mac Millan Co., 1955), p.380

⁶ Ibid, p.380

บุคคลโดยตรง เพราะเป็นเรื่องที่จะต้องวางหลักสูตรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะทำการสอบ ความจำเป็นที่จะต้องวางหลักสูตรให้เหมาะสมก็เพื่อจะใช้การสอบเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง เข้ารับราชการหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ในกรณีเป็นการสอบเพื่อเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

การวางหลักสูตรเพื่อการสอบเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนี้มีการถกเถียงเรื่องความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของหลักสูตรกันมาก คือ ฝ่ายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมก็สรุปเหตุผลว่า หลักสูตรการสอบเพื่อเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน ยังมีสาระสำคัญที่ล้าสมัย เช่น วางหลักสูตรบางส่วนไว้เกินความจำเป็น และไม่อาจจะใช้วัดหรือทดสอบได้ เป็นส่วนเกินที่รุ่มร่ามและออกจะล้าสมัย ไม่สมกับราชการสมัยพัฒนา ควรที่จะวางหลักสูตรเสียใหม่ ให้สามารถวัดหรือทดสอบความรู้ความสามารถได้อย่างแท้จริง อะไรที่ไม่จำเป็นแก่การวัดหรือทดสอบความรู้ความสามารถ ก็ตัดออกไปเสียให้หมด บางทีก็เสนอให้ยกเลิกการสอบข้อเขียนเสีย คงไว้แต่การสอบสัมภาษณ์ และเสนอให้นำเอาการประเมินผลงานในอดีตมาพิจารณาประกอบการวินิจฉัยเพื่อเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้นนี้ คณบดี สุขศรี ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ควรจะเลิกหลักสูตรภาคข้อเขียนเสีย คงไว้แต่การสัมภาษณ์ และนำเอาการประเมินผลงานในอดีตมาพิจารณาประกอบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง นับเป็นความคิดที่ดีถ้าเราสามารถหากรรมการที่ทรงความรู้มีความยุติธรรมและเข้าใจการประเมินผลงาน และวิธีการสัมภาษณ์อย่างแท้จริงรวมทั้งจะต้องมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เก็บย้อนหลังไปนานพอสมควร เพื่อที่จะนำมาประเมินผลงานหรือประกอบการพิจารณาของหัวหน้าส่วนราชการในการวินิจฉัยเพื่อแต่งตั้งให้ผู้นั้นได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ควรจะเป็นตำแหน่งที่มีการบังคับบัญชาที่มีระดับสูง ๆ เท่านั้น สำหรับตำแหน่งที่ต่ำลงมา ควรจะต้องสอบข้อเขียนด้วย เพราะการสอบข้อเขียนถ้าได้มีการออกข้อสอบที่ดีจะเป็นประโยชน์มาก เพราะจะมีส่วนในการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่หาความรู้ใส่ตัว โดยการอ่านการศึกษาเพิ่มเติม การรับการศึกษาอบรมในเรื่องหรือสาขาวิชาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความคิด

ริเริ่ม และความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น⁷

จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการวางหลักสูตรการสอบเพื่อเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง ความคิดเห็นของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในสวนกลางที่มีต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นข้าราชการครู ซึ่งยังไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อนเลย ทั้งนี้เพื่อจะแสดงให้เห็นประสิทธิภาพและขอบบพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นข้าราชการครูที่ใช้อยู่อย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงหลักสูตร ใหม่นี้ให้มีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้ยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีอายุต่างกันต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นของครูจากชั้นตรีเป็นชั้นโท และจากชั้นโทเป็นชั้นเอก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นของครูจากชั้นตรีเป็นชั้นโท และจากชั้นโทเป็นชั้นเอก
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีประสบการณ์ในการสอบแยกตามจำนวนครั้งที่เข้าสอบต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นของครูจากชั้นตรีเป็นชั้นโท และจากชั้นโทเป็นชั้นเอก
4. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นของครูจากชั้นตรีเป็นชั้นโท และจากชั้นโทเป็นชั้นเอก

⁷ کنیی สุขศรี, "ข้อคิดเกี่ยวกับการวางหลักสูตรการสอบเลื่อนตำแหน่ง", วารสารข้าราชการ ปีที่ 16 ฉบับที่ 7 (กรกฎาคม 2514), หน้า 36

5. เพื่อประมวลความคิดเห็น เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตร การสอบเลื่อนชั้นของครูจากชั้นตรีเป็นชั้นโท และจากชั้นโทเป็นชั้นเอก

จากวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทำให้เขียนสมมุติฐานออกมาได้เป็น 3 ข้อ คือ

1. ผู้ที่มีระดับอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นไม่แตกต่างกัน
2. ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นไม่แตกต่างกัน
3. ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอบแยกตามจำนวนครั้งที่เข้าสอบ มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องนี้จำกัดขอบข่ายของการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นเป็น 3 ด้าน คือ เนื้อหา การนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดผล ไม่ได้วิเคราะห์ความมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นนี้ไม่มีความมุ่งหมาย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาใน ส่วนกลาง ครอบคลุมเฉพาะครูที่เคยสอบเลื่อนชั้นจากชั้นตรีเป็นชั้นโท และจากชั้นโทเป็นชั้นเอก ซึ่งยังคงปฏิบัติหน้าที่สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพฯ เท่านั้น

คำจำกัดความ

เนื่องจากคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความหมายแตกต่างจากที่ใช้โดยทั่ว ๆ ไป ผู้วิจัยจึงขอให้คำจำกัดความของคำเหล่านั้นไว้ดังนี้

ความคิดเห็น	หมายถึง	ความคิด ความรู้สึกเฉพาะตัวของบุคคลที่มีต่อคำถามของแบบสอบถามนี้ ในพจนานุกรมการศึกษาของคาร์เตอร์ วี. กูด (Good) ⁸ หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความคิด ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์ หรือซึ่งนำหน้ากว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่
หลักสูตร	หมายถึง	หลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิชาความรู้ทั่วไป ก. วิชาความรู้ทั่วไป ข. วิชาความรู้ทั่วไป ค. วิชาภาษาไทย วิชาเฉพาะตำแหน่ง และวิชาสัมภาระณ
ข้าราชการ	หมายถึง	ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานการศึกษาของรัฐบาล สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนกลาง
ส่วนกลาง	หมายถึง	กรุงเทพมหานคร

⁸Carter V. Good, Dictionary of Education, McGraw - Hill, New York, 1959, p.376

ประโยชน์ของการวิจัย

1. การวิจัยประเภทนี้ไม่มีผู้ใดทำมาก่อน ผู้วิจัยจึงมั่นใจว่า การวิจัยนี้จะนำไปสู่การวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสูตรที่กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ผลของการวิเคราะห์และประมวลความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้น ตลอดจนสมมุติฐาน น่าจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและแนวการสอบ เพื่อดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งทำให้มีประสิทธิภาพและได้ผลตามเจตนารมณ์ของการบริหารงานบุคคลของทางราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวน 573 คน ซึ่งเลือกจากข้าราชการครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,908 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูชั้นตรีและชั้นโทที่มีต่อหลักสูตรการสอบเลื่อนชั้นเป็นรายวิชา ซึ่งได้แก่ วิชาความรู้ทั่วไป ก. วิชาความรู้ทั่วไป ข. วิชาความรู้ทั่วไป ค. วิชาภาษาไทย วิชาเฉพาะตำแหน่ง และวิชาสัมภาระ ความคิดเห็นที่สอบถามแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามหลักการวิเคราะห์หลักสูตรทั่วไป คือ เนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดผล ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบ Semantic Differential Scale และแบบคำถามปิด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตัวครู (Sociological Data) เกี่ยวกับอายุ วุฒิ และจำนวนครั้งที่สอบ วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Analysis of Variance แบบ Repeated Measure Design โคสแควร์ และคารอยละ