

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการวิจัยแบบเคลฟาย ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบแรก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบ 2

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบ 3

ตอนที่ 2 แสดงผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามีดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์

การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่พึงประสงค์ การรับสมัครและการคัดเลือกเพื่อให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะดังกล่าวสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสำหรับเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพส่งผลให้นักเรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 หลักการ

การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 เป็นกระบวนการที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) คือ มีการกำหนดสมรรถนะ การวิเคราะห์งาน มีกระบวนการดำเนินการและเกณฑ์การเลือกสรร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะและทักษะตรงกับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2.2 เป็นกระบวนการที่ยึดหลักคุณธรรม (Merit) ที่มีการบริหารจัดการตามหลักความรู้ ความสามารถ ปราศจากระบบอุปถัมภ์ การเลือกปฏิบัติและการแทรกแซงจากการเมือง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากสาธารณชน มีมาตรฐานย่อย ดังนี้

- ความเป็นธรรม (Fairness)
- ความเสมอภาค (Equity)
- ความโปร่งใส (Transparency)

1.2.3 เป็นกระบวนการที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation) คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาคีราชการที่ทำหน้าที่ในการสรรหาและการคัดเลือก เช่น ในการให้ข้อมูลข่าวสาร การรับฟังความคิดเห็น การร่วมในการปฏิบัติงานหรืออาจเป็นผู้ตัดสินใจ

1.3 วัตถุประสงค์ (Objectives)

การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อสรรหาและคัดเลือกให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะที่พึงประสงค์สูงกว่าบุคคลอื่น ๆ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.3.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบแรก ปรากฏในตารางที่ 4 - 7

2.1 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ความถี่เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความถี่
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	17
2	การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์	16
3	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16
4	การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง	17
5	การมีวิสัยทัศน์	17
6	การมีภาวะผู้นำ	16
7	การพัฒนาตนเอง	17
8	ความสามารถด้านวิชาการ	14
9	การทำงานเป็นทีม	17
10	มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ	16
11	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	15
12	ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร	15
13	การสื่อสารและจูงใจ	17
14	ความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	15
15	การควบคุมและการกำกับติดตาม	15
16	การนิเทศและการสอนงาน	15
17	การมีจิตใ้รับบริการ	16
18	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหาร	14
19	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	14
20	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	15
21	ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	14
22	ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	14

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความถี่
23	การควบคุมตนเอง	15
24	การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ	14
25	การเจรจาต่อรอง	14
26	การบริหารความขัดแย้ง	15
27	การประนีประนอม	14

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาความถี่สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกสูงกว่าร้อยละ 80 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การทำงานเป็นทีม 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ 8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 9) การมีภาวะผู้นำ 10) มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ 11) การมีจิตใญ่กับบริการ 12) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 13) ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร 14) ความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม 15) การควบคุมและการกำกับติดตาม 16) การนิเทศและการสอนงาน 17) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 18) การควบคุมตนเอง 19) การบริหารความขัดแย้ง 20) ความสามารถด้านวิชาการ 21) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหาร 22) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 23) ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ 24) ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ 25) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ 26) การเจรจาต่อรอง และ 27) การประนีประนอม

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.2.1 คุณสมบัติของผู้สมัคร

ตารางที่ 5 ความถี่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข้อที่	คุณสมบัติของผู้สมัคร	ความถี่
1	อายุ	13
2	วุฒิการศึกษา	17
3	ใบรับรองแพทย์	13
4	ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร	16
5	การได้รับวิทยฐานะ	13
6	องค์ความรู้ในวิชาชีพ	15
7	ทักษะที่ดีในการสื่อสาร	15
8	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	15
9	ประสบการณ์การสอน	14
10	ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร	16
11	ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	14
12	ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	14
13	มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ	16
14	การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง	17

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาความถี่คุณสมบัติของผู้สมัคร จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกสูงกว่าร้อยละ 80 พบว่า คุณสมบัติของผู้สมัครที่จะนำมากำหนดเป็นคุณสมบัติในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย 1) การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง 2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 4) ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร 5) มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ 6) องค์ความรู้ในวิชาชีพ 7) ทักษะที่ดีในการสื่อสาร 8) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 9) ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ 10) ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และ 11) ประสบการณ์การสอน

2.2.2 การสรรหา

ตารางที่ 6 ความถี่เกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข้อที่	การสรรหา	ความถี่
ช่วงเวลาการประกาศรับสมัคร		
1	ประกาศรับสมัครเมื่อมีตำแหน่งว่าง	9
2	ประกาศรับสมัครทุกๆ 6 เดือน	0
3	ประกาศรับสมัครทุกๆ 1 ปี	15
4	ประกาศรับสมัครทุกๆ 2 ปี	3
ช่องทางการประกาศรับสมัคร		
5	ประกาศรับสมัคร โดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	17
6	ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ	16
7	ประกาศรับสมัครทางการสื่อสารอื่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น	15
วิธีการสมัคร		
8	ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอชื่อด้วยตนเอง	16
9	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ	15
10	ให้คณะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ	14
ช่องทางการรับสมัคร		
11	สมัครด้วยตนเองที่หน่วยงานที่เปิดสอบ (Walk in)	17
12	สมัครหรือเสนอชื่อผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ (Website)	16
13	สมัครหรือเสนอชื่อทางไปรษณีย์ (Mail)	15

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาความถี่การสรรหา จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกสูงกว่าร้อยละ 80 พบว่า การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย

1. ช่วงเวลาการประกาศรับสมัคร ได้แก่ ประกาศรับสมัครทุกๆ 1 ปี
2. ช่องทางการประกาศรับสมัคร ได้แก่ 1) ประกาศรับสมัครโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ และ 3) ประกาศรับสมัครทางการสื่อสารอื่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น
3. วิธีการสมัคร ได้แก่ 1) ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอชื่อด้วยตนเอง 2) ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ และ 3) ให้คณะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ
4. ช่องทางการรับสมัคร ได้แก่ 1) สมัครด้วยตนเองที่หน่วยงานที่เปิดสอบ (Walk in) 2) สมัครหรือเสนอชื่อผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ (Website) และ 3) สมัครหรือเสนอชื่อทางไปรษณีย์ (Mail)

ตารางที่ 7 ความถี่เกี่ยวกับการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข้อที่	การคัดเลือก	ความถี่
แนวทางการคัดเลือก		
1	หน่วยงานดำเนินการคัดเลือก	17
2	จ้างศูนย์การประเมินคัดเลือก	14
วิธีการคัดเลือก		
3	ประเมินจากใบสมัคร	
	3.1 ประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน	16
	3.2 ประเมินโดยบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้ง	15
4	สอบข้อเขียน	
	4.1 ปรนัยอย่างเดียว	0
	4.2 อัตนัยอย่างเดียว	0
	4.3 สอบทั้งปรนัยและอัตนัย	17
5	ทดสอบทักษะ	
	5.1 ทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	17
	5.2 ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	15
	5.3 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	15

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การคัดเลือก	ความถี่
6	ประเมินสมรรถนะ	
	6.1 กำหนดเป็นระดับ Rating Scale ในการประเมิน (ระดับ 1-5)	17
	6.2 ประเมิน โดยแบบทดสอบ	15
	6.3 ประเมิน โดยคณะกรรมการ	15
	6.4 ประเมิน โดยแบบทดสอบและคณะกรรมการ	15
7	สอบสัมภาษณ์	17
	เกณฑ์การตัดสิน	
8	การประเมินจากใบสมัคร	
	มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	17
9	การสอบข้อเขียน	
	9.1 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	15
	9.2 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70	5
	9.3 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 80	1
10	ทดสอบทักษะ	
	10.1 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	15
	10.2 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70	8
	10.3 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 80	2
11	การประเมินสมรรถนะ	
	11.1 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	12
	11.2 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70	15
	11.3 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 80	3
	การสัมภาษณ์	
12	12.1 ผ่านมติของคณะกรรมการเสียงข้างมาก ตั้งแต่กึ่งหนึ่งขึ้นไป	8
	12.2 การสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการ เสียงข้างมากตั้งแต่ 2 ใน 3	15
	12.3 การสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการ เสียงข้างมากตั้งแต่ 3 ใน 5	14

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การคัดเลือก	ความถี่
	การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	
13	ประกาศเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	15
14	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก พร้อมทั้ง คะแนนสอบ ผลการประเมินในแต่ละด้าน	16
15	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่ผ่าน การคัดเลือก พร้อมทั้งคะแนนสอบ และผลการประเมินในแต่ละด้าน	5
	การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก	
16	ไม่ขึ้นบัญชี	1
17	ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 6 เดือน	2
18	ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 1 ปี	10
19	ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 2 ปี	14
	ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	
20	ประกาศโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	17
21	ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ	17

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาความถี่การคัดเลือก จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกสูงกว่าร้อยละ 80 พบว่า การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย

1. แนวทางการคัดเลือก ได้แก่ 1) หน่วยงานดำเนินการคัดเลือก และ 2) จ้างศูนย์การประเมินคัดเลือก
2. วิธีการคัดเลือก ได้แก่ 1) การประเมินจากใบสมัครที่ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินและประเมิน โดยบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้ง 2) การสอบข้อเขียน โดยสอบทั้งปรนัยและอัตนัย 3) การทดสอบทักษะ โดยทดสอบทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 4) ประเมินสมรรถนะโดยกำหนดเป็นระดับ Rating Scale ในการประเมิน (ระดับ 1-5) ประเมินโดยแบบทดสอบ ประเมินโดยคณะกรรมการ และประเมินโดยแบบทดสอบและคณะกรรมการประเมิน และ 5) การสัมภาษณ์

3. เกณฑ์การตัดสิน ได้แก่ 1) การประเมินจากใบสมัคร มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2) การสอบข้อเขียน เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60 3) การทดสอบทักษะ เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60 4) การประเมินสมรรถนะ เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 5) การสัมภาษณ์ ผ่านมติของคณะกรรมการเสียงข้างมากตั้งแต่ 2 ใน 3 และการสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการเสียงข้างมากตั้งแต่ 3 ใน 5

4. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ได้แก่ 1) ประกาศเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และ 2) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก พร้อมทั้งคะแนนสอบ ผลการประเมินในแต่ละด้าน

5. การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 2 ปี

6. ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ได้แก่ 1) ประกาศโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 2) ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้จากตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบ 2 ปรากฏในตารางที่ 8-11

ตารางที่ 8 คำมัยฐาน คำพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจากการทำเคลฟาย รอบที่ 2

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
2	การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
3	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
4	การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
5	การมีวิสัยทัศน์	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
6	การมีภาวะผู้นำ	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
7	พัฒนาตนเอง	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
8	ความสามารถด้านวิชาการ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
9	การทำงานเป็นทีม	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
10	มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
11	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
12	ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
13	การสื่อสารและจูงใจ	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
14	ความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.00	0.75	มีความสอดคล้อง
15	การควบคุมและการกำกับติดตาม	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
16	การนิเทศและสอนงาน	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
17	การมีจิตใ้รักบริการ	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
18	ความมุ่งมั่นและตั้งใจในงานบริหาร	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
19	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
20	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
21	ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
22	ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
23	การควบคุมตนเอง	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
24	การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
25	การเจรจาต่อรอง	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
26	การบริหารความขัดแย้ง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
27	การประนีประนอม	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความ
จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้อง
คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกันจากความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อความ

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร จากการทำเดลฟาย รอบที่ 2

ข้อที่	คุณสมบัติของผู้สมัคร	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
1	การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
2	วุฒิการศึกษา	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
3	ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ทางการบริหาร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
4	ความเชี่ยวชาญในการบริหาร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
5	มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
6	องค์ความรู้ในวิชาชีพ	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
7	ทักษะที่ดีในการสื่อสาร	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
8	การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
9	ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
10	ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
11	ประสบการณ์การสอน	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความ
จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้อง
คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกัน
จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อความ

ตารางที่ 10 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสรรหาจากการทำเคลฟาย รอบที่ 2

ข้อที่	การสรรหา	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
ช่วงเวลาการประกาศรับสมัคร				
1	ประกาศรับสมัครทุกๆ 1 ปี	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
ช่องทางการประกาศรับสมัคร				
2	ประกาศรับสมัครโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
3	ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
4	ประกาศรับสมัครทางการสื่อสารอื่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
วิธีการสมัคร				
5	ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอชื่อตนเอง	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
6	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
7	ให้คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
ช่องทางการรับสมัคร				
8	สมัครด้วยตนเองที่หน่วยงานที่เปิดสอบ (Walk in)	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
9	สมัครหรือเสนอชื่อผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ (Website)	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
10	สมัครหรือเสนอชื่อทางไปรษณีย์ (Mail)	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความจากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้องคือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกันจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อความ

ตารางที่ 11 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับการคัดเลือกจากการทำเคลฟาย รอบที่ 2

ข้อที่	การคัดเลือก	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
แนวทางการคัดเลือก				
1	หน่วยงานดำเนินการคัดเลือก	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
2	จ้างศูนย์การประเมินคัดเลือก	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
วิธีการคัดเลือก				
3	ประเมินจากใบสมัคร			
	3.1 ประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
	3.2 ประเมินโดยบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้ง	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
4	สอบข้อเขียน			
	4.1 สอบทั้งปรนัยและอัตนัย	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
5	ทดสอบทักษะ			
	5.1 ทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
	5.2 ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
	5.3 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
6	ประเมินสมรรถนะ			
	6.1 กำหนดเป็นระดับ Rating Scale ในการประเมิน (ระดับ 1-5)	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
	6.2 ประเมินโดยแบบทดสอบ	4.00	0.00	มีความสอดคล้อง
	6.3 ประเมินโดยคณะกรรมการ	4.00	0.00	มีความสอดคล้อง
	6.4 ประเมินโดยแบบทดสอบและคณะกรรมการ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
7	สอบสัมภาษณ์	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
เกณฑ์การตัดสิน				
8	การประเมินจากใบสมัคร			
	มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
9	สอบข้อเขียน			
	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	การคัดเลือก	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
10	ทดสอบทักษะ เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
11	การประเมินสมรรถนะ เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
12	การสัมภาษณ์ 12.1 การสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการ เสียงข้างมากตั้งแต่ 2 ใน 3	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
	12.2 การสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการ เสียงข้างมากตั้งแต่ 3 ใน 5	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
	การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก			
13	ประกาศเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
14	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก พร้อมทั้ง คะแนนสอบ ผลการประเมินในแต่ละด้าน	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
	การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับการคัดเลือก			
15	ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 2 ปี	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
	ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก			
16	ประกาศโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
17	ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความ จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้อง คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกัน จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อความ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้จากตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบ 3 ปรากฏในตารางที่ 12-15

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
จากการทำเคลฟาย รอบที่ 3

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
2	การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
3	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
4	การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
5	การมีวิสัยทัศน์	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
6	การมีภาวะผู้นำ	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
7	พัฒนาตนเอง	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
8	ความสามารถด้านวิชาการ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
9	การทำงานเป็นทีม	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
10	มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
11	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
12	ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
13	การสื่อสารและจูงใจ	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
14	ความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.00	0.75	มีความสอดคล้อง
15	การควบคุมและการกำกับติดตาม	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
16	การนิเทศและสอนงาน	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
17	การมีจิตใ้รักบริการ	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
18	ความมุ่งมั่นและตั้งใจในงานบริหาร	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
19	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
20	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
21	ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
22	ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
23	การควบคุมตนเอง	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
24	การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
25	การเจรจาต่อรอง	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
26	การบริหารความขัดแย้ง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
27	การประนีประนอม	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความ จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้องคือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า ทุกข้อความมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกันจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้ จึงวินิจฉัยว่าข้อความดังกล่าวมีความตรงเชิงสอดคล้อง และใช้ข้อความเหล่านี้เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร จากการทำเคลฟาย รอบที่ 3

ข้อที่	คุณสมบัติของผู้สมัคร	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
1	การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
2	วุฒิการศึกษา	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
3	ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ทางการบริหาร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
4	ความเชี่ยวชาญในการบริหาร	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
5	มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
6	องค์ความรู้ในวิชาชีพ	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
7	ทักษะที่ดีในการสื่อสาร	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
8	การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
9	ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
10	ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
11	ประสบการณ์การสอน	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความ จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้องคือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า ทุกข้อความมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกันจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้ จึงวินิจฉัยว่าข้อความดังกล่าวมีความตรงเชิงสอดคล้อง และใช้ข้อความเหล่านี้เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร

ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การสรรหาจากการทำเคลฟาย รอบที่ 3

ข้อที่	การสรรหา	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
ช่วงเวลาการประกาศรับสมัคร				
1	ประกาศรับสมัครทุกๆ 1 ปี	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
ช่องทางการประกาศรับสมัคร				
2	ประกาศรับสมัครโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
3	ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
4	ประกาศรับสมัครทางการสื่อสารอื่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
วิธีการสมัคร				
5	ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอชื่อตนเอง	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
6	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
7	ให้คณะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
ช่องทางการรับสมัคร				
8	สมัครด้วยตนเองที่หน่วยงานที่เปิดสอบ (Walk in)	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
9	สมัครหรือเสนอชื่อผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ (Website)	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
10	สมัครหรือเสนอชื่อทางไปรษณีย์ (Mail)	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความจากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้องคือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า ทุกข้อความมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกันจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้ จึงวินิจฉัยว่าข้อความดังกล่าวมีความตรงเชิงสอดคล้อง และใช้ข้อความเหล่านี้เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหา

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับการคัดเลือกจากการทำเคลฟาย รอบที่ 3

ข้อที่	การคัดเลือก	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
แนวทางการคัดเลือก				
1	หน่วยงานดำเนินการคัดเลือก	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
2	จ้างศูนย์การประเมินคัดเลือก	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
วิธีการคัดเลือก				
3	ประเมินจากใบสมัคร			
3.1	ประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
3.2	ประเมินโดยบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้ง	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
4	สอบข้อเขียน			
	สอบทั้งปรนัยและอัตนัย	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
5	ทดสอบทักษะ			
5.1	ทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.75	มีความสอดคล้อง
5.2	ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
5.3	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	4.50	1.00	มีความสอดคล้อง
6	ประเมินสมรรถนะ			
6.1	กำหนดเป็นระดับ Rating Scale ในการประเมิน (ระดับ 1-5)	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
6.2	ประเมินโดยแบบทดสอบ	4.00	0.00	มีความสอดคล้อง
6.3	ประเมินโดยคณะกรรมการ	4.00	0.00	มีความสอดคล้อง
6.4	ประเมิน โดยแบบทดสอบและคณะกรรมการ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
7	สอบสัมภาษณ์	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
เกณฑ์การตัดสิน				
8	การประเมินจากใบสมัคร			
	มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	5.00	0.00	มีความสอดคล้อง
9	สอบข้อเขียน			
	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	การคัดเลือก	Mdn	I.R.	ความคิดเห็น
10	ทดสอบทักษะ เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
11	การประเมินสมรรถนะ เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
12	การสัมภาษณ์ 12.1 การสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการ เสียงข้างมากตั้งแต่ 2 ใน 3 12.2 การสัมภาษณ์ผ่านมติของคณะกรรมการ เสียงข้างมากตั้งแต่ 3 ใน 5	4.00	1.50	มีความสอดคล้อง
	การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก			
13	ประกาศเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
14	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก พร้อมทั้ง คะแนนสอบ ผลการประเมินในแต่ละด้าน การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับการคัดเลือก	4.00	1.00	มีความสอดคล้อง
15	ขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 2 ปี	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
	ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก			
16	ประกาศโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง
17	ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ	5.00	1.00	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความ จากค่าสถิติโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมคือ ค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และความสอดคล้องคือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า ทุกข้อความมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกัน จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้ จึงวินิจฉัยว่าข้อความดังกล่าวมีความตรงเชิงสอดคล้อง และใช้ข้อความเหล่านี้เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทำเคลฟาย สรุปผลได้ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ใช้ในการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรกำหนดสมรรถนะไว้ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การวางแผน

และกำหนดยุทธศาสตร์ 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การมีภาวะผู้นำ 7) การพัฒนาตนเอง 8) ความสามารถด้านวิชาการ 9) การทำงานเป็นทีม 10) มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ 11) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 12) ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร 13) การสื่อสารและจูงใจ 14) ความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม 15) การควบคุมและการกำกับติดตาม 16) การนิเทศและสอนงาน 17) การมีจิตจรรีบริการ 18) ความมุ่งมั่นและตั้งใจในงานบริหาร 19) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 20) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 21) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ 22) ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ 23) การควบคุมตนเอง 24) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ 25) การเจรจาต่อรอง 26) การบริหารความขัดแย้ง และ 27) การประนีประนอม

2. คุณสมบัติของผู้สมัครที่ใช้ในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้ดังนี้ 1) การมีจริยธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง 2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 4) ความเชี่ยวชาญในการบริหาร 5) มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ 6) องค์ความรู้ในวิชาชีพ 7) ทักษะที่ดีในการสื่อสาร 8) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 9) ความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ 10) ความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และ 11) ประสบการณ์การสอน

3. การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรมีแนวทาง ดังนี้

3.1 ช่วงเวลาการประกาศรับสมัคร ได้แก่ ประกาศรับสมัครทุกๆ 1 ปี

3.2 ช่องทางการประกาศรับสมัคร

3.2.1 ประกาศรับสมัครโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ

3.2.3 ประกาศรับสมัครทางการสื่อสารอื่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.3 วิธีการสมัคร

3.3.1 ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอชื่อด้วยตนเอง

3.3.2 ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ

3.3.3 ให้คณะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสนอชื่อ

ผู้มีคุณสมบัติ

3.4 ช่องทางการรับสมัคร

3.4.1 สมัครด้วยตนเองที่หน่วยงานที่เปิดสอบ (Walk in)

3.4.2 สมัครหรือเสนอชื่อผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ (Website)

3.4.3 สมัครหรือเสนอชื่อทางไปรษณีย์ (Mail)

4. การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรมีแนวทาง ดังนี้

4.1 แนวทางการคัดเลือก

4.1.1 หน่วยงานดำเนินการคัดเลือก

4.1.2 จ้างศูนย์การประเมินคัดเลือก

4.2 วิธีการคัดเลือก

4.2.1 การประเมินจากใบสมัคร

4.2.1.1 ประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน

4.2.1.2 ประเมินโดยบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้ง

4.2.2 การสอบข้อเขียน

สอบทั้งปรนัยและอัตนัย

4.2.3 การทดสอบทักษะ

4.2.3.1 ทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

4.2.3.2 ทักษะด้านภาษาอังกฤษ

4.2.3.3 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

4.2.4 ประเมินสมรรถนะ

4.2.4.1 กำหนดเป็นระดับ Rating Scale ในการประเมิน (ระดับ 1-5)

4.2.4.2 ประเมินโดยแบบทดสอบ

4.2.4.3 ประเมินโดยคณะกรรมการ

4.2.4.4 ประเมินโดยแบบทดสอบและคณะกรรมการ

4.2.5 การสัมภาษณ์

4.3. เกณฑ์การตัดสิน

4.3.1 การประเมินจากใบสมัคร

มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4.3.2 การสอบข้อเขียน

เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60

4.3.3 การทดสอบทักษะ

เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60

4.3.4 การประเมินสมรรถนะ

เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70

4.3.5 การสัมภาษณ์

4.3.5.1 ผ่านมติของคณะกรรมการเสียงข้างมากตั้งแต่ 2 ใน 3

4.3.5.2 ผ่านมติของคณะกรรมการเสียงข้างมากตั้งแต่ 3 ใน 5

4.4 การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

4.4.1 ประกาศเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

4.4.2 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก พร้อมทั้งคะแนนสอบ ผลการประเมินในแต่ละด้าน

4.5 การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน 2 ปี

4.6 ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

4.6.1 ประกาศโดยแจ้งหนังสือเวียนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.6.2 ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เปิดสอบ

ตอนที่ 2 แสดงผลการประชุมสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นรูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา รวม 10 คน โดยมี ดร.บุญลือ ทองอยู่ อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรรมการและผู้เชี่ยวชาญในคณะกรรมการ และคณะกรรมการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา เป็นประธานในการประชุม (รายละเอียดของรูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แสดงในภาคผนวก ค) ซึ่งที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สามารถสรุปสาระสำคัญของการประชุมสนทนากลุ่ม ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความนำ

ในส่วนของความนำที่เป็นความสำคัญ ผู้วิจัยเขียนสภาพปัญหา และสร้างความเชื่อมโยงของข้อมูลได้ดีแล้ว มีความชัดเจนในความนำ แต่ต้องมีเรื่องของหลักวิชา ทฤษฎีสันับสนุนสำหรับวิสัยทัศน์ ควรใช้คำในลักษณะของรูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ใช้กระบวนการรับสมัครและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมมีสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตรงตามจุดประสงค์ เป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับหลักการและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลในกรอบของการศึกษา การทำคุณนิพนธ์ เป็นการศึกษาเพื่อหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ และนำไปใช้ในการพัฒนา เพราะฉะนั้น ความคิดของผู้วิจัยน่าจะเริ่มจากการ

สรรหาแล้วมาคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยต้องตอบให้ได้ว่ามีประโยชน์อย่างไร โดยได้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งทางวิชาการ (Academic) และทางปฏิบัติ (Practical) การทำวิจัยในครั้งนี้ต้องมีเหตุผลเพื่อให้งานวิจัยมีคุณค่ามากขึ้น โดยให้กระบวนการซึ่งจะเป็นหัวใจสำคัญในการทำการวิจัย เมื่อมีการสรรหาและต้องตามด้วยการคัดเลือก

ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ผ่านการคัดกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว การจะนำไปจัดเป็นกลุ่มสมรรถนะหลัก สมรรถนะรอง สมรรถนะที่เป็นความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและอื่นๆ คงเป็นการลำบากของผู้ศึกษา อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในครั้งนี้ มีการจัดเรียงลำดับความถี่ของสมรรถนะไว้แล้ว จึงควรมีการจัดกลุ่มสมรรถนะเนื่องจากสมรรถนะบางตัวสามารถรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้

สมรรถนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ใน 2 ขั้นตอน ขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือก ซึ่งในส่วนของการคัดเลือคนั้นต้องมีการนำสมรรถนะมาสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องในการประเมินสมรรถนะ ดังนั้น ต้องเขียนให้ชัดเจนว่าสมรรถนะที่ใช้เพื่อประโยชน์อะไรใช้เครื่องมืออะไรในการประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหาต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลในการสรรหาซึ่งจะช่วยให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการสรรหาเป็นการกำหนดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการในภาพกว้าง เสร็จแล้วจะไปสู่กระบวนการขั้นตอนของการคัดเลือก ต้องเขียนเชื่อมโยงให้ได้แล้วนำหลักวิชามาสนับสนุน โดยช่องทางในการรับสมัครนั้นในที่ประชุมกลุ่มสนทนามีความเห็นว่าการให้มีผู้เสนอบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามการรับสมัคร จะเป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาก็ได้ ซึ่งในปัจจุบันสภามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ใช้รูปแบบให้บุคคลเสนอผู้มีคุณสมบัติเข้าสมัคร ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นคณะกรรมการ เสนอบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเสียสละ มีความเป็นมนุษย์ ต้องให้คนอื่นบอก และจุดเด่นของการสรรหาและการคัดเลือคนั้น คือ การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้าสู่การสมัคร ในส่วนการที่มีการจัดลำดับให้คณะกรรมการเสนอชื่อบุคคลซึ่งเป็นคะแนนลำดับความถี่มากที่สุดนั้น ควรนำไปกำหนดไว้ในข้อเสนอนะของการวิจัย ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น สามารถเสนอแนะเพิ่มเติมได้โดยในเชิงวิชาการข้อมูลที่ได้จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีให้นำมาสนับสนุนได้เลย

การสรรหาหากการสรรหามีกระบวนการขั้นตอนที่ดี จะทำให้การคัดเลือกมีคุณภาพ และใช้เป็นแนวทางให้คนอื่นทำตามแนวคิดได้ ในการรับสมัครนั้นกระบวนการที่จะเอาคนเข้าสู่ระบบ การที่บุคคลทั่วไปสามารถสมัครได้เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครกันหมด นำหนัก

ตรงนี้การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการสมัคร เป็นน้ำหนักที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นวิชาการสูง โดยช่องทางการรับสมัครนั้น ปรากฏว่าที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

1. ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเสนอชื่อบุคคลเข้ารับสมัคร
2. คณะกรรมการเสนอชื่อบุคคลเข้ารับสมัคร
3. บุคคลที่สนใจสมัครด้วยตนเอง

โดยในที่ประชุมมีเหตุผลว่า ถ้าให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเสนอชื่อบุคคลเข้ารับสมัคร บุคคลที่เสนอต้องมีจริยธรรม เป็นที่ยอมรับ

การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากกระบวนการสรรหา โดยใช้เครื่องมือ ประเมินบุคคลด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การประเมินจากใบสมัคร จากการทดสอบข้อเขียน จากการ สัมภาษณ์ โดยแนวทางการประเมินต้องเขียนให้เป็นขั้นตอน การคัดเลือกเป็นลักษณะของวิชาการ อย่างแท้จริง (Pure Academic) ปัญหาของการคัดเลือก คือ การไม่ได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะพิเศษ ที่ผ่านมาการคัดเลือกคำนึงแต่เด็กฝาก สิ่งสำคัญในการคัดเลือกต้องตัดบุคคลที่ ใฝ่อ่านใจใฝ่ประโยชน์ส่วนตนออกไปจากระบบ ซึ่งระบบการฝากนรกแล้วมาก ควรกำหนด คุณสมบัติของบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาให้ชัดเจน จะช่วยให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ การคัดเลือกเป็นกระบวนการเพื่อหาคนดี มีความรู้และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ในการคัดเลือกหากได้ภาคประชาชนมีส่วนร่วม ในการประเมินจะมีประสิทธิภาพมาก ได้บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการอภิปรายผล การศึกษาในการคัดเลือก ขอให้ผู้วิจัยยึดหลักวิชา มีทฤษฎีรองรับ

สำหรับเครื่องมือในการคัดเลือกโดยใช้การสัมภาษณ์ ต้องเน้นความยุติธรรม ตัดสิน พิจารณาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งกรรมการสัมภาษณ์มีความสำคัญมาก ควรได้คนดีมาเป็น กรรมการสัมภาษณ์ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในสมัยก่อนผู้บังคับบัญชาต้องเลือก คนดี มีคุณธรรมมาเป็นผู้บังคับบัญชา

ในการคัดเลือกหากได้วิธีคิด การมองคนของภาคเอกชนว่ามีวิธีคิด มีมุมมองอย่างไร ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ก็จะทำให้คุณนักรู้ที่มีหลักวิชา สนับสนุนมากขึ้น

ส่วนที่ 4 การพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

เมื่อผ่านกระบวนการคัดเลือกแล้ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการ คัดเลือกจะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งในรูปแบบที่เสนอมายังไม่มีการกล่าวถึงในเรื่องนี้ จึงควรเพิ่มเติมในส่วนนี้ โดยการประเมิน บุคคลที่เข้ารับการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ควรนำผลการประเมินสมรรถนะที่ผ่านการคัดเลือกมาใช้ในการ พัฒนาก่อนแต่งตั้ง โดยเอาผลของสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย จากการประเมินที่ผ่าน การคัดเลือกมาจัดกลุ่ม แล้วนำมาเสริมเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรม โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะนำมาใช้พัฒนา อบรม ได้ตรงกับความต้องการ เพื่อการเสริมสร้างบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่สมบูรณ์

การประเมินการฝึกอบรมในการศึกษาของผู้วิจัยยังเน้นกระบวนการ (Process) แต่ยังคงเนื้อหา (Content) เนื่องจากมีไม่มาก อย่างน้อยต้องบอกว่าการประเมินการฝึกอบรมต้องใช้สมรรถนะเป็นหลัก ส่วนเนื้อหา ขั้นตอนขอให้ศึกษาด้วย

ส่วนที่ 5 การบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการคัดเลือกแล้ว การบรรจุและแต่งตั้งก็ควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยไม่ได้เสนอไว้ในรูปแบบ จึงควรเพิ่มเติมในส่วนนี้เพื่อให้ครบกระบวนการของการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา