



ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร



โดย
นางพวงผกา แสงเงิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RECRUITMENT FACTORS OF EXTRA LARGE SCHOOL ADMINISTRATOR
UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2018
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

59252910 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุชนิพนธ์

คำสำคัญ : การคัดสรร, ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

นาง พวงผกา แสงเงิน: ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย

2. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

59252910 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : RECRUITMENT, EXTRA LARGE SCHOOL ADMINISTRATOR

MRS. PUANGPAKA SAENGNERN : THE RECRUITMENT FACTORS OF EXTRA LARGE SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR VORAKARN SUKSODKITW, Ph.D.

The purposes of this research were : 1) identify the factor of the Recruitment Factors of Extra Large School Administrator under Bangkok Metropolitan Administration. 2) the confirmation of the Recruitment Factors of Extra Large School Administrator under Bangkok Metropolitan Administration. The sample of this study included 205 directors under the Bangkok Metropolitan Administration school. The research instruments were the unstructured interview, the questionnaire and the confirmatory factor analysis questionnaire of the Recruitment Factors of Extra Large School Administrator under Bangkok Metropolitan Administration. The statistics use to analyze the data were frequency percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis.

The findings were as follow :

1. The factors of the Recruitment Factors of Extra Large School Administrator under Bangkok Metropolitan Administration composed of 4 factors 1) Planning and criteria determination 2) Apprentice characteristic 3) Former administration achievement 4) final judgment.

2. The Recruitment Factors of Extra Large School Administrator under Bangkok Metropolitan Administration was verified with accuracy, propriety, feasibility, and utility.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้คำปรึกษา แนวคิด และคำแนะนำ พร้อมทั้งให้ความกรุณาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ด้วยความเมตตา ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ นายสมยศ มีเทศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิของอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งให้ความกรุณาให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ และส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าสำเร็จด้วยความเมตตาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุนการศึกษาให้ผู้วิจัยทำการศึกษาได้สำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งตรวจสอบผลการวิจัยสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ขึ้น

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้สำเร็จอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่ ๆ ผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่าง อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ และกำลังความคิดแก่ผู้วิจัย ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในวันนี้ได้ ผู้วิจัยจักรำลึกถึงพระคุณของท่านตลอดไป

พวงพกา แสงเงิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดและหลักการการคัดสรร.....	19
แนวคิดและความหมายของการคัดสรร.....	20
การคัดสรรบุคลากร.....	22
หลักการและแนวทางการคัดสรรบุคลากร.....	22
กระบวนการคัดสรรบุคลากร.....	26
วัตถุประสงค์ของการคัดสรรบุคลากร.....	31

เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร.....	33
แหล่งของการคัดสรรบุคลากร (Source of Recruitment).....	37
การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศ.....	42
การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ.....	44
แนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	50
ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	51
กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	54
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	63
ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	78
ปรัชญา แนวคิด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	78
โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	79
การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	80
ข้อมูลพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร.....	82
วิวัฒนาการของกรุงเทพมหานคร.....	85
กรุงเทพมหานครปัจจุบัน : ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ.....	87
สภากรุงเทพมหานคร.....	87
รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานครในอนาคต : ข้อเสนอ.....	89
รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร : แนวโน้มและความเป็นไปได้.....	91
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร.....	93
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.....	96
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	97
บทบาทหน้าที่ของสำนักการศึกษา.....	106
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา.....	109
โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	117

อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	119
โครงสร้าง.....	119
อำนาจหน้าที่	120
เกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	121
หลักเกณฑ์ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	125
หลักเกณฑ์ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	126
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	131
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา	131
งานวิจัยในประเทศ.....	140
งานวิจัยต่างประเทศ.....	145
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	149
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	149
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	152
แผนแบบการวิจัย.....	152
ประชากร.....	153
ตัวแปรที่ศึกษา.....	153
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	154
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	155
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	156
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	157
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	158
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	160

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์บทสัมภาษณ์และการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	161
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	203
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	205
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร.....	246
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	253
สรุปผลการวิจัย	253
อภิปรายผล	256
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	269
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	269
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	270
รายการอ้างอิง.....	271
ภาคผนวก	280
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	281
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	284
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	287
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แบบตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง IOC	289
ภาคผนวก จ หนังสือขอทดลองเครื่องมือ รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	301
ภาคผนวก ฉ ผลการทดลองเครื่องมือวิจัย.....	305
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย รายชื่อโรงเรียนผู้ให้ข้อมูล	310
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	322
ภาคผนวก ฌ หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันปัจจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	336

ภาคผนวก ๓ แบบสอบถามเพื่อยืนยัน ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ
 กรุงเทพมหานคร..... 339

ประวัติผู้เขียน 346



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง	153
ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	163
ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย การคัดสรร	181
ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร .	186
ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร จำนวน 130 ข้อ.....	196
ตารางที่ 6 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	203
ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัย การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	205
ตารางที่ 8 แสดงค่า KMO (Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) และวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ Barlett’ s Test of Sphericity.....	215
ตารางที่ 9 แสดงปัจจัยค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	216
ตารางที่ 10 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย	218
ตารางที่ 11 แสดงปัจจัยและจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	221
ตารางที่ 12 ปัจจัยที่ 1	222
ตารางที่ 13 ปัจจัยที่ 2	224
ตารางที่ 14 ปัจจัยที่ 3	225
ตารางที่ 15 ปัจจัยที่ 4	227

ตารางที่ 16	ปัจจัยที่ 5	228
ตารางที่ 17	ปัจจัยที่ 6	229
ตารางที่ 18	ปัจจัยที่ 7	230
ตารางที่ 19	ปัจจัยที่ 8	231
ตารางที่ 20	ปัจจัยที่ 9	232
ตารางที่ 21	ปัจจัยที่ 10	233
ตารางที่ 22	แสดงปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	235
ตารางที่ 23	แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย	237
ตารางที่ 24	แสดงปัจจัยและจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	239
ตารางที่ 25	ปัจจัยที่ 1	239
ตารางที่ 26	ปัจจัยที่ 2	241
ตารางที่ 27	ปัจจัยที่ 3	242
ตารางที่ 28	ปัจจัยที่ 4	243
ตารางที่ 29	แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัย การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	247

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	54
ภาพที่ 3 แสดงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	63
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	67
ภาพที่ 5 ทฤษฎีทุนมนุษย์.....	70
ภาพที่ 6 ตราสัญลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร.....	82
ภาพที่ 7 แผนที่ตั้งของสำนักงานเขตทั้ง 50 สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร.....	84
ภาพที่ 8 โครงสร้างพื้นที่กรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต.....	92
ภาพที่ 9 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร.....	96
ภาพที่ 10 ตราสัญลักษณ์ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.....	106
ภาพที่ 11 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการศึกษา.....	108
ภาพที่ 12 แสดงขั้นตอนการวิจัย.....	151
ภาพที่ 13 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร.....	234
ภาพที่ 14 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร.....	245

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก 2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการปกครอง 3) ทักษะของ ประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั้งโลกได้ตั้งเป้าหมายและสร้างให้ไปถึงความต้องการของสังคมยุค 4.0 4) สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก¹

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงและสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง มีความเสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจหรือการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การศึกษา

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 - 2580** (กรุงเทพฯ, 2560).

เป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริม และปลูกฝังแนวคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นผลต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้นั้น ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทาย ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล จะต้องมีการบริหารเรื่องการวางแผนการจัดการองค์กร มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพ ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ชัดเจน ต้องสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถูกต้อง รวมทั้งต้องเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง²

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 54 ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ และได้กำหนดในมาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา 54 วรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (2) ให้ดำเนินการตามกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามมาตรา 54 วรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้เป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

² บุญช่วย สายธา, **ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21**, เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>.

กับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรม ในการบริหารงาน บุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (4) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถ เรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่³

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 วรรค 5 ได้บัญญัติให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 9 (2) บัญญัติถึงหลักการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้มาตรา 39 ได้กล่าวไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งทำให้ สถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษามากขึ้น⁴

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครอง ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และ ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้ เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและทักษะในการ ดำรงชีวิต โดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภท สามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพ ภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง⁵

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะวินิจฉัย สั่งการหรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิด

³ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 134, ตอนที่ 40 (6 เมษายน 2560): 80.

⁴ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 11, ตอนที่ 5 ก (5 สิงหาคม 2542): 12.

⁵ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2* (พ.ศ.2560 - 2563), 2.

ประสิทธิภาพสูงสุด ในด้านการศึกษาก็เช่นเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องการบริหารการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากต้องรับผิดชอบการบริหารภายในสถานศึกษาและน่านโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องรับผิดชอบต่อ การดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก⁶

ปัญหาของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้โดยการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม จึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหารยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ การศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา⁷

กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดกระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) มีโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 319 โรงเรียน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 109 โรงเรียน เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 9 โรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้ ขนาดเล็ก จำนวน 178 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 134 โรงเรียน ขนาดใหญ่

⁶ Wana, L. H, “Successful School Leadership in Singapore” (Ph.D. Thesis, Melbourne School at Graduate Research, The University at Melbourne, 2010), Abstract.

⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 ฉบับที่ 2 2545, (กรุงเทพฯ, 2546), 4.

จำนวน 107 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 18 โรงเรียน มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและ
ขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้กับเด็กและเยาวชนได้ จำนวน 294,266 คน⁸

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ยังพบปัญหาการคัดสรร
ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการคัดสรรให้มาปฏิบัติหน้าที่
ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นผู้ที่ใกล้เคียงอายุราชการ มีเวลาในการปฏิบัติงานน้อยทำให้
โรงเรียนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร (Smart School) มีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อ
การบริหารสถานศึกษา เห็นได้จากรายงานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก
ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ด้านความพร้อมของสถานศึกษายังไม่เพียงพอทั้งด้านครู
และบุคลากร การเงินและงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน เครือข่ายเทคโนโลยี
ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนโยบายในการบริหารจัดการจากส่วนกลางส่งไปยังสถานศึกษาก็ยังเป็น
รูปแบบเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ด้านการบริหารจัดการ เช่น การบริหารบุคคล ได้แก่ การสรรหา และ
การพัฒนาบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษา ซึ่ให้เห็นว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษา
เพื่อรองรับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากขนาดของสถานศึกษาและ
ความพร้อมในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมและ
ศักยภาพในการบริหารจัดการสูง อีกทั้งพบปัญหาในด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร เช่น ความเชื่อมั่นใน
ตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้บริหารส่วนหนึ่งยังขาดความรู้
ความเข้าใจ และความสนใจทางด้านวิชาการ ขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดเทคนิคและเทคโนโลยี
การบริหารที่ดี เช่น การเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา กระบวนการตัดสินใจกลุ่ม และการบริหารงานบุคคล
ในด้านการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการและบริบท
ของสถานศึกษา⁹

กรุงเทพมหานครมีสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยกำหนดตามจำนวนนักเรียนที่มี
นักเรียนจำนวน 2,000 คนขึ้นไป จำนวน 18 โรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันพบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่
พิเศษของกรุงเทพมหานคร จะมีการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสในการมาดำรงตำแหน่ง

⁸ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, **แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2560 - 2562)**, 10.

⁹ พินสุดา สิริธรรังศรี, **รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556), 3.

ประมาณ 1 ปี แล้วเกษียณอายุราชการ โรงเรียนก็อาจจะไม่พัฒนาหรือคุณภาพลดลงได้ ดังนั้นการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ซึ่ง วิทยากร เชียงกูร ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาของไทย คือ ไม่มีระบบการเตรียมการฝึกฝนและคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากพอ และใช้วิธีการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาตามระบบอาวุโส การสอบเลื่อนขั้นแบบจดจำเนื้อหา รวมทั้งการใช้วิธีที่ครู ผู้บริหาร สร้างความสัมพันธ์ทั้งทำให้เจ้านายชอบหรือมีการวิ่งเต้นใช้เส้นสาย การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามอาวุโสอาจจะทำให้ได้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นคนเก่งบ้าง ปานกลางบ้าง คุณภาพต่ำบ้าง¹⁰ ซึ่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างจากประเทศอื่น เช่น ประเทศสาธารณรัฐฟินแลนด์ มีการพัฒนาฝึกอบรมและคัดเลือกผู้บริหารมืออาชีพอย่างจริงจังและใช้วิธีสรรหาหรือคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องพิสูจน์ผลงานโดยการทำให้เป็นสัญญาจ้าง ประเทศสิงคโปร์จะดำเนินการคัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีการพิจารณาจากประวัติการเรียน การทำงานและความสามารถส่วนบุคคลอย่างจริงจัง และมีการคัดเลือกผู้ผ่านการทดสอบ เพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยคณะกรรมการคัดสรรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารมืออาชีพ¹¹ จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยพบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ที่ไม่เอื้อต่อภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาและไม่สามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้

ดังนั้น การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการคัดสรรผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม เพื่อนำโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลต่อไป

¹⁰ วิทยากร เชียงกูร, **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 : จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร** (กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, 2559), 87.

¹¹ พิณสุดา สิริธรรังศรี, **รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556), 3.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครมีปัจจัยใดบ้าง
2. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครเป็นพหุปัจจัย
2. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างกรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

แนวคิดและหลักการคัดสรร

การคัดสรรเป็นกระบวนการที่ส่งผลกับความก้าวหน้าขององค์การ เพราะหากระบวนการคัดสรรสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาสมัครงานกับองค์การได้ ก็จะทำให้องค์การมีโอกาสในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพมาร่วมงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งบุคคลดังกล่าวก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญขององค์การต่อไป การคัดสรรบุคลากรนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และหลักการที่สอดคล้องกับระเบียบข้อกฎหมายและดำเนินการด้วยระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์การต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกิตติ บุณนาค ที่ได้กล่าวว่า คุณสมบัติอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งขององค์การสมัยใหม่คือ การให้ความ

สนใจและความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันคือ การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงานในองค์การ¹² สำหรับหน่วยงานของรัฐใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติในมาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

1. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ
 2. การบริหารทรัพยากร ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์การและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
 3. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติ โดยจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้
 4. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ
 5. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง
- นอกจากนั้นกำหนดให้การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง การบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด ประหยัด และข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในการเอื้ออำนวย บริการประโยชน์เพื่อประชาชน นอกจากนี้ยังระบุหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) โดยแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้มีความรู้ความสามารถมากที่สุด
2. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคน (Open to all) ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเดียวกันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) และได้รับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

¹² กิตติ บุนนาค, การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย (THAI HRM HRD) (กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, 2555), 75.

3. หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ (Security) หมายถึง หน่วยงานพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคงในชีวิต ทั้งในเรื่องอาชีพ การงาน เงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ประกันมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีความผิด

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง ผู้บริหารองค์การที่ทำหน้าที่ในการดูแลและผดุงระบบคุณธรรมในการบริหารคนจะอย่างไรให้ปลอดจากอิทธิพลการเมืองทั้งภายในและภายนอก อิทธิพลอำนาจมืดหรือผู้ที่สามารถให้คุณให้โทษได้ โดยใช้อิทธิพลทำลายระบบคุณธรรมและข้าราชการประจำ โดยจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องไม่กระทำให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง¹³

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการตระหนักและให้ความสำคัญกับการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยเรียกว่า การคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) กล่าวคือ เป็นการปรับแนวทางในการคัดสรรให้มีความเข้มข้นและสอดคล้องต่อความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการนำเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยในการคัดสรรบุคลากรให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอกับความต้องการในเวลาที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเสียโอกาสจากปัญหาความขาดแคลนบุคลากร รูปแบบของกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุก แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ กลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะสั้นและกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะยาว โดยมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

1. องค์การต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนพันธกิจขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. ข้อมูลที่ใช้สำหรับจัดทำแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง มาจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การ และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน
3. แผนอัตรากำลังจะถูกกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์การคัดสรรบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. กลยุทธ์การคัดสรรบุคลากรต้องเป็นกลยุทธ์เชิงรุกในด้าน “คุณภาพ ปริมาณ และเวลา” กล่าวคือ ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในปริมาณที่กำหนดและช่วงเวลาที่ต้องการ
5. มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลาและผลลัพธ์ของความก้าวหน้าและมีตัวชี้วัดที่วัดผลได้อย่างครอบคลุม
6. ต้องมีการจัดสรรงบประมาณและผู้รับผิดชอบหลักไว้อย่างชัดเจน

¹³ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 125, ตอนที่ 36 ก (20 กุมภาพันธ์ 2551): 28 - 36.

7. มีการติดตามประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการคัดสรรอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมต่อกับกระบวนการรักษาบุคลากร¹⁴

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของต่างประเทศในแถบทวีปยุโรปและเอเชียของ พิณสุดา สิริธรงค์ศรี พบว่า ประเทศสาธารณรัฐฟินแลนด์ มีการคัดเลือกผู้บริหารอย่างจริงจังและใช้วิธีสรรหาหรือคัดเลือก ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องพิสูจน์ ผลงานโดยการทำเป็นสัญญาจ้าง และเน้นการสร้างความเข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา¹⁵ ประเทศ สหรัฐอเมริกา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานย่อยที่สุดในการจัดการศึกษา ที่มีอิสระในการบริหารจัดการ แตกต่างกัน ตามการได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐหรือจากเขตพื้นที่การศึกษา บางโรงเรียน มีคณะกรรมการสภาโรงเรียน (School Council) ที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ บางโรงเรียนมีคณะกรรมการ สถานศึกษา (School Board) และมีองค์กรครู ผู้ปกครอง ทำหน้าที่ดูแลการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวก บางเขตพื้นที่ศึกษาธิการเขตทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทำงานร่วมกับผู้บริหาร สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และสภาที่ปรึกษาโรงเรียน ในการพัฒนาหลักสูตร บางเขตพื้นที่ศึกษาธิการ เขตทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดเงินเดือนครู แผนพัฒนาโรงเรียน การกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิ รวมทั้งการ สรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ประเทศนิวซีแลนด์ มีแนวทางการสรรหาผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการโดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ต้องการและประกาศลงในวารสารของกระทรวง การคัดเลือกกระทำโดยการสัมภาษณ์¹⁶ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีอำนาจเต็มในการบริหารงาน บุคคล การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษาครูไว้ในระบบ การปฐมนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนา การสร้างและการปลูกฝังเจตคติของครู การให้ออกจากงาน ในกรณีนี้ คณะกรรมการ เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีใบประกอบวิชาชีพ และขึ้นทะเบียนเป็นครู ที่มา จากการจ้างและทำสัญญาจ้างกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนแล้วแต่กรณี เป็นรายปี ราย 3 ปี หรือครูประจำการแล้วแต่การประเมินผ่านคุณสมบัติการสรรหาผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการโดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ต้องการและประกาศลงในวารสารของกระทรวง การคัดเลือกทำโดยการสัมภาษณ์ การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้ผู้บริหาร

¹⁴ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment**, เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.krittin.in.th/articles/A-proactive-recruitment>.

¹⁵ พิณสุดา สิริธรงค์ศรี, **รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค, 2557), 52.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, 121.

ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาของจังหวัด เป็นผู้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้กำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ อยู่บนเงื่อนไข 2 ประการ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีความจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ โรงเรียน โดยมีการจัดอบรมเพื่อให้เข้าใจบริบทและธรรมชาติของการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความ คล่องตัวทางการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จจากประสบการณ์ทางการบริหารจากภายนอก และนำมาปรับใช้กับสถานศึกษามากขึ้น สำหรับประเทศไทยการคัดสรรผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มี วิสัยทัศน์ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการ เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาและ ชุมชน และควรผ่านการเตรียมการเพื่อการเป็นผู้บริหารโดยตรง เช่น ผ่านการดำรงตำแหน่งเป็นรอง ผู้บริหารสถานศึกษามาก่อน หรือเป็นบุคคลภายนอกผู้มีความสามารถโดดเด่นจนประสบผลสำเร็จ ทางการบริหารศึกษาหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของ ข้อมูลและฟังความเห็นของครู ผู้ปกครองและชุมชน ควรเป็นการสรรหาและคัดเลือกตามความ ต้องการของสถานศึกษา¹⁷

แนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จินต์จุฬา จันทรประสิทธิ์ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั้งหมด ย่อมเป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิด ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่องค์กร และบุคลากร ทุกคน และเช่นเดียวกันสำหรับแต่ละหน้าที่หรือแต่ละขั้นตอนในกระบวนการนั้น ต่างมีเป้าหมาย เฉพาะที่จะให้สำเร็จบางอย่างแตกต่างกันและต่างมุ่งพยายามที่จะให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริม ให้เป้าหมายส่วนรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงสุด ได้มีนักวิชาการได้กำหนดกระบวนการ บริหารงานบุคคลไว้ เช่น เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ประการ คือ

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดตำแหน่งงานคือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน องค์กร (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุด ของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นตอนนี้

¹⁷ พิณสุดา สิริธรรังศรี, รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค, 2557), 66.

2. การวางแผนกำลังคน คือ ขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคลากรที่ต้องการ เพื่อจัดทำแผนกำลังคนขององค์การซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน คือ กรรมวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุดและมีวิธีการคัดเลือกคนเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่าง ๆ

4. การปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่ต้องเริ่มส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนแรกสุดที่ต้องทำคือการแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ หลังจากได้ทราบจากผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือลดตำแหน่งงานหรือโยกย้าย

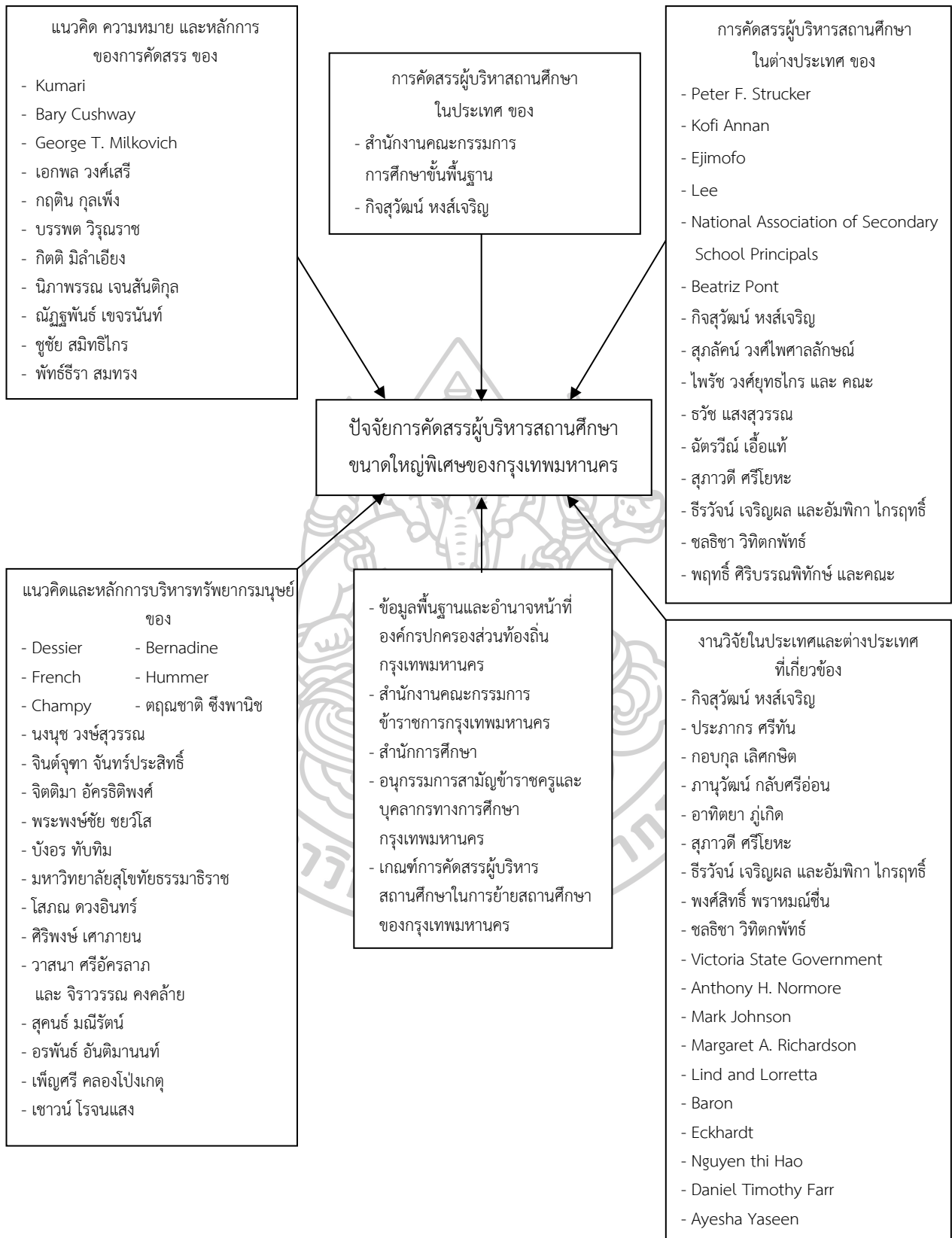
5. การอบรมและการพัฒนา คือ ขั้นตอนที่สำคัญที่จะต้องมียู่ตลอดเวลา ทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่หรือเรียกว่า การอบรมหรือการฝึกอบรม และการพัฒนาซึ่งหมายถึงกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มีมากขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตลอดจนการช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. การจ่ายค่าตอบแทน คือ กิจกรรมทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากพอสมควรและเพียงพอในระดับความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้นกับองค์การ

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์เพื่อการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ ต้องดูแลสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลา มีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อความราบรื่นในการประสานงานร่วมกันทั้งองค์การ¹⁸

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

¹⁸ เพ็ญศรี คลองโป่งเกต, “การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553).



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทีมา : กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, “รูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา,” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา** 8, 1 (ตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557): 95 - 96.

: กิตติ บุณนาค, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย (THAI HRM HRD)** (กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, 2555), 75.

: กิตติ มิลำเอียง, “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 131 - 152.

: กฤตินี กุลเพ็ง, **กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2555), 10.

: จิตติมา อัครธิตพิงศ์, **เอกสารประกอบการสอน วิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ** (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2556), 92 - 96.

: จินต์จุฑา จันทร์ประเสริฐ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2559), 16 - 17.

: ฉัตรวิวัฒน์ เอื้อแท้, “ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน” (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 43 - 44.

: ชูชัย สมितिไกร, **การสรรหาและการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2556), 143.

: ชลธิชา วิทิตกพัทธ์, **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย** (กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2550).

: เซาว์น โรจนแสง, **เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7**, (นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), 19.

: ณีฎฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์การ** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551), 88.

: ตฤณชาติ ชิงพานิช, “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 13 - 14.

: ธวัช แสงสุวรรณ, “การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 38 - 40.

: ธีรวัจน์ เจริญผล และ อัมพิกา ไกรฤทธิ, “การลดเวลานำกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษาโรงงานผลิตโพลีเอสเตอร์” (การประชุมวิชาการช่างงานวิศวกรรมอุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2555 17 - 19 ตุลาคม 2555 ชะอำ เพชรบุรี), 128.

: นิภาพรรณ เจนสันติกุล, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559), 117.

: นงนุช วงษ์สุวรรณ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2546), 14.

: บังอร ทับทิม, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553), 8.

: บรรพต วิรุณราช, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: เอ เอส เทคนิคการพิมพ์, 2552), 20.

: พระพงษ์ชัย ชยวิโส, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), 12.

: “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 125, ตอนที่ 36 ก (20 กุมภาพันธ์ 2551): 28 - 36.

: เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ, “การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553).

: พัชรีธรา สมทรง, **การสรรหาและการคัดเลือก**, เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.slideshare.net/patteera/4-compressed>.

: พิณสุดา สิริธรงค์ศรี, **รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2557), 52, 66, 121.

: ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และคณะ, “การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด,” **วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา** 3, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2552): 44 - 45.

: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557), 16.

: วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย, **บทความเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาขาวิชาการจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร** 9, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2559).

: วิโรจน์ สารรัตน์, **กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีที่เสนอต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**, (กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ, 2556), 70 - 75.

: ศิริพงษ์ เสาภายน, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด, 2553), 11.

: สุคนธ์ มณีรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 14 - 15.

: สุภรณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์, “ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด” (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), 147.

: สุภาวดี ศรีโยหะ, “การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน,” **วารสารปัญญาภิวัฒน์** 5, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2557): 62.

: ไสภณ ดวงอินทร์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมออำเภอลิ่งจังหวัดศรีสะเกษ” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555), 8.

: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment**, เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.krittin.in.th/articles/A-proactive-recruitment>.

: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/78513>.

: อรพันธ์ อันติมานนท์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร” (การอบรมหลักสูตรผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (EDC), รุ่นที่ 4 สืบค้นออนไลน์เข้าถึงเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2561).

: เอกพล วงศ์เสวี, **การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์** (ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2554), 46.

: Anthony H. Normore, **Educational Leadership for Ethics and Justice: Viwe from the Social Sciences**, accessed January 20, 2016, available from <http://www.infoagepub.com/products/Educational-Leadership-for-Ethics-and-Social-Justice>.

: Ayesha Yaseen, “Recruitment and Selection Process of Higher Education Sector and Its Impact on Organizational Outcomes” **International Journal of Human Resource Studies** 4, 5 (2015): 79.

: Bary Cushway, **Human Resource Management**, accessed May 1, 2017, available from <http://www.dawbvaj.blogspot.com>.

: Beatriz Pont, P., Deborah, N., and Hunter, M. (2008). "Improving School Leadership," (Volume 1 Policy and Practice: Policy and Practice (Vol. 1). OECD publishing, 2008).

: George T. Milkovich and John W. Boudreau, **Human Resource Management**, accessed May 1, 2017, available from <http://www.dawbvaj.blogspot.com>.

: H. John Bernadine, **Human Resource Management an Experiential Approach**, 5th ed. (Singapore: McGraw-Hill, 2010).

: Kofi Annan, **United Nations: Competencies for the Futuer**, accessed February 24, 2016, available from www.unep.org/vacancies/PDF/competencies.pdf.

: Kumari, N., "A Study of the Recruitment and Selection Process: SMC Global," **Industrial Engineering Letters** 2, 1 (2012): 34.

: Lee, D. "Essential Skills for Potential School Administrators: A Case Study of Saskatchewan" (Urban School Division University of Saskatchewan: Saskatoon, 2008).

: Margaret A. Richardson, **Recruitment Strategies Management/Effecting the recruitment process**, assessed January 20, 2016, available from <http://www.cram.com/essay/Summary-of-Journal-Recruitment-Strategies/PK3GXH35C>

: National Association of Secondary School Principals (NASSP). "Breaking Ranks: 10 Skills or Successful School Leaders," 2013.

: Nguyen thi Hao, "Recruitment of School Principals in Vietnam: Using Evidences for Changing Appointment Policies" **Asian Journal of Humanities and Social Sciences** 3, 1 (November 2013): 132 - 139.

: Victoria State Government, **Human Rerources Principle Selection**, accesed January 20, 2016, available from http://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/Prin_selection_Policy.pd.

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ และมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและหลักการการคัดสรร

แนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานการศึกษา

อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการการคัดสรร

การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร กระบวนการที่สำคัญที่สุด คือ การคัดสรรเพื่อเป็นการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ปัจจุบันรูปแบบการคัดสรรบุคลากรของแต่ละหน่วยงานภาครัฐกำลังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุผลสำคัญที่ว่าวิธีการคัดสรรรูปแบบเดิมอาจจะล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการคัดสรรบุคลากรของภาคเอกชนมาใช้กับหน่วยงานภาครัฐ ในอนาคตเชื่อว่าหากกระบวนการคัดสรรขององค์กรภาครัฐมีการพัฒนาอย่างจริงจัง ประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐก็จะเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดและความหมายของการคัดสรร

การคัดสรรบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับ โดยเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของการคัดสรร ไว้ดังนี้

คูมารี (Kumari) ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการกระตุ้นและดึงดูดบุคลากรเข้ามาสมัครงานในองค์กร โดยมีวิธีการสองวิธี คือ การคัดสรรภายในและการคัดสรรภายนอก¹⁹

แบรี่ คัชเวย์ (Bary Cushway) ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งดึงดูดใจกลุ่มผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานจากแหล่งต่าง ๆ ให้มาสมัครงาน²⁰

จอร์จ ที มิลโควิช (George T. Milkovich) และ จอร์น ดับเบิลยู บูด (John W. Boudreau) ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร เป็นกระบวนการในการระบุแหล่งผู้สมัครและจูงใจให้กลุ่มผู้สมัครมาสมัครงาน เพื่อรับการคัดเลือกให้ทำงานในโอกาสต่อไป²¹

เอกพล วงศ์เสรี ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรรเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้กลยุทธ์เทคนิค วิธีการและศิลปะในการดึงดูดและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครงานกับองค์กร²²

กฤติน กุลเพ็ง ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาร่วมงาน โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการให้ตลาดแรงงานรับทราบ เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กร²³

¹⁹ Kumari, N. , “ A Study of the Recruitment and Selection Process: SMC Global,” **Industrial Engineering Letters** 2, 1 (2012): 34.

²⁰ Bary Cushway, **Human Resource Management**, accessed May 1, 2017, available from <http://www.dawbvaj.blogspot.com>.

²¹ George T. Milkovich and John W. Boudreau, **Human Resource Management**, accessed May 1, 2017, available from <http://www.dawbvaj.blogspot.com>.

²² เอกพล วงศ์เสรี, **การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์** (ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2554), 46.

²³ กฤติน กุลเพ็ง, **กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2555), 10.

บรรพต วิรุณราช ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการให้คนสมัครเข้ามาทำงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการคัดสรร รับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคน ว่าต้องการคนทำงานในตำแหน่งใดกี่คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และจูงใจให้เข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาสในคนในองค์กรและนอกองค์กรสมัครเข้ามา²⁴

กิตติ มิลาเอียง ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการแสวงหากลุ่มคนที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาร่วมทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่ความสนใจในงาน การประกาศให้ได้ทราบถึงตำแหน่งลักษณะงานและข้อมูลอื่น ๆ เพื่อชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานขององค์กร และมาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานต่อไป²⁵

นิภาพรรณ เจนสันติกุล ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร²⁶

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจและสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการคัดสรรบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย²⁷

²⁴ บรรพต วิรุณราช, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: เอ เอส เทคนิคการพิมพ์, 2552), 20.

²⁵ กิตติ มิลาเอียง, “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคใหม่,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 131 - 152.

²⁶ นิภาพรรณ เจนสันติกุล, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 117.

²⁷ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์กร** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551), 88.

ชูชัย สมितिไกร ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการการค้นหาและ
 จูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร²⁸

พัทธ์ธีรา สมทรง ได้ให้ความหมายว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการในการแสวงหา
 บุคคล โดยวิธีการชักจูงผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ให้เกิดความสนใจมา
 สมัครงานกับองค์กร เพื่อการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาร่วมงาน²⁹

สรุปได้ว่า การคัดสรร หมายถึง กระบวนการในการขั้นตอนแรกในการจ้างงานซึ่งจะต้องมี
 การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ที่มีทักษะและมีคุณสมบัติเหมาะสม
 สนใจเข้ามาสมัครงานเพื่อร่วมการคัดสรรไปตามลำดับขั้นตอน รวมทั้งเปิดโอกาสให้กับทั้งบุคคลภายใน
 ในองค์กรและภายนอกองค์กร อันจะนำไปสู่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน
 ให้มากที่สุด

การคัดสรรบุคลากร

การคัดสรรบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญของการที่องค์กรจะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับ
 องค์กร ผู้บริหารทุกฝ่าย ทุกระดับจึงต้องให้ความสนใจ และร่วมมือกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
 ขององค์กร ในการกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การคัดสรรบุคลากรที่เป็นระบบและมีความเที่ยงตรง
 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานจากคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคคลได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อ
 องค์กรในภาพรวม เพราะองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น เปรียบเสมือนมีทรัพยากรอันมีค่า
 อยู่ในองค์กร

จากการศึกษาถึงความหมายของคำว่า การคัดสรร ได้มีการนำความหมายมาประยุกต์ใช้
 แตกต่างกันไปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงได้ประมวลหลักการ
 และวิธีการคัดสรรบุคลากร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ
 ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

หลักการและแนวทางการคัดสรรบุคลากร

การคัดสรรเป็นกระบวนการที่ส่งผลกับความก้าวหน้าขององค์กร เพราะหากระบบของ
 การคัดสรรสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กรได้ ก็
 ทำให้องค์การมีโอกาสในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพมาร่วมงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนินงาน
 ได้บรรลุเป้าหมาย มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งบุคคลดังกล่าวก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ

²⁸ ชูชัย สมितिไกร, การสรรหาและการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากร (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2556), 143.

²⁹ พัทธ์ธีรา สมทรง, การสรรหาและการคัดเลือก, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2560, เข้าถึง
 ได้จาก <http://www.slideshare.net/patteera/4-compressed>.

ขององค์การต่อไป การคัดสรรบุคลากรนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และหลักการที่สอดคล้องกับระเบียบข้อกฎหมายและดำเนินการด้วยระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์การต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกิตติ บุนนาค ที่ได้กล่าวว่า คุณสมบัติอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งขององค์การสมัยใหม่คือ การให้ความสนใจและความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน คือ การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงานในองค์การ³⁰ สำหรับหน่วยงานของรัฐใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติในมาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

1. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ
 2. การบริหารทรัพยากร จะต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์การและ ลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
 3. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติ โดยจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้
 4. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ
 5. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง
- นอกจากนี้กำหนดให้การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง การบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด ประหยัด และข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในการเอื้ออำนวย บริการประโยชน์เพื่อประชาชน นอกจากนั้น ยังระบุหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) โดยแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และให้ผู้มีความรู้ ความสามารถสนใจมาสมัครงานให้มากที่สุด

³⁰ กิตติ บุนนาค, การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย (THAI HRM HRD) (กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, 2555), 75.

2. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคน (Open to all) ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเดียวกันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) ได้รับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

3. หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ (Security) หมายถึง หน่วยงานพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคงในชีวิต ทั้งในเรื่องอาชีพ การงาน เงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ประกันมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผล

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง ผู้บริหารองค์การที่ทำหน้าที่ในการดูแล และผดุงระบบคุณธรรมในการบริหารคนจะอย่างไรให้ปลอดจากอิทธิพลการเมืองทั้งภายในและภายนอก อิทธิพลอำนาจมืดหรือผู้ที่สามารถให้คุณให้โทษได้ โดยใช้อิทธิพลทำลายระบบคุณธรรมและข้าราชการประจำ โดยจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องไม่กระทำให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง³¹

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการตระหนักและให้ความสำคัญกับการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยเรียกว่า การคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) กล่าวคือ เป็นการปรับแนวทางในการคัดสรรให้มีความเข้มข้นและสอดคล้องต่อความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการนำเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยในการคัดสรรบุคลากรให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอกับความต้องการในเวลาที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเสียโอกาสจากปัญหาความขาดแคลนบุคลากร รูปแบบของกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ กลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะสั้น และกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะยาว โดยมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

1. องค์การต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนพันธกิจขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. ข้อมูลที่ใช้สำหรับจัดทำแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง มาจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การ และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

3. แผนอัตรากำลังจะถูกกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์การคัดสรรบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. กลยุทธ์การคัดสรรบุคลากรต้องเป็นกลยุทธ์เชิงรุกในด้าน “คุณภาพ ปริมาณ และเวลา” กล่าวคือ ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในปริมาณที่กำหนดและช่วงเวลาที่ต้องการ

³¹ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125, ตอนที่ 36 ก (20 กุมภาพันธ์ 2551): 28-36.

5. มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลาและผลลัพธ์ของความก้าวหน้าและมีตัวชี้วัดที่วัดผลได้อย่างครอบคลุม

6. ต้องมีการจัดสรรงบประมาณและผู้รับผิดชอบหลักไว้อย่างชัดเจน

7. มีการติดตามประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการคัดสรรอย่างต่อเนื่องและเชื่อมต่อกับกระบวนการรักษาบุคลากร³²

การคัดสรรบุคลากรเป็นการกลั่นกรองบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในขั้นต้น เริ่มจากการกำหนดเงื่อนไข การประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อคัดกรองผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการคัดสรร การคัดสรรบุคลากรในภาครัฐนั้นเป็นแบบแนวตั้ง (Vertical entry) กล่าวคือ เป็นการคัดสรรบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งจากระดับต่ำสุดของแต่ละสายงาน เน้นการเติบโตภายใน เลื่อนตำแหน่งโดยการสอบเลื่อนขั้น (promotion) ส่วนการคัดสรรภายนอก (Recruitment from outside) เป็นการคัดสรรบุคลากรเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ต่ำที่สุดในแต่ละสายงานโดยการสอบแข่งขัน ซึ่งมาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 กำหนดให้ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ประกอบด้วย

1. มีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี
2. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
4. ไม่เป็นผู้ร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
5. ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ กพ.
6. ไม่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
7. ไม่เป็นผู้บกพร่องทางศีลธรรม จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
8. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะการกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

³² สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment**, เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.krittin.in.th/articles/A-proactive-recruitment>.

9. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก จากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

10. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือกฎหมายอื่น

11. ไม่เคยกระทำการทุจริตในการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ³³

กระบวนการคัดสรรบุคลากร

กระบวนการคัดสรรประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ระบุตำแหน่งว่างที่จำเป็นจะต้องคัดสรร คำบรรยายเกี่ยวกับลักษณะของงานในตำแหน่งที่บ่งบอกถึงภาระงาน ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ กระบวนการคัดสรรบุคลากรนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การคัดสรรจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานหรือเป็นบุคลากรใหม่ขององค์กรต่อไป นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการคัดสรรบุคลากร ไว้ดังนี้

ฐาปนา ฉินไพศาล ได้กล่าวว่า กระบวนการคัดสรรบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพิจารณาตำแหน่งที่ว่างและแหล่งกำลังคน
2. เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับสมัคร
3. ประกาศรับสมัคร
4. รับและตรวจใบสมัคร
5. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก³⁴

กฤติน กุลเพ็ง ได้กล่าวว่า การคัดสรรบุคลากรในรูปแบบใหม่ ๆ ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. การสร้างแบรนด์ให้โดดเด่น เนื่องจากค่านิยมของคนรุ่นใหม่ชอบองค์กรที่มีรายได้ออกงานท้าทาย มีความก้าวหน้า ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานในต่างประเทศตามค่านิยมของคนรุ่นใหม่

2. การแนะนำพนักงาน (Employee Referral Program) โดยพนักงานในแต่ละองค์กรที่ทำงานเป็นระยะเวลายาวนานจะเกิดความรักในองค์กร มีความต้องการที่จะแนะนำเพื่อนหรือคนมาทำงานร่วมกับองค์กร

³³ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 125, ตอนที่ 36 ก (20 กุมภาพันธ์ 2551): 28-36.

³⁴ ฐาปนา ฉินไพศาล, *องค์กรและการจัดการองค์กร* (นนทบุรี: ธนชัยการพิมพ์, 2559), 72.

3. การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือการคัดสรรและประเมินผู้สมัครในโลกไร้พรมแดนสามารถใช้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมการประเมินเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการคัดเลือก
4. การบริหารและสร้างเสริมเครือข่ายทางสังคม (Social Network) มีส่วนช่วยในการคัดสรรบุคลากร เช่น การใช้เครือข่ายหรือสร้างเว็บไซต์ที่มีลิงค์เกี่ยวกับพนักงาน มีเครือข่ายสังคมออนไลน์
5. การทำแผนการสืบทอดตำแหน่งบุคลากร (Succession Planning) ซึ่งองค์การต้องทำการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์กำลังคน โดยต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานที่จะเกษียณ การคาดการณ์จำนวนบุคลากรที่อาจลาออก แล้ววางแผนสืบทอดตำแหน่งต่าง ๆ ที่คาดว่าจะว่างในอนาคต
6. การคัดสรรคนผ่านบล็อก (Blogs) โดยมีการโฆษณาในเว็บไซต์ อาจมีการทำกิจกรรมพูดคุยกับพนักงานในบล็อก เพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง อีกทั้งการนำข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครไปเผยแพร่ในบล็อก จะช่วยทำให้สามารถคัดสรรบุคลากร และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการสื่อสารกับพนักงาน
7. การคัดสรรผ่านมือถือ เพราะคนส่วนใหญ่มีมือถือกันแทบทุกคน การโฆษณาประกาศรับสมัครงานผ่านมือถือ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกช่องทางหนึ่ง
8. การสร้างวิดีโอเพื่อคัดสรรคน (Recruiting Video) บริษัทชั้นนำหลายแห่งได้จัดสร้างวิดีโอหรือแผ่นซีดี เพื่อเป็นสื่อโฆษณาภาพลักษณ์ขององค์การ และการพัฒนาทางสายอาชีพและโอกาสต่าง ๆ ของพนักงาน
9. การโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือในอินเทอร์เน็ต ควรปรับปรุง ดีไซน์ข้อความต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์ของประชากรที่เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้สมัครที่เข้ามาเยี่ยมชมหน้าโฆษณาการรับสมัครงานจะได้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ
10. การสร้างนวัตกรรมในการคัดสรรและจัดจ้างพนักงาน (Hiring Innovators) ควรส่งเสริมเชิญชวนให้พนักงานทุกคน ช่วยกันคัดสรรพนักงานให้กับองค์การและช่วยแนะนำช่องทางวิธีการ และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการคัดสรรพนักงาน หรือข้อเสนอแนะในการสร้างนวัตกรรมด้านการคัดสรรพนักงานใหม่³⁵

³⁵ กฤติน กุลเพ็ง, **กลยุทธ์การสรรหาในโลกยุคใหม่**, เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.spu.ac.th/job/files/2012/04/sara1.pdf>

วิกิพีเดีย (Wikipedia) ได้กล่าวว่า กระบวนการคัดสรรบุคลากรมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์งานและพัฒนาข้อกำหนดบุคคล
2. มองหาผู้สมัครงานผ่านเครือข่ายสังคมโฆษณาหรือวิธีการค้นหาอื่น ๆ
3. จับคู่ผู้สมัครงานกับข้อกำหนดงานและคัดกรองปัจเจกบุคคลโดยใช้การทดสอบ ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินทักษะหรือบุคลิกภาพ
4. ประเมินแรงจูงใจของผู้สมัครงานและความเหมาะสมกับข้อกำหนดขององค์การ โดยการสัมภาษณ์และเทคนิคการประเมินอื่น ๆ³⁶

พยอม วงศ์สารศรี อ้างถึงใน นุรโลลา ตีอระ และอานีชะห์ ลาเต๊ะ ได้กล่าวว่า โดยปกติการทำงานใด ๆ จะมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการคัดสรรพนักงานใหม่ให้แก่องค์การจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการเป็นขั้นตอนเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายสำคัญคือ การได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการขององค์การ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์การประสบความสำเร็จ กระบวนการที่ควรนำมาพิจารณาในการคัดสรร คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) ผู้คัดสรรจำเป็นต้องศึกษาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการวางแผนจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานรวมขององค์การกล่าวได้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบัน และงานที่จะกำหนดขึ้นใหม่ในอนาคต
2. ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ (Specific requests of management) ผู้จัดการแต่ละฝ่ายเป็นบุคคลที่รู้นโยบายขององค์การเป็นอย่างดี ฉะนั้นข้อเสนอแนะของผู้จัดการย่อมจะเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และจะยังประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นในองค์การ
3. การกำหนดตำแหน่งงานใหม่ (Job opening identified) ในการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นใหม่นี้ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ
4. การรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Job analysis information) หลังจากที่มีการระบุตำแหน่งงานที่จะรับบุคลากรใหม่แล้ว งานขั้นต่อไปคือการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สรรหาพนักงาน เพราะทำให้รู้ถึงคุณสมบัติและความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรต่องานนั้น ๆ

³⁶ วิกิพีเดีย (Wikipedia), กระบวนการสรรหาบุคลากร, เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก [Wikipedia.org/wiki](https://www.wikipedia.org/wiki).

5. ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ (Manager's comment) เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ และดำเนินการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานแล้วยังไม่ได้หมายความว่าเกิดความสำเร็จในข้อมูลต่าง ๆ สิ่งสำคัญที่ผู้สรรหาจะต้องตระหนักคือ การศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้จัดการเพื่อใช้เป็นแนวทางให้เกิดความสำเร็จของสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน เพราะบางครั้งสารสนเทศที่ได้อาจจะล้าสมัยไปจากที่เป็นจริงในปัจจุบัน

6. การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงกับงาน (Job requirement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับสารสนเทศของการวิเคราะห์งานมาแล้ว รวมทั้งมีการตรวจสอบจากระดับบริหาร จึงทำให้การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตรงกับงานที่องค์กรต้องการจริง ๆ

7. การกำหนดวิธีการคัดเลือก (Methods of recruitment) ในขั้นนี้ผู้ทำหน้าที่ในการคัดเลือกจะศึกษาแนวทางและแหล่งที่จะดำเนินการคัดสรรพนักงาน

8. การเกิดศูนย์รวมของผู้สมัครที่องค์กรพึงพอใจ (Satisfactory pool of recruits) เมื่อศึกษากระบวนการคัดเลือกเป็นลำดับขั้นแล้ว ในขั้นสุดท้ายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัครที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่กำหนดขึ้นในองค์การ³⁷

พินัส หันนาคินทร์ อ่างถึงในกิตติ มิลาเอียง ได้กล่าวว่า การคัดสรรบุคลากรควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกระบวนการในการคัดเลือก โดยกระบวนการนั้นจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายขององค์การ ซึ่งน่าจะถือว่าเป็นแผนแม่บทใหญ่ในการคัดสรรบุคลากรเข้ามาทำงาน ส่วนแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไว้จะเป็นปัจจัยในการกำหนดกระบวนการในการคัดเลือก เพราะเป็นตัวกำหนดว่าจะใช้วิธีใดในการคัดสรรบุคลากร

2. การกำหนดบทบาทที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง บทบาทเหล่านี้ควรกำหนดให้แน่ชัด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจัดหาเครื่องมือสำหรับตรวจสอบ ความรู้ ความสามารถของผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องสร้างความเข้าใจลักษณะและขอบเขตของงานที่จะต้องปฏิบัติในเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว

3. คุณสมบัติเฉพาะตัวผู้สมัคร ในการระบุคุณสมบัติเฉพาะตัวนั้นมีข้อที่ควรระวังอยู่สองประการคือ หากระบุไว้แคบเกินไปก็อาจจะมีย่อยคนที่มีคุณสมบัติครบตามที่ระบุไว้ หากกว้างเกินไปก็จะมีผู้สมัครมากมาย บางทีอาจจะเกินกำลังที่จะทำการคัดเลือกได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้สมัครที่ควรกำหนดและถือเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ (1) คุณสมบัติทางด้านงาน

³⁷ นูร์โลลา ตีอระ และอานีซะห์ ลาเต๊ะ, “การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง” (รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559), 13 - 14.

อาชีพ หากเป็นการคัดสรรผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ก็อาจจะต้องกำหนดคุณสมบัติทางการศึกษาไว้ อย่างชัดเจน แต่ก็ปรากฏว่าข้อปริญญา หรือประกาศนียบัตร แม้จะเป็นแขนงเดียวกันก็ใช้ชื่อคนละอย่างตามแต่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตบุคคลเหล่านี้จะกำหนด ในกรณีนี้จึงเป็นความจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคลากรขององค์การจะต้องทราบลักษณะและระดับพื้นฐาน ความรู้ของข้อปริญญา หรือประกาศนียบัตรเหล่านั้น (2) ภูมิหลังของผู้สมัคร ข้อเท็จจริงเหล่านี้ส่วนหนึ่งอาจจะได้จากข้อความที่ผู้สมัครกรอกไว้ในใบสมัคร อีกส่วนหนึ่งอาจจะได้จากใบรับรองการทำงานที่เคยทำมาแล้ว จากแหล่งอื่น (3) คุณสมบัติส่วนตัว เช่น ความประพฤติ บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดริเริ่ม ความมั่นคงทางอารมณ์ สุขภาพทั้งทางกายและทางจิต รวมทั้งพฤติกรรมบางอย่างที่อาจเป็นภัยกับองค์การ เช่น การติดบุหรี่ (4) นิสัย ใจคอ ทักษะคิดความสนใจ และค่านิยม คุณสมบัติเหล่านี้อาจจะไม่เป็นไปเพื่อการ ทำงานโดยตรงเท่ากับความรู้ความสามารถ แต่จะเป็นกำลังหนุนที่สำคัญต่อการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ ให้แก่การทำงาน

4. การประเมินข้อมูลของผู้สมัคร คำว่าประเมิน (evaluate) หมายถึงการกำหนดคุณค่า หรือคุณสมบัติที่เราได้มาจากข้อมูล กำหนดคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และการประเมินจะทำได้ตรงประเด็น เพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน องค์การจะได้จากแหล่งต่าง ๆ คือ จากแบบฟอร์มใบสมัคร จากการทดสอบ รวมทั้งการสัมภาษณ์ จากจดหมายการรับรอง และจากแหล่งข่าวอื่น ๆ เช่น จากเพื่อนของผู้สมัคร หรือจากบุคคลอื่นที่รู้จักผู้สมัคร ข้อมูลแต่ละชนิดจะต้องนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบ และลึกซึ้งให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะการหยั่งรู้ให้ถึงความจริงของผู้ที่มาสมัครนั้น เป็นงานที่จะต้องใช้เวลาพิจารณาไตร่ตรองอย่างกว้างขวาง

5. การตัดสินใจรับเข้าทำงาน อำนาจการตัดสินใจย่อมขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การ ที่ได้กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การบางแห่ง อำนาจในการตัดสินใจอาจจะเป็นสิทธิของหัวหน้าหน่วยงานที่จะพิจารณารับเข้าทำงาน หรือในบางองค์การโดยเฉพาะองค์การภาครัฐ อาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการบรรจุคนเข้าทำงาน

6. การกำหนดให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกำหนดของหน่วยงานที่จะให้เข้าไปปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นการมอบหมายหรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่จะต้องปฏิบัติ

7. การติดตามผลของการคัดสรรบุคลากรจะต้องใช้เครื่องมือหลายอย่าง แต่ปัญหาที่ควรพิจารณาก็คือ องค์การจะแน่ใจได้เพียงใดว่าเครื่องมือเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยพยากรณ์ได้ว่า ผู้ที่ได้รับ การคัดสรรมาแล้วนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับการที่ได้รับการคัดสรรมาหรือไม่ โดยเกณฑ์

ที่องค์การส่วนใหญ่มักจะใช้ในการติดตามผลก็คือผลงานที่บุคลากรนั้น ๆ ได้ปฏิบัติงานมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง³⁸

วัตถุประสงค์ของการคัดสรรบุคลากร

การคัดสรรบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสินใจว่าองค์การ ควรจะจ้างผู้สมัครคนใด ในจำนวนผู้สมัครหลายคนให้เข้าร่วมทำงานกับองค์การ โดยคาดหวังว่าผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกนั้น จะเป็นบุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่องค์การปฏิเสธ เงื่อนไขของความสำเร็จในการคัดสรรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการคัดสรรบุคลากรจากนักวิชาการ จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวว่า การคัดสรรบุคลากรเป็น กระบวนการที่ต่อเนื่อง การพิจารณาต้องใช้เครื่องมือที่เป็นมาตรฐานที่หลากหลายในการประเมิน และกลั่นกรองผู้สมัคร โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็น ในการเข้าทำงาน เพื่อเป็นการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดในตำแหน่งที่ต้องการ มีความ ยุติธรรมสำหรับผู้สมัคร สำหรับการคัดเลือกเข้ารับราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ในการสอบแข่งขัน ระบุให้มีการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการสอบแข่งขันในแต่ละภาคจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 60% ขึ้นไป และ เมื่อผ่านการสอบแข่งขันและได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการจะต้องผ่านการทดลองปฏิบัติ ราชการตามระยะเวลาที่กำหนด³⁹

บังอร ไกรไสย ได้กล่าวว่า การคัดสรรพนักงานเข้ามาทำงานภายในหน่วยงานจะต้องอาศัย บรรทัดฐานและหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความรู้ ซึ่งต้องเป็นความรู้และมีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นจริง ๆ ใช้วิธีการตรวจวัด โดยให้ทำแบบทดสอบหรือการทดลองงาน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ตำแหน่งงานที่ผ่านมา อายุการทำงาน

³⁸ กิตติ มิลำเอียง, “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่,” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม* 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 139 - 140.

³⁹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, *วิธีการเข้าสู่อาชีพราชการ*, เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/articles/civilservant/exam>.

3. เกเรตเฉลี่ยหรือผลการศึกษา เปรียบเสมือนเป็นการวัดระดับความรู้ของผู้ที่มาสมัคร ในเบื้องต้นว่ามีความรู้และความสามารถมาเพียงไรกับการทำงาน ซึ่งเกเรตเฉลี่ยที่เหมาะสมควรจะต้อง อยู่สูงกว่า 2.5 ขึ้นไป แต่ถ้ามีผู้มาสมัครมีเกเรตเฉลี่ยที่น้อยกว่านี้ ให้พิจารณาคุณสมบัติในด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม

4. สถาบันการศึกษา เนื่องจากสถาบันแต่ละแห่งมีชื่อเสียงในแต่ละสาขาที่แตกต่างกัน ออกไป ดังนั้นองค์การก็จะสามารถใช้สถาบันเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

5. ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบถือเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญมาก เพราะผู้ที่ที่มีลักษณะ ดังกล่าวจะเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการทำงานสูงและสามารถไว้วางใจให้ดูแลภารกิจที่มีความสำคัญได้

6. บุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีมารยาทที่ดีทั้งการพูดและการปฏิบัติ มีกาลเทศะ แต่งตัว สะอาด ดูดี น่าเชื่อถือ

7. มนุษยสัมพันธ์ การตรวจสอบด้านมนุษยสัมพันธ์อาจจะอาศัยช่วงทดลองงาน เพราะ การได้คลุกคลีกัน จะช่วยทำให้ได้เห็นถึงลักษณะนิสัยที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น⁴⁰

บล็อก โอเคเนชั่น (blog oknation) ได้กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดสรร บุคลากรเข้าทำงาน โดยการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงการเป็นคนเก่ง คนดี มีความรู้ โดยคนเก่งพิจารณาจาก

1. ผลงาน ความรับผิดชอบในอดีตที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับความสำเร็จหรือความ ล้มเหลว ความสำเร็จเปรียบเสมือนกับยอดภูเขาน้ำแข็ง ส่วนความล้มเหลวนั้นเปรียบเสมือนกับ ฐานน้ำแข็งที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ซึ่งผู้สมัครประสบความสำเร็จมากเท่าใด แสดงว่าผู้สมัครยอมผ่านความ ล้มเหลวมามากเท่านั้น และยังแสดงให้เห็นถึงขอบเขตความรับผิดชอบของผู้สมัครด้วยว่า เคยได้รับ ความไว้วางใจหรือความรับผิดชอบอยู่ในระดับใด การพิจารณาบุคคลเข้าทำงาน โดยเฉพาะในตำแหน่ง ที่สูงนั้น ควรใช้หลักเกณฑ์ความล้มเหลวเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย เพราะผู้ที่เคยผ่านความ ล้มเหลวในระดับใดมาก่อน ย่อมแสดงให้เห็นว่าจะไม่ทำความผิดพลาดในระดับนั้นกับองค์การอีก

2. พิจารณาจากแรงจูงใจ เป้าหมายในชีวิต ผู้สัมภาษณ์งานควรถามผู้สมัครด้วยคำถาม ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจหรือเป้าหมายในชีวิต

⁴⁰ บังอร ไกรไสย, หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงาน, เข้าถึง 10 มิถุนายน 2560, เข้าถึง ได้จาก <http://www.incquity.com/articles/office-operation/choosing-best-officer>.

3. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนมีความรู้ พิจารณาจากตำแหน่งที่ต้องการว่าตำแหน่งดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ในด้านใด⁴¹

สรุปได้ว่า การคัดสรรบุคลากรนั้น ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างมากในการดำเนินการ เพราะหากเกิดความผิดพลาดอาจทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาอย่างมากมาย โดยเฉพาะในหน่วยงานของภาครัฐ หากการคัดสรรมีความผิดพลาดหรือมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ก็จะทำให้เอื้อต่อการทุจริตได้ง่าย รวมทั้งการที่จะให้บุคคลเหล่านั้นพ้นจากสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การก็ทำได้ยากกว่าภาคเอกชน กล่าวคือในภาคเอกชน แม้จะมีการคัดสรรที่ผิดพลาดก็สามารถให้บุคคลพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์การได้ด้วยการประเมินผลงาน แต่ในภาครัฐการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์การได้นั้น ต้องกระทำความผิดร้ายแรงตามที่ระบุไว้ในระเบียบ ดังนั้นองค์การภาครัฐจึงควรให้ความสนใจในการคัดสรรบุคลากรเป็นพิเศษ เพราะหากเกิดความผิดพลาดจะยากต่อการแก้ไข

เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร (selection devices) หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการประเมินความรู้ ทักษะ สติปัญญา ความถนัด ความสามารถของบุคคล โดยจะนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจว่าผู้สมัครสมควรจะได้รับการจ้างงานหรือไม่ เครื่องมือที่ใช้โดยทั่วไป ได้แก่ การทดสอบ การสัมภาษณ์ ใบสมัคร และจดหมายรับรอง แต่ในทางปฏิบัติองค์การส่วนมากจะใช้เครื่องมือการคัดเลือกมากกว่าหนึ่งชนิด เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร เครื่องมือเหล่านั้นจะถูกนำไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ โดยนักวิชาการหลายท่านได้เสนอเครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร ดังนี้

วรนาถ แสงมณี ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร ประกอบไปด้วย

1. ใบสมัคร (application blanks) ใบสมัครเป็นหลักฐานแจ้งความประสงค์ในการทำงาน และตอบสนองความมุ่งหมาย 3 อย่าง คือ 1) ใบสมัครชี้ให้เห็นอย่างเป็นทางการถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้สมัครงานต้องการ 2) ใบสมัครงานให้ข้อมูลเบื้องต้นกับผู้สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ 3) ใบสมัครงานจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลทางด้านบุคลากรขององค์การ ถ้าหากว่าผู้สมัครถูกว่าจ้างเข้ามาทำงาน ซึ่งใบสมัครงานควรจะมีข้อมูลเฉพาะเพื่อใช้ในการคาดคะเนความสำเร็จของการทำงาน ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้มีการดาวน์โหลดใบสมัครหรือมีการสมัครงานแบบออนไลน์ หรือมีการลงทะเบียนสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จึงทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

⁴¹ เอ็ช ซี เอ็ม แอนด์ เอ็ช อาร์ เอ็ม โซลูชั่น, **เคล็ดลับการสรรหาพนักงานโดยเลือกคนเก่ง คนดี มีความรู้**, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.prosofthcm.com/articles/Detail/16356/สรรหาคนเก่ง-คนดี-ได้อย่างไร>.

2. การทดสอบ (test) การทดสอบเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้สมัคร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จะนิยมใช้การทดสอบเป็นเครื่องมือในการคัดสรร เพื่อวัดความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้สมัคร ตลอดจนทัศนคติ บุคลิกภาพ การทดสอบถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการคัดสรร เนื่องจากเป็นวิธีการที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด เพราะมีการให้คะแนน และมีเกณฑ์การตัดสินที่เรียกว่า Cut off Score เช่น คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 60 จะถือว่าไม่ผ่านการคัดเลือก บุคลากรที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถตรวจผลการทดสอบได้ และประเมินผลประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของผู้สมัครเป็นส่วนช่วยประกอบการพิจารณาคัดสรรบุคลากรสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้เช่นเดียวกัน ซึ่งช่วยให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้แก่ผู้สมัครงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน

3. การสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลจากผู้สมัครกรอกมาในใบสมัคร และเป็นโอกาสที่ต่างฝ่ายต่างให้ข้อมูลเพิ่มซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันทางกรรมการที่สัมภาษณ์ก็จะสามารถให้รายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับหน่วยงาน ความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งการสัมภาษณ์จะนำไปสู่การตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับ

4. การตรวจสอบภูมิหลัง (References and background check) การตรวจสอบภูมิหลังจากผู้สมัครที่อ้างถึงในใบสมัคร ซึ่งจะช่วยยืนยันความมั่นใจในการตัดสินใจของคณะกรรมการได้ดียิ่งขึ้น

5. การตรวจสอบสุขภาพ (Medical Evaluation) เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองคัดสรรบุคคล เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีสุขภาพทางร่างกายที่สมบูรณ์เข้ามาทำงานตามที่กำหนดในมาตรฐานการทำงาน และมีข้อมูลสุขภาพเงื่อนไขของสุขภาพทางร่างกายในเวลาที่มีการจ้างงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเปรียบเทียบเมื่อมีการใช้สิทธิเรียกร้องค่ารักษาพยาบาล เมื่อมีการเจ็บป่วยในภายหลัง นอกจากนี้ยังเป็นการพิจารณาสภาพร่างกายที่มีความพิการบางอย่างให้เหมาะสมกับการจ้างงานที่กำหนดไว้ และป้องกันการจ้างบุคคลที่เป็นโรคจิตหรือโรคติดต่อร้ายแรงได้⁴²

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร ประกอบไปด้วย การประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ได้กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหาร ข้าราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

⁴² วรรณถ แสงมณี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ทัศน์แอนพริ้นติ้ง, 2556), 5.

1. สภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. กลยุทธ์ภาครัฐ
4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
5. การควบคุมตนเอง
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน

สำหรับหลักที่ควรคำนึงถึงในการประเมินสมรรถนะ มี 2 ประการ คือ

1. จำนวนระดับสมรรถนะ ควรมีให้เพียงพอสำหรับการนำไปใช้กับระดับตำแหน่งที่มีอยู่ในส่วนงาน ดังนั้น ถ้าองค์กรมีระดับตำแหน่งมาก ระดับสมรรถนะก็ควรมีมากให้สอดคล้องกัน เช่น ในข้าราชการพลเรือนมีการจัดระดับตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาการเป็น 5 ระดับ จึงควรมีระดับสมรรถนะ 5 ระดับเป็นอย่างน้อย

2. ระดับของสมรรถนะแต่ละระดับนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันได้อย่างชัดเจน จนทำให้คนส่วนใหญ่สังเกตได้ โดยสมรรถนะระดับที่ 1 จะเป็นพฤติกรรมที่แสดงได้ง่ายที่สุด และยิ่งยากขึ้นไปตามระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่จะสามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า จะต้องแสดงสมรรถนะในระดับที่ต่ำกว่าได้เช่นเดียวกัน การจัดระดับสมรรถนะจึงจัดไว้ในลักษณะของขั้นบันได โดยผู้ที่มีระดับสูงกว่าต้องแสดงระดับที่ต่ำกว่ามาก่อน หรืออาจจะหมายความว่าถึงแม้ผู้รับการประเมินจะแสดงพฤติกรรมในระดับสูงขึ้นไป แต่ถ้าขาดการแสดงผลพฤติกรรมในระดับที่ 1 ก็ให้ถือว่าไม่ได้แสดง⁴³

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กล่าวถึงเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ ควรมีลักษณะการประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) และเป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) และต้องมีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งการประเมินสมรรถนะอาจจะแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคในการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และจะต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นถึงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียว อาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

⁴³ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร**, เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก http://personnel.puru.ac.th/file_2556/hr/file_02.pdf.

2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือหรือตกลงร่วมกัน สำหรับการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนในการประเมิน คือ

- 2.1 ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง
- 2.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.3 ปรึกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงานให้ความเห็นชอบผลการประเมิน
- 2.5 ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น แบบปรนัยเลือกตอบ แบบอัตนัยโดยผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ออกมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรม บันทึกพฤติกรรมหลังจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าสูงกว่าหรือต่ำกว่า

5. การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยผู้ถูกประเมินจะเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่าตนเองได้ใช้ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะในแต่ละตัวอยู่ในระดับใด

6. ประเมินโดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทำการประเมินสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือ ต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามาก วิธีการนี้จะเหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมิน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่เป็นที่นิยมแพร่หลายได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas)

ในสมรรถนะนั้น โดยแบ่งช่วงคะแนนของพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1 - 9 ช่วง ตามแนวดิ่งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือร่วมกัน ทั้งสามฝ่าย

9. ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) เป็นการประเมินโดยการให้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) โดยให้ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่า ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือ การประเมินโดยใช้บุคคลที่หลากหลายระดับจะทำให้มีหลายมุมมอง ลอดอคติ จากการประเมินโดยบุคคลคนเดียว

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกัน และใช้บุคคลหลายบุคคลร่วมกันประเมิน ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือ ผลของการประเมินมีความเที่ยงและเชื่อถือได้สูง เพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกัน ใช้คนหลายคน ช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลามาก⁴⁴

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากรมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ แต่เป็นเครื่องมือที่สำคัญและนิยมนำมาใช้ในการคัดสรรบุคลากร คือการทดสอบ ดังนั้นการจัดทำแบบทดสอบที่ดี มีคุณภาพสูง เชื่อถือได้ มีเนื้อหาที่จะใช้ประเมินทักษะความรู้ เจตคติหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ก็จะสามารถจัดทำให้ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการต้องการ และผลของการทดสอบก็จะมาใช้ประกอบการตัดสินใจจ้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แหล่งของการคัดสรรบุคลากร (Source of Recruitment)

นันทน์ภัส มะลิเผือก ได้กล่าวถึงแหล่งของการคัดสรรบุคลากร โดยทั่วไปมีอยู่ 2 แหล่ง ได้แก่ การคัดสรรจากภายในองค์กร และการคัดสรรจากภายนอกองค์กร ดังนี้

1. การคัดสรรจากภายในองค์กร หมายถึง การคัดเลือกจากคนในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถโดยการสับเปลี่ยนโอนย้ายและเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา นโยบายการคัดสรรภายใน (Internal Organization Policies) นโยบายการส่งเสริมบุคคลจากภายในองค์กรมีผลดีหลายประการคือ

1. เป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร
2. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร

⁴⁴ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.competency.rmutp.ac.th/competency-assessment>.

3. ช่วยกระตุ้นเร้าคนที่ดีซึ่งต้องการความก้าวหน้า และความทะเยอทะยาน
4. เป็นการพิสูจน์ความน่าจะเป็นของการคัดเลือกที่ดี
5. เป็นการเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการคัดสรรจากภายนอก

วิธีการคัดสรรจากภายในองค์กร (Internal Recruiting Method) การคัดสรรภายในองค์กรมีวิธีการที่สำคัญอยู่ 5 วิธีด้วยกันคือ

1. การแจ้งตำแหน่งงานว่างและการคัดเลือกด้วยตนเอง (Job Posting : Self Selection) เป็นกระบวนการแจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบว่า มีตำแหน่งงานใดที่เปิดรับสมัครอยู่

2. การใช้ทักษะ (Skill Inventories)
3. การใช้การอ้างอิงจากบุคคลภายใน (Referrals)
4. หัวหน้าทำหน้าที่คัดเลือกเอง
5. การจัดทำแผนงานพัฒนานักบริหาร (Executive Development Plan)

2. การคัดสรรจากภายนอกองค์กร (External Organization) สามารถพิจารณาได้จากแหล่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของความต้องการในการจ้างและผลการวิเคราะห์แหล่งต่าง ๆ โดยประกอบด้วย

1. สำนักงานจัดหางานของรัฐ (Public Employment Services)
 - 1.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
 - 1.2 กองการจ้างงานของกรมแรงงานและทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ข้อดีของสำนักงานจัดหางานของรัฐคือ

1. เป็นแหล่งที่เชื่อถือได้เพราะเป็นของรัฐ
2. นายจ้างและผู้สมัครจะไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

ข้อเสียของสำนักงานจัดหางานของรัฐคือ

ล่าช้าไม่ทันการ เพราะจะต้องผ่านขั้นตอนตามระเบียบราชการทั่วไป ถ้าเป็นเรื่องความต้องการแรงงานที่เร่งด่วนก็อาจไม่ทันการ

2. สำนักงานจัดหางานเอกชน (Private Employment Agencies) ตัวแทนหรือมีนายหน้าจัดหางานเอกชนก็คือสำนักงานจัดหางานต่าง ๆ ที่มีใบอนุญาตประกอบกิจการจัดหางานซึ่งได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานกระทรวงแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เราจะเห็นจากหน้าหนังสือพิมพ์

3. หน่วยจัดหางานของสถาบันการศึกษา (High School, Trade and Vocational Schools, Colleges, Professional Schools and Universities) โรงเรียนและสถาบันเป็นแหล่งที่สำคัญในการคัดสรรบุคลากรประเภทที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะสถาบันที่มีการสอนวิชาเฉพาะบางแขนงในปัจจุบันนี้

4. จากผู้มาสมัครงานด้วยตัวเอง (Personal Application) หรือที่เรียกว่า Walk in โดยผู้สนใจงานทำมาสมัครเองที่หน่วยงานองค์การหลายแห่งใช้วิธีรับสมัครไว้ล่วงหน้า ทำการคัดเลือกจากใบสมัครและเก็บรายชื่อไว้ในบัญชีเพื่อรอการคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีตำแหน่งว่างและบัญชีนี้ต้องแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ เพราะถ้าเก็บไว้นานเกินไป คนที่มาสมัครงานไว้อาจจะได้งานจากที่อื่นไปก่อนแล้วก็ได้

5. สมาคมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรือสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ โดยสมาคมดังกล่าวได้แก่ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Thailand Management Association) สมาคมจะมีเอกสารหรือวารสารแจกเกี่ยวกับตำแหน่งว่างอื่น ๆ และมักจะให้ความร่วมมือในการบอกตำแหน่งว่างกับผู้สนใจสอบถามและบางครั้งก็ช่วยลงเผยแพร่คุณสมบัติของผู้สมัครไว้ด้วย หน่วยงานนี้ก็เช่นเดียวกับหน่วยจัดหางานอื่น ๆ คือทำหน้าที่เป็นเพียงตัวกลางในการส่งข่าวสารจากผู้ว่าจ้างมายังผู้สมัครงาน และจากผู้สมัครไปสู่ผู้สนใจงาน ซึ่งก็เป็นแหล่งที่ผู้ต้องการรับสมัครงานใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อได้อีกทางหนึ่ง

6. ประกาศรับสมัครวิธีการนี้องค์การสามารถคิดสรรบุคคลากรโดยประกาศผ่านทางสื่อสารมวลชน เช่น วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือปิดประกาศตามแหล่งต่าง ๆ เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้สนใจสมัครเข้ารับการคัดสรรจากองค์การ

7. วันตลาดนัดแรงงาน (Labor Market Day) การจัดตลาดแรงงานจะได้รับความร่วมมือจากบริษัทห้างหุ้นส่วนต่าง ๆ งานดังกล่าวนี้มีจุดประสงค์เพื่อแนะนำอาชีพต่าง ๆ และพร้อมที่จะเปิดรับสมัครผู้คนต่าง ๆ ให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งว่างของวันเวลาที่ได้จัดขึ้นมาจริง ๆ โดยการ จัดตลาดนัดแรงงานจะถูกโฆษณาตามหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ หน่วยราชการและสถานที่ที่ให้บริการเกี่ยวกับการจัดหางาน สถานที่ที่จัดมักจะถูกกำหนดขึ้นตามเมืองใหญ่ที่มีผู้คนอยู่เป็นจำนวนมาก และจะมีทีมงานที่พร้อมจะให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ที่มีความสนใจ

8. แหล่งอื่น ๆ (Other Sources) จากศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพคนพิการหรือจากสถานฝึกอาชีพของคนบางประเภทซึ่งมีการอบรมและฝึกหัดให้ปฏิบัติงานบางอย่าง เป็นต้น⁴⁵

⁴⁵ นันทน์ภัส มะลิเผือก, เอกสารประกอบการเรียน 3207-2004 การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์, หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทียบโอนประสบการณ์อาชีพ) ศูนย์การเรียนรู้ นครศรีธรรมราช, 4 - 8.

เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของการคัดสรรบุคลากรจากแหล่งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การคัดสรรจากแหล่งภายในองค์กร	
ข้อดี	ข้อเสีย
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแรงจูงใจให้คนงานเดิมปฏิบัติงานดีขึ้น - เปิดโอกาสให้คนงานเดิมมีโอกาสก้าวหน้า - มีโอกาสประเมินความสามารถของคนงาน - เพิ่มขวัญกำลังใจและความจงรักภักดี - คนงานสามารถเริ่มทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ในระยะเวลาอันเวลาสั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดเรื่องใหม่ ๆ จะอยู่ในวงแคบและมีการลอกเลียนแบบความคิด - เกิดการเมืองและแรงกดดันในองค์กร - จำเป็นต้องมีการจัดการโปรแกรมการพัฒนาอย่างมาก เพื่อเตรียมคนงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

การคัดสรรหาจากแหล่งภายนอกองค์กร	
ข้อดี	ข้อเสีย
<ul style="list-style-type: none"> - ได้ความคิดและมุมมองใหม่ ๆ - สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะต้องทำให้กลุ่มต่าง ๆ พอใจ - ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับชั้นการบริหาร ภายในองค์กรจากเดิมมากนัก 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องใช้เวลามากในการให้คนงานใหม่ปรับตัว - เป็นการทำลายกลไกการให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งให้กับคนงานเดิม - ไม่มีข้อมูลความสามารถของคนงานใหม่ว่าจะมีความสามารถเหมาะสมกับส่วนอื่น ๆ ขององค์กรหรือไม่

แสดงเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของการคัดสรรบุคลากรจากแหล่งภายในและภายนอกหน่วยงาน อ้างถึงในนันทน์ภัส มะลิเผือก, หน้า 8.

สรุปได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานส่วนใหญ่จะใช้แหล่งของการคัดสรรบุคลากรได้ทั้งสองแหล่ง คือวิธีการคัดสรรจากภายในองค์กรและวิธีการคัดสรรจากภายนอกองค์กร หรืออาจจะใช้ควบคู่กันไปโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานเป็นหลัก กล่าวคือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรบุคลากรจะต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจ รายละเอียดของแหล่งของการคัดสรรบุคลากร มีการเปรียบเทียบถึงข้อดี ข้อเสีย ของแหล่งของการคัดสรรบุคลากรจากแต่ละแหล่ง เพื่อให้สามารถดำเนินการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการให้มากที่สุด และมีประโยชน์ต่อองค์กรโดยภาพรวม

พนา ดุลยพัชร ได้กล่าวถึง แหล่งของการคัดสรรโดยทั่วไปที่สามารถแสวงหาบุคลากรเข้ามาบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ ได้มาจาก 2 แหล่ง คือ

1. การสรรหาจากแหล่งภายใน (Internal recruitment sources) คือ การพิจารณาจากพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งมีข้อดีคือ 1) เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้โอกาสในความก้าวหน้า 2) สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร 3) ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ประหยัดงบประมาณในการคัดเลือกและการปฐมนิเทศ 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร เพราะจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีผลของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และผลงานมีคุณภาพสูงมากขึ้น 5) ช่วยให้บุคลากรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน 6) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน มีความรัก ความผูกพันในองค์กร

2. การสรรหาจากแหล่งภายนอก (External recruitment sources) เป็นการแสวงหาบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ ภายนอกองค์กรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ว่าง การสรรหาจากแหล่งภายนอกอาจจะสรรหาได้จากแหล่งต่อไปนี้ 1) สถาบันการศึกษาต่าง ๆ 2) องค์กรจัดหางานทั้งภาครัฐและเอกชน 3) สื่ออินเทอร์เน็ต 4) กิจกรรมนักพบแรงงาน 5) ผู้ที่มาสมัครด้วยตนเอง 6) จากแหล่งอื่น ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ ป้ายประกาศต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อดีของการสรรหาจากแหล่งภายนอก ได้แก่ 1) ได้บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ 2) ประหยัดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 3) ลดผลกระทบกับการหมุนเวียนตำแหน่งในองค์กร 4) ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างการเมืองภายในองค์กร⁴⁶

สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวถึงแหล่งของการสรรหา ที่ต้องเน้นให้ผู้มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครมาสมัครให้มากที่สุด โดยสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาคือ 1) การเลือกสื่อที่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ที่มีคุณสมบัติที่ส่วนราชการต้องการ 2) การแพร่ข่าวสารโดยให้ข้อมูลตามความจำเป็นของตำแหน่งงาน 3) การสรรหาเชิงรุก มีกลยุทธ์ในการสรรหา ดังนี้ 1. เป็นการสรรหาจากบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กร 2. แหล่งสรรหาสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด 3. คุณสมบัติที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

⁴⁶ พนา ดุลยพัชร, “เอกสารประกอบการสอน วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” (สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2556), 98 – 102.

4. เลือกช่องทางในการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด
5. กิจกรรมการสรรหาต่าง ๆ⁴⁷

การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การบริหารการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสและคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษายุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้อำนวยการสถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะเป็นจุดเชื่อมต่อของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถสูงแล้ว จะต้องเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ถึงพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ และมีศักยภาพในการเป็นผู้นำสถานศึกษา 4.0 เป็นพลังในการขับเคลื่อนการศึกษา⁴⁸

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานบังคับบัญชา กำกับดูแลผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ให้ความสำคัญในการคัดสรรสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายในปีงบประมาณ 2560 โดยนโยบายดังกล่าวได้ระบุไว้ในข้อที่ 4 มุ่งเน้นการยกระดับความแข็งแกร่งของมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ⁴⁹

กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ ได้กล่าวถึง รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Model) มุ่งประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

⁴⁷ สำนักงาน ก.พ., การดำเนินการสรรหาเชิงรุก Proactive Recruitment Strategy (โครงการสรรหาเชิงรุก ศูนย์สรรหาและเลือกสรร (คสส.) สำนักงาน ก.พ. 2558), 5.

⁴⁸ บรอเวิล, 10 สมบัติผลัดกันผู้บริหารมือใหม่ โรงเรียนมือใหม่ จะไปต่อหรือถอย, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://drborworn.com/articledetail.asp?id=20139>.

⁴⁹ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/78513>.

ส่วนที่ 1 รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการและวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนนี้เป็นสมรรถนะที่สำคัญหรือที่พึงประสงค์ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามี 2 ประการ คือ 1) การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง การควบคุมตนเองและจิตใจบริการ และ 2) ทักษะด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดสรรบุคลากร ส่วนนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสรรหา ประกอบด้วย

1. การวางแผนความต้องการกำลังคน
2. การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร
3. เทคนิควิธีการคัดสรร
4. วิธีการสมัคร
5. ช่องทางการสมัคร

ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือก ประกอบด้วย

1. แนวทางการคัดเลือก
2. วิธีการคัดเลือก
3. เกณฑ์การตัดสิน
4. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
5. การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก
6. ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

ส่วนที่ 4 การพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง การพัฒนาก่อนการแต่งตั้งเป็นขั้นตอนภายหลังจากการคัดสรรเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว โดยก่อนที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรจัดให้ผู้ผ่านการคัดสรรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องนำสมรรถนะที่พึงประสงค์ของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียด

ส่วนที่ 5 การบรรจุและแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนในการเรียกผู้ที่ได้ขึ้นบัญชีผ่านการคัดเลือก และผ่านการอบรมการพัฒนา ก่อนการแต่งตั้งแล้วมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป⁵⁰

การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการคัดสรรบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศ ซึ่งมีแนวคิด หลักการที่สอดคล้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ ที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการคัดสรร แนวทางปฏิบัติที่มีความเหมือนกัน และแตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางที่ดีสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ ในด้านการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งในเรื่องการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กระบวนทัศน์ในการพัฒนา คัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตได้อย่างแท้จริง ดังนี้

ปีเตอร์ เอฟ ดร็ัคเกอร์ (Peter F. Drucker) อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงคือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีความท้าทายสำหรับผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Education Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา⁵¹

โคฟี อานันท์ (Kofi Annan) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างขีดสมรรถนะของประเทศและองค์การอยู่ที่ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เอื้อต่อการผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนา ดังนี้ “การมีขีดสมรรถนะจะช่วยให้การสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องของการมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น และเชื่อว่าการร่วมแบ่งปันมุมมองเกี่ยวกับมาตรฐานที่เรามุ่งมั่นให้บรรลุผล จะช่วยให้เรามีการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21” และ “จุดแข็งขององค์การที่จะเป็นกุญแจ

⁵⁰ กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, “รูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา,” *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา* 8, 1 (ตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557): 95 - 96.

⁵¹ วิโรจน์ สารรัตนะ, *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21* (กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ, 2556), 70 - 75.

สู่ความสำเร็จอยู่ที่คุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะขีดความสามารถหรือสมรรถนะร่วมซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สำคัญ”⁵²

อิจิมอฟอร์ (Ejimofo) อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ เกิดความเข้าใจ และมีพฤติกรรมการบริหารงานที่สร้างความประทับใจให้กับทีมงาน โดยมีกระบวนการพัฒนาคือการอบรมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม⁵³

ลี (Lee) ได้กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skill) ด้านทักษะความร่วมมือ (Collaboration skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ด้านทักษะด้านการแก้ปัญหา (problem solving skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)⁵⁴

สถาบันผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (National Association of Secondary School Principals) ได้กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork skill) ทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy skill) ทักษะทางด้านการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill) ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว (Sensitivity skill) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (Adjustment skill) และทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill) หากพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีภาวะผู้นำจากอดีต คือ ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) สู่ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม เชิงมีส่วนร่วมตามสถานการณ์แบบไฟบริการ แบบแลกเปลี่ยน ถือเป็นพัฒนาการทางทฤษฎีที่ดีขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็น

⁵² Kofi Annan, **United Nations: Competencies for the Future**, accessed February 24, 2016, available from www.unep.org/vacancies/PDF/competencies.pdf.

⁵³ วิโรจน์ สารรัตนะ, **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21** (กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ, 2556), 70 - 75.

⁵⁴ Lee, D, “Essential Skills for Potential School Administrators : A Case Study of Saskatchewan” (Urban School Division University of Saskatchewan : Saskatoon, 2008).

เห็นว่า ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม อันเป็นภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และเป็นความคาดหวังของผู้คนระดับโลก นั้นหมายถึง ภาวะผู้นำที่มีความสามารถดังต่อไปนี้

1. อยู่เหนืออดีตและความปรารถนาของตัวเอง
2. ช่วยให้ผู้ตามทำในสิ่งดังกล่าวและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น
3. ช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์
4. มีเส้นทางร่วมและชะตากรรมร่วม ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตต่างก็มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย แสดง

ความกล้าหาญทางศีลธรรม เพื่อยืนหยัดในความจริงและความยุติธรรม ยอมทุกข์ทรมาน หรือยอมตาย เพื่อความเชื่อและค่านิยมของตนเองในปัจจุบัน เราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการมีทัศนาระดับโลก จึงเป็นช่วงเวลาของภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ

แนวทางการคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational leadership) ความสามารถในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอน กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การแก้ปัญหา (solving complex problem) อาศัยทักษะการตัดสินใจ การหาข้อสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัด สามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นได้ สามารถหาข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล ตีความหมายข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นปัญหาในระยะสั้น ระยะยาว รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน สามารถบริหารจัดการเวลาและตารางการทำงานของตนเองและผู้อื่นได้ สามารถมอบหมายงาน กำหนดภาระงาน ขั้นตอนการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สื่อความได้อย่างชัดเจน สื่อความด้วยภาษาและท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม

4. การพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น (Developing self and others) พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับและพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเอง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง⁵⁵

หน่วยงานด้านการศึกษา (US Department of Defense Education Activity) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำทางการศึกษา และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 มีบทบาท 4 ด้านหลักดังนี้

⁵⁵National Association of Secondary School Principals (NASPP), “Breaking Ranks: 10 Skills or Successful School Leaders,” 2013.

1. ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการการเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และการประเมินผล ได้แก่ การให้คำแนะนำ แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน

2. มีการนำรูปแบบทางดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการเรียนการสอนของครู เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้

3. ให้ออกโอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง แล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอนและด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้อย่างมืออาชีพได้อย่างแท้จริง

4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียน และการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ยึดหยุ่นภายในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้นและออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาส การพัฒนาทักษะการคิดทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต⁵⁶

เบทริซ พอนท์ (Beatriz Pont) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในประเทศอังกฤษ The National College for School Leadership : NCSL ในการผลิตและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพเป็นโปรแกรมของการพัฒนาผู้บริหารแบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

1. Emergent Leadership เป็นผู้บริหารเริ่มแรกหรือครูซึ่งมาเริ่มต้นใหม่กับหน้าที่การบริหารจัดการและผู้นำ โดยจะมีหน้าที่เป็นหัวหน้าครู

2. Established Leadership เป็นระยะการสร้างผู้บริหาร กล่าวคือ ระยะจะเป็นการพัฒนาตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหาร แต่ไม่มีความกระตือรือร้นในการมุ่งเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

⁵⁶ DoDEA, 21 st Century Teaching, Learning, and Leading: Self-Asseament and Reflection Continuum, accessed February 24, 2016, available from http://content.elf_assessment_instructional_leadership.pdf.

3. Entry to Headship การเริ่มต้นเข้าสู่ผู้บริหารโรงเรียน ในระยะนี้จะเป็นการเตรียมพัฒนาผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมไปถึงกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

4. Advanced Leadership สำหรับในระยะนี้เป็นระยะที่ผู้บริหารเริ่มทำงานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ แต่ต้องการประสบการณ์และมุมมองที่กว้างขึ้น รวมถึงการกระตุ้นและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารให้มีความเท่าทันกับปัจจุบัน

5. Consultant Leadership เมื่อผู้บริหารมีประสบการณ์และพร้อมที่จะแบ่งปันประสบการณ์ทำงานให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ โดยระยะนี้ผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์จะต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ฝึกอบรม⁵⁷

สมาคมผู้นำโรงเรียนผู้มีใบประกอบวิชาชีพระหว่างมลรัฐ ประเทศสหรัฐอเมริกา (Inter School Leaders Licensure : ISLLC) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานตามดัชนีแสดงคุณลักษณะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ดัชนีด้านความรู้ 2) ดัชนีด้านทัศนคติ และ 3) ดัชนีด้านการปฏิบัติหรือทักษะ⁵⁸

สถาบันพัฒนาครูใหญ่แห่งทัสมาเนีย (Tasmanian Principal Institute : TPI) ประเทศออสเตรเลีย กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นภายใต้ชื่อว่า คุณลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานด้านความสามารถเฉพาะตัวในเชิงบริหาร (professional effectiveness) ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง สร้างสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงทั้งทางร่างกายและด้านอารมณ์⁵⁹

องค์กรนานาชาติ (NAFSA) ได้กล่าวว่า ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาด้วยวิธีการเดลฟาย (Delphi technique) ด้วยคำถามว่า “ทักษะและความรู้ด้านใด ที่จำเป็นที่สุดในการปฏิบัติงานของท่าน” ผลของการศึกษานี้สามารถจำแนกได้ 5 กลุ่ม คือ

⁵⁷ Beatriz Pont, P., Deborah, N., and Hunter, M. (2008). “Improving School Leadership” (Volume 1 Policy and Practice: Policy and Practice (Vol. 1). OECD publishing).

⁵⁸ Inter School Leaders Licensure (ISLLC), “Standard for School Leaders”, in **The Jossey-Bess Reader on Educational Leadership**, ed. Michael Fullan (San Francisco, California: Jossey - Bess, 2000), 97 - 113.

⁵⁹ Tasmanian Principals Institute (TPI), **The Characteristics of An Effective Educational Administrator** (Tasmanian : University of Tasmanian and the Department of Education, 2001), 1 - 13.

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล (personal qualities) ได้แก่ ความสามารถในการเจรจา สื่อสาร ไหวพริบ ปฏิภาณ ความยืดหยุ่น ความอดทน การเป็นผู้ฟังที่ดี อารมณ์ขัน ความแข็งแรง ความกระตือรือร้น จริยธรรม

2. ความรู้พื้นฐาน (background knowledge) ได้แก่ ความรู้เชิงวิชาการ ความรู้ด้าน ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ ประสบการณ์การเดินทาง ประสบการณ์การทำงานร่วมกับชุมชนต่าง ๆ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ

3. ความรู้เฉพาะด้าน (specialized knowledge) ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและ นโยบาย กฎหมายการศึกษา

4. ทักษะประจำสายงาน (functional skills) ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การบริหารงานบุคลากร การจัดการ การทำงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การมอบหมายงาน การจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ

5. ทักษะเฉพาะด้าน (specialized skills) ได้แก่ การเงินและงบประมาณ การวางแผน กลยุทธ์ การบริหารโครงการและนโยบาย ภาวะผู้นำ การระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา การเจรจาต่อรอง การประชาสัมพันธ์ การวิจัย การบริหารความขัดแย้ง และการจัดการความเปลี่ยนแปลง⁶⁰

สรุปได้ว่า จากแนวทางในการคัดสรรบุคลากรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิด หรือหลักการในบางแนวทาง องค์กรภาครัฐของไทยได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการคัดสรร บุคลากรของภาครัฐ แต่สิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงความเหมาะสมกับบริบทของ องค์กรภาครัฐ เพราะในบางครั้งรูปแบบการคัดสรรบุคลากรที่ใช้ในภาคเอกชน แม้จะมีประสิทธิภาพ มากเพียงใด แต่เมื่อนำมาใช้กับหน่วยงานในภาครัฐอาจประสบความล้มเหลวก็ได้ แต่หากมีการ ประยุกต์ใช้ระบบดังกล่าวในตำแหน่งงานบริหารทั่วไปก็อาจเป็นไปได้ เพราะรูปแบบการทำงานทั่วไป หน่วยงานภาครัฐมักจะมีลักษณะเป็นงานประจำ (routine) ทำงานภายใต้กฎระเบียบที่ชัดเจน ในการคัดสรรและคัดเลือกบุคลากรจึงได้เปิดกว้างในเรื่องของวุฒิการศึกษา เพื่อที่จะทำให้องค์กร ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

⁶⁰ธวัช แสงสุวรรณ, “การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า” (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 38 - 40.

แนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมาย ถ้าหากรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง

ตฤณชาติ ซึ่งพานิช ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อทุกองค์การ และมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอื่น ๆ ตามมา⁶¹ ซึ่งสอดคล้องกับนางนงนุช วงษ์สุวรรณ ที่ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจการเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็จะพัฒนาไปไต่ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ⁶²

⁶¹ ตฤณชาติ ซึ่งพานิช, “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมภูพานบินกำแพงแสน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 13 - 14.

⁶² นางนงนุช วงษ์สุวรรณ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2546), 14.

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เบอร์นาดีน (Bernadine) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบขององค์การ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การปฏิบัติงาน และการประเมิน การฝึกอบรมและการพัฒนา รางวัลและสิทธิประโยชน์⁶³

เฟรนช์ (French) อ้างถึงในพระพงษ์ชัย ชยวิโส ได้อธิบายความหมายโดยใช้แนวคิดเชิงระบบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การวางแผนการพัฒนาและการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบมีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์การกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน การจัดบุคลากรเข้าทำงาน และการให้รางวัล การจ้ำรงรักษาและการคุ้มครองบุคลากร ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์การ⁶⁴

บยาร์ส และ เรือ (Byars and Rue) อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ซึ่งได้แก่

1. การวางแผนการสรรหาและการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
4. สุขภาพและความปลอดภัย
5. พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์
6. การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์⁶⁵

บีช (Beach) อ้างถึงใน บังอร ทับทิม ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การจ้ดอัตราค่าจ้าง การสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างสภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์

⁶³ H. John Bernadine, **Human Resource Management an Experiential Approach**, 5th ed. (Singapore: McGraw – Hill, 2010).

⁶⁴ พระพงษ์ชัย ชยวิโส, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), 12.

⁶⁵ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557), 16.

และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้การตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กรจะเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย⁶⁶

เดรสเลอร์ (Dessler, 2300) อ้างถึงในโสภณ ดวงอินทร์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การประเมินและการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน และให้ความสนใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์สุขภาพความปลอดภัยและด้านยุติธรรม⁶⁷

นงนุช วงษ์สุวรรณ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลจะมาปฏิบัติงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มตามความสามารถด้วยความเต็มใจ⁶⁸

ศิริพงษ์ เสาภายน ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษาและการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กรและสังคมโดยรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด⁶⁹

วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดใ้องค์การ นั่นคือมนุษย์หรือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานร่วมกันและกรณีทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลง

⁶⁶ บังอร ทัพบิม, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553), 8.

⁶⁷ โสภณ ดวงอินทร์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลละม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดศรีสะเกษ” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555), 8.

⁶⁸ นงนุช วงษ์สุวรรณ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2546), 14.

⁶⁹ ศิริพงษ์ เสาภายน, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด, 2553), 11.

อย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง องค์กรต้องมีแนวคิดที่ดีในการบริหารพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงาน การพัฒนาและการจัดการนี้้องค์การต้องมีการวางแผนที่ครอบคลุมกิจกรรมหน้าที่ตามท้องถื่นการมอบหมาย และทรัพยากรซึ่งหมายรวมถึงเครื่องมือช่วยในการสื่อสารที่จะช่วยบริหารตัดสินใจ และจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷⁰

สุคนธ์ มณีรัตน์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรขององค์กร ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร โดยคำนึงถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดรูปแบบขององค์กร การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การธำรงรักษา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน รางวัลและสิทธิประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกใน้องค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข⁷¹

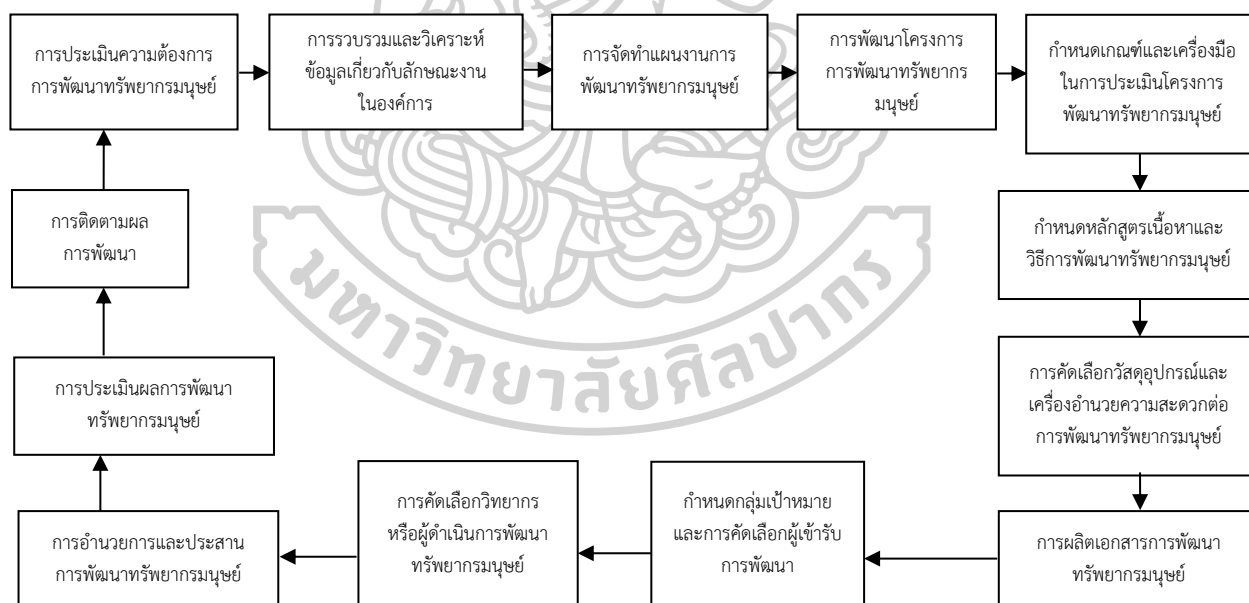
สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีศักยภาพในตัวเองที่แตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันผลจากการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงศักยภาพของมนุษย์และกระบวนการทำงาน การวิเคราะห์ได้ว่ามนุษย์มีศักยภาพเพียงใดผลปฏิบัติงานเป็นเช่นไร แล้วสามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบ มีทั้งส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ตามท้องถื่นการต้องการให้รางวัลตอบแทนเพื่อให้มีขวัญและแรงจูงใจในการทำงานให้กับ้องค์การการพัฒนา และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ ซึ่งการคัดสรรบุคลากรให้ตรงต่อความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะช่วยให้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

⁷⁰ วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย, **บทความเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ สาขาวิชาการจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร 9, 2** (พฤษภาคม – สิงหาคม 2559).

⁷¹ สุคนธ์ มณีรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 14 - 15.

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เชาวน์ โจรนแสง อ้างถึงในจิตติมา อัครธิติพงศ์ ได้กล่าวถึงกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันยึดหลักทรัพยากรมนุษย์ คือ ศูนย์กลางของการพัฒนา ทุกหน่วยงานในองค์กรและองค์การโดยรวมได้ฝากความหวังในความสำเร็จของหน่วยงานและองค์การเอาไว้กับหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จของหน่วยงานและองค์การขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการ การที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะการดำเนินการของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการและขั้นตอนที่ครอบคลุมถึงการประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเตรียมแผนงาน การจัดทำโครงการ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก การกำหนดวิธีการ การระบุและสรรหาวิทยากร การวางแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทดสอบและประเมินผล การพัฒนากระบวนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทำเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในครั้งต่อไป⁷² กระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: เชาว์ โจรนแสง (2545: 27, อ้างถึงในจิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556: 92 - 96).

⁷² จิตติมา อัครธิติพงศ์, “เอกสารประกอบการสอน วิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2556), 92 - 96.

จากภาพที่ 2 แสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจนำมาใช้พิจารณาวิเคราะห์ให้เห็นถึงภารกิจและขั้นตอนการดำเนินการที่หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องรับผิดชอบการดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการขั้นแรกของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สนองความต้องการทั้งในส่วนบุคคล หน่วยงานและในส่วนรวมขององค์กร หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดำเนินการสำรวจและประเมินความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจได้ข้อมูลมาโดยการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางวิชาการและสภาวะแวดล้อม ตลอดจนการขยายตัวและการเติบโตขององค์กร ลักษณะงานขององค์กร องค์กรประกอบเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร รวมทั้งการสอบถามข้อมูลจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประกอบการประเมินความต้องการการพัฒนาส่วนบุคคลอาจกระทำโดยการสอบถามจากบุคลากรในองค์กรได้โดยตรง

2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานภายในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดทำในองค์กรหรือที่องค์กรสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้รับการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ภารกิจ ความรับผิดชอบ บทบาท ตลอดจนนโยบายและแผนดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่บนพื้นฐานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้การวิเคราะห์งาน (Job Or Task Analysis) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานและลักษณะงานที่ทรัพยากรมนุษย์แต่ละคนปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ข้อมูลดังกล่าวเมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับมาตรฐานการทำงานที่องค์กรประสงค์จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ปฏิบัติบรรลุได้ตามเป้าหมายแล้วจะได้รับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาที่ชัดเจน

3. การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานในองค์กร เป็นสิ่งที่หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้ในการพิจารณา กำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรต้องรับผิดชอบดำเนินการทั้งที่เป็นแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโครงการและกำหนดงบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การพัฒนาโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวเป็นการนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาวิเคราะห์ และจัดทำเป็นโครงการที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตรและวิธีการกลุ่มทรัพยากรมนุษย์เป้าหมาย ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ และผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นต้องสอดคล้องกับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องพิจารณาถึงลำดับความสำคัญเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อจัดระยะเวลาของการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

5. การกำหนดเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิธีการที่จะพิจารณาว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการมีความเหมาะสม มีประสิทธิผล บรรลุผลตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การและของโครงการหรือไม่ การประเมินโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องกำหนดเกณฑ์การพัฒนา ซึ่งโดยปกติวัดจากความสำเร็จของผู้เข้ารับการพัฒนาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาว่าผลสำเร็จที่วัดจากผู้ได้รับการพัฒนาระดับใด จึงจะถือว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะใช้เครื่องมือและวิธีการใด จะใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบทดลอง ปฏิบัติงาน หรือวิธีการใดจึงจะได้รับผลดีที่สุด เกณฑ์และเครื่องมือการประเมินโครงการเป็นสิ่งที่ต้องจัดทำก่อนที่จะนำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ

6. การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการดำเนินการในขั้นตอนนี้หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะนำวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาพิจารณา และกำหนดพฤติกรรมที่ผู้ได้รับการพัฒนาควรจะมีภายหลังการพัฒนา และต่อจากนั้นจะพิจารณาพฤติกรรมที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการพัฒนา ผู้รับการพัฒนาควรได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใด มีลำดับขั้นตอนการได้รับการพัฒนาภายหลังอย่างไรนั้น การดำเนินการในขั้นตอนนี้จะมีการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรและลำดับขั้นของการพัฒนาโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ เมื่อได้เนื้อหาสาระและลำดับขั้นของเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตรแล้ว หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาว่าแต่ละเนื้อหาตามหลักสูตรจะต้องใช้วิธีการพัฒนาอย่างไร วิธีการใดสามารถนำไปปฏิบัติในโครงการพัฒนาแต่ละโครงการได้ผล

7. การคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ทดแทนหรือเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้รับประสบการณ์โดยตรงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งจะเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงการอธิบายคำพูดกับสิ่งที่เห็นจริง หรือการเชื่อมโยงแนวคิดกับการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้รับการพัฒนาติดตามการพัฒนาด้วยความสนใจ และกระตือรือร้นตลอดรายการ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่หลายประเภท เช่น วิทยุกระจายเสียง ภาพวิดิทัศน์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์ แผ่นใส และเครื่องฉายคอมพิวเตอร์ ตลอดจนห้องจำลอง การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์อะไร อย่างไร

เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและดำเนินการไปตามเนื้อหาและวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการพัฒนานับวันจะมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งได้จัดแบ่งหน่วยงานย่อย และบรรจุบุคลากรทางด้านโสตทัศนูปกรณ์เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกผลิตสื่อและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ

8. การผลิตเอกสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารพัฒนาที่จะต้องจัดทำแจกผู้รับการพัฒนาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เอกสารดังกล่าวประกอบด้วยโครงการและตารางการพัฒนา ซึ่งทำให้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการที่จะนำมาใช้ ตลอดจนช่วงระยะเวลาของการพัฒนา

9. การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา การจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละโครงการ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องระบุถึงกลุ่มทรัพยากรมนุษย์เป้าหมายและจำนวนที่จะรับเข้ามาพัฒนาได้ในแต่ละครั้ง เมื่อโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นเกณฑ์การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้ารับการพัฒนา ในกรณีที่ทรัพยากรมนุษย์เป้าหมาย มีจำนวนเกินกว่าที่จะรับการพัฒนาได้ทั้งหมด หรือมีผู้สมัครประสงค์จะเข้ารับการพัฒนาเกินจำนวนที่ต้องการ วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะแจ้งคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาที่ประสงค์จะให้หน่วยงานต่าง ๆ ส่งมาให้หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมอบภาระการคัดเลือกไว้แก่ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ในบางกรณีที่รับผู้เข้ารับการพัฒนาทั่วไป หน่วยงานต่าง ๆ มักจะส่งทรัพยากรมนุษย์เกินจำนวนที่จะเข้ารับการพัฒนาได้ การคัดเลือกจะใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกพิเศษเฉพาะเท่าที่กำหนดไว้

10. การคัดเลือกวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพและสามารถดึงดูดผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการพัฒนาตลอดเวลา การสรรหาและคัดเลือกผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่ตรงต่อความต้องการ ตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่จะเป็นวิทยากรไว้ก่อน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้รับผิดชอบหรือวิทยากรที่เหมาะสม จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดทำฐานข้อมูลและมีการวางแผนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอาไว้ล่วงหน้าโดยให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากที่สุด

11. การอำนวยความสะดวกและประสานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนของการที่จะนำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติจริง หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะรับผิดชอบการอำนวยความสะดวกและประสานงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่การประสาน

กับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อกำหนดความต้องการ รูปแบบการพัฒนา และเวลาที่จะทำการพัฒนาซึ่งเป็นสิ่งที่ยากมาก เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีงานประจำที่จะต้องรับผิดชอบเต็มเวลาอยู่แล้ว จึงต้องมีการวางแผนร่วมกันการจัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การจัดพิมพ์เอกสารตลอดจนงานเลขานุการ สิ่งที่น่าสังเกตคือที่สมอว่าระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติบางอย่าง เช่น ความไม่พร้อมของหน่วยงานและบุคลากรที่ต้องรับการพัฒน เพราะมีงานเร่งด่วน ดึงดูดกิจกรรมที่สำคัญ เป็นสิ่งที่หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความพร้อมที่จะแก้ปัญหา ดังนั้นในช่วงระยะเวลาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นมากที่ผู้บริหารหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารระดับสูงที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ จะต้องอำนวยความสะดวกและประสานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา

12. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ทราบว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องรับผิดชอบการประเมินสมรรถภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการวางแผน เตรียมการ โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา วิธีการ วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร ช่วงระยะเวลา สถานที่ และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับดัชนีที่จะนำมาใช้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ เกณฑ์ในการประเมินโครงการดังกล่าว ซึ่งจะกระทำได้โดยการออกแบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ

13. การติดตามผลผู้รับการพัฒนา เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ทราบว่าผู้รับการพัฒนาได้นำความรู้ ประสบการณ์และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาแตกต่างจากก่อนการพัฒนามากน้อยเพียงใด ผู้บริหารหน่วยงานได้มอบหมายงานให้ตรงกับสิ่งที่ได้รับการพัฒนาหรือไม่ เพราะเหตุใด ซึ่งในการติดตามผล ผู้รับการพัฒนาอาจกระทำได้ด้วยการสอบถามตัวผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานโครงการ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

อรพันธ์ อันติมานนท์ ได้อธิบายว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์ประกอบที่ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไร และมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่องกำหนดการวางแผนกำลังคน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดทิศทาง และการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือน

เข้มทิศนำทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่หลงทาง ซึ่งสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี อ้างถึงในอรพันธ์ อันติมานนท์ ได้สรุปขั้นตอนของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์การ (Goals and plans of Organization) งานขั้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์การได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะ แนวโน้มทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2. การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สํารวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ เช่น ตามลักษณะของงาน ตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

3. การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Forecast) ในขั้นนี้ นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์การต้องการ พร้อมทั้งจำนวน และประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ ในขั้นนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริง ๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์การทั้งหมดก็จะสามารถรู้ว่าองค์การต้องจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด

4. การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการสรรหาพนักงาน แผนการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

5. การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้จะเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแผนต่าง ๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง⁷³

จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั้งหมดย่อมเป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่องค์การและบุคลากร

⁷³ อรพันธ์ อันติมานนท์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร” (การอบรมหลักสูตรผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (EDC) , รุ่นที่ 4 สืบค้นออนไลน์เข้าถึงเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2561).

ทุกคน และเช่นเดียวกันสำหรับแต่ละหน้าที่หรือแต่ละขั้นตอนในกระบวนการนั้น ต่างมีเป้าหมายเฉพาะที่จะให้สำเร็จบางอย่างแตกต่างกันและต่างมุ่งพยายามที่จะให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เป้าหมายส่วนรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงสุด ได้มีนักวิชาการได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ เช่น เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 7 ประการ คือ

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดตำแหน่งงาน คือ ขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนองค์การ (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นตอนนี้

2. การวางแผนกำลังคน คือ ขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคลากรที่ต้องการ เพื่อจัดหาแผนกำลังคนขององค์การซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน คือ กรรมวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุดและมีวิธีการคัดเลือกคน เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่าง ๆ

4. การปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่ต้องเริ่มส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนแรกสุดที่ต้องทำ คือ การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ หลังจากได้ทราบจากผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือลดตำแหน่งงานหรือโยกย้าย

5. การอบรมและการพัฒนา คือ ขั้นตอนที่เป็หน้าทีที่สำคัญที่จะต้องมียู่ตลอดเวลาที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่หรือเรียกว่าการอบรมหรือการฝึกอบรม และการพัฒนาซึ่งหมายถึงกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญให้มากขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อม ตลอดจนการช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. การจ่ายค่าตอบแทน คือ กิจกรรมทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากพอสมควรและเพียงพอในระดับความสามารถ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นกับองค์กร

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์เพื่อการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรต้องดูแลสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ซึ่งองค์กรต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลา มีระบบของการเจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ติดต่อกันทั้งนี้เพื่อความราบรื่นในการประสานงานร่วมกันทั้งองค์การ⁷⁴

เดสเลอร์ (Dessier) อ้างถึงในสุคนธ์ มณีรัตน์ ได้กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน (Establish Goal and Standard) การพัฒนากฎ กติกา และการดำเนินการ (Developing Rules and Procedures) การพัฒนาแผนงานและการคาดการณ์ (Developing Plan and Forecasting) โดยการพยากรณ์หรือการจัดทำโครงการเพื่อให้เกิดผลในอนาคต

2. การจัดงาน (Organizing) คือ การกำหนดรายละเอียดของงาน การสร้างแผนก กำหนดอำนาจหน้าที่ ช่องทางการบังคับบัญชาและการสื่อสาร การประสานงานระหว่างกลุ่มย่อย

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การคัดเลือกบุคคลที่ควรจะทำจ้าง การสรรหา ลูกจ้างโดยการคัดเลือก การกำหนดมาตรฐาน คุณสมบัติของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน แก่พนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนางาน

4. การใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การชักจูงแนะนำให้คนทำงาน การให้ขวัญกำลังใจ การให้แรงจูงใจ

5. การควบคุม (Controlling) คือ การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน มาตรฐานด้านคุณภาพ หรือระดับของการกระทำ การตรวจสอบผลของงานเปรียบเทียบกับมาตรฐาน การแก้ไขงานตามที่จำเป็น⁷⁵

เขาวิน โรจนแสง ได้กล่าวถึงขอบเขตของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์งาน การสรรหา การเลือกสรร

และการบรรจุ

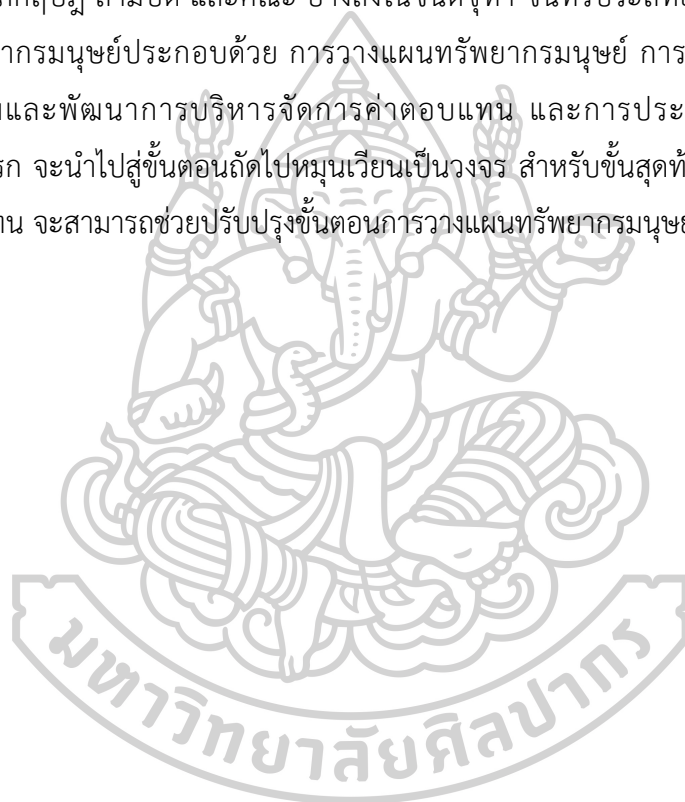
3. การฝึกอบรมและการพัฒนา

⁷⁴ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ, “การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553), 19.

⁷⁵ สุคนธ์ มณีรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 16.

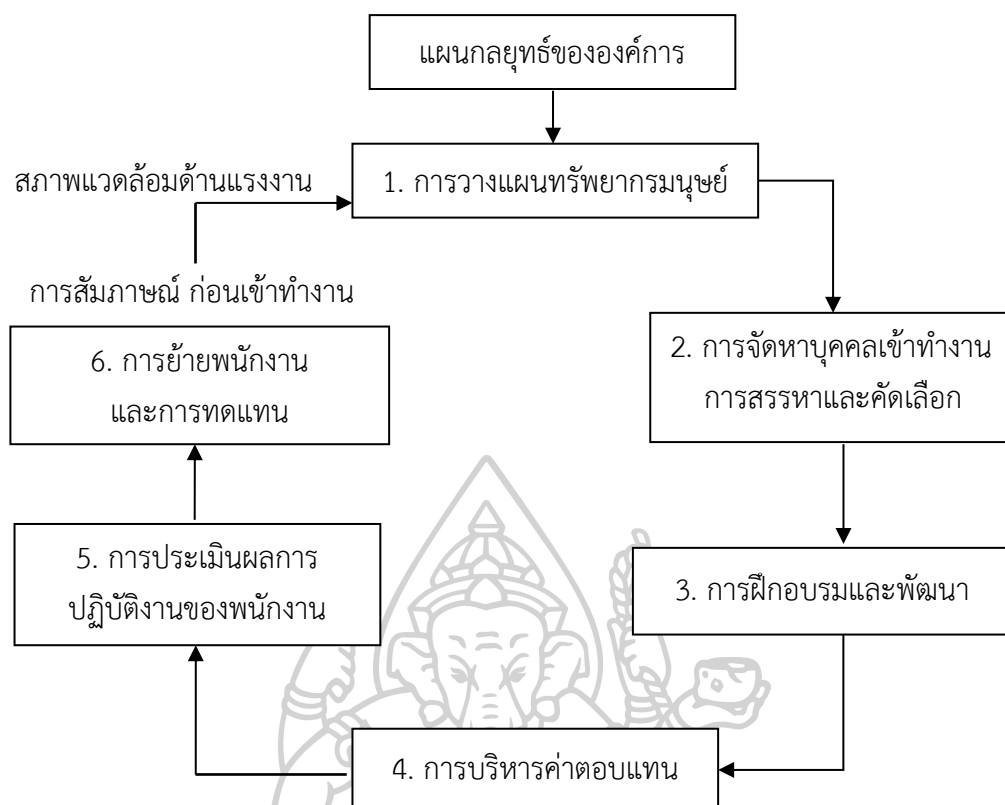
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
6. การให้ผลตอบแทน
7. การให้ประโยชน์ตอบแทนและบริการ
8. สุขภาพและความปลอดภัย
9. วินัยและการร้องทุกข์
10. แรงงานสัมพันธ์⁷⁶

ศุภกฤษฏี สามิบัติ และคณะ อ้างถึงในจินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารจัดการค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยขั้นตอนแรก จะนำไปสู่ขั้นตอนถัดไปหมุนเวียนเป็นวงจร สำหรับขั้นสุดท้ายคือ การย้ายพนักงาน และการทดแทน จะสามารถช่วยปรับปรุงขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์⁷⁷ ดังภาพที่ 3



⁷⁶ เซาว์น โจรจนแสง, เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 - 7, (นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), 19.

⁷⁷ จินต์จุฑา จันทร์ประเสริฐ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2559), 16 - 17.



ภาพที่ 3 แสดงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: ศุภกฤษฎี สามิบัติ และคณะ. (ม.ป.ป.: 10, อ้างถึงในจินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, ม.ป.ป.: 17)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ งานที่เกี่ยวข้องกับระบบการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงสมาชิกในองค์กรในการปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในทุกๆระดับ เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย การพัฒนาองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจึงจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เสนาะ ดีเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรภิมุก และ นิยะดา ชุณหวงศ์ อ้างถึงในจินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ ได้กล่าวว่า ในระยะแรกแนวความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะยึดถือหลักการรวมอำนาจและควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานที่ใช้มาเป็นเวลานาน การสั่งงานและสายบังคับบัญชาเริ่มจากข้างบนลงมาหาล่าง ลดหลั่นกันตามลำดับชั้น มีการมอบหมายงานบ้างเล็กน้อยซึ่งเป็นแนวความคิดที่ยึดถือสมมติฐานที่มองตัวบุคคลในแง่ร้ายหรือตามทฤษฎี X ของ Douglas

McGregor นับว่าเป็นแนวความคิดที่สอดคล้องกับหลักการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor ซึ่งพยายามที่จะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์โดยการแต่งงานย่อย ๆ และหลายๆ ส่วน แต่ละคนทำเพียงส่วนเดียว กำหนดมาตรฐานในการทำงาน กำหนดและวางตำแหน่งของเครื่องมือในการทำงานไว้แน่นอน และวางระบบการจ่ายค่าแรงแบบจูงใจไว้อย่างละเอียด เพื่อให้รางวัลแก่คนทำงานดีและลงโทษผู้ทำงานไม่ดี โครงสร้างขององค์การเป็นแบบรวมอำนาจ ไว้ที่ส่วนกลางซึ่งสะท้อนให้เห็นสมมติฐานในการบริหารงานเกี่ยวกับคนในแง่ที่ว่าเจ้าขององค์การเท่านั้นเป็นใหญ่ ผู้บริหารไม่เคยไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาเลย ดังนั้นการบริหารงานของเขาจะจำกัดอำนาจความรับผิดชอบและข้อมูลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันก็เข้มงวดในการควบคุม

การบริหารงานจะยึดถือกฎข้อบังคับ และระเบียบที่วางไว้เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจ เมื่อเผชิญกับปัญหาที่นาน ๆ เกิดขึ้นครั้งหนึ่ง หรือการยกเว้นกฎข้อบังคับจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป โดยการรายงานขึ้นไปตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไปตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา กล่าวโดยสรุปเป็นการบริหารโดยยึดถือแนวความคิดแบบเก่า (traditional concept) ทั้งนี้เพราะว่าในระยะแรกของการบริหารตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมานั้น มีความจำเป็นที่คนต้องทำงานให้เร็วขึ้นโดยมุ่งที่วิธีการตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งยึดถือประสิทธิภาพเป็นสำคัญและให้ค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจเพียงอย่างเดียว ข้อบกพร่องที่สำคัญของแนวความคิดดังกล่าวนี้ก็คือ การไม่สนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานกับการจูงใจด้วยปัจจัยอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงินตรา ทำให้แนวคิดนี้อาจนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์

ในระยะต่อมาแนวความคิดเดิมที่ว่าคนเป็นสิ่งไม่สำคัญ หรือการปฏิบัติต่อคนเสมือนกับเครื่องจักรเริ่มจะเปลี่ยนไป เพราะการจ่ายค่าจ้างอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจไม่อาจให้ผลงานเพิ่มขึ้นอย่างคาดไว้ ประกอบกับปรากฏการณ์ที่เรียกว่า การจำกัดผลผลิตระหว่างคนงานด้วยกันได้เกิดขึ้นทำให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ที่คนทำงานได้ผลงานสูงจะได้ค่าจ้างสูงและได้รับการสนับสนุน แต่คนทำงานได้ผลงานน้อยจะถูกลดค่าจ้างและโยกย้ายไปทำงานอื่นนั้น จึงกลายเป็นการข่มขู่คนงานไปแทนที่เป็นการจูงใจ หรือความเห็นว่าคุณปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยและหลักการบริหารที่สนับสนุนแนวคิดเดิมที่ว่า การบริหาร คือ การใช้คนให้ทำงานก็กลายเป็นว่าต้องทำงานร่วมกันจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ประกอบกับความเจริญในวิชาพฤติกรรมศาสตร์ที่ค้นพบความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานของคนได้ทำให้แนวความคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป การใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจก็ดี การที่ผู้บังคับบัญชามาร่วมทำการตัดสินใจก็ดี การไม่สนใจในความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานก็ดี หรือการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดก็ดี ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยแนวความคิดเกี่ยวกับคนจึงเปลี่ยนแปลงอย่างตรงกันข้ามโดยหันมายึดถือทฤษฎีที่ 2 ของ McGregor ที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นการมองตัวบุคคลในแง่ดี โดยถือว่าคนทำงานได้ดีย่อมเกิดจาก

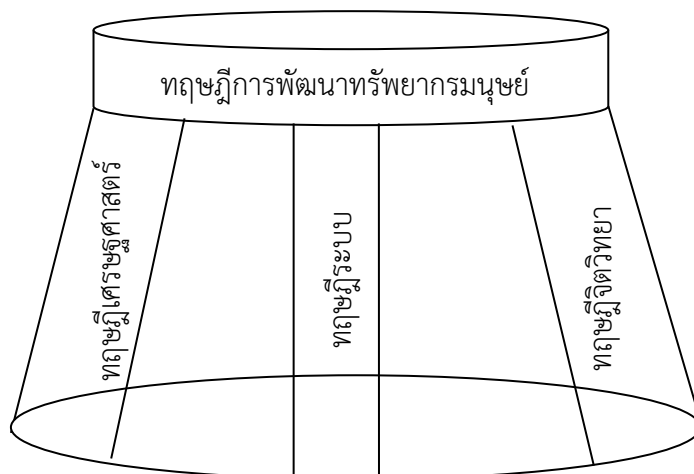
การที่ผู้ปฏิบัติงานจะให้ความร่วมมือในการทำงานเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะงานทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานและความสามารถของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากจุดประสงค์ของการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารก็เพื่อกระตุ้นให้เขาเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะหมดความรับผิดชอบ เขายังคงรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การอยู่ เพียงแต่สมมติฐานเกี่ยวกับคนได้เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น การจูงใจคนให้ทำงานจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของคนเป็นสำคัญ ถ้าหากคนทำงานโดยที่งานไม่ตอบสนองความต้องการของเขาก็จะกลายเป็นการทำโทษไป แทนที่จะเป็นความพึงพอใจ จึงได้มีการนำเอาจิตวิทยามาใช้กับการอุตสาหกรรมโดยเฉพาะในการวิเคราะห์งานในแง่ของจิตใจ อารมณ์ และใช้เป็นเครื่องมือในการทดสอบ เพื่อคัดเลือกคนที่เหมาะสมยิ่งขึ้นเข้ามาทำงาน จิตวิทยาอุตสาหกรรมจะเน้นถึงความสำคัญของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นอกจากนี้ความเจริญของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ก็มีส่วนช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้นำเอาแนวความคิดทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมมาใช้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ทำให้เห็นถึงความแตกต่างไปจากการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ที่เห็นว่าองค์การเป็นระบบเศรษฐกิจหนึ่ง แต่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมหนึ่ง ซึ่งคนในองค์การมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไม่เป็นทางการ มีพฤติกรรมของกลุ่มเกิดขึ้นมีความรู้สึกและแต่ละคนมีทัศนคติเป็นของตัวเอง สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคน แนวความคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสมัยปัจจุบันที่แตกต่างไปจากเดิมนั้น เกิดจากทฤษฎีทางการบริหารของบุคคลสำคัญ 2 คน คือ McGregor กับ Likert ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่มองคนในแง่ลบเป็นการมองคนในแง่บวก หรือถือว่าคนซึ่งมีความแตกต่างจากเครื่องจักร
2. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่เห็นว่าความแตกต่างระหว่างคนก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เห็นว่าคนแต่ละคนย่อมมีทั้งคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวจะต้องใช้ให้ถูกวิธี
3. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่ไม่ไว้วางใจในตัวบุคคล จึงต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นการไว้วางใจโดยให้แต่ละคนควบคุมตัวเอง
4. ละทิ้งพฤติกรรมที่ไม่มีความจริงใจและการหลอกลวงกัน ให้มาเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงใจต่อกัน

5. ละทิ้งแนวคิดที่เน้นถึงการแข่งขันในการทำงานระหว่างกัน ที่ให้คนทำงานดีจะได้ค่าตอบแทนสูง มาเป็นพิจารณาปัจจัยหลายๆ อย่างควบคู่กันไป ซึ่งทำให้แต่ละคนทำงานได้ผลงานแตกต่างกันแทนที่จะพิจารณาถึงผลงานอย่างเดียวโดยไม่ดูสาเหตุ⁷⁸

จิตติมา อัครธิติพงศ์ ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์กร และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นต่างกับทรัพยากรชนิดอื่น เนื่องจากมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีสิ้นสุด และภารกิจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมาย เทคนิควิทยาการและโครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความต้องการและลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ ฯลฯ) และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการกับปัจจัยมนุษย์มี 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีแบบดั้งเดิม (Traditional Model) 2) ทฤษฎีที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Model) และ 3) ทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Model) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้กำหนดไม่ได้เข้าใจถึงหลักปรัชญาที่เป็นแนวคิด เป็นทฤษฎี ที่รองรับต่อรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งปรัชญาและทฤษฎีนั้นสามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ผ่านการวิจัย การฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลายาวนาน มีการพิสูจน์จากข้อสมมติฐานที่ได้กำหนดขึ้นไว้แล้ว ดังนั้น กรอบของหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จึงสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการทางทฤษฎีที่มีใช้อธิบายได้เพียงแค่ว่าทฤษฎีเดียวเท่านั้น แต่ ยังพบว่าหลักทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสนับสนุนกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบไปด้วย

⁷⁸ จินต์จุฑา จันทรประเสริฐ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2559), 11 - 13.



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: Richard A. Swomson and Elwood F. Holton 111 (2001, อ้างใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี,
2556: 96)

จากแผนภาพที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องเกิดขึ้นจากการผสมผสานการบูรณาการจากแนวคิดหลักทั้งสามด้าน ได้แก่ 1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) 2. ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ 3. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)⁷⁹

Hummer และ Champy (1994) ได้ยกตัวอย่างในการอธิบายกรอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน ดังตัวอย่างจากแนวคิดของกระบวนการหรือปรับกระบวนการทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า Reengineering ซึ่งกระบวนการ Reengineering นี้จะมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) การลดขั้นตอนของการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)

ทั้งนี้ทั้งสามทฤษฎีนั้นจะต้องผ่านการทดสอบ ทดลองและการปฏิบัติ จนกว่าจะสามารถยืนยันแนวคิดแต่ละด้านนี้ได้ พบว่าทฤษฎีแต่ละด้านเหล่านี้จะมีความหมาย องค์ประกอบ และลักษณะที่ต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

พบว่าในแง่มุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยส่วนใหญ่จะกล่าวถึงแนวคิดทางด้านจิตวิทยาที่มุ่งเน้นถึงความเข้าใจหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร

⁷⁹ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: วี.พี.รินทร์, 2556), 96.

รวมถึงทฤษฎีระบบ โดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่าง ๆ มากไปกว่าการกล่าวถึงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ต่อมาภายหลังมีคำถามที่เป็นโจทย์จากองค์การว่าทำอย่างไรในการเพิ่มผลประกอบขององค์การ (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด รายได้ ยอดขาย นั่นก็คือความพยายามในการวัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return On Investment : ROI เป็นเหตุให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ถึงทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ การศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้ว สำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่ได้รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้และเข้าใจถึงความต้องการขององค์การนั่นก็คือ กำไร รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของตัวบุคคล และด้วยเหตุนี้เองนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาและเข้าใจถึงหลักทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้น ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับนักพัฒนาบุคลากร มิใช่เพียงแค่การกำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายธุรกิจขององค์การเท่านั้น ภาระหน้าที่งานหลักอีกเรื่องก็คือการวัดผลสำเร็จจากกลยุทธ์ที่ออกแบบนั้นว่าสามารถช่วยให้ผลประกอบการขององค์การดีขึ้นบ้างหรือไม่ ถ้าไม่ดีขึ้นควรจะต้องทำอะไรต่อไป การศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จะทำให้นักพัฒนาบุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจถึงการกำหนดกรอบ แนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้น หากพูดถึงแนวคิดทางด้านทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มีนักพัฒนาบุคลากรหลายคนที่ยังไม่เข้าใจหรือไม่อยากทำความเข้าใจถึงแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องยาก ต้องยุ่งเกี่ยวกับตัวเลข มีการคิดคำนวณ มีการใช้สูตรสถิติ มีการวิจัย ประมวลผล และการแปลงผลการวิจัยสำหรับผู้ที่ชอบตัวเลขหรือเรียนมาทางด้านเศรษฐศาสตร์ จะมองว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นไม่ยาก แต่สำหรับผู้ที่ไม่เคยเรียนทางด้านเศรษฐศาสตร์และไม่ชอบตัวเลขด้วยแล้วยังยากสำหรับพวกเขาที่จะต้องศึกษาแนวคิดดังกล่าวนี้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร พบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การนั้นสามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้ง่ายมาก มีทฤษฎีหลัก ๆ ในแง่มุมของหลักเศรษฐศาสตร์ที่ควรจะต้องรู้และให้ความสนใจก็คือ

1.1 Scarce Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด

ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เวลา และอื่น ๆ พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นอาจจะเผชิญกับปัญหาการมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเองจำเป็นจะต้องคำนึงและตัดสินใจเลือกนำทรัพยากรอื่น ๆ ทดแทนโดยการคาดการณ์และคาดคะเนถึงทรัพยากรที่ถูกใช้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ พิจารณาถึงค่า ROI : Return On Investment ว่าการเลือกใช้ทรัพยากรนั้น ๆ จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

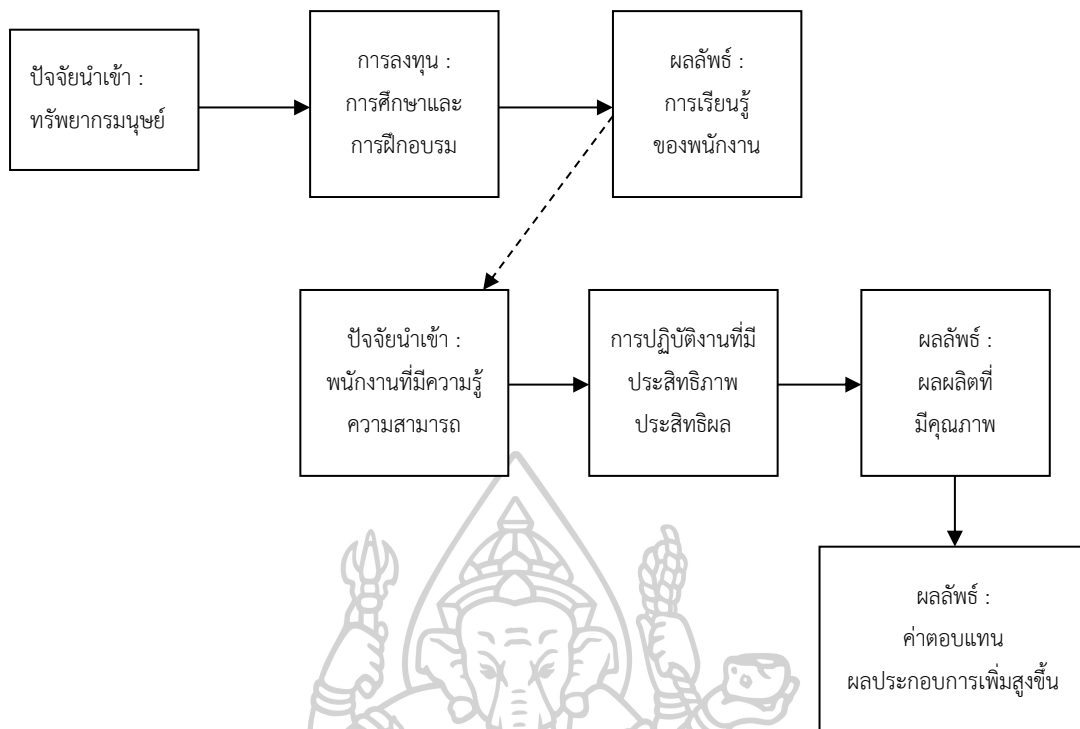
1.2 Sustainable Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น ซึ่งการลงทุนที่เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มากไปกว่าการพิจารณาเพียงแค่การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้โดยไม่ได้มองไปถึงการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

1.3 Human Capital Theory : ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์

แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ไม่ใช่หลักการบริหารจัดการแนวทางใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น แต่เป็นคำที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ อัดัม สมิท ต่อมา Gary Becker ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้า และกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกกันว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันนำมาซึ่งผลประกอบการและผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร

ต่อมาแนวคิดและทฤษฎีด้านทุนมนุษย์นั้นได้มีนักวิชาการและผู้รู้ต่าง ๆ ได้ให้นิยามของทุนมนุษย์แตกต่างกันไป โดย William R. Tracey ผู้เขียนหนังสือเรื่อง The Human Resources Glossary นิยามคำว่าทุนมนุษย์ไว้ว่า ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร พบว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องเท่ากับหรือมากกว่าการลงทุนในเครื่องจักร และการลงทุนในเรื่องการวิจัยและพัฒนา ดังนั้น ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน หรือ Cost-Effectiveness Analysis ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และเมื่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นผลตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน พบว่าผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิต และผลประกอบการของหน่วยงานและขององค์กรก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ดังภาพที่ 5 ที่แสดงความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5 ทฤษฎีทุนมนุษย์

ที่มา: อารณ ภูวิทย์พันธุ์ (2551: 101)

ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-Benefit Analysis) และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (Roi : Return On Investment) พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร ด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ จะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากกรอบความคิดในอดีตจนกระทั่งในปัจจุบัน ที่มีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงในหนังสือ Investing In Your Company's Human Capital เขียนโดย Jack J. Phillips ปี 2005)

เปรียบเทียบกรอบความคิดแบบเดิมกับกรอบความคิดแบบใหม่

กรอบความคิดแบบเดิม	กรอบความคิดแบบใหม่
ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่าย ถือว่าเป็นต้นทุน (Cost) ที่เกิดขึ้น	ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่าย ถือว่าเป็นการลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่า (Value) ในตัวคนให้เกิดขึ้น
ฟังก์ชันงานด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ถูกผู้รับรู้ว่า เป็นงานสนับสนุน (Support Function)	ฟังก์ชันงานด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ถูกผู้รับรู้ว่า เป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Partner)
งบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์จะถูกกำหนดขึ้นจากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น	ผู้บริหารระดับสูงจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์
ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องถูกบริหารจัดการ โดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร	ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องถูกบริหารจัดการ โดยผู้บริหารระดับสูงในองค์กร
มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return On Investment) เพียงเล็กน้อยเท่านั้น	ROI ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญโดยจะต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Cause-And-Effect Relationships)
ทุนมนุษย์จะถูกวัดและประเมินได้จากข้อมูลที่มีอยู่เท่านั้น	ทุนมนุษย์จะถูกวัดและประเมินได้จากข้อมูลที่จำเป็นจะต้องเก็บรวบรวมให้มีขึ้น
โปรแกรมด้านการบริหารบุคลากรในองค์กร ถูกออกแบบขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร	โปรแกรมด้านการบริหารบุคลากรในองค์กร ถูกออกแบบขึ้น โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะขององค์กร ก่อนที่โปรแกรมนั้นจะถูกนำไปประยุกต์ใช้ทั่วทั้งองค์กร
โปรแกรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ จะถูกรายงานผลจากสิ่งที่ได้ดำเนินการ โดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (Input) มากกว่า	โปรแกรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ จะถูกรายงานผลจากผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Output) มากกว่า

พบว่ากรอบแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในปัจจุบันจะมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตที่เกิดขึ้น จากการลงทุนในตัวบุคลากรในองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะการลงทุนในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ ในทรัพยากรมนุษย์ ยุคของทุนมนุษย์ถือว่าเป็นยุคของความรู้ (Knowledge Era) ที่เปลี่ยนจากยุค

ด้านการเกษตรกรรมและยุคด้านอุตสาหกรรม ทั้งนี้การบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรบุคคลนั้น จะมุ่งเน้นไปที่สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) มากกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) ที่จะนำองค์การไปสู่ความได้เปรียบ ในการแข่งขันกับธุรกิจภายนอก

2. ทฤษฎีระบบ (System Theory)

หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่ง (A Small Body Of Knowledge) ที่กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิด เครื่องมือ และวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่น ๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน ทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่

1. ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (General System Theory)
2. ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory)
3. ทฤษฎีมุ่งสู่ออนาคต (Future Theory)

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (General System Theory) นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบใหญ่ และระบบย่อย ๆ ที่มีอยู่ในองค์การทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับระบบใหญ่ พบว่าลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของทฤษฎีระบบ ได้แก่

1. ระบบจะต้องถูกออกแบบขึ้น เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด
2. องค์ประกอบย่อยของระบบนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามมา
3. มุ่งเน้นให้เกิดความสัมพันธ์ภายในตัวบุคคลที่อยู่ในระบบนั้น ๆ
4. องค์ประกอบพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นระบบหรือการเคลื่อนไหวของข้อมูล

เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบนั้น

5. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การมีความสำคัญมากไปกว่าเป้าหมายของระบบย่อย ๆ

ดังนั้นการบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของระบบ โดยเฉพาะการทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งนี้การออกแบบระบบให้เกิดประสิทธิภาพ ระบบนั้นควรถูกกำหนดขึ้นมาเป็นระบบเปิด (Open System) มากกว่าระบบปิด (Closed System)

ระบบปิด หมายถึง ระบบที่ไม่สนใจหรือใส่ใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่รับรู้ว่าคุณจะเป็นอย่างไร ไม่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงไม่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้าต่อสินค้าหรือการบริการที่มีอยู่ เป็นเหตุให้องค์การ

ดำเนินงานด้วยแนวคิด หลักการ วิธีการ และเครื่องมือแบบเดิม ๆ โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก

ระบบเปิด หมายถึง ระบบที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างการแข่งขันและความได้เปรียบทางธุรกิจกับคู่แข่งภายนอก ระบบงานมีการปรับเปลี่ยน และการทำงานมีความยืดหยุ่นตลอดเวลา ทั้งนี้ระบบเปิดจะต้องใส่ใจและคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอก อันนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา และปรับปรุงวิธีการหรือระบบงานย่อย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่รวมอยู่ในระบบเปิด จะเห็นได้ว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักพัฒนาบุคลากรได้ออกแบบขึ้นมา นั้น เกือบทุกโครงการได้มุ่งเน้นไปที่ระบบเปิดมากกว่าระบบปิด กล่าวคือ การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายนอก มุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยน และพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การพิจารณาออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของระบบเปิดนั้น องค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่สำคัญของระบบเปิดที่จะถูกออกแบบขึ้นมา นั้น ผู้ออกแบบจะต้องทำความเข้าใจถึงคุณลักษณะของระบบที่ประกอบไปด้วย

Subsystems (ระบบย่อย) : ระบบย่อยเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นในระบบ และมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องต่อไปยังส่วนอื่น ๆ เช่น การนำเสนอระบบงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของตำแหน่งงานซึ่งเป็นระบบงานใหญ่หนึ่งระบบ โดยที่การนำเสนอระบบงานนี้ให้ประสบความสำเร็จ ส่วนย่อย ๆ หรือระบบงานที่จะต้องพิจารณาถึง คือ 1. บุคคลที่มีส่วนร่วม 2. วิธีการดำเนินงาน 3. ความคาดหวังต่อเป้าหมายของระบบงานนี้ และ 4. ทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้

Synergy (ประสานพลัง) : การประสานพลังหรือการบูรณาการส่วนงานอื่น ๆ เข้ารวมด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งสู่เป้าหมายหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น โครงการพัฒนาขีดความสามารถของตำแหน่งงานจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละหน่วยงาน หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานทุกคน

Input / Output Model (ปัจจัยนำเข้า / ปัจจัยด้านผลลัพธ์) : ระบบเปิดนั้นจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ข้อมูล วัสดุ อุปกรณ์ เงิน บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องจักร เป็นต้น และปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Output) เช่น กิจกรรมที่เกิดขึ้น สินค้าที่นำส่ง หรือการบริการที่มอบให้ลูกค้า เป็นต้น

Goal Seeking (การแสวงหาเป้าหมาย) : เป้าหมายที่สำคัญของระบบที่ถูกออกแบบขึ้นมา นั้น จะต้องพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือ Outcome ถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุด เช่น การกำหนดโครงการพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมา นั้น เป้าหมายสูงสุดก็คือ ขีดความสามารถของพนักงานได้รับการพัฒนา เป็น Outcome ที่ประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของพนักงาน

Entropy (การเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลง) : ระบบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและถูกออกแบบให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเริ่มต้นนั้น อาจจะพบกับความวุ่นวายบ้าง กล่าวคือ ระบบงานหรือวิธีการทำงานอาจจะไม่ราบรื่นเหมือนเช่นที่ผ่าน ๆ มา ซึ่งผู้ออกแบบระบบงานดังกล่าวนี้ควรจะยอมรับและทำความเข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

Steady State (สถานะ “มั่นคง”) : ความมั่นคงขององค์การนั้นจะเกิดขึ้นจากความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นฐานสำคัญให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้ดีขึ้น อันนำไปสู่เป้าหมายหรือผลผลิตที่เกิดขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจขององค์การ สิ่งสำคัญที่องค์การจะต้องตระหนักเสมอ คือ การพร้อมในการพัฒนาระบบงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมอยู่เสมอ

Feedback (การให้ข้อมูลป้อนกลับ) : เป็นการชี้แจงถึงผลงาน (Performance) ที่จะเกิดขึ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ทั้งนี้การให้ข้อมูลป้อนกลับจะทำให้เกิดการปรับปรุงและการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) อันนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการ (Process) ให้เหมาะสมต่อไป

2.2 ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่การต่อต้าน (Resistance) เป็นความรู้สึกของความเห็นด้วย การปฏิเสธหรือการไม่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การแสดงออกหรือการมีพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุน การไม่มีส่วนร่วม การชักจูงให้ผู้อื่นปฏิเสธหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ดังนั้น โครงการหรือกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ผู้ออกแบบโปรแกรมต่าง ๆ นี้ จึงไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าวนี้ได้ตามแนวคิดของทฤษฎีความโกลาหลที่เกิดขึ้นในองค์การ หากนักพัฒนาบุคลากรเข้าใจถึงแก่นหรือหลักความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ย่อมทำให้พวกเขาเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเสมอที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคที่พร้อมจะเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ พบว่าองค์การที่มักจะเผชิญกับความโกลาหล ซึ่งเป็นความรู้สึกต่อต้านของพนักงานที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นองค์การที่มีคนรุ่นเก่าหรือเป็นลูกหม้อ ทำงานกับองค์การนั้น ๆ มานานแล้ว เป็นบุคคลที่ไม่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันเนื่องมาจากความเคยชินกับระบบและวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ พวกเขา มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องยุ่งยาก มีความเชื่อว่าระบบงานเดิมที่เคยปฏิบัติดีอยู่แล้ว ไม่เห็นจำเป็นต้องเปลี่ยน ดีไม่ดีคนกลุ่มนี้จะเป็นผู้จุดประกายทำให้พนักงานคนอื่นมีความคิดเห็นคล้ายตามไปด้วย นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องยืนหยัดและมีจุดยืนของตนเอง มิใช่จะมีความคิดเห็นคล้ายตามกับกลุ่มคนที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่มีองค์การใดที่ไม่เผชิญกับปัญหาหรือความวุ่นวายเมื่อมีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือการนำโปรแกรมหรือโครงการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ ความท้าทายของนักพัฒนาบุคลากรก็คือ จะทำอย่างไรให้สถานการณ์ความโกลาหลที่เกิดขึ้นจากการต่อต้านของคนที่อยู่ในองค์การนั้นเห็นด้วย

2.3 ทฤษฎีมุ่งสู่นาคต (Future Theory)

ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตกับแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพบว่า นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรม หรือ กิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้ มิใช่มองเพียงแค่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์โดยการมองไปข้างหน้า ทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตจึงมุ่งเน้นไปที่การวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้ อยู่บนเงื่อนไขของความไม่แน่นอน ซึ่งองค์การสามารถเผชิญกับสถานการณ์ของความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคตได้เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างหน้า สิ่งที่จะต้องตระหนักเสมอ ก็คือ จะทำอย่างไรให้องค์การพร้อมที่จะเผชิญปัญหาเหล่านี้ได้ จะทำอย่างไรให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันที่อาจจะทวีความรุนแรงขึ้นไปในอนาคตได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มหรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยเช่นเดียวกัน กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนแนวทาง แผนงานและทิศทางเพื่อให้การออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้แล้ว การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน

2.3 ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวความคิดการเรียนรู้ในองค์การเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวความคิดการเรียนรู้ในองค์การ การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสารการบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสถานะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเองและกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ทั้งในระดับองค์การ หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดด้านจิตวิทยาที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจึงถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อการปรับเปลี่ยนการรับรู้ อารมณ์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ โดยมีเป้าหมาย ก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกที่เกินกว่าหรือเป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังขององค์การและผู้บังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานย่อมได้รับการปรับปรุงและการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาในองค์การนั้น พบว่าทฤษฎีดังกล่าวนี้ยังประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ อีก 3 ทฤษฎี ได้แก่

1. จิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology)
2. จิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psych)
3. จิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology)

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology)

คำว่า“เกสตัลท์”เป็นคำที่มาจากภาษาเยอรมัน หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดหรือโครงสร้างทั้งหมด (Totality / Configuration) โดยกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมา ให้มองเห็นเป็นภาพรวมใหญ่ ไม่มองแยกเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่า มูลค่า ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป ของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมรับรู้ของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้ คนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน จึงทำให้การเรียนรู้และการแสดงออกแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ควรจะเน้นไปที่ภาพรวมของเรื่องที่จะศึกษาก่อน แล้วศึกษาเนื้อหาย่อยในแต่ละเรื่องทีละส่วนต่อไป ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะต้องทำความเข้าใจถึงหลักทฤษฎีเกสตัลท์ เนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมของการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน พนักงานจะเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างใดอย่างหนึ่ง พวกเขาจะต้องทำความเข้าใจถึงการเชื่อมโยงถึงเป้าหมายหรือผลงานของพนักงานกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology)

ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ที่สามารถสังเกตเห็นได้ การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาและในทางกลับกันมนุษย์ก็จะหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะเกิดขึ้นจากการเสริมแรงโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และ 2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ทั้งนี้กระบวนการเสริมแรงจะประกอบไปด้วย

- A → เงื่อนไข (Antecedents)
 B → พฤติกรรม (Behavior)
 C → ผลกรรม (Consequence)

การทำความเข้าใจถึงแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์นี้จะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาปรับใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมได้ โดยพิจารณาว่าควรจะใช้การเสริมแรงทางบวกหรือทางลบเพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการ เช่น หากคนในองค์กรไม่ชอบวิธีการโอน ย้าย หมุนเวียนงาน (เงื่อนไข) คนส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงและปฏิเสธที่จะโอนย้ายงาน (พฤติกรรม) เป็นเหตุให้ในองค์กรไม่มีการโอนย้าย หมุนเวียนงานเกิดขึ้น (ผลกรรม) ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้การเสริมแรงทางบวก โดยการกำหนดให้การโอนย้าย หมุนเวียนงาน เป็นปัจจัยหรือเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน

ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology)

การรับรู้ (Cognition) มาจากภาษาลาติน แปลว่า การรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อน การรับรู้ที่ถูกต้องจะนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่าการเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจ การรับรู้สิ่งเร้าที่มากระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีต จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องพยายามหาวิธีการเพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นภาพรวม ภาพใหญ่ ให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และเมื่อพนักงานมีการรับรู้

ที่ชัดเจนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว จะนำไปสู่พฤติกรรมแสดงออกที่เห็นด้วย สนับสนุน ไม่ต่อต้าน หรือปฏิเสธในการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมหรืองานโครงการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกกำหนดขึ้นมา⁸⁰

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดจากการผสมผสานการบูรณาการแนวคิดหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือ ทฤษฎีการใช้

⁸⁰ จิตติมา อัครธิตีพงศ์, “เอกสารประกอบการสอน วิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556), 50 - 62.

ทรัพยากรที่จำกัด ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ และเทคนิควิชาการหลักในการใช้ Scorecard เพื่อการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ การคัดเลือกตัวชี้วัด การกำหนดเป้าหมาย การบริหารจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ช่องว่างผลงาน 2) ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือหลักการ แนวคิด เครื่องมือ วิธีการเชื่อมโยงไปสู่ระบบงานอื่น ซึ่งมีองค์ประกอบของทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่ ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป ทฤษฎีแห่งความโกลาหล และทฤษฎีมุ่งสู่ออนาคต และ 3) ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) คือ ทฤษฎีที่มุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ อีก 3 ทฤษฎี คือ จิตวิทยาเกสตัลท์ จิตวิทยาด้านพฤติกรรม และจิตวิทยาการรับรู้

ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นของไทยเริ่มตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ ในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าวคือ ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 โดยกำหนดให้สุขาภิบาลกรุงเทพฯ มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาด และป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระปัสสาวะ สำหรับราษฎรทั่วไป ห้ามการปลูกสร้าง หรือซ่อมแซมโรงเรือนที่จะเป็นเหตุให้เกิดโรค รวมทั้งการขนย้ายสิ่งโสโครก ที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปทั่ว เป็นต้น ต่อมาได้จัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอม เมืองสมุทรสาครขึ้นในต่างจังหวัดเป็นแห่งแรก

ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ทั้งหมด 5 รูปแบบ คือ

1. กรุงเทพมหานคร
2. เมืองพัทยา
3. เทศบาล (แยกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล)
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ปรัชญา แนวคิด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“กฎหมายการปกครองท้องถิ่น แสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎรในท้องถิ่นตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเองเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในท้องถิ่นนั้น”

ดังนั้น “กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่นโดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง

ท้องถิ่นกับส่วนกลางในขอบเขตการกำกับดูแล” นั่นคือ จะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลาง มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีความอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎรในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่นกระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจแก่ราชการส่วนกลางให้กระทำได้อย่างชัดเจนด้วย

แนวคิดพื้นฐานของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่า

1. เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่น
2. เพื่อจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการของราษฎร และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น
3. โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
4. เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น
5. ราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่จะมีบทบาทในการกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือ
6. ท้องถิ่นต้องควรมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองท้องถิ่น

องค์กรปกครองท้องถิ่น เมื่อจะกล่าวถึงในเชิงโครงสร้าง ก็พบว่า ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา 285 กำหนดให้ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น”

ดังนั้น องค์กรปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไป จะแบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สภาท้องถิ่นมีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการตราข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในระดับท้องถิ่นนั้น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงบประมาณประจำปี ที่ฝ่ายบริหารเสนอและเรื่องอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 หรือพระราชบัญญัติอื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ให้ชุมชนในท้องถิ่นนั้นได้ยึดถือปฏิบัติหรือเป็นกติกาของสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการให้เกิดการบังคับใช้ตามกฎหมายท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และคุ้มครองประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

นอกจากนั้น สภาท้องถิ่นยังมีบทบาทในการตรวจสอบการบริหารจัดการ ของคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณาอนุมัติงบประมาณแผนงาน โครงการ และการตั้งกระทู้ถาม กรณีที่สงสัยหรือให้ความเห็นข้อแนะนำแก่คณะกรรมการบริหารฯ ได้

การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการผลักดันให้กลไก (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1. การใช้สิทธิในการเลือกสรรหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ และกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตนเอง และชุมชน ทั้งนี้หากผู้แทนข้างต้นไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ประชาชนในท้องถิ่นก็มีสิทธิที่จะไม่เลือกตั้งให้เป็นผู้แทนในสมัยต่อ ๆ ไปได้

2. การเสนอความต้องการต่อผู้แทนของตน เพื่อให้ นำเข้าสู่การพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายแผนงาน โครงการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

3. ตรวจสอบการดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยการเฝ้ามอง และติดตามการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนแล้วเสนอความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยเสนอในนามของกลุ่ม ชมรม หรือองค์กรชุมชนในท้องถิ่น โดยอาจผ่านสื่อของชุมชน เช่น หอกระจายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่น หรือโดยวิธีการตั้งข้อสังเกต โดยผ่านปากต่อปากของชุมชนเอง หรือผ่านผู้แทนของตนที่ได้เลือกไป รวมทั้งการร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นก็ได้

4. การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ต่อองค์กรปกครองท้องถิ่น ในกรณีที่มีประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากการประกอบกิจการใด ๆ ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถที่จะร้องเรียนได้ และขณะเดียวกันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในฐานะเจ้าพนักงานฯ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขเรื่องดังกล่าว ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็น “กติกา” หรือ “หลักปฏิบัติ” ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสะอาดและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองแล้วแต่กรณี รวมทั้งต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วย

จากบทบาทและสิทธิหน้าที่ของประชาชน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองท้องถิ่น จากข้อความข้างต้นนั้น จึงกล่าวได้ว่า ประชาชน เป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยหลักที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชนได้ เป็นที่พึ่งและเป็นหัวอกของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย และการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

การปกครองท้องถิ่นที่เป็น "ประชาธิปไตย" และที่ประชาชนมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อย่างไรก็ตามองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงาน ในลักษณะ “ประชาสังคม” กล่าวคือ มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กร หรือ ชมรม หรือ กลุ่มต่าง ๆ อย่างหลากหลายตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และติดตามกำกับ การ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคหนึ่งที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนในการดำเนินการพัฒนา⁸¹

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติว่า มาตรา 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่กฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และมาตรา 13 กล่าวไว้ว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และ

⁸¹ สำนักที่ปรึกษากรมอนามัย, **ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นไทย**, เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=tambon03>

ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น (2) กำหนดจัดสรรอัตราตำแหน่งอัตราเงินเดือน วิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวนการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (5) กำกับดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติระเบียบวิธีบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

ข้อมูลพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมาและรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 6 ตราสัญลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร

ตราสัญลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร เป็นรูปพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ พระหัตถ์ทรงสายฟ้า ตรานี้กรมศิลปากร ออกแบบโดยอาศัยภาพเขียนฝีพระหัตถ์ของสมเด็จพระยานริศรานุวัดติวงศ์เป็นต้นแบบ เริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2516 ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ตามพระราชบัญญัติเครื่องหมายราชการ พ.ศ. 2482 ฉบับที่ 60 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2516 (สมัยเมื่อยังเป็นจังหวัดพระนครนั้นใช้ตราพระที่นั่งจักรีมหาปราสาทเป็นตราประจำจังหวัด) ตราพระอินทร์ทรงช้างเกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะว่ากรุงเทพฯ เป็นเมืองเทวดาของพระอินทร์ดังปรากฏตามชื่อเมือง ซึ่งรัชกาลที่ 1 ได้พระราชทานว่า กรุงเทพมหานครบรรพตโกสินทร์ และ รัชกาลที่ 4 ทรงแก้สร้อยชื่อเมืองเป็น กรุงเทพมหานครอมรรัตนโกสินทร์ ก็คือ โกลี สนธิกับ อินทร์ ซึ่ง หมายถึงพระอินทร์เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะว่ากรุงเทพฯ เป็นเมืองเทวดาของพระอินทร์

สาเหตุที่ยกกรุงเทพฯ เป็นเมืองพระอินทร์ สันนิษฐานว่า เพราะคำว่า รัตนโกสินทร์ คือ แก้วของพระอินทร์ อันได้แก่ พระพุทธรูปนิรันตปฏิมากร (พระแก้วมรกต) ซึ่งมีสีเขียวเหมือนสีกายของพระอินทร์ เมืองของพระแก้วมรกตจึงเป็นเมืองของพระอินทร์ รูปพระอินทร์ที่เป็นตราของกรุงเทพมหานครนั้น ถ้าวชิราวุธหรืออาวุธที่เป็นสายฟ้าเป็นอาวุธประจำพระองค์ ทั้งนี้เพราะว่าพระอินทร์มีหน้าที่ขับไล่ประหารอสูร หรือฤๅษีที่ทำความผิดมั่วแก่โลก กล่าวคือ เมื่อฤๅษีบำเพ็ญตบะจนโลกมีตมั่ว ฝนไม่ตกตามฤดูกาล พระอินทร์จะทรงใช้สายฟ้าหรือใช้นางอัปสรไปช่วยวนทำลายตบะฤๅษี ฝนก็จะตก ท้องฟ้าแจ่มใส เกิดแสงสว่างและความชุ่มชื้นดังเดิม ดังนั้นรูป พระอินทร์ทรงช้างเอราวัณบนก้อนเมฆ จึงมีความหมายในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ปวงประชา⁸²

รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครมีวิวัฒนาการมาควบคู่กับรูปแบบการปกครองของประเทศหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร มีพัฒนาการมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองการปกครองของประเทศ เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ เป็นเมืองศูนย์กลางการบริหารและการปกครองเป็นเมืองศูนย์กลางของความเจริญ และเป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีอัตราความเจริญเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน รัฐบาลทุกรัฐบาลทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพยายามปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครให้เหมาะสม และสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตลอดระยะเวลากว่า 62 ปี

กรุงเทพมหานครมีพื้นที่ 1,568,737 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต จัดเป็น 6 กลุ่ม เพื่อการบริหารและการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพทางกายภาพพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละกลุ่ม

กลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งประกอบด้วยเขต บางซื่อ ดุสิต พญาไท ราชเทวี ปทุมวัน พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ บางรัก

กลุ่มบูรพา ซึ่งประกอบด้วยเขต ดอนเมือง หลักสี่ สายไหม บางเขน จตุจักร ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง

กลุ่มศรีนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยเขต สะพานสูง มีนบุรี คลองสามวา ลาดกระบังประเวศ หนองจอก สวนหลวง คันนายาว

กลุ่มเจ้าพระยา ซึ่งประกอบด้วยเขต ดินแดง ห้วยขวาง วัฒนา คลองเตย บางนา สาทร พระโขนง บางคอแหลม ยานนาวา

⁸² งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัด กรุงเทพมหานคร, เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://ictenter.bpc.ac.th>.

วิวัฒนาการของกรุงเทพมหานคร

กำเนิดสุขาภิบาล : ปฐมบทการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย

กรุงเทพมหานครแต่เดิมเป็นสังคมเมืองกึ่งเกษตรกรรมมีขนาดไม่ใหญ่นัก และผู้คน ที่อาศัยอยู่รอบข้างกรุงเทพมหานครเป็นสังคมเกษตรกรรมที่มีวิถีชีวิตแบบชนบทเรียบง่าย ต่อมา กรุงเทพมหานครได้เปลี่ยนสภาพจากสังคมเมืองกึ่งเกษตรกรรมเป็นสังคมเมือง และนครขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารและการเปลี่ยนแปลงกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองการปกครองในช่วงนั้น ๆ โดยเริ่มจากการจัดตั้ง สุขาภิบาลซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง คล้ายเทศบาลขึ้นในมณฑลกรุงเทพเป็นครั้งแรก ของประเทศเมื่อ พ.ศ. 2440 มีหน้าที่สำคัญ 4 ประการคือ การทำลายขยะมูลฝอย การทำส้วม การควบคุมอาคารและสิ่งปลูกสร้าง การขนย้ายสิ่งโสโครกและสิ่งก่อความรำคาญ ให้แก่มหาชน แต่ประชาชนยังไม่มีสิทธิในการปกครองตนเองตามหลักการปกครองท้องถิ่น นับเป็นปฐมบทของการ ปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อลดภาระของรัฐบาลและเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อจะได้สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด

กำเนิดจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี : รูปแบบใหม่ของการจัดระเบียบบริหารราชการ

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ได้มีการยกเลิกการจัดระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดินแบบมณฑลมาเป็นจังหวัด ตาม พ.ร.บ.จัดระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักร สยาม พ.ศ. 2476 ซึ่งจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอ โดยยังคงมี สุขาภิบาลอยู่จังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี จึงถือกำเนิดขึ้นโดยบทบัญญัติของ พ.ร.บ.ดังกล่าว และมีฐานะเป็นจังหวัดสืบมาจนกระทั่งมีการประกาศใช้ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518

กำเนิดเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี : ถนนสู่การปกครองตนเองของ ประชาชน

หลังจากยกเลิกมณฑลและเปลี่ยนเป็นจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีแล้ว ต่อมาได้มี การประกาศใช้ พ.ร.บ. จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ประชาชน มีสิทธิในการปกครองตนเองตามหลักการปกครองท้องถิ่น และมีผลกระทบต่อจังหวัดพระนคร และจังหวัดธนบุรี กล่าวคือ มาตรา 48 แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าวบัญญัติไว้ว่าท้องถิ่นซึ่งอาจยกฐานะเป็น เทศบาลนครได้ต้องมีราษฎรตั้งแต่ 30,000 คนขึ้นไป และอยู่กันอย่างหนาแน่นคิดเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 1,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร อาศัยบทบัญญัติข้างต้นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งเทศบาล นครกรุงเทพฯ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติจัดตั้งเทศบาลนครธนบุรี พ.ศ.2479 และมีการจัดตั้ง เทศบาลนครกรุงเทพฯและเทศบาลนครธนบุรีขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2480 เทศบาลนครกรุงเทพฯ

และเทศบาลนครธนบุรีมีพื้นที่รับผิดชอบเฉพาะพื้นที่ที่มีความเจริญสูงสุด โดยพื้นที่ส่วนที่เหลืออยู่ในความรับผิดชอบของอำเภอ จังหวัด ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

กำเนิดนครหลวงกรุงเทพธนบุรี : รูปแบบการปกครองท้องถิ่นนครหลวง

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตนครหลวงได้รับการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญเมื่อประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 24 และ 25 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2514 ให้รวมจังหวัดพระนครกับจังหวัดธนบุรีเป็นนครหลวง กรุงเทพธนบุรี รวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครกับองค์การบริหารจังหวัดธนบุรีเป็นเทศบาลนครหลวง ให้ผู้ว่าราชการนครหลวงกรุงเทพธนบุรีมาจากการแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหลวงอีกตำแหน่งหนึ่ง กำเนิดนครหลวงกรุงเทพธนบุรีซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นนครหลวงถือเป็นเค้าโครงหรือที่มาของกรุงเทพมหานครในระยะต่อมา

กำเนิดกรุงเทพมหานคร : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ

การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรีและเทศบาลนครหลวงดำเนินมาได้ 1 ปีก็สิ้นสุดลงเมื่อได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 จัดรูปแบบการปกครองใหม่โดยรวมกิจการของนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวงและสุขาภิบาลในเขตนครหลวง ซึ่งประกอบด้วย สุขาภิบาลมีนบุรี สุขาภิบาลหนองจอกสุขาภิบาลบางแค สุขาภิบาลลาดกระบัง สุขาภิบาลราษฎร์บูรณะ สุขาภิบาลบางกะปิ สุขาภิบาลหนองแขมและสุขาภิบาลอนุสาวรีย์ เข้าเป็นองค์กรเดียวกันเรียกว่า “กรุงเทพมหานคร” และจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครใหม่เป็นลักษณะผสมระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น เข้าด้วยกันมีฐานะเป็นจังหวัดโดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการการเมืองซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐบาลขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ถือเป็นการสิ้นสุดของยุคการปกครองท้องถิ่นนครหลวงในระบบที่เรียกว่า “เทศบาล” ตั้งแต่นั้นมา

กรุงเทพมหานครตามประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว เป็นการจัดรูปแบบการบริหารและการปกครองที่มีส่วนราชการพิเศษแตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศกล่าวคือ ได้กำหนดรูปแบบการบริหารเป็น 1 ลักษณะ คือ ในส่วนของกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นการบริหารส่วนกลางส่วนอำเภอต่าง ๆ ที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานครเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพราะมีสภาพเป็นของตนเองโดยมีเจตนารมณ์ดังนี้

“ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 24 และ 25 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2514 จัดตั้งนครหลวงกรุงเทพธนบุรีและเทศบาลนครหลวงขึ้น บริหารราชการได้ดำเนินไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ บังเกิดความเจริญแก่นครหลวงกรุงเทพธนบุรีและให้สอดคล้องกับนโยบายของการบริหารราชการส่วนกลางยิ่งขึ้น”

ซึ่งปรากฏว่าบังเกิดผลดีขึ้นมาเป็นลำดับ แต่โดยที่นครหลวงกรุงเทพมหานครเป็นมหานคร มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น และเป็นศูนย์รวมของกิจการต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดรูปแบบ การปกครองและการบริหารให้มีลักษณะพิเศษ เพื่อให้การพัฒนานครหลวงกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น และแบ่งขอบเขต ท้องที่การปกครองให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้น สามารถบริหารอำนวยความสะดวก เข้าถึงประชาชนในเขตนครหลวงกรุงเทพมหานครได้โดยแท้จริงและรวดเร็ว

ต่อมาได้มีการยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 335 และประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และให้แบ่งพื้นที่การปกครองกรุงเทพมหานครออกเป็นเขต และแขวง มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารและสภากรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

กรุงเทพมหานครปัจจุบัน : ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้กำหนดโครงสร้าง การบริหารราชการกรุงเทพมหานครให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเป็น องค์การบริหารราชการที่ประกอบด้วย

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงมีสถานะเป็นข้าราชการการเมือง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครมีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอน รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและบุคคลที่มาทำหน้าที่ ทางการเมืองของกรุงเทพมหานครได้ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งยุบสภา กรุงเทพมหานครได้ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร โดยมี ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการประจำสูงสุดของกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของเขตต่าง ๆ โดยมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของเขตภายใน ขอบเขตพื้นที่ของเขต ซึ่งปัจจุบันแบ่งออกเป็น 50 เขต ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนอำนาจหน้าที่ การบริหารราชการของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ ของกรุงเทพมหานครและอำนาจหน้าที่ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติอีกเป็นจำนวนมาก

สภากรุงเทพมหานคร

มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ไม่สามารถปลดผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพ มหานคร มาจากการ เลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบในการออกข้อบัญญัติของ กรุงเทพมหานครและเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นกิจการของกรุงเทพมหานคร เช่น การก่อตั้งบริษัทหรือถือหุ้น

ในบริษัท การให้เอกชนเข้าทำกิจการใด ๆ การไปทำกิจการใด ๆ ของกรุงเทพมหานครนอกพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ให้ความเห็นชอบข้อกำหนด ตั้งคณะกรรมการสามัญชุดต่าง ๆ ตราข้อ บังคับของ สมาชิกสภากรุงเทพมหานครและข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุม และมีมติให้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่ง

ในระดับเขต มีสภาเขตมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษา ตามที่ผู้อำนวยการเขตร้องขอ ตั้งคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับงานของสภาเขต ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แผนพัฒนาเขต ติดตาม ดูแล การดำเนินงานของสำนักงานเขต ให้คำแนะนำแก่ผู้อำนวยการเขต ในการให้บริการแก่ประชาชน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่สภากรุงเทพมหานคร มอบหมาย

รูปแบบการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร และสภากรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีวาระดำรง ตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่สามารถสั่งยุบสภากรุงเทพมหานครได้ และ สภากรุงเทพมหานครไม่สามารถสั่งปลดผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ ซึ่งเป็นการถ่วงดุลอำนาจ ระหว่างกันและกัน มีลักษณะคล้ายรูปแบบการปกครองประเทศตามระบบประธานาธิบดี ระดับเขต มีสภาเขตซึ่งมีลักษณะบางส่วนคล้ายคลึงกับสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ซึ่งกำหนดให้สภาจังหวัดเป็นที่ ปรีกษาของกรมการจังหวัดต่อมาพัฒนาไปเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานครปัจจุบัน ในภาพรวมกล่าวได้ว่าเหมาะสมกับ ช่วงเวลาที่ผ่านมามีประสิทธิผลมากกว่าทุกรูปแบบที่นำมาใช้ในการบริหารกรุงเทพมหานคร แต่ในอนาคตอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัว สนองตอบสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตของกระแส โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุสำคัญหลายประการ

ประการแรก กรุงเทพมหานครเกิดจากการรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี เข้าด้วยกัน เป็นเมืองใหญ่มีพื้นที่และประชาชนมากเกินกว่าที่จะให้เป็นท้องถิ่นเดียว และการที่ กฎหมายได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับ กรุงเทพมหานคร ส่วนผู้บริหารระดับท้องถิ่นหรือเขตต่าง ๆ กฎหมายไม่ได้กำหนดให้มีการเลือกตั้ง ทำให้กรุงเทพมหานครมีภาระหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมไปทุกเขตพื้นที่ทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น มีการจัดการบริหารท้องถิ่นในเมืองหลวง ด้วยวิธีการแบ่งพื้นที่ในเมืองหลวงออกเป็นท้องถิ่นขนาดย่อยหลายท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่น สามารถดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีโอกาสใกล้ชิดกับ ประชาชนสามารถรับรู้ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ เพื่อที่จะได้นำปัญหา ที่ต้องการเหล่านี้ไปดำเนินการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างดีและทั่วถึง

ประการที่สอง รูปแบบโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้อยู่ปัจจุบันนั้นมีลักษณะไม่เหมาะสมกับสภาพของกรุงเทพมหานครที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะเป็นรูปแบบโครงสร้างที่กำหนดให้บุคคลคนเดียวได้รับเลือกตั้งเข้ามามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการบังคับบัญชา และปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครทั้งหมด รวมทั้งมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากที่บุคคลเพียงคนเดียวจะทำได้ดี และทั่วถึงแม้ในทางปฏิบัติจะมีการแบ่งเขตพื้นกรุงเทพมหานครออกเป็นเขตต่าง ๆ จำนวน 50 เขต แต่เขตต่าง ๆ ก็เป็นเพียงส่วนราชการประจำที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายและการสั่งการของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แต่ถ้ากรุงเทพมหานครไม่สั่งการไปหรือมอบหมายให้ปฏิบัติในเรื่องใดเขตก็ไม่อาจดำเนินการได้

ประการที่สาม อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครบางประการไม่เหมาะสมกับสถานะของกรุงเทพมหานครที่เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เนื่องจากอำนาจหน้าที่บางอย่างซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น การสาธารณสุขโรคบางอย่าง หรือการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่อาจทำได้เพราะไม่มีกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางอย่างทำได้แต่ไม่ได้ผล เช่น การควบคุมอาคารและการขนส่ง เป็นต้น จะเห็นได้จากอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 และปัญหาบางประการที่เกิดขึ้น แม้จะเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครจะต้องแก้ไขโดยตรง แต่ก็ปัญหาที่ใหญ่เกินกว่ากรุงเทพมหานครจะแก้ไขได้ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาล้างน้ำ และการล้นไหลเข้ามาอาศัยอยู่ของคนจากทั่วประเทศ เป็นต้น

ประการสุดท้าย เขตไม่มีอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เขตซึ่งเป็นส่วนราชการประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนกรุงเทพมหานครในพื้นที่ของเขต ไม่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหาร การสั่งการได้เองจะทำได้ก็เพียงเท่าที่กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร จะมอบให้หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการเขต ดังนั้นงานบางอย่างที่เขตควรจะดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาได้เองกลับไม่อาจดำเนินการได้ ถ้าเขตไม่ได้รับอำนาจหรือกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่ จึงทำให้การบริหารงานของเขตขาดอิสระในการบริหารงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบาย การบริหาร การสั่งการ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การใช้อำนาจสั่งจ่ายงบประมาณของเขต เป็นต้น

รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานครในอนาคต : ข้อเสนอ

จากสภาพข้อเท็จจริงของกรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ดังกล่าว ทั้งทางด้านกฎหมายที่กำหนดรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร และทางด้านกายภาพซึ่งกรุงเทพมหานครมีพื้นที่และประชาชนที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินกว่าที่จะให้เป็นท้องถิ่นเดียว นำไปสู่การเสนอแนวคิดและความพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมมาตลอด กระแสความพยายามยังคงมีอย่างต่อเนื่องแม้จะขาดหายไปบ้างเป็นบางช่วงเวลา รูปแบบการปรับปรุง

การบริหารราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่รัฐบาลพรรคการเมืองคณะกรรมการการปกครองวุฒิสภาและผู้เกี่ยวข้องเสนอมี 6 รูปแบบด้วยกันคือ

รูปแบบที่ 1 รูปแบบทบวงนครหลวง โดยแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็นเทศบาลต่าง ๆ จำนวน 7 เทศบาล และให้นำกฎหมายว่าด้วยเทศบาลมาใช้บังคับ โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ใช้อำนาจควบคุมหรือกำกับดูแลเทศบาลต่าง ๆ เหล่านี้ และให้ทบวงนครหลวงมีอำนาจหน้าที่ในการแบ่งสรรงบประมาณอุดหนุนแก่เทศบาลดังกล่าว (รัฐบาลพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ พ.ศ. 2522 ได้เสนอร่างกฎหมายต่อสภาผู้แทนราษฎรและสภาผู้แทนราษฎรได้รับหลักการร่างกฎหมายดังกล่าวในวาระที่ 1 และต่อมามีการยุบสภาผู้แทนราษฎรร่างกฎหมายดังกล่าวจึงตกไป)

รูปแบบที่ 2 รูปแบบกระทรวงนครบาล โดยให้รวมหน่วยงานสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้ขึ้นตรงกับกระทรวงนครบาล และให้แบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น 11 นครบาลโดยแต่ละนครบาลจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารและสภาแต่ละนครบาลเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน นอกจากนี้หากชุมชนใดจังหวัดใดมีประชากรหนาแน่นและรายได้เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็ให้จัดตั้งเป็นนครบาลเช่นเดียวกับในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้กระทรวงนครบาลจะกำกับดูแลนครบาลต่าง ๆ ดังกล่าว (พรรคกิจสังคมเป็นผู้เสนอร่างกฎหมายต่อสภาผู้แทนราษฎรและสภาผู้แทนราษฎรได้รับหลักการร่างกฎหมายดังกล่าวในวาระที่ 1 แต่ต่อมามีการยุบสภาผู้แทนราษฎรร่างกฎหมายดังกล่าวจึงตกไป)

รูปแบบที่ 3 รูปแบบกรุงเทพธนบุรีมหานคร จัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น 9 ท้องถิ่น ให้เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเรียกว่า นครบาล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหารและสภาของนครบาลและกรุงเทพธนบุรีมหานครมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพธนบุรีมหานคร ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของสภากกรุงเทพธนบุรีมหานคร ผู้ว่าราชการของกรุงเทพธนบุรีมหานครและกรุงเทพธนบุรีมหานคร ส่วนอำนาจหน้าที่ของนครบาล ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของสภานครบาลนายกนครบาลและนครบาล

รูปแบบที่ 4 รูปแบบทบวงกรุงเทพธนบุรีมหานครจัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น 9 ท้องถิ่น ให้เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเรียกว่า นครบาล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงกรุงเทพธนบุรีมหานครอำนาจหน้าที่ของทบวงฯ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการทบวงฯ และทบวงฯ อำนาจหน้าที่ของนครบาล ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของสภานครบาลนายกนครบาล และนครบาล (รูปแบบที่ 3 และ 4 คณะกรรมการการปกครองวุฒิสภาศึกษาและนำเสนอที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อพิจารณาเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2539)

รูปแบบที่ 5 รูปแบบกรุงเทพมหานครปัจจุบันจัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น 6 - 8 ท้องถิ่น และให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งอาจเรียกว่า เทศบาล หรืออย่างอื่น มีผู้บริหารและสภาที่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร

รูปแบบที่ 6 รูปแบบมหานครจัดแบ่งพื้นที่ของกรุงเทพมหานครออกเป็น 2 มหานคร ในพื้นที่ฝั่งพระนครและพื้นที่ฝั่งธนบุรี โดยทั้งสองมหานครมีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจเรียกว่า กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร มีรูปแบบการปกครองและการบริหาร เช่นเดียวกับการปกครองกรุงเทพมหานครปัจจุบัน

รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร : แนวโน้มและความเป็นไปได้

การปรับปรุงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครทั้ง 6 รูปแบบ ข้างต้นเมื่อพิจารณา สภาพการณ์ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 รูปแบบที่ 5 และรูปแบบที่ 6 มีแนวโน้มความเป็นไปได้สูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบที่ 5 เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญซึ่งจะทำให้เกิดการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นในเมืองหลวงตามหลักการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2. เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมปกครองท้องถิ่นมากขึ้น การปรับปรุงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครตามรูปแบบที่ 5 ได้แบ่งเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นท้องถิ่นใหม่จำนวน 6-8 ท้องถิ่น จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น และเป็นการสอดคล้องตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญของประเทศที่ใช้บังคับอยู่ปัจจุบันที่ได้มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นเป็นไปอย่างทั่วถึง การที่กรุงเทพมหานครนั้นเป็นเมืองหลวงของประเทศและมีความสำคัญในด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญ

3. เป็นรูปแบบที่ใช้กันอย่างทั่วไปได้ผล รูปแบบการบริหารใหม่ทั้งสองแนวทางนั้นเป็นรูปแบบที่มีการใช้กันโดยทั่วไปในประเทศต่าง ๆ ที่มีสภาพเป็นเมืองหลวงคล้ายกรุงเทพมหานคร จึงเชื่อว่าหากนำรูปแบบใหม่ของการบริหารกรุงเทพมหานครมาใช้จะทำให้การดูแลรับผิดชอบเมืองหลวงของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับอยู่ได้ทั้งจะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในทางที่ดีงามแก่กรุงเทพมหานครต่อไป

4. เป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานภายในของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันที่ได้แบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่ม โดยพื้นที่ฝั่งพระนครแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม และฝั่งธนบุรีแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบด้วยเขต 7 - 9 เขต ดังนี้



ภาพที่ 8 โครงสร้างพื้นที่กรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต

แนวทางการปรับปรุงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครใหม่ตามรูปแบบที่ 5 ที่สำคัญคือการแบ่งเขตพื้นที่การบริหารใหม่ เพื่อให้มีขนาดและจำนวนประชากรที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบดูแลของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น 6-8 ท้องถิ่นและให้แต่ละท้องถิ่นเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีผู้บริหารและสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร รูปแบบปัจจุบันท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นประกอบด้วยเขต 7-9 เขต โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงของพื้นที่ตามสภาพภูมิศาสตร์ ศักยภาพของการพัฒนา เน้นการกระจายจำนวนประชากรรายได้และพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่นให้มีความใกล้เคียงกันเพื่อให้ท้องถิ่นเหล่านี้มีจำนวนประชากร และจำนวนพื้นที่ในความรับผิดชอบไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป ผู้บริหารท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงและเป็นการเหมาะสมกับจำนวนประชากรของกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ประมาณเกือบ 10,000,000 คน เมื่อเฉลี่ยแล้วจะตกประมาณท้องถิ่นละ 1,200,000 คน ซึ่งถ้าแบ่งพื้นที่การบริหารออกไปมากกว่านี้ให้เหลือประชากรในแต่ละท้องถิ่นน้อยลงอีกก็สามารถทำได้แต่ก็ต้องดูองค์ประกอบในด้านอื่นด้วยว่าเหมาะสมหรือไม่

ประเทศที่มีการแบ่งเขตพื้นที่ในเมืองหลวงเป็นเทศบาลย่อยหลายเทศบาลจะมีจำนวนประชากรเฉลี่ยไม่เท่ากัน สุดแต่ความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ที่เป็นอยู่เดิม เช่น ในนครหลวงลอนดอนของประเทศอังกฤษซึ่งเรียกว่า County of London มีประชากรอาศัยอยู่ทั้งหมดประมาณ 8,000,000 คน และใน County of London ได้แบ่งออกเป็น County of London 1 แห่งหรือเขต และ Metropolitan Boroughs อีก 32 แห่งหรือเขต เฉลี่ยแล้วในแต่ละแห่งหรือเขตจะมีประชากรประมาณ 275,000 คน และในจังหวัดปารีสอันเป็นที่ตั้งนครหลวงของประเทศฝรั่งเศสมีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ 5,000,000 คน และในนครหลวงปารีสก็ได้แบ่งพื้นที่ออกเป็นเทศบาลย่อยประมาณ 22 แห่งเฉลี่ยแล้วจะมีประชากรในแต่ละประเทศประมาณ 227,000 คน เป็นต้น

ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 87 บัญญัติภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมายอื่น ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 18 บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และมาตรา 17 ซึ่งสรุปอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

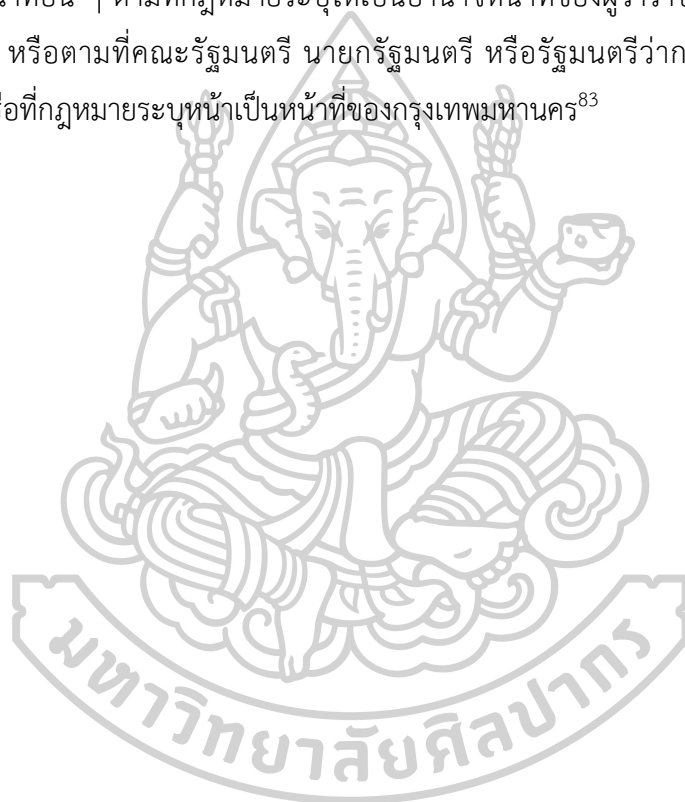
1. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. การทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
5. การผังเมือง
6. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ การสร้างและบำรุง รักษาทางบก และทางระบายน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรท้องถิ่นอื่น
7. การวิศวกรรมจราจร
8. การขนส่งและการขนส่งมวลชน
9. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
10. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
11. การควบคุมอาคาร
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

15. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
16. การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่น ๆ
17. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
18. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
19. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
20. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
21. การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยในโรงแรมหรสหและสาธารณสถานอื่น ๆ
22. การจัดการศึกษา
23. การสาธารณูปการ
24. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
25. การส่งเสริมการกีฬาและการประกอบอาชีพ
26. การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานครและการส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
27. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
28. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
29. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
30. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
31. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
32. การจัดทำมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
33. การจัดการ บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
34. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง)
35. การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง)
36. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง)
37. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
38. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

39. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
40. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
41. การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล และการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
42. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
43. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

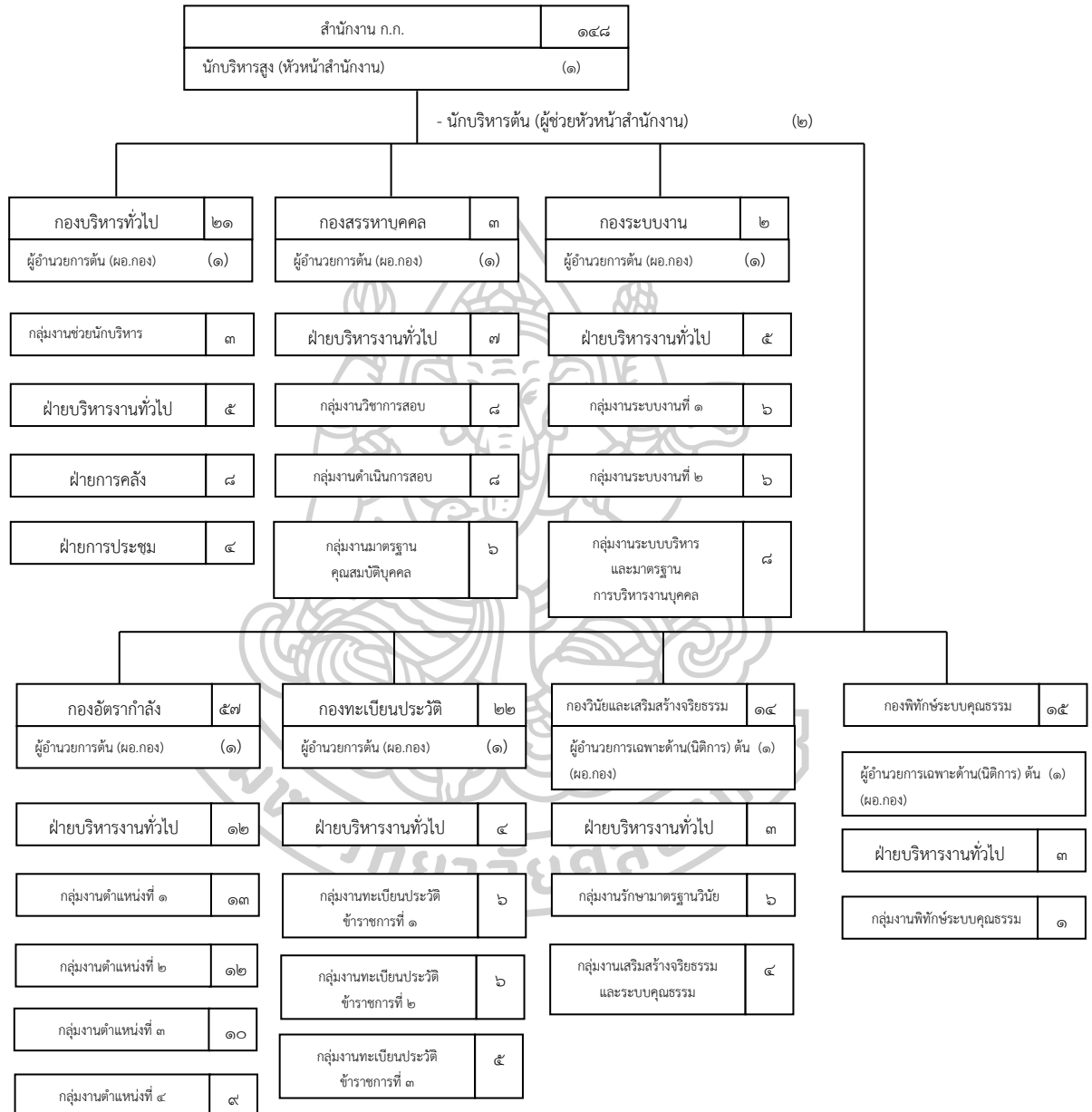
44. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เทศบาลนคร หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มอบหมาย หรือที่กฎหมายระบุหน้าเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร⁸³



⁸³ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, “แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2560” (เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการ กรุงเทพมหานคร : 2559), 3 - 4.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง



ภาพที่ 9 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ที่มา: มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

มติ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔

ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการประจำของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร งานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร และดำเนินการตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กองบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงาน ก.ก. งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ งานประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร งานการเจ้าหน้าที่ งานการคลัง การดำเนินการในฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการ งานจัดทำฐานข้อมูลและรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ งานการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร การดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

1.1 กลุ่มงานช่วยนักบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านเลขานุการ ของหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ติดต่อนัดหมายการประชุม การประสานงานและอำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การเวียนแจ้งมติ ระเบียบ หนังสือสั่งการของ ก.พ. และ ก.ค. การพิจารณาความชอบและประเมินสมรรถภาพข้าราชการและลูกจ้าง การทะเบียนประวัติ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการเกษียณอายุ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และประกาศเกียรติคุณ การดำเนินการในฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ งานจัดทำฐานข้อมูลและรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ การควบคุม ดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและงบประมาณ การบัญชี และพัสดุ การตรวจสอบใบสำคัญ การจัดซื้อจัดจ้าง การทะเบียนทรัพย์สิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 ฝ่ายการประชุม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ เพื่อทำการแทน ก.ก. การจัดทำหนังสือเชิญประชุม ระเบียบวาระการประชุม การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ การจัดทำรายงานการประชุม การแจ้งมติ ก.ก. ให้แก่คณะกรรมการและผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร การรวบรวมมติ ก.ก. วิสามัญทุกคณะ รวมทั้งข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

2. กองการสรรหาบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาข้อทดสอบ การจัดเก็บ ข้อทดสอบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเฉพาะสังกัดสำนักพัฒนาชุมชน การดำเนินการสอบเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร การประสานงานกับสถาบันการศึกษาเพื่อจัดสอบแข่งขันบุคคลภายนอกเข้ารับทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณสมบัติบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานด้านเลขานุการ งานการประชุม งานการเงิน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ การควบคุม ดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 กลุ่มงานวิชาการสอบ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร การสอบแข่งขัน การสร้างและปรับปรุงข้อทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป การวิเคราะห์ข้อทดสอบ การจัดทำและพัฒนาข้อทดสอบในลักษณะคลังข้อทดสอบ การสรรหาและเลือกสรรคณะกรรมการประเมินภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง การควบคุมการจัดทำ การเก็บรักษาและทำลายข้อทดสอบ การควบคุมการตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การรายงานผลการสอบต่อ ก.ก. การติดตามและประเมินผลการสอบแข่งขัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 กลุ่มงานดำเนินการสอบ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดแนวทางในการรับสมัครสอบ การจัดทำปฏิทินการสอบ การประกาศรับสมัครสอบ การประชาสัมพันธ์ การสอบ การดำเนินการรับสมัครสอบ การตรวจคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ การจัดหาสถานที่สอบ การควบคุมการสอบ การทำลายเอกสารการสมัครสอบและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง การเป็นศูนย์กลางในการประสานการจัดทุนและเป็นผู้ดำเนินการสอบรับทุนของ

กรุงเทพมหานคร ทั้งที่มาจากกรมวิเทศสหการและหน่วยงานอื่น ๆ การประสานงานกับสถาบันการศึกษา เพื่อจัดสอบแข่งขันบุคคลภายนอกเข้ารับทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฝึกอบรมหรือดูงานตาม ความต้องการของกรุงเทพมหานคร การแปลเนื้อหาของทุน การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของหลักสูตร เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านทุนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง การส่งรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับทุนไปยังหน่วยงานที่ให้ ทุนแก่กรุงเทพมหานคร การแจ้งผลการสอบไปยังสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครขอรับทุน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 กลุ่มงานมาตรฐานคุณสมบัติของบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา คำขอเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ การรับโอน การบรรจุกลับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเทียบ การเป็นข้าราชการประเภทอื่นกับการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครในระดับต่าง ๆ การขอยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง การพิจารณาเทียบคุณวุฒิ การพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณา คำขอด้านบุคคล ให้คำแนะนำหน่วยงานเกี่ยวกับคำขอด้านบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองระบบงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ การดำเนินการ ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาระบบงาน การพัฒนาระบบบริหาร การพัฒนาหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล การนำเทคนิค ทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินการ เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงาน ในส่วนราชการ ดังนี้

3.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานด้านเลขานุการ งานการประชุม งานการเงิน งานงบประมาณ บัญชีและพัสดุ การควบคุม ดูแล อาคารสถานที่และยานพาหนะ งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 กลุ่มงานระบบงานที่ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนาระบบงาน วิธีการปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ ไปใช้ในการ ปรับปรุงระบบงาน วิธีการทำงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว รวดเร็วและ ทันสมัย โดยรับผิดชอบสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักการศึกษา สำนักการคลัง และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 กลุ่มงานระบบงานที่ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนาระบบงาน วิธีการปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ในการ

ปรับปรุงระบบงาน วิธีการทำงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว รวดเร็วและทันสมัย โดยรับผิดชอบสำนักงานการโยธา สำนักงานการระบายน้ำ สำนักงานสิ่งแวดล้อม สำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักเทศกิจ สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานการจราจรและขนส่ง สำนักผังเมือง สำนักงานเขต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4 กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินการ ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาระบบการบริหารและเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ การสร้างตัวชี้วัดและมาตรฐานบุคคล การศึกษาความเหมาะสมในการถือปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎ ข้อบังคับ หนังสือเวียน และประกาศของ ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.ก. การตรวจสอบและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกรอบที่กฎหมายกำหนด การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองอัตรากำลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ การศึกษาวิเคราะห์และประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสายงานต่าง ๆ การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

4.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ งานการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2 กลุ่มงานตำแหน่งที่ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การจัดอัตรากำลัง การศึกษาวิเคราะห์และประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคล โดยรับผิดชอบสำนักงานการแพทย์ สำนักงานอนามัย การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.3 กลุ่มงานตำแหน่งที่ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การจัดอัตรากำลัง การศึกษาวิเคราะห์และ

ประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคล โดยรับผิดชอบ สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผล สำนักผังเมือง สำนักการคลัง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานเขต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.4 กลุ่มงานตำแหน่งที่ 3 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การจัดอัตรากำลัง การศึกษาวิเคราะห์และ ประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคล โดยรับผิดชอบ สำนักงานโยธา สำนักระบายน้ำ สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาสังคม สำนักเทคนิค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.5 กลุ่มงานตำแหน่งที่ 4 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การจัดอัตรากำลัง การศึกษาวิเคราะห์และ ประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคลโดยรับผิดชอบ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การจัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้าน ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแก่หน่วยงานและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบคำสั่ง การควบคุม แก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานด้านเลขานุการ งานการประชุม งานการเงิน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ การควบคุม ดูแลอาคาร สถานที่และยานพาหนะ งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ ใดโดยเฉพาะ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 กลุ่มงานทะเบียนประวัติข้าราชการที่ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็น ศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การทักท้วงคำสั่ง ควบคุมและแก้ไข เกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการ ตรวจสอบประวัติข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณาทางวินัย โดยรับผิดชอบในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ยกเว้นสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.3 กลุ่มงานทะเบียนประวัติข้าราชการที่ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็น ศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบคำสั่งเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การทักท้วงคำสั่ง ควบคุมและแก้ไขเกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการ ตรวจสอบประวัติข้าราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาทางวินัย โดยรับผิดชอบในส่วนของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานแพทย์ สำนักงานมัย สำนักงานการศึกษา สำนักพัฒนา สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.4 กลุ่มงานสารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็น ศูนย์กลางข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การจัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แก่หน่วยงานและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร การพัฒนา ติดตามและประเมินผลการใช้ระบบงานบุคลากร ซึ่งเป็นหนึ่งในระบบงานหลักของโปรแกรมระบบงาน กลางของกรุงเทพมหานคร (MIS) และระบบสารสนเทศของสำนักงาน ก.ก. การพัฒนา Website ของ สำนักงาน ก.ก. และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับดำเนินทางวินัย การตรวจ และพิจารณาการดำเนินการทางวินัย การสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และรักษามาตรฐานทางวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.ก. อ.ก.ก. และผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครได้สั่งการตามมติ ก.ก. และถูกฟ้องคดีปกครอง ศึกษาและพัฒนามาตรฐานทางวินัย พิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทาง ปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เสริมสร้าง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาเสนอการตีความและ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ กรุงเทพมหานครให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่แก่หน่วยงานและส่วนราชการ และปฏิบัติ หน้าที่อื่นเกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

6.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

1. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
2. งานการเงิน งบประมาณและพัสดุ
3. งานการประชุม
4. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. งานดูแลสถานที่และยานพาหนะของกอง

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6.2 กลุ่มงานรักษามาตรฐานวินัย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

1. ดำเนินการทางวินัย การตรวจและพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญที่ได้รับมอบหมาย ก.ก. พิจารณา

2. การพิจารณาเกี่ยวกับวินัยตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะ นายกรัฐมนตรีหรือส่วนราชการอื่น ๆ สั่งการหรือแจ้งมา

3. การติดตามเร่งรัดการสอบสวนวินัย

4. การศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาเกี่ยวกับวินัยที่ได้รับมอบหมายเพื่อวินิจฉัย เสนอ ก.ก.

5. การดำเนินการรักษามาตรฐานวินัย

6. ศึกษาและพัฒนามาตรฐานทางวินัย หรือปรับปรุงกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. พิจารณาดำเนินการออก ปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

8. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการดำเนินการด้านวินัย

10. พิจารณาเสนอการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

11. พิจารณาฎระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

12. ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือ เกี่ยวกับงานด้านวินัยข้าราชการและงานด้านกฎหมายต่าง ๆ

13. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6.3 กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรมและระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

1. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สร้างแนวคิด วิธีการและเครื่องมือ เกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรม และระบบคุณธรรม

2. ดำเนินการและกำหนดแนวทางเสริมสร้างวินัย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3. ศึกษา วิเคราะห์เหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดแนวทางและดำเนินการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย จรรยาบรรณของข้าราชการและมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ

4. ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมและระบบคุณธรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก. แก่หน่วยงาน และข้าราชการของกรุงเทพมหานคร

5. จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องขอความเป็นธรรม

6. ประสานความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของกรุงเทพมหานคร

7. จัดทำแผนปฏิบัติการราชการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของกอง

8. รวบรวมและให้บริการข้อมูลทางด้านสถิติต่าง ๆ

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัย ร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การคุ้มครองระบบคุณธรรม พิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจเกี่ยวกับ

1. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
2. งานการเงิน งบประมาณ และพัสดุ
3. งานการประชุม
4. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. งานดูแลสถานที่และยานพาหนะของกอง
6. งานติดตามประเมินผลแผนงานโครงการของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
7. งานจัดทำรายงานผลงานหรือรายงานประจำปีของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7.2 กลุ่มงานพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

1. งานรับเรื่องและบริหารสำนวน
2. งานด้านช่วยงานพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์และคุ้มครองระบบคุณธรรมของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
3. งานด้านเลขานุการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
4. งานออกหนังสือและแจ้งคำสั่งของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
5. งานติดตามการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และรายงานผลการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยแก่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครและผู้บริหาร
6. งานรวบรวม ประมวลและย่อคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
7. ศึกษาและพัฒนากระบวนการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัยและคำร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครเสนอ ก.ก.
8. การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยและคำร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เสนอ ก.ก.
9. การพิจารณาดำเนินการงานคดีปกครองโดยพิจารณาแตกต่าง ประสานงานด้านคดีปกครองกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีที่ ก.ก. อ.ก.ก. และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้สั่งการตามมติ ก.ก. และถูกฟ้องคดี
10. การพิจารณาดำเนินการคดีปกครองโดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานครถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น
11. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางในการดำเนินการด้านอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม
12. ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการร้องเรียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก.
13. การดำเนินการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
14. ศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย ข้อหารือ เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านคดีปกครอง
15. จัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
16. พิจารณาดำเนินการออกกฎหมาย ปรับปรุง แก้ไข วินิจฉัยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

17. พิจารณาเสนอการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
18. พิจารณา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
19. ศึกษา วิเคราะห์งานพิจารณาเรื่องคุ้มครองระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณา ทบทวน กฎ ระเบียบ คำสั่งที่ใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม
20. งานวิเคราะห์เหตุแห่งการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองระบบคุณธรรม เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันและส่งเสริมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
21. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
22. ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่แก่หน่วยงานและส่วนราชการ
23. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย⁸⁴

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานการศึกษา

สำนักงานการศึกษาตั้งอยู่เลขที่ 869 ถนนลาดหญ้า เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2437-6631-5 email : webmaster@bangkokeducation.in.th



ภาพที่ 10 ตราสัญลักษณ์ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

⁸⁴ โครงสร้างสำนักงาน ก.ก., โครงสร้างสำนักงาน ก.ก. เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/info-skk/11-info-skk3>

ความเป็นมาของสำนักงานการศึกษา

1. สมัยเป็นเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาคือ ฝ่ายการศึกษาและสวัสดิการสังคมซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กอง คือ กองการศึกษาและกองสวัสดิการ

2. สมัยเป็นกรุงเทพมหานครมีพัฒนาการตามลำดับ ดังนี้

2.1 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 22 มกราคม 2516 หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาคือฝ่ายการศึกษาและบริการชุมชนโดยแบ่งออกเป็น 4 กอง ได้แก่ กองประถมศึกษา กองการศึกษาพิเศษ กองวิชาการ และกองบริการชุมชนและเยาวชน

2.2 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 22 มีนาคม 2517 เปลี่ยนแปลงหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาเป็นสำนักงานการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 5 กอง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กองการประถมศึกษา กองการศึกษาพิเศษ กองวิชาการ และกองอุปกรณ์และสถานศึกษา

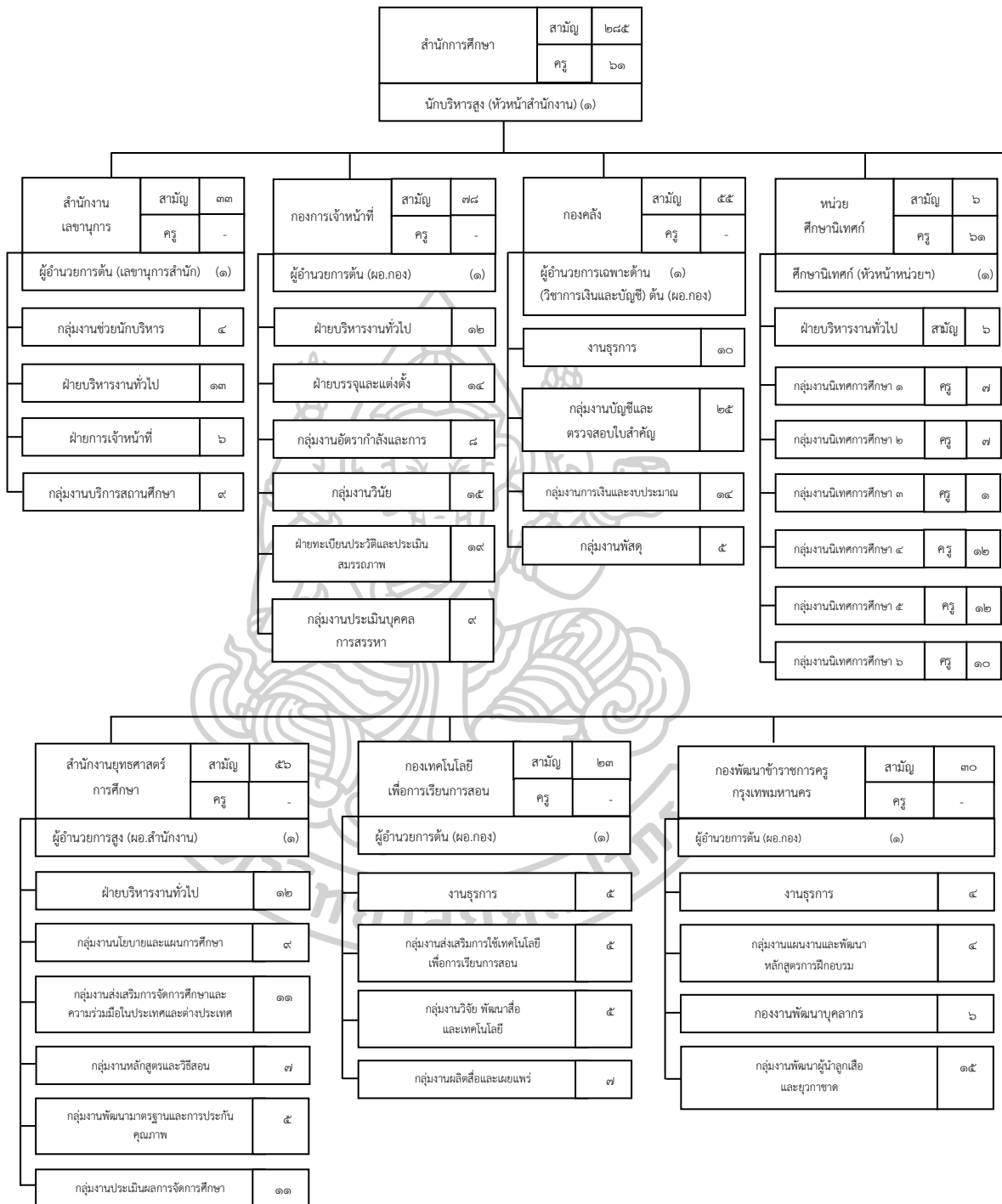
2.3 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 13 มีนาคม 2517 กำหนดส่วนราชการของสำนักงานการศึกษาใหม่เป็น 4 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ หน่วยงานนิเทศก์ กองโรงเรียนและกองวิชาการ

2.4 ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2537 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2537 กำหนดส่วนราชการของสำนักงานการศึกษาใหม่เป็น 6 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยงานนิเทศก์ กองโรงเรียนและกองวิชาการ

2.5 ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 11/2546 เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2546 กำหนดส่วนราชการของสำนักงานการศึกษาเป็น 8 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยงานนิเทศก์ กองโรงเรียน กองวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาบ้านบางกะปิ และโรงเรียนมัธยมศึกษาประชานิเวศน์

2.6 ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ 10/2548 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2548 ได้ปรับส่วนราชการของสำนักงานศึกษาในรูปแบบปัจจุบันเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ องค์การเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง



ภาพที่ 11 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักการศึกษา
 ที่มา: มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔

ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา

สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักการศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การบริหารงานบุคคลและงานด้านสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง งานนิติกรรมสัญญา งานสิทธินักเรียน งานบริหารศูนย์สิทธิเด็กนักเรียน ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานก่อสร้าง การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลางของสำนัก งานกิจกรรมพิเศษ และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.1 กลุ่มงานช่วยนักบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นเลขานุการของผู้อำนวยการสำนักและรองผู้อำนวยการสำนัก ติดต่อนัดหมายการประชุม การประสานงานและอำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านเลขานุการ สารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ การดูแลสถานที่และยานพาหนะ การประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดสำนักการศึกษา สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างสำนักการศึกษา งานกิจกรรมพิเศษ งานกฎหมาย นิติกรรมและสัญญา งานสิทธินักเรียน งานบริหารควบคุมดูแล ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์สิทธิเด็กนักเรียน ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงส่วนราชการ การคุมทะเบียนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การช่วยราชการ การขอประเมินบุคคลการประชุม อ.ก.ค. สำนัก การทะเบียนประวัติ การขอบำเหน็จบำนาญและเกษียณอายุราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประกาศเกียรติคุณประเภท 2 และเหรียญกาชาดสมนาคุณ การดำเนินงานทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินผลสมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การส่งเสริม

สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู การประชุม อ.ก.ก. ข้าราชการครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ งานด้านการลาของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และ ลูกจ้างในสถานศึกษา งานด้านการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การดูแลสถานที่และยานพาหนะ การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การขอเข้ากลับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การช่วยราชการ การรักษาการในตำแหน่ง การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร การเข้าระดมพล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 กลุ่มงานอัตรากำลังและการจ้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการขอกำหนดกรอบ อัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การควบคุมทะเบียนอัตรากำลัง การขออนุมัติจัดสรร เพิ่มอัตรากำลังและงบประมาณ การสำรวจและจัดทำสถิติข้อมูล การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างในสถานศึกษา การขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง และปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูให้ได้รับตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 กลุ่มงานวินัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา การตรวจสอบพฤติกรรมทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.5 ฝ่ายทะเบียนประวัติและประเมินสมรรถภาพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ และรักษาทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล และขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด การขอเพิ่มวุฒิ ในทะเบียนประวัติและการตรวจสอบรับรองประวัติ การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา การขอพระราชทานเพลิงศพ การลาออกจากราชการ การพิจารณาความชอบและประเมินสมรรถภาพ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตรา เงินเดือนและค่าจ้าง การจัดทำงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดทำงบประมาณหมวด เงินอุดหนุนการศึกษา การดูแลฐานข้อมูล MIS และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.6 กลุ่มงานประเมินบุคคล การสรรหาและมาตรฐานวิชาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การสรรหา การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และกำหนดมาตรฐาน กรอบแนวทางการประเมินผลงานวิชาการ การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.ก. ข้าราชการครู การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การสรรหา ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการสอบแข่งขัน การคัดเลือก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การรวบรวมและจัดทำค่าของงบประมาณประจำปีของสำนักงานการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ ตรวจสอบฎีกาทุกหมวดรายจ่าย ทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินนอกงบประมาณ การรับเงิน การเบิกเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงินและการเก็บรักษาเงิน พร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนคุมรายจากรายรับ-รายจ่าย เงินทางการเงินบัญชี ตามคู่มือบัญชีการพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ติดตาม รวบรวมรายงานในด้านการคลังของสำนักงานการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

3.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ การบริหารงานบุคคล งานการประชุม การควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 กลุ่มงานบัญชีและตรวจสอบใบสำคัญ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารใบสำคัญ เพื่อการลงบัญชี งบประมาณกรุงเทพมหานครและงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล จัดทำสมุดบัญชีทะเบียนคุมรายจากรายรับรายจ่ายเงินทางการเงินตามคู่มือบัญชี ตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาทุกหมวด รายจ่ายของงบประมาณกรุงเทพมหานคร และงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และฎีกาเงินนอกงบประมาณ วางฎีกาเบิกเงินจากกรมบัญชีกลาง จัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายค่าสาธารณูปโภคประจำเดือน 6 เดือน 1 ปี จัดทำงบเดือนส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เก็บรักษาใบสำคัญและเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้รอรับการตรวจ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 กลุ่มงานพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน งบประมาณกรุงเทพมหานคร และงบประมาณเงินอุดหนุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โดยสอดคล้องกับนโยบายระดับกองและระดับสำนัก กำหนดเกณฑ์มาตรฐานครุภัณฑ์ขั้นต่ำของสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ รายการตั้งงบประมาณไว้ที่สำนักงานการศึกษาหรือรายการที่ดำเนินการจัดให้แก่สถานศึกษา ตรวจสอบการลงทะเบียนทรัพย์สิน การใช้ทรัพย์สิน ตรวจสอบการลงทะเบียนทรัพย์สินทางคอมพิวเตอร์ระบบ MIS ดำเนินการควบคุมและรายงานครุภัณฑ์ อาคารที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพื่อการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน ตามระบบบัญชีของกรุงเทพมหานคร หลักเกณฑ์คงค้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาการจัดระบบการนิเทศ ตรวจสอบ สร้างกลไกเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามแผนงาน รวมทั้งนิเทศเพื่อแนะนำส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

4.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งบประมาณ การเงินและบัญชี ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ งานดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานพิธีการ งานการประชาสัมพันธ์ งานบริการโสตทัศนูปกรณ์ งานการพิมพ์ และผลิตเอกสารที่ใช้ในการนิเทศงาน ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

4.2 กลุ่มงานนิเทศการศึกษา 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนการนิเทศงานวิจัยและการพัฒนาการนิเทศการศึกษา สรุปและรายงานการนิเทศการศึกษา การจัดระบบข้อมูลพื้นฐาน จัดระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน งานแผนงานและสรุปผลการปฏิบัติงาน นิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปฐมวัย มัธยมศึกษา และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ส่งเสริมให้เกิดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน เผยแพร่ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้นวัตกรรมส่งเสริมการผลิตและการใช้สื่อเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ผลิตเอกสารผลงานทางวิชาการเผยแพร่ ปฏิบัติงานตามนโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบพื้นที่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กท 1) และกลุ่มลุมพินี (กท 2) มีโรงเรียนจำนวน 51 โรงเรียน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) จำนวน 10 เครือข่าย ๆ ละ 4 - 8 โรงเรียน

4.3 กลุ่มงานนิเทศการศึกษา 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกันกับกลุ่มงานนิเทศการศึกษา 1 โดยรับผิดชอบพื้นที่ในกลุ่มวิภาวดี (กท 3) และกลุ่มเจ้าพระยา (กท 4) มีโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) จำนวน 9 เครือข่าย ๆ ละ 4 - 8 โรงเรียน

4.4 กลุ่มงานนิเทศการศึกษา 3 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกันกับกลุ่มงานนิเทศการศึกษา 1 โดยรับผิดชอบพื้นที่ในกลุ่มธนบุรี (กท 5) และกลุ่มตากสิน (กท 6) มีโรงเรียนจำนวน 86 โรงเรียน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) จำนวน 16 เครือข่าย ๆ ละ 4 - 8 โรงเรียน

4.5 กลุ่มงานนิเทศการศึกษา 4 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกันกับกลุ่มงานนิเทศการศึกษา 1 โดยรับผิดชอบพื้นที่ในกลุ่มพระนครเหนือ (กท 7) และกลุ่มสุวินทวงศ์ (กท 9) มีโรงเรียนจำนวน 87 โรงเรียน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) จำนวน 17 เครือข่าย ๆ ละ 4 - 8 โรงเรียน

4.6 กลุ่มงานนิเทศการศึกษา 5 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกันกับกลุ่มงานนิเทศการศึกษา 1 โดยรับผิดชอบพื้นที่ในกลุ่มบวรพา (กท 8) และกลุ่มศรีนครินทร์ (กท 10) มีโรงเรียนจำนวน 87 โรงเรียน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) จำนวน 16 เครือข่าย ๆ ละ 4 - 8 โรงเรียน

4.7 กลุ่มงานนิเทศการศึกษา 6 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับกลุ่มงานนิเทศการศึกษา 1 โดยรับผิดชอบพื้นที่ในกลุ่มมหาสวัสดิ์ (กท 11) และกลุ่มสนามชัย (กท 12) มีโรงเรียนจำนวน 72 โรงเรียน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) จำนวน 12 เครือข่าย ๆ ละ 4 - 8 โรงเรียน

5. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา กำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านนโยบายและแผนการศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ การวิจัยทางการศึกษา งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ งานด้านการพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา งานด้านประเมินผลการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ การบริหารงานบุคคล งานการประชุม การควบคุม ดูแลสถานที่และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์จัดทำ ประสานและส่งเสริมด้านนโยบายและแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบแนวทางและมาตรการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนและกำหนดกรอบเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวบ ยกเลิก สถานศึกษาและการรับนักเรียนในแต่ละระดับ การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร และแผนงานด้านการศึกษาโดยประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานประจำปี การประสานงานด้านนโยบายและแผนกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จัดหา และพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บและประมวลผล ข้อมูลจัดเก็บประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ประมาณการจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนระยะ 5 ปี ทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.3 กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย และส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการเทียบโอนผลการเรียนต่างระบบ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาสำหรับเด็กพิการและด้อยโอกาส การเตรียมความพร้อมและร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการโอนสถานศึกษาให้กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การกำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือและความช่วยเหลือในประเทศและต่างประเทศ การกำหนด พัฒนาหลักเกณฑ์

แนวทาง การประสานการมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้บริการและการจัดการศึกษา การแลกเปลี่ยนทางวิชาการและวัฒนธรรม ดำเนินการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารและจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนให้วิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ การรวบรวม สังเคราะห์ เผยแพร่ผลการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.4 กลุ่มงานหลักสูตรและวิธีสอน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาคู่มือหลักเกณฑ์ แนวทางด้านสาระหลักสูตรและวิธีสอน กิจกรรมการเรียนการสอนตาม 8 กลุ่มสาระ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนด เผยแพร่เอกสารประกอบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรฯ และนโยบายของกรุงเทพมหานคร การสร้าง พัฒนาเครื่องมือวัดผลเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ การสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินผลการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การวิเคราะห์ กำหนดแนวทางการปรับปรุง แก้ไขปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.5 กลุ่มงานพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาระบบมาตรฐานการศึกษา คู่มือดำเนินงานและเครื่องมือสำหรับการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียน การจัดระบบสังเคราะห์รายงานประจำปีของโรงเรียน การวิเคราะห์วางแผน จัดทำแผนและประสานการรับการประเมินจากภายนอกของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.6 กลุ่มงานประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในระดับกรุงเทพมหานครและประสาน กระทรวงศึกษาธิการในการประเมินผลผู้เรียนระดับชาติ การจัดระบบ รวบรวมสังเคราะห์ผลการประเมินภายในภาพรวมของกรุงเทพมหานครจากสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา การจัดทำรายงานการจัดกิจกรรม เผยแพร่ผลงานความก้าวหน้าในด้านการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร การสนับสนุนและสังเคราะห์ผลการตรวจราชการและการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน จัดระบบและควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางในการให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ จัดตั้งศูนย์วิทยบริการ และบริการด้านสื่อการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่าง ๆ จัดระบบสารสนเทศด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อินเทอร์เน็ต ผลิตและเผยแพร่เอกสารวิชาการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ การประเมิน

ติดตามผล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

6.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณ ธุรการทั่วไป การเงิน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ การบริหารงานบุคคล การดูแลสถานที่และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6.2 กลุ่มงานส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน สสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ บำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ ฯลฯ เกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการจัดห้องประชุม ทางไกลระบบเครือข่าย ติดตามการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6.3 กลุ่มงานวิจัย พัฒนาสื่อและเทคโนโลยี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้มีการวิจัยและพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานกรอบแนวทางพัฒนาศูนย์สื่อการเรียนรู้ของโรงเรียน สนับสนุนทุนการวิจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดระบบการติดตามและประเมินผลการวิจัย โดยกำหนดเป็นแบบแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการเป็นรายปี เผยแพร่ผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6.4 กลุ่มงานผลิตสื่อและเผยแพร่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และคู่มือใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนabethเรียนบนระบบเครือข่าย (e-learning) เป็นศูนย์วิทยบริการและบริการสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและการพัฒนาซอฟต์แวร์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสื่อการเรียนรู้ ผลิตและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการสอน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ติดตามประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผนและมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครู ฯ และบุคลากร

ทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรม ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามนโยบายความจำเป็น และการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านการบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษา การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

7.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ การดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริการโสตทัศนูปกรณ์ ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ของศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์สำนักการศึกษาให้ใช้งานได้อยู่เสมอ งานการพิมพ์และผลิตเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2 กลุ่มงานแผนงานและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการตามนโยบายและความจำเป็นของหน่วยงาน วางแผนในการพัฒนาและฝึกอบรม การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางและรูปแบบการประเมินผลการพัฒนา ฝึกอบรม การติดตามและประเมินผล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7.3 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนการคัดเลือกและฝึกอบรม การปฐมนิเทศข้าราชการครูบรรจุใหม่ การพัฒนาและฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้าน การจัดทำคู่มือในการทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ การขออนุมัติเกี่ยวกับการลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การอนุมัติเดินทางไปราชการ การประสานและบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูฯ และบุคลากรทางการศึกษา การหาสถาบันที่สนับสนุนทุนการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7.4 กลุ่มงานพัฒนาผู้นำลูกเสือและยุวกาชาด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานลูกเสือฯ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลูกเสือ ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติและระเบียบสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การบริหารงานยุวกาชาดฯ ให้เป็นไปตามข้อบังคับสภากาชาดไทยและระเบียบคณะกรรมการการบริหารยุวกาชาดว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับยุวกาชาดในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การวางแผนและดำเนินการฝึกอบรมลูกเสือหลักสูตรผู้นำขั้นความรู้ขั้นสูง การวางแผนและดำเนินการฝึกอบรมยุวกาชาดหลักสูตรผู้บริหารงานยุวกาชาด การร่วมงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติและลูกเสือโลก การจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือและยุวกาชาด การกำหนดและพัฒนาคู่มือหรือแนวทางในการพัฒนานักเรียนโดยกระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด การบริหารจัดการค่ายลูกเสือกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง⁸⁵

⁸⁵มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2548 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2548, เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER9/DRAWER013/.../00000027.PDF

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ความหมายตามพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A - L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน อธิบายไว้ว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามภารกิจของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 (21)แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา จัดอยู่ในรูปแบบอนุบาลศึกษา หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบ คือ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และจัดในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็ก อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

2. การศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา และสำนักงานเขต มีโรงเรียนตั้งกระจายอยู่ทุกสำนักงานเขต

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต

4. การศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์กรุงเทพ มหานคร

5. การศึกษานอกระบบโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร โดยจัดการเรียนการสอนนอกเวลา และฝึกอบรบอาชีพพระยาสันในโรงเรียนฝึกอาชีพ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาให้แก่เด็ก และเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียนกระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ซึ่งมีนักเรียน 294,266 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลจำนวน 50,623 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 206,409 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 34,225 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 3,009 คน นักเรียนเรียนรวม (เด็กพิเศษ) จำนวน 3,393 คน ครูจำนวน 14,764 คน นอกจากนี้กรุงเทพมหานครมีนโยบายการรับนักเรียนโดยสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนโดยยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค เปิดรับนักเรียนทั้งเด็กไทยและเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทยให้มีโอกาสเข้าศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 ซึ่งในปัจจุบันมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 3,679 คน จากนักเรียนทั้งหมด 294,266 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ของนักเรียนทั้งหมดของนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จะกระจายตามเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วกรุงเทพมหานครโดยมีจำนวน 383 โรงเรียน ที่มีเด็กนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยศึกษาอยู่ จากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด 437 โรงเรียน

ประเภทโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอนดังนี้

- อนุบาลศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 328 โรงเรียน
- ประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน
- ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 โรงเรียน
- อนุบาลศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 99 โรงเรียน
- อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 โรงเรียน และมัธยมศึกษา

ตอนปลาย

- มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-400 คน) จำนวน 177 โรงเรียน
- ขนาดกลาง (นักเรียน 400-800 คน) จำนวน 130 โรงเรียน
- ขนาดใหญ่ (นักเรียน 800-1,200 คน) จำนวน 92 โรงเรียน

โดยสรุปแล้วมีโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่

- ระดับอนุบาลศึกษาจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 432 โรงเรียน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 109 โรงเรียน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 โรงเรียน
- เปิดสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 โรงเรียน
- และโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 121 โรงเรียน⁸⁶

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตในการวิจัยให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตามจำนวนนักเรียนที่มีจำนวนตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป และมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนดังต่อไปนี้

⁸⁶ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, “แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2560” (เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการ กรุงเทพมหานคร, 2559), 3 - 4.

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัดสำนักงานเขต	จำนวนนักเรียน (คน)
1	โรงเรียนสามเสนนอก	ดินแดง	3,161
2	โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์	บางเขน	2,930
3	โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทราอนุสรณ์)	ดอนเมือง	2,543
4	โรงเรียนสายไหม	สายไหม	2,160
5	โรงเรียนฤทธิยวรรณาลัย	สายไหม	4,519
6	โรงเรียนบ้านบางกะปิ	บางกะปิ	3,076
7	โรงเรียนวัดวังทองกลาง	บางกะปิ	2,259
8	โรงเรียนมีนบุรี	มีนบุรี	2,450
9	โรงเรียนชุมชนลาดกระบัง	ลาดกระบัง	2,135
10	โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์	หนองจอก	2,269
11	โรงเรียนวัดนิมมานรดี	ภาษีเจริญ	2,136
12	โรงเรียนวัดอุดมรังสี	หนองแขม	2,395
13	โรงเรียนวัดสะแกงาม	บางขุนเทียน	2,101
14	โรงเรียนวัดบางปะกอก	ราษฎร์บูรณะ	2,408
15	โรงเรียนนาหลวง	ทุ่งครุ	2,893
16	โรงเรียนวัดทุ่งครุ	ทุ่งครุ	2,351
17	โรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร	บางบอน	2,932
18	โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา	บางขุนเทียน	2,464

อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

โครงสร้าง

1. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมายเป็นประธาน
2. ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย เป็นรองประธาน
3. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
4. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

5. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (1) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมายหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานการศึกษา และมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ให้ประกอบด้วยชายและหญิง

6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

7. ผู้ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร จัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการตาม (6) และ (7) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

อำนาจหน้าที่

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานการศึกษา

3. พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานการศึกษา

4. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้อง ค้ำครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

6. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

7. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย⁸⁷

⁸⁷ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ, อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/capacity/22-info-csc/66-info-sk2-17>

เกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

สายงานการบริหารสถานศึกษา (ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2556 และปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557)

เพื่อให้การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นผลดีและประโยชน์ต่อทางราชการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา 14 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น อาจเป็นการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครองหรือตำแหน่งว่าง รวมถึงการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

3. ให้กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็น 5 ขนาด ดังนี้

- | | |
|-----------------|-------------------------------------|
| 3.1 ขนาดเล็กมาก | ไม่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| 3.2 ขนาดเล็ก | มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน |
| 3.3 ขนาดกลาง | มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน |
| 3.4 ขนาดใหญ่ | มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน |
| 3.5 ขนาดใหญ่มาก | มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน |

4. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษามี 3 กรณี ดังนี้

4.1 การย้ายกรณีปกติ

4.1.1 การย้ายตามคำร้องการขอย้าย

4.1.2 การย้ายตามวาระ ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีการย้ายกรณีครบวาระ 4 ปี รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้มีการย้ายกรณีครบวาระ 6 ปี เว้นแต่ผู้มีอายุราชการก่อนเกษียณอายุราชการไม่เกิน 2 ปี ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครบวาระ หากมีความประสงค์จะขออยู่ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนเดิมต่อไป อาจเสนอเหตุผลความจำเป็นเพื่อขออยู่ต่อได้ครั้งละ 1 ปี ไม่เกิน 2 ครั้ง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานที่เดิมต่อไปแล้ว 2 ครั้ง หากเหลืออายุราชการก่อนเกษียณไม่เกิน 2 ปี ก็ให้ย้ายตามวาระโดยไม่ยกเว้น

4.1.3 คุณสมบัติของผู้ย้ายกรณีปกติ

1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมานานแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ยื่นคำร้อง
2. ไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อเติมเวลา
3. ในวันที่ยื่นคำร้องการขอย้าย ผู้ขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ เว้นแต่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 8 ปี สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่

- 4.2.1 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง
- 4.2.2 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต
- 4.2.3 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง
- 4.3 การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่
 - 4.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหการบริหารจัดการในสถานศึกษา
 - 4.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 4.3.3 การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

5. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังของสายงานการบริหารสถานศึกษาไม่เกินกรอบที่ ก.ก. กำหนด

วิธีการ

ก. การย้ายกรณีปกติ

1. ให้ผู้ประสงค์จะขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องและปฏิทิน การดำเนินการย้ายที่สำนักงานศึกษากำหนดได้ปีละครั้งเดียว ตั้งแต่วันที่ 1 - 15 กรกฎาคมของทุกปี คำร้องการขอย้ายให้ใช้สำหรับการพิจารณาการย้ายได้ไม่เกินวันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป หากพ้นกำหนดแล้ว คำร้องใดที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย ถือเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องการขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

2. ให้ดำเนินการตามปฏิทินการย้าย แต่หากมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการย้ายนอกเหนือจากที่กำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานศึกษาพิจารณาดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควรโดยใช้คำร้องการขอย้ายเดิม

3. ให้มีการประเมินความเหมาะสมในการย้าย โดยผู้อำนวยการเขตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ขอย้าย รองผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาที่ส่งราชการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาประเมินความเหมาะสมตามแบบประเมินที่ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษากำหนด แล้วให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา รวบรวมผลการประเมิน เสนอคณะกรรมการ ตามข้อ 3 พิจารณา

4. ให้สำนักงานการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้าย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเป็นประธาน รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อพิจารณาจัดลำดับความเหมาะสมจากการประเมินของคณะกรรมการการประเมิน ความเหมาะสมในการย้าย

5. การพิจารณการย้ายให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นตามคำร้อง และความเหมาะสมกับสถานศึกษานั้น สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาจะให้อย้ายไปสถานศึกษาใด ให้คำนึงถึง ขนาดของสถานศึกษานั้น อาจเป็นขนาดที่เล็กกว่า ขนาดเดียวกัน หรือขนาดใหญ่กว่าไม่เกินหนึ่งขนาด ก็ได้ ส่วนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอาจพิจารณาให้อย้ายไปสถานศึกษาได้ทุกขนาด

6. การย้ายกรณีปกติ ให้ดำเนินการให้เสร็จก่อนที่จะบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบ คัดเลือกได้

ข. การย้ายกรณีพิเศษ

1. การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานเอกสารของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผน ปัจจุบันแล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

2. ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาแล้ว ผลเป็น ประการใดแล้วถือปฏิบัติ

ค. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

1. การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา อาจพิจารณาให้อย้ายไป ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดไม่ใหญ่กว่าเดิม หรืออาจย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่ง สายงานอื่นก็ได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรม แก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าหากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็น ปัญหาอุปสรรคอย่างไร โดยให้มีการสอบข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการ

2. การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่คณะกรรมการกลับกรองการย้ายเห็นว่าสถานศึกษาใดจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยต้องย้ายผู้บริหารสถานศึกษาคนใด ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อผู้มีอำนาจพิจารณการย้ายให้ความเห็นชอบ

3. การย้ายเพื่อเกลี้ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีที่คณะกรรมการกลับกรอง การย้ายเห็นว่า สถานศึกษาใดมีอัตรากำลังไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ให้เสนอผู้มีอำนาจพิจารณา การย้ายโดยตัดโอนตำแหน่งและอัตรการเงินเดือนทั้งตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่มีคนครองให้เป็นไป ตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ก. กำหนด

4. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้พิจารณาจากคำร้อง การขอย้าย หรือหากมีกรณีที่ไม่จำเป็นต้องมีคำร้องการขอย้าย ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ กลั่นกรองการย้ายพิจารณา

ง. การบรรจุและแต่งตั้ง

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ให้ความเห็นชอบและ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น และแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเมื่อออกคำสั่งแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ก. ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

จ. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
สายงานการบริหารสถานศึกษา

กำหนดช่วงระยะเวลา	การดำเนินการ
1 – 15 กรกฎาคม	ผู้ขอย้ายส่งคำร้องถึงผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจนถึงสำนักงานเขต
16 – 20 กรกฎาคม	สำนักงานเขตส่งคำร้องการขอย้ายถึงสำนักการศึกษา พร้อมทั้งส่งผลการประเมินความเหมาะสมการย้าย (ผู้อำนวยการเขตเป็นผู้ประเมิน)
21 – 31 กรกฎาคม	สำนักการศึกษารวบรวมคำร้องการขอย้ายเพื่อจัดทำข้อมูล
1 – 15 สิงหาคม	- กรรมการประเมินความเหมาะสมการย้าย (ผู้อำนวยการ สำนัก การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาสั่ง ราชการ กองการเจ้าหน้าที่) ส่งผลการประเมิน - ผู้ขอย้ายส่งหนังสือยกเลิกคำร้องขอย้ายถึงสำนักการศึกษา (ถ้ามีความประสงค์)
16 – 31 สิงหาคม	คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา
1 – 20 กันยายน	อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณา
21 – 30 กันยายน	ผู้มีอำนาจออกคำสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม

หลักเกณฑ์ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานบริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และเป็นไปตามมาตรา 14 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดังนี้

1. การกำหนดขนาดของโรงเรียนไว้ในหลักเกณฑ์วิธีการย้ายฯ นั้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงาน และโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การบรรจุผู้บริหารใหม่ควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วพัฒนาไปแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นมา ตามลำดับ รวมถึงหากปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อาจลดขนาดจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ไปโรงเรียนขนาดเล็กได้เป็นต้น

2. การกำหนดระยะเวลาครบวาระของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่เท่ากัน เจตนาธรรมณ์เพื่อให้การบริหารจัดการงานของโรงเรียนมีความต่อเนื่อง หากทั้งสองตำแหน่งครบวาระพร้อมกัน

3. การย้ายทั้งกรณีปกติและการย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายจะต้องยื่นคำร้องขอย้ายทั้งสอง กรณี แต่มีความแตกต่างที่กำหนดเวลาการยื่นคำร้องขอย้าย ได้แก่ การย้ายกรณีปกติ กำหนดให้มีการยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละครั้งเดียว ส่วนการย้ายกรณีพิเศษ สามารถยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี

4. เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ดังกล่าวเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ กรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง เมื่อใช้ไปสักระยะหนึ่งแล้วควรมีการประเมินผลจากผู้ใช้หลักเกณฑ์ฯ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงต่อไป (มติ กก ครั้งที่ 3/2556)

องค์ประกอบในการประเมินความสามารถกับตำแหน่งประกอบการพิจารณาขอย้าย มีดังนี้

1. ระยะเวลาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน	20	คะแนน
2. อายุราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	20	คะแนน
3. วิทยฐานะ	20	คะแนน
4. ความเหมาะสมกับสถานบริหารของสถานศึกษารับย้าย	20	คะแนน
5. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม	20	คะแนน
6. การรักษาระเบียบวินัย	20	คะแนน
7. เป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์	20	คะแนน
8. ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่	20	คะแนน
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานมีคุณภาพ	20	คะแนน
10. ความรัก ศรัทธา วิชาชีพ และหน่วยงาน	20	คะแนน

หลักเกณฑ์ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนัก กศศ. ที่ ศธ. 0206.4/09 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2554 และหนังสือสำนักงาน กศศ. ที่ ศธ.0206.4/1024 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และปรับปรุงวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

รายละเอียดการประเมินศักยภาพ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คะแนน รวม 100 คะแนน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ (10 คะแนน) ประเมินจากเอกสารโดยให้ผู้นำนำร่องขอย้ายเขียนวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ไม่เกิน 3 หน้ากระดาษเอ 4 ตามหัวข้อ ดังนี้

1.1 การบริหารตามนโยบายและภารกิจ ทั้ง 4 งาน คือ งานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริการงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (5 คะแนน)

1.2 การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (5 คะแนน)

2. ด้านความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (10 คะแนน) ประเมินจากเอกสารโดยให้ผู้นำนำร่องขอย้าย เขียนบรรยายขณะดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (ขณะที่ยื่นคำร้องขอย้าย) ไม่เกิน 3 หน้ากระดาษเอ 4 ตามหัวข้อดังนี้

2.1 กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ (5 คะแนน)

2.2 ผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา (5 คะแนน)

3. ผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานในโรงเรียนปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่ง (30 คะแนน)

3.1 ผลที่เกิดกับตนเอง (5 คะแนน)

พิจารณาจากรางวัลที่ผู้นำนำร่องขอย้ายได้รับจากการแข่งขัน การประกวด การคัดเลือก (ยกเว้นรางวัลชมเชยต่ำกว่าระดับชาติ)ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การบริหารการศึกษาที่ออกให้โดยส่วนราชการและหรือส่วนราชการอื่น หน่วยงานของรัฐ โดยระบุชื่อผู้นำนำร่องขอย้ายไว้ในโล่ เกียรติบัตร กรณีที่ได้รับรางวัลหลายประเภท ให้พิจารณารางวัลสูงสุดประเภทเดียว และรางวัลที่ได้รับ ต้องเป็นรางวัลที่ได้รับระหว่างผู้นำนำร่องขอย้ายปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันนับถึงวันยื่นคำร้องขอย้าย (แนบหลักฐานประกอบ)

- ระดับชาติ	5	คะแนน
- ระดับเขตตรวจราชการ/ ภาค	4	คะแนน
- ระดับจังหวัด/ เขตพื้นที่การศึกษา	3	คะแนน
- ระดับอำเภอ/ กลุ่ม/ เครือข่าย/ ศูนย์	2	คะแนน

3.2 ผลที่เกิดกับนักเรียน (15 คะแนน)

3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยของผลการสอบ O-NET 1 = ชั้น ป.6 หรือ ม.3 หรือ ม.6 (ใช้คะแนนย้อนหลัง) แบบหลักฐานประกอบ (10 คะแนน)

- คะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระ สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา 10 คะแนน
- คะแนนเฉลี่ย 6 กลุ่มสาระ สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา 9 คะแนน
- คะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา 8 คะแนน
- คะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่มสาระ สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา 7 คะแนน
- คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่ำกว่า 2 กลุ่มสาระ 6 คะแนน

3.2.2. นักเรียนในสถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขัน การประกวด การคัดเลือก (ยกเว้นรางวัลชมเชยต่ำกว่าระดับชาติ) ที่ออกให้โดยส่วนราชการและหรือส่วนราชการอื่น หน่วยงานของรัฐที่จัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา โดยระบุชื่อนักเรียนไว้ในโล่ เกียรติบัตร กรณีที่ได้รับรางวัลหลายประเภทให้พิจารณารางวัลสูงสุดประเภทเดียวกัน และรางวัลที่ได้รับต้องเป็นรางวัลที่ได้รับระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันนับถึงวันยื่นคำร้องขอย้าย (แบบหลักฐานประกอบ)

- ระดับชาติ 5 คะแนน
- ระดับเขตตรวจราชการ/ ภาค 4 คะแนน
- ระดับจังหวัด/ เขตพื้นที่การศึกษา 3 คะแนน
- ระดับอำเภอ/ กลุ่ม/ เครือข่าย/ ศูนย์ 2 คะแนน

3.3 ผลงานที่เกิดกับครู (5 คะแนน)

ครูในสถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขัน การประกวด การคัดเลือก (ยกเว้นรางวัลชมเชยต่ำกว่าระดับชาติ) ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ที่ออกให้โดยส่วนราชการและหรือส่วนราชการอื่น/ หน่วยงานของรัฐที่จัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา โดยระบุชื่อครูไว้ในโล่ เกียรติบัตร กรณีที่ได้รับรางวัลหลายประเภท ให้พิจารณารางวัลสูงสุดประเภทเดียว และรางวัลที่ได้รับต้องเป็นรางวัลที่ได้รับระหว่างผู้ขอย้ายปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันนับถึงวันยื่นคำร้องขอย้าย (แบบหลักฐานประกอบ)

- ระดับชาติ 5 คะแนน
- ระดับเขตตรวจราชการ/ ภาค 4 คะแนน
- ระดับจังหวัด/ เขตพื้นที่การศึกษา 3 คะแนน
- ระดับอำเภอ/ กลุ่ม/ เครือข่าย/ ศูนย์ 2 คะแนน

3.4 ผลงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา (5 คะแนน)

โรงเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขัน การประกวด การคัดเลือก (ยกเว้นรางวัล ชมเชยต่ำกว่าระดับชาติ) ที่ออกให้โดยส่วนราชการและหรือส่วนราชการอื่น/ หน่วยงานของรัฐที่จัด กิจกรรมเพื่อการศึกษา โดยระบุชื่อโรงเรียนไว้ในโล่ เกียรติบัตร กรณีที่ได้รับรางวัลหลายประเภท ให้พิจารณารางวัลสูงสุดประเภทเดียวกัน และรางวัลที่ได้รับต้องเป็นรางวัลที่ได้รับระหว่างผู้ขอย้าย ปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันนับถึงวันยื่นคำร้องขอย้าย (แนบหลักฐานประกอบ)

- ระดับชาติ 5 คะแนน
- ระดับเขตตรวจราชการ/ ภาค 4 คะแนน
- ระดับจังหวัด/ เขตพื้นที่การศึกษา 3 คะแนน
- ระดับอำเภอ/ กลุ่ม/ เครือข่าย/ ศูนย์ 2 คะแนน

4. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา (15 คะแนน)

4.1 การได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือ พ.ร.บ.สภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ.2546 หรือ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผล บังคับใช้ (ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป) แนบหลักฐานประกอบ (5 คะแนน)

- ระดับชาติ 5 คะแนน
- ระดับเขตตรวจราชการ/ ภาค 4 คะแนน
- ระดับจังหวัด/ เขตพื้นที่การศึกษา 3 คะแนน
- ระดับอำเภอ/ กลุ่ม/ เครือข่าย/ ศูนย์ 2 คะแนน

4.2 การเป็นหรือเคยเป็นกรรมการ คณะทำงานหรือวิทยากรที่ได้รับแต่งตั้งจาก ส่วนราชการหรือส่วนราชการอื่น หน่วยงานของรัฐ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ณ โรงเรียนปัจจุบัน นับถึงวันยื่นคำร้องขอย้าย (แนบหลักฐานประกอบ) 5 คะแนน

- ระดับชาติ 5 คะแนน
- ระดับเขตตรวจราชการ/ ภาค 4 คะแนน
- ระดับจังหวัด/ เขตพื้นที่การศึกษา 3 คะแนน
- ระดับอำเภอ/ กลุ่ม/ เครือข่าย/ ศูนย์ 2 คะแนน

4.3 ปัจจุบันเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (5 คะแนน)

- 4 ระดับ 5 คะแนน
- 3 ระดับ 4 คะแนน
- 2 ระดับ 3 คะแนน

5. คุณวุฒิ (5 คะแนน)

พิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับซึ่งเป็นคุณวุฒิทางการศึกษาที่ ก.พ. / ก.ค.ศ.

รับรอง

- ปริญญาเอก 5 คะแนน
- ปริญญาโท / ป.บัณฑิตการบริหารสถานศึกษา 4 คะแนน
- ปริญญาตรี 3 คะแนน

6. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ (10 คะแนน)

6.1 วินัยและการรักษาวินัยของผู้ขอย้าย (5 คะแนน)

พิจารณาตั้งแต่วันที่ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ (ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป)

- ไม่เคยถูกลงโทษ 5 คะแนน
- อยู่ระหว่างสอบสวนวินัย 4 คะแนน
- เคยถูกภาคทัณฑ์ 3 คะแนน
- เคยถูกตัดเงินเดือน 2 คะแนน
- เคยถูกลดขั้นเงินเดือน 1 คะแนน

6.2 จรรยาบรรณวิชาชีพ (5 คะแนน)

พิจารณาจากการประกอบวิชาชีพครู ตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ (ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป)

- ไม่เคยถูกลงโทษ 5 คะแนน
- เคยถูกตัดเงินเดือน 4 คะแนน
- เคยถูกพักใช้ใบอนุญาต 3 คะแนน
- เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต 2 คะแนน

7. ความอาวุโสตามหลักการ (15 คะแนน)

7.1 อายุราชการ (5 คะแนน)

พิจารณาระยะเวลาดังแต่เริ่มรับราชการจนถึงวันที่ 30 กันยายนของทุกปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายและเศษของปี ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 ปี (แนบหลักฐานประกอบ ก.พ.7)

- 30 ปี ขึ้นไป 5 คะแนน
- 20 - 29 ปี 4 คะแนน
- 10 - 19 ปี 3 คะแนน
- ต่ำกว่า 10 ปี 2 คะแนน

7.2 อายุการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา (5 คะแนน)

พิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี นับถึงวันที่ 30 กันยายนของปีที่ยื่นคำร้องขอย้าย โดยนับรวมระยะเวลาที่รักษาราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาที่ไม่ใช่การรักษาราชการในตำแหน่ง การรักษาราชการแทน ในกรณีที่หัวหน้าสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นครั้งคราว เศษของปี ตั้งแต่ 6 เดือน นับเป็น 1 ปี (แนบหลักฐาน)

- 20 ปี ขึ้นไป	5 คะแนน
- 15 - 19 ปี	4 คะแนน
- 10 - 14 ปี	3 คะแนน
- 5 - 9 ปี	2 คะแนน
- 1 - 4 ปี	1 คะแนน

7.3 การดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ พิจารณาจากวิทยฐานะของผู้ขอย้าย (5 คะแนน)

- เชี่ยวชาญพิเศษ	5 คะแนน
- เชี่ยวชาญ	4 คะแนน
-ชำนาญการพิเศษ	3 คะแนน
- ชำนาญการ	2 คะแนน

8. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (5 คะแนน)

พิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปัจจุบัน พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี จนถึงวันที่ 30 กันยายนของปีที่ยื่นคำร้องขอย้าย (เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 ปี)

- 9 ปี ขึ้นไป	5 คะแนน
- 7 - 8 ปี	4 คะแนน
- 5 - 6 ปี	3 คะแนน
- 3 - 4 ปี	2 คะแนน
- 2 ปี ลงมา	1 คะแนน ⁸⁸

⁸⁸ สำนักงาน ก.ก., มติ ก.ก. ครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557, เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/hr-rule/csc-conclusion>.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การคิดสรรเป็นกระบวนการที่สำคัญขององค์การในการค้นหา จูงใจ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้เข้ามาร่วมงาน ซึ่งในการคิดสรรจะต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างยุติธรรม มีหลักการ ขั้นตอน กระบวนการเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคิดสรร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และเป็นข้อมูลในงานวิจัย ดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องยึดถือคุณธรรมหรือต้องมีคุณธรรมใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงถึงคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรยึดถือจะปรากฏอยู่ในหลักพุทธศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ และวินัยของข้าราชการครูสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมพื้นฐาน ดังนี้

1. มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงาน
2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ร่วมงาน
4. มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ
5. มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน
6. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น
7. มองโลกในแง่ดี
8. ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ข้าราชการจะต้องประพฤติปฏิบัติตนจนเคยชินให้เป็นนิสัย โปร่งใส จึงจะได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมอย่างแท้จริง⁸⁹

ศักดา ใจตรง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) การจัดทำหลักสูตร

⁸⁹ ปิยะพงษ์ โพธิ์มี, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 42.

สถานศึกษา มีการกำหนดเรื่องตั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร วิทยุทัศน์ สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา รหัสวิชา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คำอธิบาย รายวิชา กำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตร และระเบียบวิธีการวัดและประเมินผล 2) การดำเนินการ ระดับชั้นเรียน มีการจัดทำโครงสร้างรายวิชา และออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบย้อนกลับ 3) การ ส่งเสริมสนับสนุนระดับสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากร ดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ 4) การกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร การประกันคุณภาพภายใน การวิจัยและติดตามการใช้หลักสูตร⁹⁰

จันทร์ทร ปานคล้ำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจาก มากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อ ตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม 2) องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ดังนี้ การมีคุณธรรม หิริโอตตัปปะ การหา ความรู้ การผ่อนคลาย และสังคมดี 3) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง สามารถนำไปประกอบวิชาชีพให้เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับ การยกย่อง จากสังคม และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความสุข⁹¹

ณัฐ วรงค์มา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครังค์ เขต 3 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการ การศึกษาศรีนครังค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครังค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์ และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ

⁹⁰ ศักดา ใจตรง, “การบริหารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), บทคัดย่อ.

⁹¹ จันทร์ทร ปานคล้ำ, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับ องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), บทคัดย่อ, 62.

มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาแห่งใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากร การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนถึงการออกจากราชการ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน⁹²

รัชพร สระสม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านลักษณะทางกาย ด้านสติปัญญา ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคมและด้านลักษณะทางสังคม 2) วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และการจัดองค์กร ด้านการได้รับยกย่องในคุณภาพวิชาการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ด้านการมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจน ด้านการจัดเวลาเรียนให้มากที่สุด ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการได้รับความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ด้านความเป็นระเบียบและความมีวินัย ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง และด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากร 3) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในภาพรวม ด้านลักษณะทางสังคม ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และด้านลักษณะทางกาย 4) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการได้รับความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ด้านการบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ด้านความเป็นระเบียบและความมีวินัย และด้านการมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจน⁹³

⁹² ณีฐฎี วงศ์มา, ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนคร เขต 3, เข้าถึงเมื่อ 1 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-13_1512547885_surin_070.pdf.

⁹³ รัชพร สระสม, “การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

เบญจวรรณ ดวงใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน พบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีน้อย หลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ด้านครู การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย ด้านนักเรียน นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์น้อย 2) การเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู มีการวางแผนดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน โดยระดมความคิดเห็นและนำมาปรับพัฒนาการวางแผนการดำเนินงานต่อไป มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการโครงการให้มีประสิทธิภาพ และมีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีนโยบายที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์มากขึ้น 3) ประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานภายหลังจากการดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู มีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรม ครูส่วนใหญ่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนดีขึ้น มีการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยการจัดทำโครงการ กระบวนการกลุ่ม การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น⁹⁴

วริศรา บุญธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง และแนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการนิเทศติดตาม ประเมินการดำเนินงาน และรายงานผลประจำปีตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งนี้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การ

⁹⁴ เบญจวรรณ ดวงใจ, “การเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน⁹⁵

ถาวร โสมณวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม⁹⁶

เสาวภา พรเสนาะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะมีการกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เจตคติ ด้านการบริหารงาน การศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน⁹⁷

ธวัช แสงสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า พบว่าหลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 6 ด้าน 114 แนวปฏิบัติ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 7 แนวปฏิบัติ 2) ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 11 แนวปฏิบัติ 3) ด้านการสรรหา ประกอบด้วย 4 หลักการ 3.1 แนวคิดการสรรหา มี 13 แนวปฏิบัติ 3.2 คุณสมบัติ มี 12 แนวปฏิบัติ 3.3 คุณลักษณะ มี 9 แนวปฏิบัติ 3.4 ทักษะ มี 16 แนวปฏิบัติ 3.5 สมรรถนะ มี 11 แนวปฏิบัติ 4) ด้านการคัดเลือก

⁹⁵ วริศรา บุญธรรม, “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” (วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560), 21.

⁹⁶ ถาวร โสมณวัฒน์, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2555), บทคัดย่อ.

⁹⁷ เสาวภา พรเสนาะ, “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” (วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560), 69.

ประกอบด้วย 4 หลักการ 20 แนวปฏิบัติ 5) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ประกอบด้วย 5 หลักการ 1 แนวปฏิบัติ 6) ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ประกอบด้วย 3 หลักการ 11 แนวปฏิบัติ⁹⁸

อัมพร อินผอง ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน เขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก⁹⁹

ธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารมาพัฒนาบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากร บุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน ให้มาช่วยจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้สูงสุด¹⁰⁰

บุษบา คำนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตน ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการ

⁹⁸ ธวัช แสงสุวรรณ, “การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า,” **วารสารการบริหารการศึกษา มศว.** 15, 28 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 36.

⁹⁹ อัมพร อินผอง, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2555), บทคัดย่อ.

¹⁰⁰ ธงชัย เจนโกศล, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2557), 49.

แต่งกาย กิริยาท่าทางที่เหมาะสม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีนั้น ย่อมสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น และความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน¹⁰¹

ประทวน บุญรักษา ได้ทำการสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ไว้ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารการศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ความเป็นนักประสานงานก็เป็นบทบาทสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคของการบริหารระดับสูง สามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสานงาน 3) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา รับผิดชอบความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ รู้จักผลิตและนำงานวิจัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา รวมถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นจุดหมายสูงสุด¹⁰²

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากลงมาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านวิชาการ¹⁰³

อุษา ดาพัฑฒ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนา

¹⁰¹ บุชบา คำนนท์, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียน สुरुศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 32.

¹⁰² ประทวน บุญรักษา, **บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ**, เข้าถึงได้จาก <http://www.acadmia.edu/> หน่วยที่ 10 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (2555), 5 - 21.

¹⁰³ ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2553), บทคัดย่อ.

ตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานโดยยึดมาตรฐานเป็นหลักในการพัฒนา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับนักเรียน ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยผ่านมติจากที่ประชุมและนโยบายที่ได้วางแผนสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้ความสำคัญในการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง¹⁰⁴

ยศวดี จาตกานนท์ ได้เขียนบทความเรื่อง มิติใหม่ของการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นใหม่ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาตามกรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

- 1) ให้คำนึงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดการใช้ดุลพินิจของกรรมการประเมิน โดยให้ตัดการประเมินตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การสัมภาษณ์) ออกจากหลักสูตรการประเมิน
- 2) สร้างโอกาสและความเป็นธรรมในการสรรหา 2.1 กลุ่มทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง 2.2 กลุ่มประสบการณ์ เป็นกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและเพิ่มระยะเวลาด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะ ซึ่งทั้งสองกลุ่มจะประเมินแยกกลุ่มกัน
- 3) วิธีการประเมินเน้นความเป็นวิทยาศาสตร์ ใช้วิธีการทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ทั้งกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ และกำหนดให้มีการประเมินประวัติและผลงาน กรณีที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติสมัครได้ทั้ง 2 กลุ่ม ให้สมัครได้เพียงกลุ่มเดียว¹⁰⁵

สุนทร โคตรบรรเทา ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพหรือบุคลิกลักษณะ มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) รูปลักษณะร่างกาย จะต้องเลือกบุคคลที่มีลักษณะร่างกายสมบูรณ์ มีความสง่างาม ไม่เป็นโรคติดต่อที่สังคมรังเกียจ ปราศจากความพิการอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) การแต่งกายที่เหมาะสมเรียบร้อย เป็นการส่งเสริมบุคลิกภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การบริหาร การปกครอง และการแต่งกายจะต้อง

¹⁰⁴ อุษา ดาพั้วพันธ์ุ, “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณ์ สยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2559), บทคัดย่อ.

¹⁰⁵ ยศวดี จาตกานนท์, “มิติใหม่ของการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา,” วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 32, 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555): 3 - 5.

คำนึงถึงเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน และสถานที่ที่มีความสัมพันธ์กับการใช้เครื่องแต่งกาย โดยเฉพาะในระดับผู้บริหารจะต้องไม่แต่งกายให้เป็นเป้าสายตาของผู้พบเห็น และก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่ดี 3) กิริยา ท่าทางและวาจา ทั้งสามสิ่งนี้มีความสำคัญมากในการแสดงออกต่อสังคมหรือชุมชน คำนึงถึงความเหมาะสมของงาน ลักษณะของงาน การพึงสำรวม กิริยาให้อยู่ในความพอดี¹⁰⁶

พิภพ วงษ์เงิน อ่างถึงในบุษบา คำนนท์ ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ อบอุ่น และสงบสุข ดังนี้ 1) รู้จักอุปการะ คือ ทำคุณ ช่วยเหลือ เอื้ออาทร ทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น นึกถึงประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง การอนุเคราะห์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานในความรับผิดชอบของตน 2) นอบน้อม ถ่อมตน สงบเสงี่ยม 3) ละอายใจในการทำบาป 4) เกรงกลัวในการทำชั่ว ทุกจริตต่าง ๆ 5) มีสติสัมปชัญญะ รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเอง 6) อดทน อดกลั้น ต่ออุปสรรค 7) มีพรหมวิหาร 8) ละเว้นอคติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่อำภิสสินจ้าง 9) มีคุณธรรมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ 10) หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อความรอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ 11) ไม่ประพฤติดนเปียดเบียนผู้อื่น มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นทั่วไป 12) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 13) มีคุณธรรมที่เป็นเครื่องผูกน้ำใจบุคคลอื่นโดยทั่วไป ไม่ถือตัว ไม่ถือยศศักดิ์ ทำตนให้เข้ากับผู้ร่วมงานทุกคนตามความเหมาะสมกับฐานะ หน้าที่ กาลเทศะ มีวาจาอ่อนหวาน สุภาพเรียบร้อย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ตามแต่กรณี แบ่งปันให้กับผู้อื่นตามที่เห็นสมควร¹⁰⁷

คณะอาจารย์ ว.วิชาการ ที่ได้จัดทำหนังสือคู่มือเตรียมสอบตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เล่ม 2 ได้กล่าวถึงการกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 9 ข้อ ดังนี้ 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ 3) การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย 5) การให้บริการแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัย ไม่เลือกปฏิบัติ 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้ 8) การยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

¹⁰⁶ สุนทร โคตรบรรเทา, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2551), 22.

¹⁰⁷ บุษบา คำนนท์, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 37.

9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ซึ่งการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย¹⁰⁸

งานวิจัยในประเทศ

กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาประกอบด้วยส่วนที่ 1 แนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการคัดเลือก แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การสรรหาประกอบด้วย 1) การวางแผนความต้องการกำลังคน 2) การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร 3) เทคนิควิธีการสรรหา 4) วิธีการสมัคร และ 5) ช่องทางการสมัคร ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกประกอบด้วย 1) แนวทางการคัดเลือก 2) วิธีการคัดเลือก 3) เกณฑ์การตัดสิน 4) การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก 5) การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชี และ 6) ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ส่วนที่ 4 การพัฒนา ก่อนการแต่งตั้ง ส่วนที่ 5 การบรรจุและแต่งตั้ง¹⁰⁹

ประภากร ศรีทัน อ่างถึงในสุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การสรรหาบุคลากรในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมมีอยู่ 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม และการสรรหาบุคลากรขององค์กรยอมรับกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ด้านของการเข้าใจในระบบการทำงานของท้องถิ่น การรับทราบถึงปัญหาในการทำงานด้านต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานบุคคลรวมถึงการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมของท้องถิ่น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ววิธีการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนิยมเลือกใช้ในการสรรหาบุคลากรที่ดีที่สุด คือ วิธีการสอบแข่งขัน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสัมพันธ์ตรงกับตำแหน่ง ได้ทดสอบความรู้ความสามารถของตนเองอย่างแท้จริง ได้เข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งก่อให้เกิดความยุติธรรม และมีความโปร่งใสในการสรรหาอีกด้วย แต่ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีช่องโหว่ที่อาจทำให้เกิดการนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกซึมได้ ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลทางการเมือง ปัจจัยทางการเงินหรือเหตุผลอื่น ๆ

¹⁰⁸ คณะอาจารย์ ว.วิชาการ, **หนังสือคู่มือเตรียมสอบตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เล่ม 2**, เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2561, เข้าถึงได้จาก www.thaldal.com.

¹⁰⁹ กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, “การพัฒนาารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา,” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา** 8, 1 (ตุลาคม 2556 – มีนาคม 2557): 91.

ซึ่งล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น และเป็นระบบที่ยังไม่สามารถตัดออกไปจากการคัดสรรได้อย่างถาวร ตรงกันข้ามยิ่งผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการสรรหาบุคลากรของตนเองมากเท่าใด ระบบอุปถัมภ์ก็จะถูกนำมาใช้มากที่ด้วยเช่นกัน เพราะการที่จะกำหนดคุณสมบัติบุคลากร การกำหนดความต้องการบุคลากรของท้องถิ่นว่าต้องการในตำแหน่งไหน อย่างไร เพราะเหตุอะไร ขึ้นอยู่กับเหตุผลความจำเป็นของผู้บริหารในการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเลือกใช้ระบบไหนในการสรรหานั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารในการที่จะพิจารณาถึงการเลือกใช้เหตุผลความจำเป็น ไม่ว่าจะเป็ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์¹¹⁰

กอบกุล เลิศกษิต อ่างถึงในไพรซ์ วงศ์ยุทธไกร และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในปัญหาขององค์กรเอกชน: กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร” กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ การสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายบุคคล ในประเด็นลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน สาขาวิชาที่จบการศึกษาของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน ประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน คือ กิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยการกำหนดประชากรในบางขนาดองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 687 องค์กร ประเด็นของการศึกษาคือ หลักการสรรหา นโยบายการสรรหา และแหล่งการสรรหา พบว่าลักษณะขององค์กร ขนาดขององค์กรเท่านั้นที่มีผลต่อการสรรหา และระบบการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร องค์กรที่มีขนาดลูกจ้างต่างกัน จะมีนโยบายในการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันด้วย¹¹¹

ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน อ่างถึงในรัช แซงสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เพื่อใช้ดึงดูดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสม เพื่อมาร่วมงานและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า การใช้ระบบการสรรหาออนไลน์ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าองค์กรจะได้บุคคลตามที่คาดหวังไว้ แต่การจะใช้ระบบการสรรหาออนไลน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ องค์กรควรพิจารณาแนวคิดด้านจิตวิทยาในการสรรหา เช่น ความหลากหลายของข้อมูล รูปแบบของสื่อ ความสะดวกและความง่ายในการใช้งาน หรือความเป็น

¹¹⁰ สุภลัคน์ วงศ์ไพศาลลักษณ์, “ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด” (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), 147.

¹¹¹ ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และคณะ, “การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรมบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด,” วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา 3, 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552): 44 - 45.

ส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้องค์กรมั่นใจได้ว่า ระบบการสรรหาออนไลน์ที่ใช้เป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง¹¹²

อาทิตยา ภูเกิต อ่างถึงในฉัตรวิณ เอื้อแท้ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายสำนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่ายของเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่าบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย มีนโยบายการสรรหาบุคลากรแบบเปิด (Opened career system or open door policy) คือเปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างเข้ามาสมัครงานได้โดยเสมอภาค มีใช้วิธีการสรรหาจากภายนอกองค์กร (External recruitment) มากกว่าการสรรหาจากภายในองค์กรและบริษัทในกลุ่มธุรกิจการตลาด และจัดจำหน่ายของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานให้เห็นชัดเจนและกำหนดลักษณะงานให้ชัดเจน ที่จะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของแต่ละบริษัท จึงจะทำให้กระบวนการสรรหาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น¹¹³

สุภาวดี ศรีโยหะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency based) และการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน (Job based) วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา แบบเจาะจง จำนวน 2 องค์กร คือ องค์กร ก ซึ่งเป็นองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ประสบความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยการใช้สมรรถนะเป็นฐาน และองค์กร ข ซึ่งเป็นองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือตัวนักวิจัย แนวคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่สรรหาและหัวหน้างาน และแบบสังเกตบริบทองค์กร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

¹¹² ธวัช แสงสุวรรณ, “การคิดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า” (ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 34.

¹¹³ ฉัตรวิณ เอื้อแท้, “ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน” (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 43 - 44.

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของทั้งสององค์กร มีความเหมือนและความต่าง ดังนี้ ความเหมือน ได้แก่ 1) ช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์เรื่องการรับสมัครงาน 2) เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เช่น แบบฟอร์มใบสมัครงาน และการสัมภาษณ์ และ 3) การตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครก่อนว่าจ้าง ส่วนความต่าง คือ 1) เป้าหมายขององค์กร 2) งบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) วิธีระบุจำนวนบุคลากรและตำแหน่งงานที่ต้องการจ้าง 4) กระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ 5) กระบวนการสัมภาษณ์ 6) เกณฑ์และกระบวนการในการประเมินผู้สมัครงาน และ 7) คุณภาพของบุคลากรใหม่¹¹⁴

ธีรวัจน์ เจริญผล และอัมพิกา ไกรฤทธิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การลดเวลานำกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษาโรงงานผลิตโพลีเมอร์ งานวิจัยนี้เป็นการประยุกต์ระบบลีนในกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรของโรงงานผลิตโพลีเมอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการดำเนินงานของขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร อันนำไปสู่การลดเวลานำรวมและลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อทำการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ อีกทั้งเป็นการสร้างต้นแบบการนำระบบลีนมาใช้ในสำนักงาน การวิจัยเริ่มจากการศึกษาภาพรวมของกระบวนการปัจจุบันที่ประกอบไปด้วยงานอนุมัติกำลังพล งานสรรหาบุคลากร งานคัดเลือกบุคลากรและการเสนอรายได้ นำข้อมูลในปัจจุบันมาจัดตามลำดับของงานที่จะปรับปรุง แล้วใช้แผนภาพกิจกรรมกระบวนการ เพื่อศึกษาการไหลระดับกิจกรรมและบ่งชี้กิจกรรมที่สร้างคุณค่าและไม่สร้างคุณค่าออกจากกันตามแนวคิดของระบบลีน นำกิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่ามาทำการจัดหรือลดหรือปรับปรุงตามความเหมาะสมด้วยหลักการ ECRS และ 5W1H แล้วนำผลหลังจากปรับปรุงไปออกแบบกระบวนการใหม่ที่เหมาะสม ภายหลังการประยุกต์ใช้ระบบลีนพบว่า กระบวนการที่ศึกษา มีความสูญเสียเปล่า 4 ประเภท คือ ความสูญเสียเปล่าจากการรอคอย ความสูญเสียเปล่าจากการขนส่ง ความสูญเสียเปล่าจากกระบวนการที่ไม่จำเป็น และความสูญเสียเปล่าจากสินค้าคงคลัง ระยะเวลานำรวมที่เกิดขึ้นหลังจากปรับปรุงลดลงจากเดิม 124.02 วัน เป็น 78 วัน และจำนวนกิจกรรมลดลงทั้งหมดจาก 382 ขั้นตอน เป็น 286 ขั้นตอน และคิดเป็นร้อยละ 37.11 และร้อยละ 25.13 ตามลำดับ¹¹⁵

¹¹⁴ สุภาวดี ศรีโยหะ, “การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน,” **วารสารปัญญาภิวัฒน์** 5, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2557): 62.

¹¹⁵ ธีรวัจน์ เจริญผล และ อัมพิกา ไกรฤทธิ, “การลดเวลานำกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษาโรงงานผลิตโพลีเมอร์” (การประชุมวิชาการข่ายงานวิศวกรรม อุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2555 17 - 19 ตุลาคม 2555 ชะอำ เพชรบุรี), 128.

พงศ์สิทธิ์ พรหมณีนัน อ่างถึงในฉัตรวิณ เอื้อแท้ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คู่่มือการสรรหาและ เลือกรับบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาเกิดจากความจำเป็น ขององค์การในการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่หรือต้องการที่จะขยายกิจการ การสรรหาในแต่ละครั้ง ต้องให้ได้จำนวนบุคคลมาสมัครมากและมีความรู้ความสามารถสูง มีการเปิดโอกาสโดยทั่วไปอย่างเท่า เทียมกันและใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แหล่งในการสรรหาประกอบด้วยแหล่งภายในองค์การ และแหล่งภายนอกองค์การ ซึ่งแต่ละแหล่งมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป การสรรหาสามารถ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ การสรรหาเชิงรับหรือการสรรหาในแนวแคบ และการสรรหาในเชิงรุกหรือ การสรรหาในแนวกว้าง นโยบายในการสรรหามี 2 แนวทาง คือ นโยบายการสรรหาแบบเปิดและ นโยบายการสรรหาแบบปิด การสรรหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การทำการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ การทำการวิเคราะห์งานและการดำเนินการสรรหา การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของไทย ประกอบด้วย 3 วิธีการคือ การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเข้ารับราชการ การตั้งสถานศึกษา เพื่อผลิตคนเข้ารับราชการ และการเกณฑ์ผู้ที่จะเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามความ ในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับราชการ ในการสรรหานี้สิ่งจูงใจขององค์การที่มีต่อการสรรหา ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนขององค์การ โอกาสในอาชีพและชื่อเสียงขององค์การ สิ่งจูงใจเหล่านี้จะทำให้บุคคล มาสมัครงานเป็นจำนวนมาก¹¹⁶

ชลธิชา วิทิตกพัทธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลากรกลุ่มธุรกิจ การเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจ การเงิน ให้ระดับความสำคัญกับการสรรหาบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการให้ น้ำหนักความสำคัญพบว่า หลักการสรรหาให้มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายการสรรหา และแหล่งการสรรหา¹¹⁷

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการคัดสรรบุคลากรนับว่า เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่งทั้งในองค์การของภาครัฐและองค์การเอกชน ที่จะต้องไม่ยึดติดกับรูปแบบ วิธีการและแนวปฏิบัติตามเดิมที่เคยปฏิบัติมา แต่จะต้องมีการนำรูปแบบในการคัดสรรมาประยุกต์ใช้

¹¹⁶ ฉัตรวิณ เอื้อแท้, “ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุก ระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน” (ปริญาญบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 43.

¹¹⁷ ชลธิชา วิทิตกพัทธ์, การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร ของกลุ่มธุรกิจการเงิน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2550).

เพื่อให้เหมาะสมและก้าวทันโลกในยุคดิจิทัลมากขึ้น เนื่องจากการคัดสรรจะเป็นการกลั่นกรองคุณสมบัติของบุคคลให้ตรงตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งรูปแบบของการคัดสรรหรือวิธีการคัดสรรบุคลากรนั้น ก็จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เอื้อต่อการคัดสรรภายในองค์กรนั้น ๆ รวมทั้งต้องมีคณะกรรมการในการทำหน้าที่คัดสรรบุคลากร มีการวางแผนงาน กำหนดขั้นตอน วิธีการ กระบวนการต่าง ๆ กำหนดรูปแบบในการประเมิน (ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ การศึกษา อายุ) ที่เน้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือที่ตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ หรือเรียกว่าคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยเครื่องมือที่นิยมมาใช้ในการคัดสรรคือ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น

งานวิจัยต่างประเทศ

มลรัฐวิกตอเรีย (Victoria State Government) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทรัพยากรบุคคล : การเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน การจัดการอัตราว่างของผู้อำนวยการ ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างระดับชั้นของผู้อำนวยการโรงเรียนมีผลต่อการปฏิบัติในหน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศ ในด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและการจัดการทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน ความรับผิดชอบของภาวะผู้นำที่สำคัญคือ การจัดหาโปรแกรมการศึกษาที่มีคุณภาพ และการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียน การเน้นไปที่การพัฒนาตนเองและคนอื่น ๆ การสร้างความสามารถทางผู้นำแบบกลุ่ม การพัฒนาประสิทธิภาพของพันธมิตรกับสังคมส่วนรวมกับโรงเรียนอื่น ๆ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก สำนักงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การคงไว้ซึ่งการมีประสิทธิภาพและทรัพยากรที่เท่าเทียมกันที่จะสนับสนุนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ความเห็นพ้องในทางนิติบัญญัติและความต้องการในการกำหนดเกณฑ์ และนโยบายของหน่วยงานและข้อปฏิบัติของหน่วยงาน¹¹⁸

แอนโทนี่ เอช นอโม (Anthony H. Normore) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จในภาวะผู้นำโรงเรียน : การวางแผน, การสรรหา, และการขัดเกลาทางสังคม การสรรหาและการเลือกตั้งเพื่อที่จะจูงใจและสรรหาผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ สนับสนุนครูให้เจริญรอยตามตนเอง และสนับสนุนครูให้มีบทบาทในการบริหาร การสรรหาผู้บริหารโรงเรียนที่ถูกต้องโดยใช้กระบวนการเลือกตั้ง¹¹⁹

¹¹⁸ Victoria State Government, **Human Resources Principle Selection**, accessed January 20, 2016, available from http://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/Prin_selection_Policy.pdf.

¹¹⁹ Anthony H. Normore, **Educational Leadership for Ethics and Justice: Vie from the Social Sciences**, accessed January 20, 2016, available from <http://www.infoagepub.com/products/Educational-Leadership-for-Ethics-and-Social-Justice>.

มาร์ค จอห์นสัน (Mark Johnson) อ้างถึงในสุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการของการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า วิธีการของการสรรหาและการคัดเลือกครูใน โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความแตกต่างกัน และขนาดของขอบเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกของโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ส่วนมากจะมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและการคัดเลือกมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขณะเดียวกันโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มักมีการกระจายโปรแกรมการคัดเลือกและมิงงบประมาณในการ สรรหาอย่างเพียงพอมากกว่าเขตที่มีขนาดเล็ก¹²⁰

มากาเรต เอ ริชาร์ดสัน (Margaret A. Richardson) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสรรหา (การจัดการ/ผลกระทบต่อกระบวนการสรรหา) ผลการศึกษา พบว่า การสรรหาเหมือนกับระบบการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งเป็นที่เข้าใจและ ยอมรับกันอยู่แล้วว่าการตัดสินใจในเรื่องการสรรหาที่ไม่ดี จะมีผลกระทบต่อการทำงานของ องค์กรและทำให้เป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์กรมีจำกัด ถ้าเป็นองค์กรของรัฐบาลต้องใช้เวลาใน การตัดสินใจที่จะใช้หรือเปลี่ยนแนวปฏิบัติใหม่ที่เป็นกลยุทธ์การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพในบางพื้นที่ กฎหมายก็มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนในที่อื่น ๆ ปัจจัยที่มีอยู่มีความเชื่อมโยงเข้าในการจัดการ¹²¹

ลินด์ และ ลอร์เรตต้า (Lind and Lorretta) อ้างถึงในสุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดเตรียมการสรรหา การคัดเลือกและรูปแบบอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยการส่งแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน 89 แห่ง และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการที่ได้รับการ แต่งตั้งใหม่ และผู้บริหารระดับสูง 9 คน พบว่า รูปแบบอาชีพจะเริ่มต้นจากครู ครูใหญ่ แล้วจึงขึ้น ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ การคัดเลือกคุณลักษณะของผู้อำนวยการโดยพิจารณาจากการเคลื่อนไหว ขององค์กร เพศ และประสบการณ์ สำหรับสื่อที่จะทำให้ทราบตำแหน่งว่าง ได้แก่ หนังสือพิมพ์ ส่วนขั้นตอนการคัดเลือกจะเริ่มจากการพิจารณาจากจดหมายสมัครงาน ตรวจสอบบุคคลที่อ้างอิงถึง การทดสอบการเขียนบทความสั้น ๆ และการสอบสัมภาษณ์ สำหรับเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณา การเลือกสรรหา จะมุ่งเน้นที่ทักษะการบริหารและความมีมนุษยสัมพันธ์

¹²⁰ สุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์, “ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด” (ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), 142.

¹²¹ Margaret A. Richardson, **Recruitment Strategies Management/Effecting the recruitment process**, assessed January 20, 2016, available from <http://www.cram.com/essay/Summary-of-Journal-Recruitment-Strategies/PK3GXH35C>.

บารอน (Baron) อ้างถึงในสุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติที่มีต่อกระบวนการคัดเลือกครูใหญ่ การรับรู้ถึงความสำคัญของการสรรหาการคัดเลือกและเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียน 243 แห่ง ในอเมริกาพบส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ คำพรรณนา ลักษณะงาน และวิธีการดำเนินการคัดเลือก ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก จะมุ่งเน้นที่ทักษะในการเป็นผู้นำของผู้สมัครเป็นสิ่งสำคัญ¹²²

เอคฮาร์ด (Eckhardt) อ้างถึงในสุดใจ ศิริสมบัติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์การเลือกครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ของคณะกรรมการการศึกษาวิจัยของรัฐอินเดียนา พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีเกณฑ์ในการเลือกครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้ การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทักษะในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ มีการปรับตัวโดยรอบมีลักษณะทางศีลธรรมจรรยา มีสติปัญญา มีสุขภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์¹²³

กูเยน ทิเฮา (Nguyen thi Hao) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาผู้อำนวยการโรงเรียนในเวียดนาม : การใช้หลักฐานสำหรับเปลี่ยนแปลงนโยบายการแต่งตั้ง ผลการศึกษาพบว่า การสรรหา การชำระไว้และการพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียน ควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อระบบโรงเรียน เพราะคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติและผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์นั้นเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาโรงเรียน แต่จะสรรหาผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีคุณสมบัตินั้นได้อย่างไร ยังคงไม่ได้รับความสนใจในการพัฒนาระบบการสรรหาของเวียดนาม ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หลักฐานในกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศเวียดนาม และได้รับคำแนะนำว่ากระบวนการสรรหาที่เป็นเหตุเป็นผล โรงเรียนจะจะสามารถเลือกผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ผลการวิจัยเบื้องต้นสนับสนุนได้ว่า จะได้ประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายการศึกษาในเวียดนามที่จะคิดแก้ไขกระบวนการสรรหาแบบใหม่¹²⁴

¹²² สุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์, “ศึกษาศาสตร์โทงวเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด” (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), 143.

¹²³ สุดใจ ศิริสมบัติ, “คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, 2550), 62.

¹²⁴ Nguyen thi Hao, “Recruitment of School Principals in Vietnam: Using Evidences for Changing Appointment Policies” *Asian Journal of Humanities and Social Sciences* 3, 1 (November 2013): 132 - 139.

ดาเนียล ทีโมที ฟา (Daniel Timothy Farr) อ้างถึงในธวัช แสงสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสรรหาและการเลือกตั้งผู้อำนวยการโรงเรียนในมอนทานา ผลการศึกษาพบว่า ในการพัฒนาการสรรหา คือ การรวม 4 สิ่งนี้เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การพัฒนาวิชาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน ข้อปฏิบัติในการสรรหา และข้อปฏิบัติในการเลือกตั้ง¹²⁵

เยซ่า ยาซีน (Ayesha Yaseen) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการสรรหาและเลือกตั้งในส่วนของอุดมศึกษาและผลกระทบต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการสรรหาและการเลือกตั้งของอุดมศึกษานำเอาระบบที่มีระเบียบแบบแผนมาใช้ แต่สิ่งที่ควรปรับปรุงคือกระบวนการที่มีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางการเมือง ข้อเสนอแนะคือ 1) องค์กรควรคงไว้ซึ่งการสรรหาแบบเขียนใบสมัครเป็นทางการและกระบวนการเลือกตั้ง 2) องค์กรควรประชาสัมพันธ์ทั้งทางหนังสือพิมพ์และทางอินเทอร์เน็ต 3) องค์กรควรมีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทุกตำแหน่ง 4) องค์กรควรใช้สถานที่สะดวกสบาย มีพื้นที่ มีโต๊ะกาแฟ มีห้องสัมภาษณ์ 5) องค์กรควรมีโปรแกรมการปฐมนิเทศพนักงาน 6) องค์กรควรปฐมนิเทศทุกวันแรกของสัปดาห์แรก 7) การคัดเลือกพนักงานควรตระหนักถึงนโยบายการสรรหาและวิธีการในการสรรหา และเกณฑ์ในการคัดเลือก 8) การสรรหาและการเลือกตั้งควรเป็นอิสระจากการเมืองหรือผู้ที่มีความคิดลำเอียงไม่ควรเข้ามาเกี่ยวข้อง 9) องค์กรควรมุ่งไปที่ความสามารถและประสบการณ์ และผู้ที่มีความคิดลำเอียงเพื่อปรับปรุงระบบที่มีประสิทธิภาพ¹²⁶

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการคัดสรรบุคลากรในต่างประเทศ โดยเฉพาะอาชีพครู ครูใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ก็จะมีการดำเนินการคัดสรรเช่นเดียวกัน งานวิจัยในประเทศ ซึ่งรูปแบบวิธีการคัดสรร วิธีการดำเนินการ กระบวนการ เครื่องมือ เกณฑ์ในการประเมิน อาจจะมีเหมือนกันหรือแตกต่างกันนั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสถานการณ์ต่าง ๆ อันเนื่องมาจากบริบทขององค์กรในแต่ละแห่งที่มีความต้องการบุคลากร (คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง) และนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

¹²⁵ ธวัช แสงสุวรรณ, “การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า” (ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 44.

¹²⁶ Ayesha Yaseen, “Recruitment and Selection Process of Higher Education Sector and Its Impact on Organizational Outcomes,” *International Journal of Human Resource Studies* 4, 5 (2015): 79.

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร งานวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นประชากร จำนวน 437 โรงเรียน โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้ตารางเลขสุ่มของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹²⁷ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และตามระเบียบวิธีการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย

การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัยโดยขอคำแนะนำและความเห็นในการจัดทำโครงร่างงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

¹²⁷ Krejcie. R. V., and Morgan, D. W., 1970, อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธุ์, **วิธีวิจัยทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 8 (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 120.

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีและสรุปวรรณกรรม มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา 3 คน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 1 คน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิของอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 1 คน ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสูงและผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 1 คน รวม 9 คนวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ตัวแปร เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัย กำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. นำตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

3. นำแบบสอบถาม จำนวน 130 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1984: 126) ทั้งรายข้อ และทั้งฉบับ

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับหน่วยวิเคราะห์ จำนวน 205 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA)

ขั้นที่ 3 การยืนยันปัจจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยนำร่างปัจจัยมาตรวจสอบโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาจากความคิดเห็นและประสบการณ์ ตรวจสอบและยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ของกรุงเทพมหานคร ในประเด็นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ได้ปัจจัยที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 แสดงขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

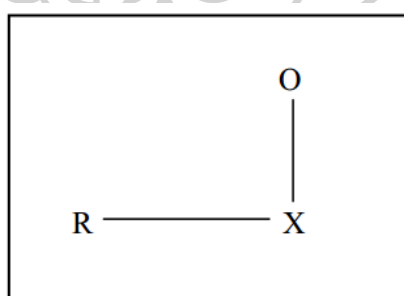
การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อค้นพบจากการวิจัย และข้อเสนอแนะ จัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแบบแผนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (The one shot non – experimental case study design) สามารถแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 178 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 134 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 107 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 18 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครีชีซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก	178	84
สถานศึกษาขนาดกลาง	134	63
สถานศึกษาขนาดใหญ่	107	50
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	18	8
รวม	437	205

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ และปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 205 คน เกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นแบบฟอร์มที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale)¹²⁸

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร น้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

¹²⁸ Likert Scale, อ้างถึงใน สมใจ สืบวัฒนพงษ์กุล, “การเตรียมความพร้อมเพื่อส่งนักเรียนเข้าแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 88.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร แล้วสร้างประเด็นคำถามเพื่อนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา 3 คน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 1 คน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิของอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 1 คน ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสูงและผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 1 คน รวม 9 คน ซึ่งใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่ไม่ถามคำถามชี้แนะ และมีวิธีสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) จากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสรุปร่วมกับผลสรุปของหลักการ แนวคิด งานวิจัย เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยฉบับร่างภายในคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมตามขอบเขตที่กำหนด

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด และสรุปความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปเป็นตัวแปร แล้วสร้างกระทงคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

2. สร้างข้อกระทงคำถามจากตัวแปรที่ได้จากการสรุปผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสม

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำเครื่องมือที่สร้างเรียบร้อยแล้ว จำนวน 130 ข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษา แล้วหาค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ตั้งแต่ 0.60 อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีจำนวน 130 ข้อ

4. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.987

3. แบบสอบถามการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ไปสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็น ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา และบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองเครื่องมือ (try out) และเก็บข้อมูลงานวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน จากสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 205 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 50 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ด้วยตนเองทางไปรษณีย์ (Ordinary Mails) และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยไปรวบรวมด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 205 โรงเรียน รวม 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันด้วยการคำนวณความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ที่เป็นจริงแบบนั้น โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)¹²⁹ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง มีค่าระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง มีค่าระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง มีค่าระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง มีค่าระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง มีค่าระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Factor Analysis) โดยการ Exploratory Factor Analysis : EFA ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยด้วยค่า KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งค่า KMO มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมมากที่สุดที่จะวิเคราะห์ปัจจัยและทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Bratlett’s Test of Sphericity ที่ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเหมาะสมที่จะนำไป

¹²⁹John W. Best, *Research in Education* (Education Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 2001), 190.

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)¹³⁰ ได้ การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวร์แมกซ์ (Varimax Rotation)¹³¹ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในปัจจัยตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ในการวิจัยปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งต้องมีการคัดสรรเป็นกรณีพิเศษกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยขึ้น มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹³²

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. สถิติพื้นฐานสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA)

¹³⁰ Joseph F. Hair, Jr. and others, **Multivariate Data Analysis**, 5 ed. (New Jersey: Pearson Education Inc, 1998) 111, quoted in Brian Habing, Exploratory Factor Analysis (University of South Carolina, 2013), 6, accessed February 14, 2016, available from <http://www.people.stat.sc.edu>.

¹³¹ ยุทธ ไกยวรรณ, **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปร สำหรับงานวิจัย** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 79.

¹³² Kaiser, quoted in Barbara G. Tabachnik, and Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics** (New York: Harper & Row, 1983), 411.

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) ยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) และสถิติการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษายการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน สามารถเก็บข้อมูลได้จริง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์บทสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด และหลักการการคัดสรร

ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและหลักการการคัดสรร แนวทางการคัดสรรบุคลากร กระบวนการคัดสรร เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรร แหล่งของการคัดสรร การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย และการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ ของนักวิชาการต่าง ๆ มีจำนวน 97 ตัวแปร รายละเอียดดังตารางที่ 2

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์อักษรภาษาอังกฤษแทนเอกสารใช้เครื่องหมาย ✓ แสดงสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- A = แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน (ตฤณชาติ ชิงพานิช)
- B = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (นงนุช วงษ์สุวรรณ)
- C = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค (พระพงษ์ชัย ชยวิโส)
- D = การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)
- E = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง (บังอร ทับทิม)
- F = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลม อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ (โสภณ ดวงอินทร์)
- G = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ศิริพงษ์ เศาภายน)
- H = บทความเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาขาวิชาการจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร (วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย)
- I = การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม (สุคนธ์ มณีรัตน์)
- J = เอกสารประกอบการสอน วิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ (จิตติมา อัครธิพิงค์)
- K = การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร (อรพันธ์ อันติมานนท์)
- L = การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ)

- M = เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7 (เขาวนั
โรจนแสง)
- N = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์ (จินต์จุฑา จันทร์ประเสริฐ)
- O = Human Resource Management an Experiential Approach (H. John
Bernadine)

แนวคิดและหลักการการคัดสรร

- P = การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (เอกพล วงศ์เสรี)
- Q = วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม “การสรรหา
และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่” (กิตติ มีลำเอียง)
- R = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (นิภาพรรณ
เจนสันติกุล)
- S = พฤติกรรมองค์การ (ณัฐพันธ์ เขจรันนท์)
- T = การสรรหาและการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
(ชูชัย สมितिไกร)
- U = การสรรหาและการคัดเลือก (พัทธ์ธีรา สมทรง)
- V = กลยุทธ์การสรรหาในโลกยุคใหม่ (กฤติน กุลเพ็ง)

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V			
1	การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญยิ่งสำหรับในทุกองค์การ	✓	✓			✓		✓								✓										
2	องค์การจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคน	✓	✓					✓		✓											✓		✓			
3	การวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีแนวทางในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	✓	✓	✓						✓				✓					✓							
4	ผู้บริหารหรือผู้นำ ควรศึกษาและเข้าใจแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์	✓						✓				✓														
5	การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ช่วยให้องค์การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓					✓																✓		
6	หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน	✓	✓	✓							✓			✓												✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
7	มนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าและมีศักยภาพในตนเอง	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓			✓				✓			✓		✓	
8	ศักยภาพของมนุษย์สามารถสร้างสรรค์และพัฒนาได้	✓	✓		✓					✓		✓							✓				✓	
9	ผลของการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงศักยภาพของมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงาน	✓	✓					✓				✓			✓						✓			
10	การจัดบุคคลให้เข้าทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นการเสริมแรงให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ	✓		✓		✓		✓									✓							
11	การวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะในแต่ละองค์การ	✓		✓		✓		✓		✓		✓							✓					✓
12	การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผนที่ใหม่รูปแบบในระยะสั้นและแผนระยะยาว	✓	✓		✓				✓					✓										

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
13	การสำรวจและประเมินความต้องการของบุคลากร ในองค์กร จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่าง แท้จริง	✓			✓					✓			✓				✓					✓		
14	การจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้อง สอดคล้องกับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรที่กำหนดไว้	✓	✓		✓				✓	✓					✓									✓
15	ในสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่คาดว่าจะ ได้รับและความคุ้มค่าเป็นสำคัญ										✓			✓				✓						✓
16	นำแนวทฤษฎีทางการบริหารของ McGregor กับ Likert มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	✓							✓															✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
17	การเลือกใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบ มาปรับใช้ร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	✓			✓	✓			✓		✓				✓			✓						
18	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรรใช้แนวทงระบบเปิด (Open System) มากกว่าระบบปิด (Closed System)	✓	✓			✓			✓			✓						✓						✓
19	ประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่คุ้มค่า ก็จะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง	✓	✓			✓			✓				✓				✓							
20	การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดนโยบายรวมไปถึงเรื่องการค้าเสรีบุคลากร	✓	✓			✓			✓		✓										✓			
21	การวางแผนกำลังคนเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคลากรที่ต้องการ	✓	✓			✓				✓							✓		✓					✓
22	กระบวนการคัดสรรเป็นการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมที่สุด เพื่อเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์การ	✓	✓			✓					✓			✓										✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
23	การคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานจะต้องมีการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	✓	✓		✓		✓			✓		✓			✓									
24	รูปแบบการคัดสรรบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ภาครัฐกำลังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป		✓					✓				✓			✓				✓				✓	
25	วิธีการคัดสรรรูปแบบเดิมอาจล้าสมัย ไม่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0		✓					✓		✓			✓				✓							✓
26	การประยุกต์ใช้รูปแบบการคัดสรรบุคลากรของ ภาคเอกชนมาใช้กับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น			✓				✓			✓				✓				✓					
27	การคัดสรรบุคลากรของภาครัฐควรคำนึงถึง ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นหลักสำคัญ			✓				✓										✓						✓
28	การนำระบบคุณธรรม (Merit System) มาใช้เป็นแนวทางในการคัดสรรบุคลากร			✓				✓										✓						✓
29	การสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล ส่งผล ให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น			✓								✓			✓									

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
30	การคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) จะช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ได้เพียงพอต่อความต้องการ		✓					✓			✓				✓			✓			✓		
31	กระบวนการคัดสรรต้องมีการวางแผนงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการอย่างชัดเจน	✓			✓				✓			✓						✓					✓
32	การประชาสัมพันธ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มีผู้สนใจและมาเข้าร่วมการคัดสรรมากขึ้น	✓				✓		✓			✓				✓			✓					
33	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน จะต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจน	✓			✓													✓					✓
34	คณะกรรมการในการคัดสรรต้องมีความรู้ในเรื่องของการคัดสรรและงานในตำแหน่งที่ต้องการรับสมัคร	✓		✓				✓				✓			✓								
35	คณะกรรมการในการคัดสรรต้องมีศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิและวิทยุฒิ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อทุกภาคส่วน			✓				✓					✓		✓			✓					✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
36	ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นแนวทางในการคัดสรรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและลดความสูญเปล่าของงบประมาณ			✓	✓			✓	✓			✓	✓		✓			✓					✓	
37	มีการสร้างเครื่องมือในการคัดสรรที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการคัดสรร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓					✓		
38	การสร้างเครื่องมือไม่ควรมีการพิจารณาเฉพาะด้านความรู้ ความสามารถเท่านั้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓					✓	
39	เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรร ควรกำหนดให้มีความยืดหยุ่น เพื่อประกอบการพิจารณาให้ครบถ้วน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓									
40	กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างชัดเจน มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓			✓				
41	การทดสอบความรู้ เป็นเครื่องมือที่นิยมนำมาใช้ในทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓			✓				
42	ในองค์การภาครัฐ การปรับเปลี่ยนนโยบายและเลื่อนตำแหน่ง เป็นการคัดสรรจากภายในองค์การ	✓						✓	✓			✓	✓		✓									

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
43	การตัดสินใจขององค์กรภายนอกองค์กร มีทั้งผลดีและผลเสีย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจของแต่ละหน่วยงาน			✓				✓				✓			✓				✓				✓	
44	การตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษา แหล่งในการตัดสินใจจะมาจากบุคคลภายในองค์กร	✓						✓				✓			✓			✓						✓
45	การตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาจากบุคคลภายในองค์กร จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร	✓		✓				✓		✓				✓			✓							
46	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษายุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ	✓		✓				✓		✓				✓			✓							✓
47	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติ	✓		✓				✓		✓				✓					✓					✓
48	การตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษา	✓						✓							✓									

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
49	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง วิทยุฒิ (อายุผู้ถูกคัดสรรและอายุราชการ)		✓	✓				✓								✓			✓				
50	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง คุณวุฒิ (ระดับการศึกษา/วุฒิที่เหมาะสม กับงานในหน้าที่)		✓	✓				✓				✓			✓								
51	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง ศักยภาพในการเป็นผู้นำที่		✓			✓		✓	✓			✓						✓					✓
52	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์		✓			✓		✓	✓			✓			✓			✓					
53	การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน		✓	✓				✓	✓			✓						✓					✓
54	เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะต้องมีความ เที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)		✓	✓				✓			✓			✓					✓				✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V		
55	เทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment)	✓	✓	✓		✓	✓			✓			✓												
56	การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นกรเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาเป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด	✓	✓	✓		✓	✓									✓				✓					
57	การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการประเมินที่ทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมทั้งในด้านทัศนคติ แนวคิด รวมถึงบุคลิกภาพ	✓	✓			✓				✓		✓	✓			✓			✓					✓	
58	ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมาจาก การคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องยึดหลักความยุติธรรม	✓	✓	✓					✓			✓			✓										
59	ผู้ที่จะดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบ การบริหารจัดการ แนวคิดที่สอดคล้องกับนโยบาย	✓							✓							✓			✓						

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
60	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓						✓				✓			✓				✓					
61	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓					✓		✓			✓				✓							
62	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓						✓										✓						
63	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓						✓	✓			✓			✓									
64	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓					✓							✓				✓					✓
65	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓						✓							✓									

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
66	ผู้ที่ดำรงผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพและจิตใจ	✓						✓		✓			✓						✓					✓
67	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓			✓					✓				✓							
68	สำนักการศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	✓																						
69	กองการเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา	✓	✓					✓		✓							✓		✓					
70	โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามภารกิจของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528	✓																						

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการตัดสินใจของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
71	โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ	✓			✓									✓			✓							
72	โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 437 โรงเรียนกระจายครอบคลุมในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต		✓				✓			✓							✓							✓
73	สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาให้แก่เด็ก และเยาวชนของกรุงเทพมหานคร		✓							✓			✓											
74	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดตามจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป และมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 4 คน		✓						✓									✓						✓
75	สำนักงานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการย้าย เพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผลการประเมินของคณะกรรมการ		✓								✓			✓										

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการตัดสินใจของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
76	อนุกรมการสามัญราชการครูและบุคลากร ทางศึกษารัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่กำหนด นโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษารัฐมนตรี ซึ่งต้องสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด	✓								✓			✓				✓			✓				
77	กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครที่ชัดเจน	✓	✓			✓								✓			✓							
78	การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายกรณีปกติ	✓	✓			✓											✓							✓
79	การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายกรณีพิเศษ	✓	✓			✓					✓			✓										
80	การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ ของทางราชการ	✓	✓			✓								✓			✓							

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

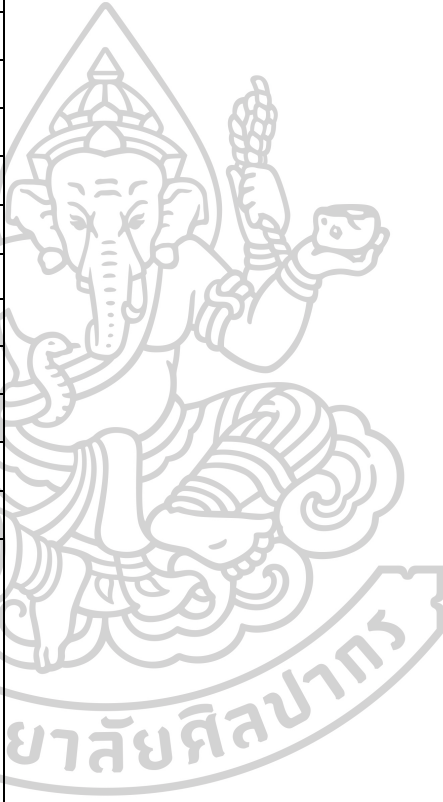
ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
81	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงานและโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา	✓		✓													✓				✓		
82	การบรรจุผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วพัฒนาไปแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขึ้นมาตามลำดับ	✓		✓				✓				✓							✓				✓
83	พิจารณาองค์ประกอบในด้านระยะเวลาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน	✓		✓				✓			✓				✓			✓					
84	พิจารณาองค์ประกอบในด้านอายุราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	✓		✓													✓		✓				
85	พิจารณาองค์ประกอบในด้านวิทยฐานะ	✓		✓											✓			✓					
86	พิจารณาองค์ประกอบในด้านความเหมาะสมของสถานศึกษารับย้าย	✓		✓				✓			✓												

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการตัดสินใจของครูผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
87	พิจารณาองค์ประกอบในด้านการค้าทางชีวิตที่เหมาะสม	✓	✓		✓				✓		✓			✓				✓					✓	
88	พิจารณาองค์ประกอบในด้านการศึกษาวิชาชีพ	✓	✓							✓		✓			✓				✓					
89	พิจารณาองค์ประกอบในด้านเป็นผู้ดูแลผู้ตามได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	✓	✓		✓			✓			✓				✓				✓					
90	พิจารณาองค์ประกอบในด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓					✓	✓			✓			✓				✓					
91	พิจารณาองค์ประกอบในด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานมีคุณภาพ	✓	✓																✓					✓
92	พิจารณาองค์ประกอบในด้านความรัก ศรัทธา วิชาชีพ และหน่วยงาน	✓	✓							✓		✓												
93	พิจารณาองค์ประกอบในด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ (ประเมินจากเอกสาร)	✓	✓						✓						✓									
94	พิจารณาองค์ประกอบในด้านความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (ประเมินจากเอกสาร)	✓	✓															✓						

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
95	พิจารณาองค์ประกอบในด้านผลการปฏิบัติงาน จากผลงานในโรงเรียนปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่ง		✓	✓					✓			✓			✓			✓					
96	พิจารณาองค์ประกอบในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ		✓	✓				✓								✓			✓				
97	พิจารณาองค์ประกอบในด้านความอาวุโส ตามหลักการ		✓	✓							✓			✓				✓					✓



1.2 ผลการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักการการคัดสรร

ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการการคัดสรรงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งมีผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและการคัดสรรบุคลากร ดังนี้ งานวิจัยของกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, สุกัลย์คนน์ วงศ์ไพศาลลักษณ์, ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และคณะ, ธวัช แสงสุวรรณ, ฉัตรวิวัฒน์ เอื้อแท้, สุภาวดี ศรีโยหะ, ชีรวัจน์ เจริญผล และอัมพิกา ไกรฤทธิ์, ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์, พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ และคณะ, มลรัฐวิกตอเรีย (Victoria State Government), แอนโทนี เอช นอโม (Anthony H. Normore), มาร์ค จอห์นสัน, มากาเร็ต เอ ริชาร์ดสัน (Margaret A. Richardson), ลินด์ และ ลอร์เรทต้า, บารอน, Eckhardt, กูเยน ทิเฮา (Nguyen thi Hao), ดาเนียล ทีโมที ฟา (Daniel Timothy Farr), เยซ่า ยาซีน (Ayesha Yaseen) มีจำนวน 37 ตัวแปร รายละเอียดดังตารางที่ 8

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์อักษรภาพภาษาอังกฤษแทนเอกสารและใช้เครื่องหมาย ✓ แสดงสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรร ดังนี้

- A = งานวิจัย ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์ (2550)
- B = งานวิจัย ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และคณะ (2552)
- C = งานวิจัย สุกัลย์คนน์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ (2555)
- D = งานวิจัย ชีรวัจน์ เจริญผล และอัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2555)
- E = งานวิจัย กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ (ตุลาคม 2556 – มีนาคม 2557)
- F = งานวิจัย สุภาวดี ศรีโยหะ (2557)
- G = งานวิจัย ธวัช แสงสุวรรณ (2559)
- H = งานวิจัย ฉัตรวิวัฒน์ เอื้อแท้ (2559)
- I = งานวิจัย พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560)
- J = งานวิจัย Eckhardt 1978 (2007)
- K = งานวิจัย มาร์ค จอห์นสัน 1980 (2012)
- L = งานวิจัย ลอร์เรทต้า 1990 (2012)
- M = งานวิจัย บารอน 1992 (2012)
- N = งานวิจัย กูเยน ทิเฮา (Nguyen thi Hao) (2013)
- O = งานวิจัย เยซ่า ยาซีน (Ayesha Yaseen) (2015)
- P = งานวิจัย มลรัฐวิกตอเรีย (Victoria State Government) (2016)
- Q = งานวิจัย แอนโทนี เอช นอโม (Anthony H. Normore) (2016)
- R = งานวิจัย มากาเร็ต เอ ริชาร์ดสัน (Margaret A. Richardson) (2016)
- S = งานวิจัย ดาเนียล ทีโมที ฟา (Daniel Timothy Farr) 1998 (2016)

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรร

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	ควรมีการพัฒนารูปแบบในการคัดสรร				✓	✓	✓							✓	✓					
2	วางแผนทางเลือกและกำหนดรูปแบบในการคัดสรร อย่างเป็นระบบ	✓				✓		✓	✓			✓				✓			✓	✓
3	คำนึงถึงสมรรถนะประจำตำแหน่ง (คุณสมบัติเฉพาะ)	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓				
4	มีกระบวนการ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดสรรที่ชัดเจน					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
5	การวางแผนความต้องการกำลังคน (กำหนดกรอบอัตรา)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓									✓		
6	ไม่ควรมีรูปแบบระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการคัดสรร			✓												✓				
7	การคัดสรรควรใช้รูปแบบระบบคุณธรรม			✓					✓											
8	ปัจจัยทางการเมือง ยังมีบทบาทในการคัดสรร			✓												✓				
9	เครื่องมือที่นิยมนำมาใช้ในการคัดสรรคือ การทดสอบ การเขียนรายงาน และการสัมภาษณ์	✓		✓		✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓			✓
10	ขนาดขององค์การมีผลทำให้รูปแบบการคัดสรร การ กำหนดนโยบายและกระบวนการคัดสรรที่แตกต่างกัน		✓									✓						✓		
11	ผู้มีอำนาจในการคัดสรรเป็นตัวแปรสำคัญในการ พิจารณา		✓	✓				✓				✓				✓				✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นขององค์ประกอบ	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
12	ใช้นโยบายการคัดสรรแบบเปิด (Opened career system or open door policy)	✓		✓				✓	✓						✓					✓
13	กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งให้ชัดเจน เน้นความรู้ความสามารถ และเพิ่มแรงจูงใจ	✓		✓		✓			✓	✓		✓				✓				
14	การคัดสรรโดยการใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency based)			✓				✓							✓					
15	การคัดสรรโดยการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน (Job based)	✓		✓				✓	✓	✓				✓			✓			
16	ใช้กระบวนการเลือกตั้งในการสรรหาผู้บริหารโรงเรียน													✓				✓		✓
17	กลยุทธ์ในการสรรหา มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร			✓				✓	✓	✓						✓			✓	✓
18	การตรวจสอบภูมิหลัง (ประวัติการทำงานย้อนหลัง)																✓			
19	มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (อายุงาน)																			✓
20	ผลของการดำเนินการที่สนองตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด																			✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคิดสรร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นขององค์ประกอบ	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
21	มีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)					✓				✓	✓		✓	✓			✓	✓		
22	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					✓					✓		✓		✓		✓	✓		
23	มีความมั่นคงทางอารมณ์ การใช้เหตุผล (การตัดสินใจ)										✓		✓							
24	มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีความรัก และศรัทธา ต่อวิชาชีพ					✓					✓						✓			
25	มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					✓						✓					✓			
26	มีทักษะการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่าย					✓						✓	✓		✓		✓			
27	มีความยุติธรรม ยึดหลักประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน					✓											✓			
28	มีความคิดสร้างสรรค์และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงได้					✓									✓		✓			
29	มีทักษะด้านคนและการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (People and Interpersonal)					✓						✓					✓			

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นขององค์ประกอบ	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
30	มีทักษะการบริหารนโยบาย กลยุทธ์ สถานศึกษา (School Policy Management and Strategy)					✓						✓	✓	✓			✓			
31	มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และผู้อื่น (Developing Self and Others)					✓				✓							✓			
32	มีทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร (Organizational Management)					✓						✓					✓			
33	มีทักษะด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน (Curriculum and Instruction Management)					✓						✓	✓				✓			
34	ทักษะด้านการบริหารธุรการ การเงิน และงบประมาณ (Administrative, Financial and Budgeting Management)					✓											✓			
35	ทักษะด้านการบริหารทั่วไป (General Management)					✓											✓			
36	ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management)					✓											✓			
37	มีผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับ					✓											✓			

1.3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ดังนี้

- คนที่ 1 นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร
- คนที่ 2 นางสาวฐานิตา แพ้ววานิชย์ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- คนที่ 3 นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- คนที่ 4 นายธนิต กิตติพัธโนทัย รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- คนที่ 5 นายเกรียงไกร จงเจริญ รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- คนที่ 6 นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- คนที่ 7 นางสาวอัสพร พกุลานนท์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
- คนที่ 8 นายสมยศ มีเทศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ของอนุกรรมการสามัญข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- คนที่ 9 นางสาววิภาวี พงศ์พิริยะ ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจ
ราชการสูง และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 75 ตัวแปร
รายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
1	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นไปตามหลักเกณฑ์การย้าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีจำนวนนักเรียนจำนวน 2,000 คน ขึ้นไป เป็นการ คัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือใหญ่มาก ไปดำรงตำแหน่ง	✓			✓	✓				✓
3	มีการปรับปรุงแก้ไข การกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ มาจากการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่	✓			✓	✓				✓
4	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การย้าย ซึ่งกำหนดขนาดโรงเรียนไว้ 5 ขนาด คือ ขนาดเล็กมาก ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่ โดยกำหนดจากตำแหน่งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	✓			✓	✓				✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
5	กรุงเทพมหานครควรกำหนดขนาดของสถานศึกษา โดยกำหนดจากจำนวนนักเรียน และควรกำหนดสถานศึกษาเป็น 6 ขนาด โดยเพิ่มขนาดใหญ่พิเศษ คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า 2,000 คน				✓					✓
6	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีทรัพยากรในการบริหารจัดการมาก จึงควรคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพแท้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนนักเรียนภายในสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดขนาดของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรคัดสรรด้วยวิธีการย้ายจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มาก ที่มีผลงานดีเด่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการทำงานด้านการจัดการศึกษาเพื่อเด็ก ชุมชน และสังคมส่วนรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
10	ควรนับถือศาสนาเดียวกันกับชุมชนของสถานศึกษานั้น									✓
11	มีความรู้ดี ประพฤติดี ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มาก มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	คุณวุฒิการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา (ปริญญาเอก / ปริญญาโท)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	แต่งตั้งคณะกรรมการที่ทรงคุณวุฒิในการคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มาก โดยยึดตาม หลักเกณฑ์และมีคุณสมบัติครบถ้วน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	ไม่ควรรนำระบบอุปถัมภ์ในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	ปรับเปลี่ยนในการคัดสรร เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีคุณภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
19	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอายุราชการ 25 ปี ขึ้นไป				✓			✓	✓	✓
20	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาจากเกณฑ์ การย้ายตามมติ กก.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	พิจารณาจากการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ณ ปัจจุบัน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	การได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจาก การปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	ควรมีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปี ขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	ทักษะการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ยึดหยุ่น อุทิศเวลาให้กับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	มีความยุติธรรม โปร่งใส ไม่มีปัญหาเรื่องการร้องเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ
กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
29	เป็นตัวช่วยในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	ทักษะการคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจและสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดผลดีในเชิงบวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม มีความเมตตาต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	ความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	การบริหารความเสี่ยง(ภาวะความกดดันและภาวะจำกัด)				✓	✓				✓
36	มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ มีมารยาท มีการวางตัวอย่างเหมาะสม และน่าเชื่อถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
37	การวางแผนแบบบูรณาการ			✓	✓	✓			✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
38	การบริหารทรัพยากร (Resource Management)				✓	✓				✓
39	ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
40	ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
41	ความรู้ความเข้าใจระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
42	ความรู้ความเข้าใจกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและบทบาทหน้าที่ในด้านต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
43	ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
44	ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
45	ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารธุรกิจ การเงิน และงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
46	ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารทั่วไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
47	ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารงานบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
48	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอซีที) ในการบริหารงานและการจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ
กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
49	มีทักษะเป็นผู้บริหารวิชาการ เป็นตัวอย่างในการทำงาน และพัฒนา (เป็นต้นแบบและสร้างเครือข่าย)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
50	มีวิสัยทัศน์ที่เป็นสากล ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
51	มีความเข้าใจในการทำงานเชิงรุก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
52	เป็นผู้นำในการบริหารการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
53	ความสามารถทางภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นำความรู้มาใช้ในการกระตุ้นเพื่อประโยชน์และความสำเร็จของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
55	มีจิตวิทยาในการบริหารงาน การใช้แรงเสริมในเชิงบวก และแรงเสริมในเชิงลบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56	กำหนดทิศทางในการเรียนการสอน มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ
กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
57	ตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ง่ายขึ้น การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
58	วิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ ที่สนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและศักยภาพ ของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
59	ใช้วิธีการรับสมัคร (เขียนใบสมัคร) กำหนดคุณสมบัติ และเกณฑ์การคัดสรรให้ชัดเจน มีความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
60	ใช้วิธีการสอบคัดเลือกและการสัมภาษณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
61	ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงวิสัยทัศน์ จากผลของ การปฏิบัติงานที่ผ่านมา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
62	พิจารณาและตรวจสอบผลงานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู โรงเรียน และชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
63	สำนักการศึกษาควรมีการจัดทำและรวบรวมข้อมูล ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครทุกคน		✓							

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
64	สำนักการศึกษาจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น (Work Shop) เกี่ยวกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ว่าควรจะมีรูปแบบใด โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วม		✓				✓			
65	แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรร เป็นบอร์ดพิเศษ ที่มีอำนาจตัดสินใจ ควบคุม นอกเหนือระบบอุปถัมภ์ ที่จะเข้าแทรกแซงได้		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
66	ระบบอาวุโส (อายุตน / อายุในการปฏิบัติราชการ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
67	เป็นนักประชาสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสาร การสนทนา การประสานสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
68	มีการประสานความร่วมมือ แบ่งปัน ทำงานเป็นทีม (Teamwork)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
69	ผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนานักเรียน ในด้านการจัดการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นของปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
70	ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จากไม่มีรองฯ มีรองฯ 1 คน มีรองฯ 2 คน มีรองฯ 3 คน และมีรองฯ 4 คน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
71	การสร้างแรงจูงใจโดยให้ค่าตอบแทนพิเศษให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบสูงในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓				✓			
72	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานจากโรงเรียนขนาดเล็กมาก่อน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
73	เปลี่ยนแปลงรูปแบบจากการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จากรูปแบบตามหลักเกณฑ์การย้ายควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามาสมัคร เพื่อร่วมการคัดเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
74	สร้างศรัทธา สร้างความเป็นมิตร และส่งเสริมความเข้มแข็งกับผู้บริหาร ชุมชน		✓	✓	✓					
75	ผลคะแนน O – NET สูงกว่าระดับประเทศติดต่อกันอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2 – 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวแปร ข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงได้นำมา บูรณาการและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถาม จำนวน 130 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence : IOC) ของเครื่องมือการวิจัย 0.60 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอให้ปรับแก้ไขข้อคำถามบางข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไข และนำไป ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha Coefficient) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 ดังนั้น แบบสอบถามปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร จึงมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ข้อคำถาม จำนวน 130 ข้อ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 ข้อ

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
1	มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปี
2	มีประสบการณ์ในการบริหารจากการมีรองผู้อำนวยการทั้งหมด 4 คน
3	มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป
4	สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
5	ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน
6	ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
7	มีภาวะความเป็นผู้นำ
8	มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่สูง
9	รับนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
10	มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
11	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ O-NET สูงกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกปี ติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง เป็นเวลา 3 ปี ในสถานศึกษาที่บริหาร ณ ปัจจุบัน
12	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต
13	ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา
14	มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
15	มีศักยภาพสูง
16	ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด
17	มีความทันสมัย
18	มีทักษะการบริหารความเปลี่ยนแปลง
19	มีทักษะการบริหารความเสี่ยง
20	มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี
21	มีความสามารถในการนำเสนองาน
22	มีทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
23	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหา
24	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
25	มีบุคลิกภาพที่ดี
26	มีทักษะการใช้เทคนิคในการบริหารงานแบบบูรณาการ
27	มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ
28	รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน
29	มีการวางแผนการบริหารงาน
30	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
31	ประสบความสำเร็จในการบริหาร
32	มีรางวัล ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ระดับกรุงเทพมหานคร ระดับชาติ
33	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
34	ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีประสบการณ์ และผ่านการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ตามลำดับ
35	บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งข้าราชการและบุคลากร ในสถานศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม และ ความเสมอภาคระหว่างบุคคล
36	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
37	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
38	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
39	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
40	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ
41	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ
42	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ และกระบวนการจัดการศึกษา ยุคใหม่
43	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา
44	มีความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
45	มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูง
46	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางการศึกษา
47	พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
48	มีทักษะในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน
49	มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
50	มีวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
51	ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม
52	มีจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
53	รักและศรัทธาในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
54	มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา (Career path)
55	มีการประเมินสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน
56	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
57	มีผลงานด้านวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการเผยแพร่
58	มีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
59	มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
60	มีการสร้างเครือข่าย และสังคมแห่งการเรียนรู้
61	บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นระยะเวลา 2 ปี ขึ้นไป
62	มีเทคนิควิธีการใช้การเสริมแรงทางบวก
63	มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ
64	มีทักษะในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ
65	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ หลักการ แนวคิดที่สอดคล้องกับนโยบาย
66	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ
67	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี
68	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ
69	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ
70	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา
71	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
72	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี
73	ลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับของชุมชน
74	เป็นผู้ประสานงานได้ดีทั้งการเมืองและชุมชน
75	เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักรับราชการศึกษามหาชนระดับสูง (นศส.)
76	มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนด

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
77	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร
78	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเน้นการประเมินเชิงประจักษ์
79	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้ระบบคุณธรรม
80	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการตามกฎหมาย
81	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กก. กำหนด
82	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน
83	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มีการเขียนรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิน 2 หน้า
84	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
85	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์
86	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร
87	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ
88	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด
89	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
90	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ
91	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงาน และโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา
92	พิจารณาจากผลงานของสถานศึกษาปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่ง
93	พิจารณาองค์ประกอบในด้านอาวุโสตามหลักการ

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
94	กรุงเทพมหานครมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ
95	กระบวนการการคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) จะช่วยให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
96	ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นแนวทางในการคัดสรรเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ
97	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม
98	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงวัยวุฒิ (อายุผู้ถูกคัดสรร และอายุราชการ)
99	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงคุณวุฒิ (ระดับการศึกษา, วุฒิเหมาะสมกับงานในหน้าที่)
100	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน
101	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน
102	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องยึดหลักความยุติธรรม
103	หลักเกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีความชัดเจน
104	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการย้าย เพื่อความเหมาะสม และประโยชน์ของทางราชการ
105	อนุกรรมการสามัญข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
106	สำนักงานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากันกรองการย้าย เพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผลการประเมินของคณะกรรมการ
107	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดนโยบาย
108	ปัจจุบันขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
109	การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างมาก
110	การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์การย้าย มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา
111	การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมาก่อน
112	การกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็น 5 ขนาด ควรปรับปรุงใหม่
113	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรจำกัดขนาดโรงเรียนใหญ่ขึ้นเพียง 1 ขนาด
114	การกำหนดวาระการย้ายสถานศึกษา 4 ปี
115	กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญต่อการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา
116	กำหนดให้สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
117	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน
118	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรกำหนดวิธีการคัดสรรเป็นการเฉพาะไม่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การย้าย
119	ปัจจุบันสำนักการศึกษามีบทบาทในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษามากเกินไป
120	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรคัดสรรจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เท่านั้น
121	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก
122	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีระบบการประเมินความเหมาะสม
123	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร
124	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร
125	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร
126	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์การย้ายของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
จำนวน 130 ข้อ (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปรปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
127	ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้คัดสรร
128	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้มีการแสดงวิสัยทัศน์
129	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ
130	ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ารับการพิจารณา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยส่งแบบสอบถามที่มี
ข้อความ จำนวน 130 ข้อ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน โรงเรียนละ
1 ฉบับ รวมจำนวน 205 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 205 โรงเรียน จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 205 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น 205 คน เมื่อแยกพิจารณาจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลา
ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)
รายละเอียดดัง ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	131	63.90
หญิง	74	36.10
รวม	205	100.00
อายุ		
35-45 ปี	21	10.20
46-50 ปี	53	25.90
สูงกว่า 51 ปี	131	63.90
รวม	205	100.00

ตารางที่ 6 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	6	2.90
ปริญญาโท	179	87.30
ปริญญาเอก	20	9.80
รวม	205	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	205	100.00
รวม	205	100.00
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1-5 ปี	112	54.60
6-10 ปี	53	25.90
มากกว่า 10 ปี	40	19.50
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 205 คน เป็นเพศหญิง 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 และ เพศชาย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุสูงกว่า 51 ปี มากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 น้อยที่สุดอายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ปริญญาโท มากที่สุดจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และระดับปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ด้านตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 น้อยที่สุดมากกว่า 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1	มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี	4.52	0.867	มากที่สุด
2	มีประสบการณ์ในการบริหารจากการมีรองผู้อำนวยการทั้งหมด 4 คน	4.32	1.100	มาก
3	มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.60	0.770	มากที่สุด
4	สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป	4.65	0.620	มากที่สุด
5	ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน	4.33	0.940	มาก
6	ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	4.83	0.507	มากที่สุด
7	มีภาวะความเป็นผู้นำ	4.90	0.320	มากที่สุด
8	มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่สูง	4.94	0.244	มากที่สุด
9	รับนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	4.63	0.504	มากที่สุด
10	มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.39	0.951	มาก
11	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ O-NET สูงกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกปีติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง เป็นเวลา 3 ปี ในสถานศึกษาที่บริหาร ณ ปัจจุบัน	3.81	1.079	มาก
12	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต	4.91	0.284	มากที่สุด
13	ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา	4.85	0.386	มากที่สุด
14	มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ	4.93	0.253	มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
15	มีศักยภาพสูง	4.78	0.427	มากที่สุด
16	ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด	4.90	0.304	มากที่สุด
17	มีความทันสมัย	4.62	0.516	มากที่สุด
18	มีทักษะการบริหารความเปลี่ยนแปลง	4.75	0.436	มากที่สุด
19	มีทักษะการบริหารความเสี่ยง	4.73	0.508	มากที่สุด
20	มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.81	0.406	มากที่สุด
21	มีความสามารถในการนำเสนองาน	4.58	0.577	มากที่สุด
22	มีทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร	4.30	0.711	มาก
23	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการแก้ปัญหา	4.45	0.597	มาก
24	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.79	0.423	มากที่สุด
25	มีบุคลิกภาพที่ดี	4.73	0.476	มากที่สุด
26	มีทักษะการใช้เทคนิคในการบริหารงานแบบบูรณาการ	4.73	0.468	มากที่สุด
27	มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ	4.72	0.460	มากที่สุด
28	รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน	4.74	0.450	มากที่สุด
29	มีการวางแผนการบริหารงาน	4.80	0.436	มากที่สุด
30	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.79	0.443	มากที่สุด
31	ประสบความสำเร็จในการบริหาร	4.48	0.520	มาก
32	มีรางวัล ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ระดับกรุงเทพมหานคร ระดับชาติ	3.98	0.801	มาก
33	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.68	0.479	มากที่สุด
34	ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีประสบการณ์ และผ่านการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ตามลำดับ	4.71	0.535	มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
35	บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม และความเสมอภาคระหว่างบุคคล	4.81	0.402	มากที่สุด
36	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด	4.83	0.377	มากที่สุด
37	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.69	0.475	มากที่สุด
38	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหาร ในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.71	0.495	มากที่สุด
39	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัด กระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	4.78	0.415	มากที่สุด
40	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	4.79	0.412	มากที่สุด
41	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การ อุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ	4.78	0.427	มากที่สุด
42	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ และกระบวนการจัด การศึกษา ยุคใหม่	4.68	0.507	มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
43	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา	4.71	0.475	มากที่สุด
44	มีความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ	4.74	0.450	มากที่สุด
45	มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ในการบริหาร สถานศึกษาให้มีคุณภาพสูง	4.81	0.390	มากที่สุด
46	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางการศึกษา	4.82	0.394	มากที่สุด
47	พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ	4.82	0.410	มากที่สุด
48	มีทักษะในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน	4.84	0.364	มากที่สุด
49	มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	4.80	0.428	มากที่สุด
50	มีวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.87	0.334	มากที่สุด
51	ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม	4.75	0.469	มากที่สุด
52	มีจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	4.90	0.304	มากที่สุด
53	รักและศรัทธาในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	4.92	0.269	มากที่สุด
54	มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา (Career path)	4.64	0.501	มากที่สุด
55	มีการประเมินสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน	4.71	0.454	มากที่สุด
56	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.76	0.428	มากที่สุด
57	มีผลงานด้านวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการเผยแพร่	4.40	0.669	มาก
58	มีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	4.69	0.463	มากที่สุด
59	มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.74	0.442	มากที่สุด
60	มีการสร้างเครือข่าย และสังคมแห่งการเรียนรู้	4.68	0.498	มากที่สุด
61	บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นระยะเวลา 2 ปี ขึ้นไป	4.54	0.757	มากที่สุด
62	มีเทคนิควิธีการใช้การเสริมแรงทางบวก	4.60	0.539	มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
63	มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ช่วยให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพ	4.67	0.512	มากที่สุด
64	มีทักษะในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ	4.54	0.630	มากที่สุด
65	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีวิสัยทัศน์ หลักการ แนวคิดที่สอดคล้องกับนโยบาย	4.65	0.518	มากที่สุด
66	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ	4.76	0.461	มากที่สุด
67	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมี ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	4.75	0.455	มากที่สุด
68	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้อง ศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ	4.80	0.425	มากที่สุด
69	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้เต็มศักยภาพ	4.73	0.476	มากที่สุด
70	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็น ผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา	4.66	0.523	มากที่สุด
71	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.74	0.461	มากที่สุด
72	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี	4.77	0.458	มากที่สุด
73	ลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับของชุมชน	4.54	0.645	มากที่สุด
74	เป็นผู้ประสานงานได้ดีทั้งการเมืองและชุมชน	4.57	0.643	มากที่สุด
75	เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักรับราชการศึกษามหา ระดับสูง (นศส.)	4.29	0.985	มาก
76	มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งที่กรุงเทพมหานคร กำหนด	4.74	0.482	มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
77	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร	4.61	0.589	มากที่สุด
78	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเน้นการประเมินเชิงประจักษ์	4.53	0.630	มากที่สุด
79	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้ระบบคุณธรรม	4.63	0.577	มากที่สุด
80	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการตามกฎหมาย	4.55	0.589	มากที่สุด
81	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กก. กำหนด	4.65	0.537	มากที่สุด
82	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน	4.55	0.637	มากที่สุด
83	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มีการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานที่ ไม่เกิน 2 หน้า	4.11	0.991	มาก
84	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.50	0.698	มากที่สุด
85	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์	4.48	0.732	มากที่สุด
86	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร	4.52	0.607	มากที่สุด
87	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ	4.56	0.588	มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
88	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด	4.47	0.725	มาก
89	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	4.61	0.571	มากที่สุด
90	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ	4.72	0.503	มากที่สุด
91	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงาน และโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา	4.65	0.580	มากที่สุด
92	พิจารณาจากผลงานของสถานศึกษาปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่ง	4.53	0.599	มากที่สุด
93	พิจารณาองค์ประกอบในด้านอาวุโสตามหลักการ	4.37	0.828	มาก
94	กรุงเทพมหานครมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ	4.50	0.758	มากที่สุด
95	กระบวนการการคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) จะช่วยให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.60	0.565	มากที่สุด
96	ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นแนวทางในการคัดสรรเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ	4.60	0.557	มากที่สุด
97	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม	4.65	0.535	มากที่สุด
98	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงวัยวุฒิ (อายุผู้ถูกคัดสรร และอายุราชการ)	4.41	0.713	มาก
99	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงคุณวุฒิ (ระดับการศึกษา, วุฒิเหมาะสมกับงานในหน้าที่)	4.49	0.607	มาก

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
100	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน	4.59	0.567	มากที่สุด
101	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน	4.45	0.637	มาก
102	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องยึดหลักความยุติธรรม	4.70	0.499	มากที่สุด
103	หลักเกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความชัดเจน	4.53	0.758	มากที่สุด
104	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ	4.56	0.666	มากที่สุด
105	อนุกรรมการสามัญข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	4.40	0.705	มาก
106	สำนักการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้าย เพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผลการประเมินของคณะกรรมการ	4.40	0.726	มาก
107	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดนโยบาย	4.47	0.683	มาก
108	ปัจจุบันขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา	4.55	0.581	มากที่สุด
109	การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างมาก	4.35	0.723	มาก

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
110	การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์การย้าย มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา	4.05	0.999	มาก
111	การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรตั้งจาก ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมาก่อน	4.30	0.802	มาก
112	การกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็น 5 ขนาด ควรปรับปรุงใหม่	3.99	1.090	มาก
113	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรจำกัดขนาดโรงเรียนใหญ่ ขึ้นเพียง 1 ขนาด	3.92	1.144	มาก
114	การกำหนดวาระการย้ายสถานศึกษา 4 ปี	4.07	1.029	มาก
115	กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญต่อการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษา	4.60	0.639	มากที่สุด
116	กำหนดให้สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.55	0.644	มากที่สุด
117	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน	3.86	1.246	มาก
118	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรกำหนดวิธีการคัดสรร เป็นการเฉพาะไม่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การย้าย	4.16	1.084	มาก
119	ปัจจุบันสำนักการศึกษามีบทบาทในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษามากเกินไป	4.05	0.909	มาก
120	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรคัดสรร จากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เท่านั้น	4.00	1.031	มาก
121	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธี การสอบคัดเลือก	3.62	1.332	มาก
122	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีระบบ การประเมินความเหมาะสม	4.44	0.756	มาก

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

n = 205

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
123	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	3.30	1.374	ปาน กลาง
124	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัด กรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	3.47	1.334	ปาน กลาง
125	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร	3.62	1.217	มาก
126	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ การย้ายของกรุงเทพมหานคร	4.46	0.682	มาก
127	ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้คัดสรร	3.80	1.122	มาก
128	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มี การแสดงวิสัยทัศน์	4.33	0.911	มาก
129	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมิน ความสามารถ สมรรถนะ	3.92	1.175	มาก
130	ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ารับ การพิจารณาเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.19	0.969	มาก

จากตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยการ
คัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 130 ตัวแปร อยู่ระหว่าง
3.30 - 4.94 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ
กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมาก
ที่สุด คือ ตัวแปรที่ 8 มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่สูง ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.244) รองลงมา
เป็นอันดับที่ 2 คือ ตัวแปรที่ 14 มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.253)
ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้อยที่สุดเป็นสำคัญสุดท้าย ได้แก่ ตัวแปรที่ 123 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา

ขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.374) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ตัวแปรใดมีค่า S.D. น้อย แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครใกล้เคียงกัน ส่วนตัวแปรใดมีค่า S.D. มาก แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ปัจจัย (Factory Analysis) ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามความคิดเห็นใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factory Analysis: EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PAC) พิจารณาจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ ต้องมีตัวแปร มีความสัมพันธ์กัน และพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser - Meyer- Olkin measure of Sampling Adequacy) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และทดสอบสมมุติฐานด้วยค่า Bartlett's test of Sphericity ที่ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยได้¹³³ รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่า KMO (Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) และวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	23951.098
	df	8385
	Sig.	.000

จากตารางที่ 8 พบว่า KMO (Kaiser – Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรจำนวน 130 ข้อ ที่เป็นกระหนงคำถามของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมสามารถใช้วิเคราะห์ปัจจัยได้ในระดับดีมาก เพราะค่า KMO Sphericity ค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig = 0.00 < 0.5) สำหรับค่า Sig น้อยกว่า .05 แสดงว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัยต่อไป

¹³³ Joseph F. Hair, Jr., and other, **Multivariate Data Analysis**, 5th ed. (New Jersey: Pearson Education Inc, 1998), 111, quoted in Brain Habing, **Exploratory Factor Analysis** (University of South Caroling, 2013), 6, accessed February 14, 2016, available from <http://www.people.stat.sc.edu>.

การวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยการสกัดปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก หรือออร์ทogonal (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax rotation) โดยพิจารณาจากเกณฑ์การเลือกปัจจัยดังนี้ 1) ค่าความแปรปรวนของปัจจัย (eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser's Criterion) 2) แต่ละปัจจัยมีตัวแปรที่สังเกตได้ (observed variable) ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และ 3) มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยการสกัดปัจจัย เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ได้จำนวนปัจจัยและค่าความแปรปรวนของตัวแปร ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงปัจจัยค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	Extraction Sums of Squared Loading			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	30.992	23.840	23.840	10.213	7.856	7.856
2*	9.230	7.100	30.940	9.839	7.569	15.425
3*	5.376	4.136	35.075	7.736	5.951	21.376
4*	4.597	3.536	38.612	7.126	5.482	26.858
5*	3.973	3.056	41.668	4.958	3.814	30.672
6*	3.690	2.839	44.507	3.909	3.007	33.678
7*	3.127	2.405	46.912	3.890	2.992	36.670
8*	2.868	2.206	49.118	3.031	2.332	39.002
9*	2.525	1.942	51.060	2.843	2.187	41.189
10	2.429	1.869	52.929	2.800	2.154	43.343
11*	2.334	1.796	54.724	2.729	2.099	45.442

ตารางที่ 9 แสดงปัจจัยค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัย	Extraction Sums of Squared Loading			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
12	2.121	1.631	56.356	2.668	2.052	47.494
13	2.027	1.559	57.915	2.638	2.029	49.523
14	1.921	1.478	59.393	2.528	1.944	51.468
15	1.777	1.367	60.760	2.481	1.908	53.376
16	1.718	1.321	62.081	2.465	1.896	55.272
17	1.692	1.301	63.382	2.390	1.839	57.111
18	1.642	1.263	64.645	2.254	1.734	58.845
19	1.520	1.169	65.815	2.234	1.718	60.563
20	1.486	1.143	66.958	2.117	1.628	62.191
21	1.412	1.086	68.044	2.102	1.617	63.808
22	1.386	1.066	69.110	1.901	1.463	65.271
23	1.353	1.041	70.151	1.872	1.440	66.710
24	1.295	.996	71.147	1.866	1.435	68.146
25	1.266	.974	72.121	1.865	1.435	69.581
26	1.227	.944	73.065	1.864	1.434	71.015
27	1.193	.918	73.983	1.753	1.349	72.363
28	1.109	.853	74.836	1.724	1.326	73.690
29	1.084	.833	75.669	1.648	1.268	74.958
30	1.049	.807	76.476	1.549	1.192	76.149
31	1.025	.788	77.265	1.450	1.116	77.265

*หมายถึง ปัจจัยที่มีค่านำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และแต่ละปัจจัยประกอบด้วยมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป

ตารางที่ 10 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ตัวแปรที่ 68		.706								
ตัวแปรที่ 69		.694								
ตัวแปรที่ 66		.679								
ตัวแปรที่ 62		.588								
ตัวแปรที่ 73		.571								
ตัวแปรที่ 74		.568								
ตัวแปรที่ 49		.560								
ตัวแปรที่ 63		.554								
ตัวแปรที่ 64		.544								
ตัวแปรที่ 65		.518								
ตัวแปรที่ 41			.780							
ตัวแปรที่ 40			.770							
ตัวแปรที่ 39			.695							
ตัวแปรที่ 38			.691							
ตัวแปรที่ 37			.676							
ตัวแปรที่ 43			.621							
ตัวแปรที่ 36			.602							
ตัวแปรที่ 124				.869						
ตัวแปรที่ 123				.862						
ตัวแปรที่ 121				.764						
ตัวแปรที่ 125				.723						
ตัวแปรที่ 129				.719						
ตัวแปรที่ 117				.565						
ตัวแปรที่ 59					.772					
ตัวแปรที่ 60					.686					
ตัวแปรที่ 55					.540					

ตารางที่ 10 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ตัวแปรที่ 56					.532					
ตัวแปรที่ 106						.800				
ตัวแปรที่ 105						.729				
ตัวแปรที่ 107						.519				
ตัวแปรที่ 104						.510				
ตัวแปรที่ 25							.787			
ตัวแปรที่ 15							.608			
ตัวแปรที่ 17							.565			
ตัวแปรที่ 12								.774		
ตัวแปรที่ 14								.758		
ตัวแปรที่ 13								.578		
ตัวแปรที่ 3									.824	
ตัวแปรที่ 4									.752	
ตัวแปรที่ 1									.594	
ตัวแปรที่ 10										.736
ตัวแปรที่ 11										.711
ตัวแปรที่ 2										.538
รวม 60 ตัวแปร	13 ตัวแปร	14 ตัวแปร	7 ตัวแปร	6 ตัวแปร	4 ตัวแปร	4 ตัวแปร	3 ตัวแปร	3 ตัวแปร	3 ตัวแปร	3 ตัวแปร

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานครตามเกณฑ์ที่กำหนด มี 10 ปัจจัย จำนวน 60 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 จำนวน 13 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 จำนวน 14 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 จำนวน 7 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 จำนวน 6 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 จำนวน 4 ตัวแปร ปัจจัยที่ 6 จำนวน 4 ตัวแปร ปัจจัยที่ 7 จำนวน 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 8 จำนวน 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 9 จำนวน 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 10 จำนวน 3 ตัวแปร

ตารางที่ 11 แสดงปัจจัยและจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย ของตัวแปรที่สังเกตได้
1	ปัจจัยที่ 1	13	0.544 - 0.763
2	ปัจจัยที่ 2	14	0.518 - 0.760
3	ปัจจัยที่ 3	7	0.602 - 0.780
4	ปัจจัยที่ 4	6	0.565 - 0.869
5	ปัจจัยที่ 5	4	0.532 - 0.772
6	ปัจจัยที่ 6	4	0.510 - 0.800
7	ปัจจัยที่ 7	3	0.565 - 0.787
8	ปัจจัยที่ 8	3	0.578 - 0.774
9	ปัจจัยที่ 9	3	0.594 - 0.834
10	ปัจจัยที่ 10	3	0.538 - 0.736
รวม	10	60	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มี 10 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.544 ถึง 0.763 จำนวน 13 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.518 ถึง 0.760 จำนวน 14 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.780 จำนวน 7 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.565 ถึง 0.869 จำนวน 6 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.772 จำนวน 4 ตัวแปร ปัจจัยที่ 6 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.510 ถึง 0.800 จำนวน 4 ตัวแปร ปัจจัยที่ 7 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.565 ถึง 0.787 จำนวน 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 8 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.578 ถึง 0.774 จำนวน 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 9 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.594 ถึง 0.834 จำนวน 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 10 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.538 ถึง 0.736 จำนวน 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.510 – 0.869

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด
ดังนี้

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่ 1

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
089	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และ	0.763
088	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด	0.709
090	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ	0.703
084	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	0.686
087	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ	0.677
Q86	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร	0.665
085	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์	0.658
0100	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน	0.655
0101	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน	0.622
082	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน	0.589
091	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงาน และโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา	0.561

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่ 1 (ต่อ)

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
095	กระบวนการการคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) จะช่วยให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	0.561
097	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม	0.544
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	10.213
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	7.856
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	7.856

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ 1 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.544 ถึง 0.763 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.213 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 7.856 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 7.856 แสดงว่า ตัวแปร 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 7.856 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 แสดงว่าตัวแปร 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 89 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวิธีวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.763 และตัวแปรที่ 97 กำหนดเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจน มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.544 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 1 นี้ว่า “การวางแผนการคัดสรร” (Recruitment Plan)

ตารางที่ 13 ปัจจัยที่ 2

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
070	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา	0.760
072	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี	0.735
071	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.734
067	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	0.719
068	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธายึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ	0.706
069	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ	0.694
066	ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ	0.679
062	มีเทคนิควิธีการใช้การเสริมแรงทางบวก	0.588
073	ลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับของชุมชน	0.571
074	เป็นผู้ประสานงานได้ดีทั้งการเมืองและชุมชน	0.568
049	มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	0.560
063	มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	0.554
064	มีทักษะในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ	0.544
065	ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีวิสัยทัศน์ หลักการ แนวคิดที่สอดคล้องกับนโยบาย	0.518
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	9.839
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	7.569
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	15.425

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ 2 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 14 ตัวแปร เรียงลำดับตาม ค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 70, 72, 71, 67, 68, 69, 66, 62, 73, 74, 49, 63, 64, 65 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.518 ถึง 0.760 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.839 และร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 7.569 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 15.425 แสดงว่า ตัวแปร 14 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 7.569 แสดงว่าตัวแปร 14 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 7.569 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญ อยู่ในอันดับที่ 2 แสดงว่าตัวแปร 14 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 70 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.760 และตัวแปรที่ 65 ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมิวิสัยทัศน์ หลักการ แนวคิดที่สอดคล้องกับนโยบาย มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.518 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 2 นี้ว่า “ความสามารถในการบริหารงานและการประสานงาน” (Management and Coordinating Competency)

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่ 3

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
041	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ	0.780
040	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	0.770
039	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอน ให้อำนาจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	0.695

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่ 3 (ต่อ)

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
038	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหาร ในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน	0.691
037	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน	0.676
043	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา	0.621
036	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด	0.602
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	7.736
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	5.951
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	21.376

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ 3 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 41, 40, 39, 38, 37, 43, 36 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.780 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.736 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 5.951 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 21.376 แสดงว่า ตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 5.951 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 3 แสดงว่าตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่ 41 บริหารงานบุคคล การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การออกจากราชการ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.780 และตัวแปรที่ 36 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.602 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 3 นี้ว่า “การบริหารกิจการสถานศึกษา” (School administration)

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่ 4

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
0124	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	0.869
0123	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	0.862
0121	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก	0.764
0125	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร	0.723
0129	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ	0.719
0117	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 5 คน	0.565
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	7.126
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	5.482
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	26.858

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ 4 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 124, 123, 121, 125, 129, 117 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.565 ถึง 0.869 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.126 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 5.482 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 26.858 แสดงว่า ตัวแปร 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 5.482 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 4 แสดงว่า ตัวแปร 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 124 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.869 และตัวแปรที่ 117 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.565 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 4 นี้ว่า “การกำหนดเกณฑ์การคัดสรร” (Criteria for Recruitment)

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่ 5

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
059	มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.772
060	มีการสร้างเครือข่าย และสังคมแห่งการเรียนรู้	0.686
055	มีการประเมินสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน	0.540
056	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.532
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	4.958
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	3.814
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	30.672

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยที่ 5 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 59, 60, 55, 56 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.772 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.958 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 3.814 แสดงว่าตัวแปร 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 3.814 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 30.672 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 5 แสดงว่าตัวแปร 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่ 59 มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.772 และตัวแปรที่ 56 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.532 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 5 นี้ว่า “การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์” (Results Based Management)

ตารางที่ 17 ปัจจัยที่ 6

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
0106	สำนักการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้ายเพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผลการประเมินของคณะกรรมการ	0.800
0105	อนุกรรมการสามัญข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากร	0.729
0107	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดนโยบาย	0.519
0104	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ	0.510
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	3.909
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	3.007
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	33.678

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยที่ 6 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 106, 105, 107, 104 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.510 ถึง 0.800 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.909 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 3.007 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 33.678 แสดงว่า ตัวแปร 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 3.007 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 6 แสดงว่า ตัวแปร 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมอธิบายปัจจัยได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 106 สำนักการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้ายเพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผลการประเมินของคณะกรรมการ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.800 และตัวแปรที่ 104 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.510 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 6 นี้ว่า “กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร” (Policy and Personal Management of Bangkok Metropolitan administration)

ตารางที่ 18 ปัจจัยที่ 7

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
025	มีบุคลิกภาพที่ดี	0.787
015	มีศักยภาพสูง	0.608
017	มีความทันสมัย	0.565
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	3.890
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	2.992
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	36.670

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยที่ 7 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 25, 15, 17 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.565 ถึง 0.787 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.890 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 2.992 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 36.670 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 2.992 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ใน อันดับที่ 7 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 25 มีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.787 และตัวแปรที่ 17 มีความทันสมัย มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.565 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 7 นี้ว่า “บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา” (Personality of Administrator)

ตารางที่ 19 ปัจจัยที่ 8

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
012	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต	0.774
014	มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ	0.758
013	ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา	0.578
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	3.031
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	2.332
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	39.002

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยที่ 8 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 12, 14, 13 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.578 ถึง 0.774 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.031 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 2.332 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 39.002 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 2.332 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 8 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรที่ 12 มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.774 และตัวแปรที่ 13 ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.578 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 8 นี้ว่า “คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา” (Morality and Ethics of Administrator)

ตารางที่ 20 ปัจจัยที่ 9

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
03	มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป	0.824
04	สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป	0.752
01	มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปี	0.594
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	2.843
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	2.187
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	41.189

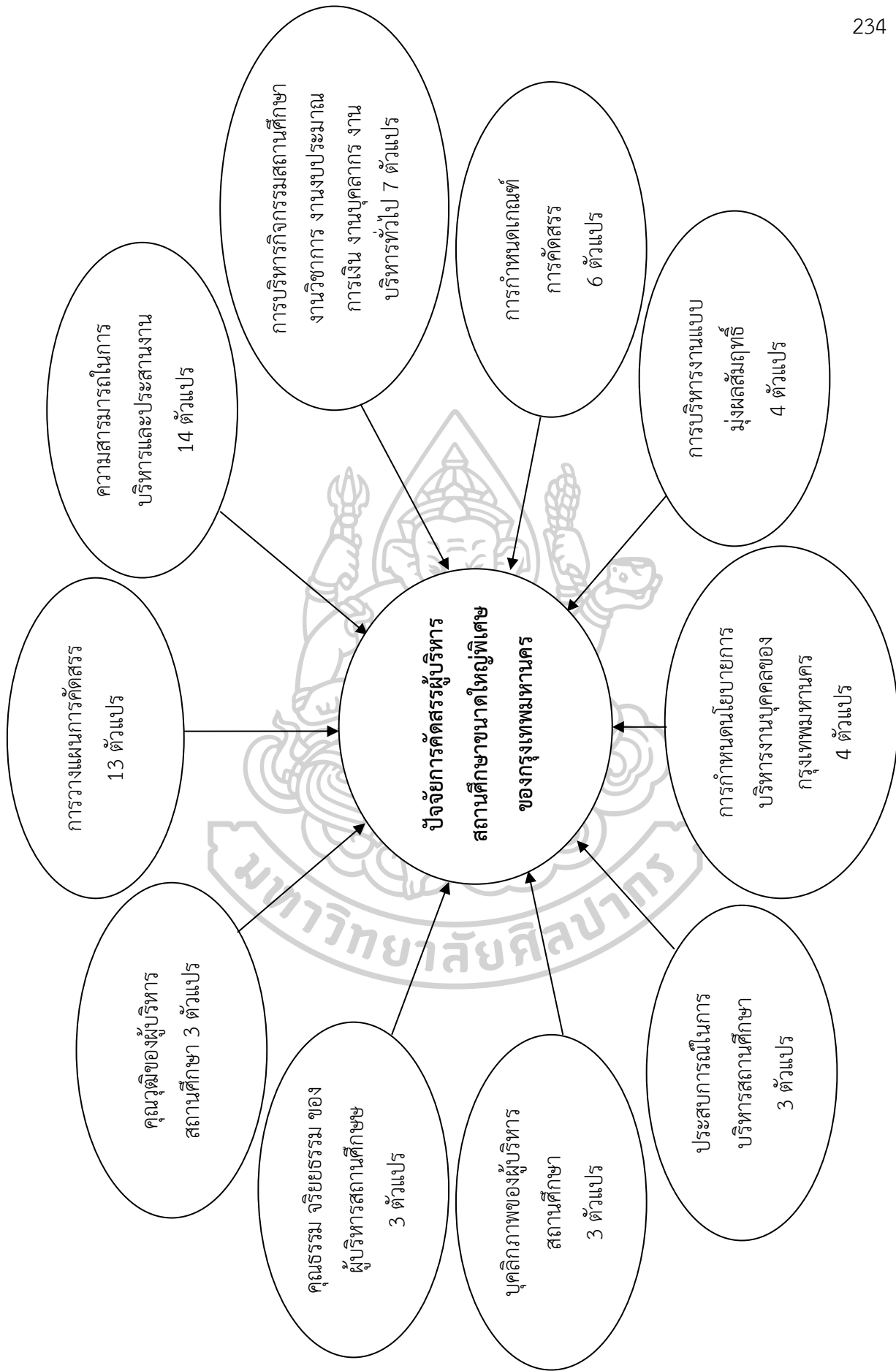
จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยที่ 9 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 3, 4, 1 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.594 ถึง 0.824 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.843 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 2.187 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 41.189 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 2.187 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 9 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 3 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.824 และตัวแปรที่ 1 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.594 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 9 นี้ว่า “คุณวุฒิของผู้บริหารสถานศึกษา” (Qualifications of Administrator)

ตารางที่ 21 ปัจจัยที่ 10

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
010	มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่น้อยกว่า 2 ปี	0.736
011	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกปีต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี ในสถานศึกษาที่บริหาร ณ ปัจจุบัน	0.711
02	มีประสบการณ์ในการบริหารจากการมีรองผู้อำนวยการทั้งหมด 4	0.538
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	2.729
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	2.099
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	45.442

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่ 10 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 10, 11, 2 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.538 ถึง 0.736 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.729 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 2.099 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 45.442 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 2.099 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 10 แสดงว่า ตัวแปร 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 10 มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่น้อยกว่า 2 ปี มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.736 และตัวแปรที่ 2 มีประสบการณ์ในการบริหารจากการมีรองผู้อำนวยการทั้งหมด 4 คน มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.538 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 10 นี้ว่า “ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา”(Experiences in of Administrator)



ภาพที่ 13 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยการตัดสินใจพิเศษของกรุงเทพมหานคร

จากการกำหนดเงื่อนไขเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้วยค่า factor Loading ที่ 0.5 และได้ปัจจัย คัดสรร รวม 10 ปัจจัย ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาว่า การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะ ค้นหาปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สุดที่จะระบุถึงเหตุแห่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ของกรุงเทพมหานคร จึงไม่สมควรสรุปผลการวิจัยด้วยปัจจัยทั้ง 10 อันเป็นปัจจัยทั่วไปสำหรับการคัด สรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงพิจารณากำหนดค่า Factor loading ให้สูงขึ้น เพื่อจำกัดจำนวนปัจจัยให้น้อยลง เหลือเพียงปัจจัยที่สำคัญ จำเป็นที่สุดเท่านั้น ได้ผลการคำนวณ เหมาะสมที่สุดที่ค่า Factor loading เท่ากับ 0.6 ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับค่า Eigenvalue ที่เท่ากับ หรือมากกว่า 1 และแต่ละปัจจัยต้องมีตัวแปรที่สังเกตได้มากกว่า 3 ตัวแปร ขึ้นไป ทำให้ได้ปัจจัยคัด สรรเพียง 4 ปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นข้อสรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ค่าร้อยละของความ แปรปรวน ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	Extraction Sums of Squared Loading			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	30.992	23.840	23.840	10.213	7.856	7.856
2*	9.230	7.100	30.940	9.839	7.569	15.425
3*	5.376	4.136	35.075	7.736	5.951	21.376
4*	4.597	3.536	38.612	7.126	5.482	26.858
5	3.973	3.056	41.668	4.958	3.814	30.672
6	3.690	2.839	44.507	3.909	3.007	33.678
7	3.127	2.405	46.912	3.890	2.992	36.670
8	2.868	2.206	49.118	3.031	2.332	39.002
9	2.525	1.942	51.060	2.843	2.187	41.189
10	2.429	1.869	52.929	2.800	2.154	43.343
11	2.334	1.796	54.724	2.729	2.099	45.442

ตารางที่ 22 แสดงปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัย	Extraction Sums of Squared Loading			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
12	2.121	1.631	56.356	2.668	2.052	47.494
13	2.027	1.559	57.915	2.638	2.029	49.523
14	1.921	1.478	59.393	2.528	1.944	51.468
15	1.777	1.367	60.760	2.481	1.908	53.376
16	1.718	1.321	62.081	2.465	1.896	55.272
17	1.692	1.301	63.382	2.390	1.839	57.111
18	1.642	1.263	64.645	2.254	1.734	58.845
19	1.520	1.169	65.815	2.234	1.718	60.563
20	1.486	1.143	66.958	2.117	1.628	62.191
21	1.412	1.086	68.044	2.102	1.617	63.808
22	1.386	1.066	69.110	1.901	1.463	65.271
23	1.353	1.041	70.151	1.872	1.440	66.710
24	1.295	.996	71.147	1.866	1.435	68.146
25	1.266	.974	72.121	1.865	1.435	69.581
26	1.227	.944	73.065	1.864	1.434	71.015
27	1.193	.918	73.983	1.753	1.349	72.363
28	1.109	.853	74.836	1.724	1.326	73.690
29	1.084	.833	75.669	1.648	1.268	74.958
30	1.049	.807	76.476	1.549	1.192	76.149
31	1.025	.788	77.265	1.450	1.116	77.265

*หมายถึง ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และแต่ละปัจจัยประกอบด้วยมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป

จากตารางที่ 22 แสดงปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1 ขึ้นไป มี 31 ปัจจัยและปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้เท่ากับร้อยละ 77.265 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และมีค่าแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 1 แต่ละปัจจัยที่มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป พบว่ามีเพียง 4 ปัจจัย จำนวน 28 ตัวแปร ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ปัจจัยที่ 1-4 พบว่า ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมด 38.612 น้ำหนักปัจจัยและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละปัจจัยนำเสนอข้อมูล ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย			
	1	2	3	4
ตัวแปรที่ 89	.763			
ตัวแปรที่ 88	.709			
ตัวแปรที่ 90	.703			
ตัวแปรที่ 84	.686			
ตัวแปรที่ 87	.677			
ตัวแปรที่ 86	.665			
ตัวแปรที่ 85	.658			
ตัวแปรที่ 100	.655			
ตัวแปรที่ 101	.622			
ตัวแปรที่ 70		.760		

ตารางที่ 23 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละปัจจัย			
	1	2	3	4
ตัวแปรที่ 72		.735		
ตัวแปรที่ 71		.734		
ตัวแปรที่ 67		.719		
ตัวแปรที่ 68		.706		
ตัวแปรที่ 69		.694		
ตัวแปรที่ 66		.679		
ตัวแปรที่ 41			.780	
ตัวแปรที่ 40			.770	
ตัวแปรที่ 39			.695	
ตัวแปรที่ 38			.691	
ตัวแปรที่ 37			.676	
ตัวแปรที่ 43			.621	
ตัวแปรที่ 36			.602	
ตัวแปรที่ 124				.869
ตัวแปรที่ 123				.862
ตัวแปรที่ 121				.764
ตัวแปรที่ 125				.723
ตัวแปรที่ 129				.719
รวม 28 ตัวแปร	9 ตัวแปร	7 ตัวแปร	7 ตัวแปร	5 ตัวแปร

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ที่กำหนด มี 4 ปัจจัย จำนวน 28 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 จำนวน 9 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 จำนวน 7 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 จำนวน 7 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 จำนวน 5 ตัวแปร

ตารางที่ 24 แสดงปัจจัยและจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย ของตัวแปรที่สังเกตได้
1	ปัจจัยที่ 1	9	0.622 - 0.763
2	ปัจจัยที่ 2	7	0.679 - 0.760
3	ปัจจัยที่ 3	7	0.602 - 0.780
4	ปัจจัยที่ 4	5	0.719 - 0.869
รวม	4	28	

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มี 4 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.622 ถึง 0.763 จำนวน 9 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.679 ถึง 0.760 จำนวน 7 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.780 จำนวน 7 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.719 ถึง 0.869 จำนวน 5 ตัวแปร

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ปัจจัยที่ 1

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
089	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการ คัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	0.763
088	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด	0.709
090	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ	0.703
084	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ	0.686

ตารางที่ 25 ปัจจัยที่ 1 (ต่อ)

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
087	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ	0.677
086	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ของ	0.665
085	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการ	0.658
0100	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมึเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน	0.655
0101	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน	0.622
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	10.213
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	7.856
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	7.856

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยที่ 1 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 89, 88, 90, 84, 87, 86, 85, 100, 101 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.622 ถึง 0.763 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.213 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 7.856 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 7.856 แสดงว่า ตัวแปร 9 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 7.856 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 แสดงว่าตัวแปร 9 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุดในอันดับที่ 1 และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 89 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวิธีวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.763 และตัวแปรที่ 101 การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.622 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 1 นี้ว่า “การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์” (Planning and criteria determination)

ตารางที่ 26 ปัจจัยที่ 2

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
070	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา	0.760
072	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี	0.735
071	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.734
067	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	0.719
068	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธายึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ	0.706
069	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ	0.694
066	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ	0.679
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	9.839
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	7.569
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	15.425

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยที่ 2 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร เรียงน้ำหนักตามค่าปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 70, 72, 71, 67, 68, 69, 66 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.679 ถึง 0.760 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.839 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 7.569 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 15.425 แสดงว่า ตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 7.569 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 2 แสดงว่าตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 70 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.760 และ

ตัวแปรที่ 66 ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.679 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 2 นี้ว่า “บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร” (Apprentice characteristic)

ตารางที่ 27 ปัจจัยที่ 3

n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
041	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ การออกจากราชการ	0.780
040	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	0.770
039	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอน ให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	0.695
038	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหาร ในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.691
037	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	0.676
043	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา	0.621
036	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนา	0.602
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	7.736
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	5.951
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of	21.376

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยที่ 3 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 41, 40, 39, 38, 37, 43, 36 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.780 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร

(Eigenvalues) เท่ากับ 7.736 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 5.951 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 21.376 แสดงว่า ตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 5.951 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 3 แสดงว่าตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่ 41 บริหารงานบุคคล การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การออกจากราชการ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.780 และตัวแปรที่ 36 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.602 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 3 นี้ว่า “ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา” (Former administration achievement)

ตารางที่ 28 ปัจจัยที่ 4

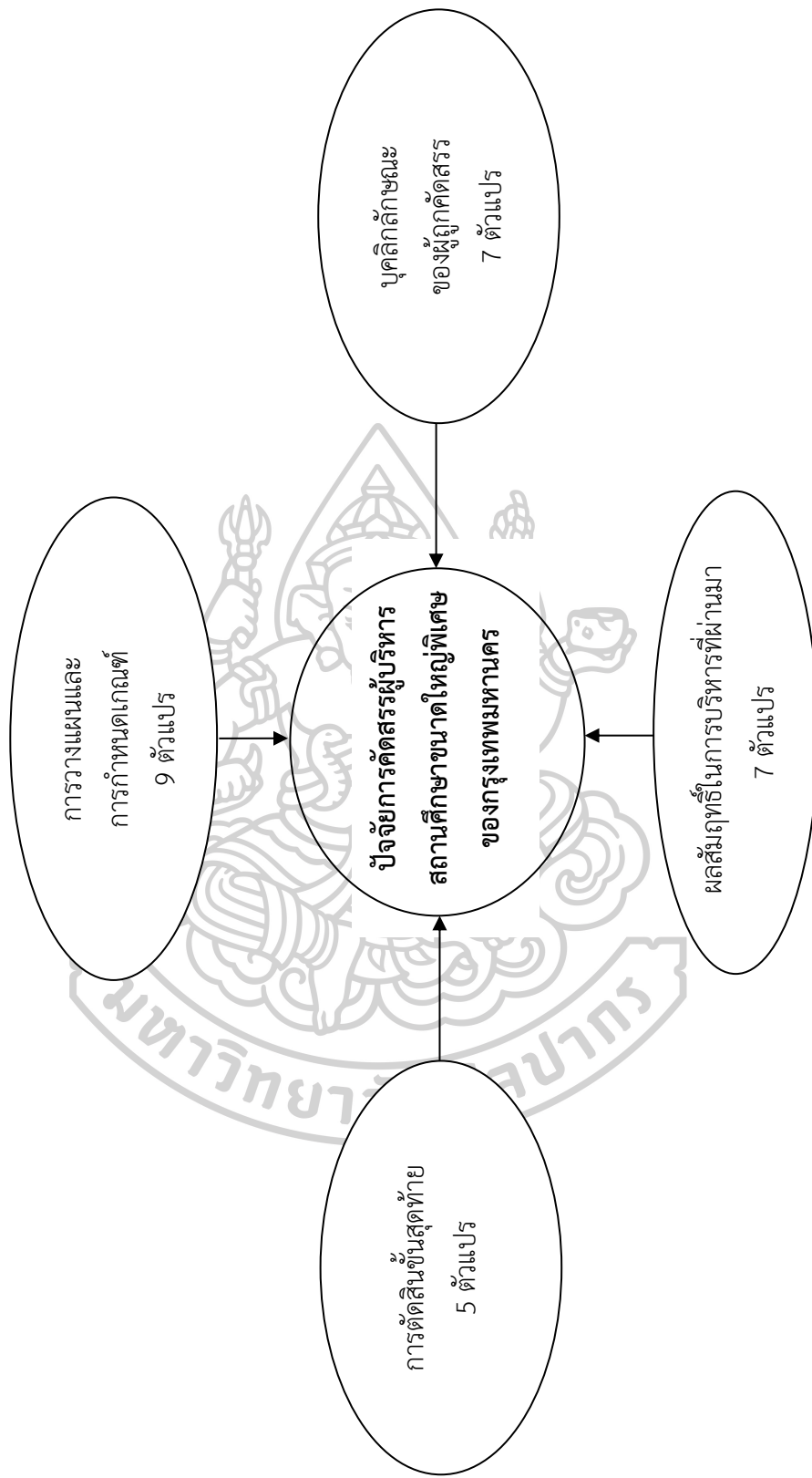
n = 205

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
0124	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	0.869
0123	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	0.862
0121	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก	0.764
0125	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเป็นผู้คัดสรร	0.723
0129	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ	0.719
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	7.126
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)	5.482
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)	26.858

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยที่ 4 อธิบายด้วยตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรที่ 124, 123, 121, 125, 129 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.719 ถึง 0.869 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.126 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 5.482 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 26.858 แสดงว่า ตัวแปร 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ ร้อยละ 5.482 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 4 แสดงว่า ตัวแปร 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมอธิบายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาลักษณะแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ 124 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.869 และตัวแปรที่ 129 กำหนดเกณฑ์การประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถสมรรถนะ มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด คือ 0.719 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยที่ 4 นี้ว่า “การตัดสินใจขั้นสุดท้าย” (final Judgment)



จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างมี 4 ปัจจัย สรุปลงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 14 สรุปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 14 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มี 4 ปัจจัย คือ

1. การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์
2. บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร
3. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา และ
4. การตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์เพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยนำเสนอปัจจัย จำนวน 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร ซึ่งเป็นปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเด็นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ได้ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้บริหารสำนักการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 5 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ได้ปัจจัยที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
3. ผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อเสนอแนะมาพิจารณาแล้วแก้ไขและสรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency : f) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็น							
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็น ประโยชน์	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1. การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์									
1	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดย วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	5	100	5	100	5	100	5	100
2	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการ คัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตาม แผนที่กำหนด	5	100	5	100	5	100	5	100
3	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ มีความน่าเชื่อถือ	5	100	5	100	5	100	5	100
4	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	5	100	5	100	5	100	5	100
5	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ	5	100	5	100	5	100	5	100
6	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้อง กับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร	5	100	5	100	5	100	5	100
7	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์	5	100	5	100	5	100	5	100
8	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่าง เป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน	5	100	5	100	5	100	5	100
9	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน	5	100	5	100	5	100	5	100

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ที่	ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็น							
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็น ประโยชน์	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2. บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร									
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา	5	100	5	100	5	100	5	100
11	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ ด้านการประสานงานที่ดี	5	100	5	100	5	100	5	100
12	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	5	100	5	100	5	100	5	100
13	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	5	100	5	100	5	100	5	100
14	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ	5	100	5	100	5	100	5	100
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้เต็มศักยภาพ	5	100	5	100	5	100	5	100
16	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกาย และจิตใจ	5	100	5	100	5	100	5	100
3. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา									
17	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การ ออกจากราชการ	5	100	5	100	5	100	5	100

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ที่	ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็น							
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็น ประโยชน์	
		f	%	f	%	f	%	f	%
3. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา									
18	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	5	100	5	100	5	100	5	100
19	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมใน สถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอน ให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน	5	100	5	100	5	100	5	100
20	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและ ระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของ สถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	100	5	100	5	100	5	100
21	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษาและ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	5	100	5	100	5	100	5	100
22	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการ นิเทศการศึกษา	5	100	5	100	5	100	5	100
23	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด	5	100	5	100	5	100	5	100
4. การตัดสินใจขั้นสุดท้าย									
24	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร	3	60	3	60	4	80	3	60

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ที่	ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็น							
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็น ประโยชน์	
		f	%	f	%	f	%	f	%
4. การตัดสินใจขั้นสุดท้าย									
25	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้คัดสรร	3	60	3	60	4	80	3	60
26	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก	4	80	4	80	5	100	4	80
27	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร	4	80	3	60	4	80	4	80
28	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ	5	100	5	100	5	100	5	100
สรุป			99.36		98.57		97.86		95.71

จากตารางที่ 29 พบว่า ผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้อง จำนวน 24 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 24 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ตัวแปรที่ 25 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าถูกต้อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ไม่เห็นด้วยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ตัวแปรที่ 26 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก ตัวแปรที่ 27 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าถูกต้อง จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ด้านความเหมาะสม จำนวน 24 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรที่ 24 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ตัวแปรที่ 25 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ตัวแปรที่ 27 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าเหมาะสม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ไม่เห็นด้วยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ตัวแปรที่ 26 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าเหมาะสม จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 25 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอยู่ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 24 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ตัวแปรที่ 25 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ตัวแปรที่ 27 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่ามีความเป็นไปได้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ด้านเป็นประโยชน์ จำนวน 24 ตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 26 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก ตัวแปรที่ 27 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่ามีความเป็นประโยชน์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตัวแปรที่ 24 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ตัวแปรที่ 25 การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าเป็นประโยชน์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ไม่เห็นด้วยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 1. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 2. กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด
3. คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4. ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
5. กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ 6. กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 7. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์ 8. การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่าง

ชัดเจน 9. การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา ประเมิน 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี 3. มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 4. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี 5. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ 7. ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานที่ผ่านมา 1. การบริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ 2. การบริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ 3. การบริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้อื่นๆ พัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4. บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 6. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา 7. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย 1. การคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 2. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 3. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก 4. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานการศึกษาเป็นผู้คัดสรร 5. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) แบบแสดงความคิดเห็น (Opinionnaire) และแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ปัจจัย โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ วิธีสกัดปัจจัย และสถิติการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.602- 0.869 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 สามารถอธิบายค่าแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้เท่ากับ ร้อยละ 26.858 ลำดับน้ำหนักของปัจจัยที่ได้มาจากมากไปน้อย คือ 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย จะเห็นได้ว่าปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นพหุองค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

1.1 ปัจจัยที่ 1 “การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์” มีตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร คือ 1) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 2) กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด 3) คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 5) กรุงเทพมหานครวางแผน

ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ 6) กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 7) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์ 8) การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน 9) การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน

1.2 ปัจจัยที่ 2 “บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร” มีตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร คือ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี 3) มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 4) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี 5) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ 7) ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวก สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ

1.3 ปัจจัยที่ 3 “ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา” มีตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร คือ

1) การบริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ 2) การบริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ 3) การบริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4) บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษาและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 6) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา 7) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.4 ปัจจัยที่ 4 “การตัดสินใจขั้นสุดท้าย” มีตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร คือ 1) การคัดสรร

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 2) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 3) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก 4) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานการศึกษาเป็นผู้คัดสรร 5) กำหนดเกณฑ์การประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ

2. ผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความเห็นว่า ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 4 ปัจจัย คือ 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย จำนวน 28 ตัวแปร เป็นปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้ 1) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุกและควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 2) กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด 3) คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 5) กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ 6) กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 7) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์ 8) การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมึเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน 9) การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน 10) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา 11) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี 12) มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 13) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี 14) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ 15) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ 16) ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ 17) การบริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ 18) การบริหารงานงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ 19) การบริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียน 20) บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 21) จัดระบบการให้บริการ

ในสถานศึกษาและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 22) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศ การศึกษา 23) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด 24) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัด กรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 25) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 26) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบ คัดเลือก 27) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็นผู้คัดสรร 28) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่า ปัจจัย 4 ปัจจัย และ 28 ตัวแปร เป็นปัจจัย การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญที่ค้นพบจากปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดเงื่อนไขเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้วยค่า factor loading ที่ 0.5 และได้ปัจจัยการคัดสรรมา 10 ปัจจัย ผู้วิจัยพิจารณาว่า การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ที่จะค้นหาปัจจัยที่สำคัญ จำเป็นมากที่สุด ที่ระบุสาเหตุแห่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงพิจารณากำหนดค่า factor loading เท่ากับ 0.6 ซึ่งเมื่อพิจารณา ร่วมกับค่า eigenvalue ที่เท่ากับหรือมากกว่า 1 และแต่ละปัจจัยต้องมีตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร ขึ้นไป จึงได้ปัจจัยการคัดสรรเพียง 4 ปัจจัย และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ลำดับน้ำหนักของปัจจัยที่ได้จากมากไปน้อย คือ 1) การวางแผนและการ กำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานการวิจัยว่า กรุงเทพมหานครมีปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเป็นพหุปัจจัย ซึ่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน มีการ กำหนดเกณฑ์การคัดสรร การบริหารสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Model) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการและวัตถุประสงค์

2. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง การควบคุมตนเองและจิตใจบริการ และทักษะด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ

3. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดสรรบุคลากร ส่วนนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และสอดคล้องกับจิตติมา อัครธิตพิงศ์ ที่กล่าวถึงทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ที่มุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ อีก 3 ทฤษฎี คือ จิตวิทยาเกสตัลท์ จิตวิทยาด้านพฤติกรรม และจิตวิทยาการรับรู้ ที่มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่า มูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ สุนทร มณีจันทร์ ซึ่งกล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรขององค์การ ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร โดยคำนึงถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดรูปแบบขององค์การ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การธำรงรักษา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน รางวัลและสิทธิประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลเรียงลำดับแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ 1 การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุกและควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 2) กรุงเทพมหานคร มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตามแผนที่กำหนด 3) คณะกรรมการทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 5) กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ 6) กรุงเทพมหานคร

กำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 7) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์ 8) การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบมีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน 9) การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน

ปัจจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปร มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.622 – 0.763 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.213 และค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 7.856 ซึ่งอธิบายความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร ในปัจจัยที่ 1 การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร สามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 1 คือ การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ ได้กล่าวถึง รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในรูปแบบเชิงโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Model) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ความนำ ได้แก่ แนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ได้แก่ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มี 2 ประการ คือ การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง การควบคุมตนเองและจิตใจบริการและทักษะด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ และซึ่งสอดคล้องกับ ตฤณชาติ ชิงพานิช ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อทุกองค์การและมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอื่น ๆ ตามมา เช่นเดียวกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้ จากการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูใหญ่ในต่างประเทศ พบว่า มีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1. เคารพความแตกต่าง ตระหนักและเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ให้เกียรติและปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม 2. ประสานความร่วมมือ แบ่งปัน ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย (Collaboration Teamwork and Network) 3. รักษาความมั่นใจสัญญา ทุ่มเทต่อการศึกษา 4. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 5. มีความยุติธรรม 6. มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม 7. เป็นผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) มีจิตใจที่เปิดกว้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดี และร่วมแรงร่วมใจ 8. เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) เป็นผู้สร้างทีมงาน

ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นคำสัญญา และสามารถบริหารความขัดแย้งได้ เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการตระหนักและให้ความสำคัญกับการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งเรียกว่า การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment ที่กล่าวคือ รูปแบบของกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุก สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ กลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุก ในระยะสั้นและกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะยาวที่ประกอบไปด้วย 1. องค์กรต้องมีการวางแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนพันธกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2. ข้อมูลที่ใช้สำหรับจัดทำแผนกำลังคน แผนอัตรากำลังมาจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอก องค์กร และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน 3. แผนอัตรากำลังจะถูกกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์ การคัดสรรบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 4. กลยุทธ์การคัดสรรบุคลากรต้องเป็นกลยุทธ์เชิงรุก ในด้าน “คุณภาพ ปริมาณ และเวลา” 5. มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลาและผลลัพธ์ ของความก้าวหน้าและมีตัวชี้วัดที่วัดผลได้อย่างครอบคลุม 6. ต้องมีการจัดสรรงบประมาณและ ผู้รับผิดชอบหลักไว้อย่างชัดเจน 7. มีการติดตามประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการ คัดสรรอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมต่อกระบวนการรักษาบุคลากร

1.2 ปัจจัยที่ 2 บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของ แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะดีและการประสานงานที่ดี 3) มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 4) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี 5) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธา ยึดมั่น ในมาตรฐาน วิชาชีพ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็ม ศักยภาพ 7) ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อม ทางด้านสุขภาพกาย และจิตใจ

ปัจจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรมีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.679 ถึง 0.760 มีค่าความ แปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.839 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 7.569 ซึ่งอธิบายความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ในปัจจัยที่ 2 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร สามารถจัดอยู่ใน ปัจจัยที่ 2 คือ บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ ที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เจตคติ ด้านการบริหารงานการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับวริศรา บุญธรรม ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ ริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง และแนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการนิเทศติดตาม ประเมินการดำเนินงาน และรายงานผล ประจำปีตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำผลการประเมินไป พัฒนา และปรับปรุงศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐาน การศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับ ญัญญ์ วงศ์มา ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มี ความสัมพันธ์ และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะ ความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร เช่นเดียวกับ ธงชัย เจนโกศล ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จะต้องมีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการ บริหารมาพัฒนาบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากร บุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนให้มาช่วย จัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้สูงสุด และสอดคล้องกับ ลี (Lee) ที่กล่าวว่า ทักษะ ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skill) ด้านทักษะความร่วมมือ (Collaboration skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ด้านทักษะการ แก้ปัญหา (problem solving skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และทักษะด้าน นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

1.3 ปัจจัยที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการ คัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาข้อความ ของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ การออกจากราชการ

2) การบริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ 3) การบริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ พัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนได้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน 4) บริการกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริการในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา 7) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

ปัจจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.780 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.736 และร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.951 ซึ่งอธิบายความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ในปัจจัยที่ 3 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคิดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 3 คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของอัมพร อินผอง ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวว่า ตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป สำหรับการบริหารงานวิชาการ เป็นการจัดการทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และภารกิจหลักโดยตรงในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนและเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงและส่งผลให้การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดนโยบายในปีงบประมาณ 2560 โดยได้ระบุไว้ในข้อที่ 4 มุ่งเน้นการยกระดับความแข็งแกร่งของมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผล ที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ และสอดคล้องกับองค์การนานาชาติ (NAFSA) ที่กล่าวว่า ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา ด้วยวิธีการเดลฟาย (Delphi technique) คือ ทักษะเฉพาะด้าน (specialized skills) ได้แก่ การเงินและงบประมาณ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารโครงการและนโยบาย ภาวะผู้นำ การระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา การเจรจาต่อรอง การประชาสัมพันธ์ การวิจัย การบริหาร

ความขัดแย้ง และการจัดการความเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกันกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ (Competencies) การสังเคราะห์คุณลักษณะ การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูใหญ่ในต่างประเทศ พบว่า มีสมรรถนะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1. ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำสามารถนำความรู้มาใช้ในการกระบวนการการนำตนเองหรือการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน 2. ภาวะผู้นำด้านการเรียน การสอน การศึกษาและวิชาการ (Leading Teacher and Learn หรือ Instructional Leadership หรือ Educational Leadership หรือ Leadership for Learning สามารถเป็นต้นแบบในด้านการเรียนการสอน การศึกษาและงานวิชาการ รวมทั้งสามารถกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนได้ ส่งเสริมให้เกิดการตั้งคำถาม อยากรู้อยากเห็น ความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความเข้าใจของกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับใช้และส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง ดังนั้น ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน การศึกษาและวิชาการ จะแสดงให้เห็นผลกระทบของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership หรือ Setting Direction หรือ Shape the Future Strategically) การกำหนดทิศทางของอนาคตขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ โดยมีวัตถุประสงค์และคุณค่าที่สอดคล้องไปกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและศักยภาพของผู้เรียนทั้งหมด และนำไปสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 4. ภาวะผู้นำองค์กร (Organizational Leadership) การนำทฤษฎีและหลักการบริหารที่เหมาะสมไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี 5. ภาวะผู้นำในการพัฒนานวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ (Innovative and Creative) การส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

1.4 ปัจจัยที่ 4 การตัดสินใจขั้นสุดท้าย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 2) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 3) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก 4) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 5) กำหนดเกณฑ์การประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ

ปัจจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรมีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.719 ถึง 0.869 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.126 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.482 ซึ่งอธิบายความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร

ในปัจจุบันที่ 4 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 4 คือ การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ ธวัช แสงสุวรรณ ที่กล่าวถึงการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า โดยมีเกณฑ์ด้านการคัดเลือก ดังนี้

1. การคัดเลือกแบบเข้มข้น เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่กระบวนการพัฒนา สอบความรู้ ประเมินสมรรถนะ
2. หลักการคัดเลือกที่เป็นธรรมปราศจากการแทรกแซง
3. หลักการคัดเลือกที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
4. หลักการคัดเลือกโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แทนการคัดเลือก และมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เช่น

- 4.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแผนการสรรหาเชิงรุกให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร
- 4.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวางแผนในการสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ
- 4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรตามแผนที่กำหนด
- 4.4 คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกต้องสรรหาจากตัวแทนของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ
- 4.5 คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของผู้สมัคร โดยวิธีการที่หลากหลายและมีการรับฟังข้อมูลที่เชื่อถือได้จากหลายแหล่ง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ บล็อก โอเคเนชั่น (blog oknation) ที่กล่าวว่า การพิจารณาคัดสรรบุคลากรเข้าทำงาน จะต้องคำนึงถึงการเป็นคนเก่ง คนดี มีความรู้ โดยพิจารณาจาก 1. ผลงานความรับผิดชอบในอดีตที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความไว้วางใจหรือความรับผิดชอบ 2. พิจารณาจากแรงจูงใจ เป้าหมายในชีวิต 3. การคัดเลือกคนมีความรู้ พิจารณาจากตำแหน่งที่ต้องการว่ามีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ในด้านใด เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภท อำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้ 1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. กลยุทธ์ภาครัฐ 4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
5. การควบคุมตนเอง 6. การสอนงานและการมอบหมายงาน และหลักที่ควรคำนึงถึงในการประเมินสมรรถนะ มีอยู่ 2 ประการ คือ 6.1 จำนวนระดับสมรรถนะ ควรมีให้เพียงพอสำหรับการนำไปใช้กับระดับตำแหน่งที่มีอยู่ในส่วนงาน 6.2 ระดับของสมรรถนะแต่ละระดับนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันได้อย่างชัดเจน จนทำให้คนส่วนใหญ่สังเกตได้ จะเป็นพฤติกรรมที่แสดงได้ง่ายที่สุดและยิ่งยากขึ้นไปตามระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น การจัดระดับสมรรถนะจึงจัดไว้ในลักษณะของขั้นบันได และสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กล่าวว่าการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะการประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) ต้องมีความเที่ยงตรง (Validity)

และความเชื่อถือได้(Reliability) ซึ่งการประเมินสมรรถนะอาจจะแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคในการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับ บัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชารู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และจะต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดคือผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นถึงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียว อาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้
2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือหรือตกลงร่วมกันสำหรับการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ นิภาพรรณ เจนสันติกุล ที่กล่าวว่า การคัดสรรเป็นกระบวนการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เช่นเดียวกับ พันัส หันนาคินทร์ อ่างถึงในกิตติ มิลาเอียง ที่กล่าวว่า การกำหนดบทบาทที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง บทบาท ควรจะกำหนดให้แน่ชัด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจัดหาเครื่องมือสำหรับตรวจสอบ ความรู้ ความสามารถของผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องสร้างความเข้าใจลักษณะและขอบเขตของงานที่จะต้องปฏิบัติ และการประเมินข้อมูลของผู้สมัคร (evaluate) หมายถึงการกำหนดคุณค่าหรือคุณสมบัติที่เราได้มาจากข้อมูล กำหนดคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และการประเมินจะทำได้ตรงประเด็นเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน องค์กรจะได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากแบบฟอร์มใบสมัคร จากการทดสอบ รวมทั้งการสัมภาษณ์ จากจดหมายการรับรองและจากแหล่งข่าวอื่น ๆ เช่น จากเพื่อนของผู้สมัคร หรือจากบุคคลอื่นที่รู้จักผู้สมัคร ซึ่งข้อมูลแต่ละชนิดจะต้องนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบและจะต้องใช้วิจารณญาณไตร่ตรองอย่างกว้างขวาง สำหรับการตัดสินใจรับเข้าทำงาน อำนาจการตัดสินใจย่อมขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรบางแห่ง อำนาจในการตัดสินใจอาจจะเป็นสิทธิของหัวหน้าหน่วยงานที่จะพิจารณารับเข้าทำงาน หรือในบางองค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐอาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการบรรจุคนเข้าทำงาน และสอดคล้องกับวรรณาด แสงมณี ที่กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการคัดสรรบุคลากร ประกอบไปด้วย

1. ใบสมัคร (application blanks) เป็นหลักฐานแจ้งความประสงค์ในการทำงาน และตอบสนองความมุ่งหมาย 3 อย่าง คือ 1.1 ใบสมัครชี้ให้เห็นอย่างเป็นทางการถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้สมัครงานต้องการ 1.2 ใบสมัครงานให้ข้อมูลเบื้องต้นกับผู้สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ 1.3 ใบสมัครงานจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลทางด้านบุคลากรขององค์กร
2. การทดสอบ (test) เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้ในการประเมินความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้สมัคร ทักษะของผู้สมัคร ตลอดจนทัศนคติ บุคลิกภาพ การทดสอบถือเป็นวิธีการที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด

เพราะมีการให้คะแนน และมีเกณฑ์การตัดสินที่เรียกว่า Cut off Score สามารถตรวจผลการทดสอบได้และประเมินผลประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของผู้สมัคร เป็นส่วนช่วยประกอบการพิจารณา คัดสรรบุคลากรสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้เช่นเดียวกัน ช่วยให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้แก่ผู้สมัครงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน 3. การสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ผู้สมัครกรอกมาในใบสมัคร และเป็นโอกาสที่ต่างฝ่ายต่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งกันและกัน 4. การตรวจสอบภูมิหลัง (References and background check) ซึ่งจะช่วยยืนยันความมั่นใจในการตัดสินใจของคณะกรรมการได้ดียิ่งขึ้น 5. การตรวจสุขภาพ (Medical Evaluation) เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองคัดสรรบุคคล เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีสุขภาพทางร่างกายที่สมบูรณ์เข้ามาทำงานตามที่กำหนดในมาตรฐานการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการพิจารณาสภาพร่างกายที่มีความพิการบางอย่างให้เหมาะสมกับการจ้างงานที่กำหนดไว้ และป้องกันการจ้างบุคคลที่เป็นโรคจิตหรือโรคติดต่อร้ายแรง และสอดคล้องกับประการ ศรีทัน ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมของท้องถิ่น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ววิธีการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนิยมเลือกใช้ในการสรรหาบุคลากรที่ดีที่สุด คือ วิธีการสอบแข่งขัน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งได้ทดสอบความรู้ความสามารถของตนเองอย่างแท้จริงได้เข้ามาทำงาน อีกทั้งก่อให้เกิดความยุติธรรม และมีความโปร่งใสในการสรรหาอีกด้วยและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง วิธีการคัดเลือกผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ในปี พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน มีดังนี้ 1. ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนน 100 คะแนน) ประเมินด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย โดยเน้นการศึกษา การวิเคราะห์และการนำไปใช้เป็นสำคัญโดยมีเนื้อหาที่สอบดังนี้ 1.1 ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนน 50 คะแนน) 1.2 ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่และสมรรถนะทางการบริหาร (คะแนน 50 คะแนน) ให้เน้นการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการบริหารงานในหน้าที่ รวมถึงวิธีการคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษา (School Leader-Selection Procedure) ดังนี้ 1. การสอบข้อเขียน (Paper & Pencil Test) 2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) 3. การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Interview : STAR) 4. การสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ (Panel Interview) 5. แบบทดสอบและเครื่องมือเชิงจิตวิทยา (Psychological Test) 6. การนำเสนอ (Presentation) 7. ข้อมูลการศึกษาพื้นฐานและประวัติผลงานโดยย่อ (Professional Portfolio) 8. บทบาทสมมุติ (Role Play/ Performance Events) 9. เขียนตอบสถานการณ์สมมุติ (Written Exam/ Case Study) 10. สถานการณ์จำลอง (Simulation) 11. การพบหรือสัมภาษณ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา (Meeting with School Stakeholders) 12. การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) 13. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation Period)

กล่าวโดยสรุปจากผลการวิจัยปรากฏว่า ได้ปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร คือ 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่า ปัจจัย 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการที่จะคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งที่สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสนใจที่จะพัฒนาวิธีการคัดสรร เพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมอีกต่อไป จะต้องพัฒนารูปแบบหรือปรับปรุงแนวทางในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ “ผู้นำ” จึงเป็นตั้ง เข้มทิศที่คอยนำทางให้บุคลากรทุกภาคส่วน ได้ร่วมกันดำเนินงาน ไปในแนวทางเดียวกัน มีจุดหมายปลายทางจุดเดียวกัน การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เนื่องด้วยขอบเขตภาระงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีเพิ่มสูงมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานในทุก ๆ ด้าน จะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช แสงสุวรรณ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า พบว่า หลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 6 ด้าน 114 แนวปฏิบัติ ได้แก่ 1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2. ด้านการวางแผน 3. ด้านการสรรหา 4. ด้านการคัดเลือก 5. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 6. ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับมาร์ค จอห์นสัน อ้างถึงใน สุภรณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการของการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า วิธีการของการสรรหาและการคัดเลือกครูในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความแตกต่างกัน และขนาดของขอบเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกของโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ส่วนมากจะมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและการคัดเลือกมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก เช่นเดียวกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ได้จัดทำรายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในอนาคต โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) แบบ Explanatory Sequential Design มีขั้นตอนการศึกษาวิจัย 2 วิธี คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณสมบัติ คุณลักษณะ สมรรถนะ และวิธีการที่พึงประสงค์ในการสรรหาคัดเลือกผู้เข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในอนาคต

2. ผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 1. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 2. กรุงเทพมหานคร มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่กำหนด
3. คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4. ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
5. กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ 6. กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 7. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์ 8. การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน 9. การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน
- 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการประสานงานที่ดี 3. มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 4. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี 5. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ 7. ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ
- 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานที่ผ่านมา 1. การบริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ 2. การบริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ 3. การบริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4. บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 6. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการ

นิเทศการศึกษา 7. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย 1. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 2. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 3. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก 4. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร 5. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร สายงานบริหารสถานศึกษา มติ ก.ก. ครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557 เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และเป็นไปตามมาตรา 14 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 การกำหนดขนาดของโรงเรียนไว้ในหลักเกณฑ์การย้ายนั้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงานและโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การบรรจุผู้บริหารใหม่ควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วพัฒนาไปแต่งตั้งดำรงตำแหน่งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษตามลำดับ รวมถึงหากปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อาจลดขนาดจากโรงเรียนขนาดใหญ่ไปโรงเรียนขนาดเล็กได้ เป็นต้น เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายดังกล่าวเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง เมื่อใช้หลักเกณฑ์นี้ไปสักระยะหนึ่งแล้วควรมีการประเมินผลจากผู้ที่ใช้หลักเกณฑ์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ 4 การตัดสินใจขั้นสุดท้าย การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557 ได้กำหนดไว้ว่า การประเมินความเหมาะสมในการย้ายสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการเขตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ขอย้าย รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาที่สั่งราชการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการสำนักการศึกษาประเมินตามความเหมาะสมตามแบบประเมินที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด แล้วให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษารวบรวมผลการประเมินเสนอคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นประธาน รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองการ

เจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ ส่วนหัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อพิจารณาจัดลำดับตามความเหมาะสมจากการประเมินของคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมในการย้าย ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความคิดเห็นว่าการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ไม่มีความจำเป็นต้องให้ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานครที่มีคุณภาพและสามารถบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นเพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการ ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพของ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร นำข้อค้นพบนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในระดับนโยบาย และการไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบท ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริม สนับสนุนและกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ เพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิภาพ
2. กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิภาพ
3. กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแนวทางในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน อีกทั้งใช้หลักคุณธรรม ในการคัดสรร
4. กรุงเทพมหานคร ควรวางแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก ในระยะสั้นและระยะยาว ให้เพียงพอกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
5. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรตั้งคณะกรรมการคัดสรร และคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการคัดสรร และแนวทางการปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. ควรทดลองใช้รูปแบบการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร และหาผลกระทบจากการใช้รูปแบบ



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544**. กรุงเทพฯ, 2546.

กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ. “รูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา.” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา** 8, 1 (ตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557): 95 - 96.

_____. “การพัฒนากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา** 8, 1 (ตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557): 91.

กิตติ บุนนาค. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย (THAI HRM HRD)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, 2555.

กิตติ มิลำเอียง “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 131 - 152.

กฤติน กุลเพ็ง. **กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2555.

_____. **กลยุทธ์การสรรหาในโลกยุคใหม่**. เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.spu.ac.th/job/files/2012/04/sara1.pdf>.

คณะอาจารย์ ว.วิชาการ. **หนังสือคู่มือเตรียมสอบตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เล่ม 2**. เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2561. เข้าถึงได้จาก WWW.thaldal.com.

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. **โครงสร้างสำนักงาน ก.ก.** เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/info-sk/11-info-sk3>.

งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร. **ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดกรุงเทพมหานคร**. เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://ictenter.bpc.ac.th>.

จันทร์ทร ปานคล้า. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2557.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. “เอกสารประกอบการสอน วิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ.” **มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**, 2556.

- จินต์จุฑา จันท์ประเสริฐ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.” การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2559.
- ฉัตรวิณั เอื้อแท้. “ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- ชูชัย สมितिไกร. **การสรรหาและการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2556.
- เชาวนน์ โรจนแสง. **เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์. **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2550.
- ฐาปนา ฉินไพศาล. **องค์การและการจัดการองค์การ.** นนทบุรี: ธนชัยการพิมพ์, 2559.
- ณัฐฐ์ วงศ์มา. **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.** เข้าถึงเมื่อ 1 ธันวาคม 2560. เข้าถึงได้จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-13_1512547885_surin_070.pdf.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.
- ตฤณชาติ สิงพานิช. “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,** 2559.
- ถาวร โสมณวัฒน์. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.” **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี,** 2555.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน.” **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,** 2553.
- ธวัช แสงสุวรรณ. “การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร,** 2559.
- _____. “การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า.” **วารสารการบริหารการศึกษา มศว.** 15, 28 (มกราคม – มิถุนายน 2561): 36.

- ธีรวัฒน์ เจริญผล และ อัมพิกา ไกรฤทธิ. “การลดเวลานำกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษาโรงงานผลิตโพลีเมอร์.” การประชุมวิชาการข่ายงาน วิศวกรรมอุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2555 17 - 19 ตุลาคม 2555 ซะอำ เพชรบุรี.
- ธงชัย เจนโกศล. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2557
- นันทน์ภัส มะลิเผือก. “เอกสารประกอบการเรียน 3207-2004 การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์.” หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทียบโอนประสบการณ์อาชีพ) ศูนย์การเรียนรู้ นครศรีธรรมราช, 4 - 8.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 35, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 117.
- นุรไลลา ตีอระ และ อานิษฐ์ ลาเต๊ะ. “การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่ม เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง.” รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2546.
- บังอร ไกรไสย. **หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงาน.** เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.incquity.com/articles/office-operation/choosing-best-officer>.
- บังอร ทับทิม. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง.” รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- บรรพต วิรุณราช. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: เอ เอส เทคนิคการพิมพ์, 2552.
- บุญช่วย สายรา. **ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.** เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>.
- บุษบา คำนนท์. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- บรอเวิล. **10 สัมฤทธิ์ผลวัดกันผู้บริหารมือใหม่ โรงเรียนมือใหม่ จะไปต่อหรือถอย.** เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://drborworn.com /articledetail .asp?id=20139>.

เบญจวรรณ ดวงใจ. “การเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ประทวน บุญรักษา. **บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ**. เข้าถึงได้จาก
<http://www.academia.edu/> หน่วยที่ 10 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหาร
มืออาชีพ, 2555.

พนา ดุลยพัชร. “เอกสารประกอบการสอน วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT.” สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี, 2556.

พระพงษ์ชัย ชยวิโส. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการ พระธรรมจาริก
ส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 11, ตอนที่ 5 ก (5 สิงหาคม
2542): 12.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 125, ตอนที่ 36 ก
(20 กุมภาพันธ์ 2551): 28 - 36.

พัทธ์ธีรา สมทรง. **การสรรหาและการคัดเลือก**. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2560. เข้าถึงได้จาก
<http://www.slideshare.net/patteera/4-compressed>.

พิณสุดา สิริธรรังศรี. **รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2556.

_____. **รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: พรึกหวาน กราฟฟิค, 2557.

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. “การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.”
รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม, 2553.

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และคณะ. “การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์
อาหารศรีสยาม จำกัด.” **วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา** 3, 2 กรกฎาคม - ธันวาคม
2552): 44-45.

มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554.

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2548 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2548. เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER9/DRAWER013/.../00000027.PDF.

มติ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพ ครั้งที่ 10/2554 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2554.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล**. เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.competency.rmutp.ac.th/competency-assessment>.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557.

ยุทธ ไกรวรรณ. **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปร สำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

ยศวดี จาตกานนท์. “มติใหม่ของการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา.” **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 32, 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555): 3 - 5.

รัชพร สระสม. “การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2554.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 (6 เมษายน 2560): 80.

วิศรดา บุญธรรม. “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.” **วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**, 2560.

วาสนา ศรีอัครลาภ และ จีราวรรณ คงคล้าย. **บทความเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร** 9, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2559).

วิกิพีเดีย (Wikipedia). **กระบวนการสรรหาบุคลากร**. เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก Wikipedia.org/wiki.

วิทยากร เชียงกูร. **สถานะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 : จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลก ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร**. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, 2559.

วิโรจน์ สารรัตน์. **กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์, 2556.

วรนาถ แสงมณี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์ แอนพริ้นติ้ง, 2556.

- ศักดิ์ดา ใจตรง. “การบริหารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด, 2553.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์, 2556.
- สุคนธ มณีรัตน์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2554.
- สุดใจ ศิริสมบัติ. “คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.” ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2550.
- สุนทร โคตรบรรเทา. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2551.
- สุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์. “ศึกษาศาสตร์โหวงเฮ้งเพื่อการประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.
- สุภาวดี ศรีโยหะ. “การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน.” **วารสารปัญญาภิวัฒน์** 5, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2557): 62.
- โสภณ ดวงอินทร์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลม อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดศรีสะเกษ.” รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555.
- สมใจ สืบวัฒนพงษ์กุล. “การเตรียมความพร้อมเพื่อส่งนักเรียนเข้าแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ.” ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560 - 2563).”
- สำนักงาน ก.พ. การดำเนินการสรรหาเชิงรุก Proactive Recruitment Strategy. “โครงการสรรหาเชิงรุก ศูนย์สรรหาและเลือกสรร (คสส.) สำนักงาน ก.พ. 2558.”
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. **มติ ก.ก. ครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557**. เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/hr-rule/csc-conclusion>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment**. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.krittin.in.th/articles/A-proactive-recruitment>.

_____. **วิธีการเข้าสู่อาชีพราชการ**. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/articles/civilservant/exam>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร**. เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก http://personnel.puru.ac.th/file_2556/hr/file_02.pdf.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ, 2560.

สำนักงานที่ปรึกษาการมัธยมศึกษา. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นไทย**. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=tambon03>.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. “แผนปฏิบัติ ราชการประจำปี พ.ศ. 2560.” เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการ. กรุงเทพฯ, 2559

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/78513>.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. “แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2560 -2562).”

เสาวภา พรเสนาะ “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.” วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560.

อัมพร อินผอง. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2555.

อุษา ดาพัฑฒ์. “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณ์ สยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2559.

อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ. **อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://203.155.220.238 /csc/index.php/capacity/22-info-csc/66-info-skk2-17>.

เอ็ช ซี เอ็ม แอนด์ เอ็ช อาร์ เอ็ม โซลูชั่น. **เคล็ดลับการสรรหาพนักงานโดยเลือกคนเก่ง คนดี มีความรู้.** เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.prosofthcm.com/articles/Detail/16356/สรรหาคนเก่ง-คนดี-ได้อย่างไร>

เอกพล วงศ์เสรี. **การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์.** ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2554.

อรพันธ์ อันติมานนท์. "การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร." การอบรมหลักสูตรผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (EDC), รุ่นที่ 4 สืบค้นออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ วันที่ 13 กรกฎาคม 2561.

ภาษาต่างประเทศ

- Anthony H. Normore. **Educational Leadership for Ethics and Justice: Viwe from the Social Sciences.** accessed January 20, 2016. available from <http://www.infoagepub.com/products/Educational-Leadership-for-Ethics-and-Social-Justice>.
- Ayesha Yaseen. "Recruitment and Selection Process of Higher Education Sector and Its Impact on Organizational Outcomes." **International Journal of Human Resource Studies** 4, 5 (2015): 79.
- Bary Cushway. **Human Resource Management.** accessed May 1, 2017. available from <http://www.dawbvaj.blogspot.com>.
- Wana, L. H. "Successful School Leadership in Singapore." Ph.D. Thesis, Melbourne School at Graduate Research, The University at Melbourne, 2010.
- Beatriz Pont, P., Deborah, N., and Hunter, M. "Improving School Leadership." Volume 1 Policy and Practice: Policy and Practice (Vol. 1). OECD publishing, 2008.
- DoDEA. **21st Century Teaching, Learning, and Leading: Self Assessment and Reflection Continuum.** accessed February 24, 2016. available from http://content.elf_assessment_instructional_leadership.pdf.
- George T. Milkovich and John W. Boudreau. **Human Resource Management.** accessed May 1, 2017. available from <http://www.dawbvaj.blogspot.com>.
- H. John Bernadine. **Human Resource Management an Experiential Approach.** 5th ed. Singapore: McGraw - Hill, 2010.
- Inter School Leaders Licensure (ISLLC). "Standard for School Leaders." in **The Jossey - Bess Reader on Educational Leadership**, ed. Michael Fullan. San Francisco, California: Jossey - Bess, 2000.

- John W. Best. **Research in Education**. Education Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 2001.
- Joseph F. Hair, Jr. and others. "Multivariate Data Analysis." 5^{ed}. New Jersey: Pearson Education Inc, 1998, quoted in **Brian Habing. Exploratory Factor Analysis**. University of South Carolina, 2013. accessed February 14, 2016. available from <http://www.people.stat.sc.edu>.
- Kaiser. quoted in Barbara G. Tabachnik, and Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics**. New York : Harper & Row, 1983.
- Kofi Annan. **United Nations: Competencies for the Futuer**. accessed February 24, 2016. available from www.unep.org/vacancies/PDF/competencies.pdf.
- Kumari, N. "A Study of the Recruitment and Selection Process : SMC Global." **Industrial Engineering Letters** 2, 1 (2012): 34.
- Lee, D. **Essential Skills for Potential School Administrators : A Case Study of Saskatchewan**. Urban School Division University of Saskatchewan: Saskatoon, 2008.
- Margaret A. Richardson. **Recruitment Strategies Management/Effecting the recruitment process**. assessed January 20, 2016. available from <http://www.cram.com/essay/Summary-of-Journal-Recruitment-Strategies/PK3GXH35C>.
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). "Breaking Ranks: 10 Skills or Successful School Leaders," 2013.
- Nguyen thi Hao. "Recruitment of School Principals in Vietnam : Using Evidences for Changing Appointment Policies." **Asian Journal of Humanities and Social Sciences** 3, 1 (November 2013): 132 - 139.
- Tasmanian Principals Institute (TPI). **The Characteristics of An Effective Educational Administrator**. Tasmanian: University of Tasmanian and the Department of Education, 2001.
- Victoria State Government. **Human Resources Principle Selection**. accessed January 20, 2016. available from http://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/Prin_selection_Policy.pdf.
- Wana, L. H. "Successful School Leadership in Singapore." Ph.D. Thesis, Melbourne School at Graduate Research, The University at Melbourne, 2010.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ ศธ 6812.2/1025

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน

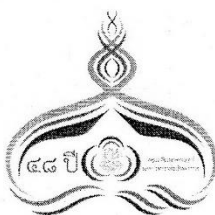
ด้วย นางพวงผกา แสงเงิน รหัสนักศึกษา 59252910 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

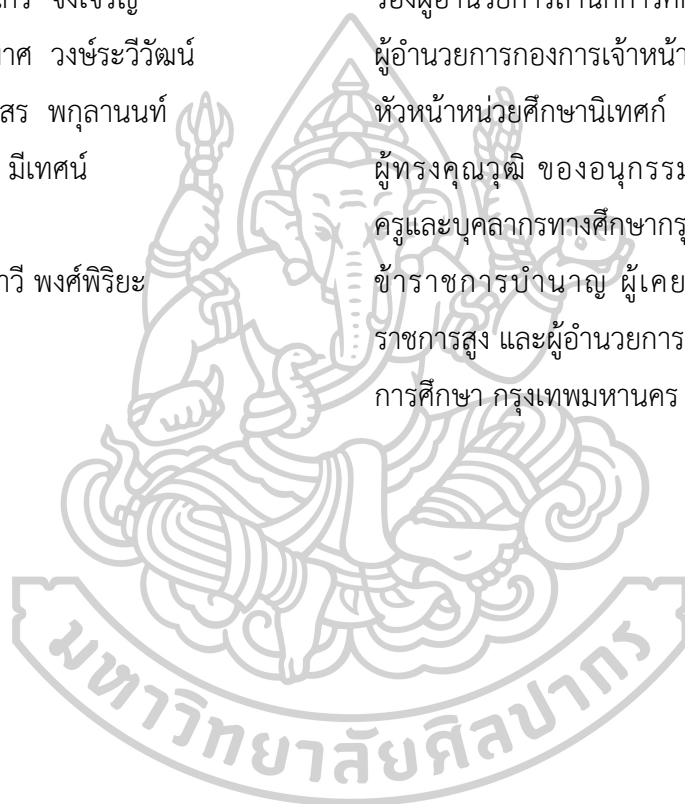
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา. 08 9797 7550



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร |
| 2. นางสาวฐานิตา แพร่วานิชัย | ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 3. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 4. นายธนิต กิตติพัธโนทัย | รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายเกรียงไกร จงเจริญ | รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 6. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| 7. นางสาวอัปสร พกุลานนท์ | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ |
| 8. นายสมยศ มีเทศน์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ของอนุกรรมการสามัญข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 9. นางสาววิภาวี พงศ์พิริยะ | ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจ
ราชการสูง และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนัก
การศึกษา กรุงเทพมหานคร |







แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

การคัดสรร หมายถึง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

แบบสัมภาษณ์ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- 1.2 ตำแหน่ง/ หน้าที่ปกติ.....
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน..... ปี
- 1.4 วัน เดือน ปี.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

1. แนวคิดในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
.....
2. วางแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
.....
การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร คัดสรรด้วยวิธีใด
.....
คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
.....
3. การกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
.....
ด้านประสบการณ์การทำงาน
.....
เรื่องอื่น ๆ ที่ควรพิจารณาเป็นคุณสมบัติ.....
.....
4. การคัดสรร
วิธีการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
.....
ข้อเสนอแนะอื่นๆ
.....
.....
.....



ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 6812.2/1143

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 กันยายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพวงผกา แสงเงิน รหัสนักศึกษา 59252910 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ที่วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

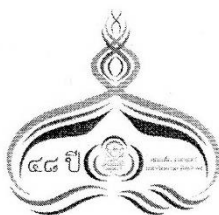
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร. ปราณี นิลกร | |
| 2. ดร. นพดล ฤทธิโสสม | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่ตัน กรุงเทพมหานคร |
| 3. ดร. สุพันธ์ วัชรมนตรี | ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย กรุงเทพมหานคร |
| 4. ดร. จิรพันธ์ นามธวัช | ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร |
| 5. ดร. มิ่งขวัญ กิตติวรรณกร | ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร |





แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ชื่อ – สกุล (ผู้ทรงคุณวุฒิ).....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

2. โปรดประเมินความสอดคล้องของปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร โดยกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใต้เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
1	มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปี				
2	มีประสบการณ์ในการบริหารจากการมีรองผู้อำนวยการ ทั้งหมด 4 คน				
3	มีวิทยฐานะชำนาญพิเศษขึ้นไป				
4	สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป				
5	ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน				
6	ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย				
7	มีภาวะความเป็นผู้นำ				
8	มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่สูง				
9	รับนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร				
10	มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่น้อย กว่า 2 ปี				
11	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ ทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกปีต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี ใน สถานศึกษาที่บริหาร ณ ปัจจุบัน				
12	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต				
13	ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา				
14	มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ				
15	มีศักยภาพสูง				
16	ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด				
17	มีความทันสมัย				
18	มีทักษะการบริหารความเปลี่ยนแปลง				
19	มีทักษะการบริหารความเสี่ยง				
20	มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี				
21	มีความสามารถในการนำเสนองาน				
22	มีทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
23	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหา				
24	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				
25	มีบุคลิกภาพที่ดี				
26	มีทักษะการใช้เทคนิคในการบริหารงานแบบบูรณาการ				
27	มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ				
28	รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน				
29	มีการวางแผนการบริหารงาน				
30	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า				
31	ประสบความสำเร็จในการบริหาร				
32	มีรางวัล ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ระดับกรุงเทพมหานคร ระดับชาติ				
33	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล				
34	ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมี ประสบการณ์ และผ่านการบริหารงานโรงเรียน ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ตามลำดับ				
35	บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบ คุณธรรม และความเสมอภาคระหว่างบุคคล				
36	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด				
37	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน				
38	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบ บริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
39	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการ กระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน				
40	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ				
41	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการ ทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ				
42	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ และกระบวนการจัด การศึกษา ยุคใหม่				
43	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา				
44	มีความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมี คุณภาพ				
45	มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ในการบริหาร สถานศึกษาให้มีคุณภาพสูง				
46	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางการศึกษา				
47	พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ				
48	มีทักษะในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน				
49	มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา				
50	มีวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				
51	ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม				
52	มีจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
53	รักและศรัทธาในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา				
54	มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหาร สถานศึกษา (Career path)				
55	มีการประเมินสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน				
56	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
57	มีผลงานด้านวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการเผยแพร่				
58	มีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง				
59	มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์				
60	มีการสร้างเครือข่าย และสังคมแห่งการเรียนรู้				
61	บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นระยะเวลา 2 ปี ขึ้นไป				
62	มีเทคนิควิธีการใช้การเสริมแรงทางบวก				
63	มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ				
64	มีทักษะในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ				
65	ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษจะต้องมีวิสัยทัศน์ หลักการ แนวคิดที่สอดคล้อง กับนโยบาย				
66	ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ				
67	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี				
68	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ				
69	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
70	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา				
71	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน				
72	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการ ประสานงานที่ดี				
73	ลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับของชุมชน				
74	เป็นผู้ประสานงานได้ดีทั้งการเมืองและชุมชน				
75	เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษามหา นครระดับสูง (นศส.)				
76	มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งที่ กรุงเทพมหานครกำหนด				
77	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร				
78	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเน้นการประเมินเชิงประจักษ์				
79	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้ระบบคุณธรรม				
80	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการตามกฎหมาย				
81	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กก. กำหนด				
82	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน				
83	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ มีการเขียนรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิน 2 หน้า				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
84	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ				
85	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์				
86	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับ ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร				
87	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ				
88	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัด สรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่ กำหนด				
89	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัด ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ				
90	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความน่าเชื่อถือ				
91	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงขนาดของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงาน และโอกาส ความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา				
92	พิจารณาจากผลงานของสถานศึกษาปัจจุบันที่ดำรง ตำแหน่ง				
93	พิจารณาองค์ประกอบในด้านอาวุโสตามหลักการ				
94	กรุงเทพมหานครมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
95	กระบวนการการคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) จะช่วยให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ				
96	ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นแนวทางในการคัดสรรเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ				
97	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม				
98	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงวัยวุฒิ (อายุผู้ถูกคัดสรร และอายุราชการ)				
99	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงคุณวุฒิ (ระดับการศึกษา, วุฒิเหมาะสมกับงานในหน้าที่)				
100	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน				
101	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน				
102	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องยึดหลักความยุติธรรม				
103	หลักเกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความชัดเจน				
104	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการย้าย เพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ				
105	อนุกรรมการสามัญข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการกำหนดนโยบายระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
106	สำนักงานการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการย้าย เพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผล การประเมินของคณะกรรมการ				
107	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดนโยบาย				
108	ปัจจุบันขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการย้ายผู้บริหาร สถานศึกษา				
109	การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาของ กรุงเทพมหานคร มีระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างมาก				
110	การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์การย้าย มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา				
111	การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรตั้ง จากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มาก่อน				
112	การกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็น 5 ขนาด ควรปรับปรุง ใหม่				
113	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรจำกัดขนาดโรงเรียน ใหญ่ขึ้นเพียง 1 ขนาด				
114	การกำหนดวาระการย้ายสถานศึกษา 4 ปี				
115	กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญต่อการคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษา				
116	กำหนดให้สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ				
117	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรมีรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 5 คน				
118	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรกำหนดวิธีการคัดสรร เป็นการเฉพาะไม่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การย้าย				

ข้อ	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความสอดคล้อง			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
		+1	0	-1	
119	ปัจจุบันสำนักการศึกษามีบทบาทในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษามากเกินไป				
120	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรคัดสรรจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เท่านั้น				
121	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก				
122	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีระบบการประเมินความเหมาะสม				
123	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร				
124	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร				
125	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร				
126	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์การย้ายของกรุงเทพมหานคร				
127	ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้คัดสรร				
128	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้มีการแสดงวิสัยทัศน์				
129	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถ สมรรถนะ				
130	ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสม เข้ารับการพิจารณาเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ				



ภาคผนวก จ
หนังสือขอตกลงเครื่องมือ
รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 6812.2/1157

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 กันยายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพวงผกา แสงเงิน รหัสนักศึกษา 59252910 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภา
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อ
นำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านม
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือ
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
1	โรงเรียนสุโขทัย	เขตดุสิต	
2	โรงเรียนวัดธรรมมาภริตาราม	เขตดุสิต	
3	โรงเรียนวัดสุทัศนารุณสุนทริตาราม	เขตราชเทวี	
4	โรงเรียนมัธยมนาวาอูปถัมภ์	เขตสวนหลวง	
5	โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์)	เขตดอนเมือง	
6	โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา	เขตบางขุนเทียน	
7	โรงเรียนวัดสะพาน	เขตคลองเตย	
8	โรงเรียนอำนวยการนภศิริอนุสรณ์	เขตบางนา	
9	โรงเรียนเพชรถนนอม (คลองเสื่อน้อย)	เขตลาดพร้าว	
10	โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์	เขตหนองจอก	
11	โรงเรียนวัดสุธาโภชน์	เขตลาดกระบัง	
12	โรงเรียนวัดพระยาปลา	เขตหนองจอก	
13	โรงเรียนสังฆประชานุสรณ์	เขตหนองจอก	
14	โรงเรียนจินดาบำรุง	เขตคันนายาว	
15	โรงเรียนบ้านหนองระแหง (ชมแสงประชานุ กุล)	เขตคลองสามวา	
16	โรงเรียนวัดเศวตฉัตร	เขตคลองสาน	
17	โรงเรียนวัดท่าพระ	เขตบางกอกใหญ่	
18	โรงเรียนวัดยางสุทธาราม	เขตบางกอกน้อย	
19	โรงเรียนวัดศรีสุข	เขตจอมทอง	
20	โรงเรียนศาลเจ้า (ห่าวนุกุลวิทยา)	เขตบางขุนเทียน	
21	โรงเรียนวัดใหม่ยายนุ้ย	เขตธนบุรี	
22	โรงเรียนวัดบางน้ำชน	เขตธนบุรี	
23	โรงเรียนวัดกก	เขตบางขุนเทียน	
24	โรงเรียนวัดเทพพากร (เลื่อมมาตุทิศ)	เขตบางพลัด	
25	โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจกกลณ	เขตบางพลัด	

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
26	โรงเรียนวัดโพธิ์แก้ว	เขตจอมทอง	
27	โรงเรียนวัดตะล่อม	เขตภาษีเจริญ	
28	โรงเรียนวัดประเสริฐสุทรวาส	เขตราษฎร์บูรณะ	
29	โรงเรียนบ้านนายพล (แม่ันสุวรรณอุปถัมภ์)	เขตบางบอน	
30	โรงเรียนบำรุงรววิวรรณวิทยา (ทุ่งสีต)	เขตดอนเมือง	





ภาคผนวก จ
ผลการทดลองเครื่องมือวิจัย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.991	126

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	4.639	3.900	4.967	1.067	1.274
Item Variances	.450	.033	1.995	1.962	59.862
Inter-Item Covariances	.171	-.044	1.757	1.801	-40.237
Inter-Item Correlations	.453	-.147	1.000	1.147	-6.782

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.069	126
Item Variances	.189	126
Inter-Item Covariances	.026	126
Inter-Item Correlations	.035	126

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	579.80	2710.234	.595	.	.987
Q2	579.70	2712.976	.603	.	.987
Q3	580.00	2687.103	.657	.	.987
Q4	580.03	2690.171	.621	.	.987
Q5	580.20	2672.717	.740	.	.987
Q6	579.97	2699.964	.534	.	.987
Q7	580.33	2669.540	.671	.	.987
Q8	580.33	2669.885	.690	.	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q9	579.73	2717.375	.581	.	.987
Q10	580.40	2666.731	.739	.	.987
Q11	579.83	2685.730	.779	.	.987
Q12	580.00	2679.034	.716	.	.987
Q13	579.83	2685.730	.779	.	.987
Q14	580.00	2681.517	.688	.	.987
Q15	579.53	2734.120	.497	.	.987
Q16	579.70	2712.976	.603	.	.987
Q17	580.00	2687.103	.657	.	.987
Q18	579.70	2721.528	.517	.	.987
Q19	580.33	2670.851	.732	.	.987
Q20	580.00	2681.517	.688	.	.987
Q21	579.80	2709.545	.544	.	.987
Q22	580.00	2686.621	.745	.	.987
Q23	579.83	2685.730	.779	.	.987
Q24	580.00	2681.517	.688	.	.987
Q25	580.00	2687.103	.657	.	.987
Q26	579.70	2710.907	.644	.	.987
Q27	579.60	2721.559	.691	.	.987
Q28	579.97	2688.861	.769	.	.987
Q29	579.63	2725.137	.509	.	.987
Q30	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q31	579.63	2721.551	.609	.	.987
Q32	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q33	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q34	579.67	2713.885	.750	.	.987
Q35	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q36	579.70	2704.424	.774	.	.987
Q37	580.00	2682.138	.805	.	.987
Q38	580.47	2640.051	.747	.	.987
Q39	579.83	2691.868	.749	.	.987
Q40	580.60	2639.697	.752	.	.987
Q41	580.33	2675.885	.709	.	.987
Q42	580.33	2669.885	.690	.	.987
Q43	579.73	2717.375	.581	.	.987
Q44	580.57	2641.564	.745	.	.987
Q47	579.80	2712.579	.635	.	.987
Q48	579.70	2719.114	.574	.	.987
Q51	579.60	2726.455	.536	.	.987
Q52	579.57	2729.289	.539	.	.987
Q53	580.60	2649.214	.681	.	.987
Q54	579.67	2722.299	.536	.	.987
Q55	579.80	2707.821	.734	.	.987
Q56	579.70	2714.355	.687	.	.987
Q57	579.80	2707.821	.734	.	.987
Q58	579.70	2714.355	.687	.	.987
Q59	579.73	2719.375	.537	.	.987
Q60	579.73	2712.202	.697	.	.987
Q61	579.80	2699.200	.650	.	.987
Q62	579.80	2707.821	.734	.	.987
Q63	579.70	2714.355	.687	.	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q64	579.70	2718.079	.502	.	.987
Q65	579.73	2714.271	.651	.	.987
Q66	579.57	2729.495	.531	.	.987
Q67	579.57	2729.495	.531	.	.987
Q68	579.53	2734.120	.497	.	.987
Q69	579.60	2726.455	.536	.	.987
Q70	579.70	2717.666	.608	.	.987
Q71	579.73	2713.995	.657	.	.987
Q72	579.67	2722.506	.531	.	.987
Q73	579.70	2722.562	.493	.	.987
Q74	579.67	2722.506	.531	.	.987
Q75	579.77	2705.426	.700	.	.987
Q76	579.70	2719.390	.568	.	.987
Q77	579.67	2718.230	.524	.	.987
Q78	579.70	2715.114	.669	.	.987
Q79	579.70	2708.907	.684	.	.987
Q80	579.73	2712.892	.682	.	.987
Q81	579.70	2716.010	.648	.	.987
Q82	580.10	2669.197	.797	.	.987
Q83	579.90	2700.369	.533	.	.987
Q84	579.70	2717.114	.621	.	.987
Q85	580.00	2687.103	.657	.	.987
Q86	579.70	2710.907	.644	.	.987
Q87	579.70	2710.907	.644	.	.987
Q88	579.70	2710.907	.644	.	.987
Q89	579.60	2721.559	.691	.	.987
Q90	579.73	2711.444	.714	.	.987
Q91	579.67	2719.816	.599	.	.987
Q92	579.67	2715.816	.574	.	.987
Q93	579.90	2710.576	.558	.	.987
Q94	579.70	2713.941	.512	.	.987
Q95	579.73	2719.857	.526	.	.987
Q96	579.83	2693.592	.723	.	.987
Q97	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q98	579.73	2716.961	.591	.	.987
Q99	579.67	2713.885	.750	.	.987
Q100	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q101	579.70	2704.424	.774	.	.987
Q102	579.63	2716.723	.743	.	.987
Q103	579.73	2702.754	.573	.	.987
Q104	579.70	2705.734	.656	.	.987
Q105	579.80	2720.028	.481	.	.987
Q106	579.73	2709.444	.759	.	.987
Q107	579.73	2709.444	.759	.	.987
Q108	579.77	2701.013	.782	.	.987
Q109	579.77	2703.564	.735	.	.987
Q110	580.03	2691.620	.604	.	.987
Q111	579.80	2707.752	.639	.	.987
Q112	580.23	2681.289	.583	.	.987
Q113	580.17	2664.144	.623	.	.987
Q114	579.73	2714.133	.654	.	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q115	579.70	2712.976	.603	.	.987
Q116	579.77	2703.289	.740	.	.987
Q117	580.43	2643.289	.677	.	.987
Q118	580.10	2679.472	.754	.	.987
Q119	580.10	2669.197	.797	.	.987
Q120	579.83	2691.868	.749	.	.987
Q121	580.47	2640.051	.747	.	.987
Q122	579.83	2691.868	.749	.	.987
Q123	580.60	2639.697	.752	.	.987
Q124	580.33	2675.885	.709	.	.987
Q125	580.33	2669.885	.690	.	.987
Q126	579.73	2717.375	.581	.	.987
Q127	580.40	2666.731	.739	.	.987
Q128	579.83	2685.730	.779	.	.987
Q129	580.00	2681.517	.688	.	.987
Q130	580.00	2687.103	.657	.	.987





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย
รายชื่อโรงเรียนผู้ให้ข้อมูล



ที่ ศธ 6812.2/11 ๒7

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ด้วย นางพวงผกา แสงเงิน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ตามรายชื่อที่แนบ เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขออนุญาตจากท่านโปรดให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กรุณาตอบแบบสอบถามให้แก่แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีทนา วังนอมศักดิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา โทร/โทรสาร ๐ ๒๔๓๗ ๖๖๓๑-๕ ต่อ ๓๔๒๗)

ที่ กท ๐๘๐๕/ ๙๕๘๗

วันที่ ๓

ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขต

ด้วยภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีหนังสือที่ ศธ ๖๘๑๒.๒/๑๑๖๗ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ขออนุญาตให้นางพวงผกา แสงเงิน นักศึกษาระดับปริญญาเอก ภาควิชาการบริหารการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๐๕ โรงเรียน เพื่อใช้ในการจัดทำวิจัย เรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร”

สำนักการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยนี้จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร จึงขอให้ผู้บริหารสถานศึกษาตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนประสานมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนิต กิตติพัธโนทัย)

รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
1	โรงเรียนวัดตรีทศเทพ	เขตพระนคร	ขนาดเล็ก
2	โรงเรียนวัดมเหยงคณ์	เขตพระนคร	ขนาดเล็ก
3	โรงเรียนวัดมหาธาตุ	เขตพระนคร	ขนาดเล็ก
4	โรงเรียนวัดพระเชตุพร	เขตพระนคร	ขนาดเล็ก
5	โรงเรียนราชบพิธ	เขตพระนคร	ขนาดเล็ก
6	โรงเรียนวัดอินทรวินัย	เขตพระนคร	ขนาดเล็ก
7	โรงเรียนวัดจักรวรรดิ	เขตสัมพันธวงศ์	ขนาดเล็ก
8	โรงเรียนวัดสวัสดิ์วารีสิมาราม	เขตดุสิต	ขนาดเล็ก
9	โรงเรียนวัดราชผาติการาม	เขตดุสิต	ขนาดเล็ก
10	โรงเรียนวัดเทวราชกุญชร	เขตดุสิต	ขนาดเล็ก
11	โรงเรียนวัดสัมฆานัมบริหาร	เขตดุสิต	ขนาดเล็ก
12	โรงเรียนวัดกุฎกษัตริยาราม	เขตพระนคร	ขนาดกลาง
13	โรงเรียนวัดประหาระปือธรรม	เขตดุสิต	ขนาดกลาง
14	โรงเรียนกิ่งเพชร	เขตราชเทวี	ขนาดกลาง
15	โรงเรียนวัดปทุมวนาราม	เขตปทุมวัน	ขนาดกลาง
16	โรงเรียนปลุกจิต	เขตปทุมวัน	ขนาดกลาง
17	โรงเรียนวัดช่องลม	เขตยานนาวา	ขนาดกลาง
18	โรงเรียนวัดช่องนนทรี	เขตยานนาวา	ขนาดกลาง
19	โรงเรียนวัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวิริยังค์อุปถัมภ์)	เขตพระโขนง	ขนาดกลาง
20	โรงเรียนวัดไทโร	เขตบางคอแหลม	ขนาดกลาง
21	โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร	เขตดุสิต	ขนาดใหญ่
22	โรงเรียนพระราม ๙ กาญจนาภิเษกา	เขตห้วยขวาง	ขนาดใหญ่
23	โรงเรียนศูนย์รวมน้ำใจ	เขตคลองเตย	ขนาดใหญ่
24	โรงเรียนวัดปากบ่อ	เขตสวนหลวง	ขนาดใหญ่
25	โรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์	เขตบางนา	ขนาดใหญ่

**รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร**

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
26	โรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์	เขตบางนา	ขนาดใหญ่
27	โรงเรียนพินอนุสรณ์	เขตบางนา	ขนาดใหญ่
28	โรงเรียนบ้านคลองบัว	เขตบางเขน	ขนาดใหญ่
29	โรงเรียนวัดดอนเมือง (ทหารอากาศอุทิศ)	เขตดอนเมือง	ขนาดใหญ่
30	โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์)	เขตดอนเมือง	ขนาดใหญ่
31	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช (ราชทัณฑ์อุปถัมภ์)	เขตจตุจักร	ขนาดใหญ่
32	โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล)	เขตดินแดง	ขนาดใหญ่พิเศษ
33	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	เขตสายไหม	ขนาดใหญ่พิเศษ
34	โรงเรียนมีนบุรี	เขตมีนบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ
35	โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง	เขตลาดกระบัง	ขนาดใหญ่พิเศษ
36	โรงเรียนวัดอุดมรังสี	เขตหนองแขม	ขนาดใหญ่พิเศษ
37	โรงเรียนวัดบางปะกอก	เขตราษฎร์บูรณะ	ขนาดใหญ่พิเศษ
38	โรงเรียนวัดทุ่งครุ	เขตทุ่งครุ	ขนาดใหญ่พิเศษ
39	โรงเรียนบ้านบางกะปิ	เขตบางกะปิ	ขนาดใหญ่พิเศษ
40	โรงเรียนวัดพระยาไย	เขตราษฎร์เทพวิ	ขนาดเล็ก
41	โรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว (อามินเซ็นอุปถัมภ์)	เขตวังทองหลาง	ขนาดเล็ก
42	โรงเรียนวัดหัวลำโพง	เขตบางรัก	ขนาดเล็ก
43	โรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม	เขตบางรัก	ขนาดเล็ก
44	โรงเรียนวัดชัยมงคล	เขตปทุมวัน	ขนาดเล็ก
45	โรงเรียนวัดดวงแข	เขตปทุมวัน	ขนาดเล็ก
46	โรงเรียนวัดปรีวาศ	เขตยานนาวา	ขนาดเล็ก
47	โรงเรียนวัดคลองใหม่	เขตยานนาวา	ขนาดเล็ก
48	โรงเรียนวัดคลองภูมิ	เขตยานนาวา	ขนาดเล็ก
49	โรงเรียนวัดยานนาวา	เขตสาทร	ขนาดเล็ก

**รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร**

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
50	โรงเรียนวัดจันทร์นอก	เขตบางคอแหลม	ขนาดเล็ก
51	โรงเรียนวัดบางโคล่นอก	เขตบางคอแหลม	ขนาดเล็ก
52	โรงเรียนวัดคลองเตย	เขตคลองเตย	ขนาดเล็ก
53	โรงเรียนหัวหมาก	เขตสวนหลวง	ขนาดเล็ก
54	โรงเรียนวัดทองใน	เขตสวนหลวง	ขนาดเล็ก
55	โรงเรียนสุเหร่าบางมะเขือ (ปรีดี พนมยงค์ อนุสรณ์)	เขตวัฒนา	ขนาดเล็ก
56	โรงเรียนแจ่มจันทร์	เขตวัฒนา	ขนาดเล็ก
57	โรงเรียนสุเหร่าใหม่	เขตสวนหลวง	ขนาดกลาง
58	โรงเรียนคลองก้านตัน	เขตสวนหลวง	ขนาดกลาง
59	โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์	เขตลาดพร้าว	ขนาดกลาง
60	โรงเรียนวัดภาษี	เขตวัฒนา	ขนาดกลาง
61	โรงเรียนสวัสดิศึกษา	เขตวัฒนา	ขนาดกลาง
62	โรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์	เขตบางนา	ขนาดกลาง
63	โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	เขตบางเขน	ขนาดกลาง
64	โรงเรียนวัดเสมียนนารี	เขตจตุจักร	ขนาดกลาง
65	โรงเรียนบ้านลาดพร้าว	เขตจตุจักร	ขนาดกลาง
66	โรงเรียนวัดบางโพโสมาวาส	เขตบางซื่อ	ขนาดกลาง
67	โรงเรียนวัดสร้อยทอง	เขตบางซื่อ	ขนาดกลาง
68	โรงเรียนวัดทองสุทธาราม	เขตบางซื่อ	ขนาดกลาง
69	โรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบ ทิวารี)	เขตหลักสี่	ขนาดกลาง
70	โรงเรียนทุ่งสองห้อง (คุปต์ชูชัยอุทิศ)	เขตหลักสี่	ขนาดกลาง
71	โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์	เขตหลักสี่	ขนาดใหญ่
72	โรงเรียนเทพวิทยา	เขตลาดพร้าว	ขนาดใหญ่
73	โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม	เขตสายไหม	ขนาดใหญ่
74	โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม	เขตสายไหม	ขนาดใหญ่

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
75	โรงเรียนซอยแอนเน็กซ์	เขตสายไหม	ขนาดใหญ่
76	โรงเรียนสุเหร่าทรายดงดิน	เขตมีนบุรี	ขนาดใหญ่
77	โรงเรียนวัดลาดกระบัง	เขตลาดกระบัง	ขนาดใหญ่
78	โรงเรียนวัดปากบึง	เขตลาดกระบัง	ขนาดใหญ่
79	โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ์)	เขตหนองจอก	ขนาดใหญ่
80	โรงเรียนบ้านเจียรดับ	เขตหนองจอก	ขนาดใหญ่
81	โรงเรียนวัดเทวสุนทร	เขตจตุจักร	ขนาดเล็ก
82	โรงเรียนวัดประดู่ธรรมธิปไตย	เขตบางซื่อ	ขนาดเล็ก
83	โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง	เขตบางซื่อ	ขนาดเล็ก
84	โรงเรียนวัดประชาศรัทธาธรรม	เขตบางซื่อ	ขนาดเล็ก
85	โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์	เขตสายไหม	ขนาดเล็ก
86	โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น	เขตบางกะปิ	ขนาดเล็ก
87	โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่	เขตบางกะปิ	ขนาดเล็ก
88	โรงเรียนวังเล็กวิทยานุสรณ์ (คลองสี)	เขตมีนบุรี	ขนาดเล็ก
89	โรงเรียนสุเหร่าบางชัน	เขตมีนบุรี	ขนาดเล็ก
90	โรงเรียนวัดชุมทอง	เขตลาดกระบัง	ขนาดเล็ก
91	โรงเรียนชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์)	เขตลาดกระบัง	ขนาดเล็ก
92	โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
93	โรงเรียนออเงิน	เขตสายไหม	ขนาดกลาง
94	โรงเรียนประชานุกูล	เขตสายไหม	ขนาดกลาง
95	โรงเรียนไขศรีปราโมxonุสรณ์	เขตบางกะปิ	ขนาดกลาง
96	โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง	เขตบางกะปิ	ขนาดกลาง
97	โรงเรียนคลองกะจะ	เขตบางกะปิ	ขนาดกลาง
98	โรงเรียนคลองสองต้นนุ่น	เขตมีนบุรี	ขนาดกลาง
99	โรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์	เขตมีนบุรี	ขนาดกลาง
100	โรงเรียนวัดใหม่ลำนากแขวก	เขตมีนบุรี	ขนาดกลาง

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
101	โรงเรียนศาลาคู้	เขตมีนบุรี	ขนาดกลาง
102	โรงเรียนวัดสังฆราชา	เขตลาดกระบัง	ขนาดกลาง
103	โรงเรียนวัดบึงบัว	เขตลาดกระบัง	ขนาดกลาง
104	โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง	เขตหนองจอก	ขนาดกลาง
105	โรงเรียนสุเหร่าลำแวก	เขตหนองจอก	ขนาดกลาง
106	โรงเรียนวัดต๋อยตั้ง	เขตหนองจอก	ขนาดกลาง
107	โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร	เขตหนองจอก	ขนาดใหญ่
108	โรงเรียนวัดสามง่าม	เขตหนองจอก	ขนาดใหญ่
109	โรงเรียนคลองกุ่ม (เสรีไทยอนุสรณ์)	เขตบึงกุ่ม	ขนาดใหญ่
110	โรงเรียนแย้มจาดวิชานุสรณ์	เขตบึงกุ่ม	ขนาดใหญ่
111	โรงเรียนวัดกระทู้มเสื่อปลา	เขตประเวศ	ขนาดใหญ่
112	โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	เขตประเวศ	ขนาดใหญ่
113	โรงเรียนคันทนายาว	เขตคันทนายาว	ขนาดใหญ่
114	โรงเรียนสมโภชกรุงอนุสรณ์ (๒๐๐ ปี)	เขตสะพานสูง	ขนาดใหญ่
115	โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยาว	เขตคลองสามวา	ขนาดใหญ่
116	โรงเรียนวัดคูบอน (วัฒนานันทอุทิศ)	เขตคลองสามวา	ขนาดใหญ่
117	โรงเรียนวัดบัวแก้ว	เขตคลองสามวา	ขนาดใหญ่
118	โรงเรียนวัดแป้นทอง	เขตคลองสามวา	ขนาดใหญ่
119	โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะราษฎร์บำรุง)	เขตคลองสามวา	ขนาดใหญ่
120	โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ	เขตคลองสามวา	ขนาดใหญ่
121	โรงเรียนวัดสุทธาราม	เขตคลองสาน	ขนาดใหญ่
122	โรงเรียนฉิมพลี	เขตตลิ่งชัน	ขนาดใหญ่
123	โรงเรียนอิสลามลำไทร	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
124	โรงเรียนวัดแสนเกษม	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
125	โรงเรียนวัดสี่ชมพู	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
126	โรงเรียนวัดใหม่กระทุ่มล้ม	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
127	โรงเรียนคาริอุปลัมภ์	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
128	โรงเรียนศิริวังวิทยาการ	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
129	โรงเรียนวัดอู่ตะเภา	เขตหนองจอก	ขนาดเล็ก
130	โรงเรียนบ้านแบนชะโด (เสียง วิฑูรชาติ อุปถัมภ์)	เขตคลองสามวา	ขนาดเล็ก
131	โรงเรียนคลองลำเจียก	เขตบึงกุ่ม	ขนาดกลาง
132	โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์	เขตประเวศ	ขนาดกลาง
133	โรงเรียนงามมานะ (แผน-ทับอุทิศ)	เขตประเวศ	ขนาดกลาง
134	โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์	เขตประเวศ	ขนาดกลาง
135	โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์	เขตประเวศ	ขนาดกลาง
136	โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์	เขตคลองสามวา	ขนาดกลาง
137	โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด	เขตคลองสามวา	ขนาดกลาง
138	โรงเรียนสุเหร่าสามวา	เขตคลองสามวา	ขนาดกลาง
139	โรงเรียนวัดกระจับพินิจ	เขตมีนบุรี	ขนาดกลาง
140	โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง	เขตจอมทอง	ขนาดใหญ่
141	โรงเรียนวัดไทร	เขตจอมทอง	ขนาดใหญ่
142	โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล	เขตหนองแขม	ขนาดกลาง
143	โรงเรียนวัดบางกระดี	เขตบางขุนเทียน	ขนาดใหญ่
144	โรงเรียนวัดท่าข้าม	เขตบางขุนเทียน	ขนาดใหญ่
145	โรงเรียนวัดเลา	เขตบางขุนเทียน	ขนาดใหญ่
146	โรงเรียนรัตนจินะอุทิศ	เขตราษฎร์บูรณะ	ขนาดใหญ่
147	โรงเรียนคลองหนองใหญ่	เขตบางแค	ขนาดใหญ่
148	โรงเรียนบางแคเหนือ	เขตบางแค	ขนาดใหญ่
149	โรงเรียนวัดม่วง	เขตบางแค	ขนาดใหญ่
150	โรงเรียนประยูรวงศ์	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
151	โรงเรียนวัดขุนจันทร์	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
152	โรงเรียนวัดบุคคโล	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
153	โรงเรียนวัดดาวคะนอง	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
154	โรงเรียนวัดกัลยาณมิตร	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
155	โรงเรียนวัดประดิษฐาราม	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
156	โรงเรียนวัดเวฬุราชิม	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
157	โรงเรียนกัณฑ์ทาราราม	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
158	โรงเรียนบางน้ำชน	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
159	โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ	เขตคลองสาน	ขนาดเล็ก
160	โรงเรียนวัดทองนพคุณ	เขตธนบุรี	ขนาดเล็ก
161	โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี	เขตบางกอกใหญ่	ขนาดเล็ก
162	โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์	เขตบางกอกใหญ่	ขนาดเล็ก
163	โรงเรียนวัดตี่ตวัด	เขตบางกอกใหญ่	ขนาดเล็ก
164	โรงเรียนวัดนาคกลาง	เขตบางกอกใหญ่	ขนาดเล็ก
165	โรงเรียนวัดวิเศษการ	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
166	โรงเรียนวัดเจ้าอาม	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
167	โรงเรียนวัดดุสิตาราม	เขตบางกอกน้อย	ขนาดกลาง
168	โรงเรียนวัดชัยพฤกษามาลา	เขตตลิ่งชัน	ขนาดกลาง
169	โรงเรียนวัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)	เขตตลิ่งชัน	ขนาดกลาง
170	โรงเรียนวัดอินทราวาส	เขตตลิ่งชัน	ขนาดกลาง
171	โรงเรียนวัดรวก	เขตบางพลัด	ขนาดกลาง
172	โรงเรียนวัดมงคลวาราราม	เขตจอมทอง	ขนาดกลาง
173	โรงเรียนวัดนางนอง	เขตจอมทอง	ขนาดกลาง
174	โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก	เขตจอมทอง	ขนาดกลาง
175	โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี	เขตภาษีเจริญ	ขนาดกลาง
176	โรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์	เขตหนองแขม	ขนาดกลาง

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
177	โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์	เขตบางขุนเทียน	ขนาดกลาง
178	โรงเรียนวัดประชาบำรุง	เขตบางขุนเทียน	ขนาดกลาง
179	โรงเรียนวัดแจรงร้อน	เขตราษฎร์บูรณะ	ขนาดกลาง
180	โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ราษฎร์ผดุงผล)	เขตบางแค	ขนาดใหญ่
181	โรงเรียนบ้านนายเหรียญ	เขตบางบอน	ขนาดใหญ่
182	โรงเรียนวัดบางบอน	เขตบางบอน	ขนาดใหญ่
183	โรงเรียนวัดศรีสุदारาม	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
184	โรงเรียนวัดบางเสาธง	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
185	โรงเรียนวัดพระยาทำ	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
186	โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
187	โรงเรียนวัดอัมพา	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
188	โรงเรียนวัดปฐมบุตริศราราม	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
189	โรงเรียนวัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ)	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
190	โรงเรียนวัดประสาธ	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
191	โรงเรียนวัดเกาะ	เขตบางกอกน้อย	ขนาดเล็ก
192	โรงเรียนสามัคคีบำรุง	เขตทุ่งครุ	ขนาดกลาง
193	โรงเรียนบางมด (ตันเปาว์วิทยาการ)	เขตทุ่งครุ	ขนาดกลาง
194	โรงเรียนพรหมราษฎร์รังสรรค์	เขตบางบอน	ขนาดกลาง
195	โรงเรียนบ้านนายสี	เขตบางบอน	ขนาดกลาง
196	โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส	เขตบางพลัด	ขนาดเล็ก
197	โรงเรียนบางยี่ขันวิทยาการ	เขตบางพลัด	ขนาดเล็ก
198	โรงเรียนคลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ)	เขตทวีวัฒนา	ขนาดเล็ก
199	โรงเรียนวัดโตนด	เขตภาษีเจริญ	ขนาดเล็ก
200	โรงเรียนวัดกำแพง	เขตบางขุนเทียน	ขนาดเล็ก
201	โรงเรียนหมู่เกาะโพธิ์	เขตบางขุนเทียน	ขนาดเล็ก
202	โรงเรียนวัดบัวผัน	เขตบางขุนเทียน	ขนาดเล็ก

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผู้ให้ข้อมูล
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต	หมายเหตุ
203	โรงเรียนคลองรางจาก	เขตทุ่งครุ	ขนาดเล็ก
204	โรงเรียนสถานีพรมแดน	เขตบางบอน	ขนาดเล็ก
205	โรงเรียนวัดนินสุขาราม	เขตบางบอน	ขนาดเล็ก







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เรื่อง ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของ กรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ความคิดเห็นตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพิจารณาแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในโอกาสต่อไป

นางพวงผกา แสงเงิน

นักศึกษาปริญญาเอก ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่บอกถึงสถานภาพปัจจุบันของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 35 - 45 ปี 46 - 50 ปี สูงกว่า 51 ปี

3. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงที่สุด ตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปี						<input type="checkbox"/>
2	มีประสบการณ์ในการบริหารจากการมีรองผู้อำนวยการ ทั้งหมด 4 คน						<input type="checkbox"/>
3	มีวิทยฐานะชำนาญพิเศษขึ้นไป						<input type="checkbox"/>
4	สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป						<input type="checkbox"/>
5	ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน						<input type="checkbox"/>
6	ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
7	มีภาวะความเป็นผู้นำ						<input type="checkbox"/>
8	มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่สูง						<input type="checkbox"/>
9	รับนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร						<input type="checkbox"/>
10	มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่น้อย กว่า 2 ปี						<input type="checkbox"/>
11	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ ทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกปีต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี ใน สถานศึกษาที่บริหาร ณ ปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
12	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต						<input type="checkbox"/>
13	ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
14	มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ						<input type="checkbox"/>
15	มีศักยภาพสูง						<input type="checkbox"/>
16	ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด						<input type="checkbox"/>
17	มีความทันสมัย						<input type="checkbox"/>
18	มีทักษะการบริหารความเปลี่ยนแปลง						<input type="checkbox"/>
19	มีทักษะการบริหารความเสี่ยง						<input type="checkbox"/>
20	มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี						<input type="checkbox"/>
21	มีความสามารถในการนำเสนองาน						<input type="checkbox"/>
22	มีทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร						<input type="checkbox"/>
23	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการแก้ปัญหา						<input type="checkbox"/>
24	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						<input type="checkbox"/>
25	มีบุคลิกภาพที่ดี						<input type="checkbox"/>
26	มีทักษะการใช้เทคนิคในการบริหารงานแบบบูรณาการ						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
27	มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ						<input type="checkbox"/>
28	รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
29	มีการวางแผนการบริหารงาน						<input type="checkbox"/>
30	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						<input type="checkbox"/>
31	ประสบความสำเร็จในการบริหาร						<input type="checkbox"/>
32	มีรางวัล ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ระดับกรุงเทพมหานคร ระดับชาติ						<input type="checkbox"/>
33	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						<input type="checkbox"/>
34	ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีประสบการณ์ และผ่านการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ตามลำดับ						<input type="checkbox"/>
35	บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดทั้งข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม และความเสมอภาคระหว่างบุคคล						<input type="checkbox"/>
36	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด						<input type="checkbox"/>
37	จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน						<input type="checkbox"/>
38	บริหารกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
39	บริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการ กระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนให้วิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน						<input type="checkbox"/>
40	บริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ						<input type="checkbox"/>
41	บริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการ ทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ						<input type="checkbox"/>
42	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ และกระบวนการจัด การศึกษา ยุคใหม่						<input type="checkbox"/>
43	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา						<input type="checkbox"/>
44	มีความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมี คุณภาพ						<input type="checkbox"/>
45	มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ในการบริหาร สถานศึกษาให้มีคุณภาพสูง						<input type="checkbox"/>
46	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางการศึกษา						<input type="checkbox"/>
47	พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ						<input type="checkbox"/>
48	มีทักษะในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน						<input type="checkbox"/>
49	มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
50	มีวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
51	ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
52	มีจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
53	รักและศรัทธาในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
54	มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหาร สถานศึกษา (Career path)						<input type="checkbox"/>
55	มีการประเมินสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
56	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
57	มีผลงานด้านวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการเผยแพร่						<input type="checkbox"/>
58	มีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง						<input type="checkbox"/>
59	มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์						<input type="checkbox"/>
60	มีการสร้างเครือข่าย และสังคมแห่งการเรียนรู้						<input type="checkbox"/>
61	บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นระยะเวลา 2 ปี ขึ้นไป						<input type="checkbox"/>
62	มีเทคนิควิธีการใช้การเสริมแรงทางบวก						<input type="checkbox"/>
63	มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ช่วยให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
64	มีทักษะในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ						<input type="checkbox"/>
65	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษจะต้องมีวิสัยทัศน์ หลักการ แนวคิดที่สอดคล้อง กับนโยบาย						<input type="checkbox"/>
66	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ						<input type="checkbox"/>
67	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
68	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องศรัทธา ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ						<input type="checkbox"/>
69	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ						<input type="checkbox"/>
70	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็น ผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่น สัญญา						<input type="checkbox"/>
71	มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
72	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการ ประสานงานที่ดี						<input type="checkbox"/>
73	ลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับของชุมชน						<input type="checkbox"/>
74	เป็นผู้ประสานงานได้ดีทั้งการเมืองและชุมชน						<input type="checkbox"/>
75	เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษามหา นครระดับสูง (นศส.)						<input type="checkbox"/>
76	มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งที่ กรุงเทพมหานครกำหนด						<input type="checkbox"/>
77	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร						<input type="checkbox"/>
78	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควร เน้นการประเมินเชิงประจักษ์						<input type="checkbox"/>
79	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้ระบบคุณธรรม						<input type="checkbox"/>
80	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการตามกฎหมาย						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
81	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กก. กำหนด						<input type="checkbox"/>
82	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
83	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ มีการเขียนรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิน 2 หน้า						<input type="checkbox"/>
84	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ						<input type="checkbox"/>
85	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควร มีการสัมภาษณ์						<input type="checkbox"/>
86	กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้สอดคล้องกับ ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร						<input type="checkbox"/>
87	กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ						<input type="checkbox"/>
88	กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัด สรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแผนที่ กำหนด						<input type="checkbox"/>
89	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้ หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ						<input type="checkbox"/>
90	คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความน่าเชื่อถือ						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
91	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลงาน และโอกาสความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
92	พิจารณาจากผลงานของสถานศึกษาปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่ง						<input type="checkbox"/>
93	พิจารณาองค์ประกอบในด้านอาวุโสตามหลักการ						<input type="checkbox"/>
94	กรุงเทพมหานครมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ						<input type="checkbox"/>
95	กระบวนการการคัดสรรเชิงรุก (Proactive Recruitment) จะช่วยให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ						<input type="checkbox"/>
96	ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นแนวทางในการคัดสรรเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ						<input type="checkbox"/>
97	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามหลักสากลนิยม						<input type="checkbox"/>
98	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงวัยวุฒิ (อายุผู้ถูกคัดสรร และอายุราชการ)						<input type="checkbox"/>
99	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษคำนึงถึงคุณวุฒิ (ระดับการศึกษา, วุฒิเหมาะสมกับงานในหน้าที่)						<input type="checkbox"/>
100	การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
101	การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
102	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ต้องยึดหลักความยุติธรรม						<input type="checkbox"/>
103	หลักเกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความชัดเจน						<input type="checkbox"/>
104	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการย้าย เพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ						<input type="checkbox"/>
105	อนุกรรมการสามัญข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการกำหนดนโยบายระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร						<input type="checkbox"/>
106	สำนักการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนการย้าย เพื่อจัดลำดับความเหมาะสมจากผลการประเมินของคณะกรรมการ						<input type="checkbox"/>
107	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดนโยบาย						<input type="checkbox"/>
108	ปัจจุบันขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
109	การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างมาก						<input type="checkbox"/>
110	การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์การย้าย มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
111	การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมาก่อน						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
112	การกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็น 5 ขนาด ควรปรับปรุงใหม่						<input type="checkbox"/>
113	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรจำกัดขนาดโรงเรียนใหญ่ขึ้นเพียง 1 ขนาด						<input type="checkbox"/>
114	การกำหนดวาระการย้ายสถานศึกษา 4 ปี						<input type="checkbox"/>
115	กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญต่อการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>
116	กำหนดให้สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ						<input type="checkbox"/>
117	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน						<input type="checkbox"/>
118	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรกำหนดวิธีการคัดสรรเป็นการเฉพาะไม่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การย้าย						<input type="checkbox"/>
119	ปัจจุบันสำนักการศึกษามีบทบาทในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษามากเกินไป						<input type="checkbox"/>
120	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรคัดสรรจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เท่านั้น						<input type="checkbox"/>
121	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก						<input type="checkbox"/>
122	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีระบบการประเมินความเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
123	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร						<input type="checkbox"/>
124	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร						<input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ประเด็นของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
125	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเป็นผู้คัดสรร						<input type="checkbox"/>
126	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นไปตาม หลักเกณฑ์การย้ายของกรุงเทพมหานคร						<input type="checkbox"/>
127	ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นผู้คัดสรร						
128	การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรมี การแสดงวิสัยทัศน์						
129	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมิน ความสามารถ สมรรถนะ						<input type="checkbox"/>
130	ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเข้า รับการพิจารณาเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ						<input type="checkbox"/>



ภาคผนวก ฅ

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นยันปัจจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ ศธ 6812.2/1527

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๓ พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นยันปัจจัย

เรียน

ด้วย นางพวงผกา แสงเงิน รหัสนักศึกษา 59252910 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร” ในการนี้
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันปัจจัยการคัดสรร
งานวิจัย ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. ดร. ผกาพรรณ นันทวิชิต | ผู้อำนวยการโรงเรียนมินบุรี สำนักการศึกษา |
| 2. ดร. ศุภจิรา นาคโต | ศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา |
| 3. ดร. ปรีดาวรรณ อินทวิมลศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงทองกลาง |
| 4. นางเอชรียา กิตติศรีวรพันธุ์ | ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสูง
กรุงเทพมหานคร |
| 5. นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด | ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสูง
กรุงเทพมหานคร |





ภาคผนวก ญ

แบบสอบถามเพื่อยืนยัน

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร



**แบบสอบถามเพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
ของกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครเป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

1. แบบสอบถามเพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นแบบแสดงความคิดเห็นที่มีผลต่อการสรุปงานวิจัย กล่าวคือ เป็นขั้นตอนของการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการยืนยันไว้ 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์
2. เมื่อท่านได้ศึกษารายละเอียดปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบการพิจารณาแล้ว ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะตามความคิดของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้

นางพวงผกา แสงเงิน
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**แบบสอบถามเพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
ของกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้
และเป็นประโยชน์**

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น							
	ความถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์	
	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ความเหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	ใช้ประโยชน์ได้	ใช้ประโยชน์ไม่ได้
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ (Planning and criteria determination) จำนวน 9 ตัวแปร								
1. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุก และควรคัดเลือก โดยวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ								
2. กรุงเทพมหานครมอบหมายให้หน่วยงาน ดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษตามแผนที่กำหนด								
3. คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ								
4. ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ								
5. กรุงเทพมหานครวางแผนในการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ								

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น							
	ความ ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็น ประโยชน์	
	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ความเหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	ใช้ประโยชน์ได้	ใช้ประโยชน์ไม่ได้
6. กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก โดยให้ สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร								
7. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการสัมภาษณ์								
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ (Planning and criteria determination) จำนวน 9 ตัวแปร								
8. การประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีเครื่องมือในการประเมิน อย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมิน อย่างชัดเจน								
9. การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชา ประเมิน								
ปัจจัยที่ 2 : บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร (Apprentice characteristic) จำนวน 7 ตัวแปร								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการ ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา								
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะด้านการ ประสานงานที่ดี								
3. มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน								

ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษของกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น							
	ความ ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็น ประโยชน์	
	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ความเหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	ใช้ประโยชน์ได้	ใช้ประโยชน์ไม่ได้
3. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก								
4. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นผู้คัดสรร								
5. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสอบข้อเขียน ส่วนที่ 2 การประเมิน ความสามารถ สมรรถนะ								

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางพวงผกา แสงเงิน
วัน เดือน ปี เกิด	20 มีนาคม 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2522 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนประสาทพร จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2527 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนประสาทพร จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2529 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนรัตนาธิเบศร จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2534 ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคหกรรมศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา พ.ศ. 2544 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 ดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	87/132 หมู่บ้านภัสสร 7 ถนนบางกรวย - ไทรน้อย ตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี