

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

พวงผกา แสงเงิน¹

PUANGPAKA SEANGNGERN

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

WORRAKARN SUKSODKHIEW

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย
2. การยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

คำสำคัญ : การคัดสรร/ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

¹เพื่อการตีพิมพ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพจนานุกรมระดับปริญญาเอก

²นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

³อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

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.

KEY WORDS : RECRUITMENT/ EXTRA LARGE SCHOOL ADMINISTRATOR

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความ ได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดใน เวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการ พัฒนาการศึกษ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะ นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ สถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อม ของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมี คุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและ ชุมชนให้มาร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัด การศึกษาให้บรรลุผล จะต้องมีความรู้ทักษะการบริหารเรื่อง การวางแผนการจัดการองค์กร มีความเป็นผู้นำทาง วิชาการ มีความเป็นมืออาชีพ ที่สามารถสร้าง บรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่สามารถมองภาพ ขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ชัดเจน ต้องสามารถ

เชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถูกต้อง รวมทั้งต้องเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (บุญช่วย สายรา, 2560) กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและทักษะในการดำรงชีวิต โดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาระดับพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2560: 2) ในปัจจุบันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ยังพบปัญหาการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการคัดสรรให้มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นผู้ที่ใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ มีเวลาในการปฏิบัติงานน้อยทำให้โรงเรียนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Smart School) มีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา (พิณสุดา สิริธังศรี, 2556: 3) ดังนั้นการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อสถานศึกษาขนาดใหญ่

พิเศษของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการคัดสรรผู้บริหารที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม เพื่อนำโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

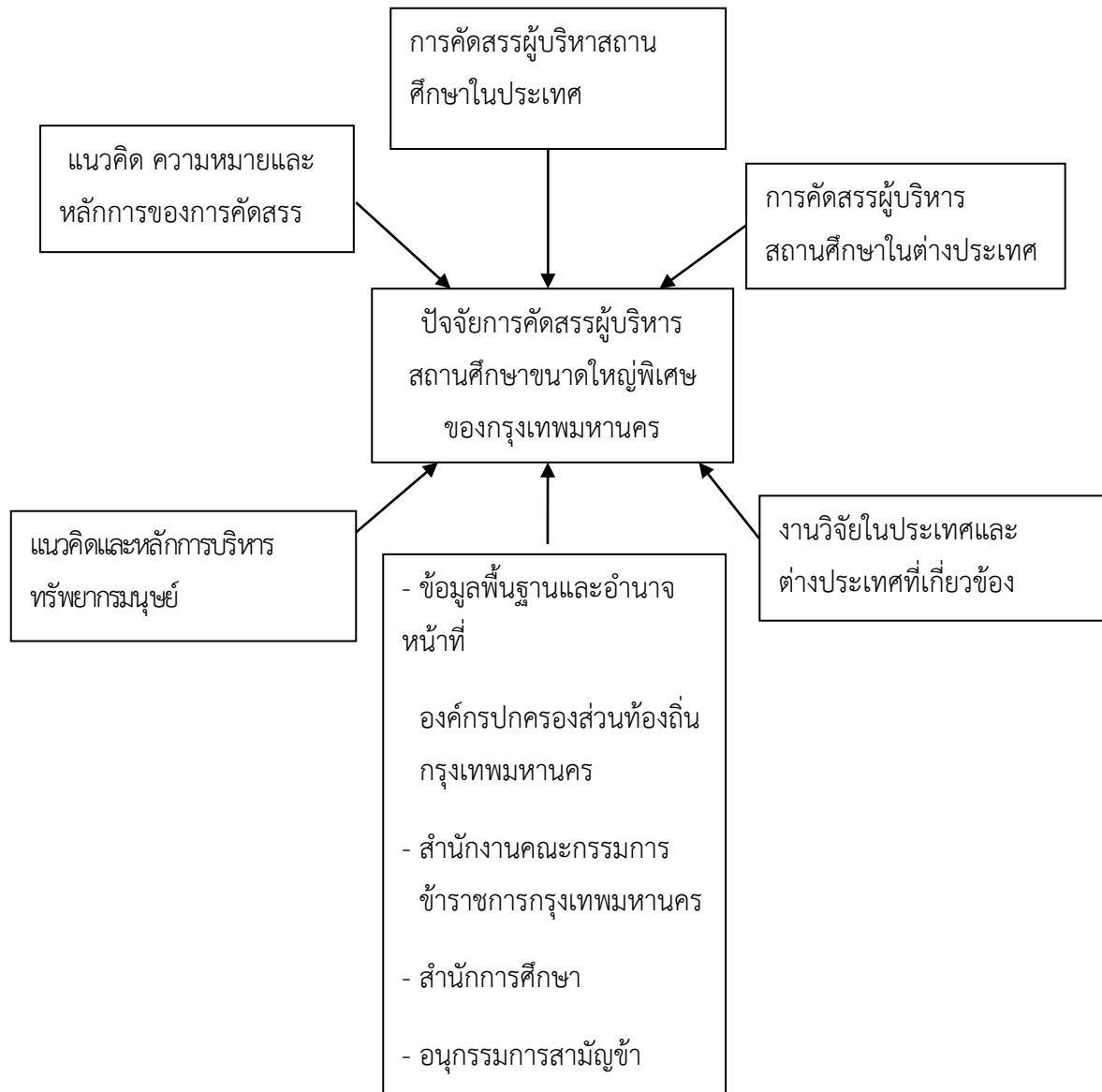
1. เพื่อทราบปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครเป็นพหุปัจจัย
2. ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย

การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีและสรุปวรรณกรรม มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview)

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา 3 คน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 1 คน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิของอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 1 คน ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสูงและผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร 1 คน

รวม 9 คน วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ตัวแปรเพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 130 ข้อ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัย กำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. นำตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 130 ข้อ

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 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA)

ขั้นที่ 3 การยืนยันปัจจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยนำร่างปัจจัยมาตรวจสอบโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาจากความคิดเห็น

และประสบการณ์ ตรวจสอบและยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในประเด็นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ได้ปัจจัยที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

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 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นแบบฟอร์มที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 2017: 88)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

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

2. วิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ที่เป็นจริงแบบนั้น โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 2001: 190)

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 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์ปัจจัยและทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Bratlett's Test of Sphericity ที่ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) (Joseph F.Hair, 2016) ได้ การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวร์แมกซ์ (Varimax Rotation) (ยูทธ ไกรวรรณ, 2556 : 79) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในปัจจัยตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ในการวิจัยปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งต้องมีการคัดสรรเป็นกรณีพิเศษกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดอื่นๆ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยขึ้น มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ที่บรรยาย

ด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 1983 : 411)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

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)

ผลการวิจัย

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

อภิปรายผล

1. ปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานการวิจัยว่า กรุงเทพมหานครมีปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเป็นพหุปัจจัย ซึ่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

มีการวางแผน มีการกำหนดเกณฑ์การคัดสรร การบริหารสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, 2557: 95-96) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Model) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1. รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการและวัตถุประสงค์ 2. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง การควบคุมตนเองและจิตใจบริการ และทักษะด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ 3. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดสรรบุคลากร ส่วนนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคัดสรรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เช่นเดียวกับ (สุคนธ์ มณีรัตน์, 2554 : 16) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรขององค์กรร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรโดยคำนึงถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดรูปแบบขององค์กร การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การดำรงรักษา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน รางวัลและสิทธิประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลเรียงลำดับแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ 1 การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรใช้หลักการคัดสรรเชิงรุกและควรคัดเลือกโดยวัดความรู้ ทักษะและสมรรถนะ 2) กรุงเทพมหานคร มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตามแผนที่กำหนด 3) คณะกรรมการทำหน้าที่ในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 5) กรุงเทพมหานคร วางแผนในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ 6) กรุงเทพมหานครกำหนดแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก 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 ซึ่งอธิบายความสอดคล้อง

หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร ในปัจจัยที่ 1 การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 1 คือ การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ (กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, 2557: 95-96) ได้กล่าวถึง รูปแบบการคัดสรรและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในรูปแบบเชิงโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Model) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ความนำ ได้แก่ แนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ได้แก่ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มี 2 ประการ คือ การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง การควบคุมตนเองและจิตใจบริการและทักษะด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ และซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) ที่กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการตระหนักและให้ความสำคัญกับการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งเรียกว่า การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment ที่กล่าวคือ รูปแบบของกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุก สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ กลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะสั้นและกลยุทธ์การคัดสรรเชิงรุกในระยะยาวที่ประกอบไปด้วย 1. องค์กรต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนพันธกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2. ข้อมูลที่ใช้สำหรับจัดทำแผนกำลังคน แผนอัตรากำลังมาจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร และต้องเป็น

ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน 3. แผนอัตรากำลังจะถูกกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์การคัดสรรบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 4. กลยุทธ์การคัดสรรบุคลากรต้องเป็นกลยุทธ์เชิงรุกในด้าน “คุณภาพ ปริมาณ และเวลา” 5. มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลาและผลลัพธ์ของความก้าวหน้าและมีตัวชี้วัดที่วัดผลได้อย่างครอบคลุม 6. ต้องมีการจัดสรรงบประมาณและผู้รับผิดชอบหลักไว้อย่างชัดเจน 7. มีการติดตามประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการคัดสรรอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมต่อกับกระบวนการรักษาบุคลากร

1.2 ปัจจัยที่ 2 บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการ (Facilitation) เป็นผู้สร้างที่ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ยึดมั่นสัญญา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะดีและการประสานงานที่ดี 3) มีความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 4) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี 5) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต้องศรัทธา ยึดมั่น ในมาตรฐานวิชาชีพ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เต็มศักยภาพ 7) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกาย และจิตใจ ปัจจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรมีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.679 ถึง 0.760 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.839 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ

7.569 ซึ่งอธิบายความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ในปัจจัยที่ 2 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 2 คือ บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ (เสาวภา พรเสนาะ, 2560 : 69) ที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เจตคติ ด้านการบริหารงาน การศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ (วิศรา บุญธรรม, 2560 : 21) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง และแนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับ ลี (Lee, 2008) ที่กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skill) ด้านทักษะความร่วมมือ (Collaboration skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ด้านทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

1.3 ปัจจัยที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรร

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ การออกจากราชการ 2) การบริหารงานงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ 3) การบริหารงานวิชาการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้สอนได้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4) บริการกิจการของสถานศึกษา จัดโครงสร้างและระบบบริการในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศการศึกษา 7) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ปัจจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรมีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.780 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.736 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.951 ซึ่งอธิบายความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ในปัจจัยที่ 3 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร

สามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 3 คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ (อัมพร อินผอง, 2555: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวว่า ตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป สำหรับการบริหารงานวิชาการ เป็นการจัดการทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และภารกิจหลักโดยตรงในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มีการกำหนดนโยบายในปีงบประมาณ 2560 โดยได้ระบุไว้ในข้อที่ 4 มุ่งเน้นการยกระดับความแข็งแกร่งของมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผล ที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

1.4 ปัจจัยที่ 4 การตัดสินใจขั้นสุดท้าย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ในลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 2) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 3) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร

ควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก 4) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร 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 ในปัจจัยที่ 4 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในปัจจัยที่ 4 คือ การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ทั้งนี้เป็นไปตามผลการวิจัยของ (วัชร์ แสงสุวรรณ, 2559 : 34-44) ที่กล่าวถึงการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า โดยมีเกณฑ์ด้านการคัดเลือก ดังนี้ 1. การคัดเลือกแบบเข้มข้น เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่กระบวนการพัฒนาสอบความรู้ ประเมินสมรรถนะ 2. หลักการคัดเลือกที่เป็นธรรมปราศจากการแทรกแซง 3. หลักการคัดเลือกที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 4. หลักการคัดเลือกโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แทนการคัดเลือก และมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เช่น 4.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแผนการสรรหาเชิงรุกให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 4.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวางแผนในการสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ 4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมายให้

หน่วยงานดำเนินการคัดสรรตามแผนที่กำหนด 4.4 คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกต้องสรรหาจากตัวแทนของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 4.5 คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของผู้สมัคร โดยวิธีการที่หลากหลายและมีการรับฟังข้อมูลที่เชื่อถือได้จากหลายแหล่ง เป็นต้น และสอดคล้องกับ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2560) ที่กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะการประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) ต้องมีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งการประเมินสมรรถนะอาจจะแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้ 1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคในการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และจะต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นถึงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียว อาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและอาจจะมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้ 2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือหรือตกลงร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปจากผลการวิจัยปรากฏว่า ได้ปัจจัยในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร คือ

1) การวางแผน และการกำหนดเกณฑ์ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกคัดสรร 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่า ปัจจัย 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการที่จะคัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งที่สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสนใจที่จะพัฒนาวิธีการคัดสรร เพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมอีกต่อไป จะต้องพัฒนารูปแบบหรือปรับปรุงแนวทางในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและก้าวหน้าต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ “ผู้นำ” จึงเป็นดั่งเข็มทิศที่คอยนำทางให้บุคลากรทุกภาคส่วน ได้ร่วมกันดำเนินงาน ไปในแนวทางเดียวกัน มีจุดหมายปลายทางจุดเดียวกัน การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เนื่องด้วยขอบเขตภาระงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีเพิ่มสูงมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานในทุกๆ ด้าน จะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธวัชแสงสุวรรณ, 2559 : 34-44) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า พบว่า หลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 6 ด้าน 114 แนวปฏิบัติ ได้แก่ 1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2. ด้านการวางแผน 3. ด้านการสรรหา 4. ด้านการคัดเลือก 5. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 6. ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

2. ผลการยืนยันปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ปัจจัย 28 ตัวแปร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาในการย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 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 การ

คัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษควรให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรร ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557 ได้กำหนดไว้ว่า การประเมินความเหมาะสมในการย้ายสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการเขตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ขอ้าย รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาที่สั่งราชการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการสำนักการศึกษาประเมินตามความเหมาะสมตามแบบประเมินที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด แล้วให้ผู้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา รวบรวมผลการประเมินเสนอคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นประธาน รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ ส่วนหัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อพิจารณาจัดลำดับตามความเหมาะสมจากการประเมินของคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมในการย้ายผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความคิดเห็นว่า การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษไม่มีความจำเป็นต้องให้ปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดสรรควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดสรรเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานครที่มีคุณภาพและสามารถบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ เพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิภาพ
2. กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิภาพ
3. กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแนวทางในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน อีกทั้งใช้หลักคุณธรรม ในการคัดสรร
4. กรุงเทพมหานคร ควรวางแผนการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเชิงรุก ในระยะ

สั้นและระยะยาว ให้เพียงพอกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

5. การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร ควรตั้งคณะกรรมการคัดสรร และคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการคัดสรร และแนวทางการปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. ควรทดลองใช้รูปแบบการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร และหาผลกระทบจากการใช้รูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

- กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ. (2557). รูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา, วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557 : 95-96.
- ธวัช แสงสุวรรณ. (2559). การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร : 34-44
- บุญช่วย สายรา. (2560). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>
- พิณสุดา สิริธรรศรี. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : 3
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.competency.rmutp.ac.th/competency-assessment>
- ยุทธ ไกยวรรณ, การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปร สำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556) : 79

- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียน
สาธิตในจังหวัดนครปฐม, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม : 16
- เสาวภา พรเสนาะ. (2560) การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหาร
การศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี : 69
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2, (พ.ศ.2560- 2563) : 2
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การคัดสรรแบบ Proactive Recruitment, เข้าถึงเมื่อ 10
มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.krittin.in.th/articles/A-proactive-recruitment>.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). แผนปฏิบัติ ราชการประจำปี พ.ศ.
2560, เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการ. กรุงเทพมหานคร : 3-4
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561- 2580. กรุงเทพฯ
- วิศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด.. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี : 21
- อัมพร อินผอง. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตยานนาวา สังกัด
กรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. นครปฐม : บทคัดย่อ
- John W. Best. (2001) **Research in Education** (Education Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., : 190
- Joseph F. Hair, Jr. and others. (2014). **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>.
- Kaiser, quoted in Barbara G. Tabachnik, and Linda S. Fidell. (1983). **Using Multivariate Statistics**.
New York : Harper & Row : 411
- Lee, D, (2008) “Essential Skills for Potential School Administrators : A Case Study of
Saskatchewan”, (Urban School Division University of Saskatchewan : Saskatoon.
- Likert Scale, อ้างถึงใน สมใจ สืบวัฒนพงษ์กุล. (2559) การเตรียมความพร้อมเพื่อส่งนักเรียนเข้าแข่งขันโอลิมปิก
วิชาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร : 88