

รายงานวิจัยเรื่อง

การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายงานวิจัยเรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

โดย

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์

และคณะ

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2556

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญตาราง

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและปัญหาการวิจัย

1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

4

นิยามศัพท์เฉพาะ

4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของผู้อำนวยการสถานศึกษา

6

เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับสภาพและการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

สภาพทั่วไป

9

การตัดสินใจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

10

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

12

ปัญหาและเกณฑ์ในกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

14

บทที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

ความเป็นมาในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

17

หลักสูตรการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในอดีต

24

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

29

หลักสูตรการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

41

สรุป

44

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และ 2

46

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3

56

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5	ผลการวิจัย	
	สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา	57
	ผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา	82
บทที่ 6	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
	ความเป็นมา	89
	ผลการวิจัย	90
	อภิปรายผลและข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา	95
บรรณานุกรม		98
ภาคผนวก		102
คณะนักวิจัย		115

สารบัญตาราง

ที่	ชื่อตาราง	หน้า
1	จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษา	47
2	จำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	48
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์	73
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา	75
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา ด้านการขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้ง	77
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหาในภาพรวม	79
7	เปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหาของผู้ประเมิน 5 กลุ่ม	80
8	เปรียบเทียบระดับปัญหา อุปสรรคในการสรรหาทั้ง 3 ด้าน	81
9	เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัญหา อุปสรรคในการสรรหาทั้ง 3 ด้าน	81
10	เปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาระหว่างกลุ่มทั่วไป กับกลุ่มประสบการณ์	84
11	เปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาระหว่างกลุ่มทั่วไป กับกลุ่มประสบการณ์	87

คำนำ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงได้มอบหมายให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ คุณศิริพร กิจเกื้อกูล อดีตเลขาธิการ ก.ค.ศ. ผู้ริเริ่มโครงการนี้ ขอขอบคุณ ดร.รัตนา ศรีเหรัญ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ที่สนับสนุนโครงการวิจัยนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณณปภัช เจริญคุณฤทธิ์ ที่ได้กรุณาประสานงานโครงการวิจัยนี้ตั้งแต่เริ่มต้น ขอขอบคุณ คุณอัจฉรา สรรวาสี และคุณประทวน มูลหล้า ที่กรุณาประสานงานในตอนท้ายของโครงการและขอขอบคุณ คุณบังอร แก่นจันทร์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 คุณจำรัส สอนกล้า ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 คุณรัตติมา พานิชอนรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่กรุณารวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลในบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ขอขอบคุณ ดร.กิตินันท์ โนสุ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่อนุเคราะห์และประสานงานข้อมูลภาคเหนือตอนบน ขอขอบคุณ คุณเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันทร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่กรุณาข้อมูลภาคกลางบางส่วน ขอขอบคุณ คุณธวัชชัย เก้นโนนกอก และคุณปณดา โกชนาสาสี ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลา ในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้เกียรติในการเข้ากลุ่มสนทนา เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อเสนอจากการวิจัยนี้

ขอขอบคุณคุณสิทธิชัย เผยฤทธิ์ คุณพงศ์พัฒน์ศิริ อ้นถาวร คุณสมใจ ผิวสา และจำสิบตรี ปิตกร ช้ายขวา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่กรุณาเป็นจุดเริ่มต้นของการเก็บข้อมูลด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Sampling)

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาของไทยได้ตามสมควร

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์

กันยายน 2556

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาวิจัย

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาทั้งหลายของสถานศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2555: 415)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (Hoy and Miskel. 2008: 305) นอกจากนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ที่ผ่านโครงสร้างของการบริหารจัดการ กระบวนการบริหารและวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการเรียนรู้ของนักเรียน (Heck. 2000) มีงานวิจัยที่ยืนยันว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์ทางการศึกษาของนักเรียน (Leithwood and others. 2006; Hallinger and others. 2006)

ในปัจจุบันตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ยากลำบากมากยิ่งขึ้น บทบาทและความรับผิดชอบได้เปลี่ยนไปอย่างมาก ต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนของการเรียนรู้ (Learning Community) (Speck. 1999. 101) โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน บุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผูมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม (ราชบัณฑิตยสถาน. 2555: 325) นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งศีลธรรมและจริยธรรม (Moral Community) (Sergiovanni 2001: 74) ยิ่งไปกว่านั้นในระบบราชการไทย มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 47-48) และ มาตรา 27 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 81) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการและแนวการจัดการศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดการศึกษาในหลายรูปแบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนจากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้ สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภท ต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้ได้กำหนดให้สถานศึกษา จัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในการบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อให้สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชน มีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่าง ชุมชน ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาและให้มีระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2553: 9-10)

มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 15) ซึ่งจากหลักการและแนวทางดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพการศึกษา ดังนั้น กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถคัดกรองผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจึงเป็นสิ่งจำเป็น

การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ดังกล่าวข้างต้น เป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 19 (4) กำหนดให้ ก.ค.ศ. ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 74) ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งเน้นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาได้มีข้อหารื้อ และขอปรับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่นำหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวไปใช้ และ ก.ค.ศ. ก็ได้มีการปรับและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาแล้วหลายครั้ง แต่ยังไม่ได้มีการติดตามผลการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในแต่ละครั้งว่ามีกระบวนการในการดำเนินการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง และสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพตามต้องการหรือไม่ และจะมีแนวทาง ในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีคุณภาพได้อย่างไร ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 3 เพื่อจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลของการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา และอุปสรรค ในดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ได้ข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในงานวิจัยนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ หมายถึง คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่ง ก.ค.ศ.พิจารณาแต่งตั้งตามมาตรา 19 (10) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งช่วยรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่กำลังเป็นอยู่ และเกิดขึ้นจริงรวมทั้งข้อขัดข้องต่างๆ ในการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุดที่ ศธ 0206.6/ว 7 และ ว 8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามหนังสือสำนักงาน ก ค ศ ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 7 และ ว 8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 ซึ่งพัฒนาจากกรอบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของ ก.ค.ศ. ในส่วนของรายการสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานสำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกวิทยฐานะ ครอบคลุมสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการให้ได้มาซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ ด้วยกระบวนการศึกษาวิจัย

ว 7 หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

ว 8 หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

ผู้อำนวยการ สพป. หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้อำนวยการ สพม. หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้ใช้คำว่าผู้บริหารสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาในความหมายที่เหมือนกัน ในบทที่ 2 จะนำเสนอเอกสารใน 2 ประเด็นหลักคือ 1) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับสภาพและการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา โดยระบุไว้ ดังนี้

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

มาตรา 39 สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) จะให้มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการจากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาตรา 27 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด
2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

จากพระราชบัญญัติทั้งสามฉบับที่กล่าวข้างต้นมีข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. อำนาจในการบริหารทั้ง 4 ด้านที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา จากกระทรวงนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
2. อำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยที่ 5 ประการแรกกำหนดค่อนข้างกว้าง สำหรับประการที่ 6 นั้น เป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหน่วยเหนือ
3. อำนาจและหน้าที่ ตามมาตรา 27 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นสิ่งที่กำหนดให้แคบลงและค่อนข้างชัดเจน สำหรับประการสุดท้าย เป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษา

4. คำที่ใช้นั้น พระราชบัญญัติฉบับหนึ่งใช้คำว่า “อำนาจหน้าที่” แต่อีกฉบับหนึ่งใช้คำว่า “อำนาจและหน้าที่” ซึ่งความหมายของคำทั้งสองอาจมีความหมายทั้งที่คล้ายกันและต่างกัน

5. การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติทั้งสามฉบับไว้

เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับสภาพและการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา มีสาระสำคัญที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพทั่วไป

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาระบบการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา (Daresch. 1998)

จากการวิจัยเปรียบเทียบมุมมองในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างออสเตรเลียและญี่ปุ่นในช่วง 2000 - 2003 มีสาระสำคัญที่จะสรุปได้ดังนี้ (Gamage and Ueyama. 2004 : 65-78)

1.1 เพศ

ทั้งสองประเทศมีผู้บริหารที่เป็นชายมากกว่าเป็นหญิง โดยที่ญี่ปุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นชายร้อยละ 91.5 เป็นหญิงร้อยละ 8.5 ในออสเตรเลียเป็นชายร้อยละ 62 เป็นหญิงร้อยละ 38

1.2 อายุ

ทั้งสองประเทศมีผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุส่วนใหญ่มากกว่า 40 ปี

อายุ	ออสเตรเลีย	ญี่ปุ่น
51 ปีหรือมากกว่า	37.9 %	77.8 %
41 - 50 ปี	60.1 %	21.3 %
40 ปีหรือน้อยกว่า	2.0 %	0.9 %

1.3 ประสบการณ์

ทั้งสองประเทศเน้นประสบการณ์ในการสอนเป็นสำคัญก่อนจะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในญี่ปุ่นนั้นต้องสอนมาก่อนโดยเฉลี่ย 24.9 ปี ในออสเตรเลียมีประสบการณ์ในการสอนเฉลี่ย 15.8 ปี ก่อนแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 หลักสูตรเตรียมผู้บริหาร

สาระสำคัญของเนื้อหาในการเตรียมผู้บริหารของออสเตรเลียมีดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ
- 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) ภาวะผู้นำทางการศึกษาสมัยใหม่
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 5) ทฤษฎีและปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตร

สำหรับหลักสูตรการเตรียมผู้บริหารของญี่ปุ่น ประกอบด้วยสาระสำคัญ ตามลำดับ คือ

- 1) ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม
- 2) การบริหารและการจัดการทางการศึกษา
- 3) ภาวะผู้นำทางการศึกษาสมัยใหม่
- 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 5) การสื่อสารและการตัดสินใจ

กรณีของประเทศยูกันดา (Uganda) ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาตั้งอยู่ทางตะวันออกของทวีปอาฟริกาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีเพียงร้อยละ 12 ในการที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นนั้น จะต้องจบปริญญาตรีสาขาใดสาขาหนึ่ง ได้ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 6 ปี จากประสบการณ์ 6 ปีนี้ จำนวน 2 ปี จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความรับผิดชอบ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา (Sperandio and Kagoda. 2010)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการสอน จึงทำให้เป็นผู้มีอายุเฉลี่ยมากกว่า 40 ปี

2. การตัดสินใจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้มีความรู้ความสามารถแต่ไม่สนใจในตำแหน่งบริหารอาจเป็นเพราะมีการรับรู้และมีมุมมองต่อตำแหน่งบริหารสถานศึกษาในทางลบ เช่น งานที่ทำความซ้ำซ้อน มีภาระงานมากเกินไป เงินเดือนไม่สมดุลกับงานที่ทำ ไม่อยากนั่งในสำนักงานตามลำพัง ปัญหาเกี่ยวกับครู ปัญหาเกี่ยวกับวินัยของนักเรียน ปัญหาจากผู้ปกครอง (Cassette and Young. 2000)

มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่ครูไม่สนใจในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการ เช่น งานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ภาระงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ละวันต้องทำงานมากชั่วโมงยิ่งขึ้น งานที่ทำได้ก่อให้เกิดความเครียด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในหลายวิชา เวลาหมดไปกับการทำงานทั่ว ๆ ไป มีเวลาจริง ๆ น้อยมากในการที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียน (Rayfield and Diamantes. 2003) ในปี ค.ศ.1998 ผู้บริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาต้องทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ทำงาน 52 สัปดาห์ในหนึ่งปี แต่มีเงินเดือนสูงกว่าครูอาวุโสเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น (NAESP. 2005)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่จำแนกปัจจัยที่ซับซ้อนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครูที่มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสมัครเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ โดยแยกเป็นปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสกัดกั้น (Howley and Others. 2505) ปัจจัยสกัดกั้น ได้แก่ งานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ระดับความเครียดสูงขึ้น รับรู้ว่าการสนับสนุนจากชุมชนในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดี ระดับเงินเดือนไม่สมดุลกับความรับผิดชอบ ต้องทำงานมากชั่วโมงในแต่ละวัน งานที่ทำไปแย่งเวลาที่จะอยู่กับครอบครัว สำหรับปัจจัยเชิงใจนั้นได้แก่มีโอกาสที่จะพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถที่จะกำหนดทิศทางของโรงเรียน ท้าทายที่จะรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะนำความคิดอย่างใหม่ไปสู่การปฏิบัติ ปัจจัยที่จำแนกบุคคลสองกลุ่มออกจากกันได้แก่จำนวนปีของประสบการณ์ในการเป็นครู เจตคติที่มีต่อเมืองใหญ่หรือเมืองเล็ก ความสำคัญในการที่จะเป็นผู้นำของสถานศึกษา

งานวิจัยในประเทศออสเตรเลียเกี่ยวกับสาเหตุที่ไม่พอใจในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการที่ต้องแยกตัว (Isolation) ปัจจัยเกี่ยวกับความเครียด ค่าตอบแทนไม่พอเพียง ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของผู้ปกครอง ความคาดหวังที่เป็นไปได้ของหน่วยงานกลางที่มีอำนาจ

การแยกตัวมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกที่แยกตัวจากครอบครัว เนื่องจากเป็นภาระงานที่ต้องทำในตอนเย็น และการแยกตัวจากบุคลากรเนื่องจากต้องทำงานในหน้าที่ที่รัดตัว ความเครียดเกิดจากงานที่ไม่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรเป็นเพราะครูอาจารย์ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู ขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม สนใจงานอื่น ๆ มากกว่าการสอน (Fraser and Brock. 2006)

ในกรณีของสหรัฐอเมริกานั้นมีคำถามสำคัญประการหนึ่งคือใครจะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาประมาณร้อยละ 60 ในปัจจุบันจะเกษียณอายุภายในปี ค.ศ. 2006 คูลีย์และเชน (Cooley and Shen. 2000) ได้วิจัยเพื่อหาคำตอบว่ามีปัจจัยอะไรที่ครูพิจารณาในการสมัครเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา งานวิจัยแสดงว่าปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ธรรมชาติของงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วินัยของครู การมาทำงานของครู การประเมินผลครู การนิเทศ

กิจกรรมนอกหลักสูตร ปัญหาวินัยนักเรียน ยาเสพติด ความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหาร ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อบทบาทของผู้บริหารที่สามารถตอบสนองได้ยาก จากงานวิจัยนี้แสดงปัจจัย 10 ประการที่ครูใช้ในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจสมัครเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ธรรมชาติของงาน
2. สภาพการทำงานที่ไม่ดี เช่น งานธุรการ ต้องทำงานมากชั่วโมง ขาดเสรีภาพ
3. สภาพทางอารมณ์ เช่น ความเครียด ความท้อแท้ ไม่สมหวัง
4. ที่ตั้งของสถานศึกษา
5. ชื่อเสียงของศึกษาธิการหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
6. ผลกระทบของตำแหน่งผู้บริหารที่มีต่อชีวิตครอบครัว
7. คุณภาพชีวิตในชุมชน เช่น บ้านพัก กิจกรรมทางวัฒนธรรม สถานที่พักผ่อน
8. การสนับสนุนจากชุมชน
9. เงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ
10. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงกับเพื่อนครู

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า มีผู้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แต่ไม่สนใจที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อาจเป็นเพราะบทบาท ภาระงาน ความรับผิดชอบ ความเครียด ปัจจัยจูงใจไม่สูงพอที่จะเอาชนะปัจจัยสกัดกั้นได้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ภารกิจและความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปทางการศึกษาในช่วง 20 กว่าปีที่ผ่านมา มีงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างมาก งานวิจัยเหล่านี้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา ผู้จัดการสถานศึกษาเป็นหลักในการตัดสินใจ เป็นผู้อำนวยการความสะดวก เป็นผู้แก้ปัญหา (Cranston. 1996) นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีบริหารที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาได้เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดชุมชนของการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้นำทางคุณธรรมและจริยธรรม (Sergiovanni. 2001)

ในเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย เช่น ในออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา มีการปฏิรูปในหลายรูปแบบและหลายมิติ เช่น มีมาตรฐานที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบหรือสมรรถนะที่จะตรวจสอบได้เพิ่มมากขึ้น ชื่อเรียกอย่างต่างๆ นานา

จากผู้ปกครอง การบริหารโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีงานธุรการเพิ่มมากขึ้นจนไปแย่งเวลาที่จะนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนานักเรียน เงินเดือนและสิทธิประโยชน์เกือบจะเพิ่มขึ้น ไม่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบอย่างใหม่ (Whitaker. 2003)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ไปอย่างมากในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ อำนาจ พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำทางวิชาการ ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความคาดหวังที่ซับซ้อนจากนักเรียนและผู้ปกครอง มีงานวิจัยที่แสดงว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนา ผลผลิต สร้างวัฒนธรรมวิชาชีพครูในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนและการสอน ปกป้องโรงเรียนให้พ้นจากความต้องการที่ทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการและ เบี่ยงเบนหรือลำเอียงจากความเป็นวิชาชีพ (Sergiovanni. 2001) ความคาดหวังในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาวินัยนักเรียน การนิเทศการสอน การระดมทุน เพื่อการศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ทรงคุณวุฒิและแหล่งทรัพยากร (Dufour. 2001) นอกจากนั้นยัง คาดหวังเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นผู้นำมากกว่าเป็นผู้จัดการ (George. 2000)

บอริส-แซคเตอร์และแลงเกอร์ (Beris-Schacter and Langer.2006) ได้ศึกษาผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 200 คน ทั่วสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา เช่น เพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น การปรับโครงสร้างขององค์การอย่างใหม่ การปรับหลักสูตร กลยุทธ์ในการสอน นอกจากนั้นปัญหาใหญ่อีกอย่างหนึ่ง คือ การขาดผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งคาดว่าจะมีผู้อำนวยการสถานศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 13,000 คน ที่จะเกษียณอายุ

จากการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องบริหารจัดการโดยสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน (เช่น การนิเทศ การเป็นต้นแบบในการสอน) กับภารกิจที่ไม่เกี่ยวกับการสอน
2. ความต้องการส่วนบุคคลกับการพัฒนาวิชาชีพ
3. ความคาดหวังของชุมชนกับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดี

การศึกษาในโรงเรียนของรัฐในสหรัฐอเมริกามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาคนใหม่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องเรียนรู้และเข้าใจทุกแง่มุมของหลักสูตร การสอน การประเมินผล ตลอดจนความต้องการของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานอย่างฉลาด (Smart) ทำงานอย่างรวดเร็ว (Fast) และมีประสิทธิภาพ (Efficient) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานอย่างฉลาด ไม่ใช่ทำงานหนัก (Working Smarter, not Harder) (Isaacson. 2007)

4. ปัญหาและเกณฑ์ในกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

ในอดีตนั้นค่อนข้างง่ายที่จะหาครูมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากครูส่วนใหญ่เห็นว่าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความก้าวหน้าของชีวิตของความเป็นครู การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทำให้มีเงินเดือนสูงขึ้น ประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้รับการยอมรับและยกย่องมากขึ้น จึงหนีชั้นเรียนไปสวมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (Normore. 2004) แต่ในปัจจุบันยังมีครูไม่มากที่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีเงินเดือนสูงขึ้น มีเกียรติ หรือเป็นที่ยอมรับ

ปัญหาอย่างหนึ่งในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศแคนาดา คือขาดผู้สนใจที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความพร้อมของภาวะผู้นำในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัญหาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (Grimmett and Echols. 2000)

ในประเทศนิวซีแลนด์นั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก และในชนบทจะอยู่ในตำแหน่งโดยเฉลี่ยครั้งละ 2-3 ปีเท่านั้น (Whittall. 2002) การสรรหาผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก จำเป็นจะต้องประกาศรับสมัครซ้ำ เนื่องจากมีผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่เพียงพอ (Bond. 2002, cited in Fraser and Brock. 2006) ในสหรัฐอเมริกาก็เช่นกันทั้งโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนเอกชนมีปัญหาในการสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (National Association of Elementary School Principals [NAESP]. 2005)

กระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกานี้ปัจจุบันนี้ปรากฏว่าจำนวนผู้สมัครลดลง ยิ่งไปกว่านั้นคุณสมบัติและประสบการณ์ที่ปรารถนาก็ยังไม่ถึงระดับที่ต้องการที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว แต่ละรัฐก็กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นด้วย ในกระบวนการสรรหามักจะกำหนดรายการสมรรถนะที่ผู้สมัครเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมี แต่เป็นการยากที่จะประเมินได้ว่าผู้สมัครสามารถนำสมรรถนะที่มีไปสู่การปฏิบัติในบริบทของสถานศึกษาได้หรือไม่ ดังนั้นภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงไม่สามารถวัดได้โดยอาศัยผลรวมหรือผลบวกของแต่ละสมรรถนะ (Naso 2011)

ในกระบวนการสรรหาโดยทั่วไป มักประกอบด้วย ประวัติโดยย่อ การสัมภาษณ์เบื้องต้น การทดสอบและบุคคลที่อ้างอิง (Cassette and Young. 2000)

คุณสมบัติที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำเพื่อปฏิบัติภารกิจทางวิชาชีพ ได้แก่ ความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การอำนวยความสะดวกในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนา (Begley. 2000)

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษานั้น จากการวิจัยของแรมเมอร์ (Rammer 2007) ที่ศึกษา ศึกษาธิการเขตหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในรัฐวิสคอนซินในสหรัฐอเมริกา สรุปได้ว่าเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 2) ความเข้าใจและเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของชุมชน 3) ความสามารถในการขยายขอบเขตบริการการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น 4) การทำงานที่มีจุดมุ่งเน้นหรือมีวิสัยทัศน์ชัดเจน และ 5) ผลการทำงานที่ปรากฏเห็นเป็นรูปธรรมและเห็นได้ชัดเจน

โรซาและคณะ (Roza and Others. 2003) ได้ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 83 แห่งในมหานคร 10 แห่งในสหรัฐอเมริกา ได้แก่ แอตแลนตา ชิคาโก ดัลลัส ลอสแอนเจลิส ออร์แลนโด ฟิลาเดลเฟีย ฟีนิกซ์ ซานดิเอโก ซานตาคลารา และรัฐนิวเม็กซิโก ข้อค้นพบที่สำคัญบางประการมีดังนี้

1. แต่ละตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ว่างจะมีผู้สมัครโดยเฉลี่ยตำแหน่งละ 17 คน แต่จำนวนผู้สมัครแต่ละตำแหน่งที่ว่างจะลดลงตำแหน่งละ 2 คน ในรอบ 7 ปีที่ผ่านมา

2. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional Qualifications) ที่คาดหวัง

2.1 ในรัฐเนบราสกา คาดหวังว่าผู้สมัครควรจบระดับปริญญาโททางบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1-4 ปี มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ด้านหลักสูตรและการประเมินผล มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนอกชั้นเรียน เช่น เป็นหัวหน้าทีมในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำในการกำหนดมาตรฐานของหลักสูตร

2.2 ในรัฐเท็กซัส คาดหวังว่าผู้สมัครควรผ่านหลักสูตรเตรียมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหาร เคยเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ รู้จักการทำงานร่วมกับคณะครูในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนที่มีความหลากหลาย พัฒนาให้สถานศึกษาอยู่สภาพที่พร้อมจะตรวจสอบได้ (Accountability)

3. คุณภาพส่วนบุคคล (Personal Qualities) ที่คาดหวังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือศึกษาธิการ (Superintendent) คาดหวังจากการสัมภาษณ์ว่าผู้สมัครควรมีบุคลิกภาพที่ดีในการสัมภาษณ์ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้โดยไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคณะครูและผู้บริหารได้เป็นอย่างดี สามารถในการเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะ (Mentor) เป้าหมายส่วนบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความมั่นใจในตนเอง มีประสบการณ์ของความสำเร็จ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. ความเป็นผู้นำ ผู้สมัครคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการ มีพฤติกรรมที่แสดงความสามารถในการประเมินครู สร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจการพัฒนาวิชาชีพครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสารมีสมรรถนะในการเขียนและการพูดมีหลักฐานที่แสดงว่ามีทักษะทางบุคคล (People Skills) ในการทำงานกับผู้ปกครองและนักเรียนมีทักษะในการฟัง

5. คุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในชนบทและขนาดเล็ก จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในชนบทและขนาดเล็ก ควรต้องมีความยืดหยุ่น มีความสามารถรอบตัว เพราะจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจบางอย่างด้วยตนเอง เข้าใจบริบทของสังคมเป็นอย่างดี

ในประเทศนิวซีแลนด์ (New Zealand) นั้นในกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสถานศึกษา ขั้นตอนที่สำคัญยิ่งขั้นตอนหนึ่งคือการสัมภาษณ์ (Brooking, 2008) การสัมภาษณ์เป็นการตรวจสอบบุคลิกภาพ ดูความสอดคล้องระหว่างผู้สมัครกับชุมชน ชุมชนยอมรับผู้สมัครหรือไม่ ผู้สมัครมีค่านิยมที่จะทำงานในชุมชนได้หรือไม่ การคัดเลือกมักจะได้ผู้ชาย โดยที่กรรมการสัมภาษณ์ส่วนหนึ่งเห็นภาพชายเป็นตัวแทนของเด็กผู้ชาย (Role Models for Boys)

ในกรณีของฮ่องกง การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ แต่กลยุทธ์ในการคัดเลือกก็ยังเห็นได้ว่าค่อนข้างเป็นอัตนัย (Subjective) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการเขียนของผู้สมัครและจดหมายรับรอง กระบวนการสำคัญที่ใช้คือการสัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ ได้แก่ ประวัติ หลักฐานความสำเร็จในการบริหารงานในอดีต จดหมายรับรองทั้งด้านส่วนบุคคลและวิชาชีพ การสัมภาษณ์จะมีประเด็นหลัก 2 ประการโดยที่ประเด็นแรกเป็นรูปแบบการอธิบายพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมในอดีตสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคต ดังนั้น การสัมภาษณ์จึงมุ่งค้นหาความสำเร็จในอดีตของผู้สมัคร ประเด็นที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์เป็นการมุ่งอนาคต การสัมภาษณ์มุ่งหาคำตอบความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ของงานที่ทำ โดยมักจะถามว่าจะทำอย่างไรในสถานการณ์นั้น ๆ เช่น “ท่านได้ทำอะไรเมื่อ...” หรือ “ท่านควรจะทำอะไรและอย่างไรเมื่อ...” (Walker and Kwan, 2012)

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า คุณสมบัติที่สำคัญในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการฝึกอบรมในการเตรียมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะจำเป็นบางประการ ในการคัดเลือกจำเป็นต้องสัมภาษณ์

บทที่ 3

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

ตั้งแต่มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วหลายฉบับ ในบทนี้จะนำเสนอความเป็นมาในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา หลักสูตรการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในอดีต และหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบัน ซึ่งมีสาระดังนี้

ความเป็นมาในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 19 (4) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 53 (3) กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบกับมาตรา 57 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ว่า การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จากการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังกล่าว ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการถือปฏิบัติมาแล้ว จำนวน 5 หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว13 ลงวันที่ 29 กันยายน 2548 และที่ ศธ 0206.2/02 ลงวันที่ 4 มกราคม 2549 มีสาระดังนี้

หลักเกณฑ์

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

1.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.1.1 ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานั้น

1.1.2 มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

1.1.3 ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรีและ 2 ปี

สำหรับผู้มีปริญญาโทขึ้นไป หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

1.1.4 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2.1 ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานั้น

1.2.2 มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

1.2.3 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรง

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

1.2.4 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. ให้ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบข้อเขียนและการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามหลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

3. เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก จะต้องได้คะแนนการสอบข้อเขียน และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง แต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย กรณีที่ได้คะแนนรวมเท่ากันให้เรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนภาค ก มากกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนนเท่ากันอีกให้ผู้สมัครที่มีความอาวุโสในหลักราชการสูงกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

4. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้มีกำหนดไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

5 ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง

6. การบรรจุและแต่งตั้ง ให้บรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ขึ้นบัญชีและผ่านการพัฒนาแล้ว
วิธีการ

1 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรับสมัคร โดยระบุจำนวนตำแหน่งว่าง คุณสมบัติหลักสูตร วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชี ผู้ได้รับการคัดเลือก และข้อความอื่นๆที่จำเป็นให้ผู้สมัครทราบ

2. ให้ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าห้าวัน

3. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ยื่นใบสมัครตามแบบและวิธีการสมัคร ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

4. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

5. ดำเนินการสอบข้อเขียนและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามหลักสูตรที่กำหนด

6 ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกและดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

7. เมื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว7 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2549 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2550 โดยได้ปรับแก้ไขในสาระสำคัญ ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกทั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติเช่นเดียวกับ หนังสือที่ ศธ 0206.2/ว13 ลงวันที่ 29 กันยายน 2548 และที่ ศธ 0206.2/02 ลงวันที่ 4 มกราคม 2549

2. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ก. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ข. และภาค ค. คะแนนผลการสอบ ภาค ก. ให้ใช้ได้ 2 ปี ผู้ที่ได้คะแนนสอบภาค ก. ผ่านเกณฑ์ และให้นำคะแนนผลการสอบภาค ก. ไปใช้สมัครคัดเลือกได้ไม่เกิน 3 เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับส่วนราชการอื่น (ที่มีฐานะเป็นกรม) นอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกทั้ง 3 ภาค ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

3. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือก จะต้องได้คะแนนการสอบแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ หกสิบ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย กรณีที่ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาค ก. มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าได้คะแนนภาค ก. เท่ากันอีก ให้ผู้ได้คะแนนภาค ข. มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า แต่ถ้าได้คะแนนภาค ข. เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้คะแนนการทดสอบสมรรถนะทางการบริหารมากกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

4. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้มีกำหนดไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

กรณีผู้สมัครสอบ 3 เขตพื้นที่การศึกษา และได้ขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา หากได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาใดแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกใน 2 เขตพื้นที่การศึกษา ที่เหลือ

5. ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง

6. การบรรจุและแต่งตั้ง ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ๆ ขึ้นบัญชี และผ่านการพัฒนาแล้ว

วิธีการ

1. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรับสมัคร โดยระบุจำนวนตำแหน่งว่างคุณสมบัติ หลักสูตร วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก และข้อความอื่น ๆ ที่จำเป็นให้ผู้สมัครทราบ

2. ให้ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และมีระยะเวลาสมัครไม่น้อยกว่าห้าวัน

3. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ยื่นใบสมัครตามแบบและวิธีการสมัคร ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

4 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาอาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการได้

ตามความเหมาะสมและจำเป็น

5. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกและดำเนินการพัฒนา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6 เมื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน

ก.ค.ศ. ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

3. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงานก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว11 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2552 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ได้ปรับแก้ไขในสาระสำคัญ ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

1.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ปรับแก้ไขในประเด็น ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม) นั้น เป็น ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นั้น

1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ปรับแก้ไขในประเด็น ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม) นั้น เป็น ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นั้น

2. การคัดเลือก

2.1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ดำเนินการในภาค ก ดังนี้

2.1.1 รับสมัครเป็นบัญชีจังหวัดแล้วขึ้นบัญชีผู้ผ่านเกณฑ์ภาค ก เป็นบัญชีจังหวัดไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 (หรือเขตเดียว) โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 (หรือเขตเดียว) เป็นผู้บริหารจัดการบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกภาค ก ดังกล่าว

2.1.2 ขึ้นบัญชีภาค ก รวมทุกจังหวัดเป็นบัญชีรวมไว้ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 บัญชีภาค ก ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับจากวันที่ประกาศขึ้นบัญชี

2.1.4 บัญชีภาค ก ของจังหวัดใดบรรจุและแต่งตั้งหมดบัญชีก่อนบัญชีภาค ก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมดระยะเวลาการขึ้นบัญชี หรือไม่มีผู้ขึ้นบัญชีภาค ก ของจังหวัดนั้น มาสมัคร ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรับสมัครผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกภาค ข และ ภาค ค จากบัญชีภาค ก ที่เหลือ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ดำเนินการในภาค ข และภาค ค โดยรับสมัครจากผู้มีชื่อในบัญชีภาค ก จังหวัดของตน แล้วขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกไว้เป็นบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2 บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาจะหมดอายุการขึ้นบัญชี เมื่อมีการรับสมัครและประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกภาค ก ครั้งใหม่

2.2.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาใดบรรจุและแต่งตั้งหมดบัญชีของตนแล้ว และไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกในภาค ก ของบัญชีจังหวัดของตนเหลืออยู่ หรือผ่านการคัดเลือกในภาค ก ตามบัญชีจังหวัดของตนไม่มาสมัครเข้ารับการคัดเลือกในภาค ข และ ภาค ค ให้สามารถขอใช้บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกที่ขึ้นบัญชีไว้จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดเดียวกันก่อน โดยให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเจ้าของบัญชีสอบถามความสมัครใจผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ จนหมดบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนั้น หากผู้ใดไม่สมัครใจไปก็ให้คงบัญชีของผู้นั้นไว้ตามเดิมต่อไป เมื่อได้ขอใช้บัญชีจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดเดียวกันหมดแล้ว หรือผู้ที่เหลืออยู่ไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งตามที่ขอ ก็ให้รับสมัครจากผู้ที่อยู่ในบัญชีภาค ก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาคัดเลือกภาค ข และ ภาค ค แล้วขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกไว้ เป็นบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.3 เงื่อนไขของผู้ผ่านการคัดเลือก ภาค ก ดังนี้

2.3.1 ต้องสมัครและเข้ารับการคัดเลือกภาค ข และภาค ค ตามประกาศรับสมัครของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเขตใดเขตหนึ่ง หรือหลายเขตในจังหวัดที่ตนได้ขึ้นบัญชีจังหวัดไว้

2.3.2 หากไม่สมัครและไม่เข้ารับการคัดเลือกภาค ข และภาค ค ตามข้อ 2.3.1 ก่อนถือว่าเป็นการสละสิทธิบัญชี ก ในครั้งนั้น

2.3.3 หากผ่านการคัดเลือก ภาค ข และภาค ค แล้วสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาใดให้ถือว่าเป็นผู้สละสิทธิเฉพาะบัญชีพื้นที่การศึกษานั้น

2.3.4 หากสมัครและเข้ารับการคัดเลือกภาค ข และ ภาค ค ตามข้อ 2.3.1 แล้ว แต่ไม่ผ่านการคัดเลือก หรือผ่านการคัดเลือกแต่ยังไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งกรณีไม่มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาใดในจังหวัดที่ตนขึ้นบัญชีภาค ก. เปิดรับสมัครคัดเลือกภาค ข และภาค ค ให้ผู้นั้นมีสิทธิไปสมัครเข้ารับการคัดเลือก ภาค ข และภาค ค ตามประกาศรับสมัครของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาใด ๆ ก็ได้

สำหรับส่วนราชการอื่น (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกทั้ง 3 ภาค ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

3. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนภาค ก ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ สำหรับ ภาค ข ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และจะต้องได้คะแนนรวมทุกภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย

กรณีที่ได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ได้คะแนนภาค ก มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

กรณีที่ได้คะแนนภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้คะแนนภาค ข มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

กรณีที่ได้คะแนนภาค ข เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้คะแนนสมรรถนะทางการบริหารมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

4. การขึ้นบัญชี ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้มีกำหนดไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสมัครคัดเลือก ภาค ก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งใหม่และประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ภาค ก ครั้งใหม่เมื่อใดก็ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกภาค ก ภาค ข และ ภาค ค ในทุกบัญชีด้วย

กรณีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในระดับเขตพื้นที่การศึกษาผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาใดแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีที่ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกในบัญชีอื่นทั้งหมด

5. การบรรจุและแต่งตั้ง ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ๆ ขึ้นบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและผ่านการพัฒนาแล้ว

วิธีการ

1. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรับสมัคร โดยระบุจำนวนตำแหน่งว่างคุณสมบัติ หลักสูตร วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก และข้อความอื่น ๆ ที่จำเป็นให้ผู้สมัครทราบ

2. ให้ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าห้าวัน

3. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ยื่นใบสมัครตามแบบและวิธีการสมัครที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

5. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ข้อ 4

6. ให้ดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7. เมื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และส่วนราชการเจ้าสังกัด (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

หลักสูตรการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในอดีต

เมื่อ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็จะกำหนดหลักสูตรการคัดเลือกประกอบกันด้วย ดังนั้นในอดีตจึงมีหลักสูตรการคัดเลือกตามลำดับ พ.ศ. ดังนี้

1. หลักสูตรการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 13 ลงวันที่ 29 กันยายน 2548 และที่ ศธ 0206.2/02 ลงวันที่ 4 มกราคม 2549)

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการสอบข้อเขียน และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ภาค ก. การสอบข้อเขียน (คะแนนเต็ม 300 คะแนน)

1. ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1.1 การบริหารและการจัดการศึกษา

1.1.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงาน

1.1.2 การวางแผนพัฒนาการศึกษา

1.1.3 การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1.1.4 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรต่าง ๆ

สถาบัน และสถานประกอบการ

1.2 การบริหารแผนและงบประมาณ

1.2.1 การวางแผนการพัฒนาการศึกษา

1.2.2 การบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชี และสินทรัพย์

1.2.3 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1.2.4 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ

1.2.5 การจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

1.3 การบริหารงานบุคคล

1.3.1 การวางแผนและการดำเนินการบริหารงานบุคคล

1.3.2 การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.3 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 การบริหารงานวิชาการ

1.4.1 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.4.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้

1.4.3 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.4.4 การวัดและประเมินผล

1.4.5 การนิเทศ ติดตาม กำกับ

1.4.6 การประกันคุณภาพการศึกษา

1.5 การบริหารงานทั่วไป

1.5.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ

1.5.2 การจัดระบบงานธุรการในสถานศึกษา

1.5.3 การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร

1.5.4 การพัฒนาอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม

1.5.5 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น

2. ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.3 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545

2.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2.5 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

2.6 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2.7 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2.8 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

2.9 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539

2.10 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

2.11 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

2.12 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2.13 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

2.14 กฎกระทรวง กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

3. ความรอบรู้ทั่วไป (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

3.1 นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และวาระแห่งชาติ

3.2 แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการที่สังกัด

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.4 พลวัตทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

3.5 การบริหารยุคใหม่ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.6 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

3.7 การพัฒนาระบบราชการ

ภาค ข การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

2. สัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ทั้งนี้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อาจกำหนดรายละเอียดหลักสูตรแต่ละภาค

เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

2. หลักสูตรการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 7 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2549)

การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการสอบข้อเขียน หรือทดสอบวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ภาค ก. การทดสอบสมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการแล้วแต่กรณี ดำเนินการสอบข้อเขียน หรือทดสอบวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 1.6 การสื่อสารและการจูงใจ
 - 1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 1.8 การมีวิสัยทัศน์
2. ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)
 - 2.1 การบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.2 การบริหารแผนและงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.5 การบริหารงานทั่วไป

ภาค ข ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการ แล้วแต่กรณีดำเนินการสอบข้อเขียน หรือทดสอบวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

1.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

1.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

1.5 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

1.6 พระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎ ก.ค.ศ. และ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

กับการปฏิบัติงาน

2. ความรอบรู้ทั่วไป (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

2.1 นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และวาระแห่งชาติ

2.2 แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการที่สังกัด

2.3 พลวัตทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

2.4 การบริหารยุคใหม่ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

2.6 การพัฒนาระบบราชการ

ภาค ค การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

2. สัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

3. หลักสูตรการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 11 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2552

การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการสอบข้อเขียน หรือทดสอบวิธีอื่น วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ภาค ก สมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ดำเนินการสอบข้อเขียน หรือทดสอบวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ภาค ข ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ แล้วแต่กรณีดำเนินการสอบข้อเขียนหรือทดสอบวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี

โดยที่ ภาค ก และภาค ข นั้น ผู้ออกข้อสอบ คะแนนเต็ม และรายละเอียดของประเด็นที่ออกระบุเช่นเดียวกับ หนังสือ ก.ค. ศ ที่ ศธ 0206.2/ ว 7 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2549 ยกเว้นในส่วนของความรู้ทั่วไป ปรับลด 1 ประเด็น คือ การบริหารยุคใหม่ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ภาค ค การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)
2. สัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

ในปัจจุบันนี้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ว 7 และ ว 8 ซึ่งมีสาระ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.2/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2555 เป็นต้นมา

ได้แบ่งกลุ่มผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ และได้ปรับแก้ไขในสาระสำคัญ ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มทั่วไป

1.1.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นั้น

2) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่น ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป

4) ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า ดังนี้

4.1) ตำแหน่งอาจารย์ 1 ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีปริญญาตรี และไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป

4.2) ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 6

4.3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ซึ่งเป็นตำแหน่ง ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 6

5) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นั้น

2) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่น ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้

3.1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4) เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาชั้นพื้นฐาน

3.5) ศึกษานิเทศก์ หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่มมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.6) ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

3.7) ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า ดังนี้

ก. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีหรือเคยมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการ

ข. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา อื่นที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วยหรือผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการสรรหาโดยไม่มีเงื่อนไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ (3.1) ถึงข้อ (3.7) ต้องเป็นผู้มี คุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.2 กลุ่มประสบการณ์

1.2.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นั้น

2) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะครูชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการ (ที่มีฐานะเป็นกรม หรือเทียบเท่ากรม) นั้น

2) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้

3.1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

3.2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

3.3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

3.4) ศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ระดับชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.5) ครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.6) ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทน หรือเคยรักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งหรือเคยรักษาการในตำแหน่งหรือเคยทำหน้าที่ผู้อำนวยการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือนับรวมกัน มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ (3.1) ถึงข้อ (3.6) ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. การประกาศตำแหน่งว่างและการรับสมัคร

2.1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศจำนวนตำแหน่งว่าง ดังนี้

2.1.1 ประกาศจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันและจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณ

2.1.2 ประกาศจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันและระบุนายชื่อสถานศึกษาที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งแรก เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ตามสัดส่วนที่เท่ากัน (50 ต่อ 50) หากไม่สามารถระบุจำนวนตำแหน่งว่างได้เท่ากันให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างกลุ่มประสบการณ์มากกว่ากลุ่มทั่วไป 1 ตำแหน่ง

2.1.3 ประกาศจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณ เฉพาะที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา ซึ่งได้กันส่วนออกจากตำแหน่งที่จะใช้ในการย้ายแล้ว โดยระบุจำนวนตำแหน่งว่าง กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ตามสัดส่วนที่เท่ากัน (50 ต่อ 50) โดยไม่ต้องระบุชื่อสถานศึกษา หากไม่สามารถระบุจำนวนตำแหน่งว่างได้เท่ากัน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างกลุ่มประสบการณ์มากกว่ากลุ่มทั่วไป 1 ตำแหน่ง

การประกาศตามข้อ (2) และข้อ (3) ให้แยกตำแหน่งเป็นรายเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.1.4 การสมัคร ให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหาเลือกสมัครเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น กรณีสมัครเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ระบุเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งได้ไม่เกิน 5 เขตพื้นที่การศึกษา

ทั้งนี้ หากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสมัครได้ทั้งกลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ให้เลือกสมัครได้เพียงกลุ่มเดียว

3 การประเมิน

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ ดำเนินการประเมิน กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

3.1 กลุ่มทั่วไป สอบเฉพาะข้อเขียน แบบปรนัย คะแนนรวม 200 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 100)

3.2 กลุ่มประสบการณ์ (คะแนนรวม 300)

1) สอบข้อเขียน แบบปรนัย คะแนนเต็ม 200 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 60)

2) ประวัติและผลงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 40)

4. เกณฑ์การตัดสิน

4.1 กลุ่มทั่วไป ผู้ผ่านการสรรหา ต้องได้คะแนนรวมสอบข้อเขียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยเรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อยเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร

กรณีที่ได้คะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่สูงกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ถ้าคะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะทางการบริหารสูงกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า
ถ้าคะแนนเท่ากันให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานสูงกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ถ้าคะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาผู้ที่อาวุโสมากกว่าตามหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการ
ตามที่ ก.พ.กำหนดมาใช้อนุโลม อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

4 2 กลุ่มประสบการณ์ ผู้ผ่านการสรรหาต้องได้คะแนนรวมสอบข้อเขียนและประวัติ
และผลงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยเรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อยเท่ากับจำนวนตำแหน่ง
ว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ
ตามประกาศรับสมัคร

กรณีที่ได้คะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนประวัติและผลงานสูงกว่าอยู่ในลำดับ
ที่ดีกว่า

ถ้าคะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่สูงกว่า
อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ถ้าคะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะทางการบริหารสูงกว่าอยู่ในลำดับ
ที่ดีกว่า

ถ้าคะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาผู้ที่มีคะแนนความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานสูงกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ถ้าคะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาผู้ที่อาวุโสมากกว่าตามหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการ
ตามที่ ก.พ. กำหนดมาใช้อนุโลม อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

5. การขึ้นบัญชีและอายุการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ให้เรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อยเท่ากับจำนวน
ตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2
ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร

บัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้มีอายุไม่เกิน 2 ปี นับจากวันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา
เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาครั้งใหม่เมื่อใด ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาทุกบัญชี

5 1 การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา เป็น 3 บัญชี คือ

1) บัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เทียบกับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร โดยเรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อย

สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา มาจัดเป็นบัญชีของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ตามจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร โดยเรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อย

2) บัญชีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีอยู่ในบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจัดเป็นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ตามจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร โดยเรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อย

3) บัญชีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีอยู่ในบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจัดเป็นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ตามจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร โดยเรียงลำดับที่ตามคะแนนจากมากไปหาน้อย

สำหรับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ประกาศการขึ้นบัญชีในวันเดียวกัน

6. การบรรจุและแต่งตั้ง และการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาตามลำดับที่ที่ขึ้นบัญชีจากผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยให้เริ่มบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ก่อน แล้วจึงบรรจุและแต่งตั้งจากกลุ่มทั่วไปสลับกลุ่มกันไปในส่วน 1 ต่อ 1

6.1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.1.1 การบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดวันเรียกตัวผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มารายงานตัวเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันที่ระบุไว้ในประกาศ เพื่อเลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้ระบุไว้ในใบสมัคร ในวันเดียวกัน

2) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาไม่มารายงานตัวตาม วัน เวลา และสถานที่กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์การบรรจุและแต่งตั้ง และต้องถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ทั้งบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือบัญชีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือบัญชีสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

3) ให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีไว้ในลำดับที่ดีกว่าเป็นผู้เลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้ระบุไว้ในใบสมัครก่อน และหากผู้ผ่านการสรรหาเลือกสถานศึกษาใดแล้วจะเปลี่ยนแปลงมิได้

กรณี ผู้ผ่านการสรรหาผู้ใดถึงลำดับที่จะต้องเลือกสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามเขตพื้นที่การศึกษาที่ระบุไว้ในใบสมัคร แต่ได้มีผู้ผ่านการสรรหาในลำดับที่ดีกว่าเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ระบุไว้ในใบสมัครไปแล้ว หรือไม่มีสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ระบุไว้ในใบสมัคร ก็ให้ผู้นั้นรอเพื่อเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่เหลือที่ไม่มีผู้ขึ้นบัญชี หรือมีผู้ขึ้นบัญชีแต่ไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครอีกครั้ง โดยให้ผู้รอเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่เหลืออยู่ตามลำดับที่จนครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ระบุไว้ในประกาศในคราวเดียวกัน

4) กรณีผู้ผ่านการสรรหาเมื่อถึงลำดับที่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว แต่คุณสมบัติยังไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และหรือยังไม่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้เรียกข้ามลำดับที่ของผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งในลำดับถัดไป โดยให้คงการขึ้นบัญชีของผู้มีคุณสมบัติยังไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งไว้ในลำดับเดิม เพื่อรอบรรจุและแต่งตั้งในครั้งที่

มีตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และบัญชียังไม่ถูกยกเลิก

5) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาถ้าได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาใดแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีที่เหลืออยู่ทุกบัญชี ทั้งบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา

6) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง หากไม่สมัครใจที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือขอสละสิทธิ์การบรรจุและแต่งตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาใดตามที่ระบุไว้ในใบสมัคร หรือตามที่ได้รับสิทธิเลือกสถานศึกษาตาม ข้อ 6.1.1 (3) สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ต้องถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ทั้งบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด

6.1.2 การบรรจุและแต่งตั้งครั้งต่อไป

ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาและบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับ กรณีผู้ผ่านการสรรหาถ้าได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาใดแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีที่เหลืออยู่ทุกบัญชี ทั้งบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) การบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ ดังนี้

1 1) ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด โดยครั้งแรกของการใช้บัญชีเขตพื้นที่การศึกษา ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ก่อน แล้วจึงบรรจุและแต่งตั้งจากกลุ่มทั่วไปสลับกลุ่มกันไปในสัดส่วน 1 ต่อ 1 ตามจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ 2 ปีงบประมาณ ตามประกาศรับสมัคร

1 2) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว แต่คุณสมบัติยังไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และหรือยังไม่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้เรียกข้ามลำดับที่

ของผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งในลำดับถัดไป โดยให้คงการขึ้นบัญชีของผู้มีคุณสมบัติยังไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งไว้ในลำดับเดิม เพื่อรอบรรจุและแต่งตั้งในครั้งที่มีตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และบัญชียังไม่ถูกยกเลิก

1.3) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง หากไม่สมัครใจที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือขอสละสิทธิ์การบรรจุและแต่งตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่สมัครใจที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้งหรือขอสละสิทธิ์นั้น ส่วนบัญชีผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีไว้ในบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาอื่น (ถ้ามี) และบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะยังไม่ถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี

2) การบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

2.1) เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาได้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มทั่วไป หรือ กลุ่มประสบการณ์ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หดบัญชีก่อนที่จะครบอายุการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา หรือไม่มีเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอใช้บัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแจ้งการขอใช้บัญชีไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยระบุ จำนวนตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน

2.2) เมื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับแจ้งแล้วให้จัดทำเป็นจดหมายลงทะเบียนเรียกผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมารายงานตัวตามวัน เวลา และสถานที่ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.3) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มทั่วไป หรือ กลุ่มประสบการณ์ สังกัดบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี เมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง หากไม่สมัครใจที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือขอสละสิทธิ์การบรรจุและแต่งตั้งในบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คงการขึ้นบัญชีของผู้นั้นไว้ในลำดับเดิม โดยให้เรียกข้ามลำดับที่ของผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งดังกล่าว เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งลำดับถัดไปได้

2.4) กรณี ผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อถึงลำดับที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว แต่คุณสมบัติยังไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และหรือยังไม่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้เรียกข้ามลำดับของผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งในลำดับถัดไป โดยให้คงการขึ้นบัญชีของผู้มีคุณสมบัติยังไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งไว้ในลำดับเดิม เพื่อรอบรรจุและแต่งตั้งในครั้งที่มีตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และบัญชียังไม่ถูกยกเลิก

วิธีการ

1. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประกาศรับสมัครและดำเนินการสรรหา โดยระบุคุณสมบัติ หลักสูตร วิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี อายุการขึ้นบัญชี การบรรจุและแต่งตั้งและการยกเลิกการขึ้นบัญชี และข้อความอื่น ๆ ที่จำเป็นให้ผู้สมัครทราบ ไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันรับสมัคร และมีระยะเวลารับสมัคร ไม่น้อยกว่า 7 วัน

1.2 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

1.3 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ การตรวจกระดาษคำตอบ และการประมวลผลการสอบ

2. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาตามลำดับที่ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ เป็นบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บัญชีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัญชีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บัญชีสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือบัญชีส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

3. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา หลังจากประกาศขึ้นบัญชี หรือเมื่อมีตำแหน่งว่าง แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

4 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการ อนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีไว้ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

5 เมื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาที่ขึ้นบัญชีแล้ว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการ ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

6. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการในการดำเนินการสรรหาให้มีมาตรฐาน ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

7. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ.พิจารณา

2. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

โดยที่มาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549 กำหนดให้พื้นที่จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) ที่มีลักษณะงานและภารกิจแตกต่างจากเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือ ฉบับนี้ เหมือนกับหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

หลักสูตรการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

เมื่อ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับปัจจุบัน ตาม ว 7 และ ว 8 แล้วก็ได้กำหนดหลักสูตรการสรรหาประกอบกันด้วย ดังมีสาระดังนี้

1. หลักสูตรการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการประเมินความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ สมรรถนะทางการบริหาร ประเมินประวัติและผลงาน โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ดังนี้

1. สอบข้อเขียน แบบปรนัย ประเมินกลุ่มทั่วไป (คะแนนเต็ม 200 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100) และกลุ่มประสบการณ์ (คะแนนเต็ม 200 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 60)

1.1 ความรู้ทั่วไป และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนน 50 คะแนน)

- 1) นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และวาระแห่งชาติ
- 2) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศไทยในปัจจุบัน
- 3) การบริหารยุคใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีทางการบริหาร
- 4) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ
- 6) กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
- 7) กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 9) กฎหมายว่าด้วยระเบียบวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- 10) กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ
- 11) กฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 12) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก
- 13) กฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

14) กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับส่วนราชการ
นั้นกำหนด (ถ้ามี ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครด้วย)

1.2 ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ (คะแนน 100 คะแนน)

ให้เน้นการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการบริหารงานในหน้าที่ ดังนี้

- 1) การบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อำนาจ
และหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และ
วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 2) การวางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการ
ของสถานศึกษา
- 3) การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ
นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผล ประเมินผล
- 4) การส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบ
และตามอัธยาศัย
- 5) การจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) การบริหารงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน
- 7) การวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 8) การจัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 9) การส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง
- 10) การประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา
และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
- 12) การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หรือนักศึกษา

1.3 สมรรถนะทางการบริหาร (คะแนน 50 คะแนน)

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 6) การสื่อสารและการจูงใจ
- 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 8) การมีวิสัยทัศน์
- 9) ภาวะผู้นำ

2. ประวัติและผลงาน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 40)

ให้ประเมินประวัติและผลงาน เฉพาะกลุ่มประสบการณ์ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ กำหนดตัวชี้วัด และคะแนนแต่ละองค์ประกอบการประเมิน

ทั้งนี้ ให้ประกาศตัวชี้วัดและคะแนนแต่ละองค์ประกอบการประเมินพร้อมกับการประกาศรับสมัคร

2. หลักสูตรการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) ให้ดำเนินการประเมินความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารในหน้าที่ สมรรถนะทางการบริหาร ประเมินประวัติและผลงาน โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ดังนี้

หลักสูตรการสรรหาฉบับนี้เหมือนกับหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555
เกือบทุกประการ ยกเว้น

1.1 ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนข้อ (14) และ (15) ดังนี้

(14) กฎหมายว่าด้วยบริหารกิจการอิสลาม

(15) กฎหมายว่าด้วยศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดปัตตานี

ยะลา นราธิวาส

สรุป

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตนั้นได้กำหนดคุณสมบัติของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ได้กำหนดประสบการณ์ในการบริหาร สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ครูวิทยฐานะชำนาญการก็มีสิทธิ์สมัคร

สำหรับหลักสูตรการคัดเลือกนั้น แบ่งเป็น ภาค ก การทดสอบสมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการสอบข้อเขียน ภาค ก ภาค ข ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสอบข้อเขียน และ ภาค ค การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ในภาค ค นั้นมีการสัมภาษณ์ 50 คะแนน และประเมินผลการปฏิบัติงาน 50 คะแนน โดย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้น อาศัยหลักเกณฑ์ ตาม ว 7 และ ว 8 ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. แบ่งเป็นกลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์
2. เปิดโอกาสให้ผู้มีประสบการณ์หลากหลายมีสิทธิ์เข้ารับการสรรหา เช่น วิทยฐานะครูชำนาญการ หรือครูชำนาญการพิเศษ

3. ขึ้นบัญชี 2 ปี จากตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการ

4. สมัครได้ไม่เกิน 5 เขตพื้นที่การศึกษา

5. ตัดสินคะแนนผ่าน ร้อยละ 60

6. การสอบข้อเขียนให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการ

7. สอบข้อเขียนต้องเป็นแบบปรนัย กลุ่มทั่วไป (คะแนนเต็ม 200 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100) กลุ่มประสบการณ์ (คะแนนเต็ม 200 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 60) ประกอบด้วย
- 7.1 ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)
 - 7.2 ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)
 - 7.3 สมรรถนะทางการบริหาร (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)
- 8 ประวัติและผลงาน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 40) ให้ประเมินประวัติและผลงาน เฉพาะกลุ่มประสบการณ์ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ กำหนด ตัวชี้วัด และคะแนนแต่ละองค์ประกอบการประเมิน

บทที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ดำเนินการโดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ผู้วิจัยจำแนกกระบวนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 และ 2

การดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 และ 2 ซึ่งประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและ 2) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. มีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1.1 การเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค

ในดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในส่วนของผู้ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก กระจายทั่วทั้งประเทศ ตามหลักเกณฑ์ทั้ง ว7 และ ว8 จึงได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์บุคคลต่อไปนี้

ผู้อำนวยการ สพป	3	คน
ผู้อำนวยการ สพม.	2	คน
รองผู้อำนวยการ สพป.	3	คน
รองผู้อำนวยการ สพม.	2	คน
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	10	คน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	5	คน
บุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล	5	คน
รวม	30	คน

1.2 การเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

ในการเลือกกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ มุ่งศึกษาทั้งสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และ คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งผ่านกระบวนการสรรหา ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดลอกจากบัญชีรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับรายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก บัญชีรายชื่อรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในวันที่ 27 มิถุนายน 2555 ณ โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์รายละเอียดดังตาราง 1 และ 2

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีข้อมูลที่สรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	กลุ่ม	สังกัด	จำนวน (คน)
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ประสบการณ์	สพป.	76
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ประสบการณ์	สพป.	24
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ทั่วไป	สพป.	47
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ประสบการณ์	สพม.	10
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ประสบการณ์	สพม.	4
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ทั่วไป	สพม.	3
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ทั่วไป	สพม.	2
8	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ประสบการณ์	สศศ.	1
รวม				167 คน

จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดลอกจากบัญชีรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับรายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก บัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในวันที่ 27 มิถุนายน 2555 ณ โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีข้อมูลที่สรุปได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	กลุ่ม	สังกัด	จำนวน(คน)
1	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ประสบการณ์	สพป.	86
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ประสบการณ์	สพป.	1
3	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ทั่วไป	สพป.	66
4	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ทั่วไป	สพป.	8
5	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ประสบการณ์	สพม.	162
6	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ประสบการณ์	สพม.	7
7	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ทั่วไป	สพม.	128
8	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ทั่วไป	สพม.	2
9	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ประสบการณ์	สศศ.	10
10	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ภาคใต้)	ประสบการณ์	สศศ.	1
11	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ทั่วไป	สศศ.	6
รวม				477 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย 3 ฉบับดังนี้

2.1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 คุณภาพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาหลักเกณฑ์และ

วิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 และกำหนดกรอบประเด็นการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ คือ 1) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาของ ก.ค.ศ. 2) สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 แบบสอบถามคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งผ่านกระบวนการสรรหา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้พัฒนาจากกรอบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของ ก.ค.ศ. ในส่วนของรายการสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกวิทยฐานะ ครอบคลุมสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรกลุ่มงานบริหารบุคคลประกอบด้วย 3 ดอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์และการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นว่ามีปัญหามากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่ามีปัญหามาก
- 3 หมายถึง เห็นว่ามีปัญหาปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่ามีปัญหาน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาอื่น ๆ ตามทรงระคะของผู้ตอบ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างทั้ง 2 ฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา การวัดและประเมินผล จำนวน 8 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา (Content Validity Index: CVI) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2555; อ้างอิงจาก Waltz & Bausell. 1981; Lynn. 1986) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับดังนี้

1. เมื่อข้อคำถามไม่เกี่ยวข้องกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา
2. เมื่อข้อคำถามประเมินไม่ได้ว่าเกี่ยวข้องกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา ต้องปรับปรุงอีกมาก
3. เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา แต่ต้องปรับปรุงเล็กน้อย
4. เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับตัวแปรที่ศึกษา

หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา หากพบว่าข้อคำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ .80 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2555; อ้างอิงจาก Polit; & Hungler, 1995) ผู้วิจัยจะคงข้อคำถามนั้นไว้ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามทุกข้อ มีค่า CVI ผ่านเกณฑ์ 80 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามไว้ทุกข้อ

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือ จำนวน 31 คน การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยพบว่า ค่าความเชื่อมั่นหากตัดข้อนั้นทิ้ง (Alpha if deleted item) ส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยไม่ตัดข้อใดทิ้งเลย ซึ่งแสดงว่าหากตัดข้อนั้นทิ้งแล้วค่าความเชื่อมั่นจะลดลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามไว้ทุกข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ความเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับ เท่ากับ .9831 และค่าความเชื่อมั่นหากตัดข้อนั้นทิ้ง (Alpha if Deleted Item) อยู่ระหว่าง .9811 - .9892 โดยข้อคำถามที่มี ค่าความเชื่อมั่นหากตัดข้อนั้นทิ้งมากกว่า 9831 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.2 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 21 ข้อ ความเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับ เท่ากับ .9784 และค่าความเชื่อมั่นหากตัดข้อนั้นทิ้ง (Alpha if Deleted Item) อยู่ระหว่าง .9761 - .9814 โดยข้อคำถามที่มี ค่าความเชื่อมั่น หากตัดข้อนั้นทิ้งมากกว่า .9784 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน

สำหรับการตรวจสอบอำนาจจำแนกนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item - Total Correlation) ซึ่งมีเกณฑ์คือ มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป พบว่า ในแบบสอบถามคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารค่าต่ำสุดคือ .2574 ซึ่งไม่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่าข้อคำถามมีอำนาจจำแนก เช่นเดียวกับข้อคำถามในแบบสอบถามปัญหาการสรรหาตามหลักเกณฑ์ ซึ่งมีค่าต่ำสุดเท่ากับ .5143

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกแสดงในภาคผนวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความเป็นไปได้ และได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้จึงใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเลือกตัวอย่างแบบบอกต่อ (Snowball Sampling) (McMillan and Schumacher, 2006, 321) เนื่องจากเมื่อตรวจสอบรายชื่อโรงเรียน อำเภอ จังหวัด และสังกัด ปรากฏว่าไม่สามารถติดต่อได้ อาจเป็นเพราะการไปรายงานตัวครั้งแรก ดังนั้นจึงต้องมีการค้นหาจุดเริ่มต้น และบอกต่อ ซึ่งดำเนินการดังนี้

การดำเนินการเก็บข้อมูลภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1. ประสานงานกับผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อตรวจสอบรายชื่อผู้ที่ได้สมัครสอบตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินการมาแล้วว่ามีใครบ้าง

2. เมื่อทราบชื่อ นามสกุล พร้อมทั้งสถานที่ทำงานแล้ว ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ข้าราชการครูผู้ที่เคยสมัครสอบมาแล้วทั้งที่สอบได้ และผู้ที่สอบไม่ได้ทุกคน

2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่สถานศึกษานั้น

2.3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การเก็บข้อมูลต่างเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ

1. ประสานงานกับผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เพื่อตรวจสอบรายชื่อผู้ที่ได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการมาแล้วว่ามีใครบ้าง

2 เมื่อทราบแล้วได้ขอความร่วมมือผู้อำนวยการสถานศึกษาดังกล่าว มาสอบถามเพื่อนร่วมรุ่น จากทำเนียบรุ่นที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ได้ทำการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปี 2555 ว่าเพื่อนร่วมรุ่นที่อบรมด้วยกันนั้น ปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วหรือยัง ถ้าได้รับการแต่งตั้งแล้ว ไปดำรงตำแหน่งอยู่ที่โรงเรียน อำเภอ จังหวัดใด สอบถามโดยการโทรศัพท์มือถือ และให้ขอความร่วมมือช่วยตอบแบบสอบถามและให้ช่วยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งอธิบายถึงรายละเอียดการตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับเพื่อ สร้างความเข้าใจได้อย่างชัดเจน

3. เมื่อทราบชื่อ และที่อยู่ของเพื่อนร่วมรุ่นชัดเจนแล้ว จึงได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมส่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 และได้แนบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปพร้อมกัน เพื่อให้ช่วยแจกแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย

3.1 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ตนเองดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

3.2 เพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่เห็นสมควรที่อยู่ใกล้เคียงโรงเรียนตนเองดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน

3.3 ให้ช่วยขอความร่วมมือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน ได้ช่วยตอบแบบสอบถามด้วย

4. เมื่อดำเนินการตาม ข้อ 3 เรียบร้อยแล้ว ให้เก็บและส่งแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวส่งไปยังนายอภิรักษ์ เวรสันเทียะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การหาจุดเริ่มต้นของการบอกต่อ ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

1. การค้นหารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากการสรรหาตาม ว 7 ได้จากผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่แต่งตั้งระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2555 ถึง 30 มิถุนายน 2556 มีทั้งหมด 4 ราย ดังนี้

1.1 นายสิทธิชัย เพญฤทัย (กลุ่มประสบการณ์) ปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนผวา อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รุ่นที่ 18 จากการอบรม 6 รุ่น ๆ ละ 40 คน คือ รุ่นที่ 13 - 18 ระหว่างวันที่ 5 - 25 มิถุนายน 2555 ณ หน่วยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ณ โรงแรมอัมรินทร์ลากูน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1.2 นายพงศ์พัฒนศิริ อ้นถาวร (กลุ่มประสบการณ์) ปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รุ่นที่ 14 จากการอบรม 6 รุ่น ๆ ละ 40 คน คือ รุ่นที่ 13 - 18 ระหว่างวันที่ 5 - 25 มิถุนายน 2555 ณ หน่วยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ณ โรงแรมอัมรินทร์ลากูน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1.3 นายสมใจ ผิวสา (กลุ่มทั่วไป) ปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพลอง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รุ่นที่ 21 จากการอบรม 6 รุ่น ๆ ละ 38 คน คือ รุ่นที่ 19 - 24 ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม - 3 กันยายน 2555 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

1.4 จำสับตรีปิติกกร ชัยขว (กลุ่มทั่วไป) ปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนน้อย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ได้เข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รุ่นที่ 22 จากการอบรม 6 รุ่น ๆ ละ 38 คน คือ รุ่นที่ 19 - 24 ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม - 3 กันยายน 2555 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

2. ได้ขอความร่วมมือผู้บริหารทั้ง 4 คน ตามข้อ 1 มารับแบบสอบถามเพื่อนำไปแจกกลุ่มเป้าหมาย ในการตอบแบบสอบถามที่กำหนดไว้สำหรับในโรงเรียนของตนเองและโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาและฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งใหม่

3 การค้นหารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม จากทำเนียบรุ่นที่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 คน ได้เข้ารับการพัฒนาก่อนที่อยู่ในรุ่นเดียวกัน ซึ่งมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บแบบสอบถาม สำหรับการติดต่อประสานงานด้วยโทรศัพท์มือถือ เพื่อสอบถามที่อยู่ และอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 4 รุ่น จากทั้งหมด 12 รุ่น ดังนี้

3.1 นายพงศ์พัฒน์ศิริ อ้นถาวร รับผิดชอบ รุ่นที่ 14 มีเพื่อนร่วมรุ่นจำนวน 40 คน
ติดต่อกับได้ 17 คน

3.2 นายสิทธิชัย เฝยฤทัย รับผิดชอบ รุ่นที่ 18 มีเพื่อนร่วมรุ่นจำนวน 40 คน ติดต่อกับได้ 18 คน

3.3 นายสมใจ ผิวสา รับผิดชอบ รุ่นที่ 21 มีเพื่อนร่วมรุ่นจำนวน 38 คนติดต่อกับได้ 18 คน

3.4 จำลิตปริบัติกร ชัยชวา รับผิดชอบ รุ่นที่ 22 มีเพื่อนร่วมรุ่นจำนวน 38 คนติดต่อกับได้ 20 คน

4. เมื่อทราบชื่อ และที่อยู่ทั้ง 4 รุ่น มีจำนวน 73 คน ถึงได้ส่งแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ให้เพื่อ
แจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามส่งกลับไปยัง นายอภิรักษ์ เวรสันเทียะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการดังกล่าว
ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถสังเคราะห์ได้ ดังนี้

ฉบับที่ 1

ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	4	คน
รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	37	คน
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	120	คน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	53	คน
บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล	95	คน
รวม	309	คน

ฉบับที่ 2

ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	4	คน
รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	37	คน
ครูปฏิบัติการสอน	85	คน
รวม	126	คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของคะแนน

5.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายต่อไปนี้

1.00 – 1.49	หมายถึงปัญหาหรือคุณภาพระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึงปัญหาหรือคุณภาพระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึงปัญหาหรือคุณภาพระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึงปัญหาหรือคุณภาพระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึงปัญหาหรือคุณภาพระดับมากที่สุด

5.2 ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจำแนก จัดกลุ่ม เชื่อมโยงประเด็น เกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาของ ก.ค. ศ. สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการสรรหาเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

หลังจากนั้น ได้จัดทำร่างข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การจัดกลุ่มสนทนา ดังขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3

ขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการวิจัยนี้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ที่ระบุว่า เพื่อจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการโดยจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คนเพื่อพิจารณาภาพรวมความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งได้จากการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1 โดยจัดกลุ่มสนทนาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2556 คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

1. วุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาโท
2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีประสบการณ์ทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิ ในกลุ่มสนทนาประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	คน
2. รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	คน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	คน
4. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	คน
5. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	1	คน
6. นักวิชาการทางบริหารการศึกษา	1	คน

บทที่ 5

ผลการวิจัย

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นหลักเกณฑ์ที่เรียกว่า ว7 และ ว8 โดยที่ ว7 คือหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.6/ว7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 และ ว8 คือหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.6/ว8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 ซึ่งใช้ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เฉพาะ จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอ เทพา และอำเภอนาทวี)

ผลการวิจัยในบทนี้จะนำเสนอประเด็นหลัก ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ ปรากฏดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์/คุณสมบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ สพม. ท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

“ผลจากการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผ่านมา มุ่งเน้นความโปร่งใส ความยุติธรรม สามารถวัดความรู้ในเรื่องที่สอบหรือศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการบริหาร แต่ไม่ได้วัดความสามารถหรือทักษะการบริหาร ผู้ที่ทำข้อสอบเก่ง หรือทำข้อสอบได้ แต่อาจจะยังขาดทักษะในการบริหารได้มีโอกาสเข้ามาปฏิบัติงาน แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความสามารถหรือมีทักษะในการบริหาร แต่ทำข้อสอบไม่ได้ จะไม่มีโอกาสได้เข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้น การสอบเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถวัดทักษะการบริหารของผู้บริหารได้ การกำหนดหลักเกณฑ์

ให้ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้ามาสอบเป็นผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้นั้น คิดว่าไม่เหมาะสมเพราะบริบทและประสบการณ์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่างจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่นการใช้จิตวิทยาระหว่างเด็กเล็กและเด็กโต”

ผู้อำนวยการ สพป. ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

“สำหรับหลักเกณฑ์ในการสรรหาและบรรจุที่ผ่านมา ทางส่วนกลางเป็นผู้กำหนดในการสอบขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเป็นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ควรให้เขตพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการเพื่อคัดเลือกคนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่และเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เมื่อใช้เกณฑ์จากส่วนกลางเมื่อตำแหน่งว่างไม่สามารถดำเนินการคัดเลือกได้”

ผู้อำนวยการ สพม. อีกท่านหนึ่งแสดงจุดยืนดังนี้

“ไม่เห็นด้วยกับการที่ครูมาเป็นผู้อำนวยการโดยไม่ผ่านการเป็นรองผู้อำนวยการมาก่อน และไม่เห็นด้วยกับครูที่ไม่ผ่านการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างานแล้วมาเป็นรองผู้อำนวยการ ทั้ง 2 กรณีคุณภาพเกิดยาก เพราะปัจจุบันครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ๆ ส่วนมากไปเรียนปริญญาโทการบริหารการศึกษา และขยันอ่านหนังสือมุ่งเพื่อสอบผู้บริหาร เมื่อสอบได้ก็ทำงานลำบากเนื่องจากการขาดประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ในเชิงบริหารผลงาน/ประสบการณ์สำคัญกว่าความรู้”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมที่เป็นกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ท่านหนึ่ง แสดงความเห็นดังนี้

“ในเรื่องการสรรหาบุคลากรในสายบริหาร ถ้ามองในระบบเดิมจัดว่าให้โอกาสกับบุคลากรที่มีประสบการณ์จะคิดมาตั้งแต่ระดับโรงเรียนจากหัวหน้าหมวดขึ้นมาเป็นหัวหน้าฝ่ายและขึ้นเป็นรองผู้อำนวยการและเป็นผู้บริหารในที่สุด แต่เมื่อระบบเดิมเปลี่ยนตามสถานการณ์มาสู่ระบบใหม่ที่เปิดโอกาสให้ครูทั่วไปโดยเฉพาะครูที่มีและไม่มีประสบการณ์ มีโอกาสเข้ามาสู่ตำแหน่งในสายบริหารอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อเท็จจริงแล้วกระบวนการในการสรรหาเราจะยึดในส่วนของประสบการณ์ แต่จะมาวัดในส่วนขององค์ความรู้ ซึ่งเป็นนามธรรม โอกาสของคนที่มีประสบการณ์มาสอบแข่งขันกับคนที่ไม่นักอ่านทำให้โอกาสของคนที่มีประสบการณ์มีน้อยกว่า และการที่กำหนดเกณฑ์ในการสอบเป็นกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความเสมอภาค จะเข้ามาสู่ตำแหน่งคนที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีประสบการณ์โดยเฉพาะผู้ที่จะมาเป็นรองผู้อำนวยการในโรงเรียนขนาดใหญ่ ถ้ามีแต่องค์ความรู้อย่างเดียวสอบแข่งขันได้แล้วมาเป็นผู้บริหาร อาจเกิดปัญหา โดยเฉพาะการ

ยอมรับของครูในโรงเรียน โดยหลักการน่าจะแยกการประเมินออกอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ซึ่งกลุ่มประสบการณ์น่าจะเอาผลจากการปฏิบัติที่ผ่านมา เช่นอาจจะเป็นการสัมภาษณ์มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก แต่ที่ผ่านมาใช้วิธีการประเมินแบบเดียวกับกลุ่มทั่วไป คือการสอบซึ่งเป็นแค่การวัดความรู้แต่ไม่ได้วัดประสบการณ์ การสรรหาผู้ที่มีประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหาร จึงควรแยกให้หลักเกณฑ์มีความชัดเจนมากขึ้น”

รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ท่านหนึ่งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสรรหาดังนี้

“สำหรับหลักเกณฑ์ในการสรรหาเพื่อบรรจุเป็นผู้บริหาร ทั้ง ว7 และ ว8 ค่อนข้างต่างจากการสรรหาแบบเดิมที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีประสบการณ์ได้ลงสนามเพื่อสอบแข่งขันเป็นผู้บริหารทั้งกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ซึ่งต้องการผู้ที่มีความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในครั้งนี่จึงเป็นหลักเกณฑ์ที่ดี แต่การที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่เคยเป็นรองผู้อำนวยการสามารถสอบเป็นผู้อำนวยการได้เลยนั้นมองว่ายังไม่เหมาะสม ถึงแม้ว่าผู้ที่สอบได้มีองค์ความรู้ในการบริหารแต่ยังด้อยประสบการณ์อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น การยอมรับของครูในโรงเรียน อีกประการหนึ่งในหลักเกณฑ์ที่ผ่านมาที่ให้ผู้ที่มีความรู้ คศ.2 สามารถสอบเป็นรองผู้อำนวยการและ คศ.3 สามารถสอบเป็นผู้อำนวยการได้ ซึ่งตนมองว่า วิทยฐานะดังกล่าวเป็นมิติของสายผู้สอนไม่ใช่สายบริหาร”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกท่านหนึ่ง อธิบายสภาพทั่วไปของการสรรหาไว้ดังนี้

“เมื่อมองถึงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา โดยเฉพาะในส่วนของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มองว่าค่อนข้างเร็ว เพราะจำนวนผู้ที่เข้าสอบและผู้ที่ยื่นบัญชีทั้งกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ไม่พอกับบัญชีในรอบสองปี ทำให้การดำเนินการเร็วและตรงกับเป้าประสงค์ของ สพฐ. แต่ในส่วน of เขตพื้นที่ฯ ยังมีความเสี่ยงตามบริบทของแต่ละพื้นที่ มีผู้ผ่านเกณฑ์และเข้าไปรับตำแหน่งแต่ต้องใช้นโยบายพิเศษคือการช่วยราชการเพราะไม่สามารถลงพื้นที่ไปปฏิบัติราชการได้เนื่องจากปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นทำให้ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มที่ และในบางเขตพื้นที่ที่มีผู้สอบผ่านเกณฑ์น้อยทำให้ยังคงมีตำแหน่งว่างอยู่อีกจำนวนมาก และผู้ที่สอบผ่านเกณฑ์และยื่นบัญชีในเขตพื้นที่อื่นนอกเหนือจากในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็ไม่กล้าลงมาปฏิบัติราชการจึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารในหลายโรงเรียน”

รองผู้อำนวยการ สพป. แห่งหนึ่งในภาคกลางได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

“ตามหนังสือการกำหนดให้มีการคัดเลือกตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาใน 2 กลุ่ม คือกลุ่มสอบคัดเลือก(กลุ่มทั่วไป)และกลุ่มคัดเลือก(กลุ่มประสบการณ์) ปัญหาและอุปสรรคพบว่า ในการคัดเลือกในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีบุคคลสมัครเข้ารับการคัดเลือกน้อย ทำให้มีบุคคลผ่านการคัดเลือกน้อยไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างในโรงเรียน ปัจจุบันยังมีหลายโรงเรียนที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาว่างอยู่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์กำหนดให้ข้าราชการครูที่อยู่ในกลุ่มใหญ่และมีจำนวนมากคือตำแหน่งครูชำนาญการ คศ.2 สามารถเข้ารับคัดเลือกในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (กลุ่มทั่วไป) ได้เลย โดยที่ไม่ต้องผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษามาก่อน ซึ่งในประเด็นนี้มีปัญหาอุปสรรคต่อเนื่องมาถึงกระบวนการในการทำงานเช่นกัน กล่าวคือ ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเลยบางท่านยังขาดประสบการณ์ในด้านการบริหารงานเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การบริหารโรงเรียนเกิดอุปสรรคและปัญหาในการบริหารงาน”

รองผู้อำนวยการ สพป. แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ข้อสังเกตสภาพปัจจุบันของ ว7 ไว้ดังนี้

“การดำเนินการ ก.ค.ศ. เป็นการสรรหาโดยรวมทั่วประเทศ ขัดกับกฎหมายที่เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. มีหน้าที่ออกหลักเกณฑ์ หลักสูตร วิธีการสรรหา อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา แต่ ว7 ก.ค.ศ. มอบให้ สพฐ. ดำเนินการ สพป./สพม. เป็นผู้อำนวยการความสะอาด เรื่องธุรการ การให้ข้อมูลตามแนวทางปฏิบัติของ สพฐ. ว่ามีส่วนใดให้ สพป./สพม. ช่วย ขัดกับพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งให้ อ.ก.ค.ศ. ดำเนินการทุกอย่าง แต่ ก.ค.ศ. รวบไปทำโดยอ้างว่าป้องกันการทุจริต”

1.2 กระบวนการสรรหา

จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สพม. ท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

“ตามระเบียบในการบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาเดิมเป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ แต่เมื่อส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการ จึงเกิดผลกระทบในด้านช่องว่างระหว่างส่วนกลาง กับเขตพื้นที่ฯ เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละเขตพื้นที่นั้น ส่วนกลางคงไม่

ทราบว่ามีปัญหาใดบ้าง เช่น เรื่องปัญหาในสามจังหวัดชายแดนใต้ การเรียกขึ้นบัญชีที่ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการมีปัญหาในเรื่องความยืดหยุ่นของผู้ที่จะไปดำรงตำแหน่งตามลำดับ กล่าวคือผู้ที่ถูกเรียกไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ที่ตนไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ อันเนื่องมาจากความไม่ปลอดภัยในเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น หรือความยากลำบากในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงแต่ถ้าอำนาจการบรรจุและแต่งตั้งเป็นของเขตพื้นที่ฯ เขตพื้นที่ที่สามารถสรรหาผู้ที่สอบในลำดับถัดไปซึ่งเป็นผู้ที่เหมาะสมในการไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ดังกล่าวมาดำรงตำแหน่งแทน แต่เมื่ออำนาจดังกล่าวเป็นส่วนกลาง ทางเขตพื้นที่ฯ จึงไม่มีอำนาจในการยืดหยุ่นแก่ผู้ที่สอบเป็นผู้บริหารได้ในส่วนของกระบวนการ วิธีการคัดเลือกที่ผ่านมา ใช้วิธีการสอบ ภาค ก และภาค ข และแยกกลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ซึ่งกลุ่มประสบการณ์ก็ยังคงใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสอบ จึงอยากให้มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกที่นอกเหนือจากการสอบ เป็นการคัดเลือกที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ใช้กระบวนการวิทยาศาสตร์ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณลักษณะหรือด้านทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษา จัดเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก ถ้าผู้ที่สอบในกลุ่มประสบการณ์ซึ่งประสบการณ์ที่กำหนดอาจจะยังไม่ตอบโจทย์ประเด็นประสบการณ์ที่จะใช้ในการบริหาร แต่ผู้ที่สอบกลุ่มทั่วไปจะเป็นการได้ลำดับ จากครู เป็นรองผู้อำนวยการ และเป็นผู้ช่วยการศึกษาจากความเห็นแล้ว มีความเห็นด้วยในการแบ่งเกณฑ์ผู้ที่เข้าสอบ เป็นกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ แต่ไม่เห็นด้วยที่กลุ่มประสบการณ์ใช้วิธีการสอบคัดเลือก ในการเรียกขึ้นบัญชีผู้สอบได้ควรเป็นของเขตพื้นที่ฯ ที่ผ่านมา ปัญหาการขึ้นบัญชียังมีความชัดเจนในเรื่องของเกณฑ์ ควรประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด”

ผู้อำนวยการ สพป. ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

“ข้อสอบที่ส่วนกลางได้จัดทำขึ้นนั้นเป็นข้อสอบที่เน้นความรู้ ผู้ที่อ่านหนังสือมากก็ได้รับบรรจุ แต่ในการทำงานจริงผู้ที่มีความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถบริหารจัดการได้ดี ควรมีการประเมินด้วยวิธีการอื่นด้วย เช่นการสัมภาษณ์ หรือการคัดเลือกผลงาน จะได้ผู้ที่มีทั้งความรู้และมีประสบการณ์เข้ามาเป็นผู้บริหาร”

จากนั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

“ข้อสอบที่สอบในส่วนกลาง กับการปฏิบัติงานในสถานที่จริงไม่สอดคล้องกัน ในพื้นที่พิเศษไม่อาจจะปฏิบัติตามทฤษฎีการบริหารได้ กระบวนการสอบจึงไม่สามารถวัดความเหมาะสมว่าใครเหมาะที่จะเป็นผู้บริหารโดยเฉพาะในพื้นที่พิเศษ”

ผู้อำนวยการ สพม. อีกท่านหนึ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับการสอบในกระบวนการสรรหาไว้ดังนี้
 “การประเมินด้วยการสอบมีปัญหาเรื่องการโยกย้าย ถ้าผู้บริหารที่มาจาก การสอบ
 มักมาเพื่อจะไป”

“ไม่ควรใช้การสอบอย่างเดียว ควรมีการสัมภาษณ์ด้วย เพราะบุคลิกลักษณะก็มีความสำคัญ
 ในการเป็นผู้บริหาร แต่อาจกำหนดสัดส่วนคะแนนไม่มาก”

ผู้อำนวยการ สพ. อีกท่านหนึ่งแสดงความเห็นบางประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาดังนี้
 “ควรกำหนดให้สอบในช่วงเดือนเมษายน ของทุกปีเพื่อจะพัฒนาขึ้นบัญชี พร้อมแต่งตั้ง
 ได้ในเดือนตุลาคม”

“ควรมีบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ไม่มีบัญชีรวมเพื่อจะได้ไม่ต้องสร้างเคราะห์
 กรรมให้คนบุรีรัมย์ คนกาฬสินธุ์ต้องข้ามฟากมาเป็น ผอ. หรือ รอง ผอ. ที่กระบี่ ค่าตอบแทนก็น้อย
 ค่าครองชีพก็สูง อยู่ได้ไม่ครบปีก็จะวิ่งย้ายกลับบ้าน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นในกระบวนการสรรหาดังนี้
 “การใช้วิธีการประเมินผู้ที่จะก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารโดยวิธีการสอบเพียงอย่าง
 เดียวนั้นอาจจะไม่เพียงพอ เนื่องจาก ผู้ที่สอบเป็นผู้บริหารนั้นไม่ใช่เป็นเพียงผู้ที่มีความรู้เพียงอย่าง
 เดียวเท่านั้น ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและมีประสบการณ์ในการบริหารด้วย ซึ่งจากปัญหาที่ผ่านมา
 ผู้บริหารที่มีเพียงแค่ความรู้แต่ยังขาดทักษะต่างๆ ของการบริหาร ไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา”

รองผู้อำนวยการ สพ. ท่านหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อสังเกตบางประการ
 ในกระบวนการสรรหาดังนี้

“หลักเกณฑ์ดีแต่วิธีการควรปรับปรุง เป็นที่ทราบกันดีว่าใน 3 จังหวัดชายแดนใต้
 มีปัญหาความไม่ปลอดภัย ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารในพื้นที่เสี่ยงต้องมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้
 ที่มีความรู้ความสามารถไม่กล้า เลยไม่ได้ประสงค์ที่จะลงมาปฏิบัติหน้าที่ มีความเห็นว่าควรกำหนดวิธีเดิม
 ให้เขตพื้นที่ ดำเนินการเอง จะทำให้ลดการขาดแคลนของผู้บริหาร”

นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

“สถานการณ์ความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลให้ผู้ที่จะลงมาปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงมีน้อย จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าว ควรเปลี่ยนให้เขตพื้นที่ๆ หรือให้สามจังหวัดชายแดนใต้ ดำเนินการเอง”

เนื่องจากการคัดเลือกใช้การสอบแบบปรนัย เป็นประเด็นสำคัญจึงได้สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย ที่บรรจุตามหลักเกณฑ์ ว7 เกี่ยวกับข้อสอบ ได้คำตอบดังนี้

“หน่วยงานที่ออกข้อสอบไม่ใช่หน่วยงานต้นสังกัดทำให้ขาดความเชื่อถือว่าไม่เข้าใจภาระงานที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จริง ข้อสอบไม่ครอบคลุมเนื้อหา ความรู้ ทักษะ วัดได้เฉพาะความจำ ทำให้เกิดสำนึกผิดสำหรับทำข้อสอบอย่างเดียว คนสอบที่มีความรู้ ความจำดีก็สามารถทำข้อสอบได้ คนที่มีทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารส่วนมากจะอายุมากหน่อย แต่ความสามารถในการจำก็น้อยลง”

ในคำถามประเด็นเดียวกันนี้ เมื่อถามผู้บริหารสถานศึกษา สตรี ที่ได้บรรจุ ตามหลักเกณฑ์ ว7 ได้รับคำตอบดังนี้

“แบบทดสอบที่ออกโดย มหาวิทยาลัย เป็นข้อสอบที่ยากมาก”

“แบบทดสอบที่วัดสมรรถนะนั้นเป็นการวัดด้านทัศนคติ วัดเจตคติ ซึ่งทำให้เกิดความสับสนในการตอบ”

“เกิดความไม่ชัดเจน และสับสนในการเลือกระบายแบบคำตอบ บางคนก็ระบายลงในกระดาษคำตอบอย่างเดียว บางคนระบายลงในกระดาษคำตอบ พร้อมทั้งเขียนลงไปแบบทดสอบ ด้วยเพราะความไม่เข้าใจ และไม่ชัดเจนในแบบทดสอบ และการตอบ ซึ่งแต่ละคนเข้าใจไม่ตรงกัน”

“แบบทดสอบยังไม่ครอบคลุมเนื้อหา บางเนื้อหาออกเพียงข้อเดียว บางเนื้อหาออกเยอะมาก และบางเรื่องก็เป็นวิชาการเกินไป ซึ่งจะขัดแย้งกับบริบทจริงๆ เวลาที่ต้องนำมาปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดความสับสนกับบริบทความเป็นสถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนในต่างจังหวัด”

1.3 การบรรจุและแต่งตั้ง

จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สพม ท่านหนึ่ง ให้ข้อมูลว่า

“ปัจจุบันพบว่ายังมีความขาดแคลนผู้บริหารในสถานศึกษาอีกหลายแห่ง เมื่ออำนาจในการบรรจุแต่งตั้งขึ้นอยู่กับส่วนกลาง ความคล่องตัวในการบริหารจัดการของเขตพื้นที่ฯ ขาดหายไปแต่เดิม อ.ก.ค.ศ. มีอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งจากส่วนกลาง เมื่อมีตำแหน่งว่างทางเขตพื้นที่สามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามอัตราที่ว่างได้ทันที”

ผู้อำนวยการ สพป. ท่านหนึ่งให้ความเห็นดังนี้

“ไม่ควรเอาใจคนให้สมัครได้หลายเขต เพื่อขึ้นบัญชีเพื่อเลือกได้หลายเขต ถึงเวลาเขตนั่นก็เรียก เขตโน้นก็เรียก เขตที่มีคนสะสมสิทธิก็ปวดหัวต้องเรียกใหม่หลายรอบกว่าจะได้คนมาครบ การกำหนดแบบนี้ทำเพื่อเอาใจคน ไม่เอาใจเด็ก ท่านเชื่อหรือไม่ โรงเรียนที่เกาะบางแห่งว่าง ผอ. มาแล้วปีครึ่ง คงว่างต่อไปอีกนาน เพราะการให้เลือกแต่งตั้งได้หลายเขตนี้แหละ”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ท่านหนึ่งแสดงจุดยืนในการบรรจุดังนี้

“กระบวนการในการบรรจุที่ผ่านมาทั้งกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์มีการใช้วิธีการประเมินแบบเดียวกันคือการสอบเพียงอย่างเดียวจริงๆ แล้วควรแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กลุ่มประสบการณ์ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอีกทางหนึ่ง เนื่องจากประสบการณ์ในการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพ”

“การบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารในโรงเรียนที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานสายบริหารส่งผลให้การบริหารเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น เกิดปัญหาได้ง่ายโดยเฉพาะการยอมรับของครู ในโรงเรียนเนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองค่อนข้างมาก”

รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ท่านหนึ่งแสดงความเห็นต่อการบรรจุไว้ดังนี้

“กระบวนการบรรจุไม่ได้เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกท่านหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงความเห็นต่อการบรรจุและแต่งตั้งดังนี้

“กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการใช้เกณฑ์จากส่วนกลาง มีความโปร่งใส และมีความยุติธรรม จึงมีปัญหาไม่มาก แต่การตอบสนองในแต่ละเขตพื้นที่ยังคงต้องอาศัยบริบทของแต่ละพื้นที่โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย จึงอยากให้เขตพื้นที่ฯ มีอำนาจในการสรรหาผู้ที่เหมาะสมในการเข้าไปปฏิบัติราชการในแต่ละเขตพื้นที่ เพราะจะทำให้ผู้ที่เข้าไปดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่”

ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาอีกท่านหนึ่ง มีความเห็นต่อการบรรจุและแต่งตั้งนี้

“สำหรับการขึ้นบัญชี มีการขึ้นบัญชีตามจำนวนอัตราที่ว่างในแต่ละเขตพื้นที่ ควรขึ้นบัญชีตามจำนวนผู้ที่ทำข้อสอบผ่านเกณฑ์ เพราะเกิดปัญหาผู้ที่ได้ขึ้นบัญชีไปแล้วนั้นมีการเรียกจนหมดบัญชีไป แต่ตำแหน่งที่ว่างอยู่ยังมีอีกจำนวนมาก บางเขตพื้นที่ ก็ไม่มีผู้ที่ขึ้นบัญชีจึงไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารในโรงเรียนได้ อาจเป็นเพราะข้อสอบยากเกินไปจึงมีผู้ที่ขึ้นบัญชีน้อย”

“มีการขึ้นบัญชีผู้ที่สอบได้ตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง ณ ขณะนั้น เมื่อผู้ที่ได้ขึ้นบัญชีถูกเรียกจนหมดบัญชีไปแล้วแต่ยังมีตำแหน่งที่ว่างอยู่อีกจำนวนมากในบางเขตพื้นที่ เพราะอัตราตำแหน่งที่ว่างนั้นไม่คงที่จึงไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารในโรงเรียนอีกหลายโรงได้ ด้วยเหตุผลนี้ จึงควรมีการขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านเกณฑ์ทั้งหมดไม่ใช่ขึ้นบัญชีตามอัตราตำแหน่งที่ว่างในขณะนั้นเป็นการทำให้ผู้ที่ทำข้อสอบผ่านเกณฑ์แต่ไม่ได้ขึ้นบัญชีไม่มีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นผู้บริหาร”

ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในภาคใต้แห่งหนึ่งให้ข้อสังเกตในการบรรจุและแต่งตั้งบางประเด็นดังนี้

“เห็นด้วยในกระบวนการบรรจุแต่ควรเปิดโอกาสให้เขตพื้นที่ มีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง”

“ควรใช้หลักประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานใดงานหนึ่งในการบริหาร เช่น การเป็นหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น”

“ได้คนที่มีความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการบริหาร บางครั้งผู้บริหารรุ่นใหม่อายุน้อย ไม่ได้รับการยอมรับจากครูอาวุโส”

“ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการยังขาดประสบการณ์ ควรมีการฝึกงานก่อนที่เข้ารับตำแหน่งจริง”

“ในส่วนหลักเกณฑ์ด้านประสบการณ์ของผู้สมัคร ควรให้ผู้สมัครที่ต้องการสอบรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์มากกว่านี้ เพราะประสบการณ์เป็นส่วนสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากพอทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ”

“ในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารยังขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ยังไม่มีวุฒิภาวะของการเป็นผู้นำย่อมมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีประสบการณ์เพราะจะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ตามความคิดเห็นควรมีการสัมภาษณ์ เพราะการสัมภาษณ์จะทำให้ทราบถึงวุฒิภาวะ ทักษะ ซึ่งการสอบเพียงอย่างเดียวไม่สามารถวัดทักษะในการบริหารจัดการได้”

รองผู้อำนวยการ สพป. แห่งหนึ่งในภาคกลาง ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้

“สพฐ. ได้กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยในครั้งแรกของการใช้บัญชีเขตพื้นที่การศึกษา ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ก่อนต่อจากนั้นจึงบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีกลุ่มทั่วไป สลับกลุ่มกันไปในสัดส่วน 1 ต่อ 1 ตามจำนวนตำแหน่งว่าง

จากประเด็นการบรรจุและแต่งตั้งกล่าวข้างต้นทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ทำให้เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวในการบรรจุและแต่งตั้ง อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการร้องเรียนของผู้คัดเลือกที่ขึ้นบัญชีไว้”

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สพม. ท่านหนึ่งระบุปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ดังนี้

“สำหรับปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา การสรรหาด้วยวิธีการทดสอบทำให้ได้จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด”

นอกจากนี้ยังได้ระบุปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดังนี้

“การบรรจุยังขาดความยืดหยุ่น เพราะถ้าเป็นอำนาจการตัดสินใจของเขตพื้นที่ฯ เอง เขตพื้นที่ฯ จะมีความรู้ความเข้าใจในความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในการดำรงตำแหน่งแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากเป็นเรื่องที่อ่อนไหวมากเพราะเป็นความปลอดภัยในชีวิตของผู้ที่ลงไปดำรงตำแหน่ง แต่เมื่ออำนาจการบรรจุแต่งตั้งมาจากส่วนกลาง เขตพื้นที่ฯ จึงไม่สามารถยืดหยุ่นแก่ผู้ที่ต้องลงมาดำรงตำแหน่งในพื้นที่ต่างๆ ได้ จากปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพทางการศึกษาของเด็ก ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่”

ในประเด็นเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งนั้น ผู้อำนวยการ สพพ.ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

“อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ ไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คนในเขตอื่น
ทั่วประเทศไม่กล้ามาลงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ตำแหน่งมีมากแต่บัญชีผู้สอบได้หมดแล้ว”

นอกจากนั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

“การบริหารงานบุคคลล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการสรรหา จึงทำให้โรงเรียนขาด
ผู้บริหารเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การขับเคลื่อน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้าไว้”

ผู้อำนวยการ สพพ. อีกท่านหนึ่งแสดงปัญหาเกี่ยวกับการขึ้นบัญชีและอายุการขึ้นบัญชีไว้ดังนี้

“ไม่ควรกำหนดว่าจะขึ้นบัญชีเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันและคาดว่าจะว่าง
จากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณ เพราะจำนวนตำแหน่งว่างมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา
ไม่ใช่จากการเกษียณอายุราชการเท่านั้น เช่น การเสียชีวิต การลาออก การโอนไปอยู่มหาวิทยาลัย ฯลฯ
ถ้าขึ้นบัญชีตามประกาศเมื่อมีตำแหน่งว่างมากกว่าที่ขึ้นบัญชีไว้ ทำให้ขาดคนทดแทน เกิดช่องว่าง
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสียเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาใหม่”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงจุดเน้นในกระบวนการสรรหาดังนี้

“การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต้องมีหลักเกณฑ์ที่เด่นชัด
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้อำนวยการควรเริ่มมา
จากการเป็นรองผู้อำนวยการมาก่อนเพราะจะได้มีประสบการณ์ ไม่ใช่ครูสายผู้สอนสามารถสอบ
มาเป็นผู้อำนวยการได้เลย ดังนั้นหลักเกณฑ์ที่ให้ครูสายผู้สอนมาสอบเป็นผู้อำนวยการได้เลย
น่าจะมีการเปลี่ยนแปลง”

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกท่านหนึ่ง ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ระบุปัญหา
ในกระบวนการสรรหาดังนี้

“ปัญหาจำนวนผู้ที่ขึ้นบัญชีน้อยกว่าจำนวนตำแหน่งที่ว่างหรือไม่มีผู้ที่ผ่านเกณฑ์
ในการสอบทำให้ยังเกิดการขาดแคลนผู้บริหารในหลายโรงเรียน”

“สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติ
ราชการเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความรุนแรงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างเต็มที่”

ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา อีกท่านหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งข้อสังเกต
บางประการดังนี้

“เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามที่วางไว้ เพราะหลักเกณฑ์ที่วางไว้มีเพียงการประเมินจากการสอบเพียงอย่างเดียว ไม่มีการสัมภาษณ์จึงทำให้ไม่ทราบว่าผู้บริหารท่านใดมีความเหมาะสมในการลงไปปฏิบัติราชการในพื้นที่เสี่ยงเพราะการเลือกคนที่ไม่เหมาะสมลงไปปฏิบัติในพื้นที่ดังกล่าวย่อมมีปัญหาลงไปปฏิบัติงานได้ ไม่เต็มที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาได้”

นอกจากนั้นยังมีข้อสังเกตเพิ่มเติมดังนี้

“ผู้บริหารที่ได้มาจากกระบวนการดังกล่าวบางส่วนอาจจะยังไม่มีทักษะในการบริหารการจัดการโดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องลงมาปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความรุนแรงผู้บริหารที่มาจากต่างพื้นที่ ไม่มีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตในพื้นที่ทำให้ความสามารถในการบริหารจัดการลดลงเพราะเหตุการณ์และสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติราชการ จึงควรบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าลงมาบรรจุในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงเพราะอย่างน้อยผู้ที่มีประสบการณ์ย่อมมีความเข้าใจในเหตุการณ์มากกว่าและสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้”

จากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการ สพป. ท่านหนึ่งได้ชี้ให้เห็นปัญหาในการปฏิบัติ
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบดังนี้

“สพฐ ได้กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และผ่านการพัฒนามาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยในครั้งแรกของการใช้บัญชีเขตพื้นที่การศึกษา ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ก่อนต่อจากนั้นจึงบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีกลุ่มทั่วไป สลับกลุ่มกันไปในสัดส่วน 1 ต่อ 1 ตามจำนวนตำแหน่งว่าง

จากประเด็นการบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวข้างต้นเกิดปัญหาในการปฏิบัติ ทำให้เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวในการบรรจุและแต่งตั้ง อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการร้องเรียนของผู้ผ่านการคัดเลือกที่ขึ้นบัญชีไว้ดังกรณีตัวอย่างดังนี้

สพป. A มีผู้ขึ้นบัญชีกลุ่มประสบการณ์ 4 คน กลุ่มทั่วไป 4 คน มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่าง 6 ตำแหน่งโดยปกติ สพป. A ก็จะมีการเรียกผู้ผ่านการคัดเลือกในกลุ่มประสบการณ์คนที่ 1,2,3 และบัญชีกลุ่มทั่วไปคนที่ 1,2,3 มาเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อถึงวันบรรจุและแต่งตั้ง ผู้ผ่านการคัดเลือกกลุ่มประสบการณ์คนที่ 1,3 มารายงานตัว กลุ่มบัญชีทั่วไปคนที่ 2,3 มารายงานตัว การบรรจุตามประกาศ สพฐ. ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ก่อนต่อนั้นจึงบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีกลุ่มทั่วไป สลับกลุ่มกันไปในสัดส่วน 1 ต่อ 1 ตามจำนวนตำแหน่งว่าง แสดงดังตัวอย่างดังนี้

บรรจุ 1 (ประสบการณ์คนที่ 1)

บรรจุ 2 (ต้องเป็นกลุ่มทั่วไปคนที่ 1 แต่ด้วยไม่มาถือว่าสละสิทธิ์ จึงต้องเลื่อนกลุ่มทั่วไปคนที่ 2 มาแทน)

บรรจุ 3 (ต้องประสบการณ์คนที่ 2 แต่ด้วยไม่มาถือว่าสละสิทธิ์ จึงต้องเลื่อนกลุ่มประสบการณ์คนที่ 3 มาแทน)

บรรจุ 4 (ต้องบรรจุกลุ่มทั่วไปคนที่ 3)

บรรจุ คนที่ 5 และคนที่ 6 ในรอบนี้ไม่ได้ ต้องเรียกการบรรจุใหม่ทำให้เสียเวลา กรณีต่อเนื่องกันในครั้งต่อมาเรียกกลุ่มประสบการณ์ในบัญชีคนที่ 4 มา และเรียกกลุ่มทั่วไปในบัญชีคนที่ 4 มาเพื่อบรรจุคนที่ 5 และคนที่ 6

บรรจุคนที่ 5 (กลุ่มประสบการณ์คนที่ 4 สละสิทธิ์ไม่มา)

บรรจุคนที่ 6 (ปกติต้องบรรจุกลุ่มทั่วไปคนที่ 4 ได้เลย แต่กรณีนี้บรรจุไม่ได้เพราะประกาศบอกต้องบรรจุสลับกลุ่ม 1 ต่อ 1 เมื่อกลุ่มประสบการณ์ไม่มาก็บรรจุแต่งตั้งกลุ่มทั่วไปไม่ได้ และด้วยหมดบัญชีกลุ่มประสบการณ์พอดี สพ.อ. จึงต้องทำหนังสือไปขอใช้บัญชีกลุ่มประสบการณ์จากส่วนกลางของ สพฐ. จึงต้องใช้เวลานานพอสมควร ระหว่างนี้บรรจุคนที่ 6 (กลุ่มทั่วไปคนที่ 4) ไม่ได้ เพราะต้องรอส่วนกลางส่งกลุ่มประสบการณ์มาให้จึงบรรจุกลุ่มประสบการณ์คนที่ 5 และจึงบรรจุคนที่ 6 ได้

ซึ่งระบบการเรียกบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานระดับเขตพื้นที่ ทำให้เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว เกิดผลกระทบกับสถานศึกษาที่ต้องรอผู้บริหารสถานศึกษาไปบรรจุเพื่อบริหารสถานศึกษา”

ผลสรุปจากการสัมภาษณ์

จากสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องได้ข้อมูลที่น่าสนใจสรุปได้บางประเด็น ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. อาจเป็นหลักเกณฑ์ที่ขัดกับหลักการตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการของ ก.ค.ศ. เป็นการสรรหาโดยรวมของประเทศ อาจขัดกับกฎหมายที่เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ก.ค.ศ. มีหน้าที่ออกหลักเกณฑ์หลักสูตรและวิธีการสรรหา ส่วน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ เป็นผู้ดำเนินการสรรหา แต่หลักเกณฑ์ตาม ว 7 ก.ค.ศ. มอบให้ สพฐ. ดำเนินการ ส่วน สพป./สพม. เป็นผู้อำนวยความสะดวก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและการบรรจุและแต่งตั้งเท่าที่ควรจะเป็น

2. การรวมอำนาจไว้ส่วนกลางทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการสรรหา เมื่อตำแหน่งว่างลง เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ จึงทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าไว้

คุณสมบัติ

1. การมีประสบการณ์ทางการบริหาร ด้วยการเป็นหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา การกำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ทำงานที่ค่อนข้างน้อย และไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของการผ่านงานเชิงบริหาร ทำให้ได้คนที่มีแต่องค์ความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการบริหาร ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่อายุน้อยอาจทำงานลำบาก ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เพราะการมีองค์ความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ด้อยประสบการณ์ในเชิงบริหาร ส่งผลต่อการยอมรับจากครู และวุฒิภาวะในการตัดสินใจ นอกจากนี้วิทยฐานะของครูทั้งในส่วนของชำนาญการและชำนาญการพิเศษซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สามารถสอรับรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษาได้โดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์อื่นเพิ่มเติม อาจไม่เหมาะสมเนื่องจากวิทยฐานะดังกล่าวเป็นมิติของสายผู้สอนไม่ใช่สายบริหาร

2. การไม่กำหนดคุณสมบัติให้ครูมีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาเฉพาะสังกัด ทำให้ครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถมาสอบเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้นั้น ไม่เหมาะสม อาจส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังจากการบรรจุแต่งตั้งเพราะบริบทของโรงเรียนแต่ละสังกัดมีความแตกต่างกัน และประสบการณ์ของครูจากแต่ละสังกัดย่อมแตกต่างกันด้วย เช่นการใช้จิตวิทยาระหว่างเด็กเล็กและเด็กโต

การประกาศตำแหน่งว่างและการรับสมัคร

ควรขึ้นบัญชีผู้ที่สอบผ่านเกณฑ์ไว้ทั้งหมด เพื่อแต่งตั้งภายใน 2 ปีตามลำดับ เมื่อ ครบ 2 ปี ยกเลิกบัญชี และสรรหาขึ้นบัญชีใหม่

การประเมิน

1. การประเมินด้วยการสอบจากส่วนกลางมีทั้งข้อดีและข้อด้อย ข้อดีคือ มีความโปร่งใส ยุติธรรม แต่มีข้อด้อยหลายประการ คือ ข้อสอบยังไม่ครอบคลุมเนื้อหา สัดส่วนจำนวนข้อสอบแตกต่างกันมาก ในแต่ละเนื้อหา ข้อสอบยากเกินไป โดยเฉพาะชุดวิชาสมรรถนะ บางเนื้อหาเป็นวิชาการเกินไป ซึ่งขัดแย้งกับบริบทจริงๆ กับความเป็นสถานศึกษา

2. กลุ่มประสบการณ์ไม่ควรใช้วิธีการสอบเพียงอย่างเดียว ควรประเมินด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ ทำให้ทราบข้อมูลส่วนตัว บุคลิกลักษณะ หรือความคิดของบุคคลที่จะเป็นผู้บริหาร หรือ การคัดเลือกผลงาน จะทำให้ได้ทั้งผู้มีความรู้และมีประสบการณ์เข้ามาเป็นผู้บริหาร โดยเฉพาะในเขตพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่อาจจะปฏิบัติตามทฤษฎีการบริหารได้ กระบวนการสอบเพียงอย่างเดียว จึงไม่สามารถวัดความเหมาะสมว่าใครเหมาะที่จะเป็นผู้บริหารในพื้นที่

เกณฑ์การตัดสิน

ไม่ควรมีเกณฑ์การตัดสินร้อยละ 60 ควรเรียงลำดับคะแนนที่ได้จนครบจำนวนที่ต้องการขึ้นบัญชี เกณฑ์ตัดสินเป็นมาตรฐานของผู้ออกข้อสอบซึ่งมาตรฐานไม่เหมือนกัน

การขึ้นบัญชีและอายุการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

1. ไม่ควรกำหนดว่าจะขึ้นบัญชีเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันและคาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณเพราะจำนวนตำแหน่งว่างมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ไม่ใช่จากการเกษียณอายุราชการเท่านั้น เช่น การเสียชีวิต การลาออก การโอนย้ายไปต่างสังกัดหรือส่วนราชการอื่น ฯลฯ การขึ้นบัญชีผู้ที่สอบได้ตามแนวทางดังกล่าว เมื่อมีตำแหน่งว่างมากกว่าที่ขึ้นบัญชีไว้ ทำให้ขาดคนทดแทน ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารได้ เกิดช่องว่างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสียเวลาสิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาใหม่

2. การที่ผู้สอบมีสิทธิ์เลือกโรงเรียนได้ 5 เขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้มีกรณีเลือกเขต เลือกโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการเรียกบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งและการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

1. อำนาจการบรรจุแต่งตั้งขึ้นอยู่กับส่วนกลาง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการของเขตพื้นที่ แต่เดิม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจในการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งจากส่วนกลาง เมื่อมีตำแหน่งว่าง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามอัตราที่ว่างได้ทันที การให้ อ.ก.ค.ศ. ดำเนินการแทนที่จะให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเองทำให้ขาดความยืดหยุ่นของผู้ที่จะไปดำรงตำแหน่งตามลำดับ

2. การขอใช้บัญชีของ สพฐ. ต้องใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการ การบรรจุและแต่งตั้งล่าช้า ทำให้โรงเรียนว่างผู้บริหารนาน โรงเรียนขาดคุณภาพ ครูขาดขวัญกำลังใจ

3. การมีบัญชีรวมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้เกิดโอกาสการบรรจุต่างกัน เกิดการสละสิทธิ์ หรือเมื่อบรรจุและแต่งตั้งไปแล้วมักมีปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาทางเศรษฐกิจสังคม และปฏิบัติงานได้ไม่นานก็ขอย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้ตำแหน่งผู้บริหารว่างบ่อย โดยเฉพาะการบรรจุและแต่งตั้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้เนื่องจากผู้ที่ขึ้นบัญชีในเขตพื้นที่อื่นนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่กล้าลงมาปฏิบัติราชการจึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารในหลายโรงเรียน

3. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาจากแบบสอบถาม

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา จากการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 309 คน ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	4	คน
2. รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	37	คน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	120	คน
4. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	53	คน
5. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล	95	คน

ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้านคือ

- 1 ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์
- 2 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีสรรหา
- 3 ด้านการขึ้นบัญชีและบรรจุแต่งตั้ง

ผลการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา
ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ปัญหาด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์			
1. การกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ไม่เคยผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้ากลุ่มงานมาก่อน ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังบรรจุแต่งตั้ง	3.43	1.26	ปานกลาง
2. การกำหนดคุณสมบัติให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการ สามารถสมัครเข้ารับการสรรหาตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้โดยไม่กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง	3.35	3.35	ปานกลาง
3. การกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ไม่เคยผ่านการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาก่อน ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง	3.39	1.32	ปานกลาง
4. การกำหนดคุณสมบัติให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ สามารถสมัครเข้ารับการสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้โดยไม่กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง	3.19	1.51	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ปัญหาด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการรักษาตามหลักเกณฑ์			
5. การไม่กำหนดคุณสมบัติว่าด้วยการสังกัด สพป สพม. ซึ่งควรมีสัทธิเข้ารับการรักษาเฉพาะสังกัด ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้งเนื่องจากบริบทของโรงเรียนแต่ละสังกัดมีความต่างกัน	3.36	1.29	ปานกลาง
6. กำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ของผู้เข้ารับการรักษาน้อยเกินไป ส่งผลต่อการยอมรับและคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง	3.63	1.95	มาก
เฉลี่ย	3.39	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าปัญหาด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการรักษาตามหลักเกณฑ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีปัญหาในลำดับสูงสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ของผู้เข้ารับการรักษาน้อยเกินไป ส่งผลต่อการยอมรับและคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาในระดับมาก รองลงมาคือ การกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ไม่เคยผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้ากลุ่มงานมาก่อน ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งมีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีปัญหาในลำดับต่ำสุด คือ การกำหนดคุณสมบัติให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ สามารถสมัครเข้ารับการรักษาตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้โดยไม่กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา			
1. ก.ค.ศ. ดำเนินการในภาพรวมทั้งประเทศ ขัดกับหลักการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา	3.59	1.29	มาก
2. กระบวนการสรรหาของ ก.ค.ศ. ไม่ตอบสนองปัญหา/ความต้องการของหน่วยงานระดับปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่	3.49	1.28	ปานกลาง
3. การรวมอำนาจไว้ส่วนกลางทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้าส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเช่น เมื่อตำแหน่งว่างขาดความคล่องตัวในการสรรหา จึงทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารเป็นจำนวนมาก	4.00	1.25	มาก
4. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทำให้ผู้ที่ได้รับการสรรหามีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่	3.60	1.23	มาก
5. การแยกสรรหาเป็นกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์แต่มีการสอบอย่างเดียวโดยไม่มีกระบวนการอื่นมาคัดกรองเพิ่มเติม ไม่สามารถคัดคนที่มีคุณภาพที่แท้จริงได้	3.61	1.27	มาก
6 การใช้ข้อสอบที่สร้างโดยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยไม่สะท้อนการวัดศักยภาพที่แท้จริงในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้ได้รับการสรรหา	3.42	1.35	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา			
7 การใช้ข้อสอบชุดวิชาสมรรถนะ มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมที่ซับซ้อน ทำให้มีผู้สอบขึ้นบัญชีได้น้อย เกิดปัญหาเมื่อมีตำแหน่งว่างเกินบัญชีที่ประกาศ	3.32	1.25	ปานกลาง
8. ข้อสอบจากส่วนกลางไม่สะท้อนปัญหาและการวัดคุณสมบัติที่แท้จริงของผู้เข้ารับการสรรหาซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่	3.23	1.27	ปานกลาง
9 ข้อสอบเน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎีมากเกินไป ทำให้ผู้ที่ยื่นท้องจำมีโอกาสได้รับคัดเลือกมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์	3.51	1.28	มาก
เฉลี่ย	3.53	1.27	มาก

จากตาราง 4 พบว่าปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยประเด็นที่เป็นปัญหาในลำดับสูงสุด คือ การรวมอำนาจไว้ส่วนกลางทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น เมื่อตำแหน่งว่างขาด ความคล่องตัวในการสรรหา จึงทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารเป็นจำนวนมาก รองลงมาคือ การแยกสรรหา เป็นกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์แต่มีการสอบอย่างเดียวโดยไม่มีกระบวนการอื่นมาคัดกรองเพิ่มเติม ไม่สามารถคัดคนที่มีคุณภาพที่แท้จริงได้ ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นมีปัญหาในระดับมาก ส่วนประเด็น ที่มีปัญหาในลำดับต่ำสุด คือ ข้อสอบจากส่วนกลางไม่สะท้อนปัญหาและการวัดคุณสมบัติที่แท้จริงของ ผู้เข้ารับการสรรหา ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ มีปัญหาในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา
ด้านการขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ปัญหาด้านการขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้ง			
1 การใช้เกณฑ์การขึ้นบัญชีจากการประมาณการตำแหน่งว่าง ปัจจุบันและที่คาดว่าจะว่างใน 2 ปีงบประมาณไม่สอดคล้องกับ ตำแหน่งที่แท้จริงซึ่งมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจากหลายๆ สาเหตุ เช่น การเสียชีวิต ลาออก โอนย้ายไปต่างสังกัดหรือส่วน ราชการอื่น	3.60	1.21	มาก
2 การเปิดโอกาสให้สมัครเพื่อมีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีมากถึง 5 เขต พื้นที่ทำให้เกิดปัญหาการสละสิทธิ ส่งผลให้เกิดความล่าช้า ในการเรียกบรรจุและแต่งตั้ง	3.60	1.27	มาก
3. กระบวนการบรรจุแต่งตั้ง ไม่ได้เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอย่างสมบูรณ์ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว ในปฏิบัติงาน	3.65	1.23	มาก
4 การบรรจุแต่งตั้งจากส่วนกลาง ทำให้ได้ผู้บริหารที่มีภูมิสำเนาต่าง พื้นที่ เกิดปัญหาตำแหน่งว่างบ่อยครั้งเนื่องมาจากการย้าย และปัญหาการปรับตัว	3.93	1.77	มาก
5. การบังคับเลือกโรงเรียนทันทีในการบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และตัดสิทธิทุกบัญชีหากไม่ปฏิบัติ ทำให้ผู้รับการสรรหาต้อง จำใจเลือก แม้โรงเรียนนั้นอยู่ไกลจากภูมิลำเนาหรือครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการวิ่งเต้นขอย้าย	3.91	1.21	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
6 การมีบัญชีรวมทำให้คนต่างพื้นที่มีโอกาสไปบรรจุแต่งตั้งต่างพื้นที่มากขึ้นเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย กระทบต่อขวัญกำลังใจ และวิ่งเต้นขอย้ายทำให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความต่อเนื่อง	3.85	1.18	มาก
เฉลี่ย	3.75	1.31	มาก

จากตาราง 5 พบว่าปัญหาด้านการขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาระดับมากทุกประเด็น โดยที่เป็นปัญหาในลำดับสูงสุด คือ การบรรจุแต่งตั้งจากส่วนกลาง ทำให้ได้ผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่ เกิดปัญหาดำแหน่งว่างบ่อยครั้งเนื่องมาจากการย้ายและปัญหาการปรับตัว รองลงมาคือ การบังคับเลือกโรงเรียนทันทีในการบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และตัดสิทธิทุกบัญชีหากไม่ปฏิบัติทำให้ผู้รับการสรรหาต้องจำใจเลือก แม้โรงเรียนนั้นอยู่ไกลจากภูมิลำเนาหรือครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการวิ่งเต้นขอย้าย ส่วนประเด็นที่เป็นปัญหาในลำดับต่ำสุด คือ การใช้เกณฑ์การขึ้นบัญชีจากการประมาณการตำแหน่งว่างปัจจุบันและที่คาดว่าจะว่างใน 2 ปีงบประมาณไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่แท้จริงซึ่งมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจากหลายๆ สาเหตุ เช่น การเสียชีวิต ลาออก โอนย้ายไปต่างสังกัดหรือส่วนราชการอื่น และการเปิดโอกาสให้สมัครเพื่อมีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีมากถึง 5 เขตพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาการสละสิทธิ ส่งผลให้เกิด ความล่าช้าในการเรียกบรรจุและแต่งตั้ง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหา
ในภาพรวม

ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ปัญหาด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์	3.39	1.01	ปานกลาง
ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา	3.53	1.27	มาก
ปัญหาด้านการขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้ง	3.75	1.31	มาก
เฉลี่ย	3.55	1.19	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัญหา อุปสรรคในการสรรหาภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณสมบัติผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์ มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และด้านการขึ้นบัญชีและการแต่งตั้งมีปัญหาในระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา นั้น มีปัญหาระดับมาก 5 ข้อ จากทั้งหมด 9 ข้อ ส่วนด้านการขึ้นบัญชีและการแต่งตั้งนั้นมีปัญหาระดับมากทุกข้อ จาก 6 ข้อ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาแล้วพบว่าประเด็นที่เป็นปัญหาในลำดับสูงสุดเรียงตามลำดับ 3 ประเด็น คือ

1. การรวมอำนาจไว้ส่วนกลางทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้าส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเช่น เมื่อตำแหน่งว่างขาดความคล่องตัวในการสรรหา จึงทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารเป็นจำนวนมาก
2. การบรรจุแต่งตั้งจากส่วนกลาง ทำให้ได้ผู้บริหารที่มีภูมิสำเนาต่างพื้นที่ เกิดปัญหาตำแหน่งว่างบ่อยครั้งเนื่องมาจากการย้ายและปัญหาการปรับตัว
3. การบังคับเลือกโรงเรียนทันทีในการบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และตัดสิทธิทุกบัญชีหากไม่ปฏิบัติ ทำให้ผู้รับการสรรหาต้องจำใจเลือก แม้โรงเรียนนั้นอยู่ไกลจากภูมิลำเนาหรือครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการวิ่งเต้นขอย้าย

เมื่อเปรียบเทียบการประเมินการรับรู้ปัญหาทั้ง 3 ด้านโดยผู้ประเมิน 5 กลุ่ม ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบ การรับรู้ ที่มีต่อปัญหา อุปสรรคในการสรรหาของผู้ประเมิน 5 กลุ่ม

	SS	df	MS	F	Sig
ด้านคุณสมบัติของ ผู้เข้ารับการสรรหา ตามหลักเกณฑ์					
Between Groups	3.016	4	.754	739	.566
Within Groups	310.193	304	1.020		
Total	313.209	308			
ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา					
Between Groups	4.783	4	1.196	1 205	.309
Within Groups	301.672	304	.992		
Total	306.455	308			
ด้านการขึ้น บัญชีและบรรจุแต่งตั้ง					
Between Groups	4.263	4	1.066	1 146	.335
Within Groups	282.758	304	.930		
Total	287.021	308			

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคคลทั้ง 6 กลุ่มประเมินปัญหา อุปสรรคในการสรรหาแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน นั่นหมายความว่าผู้ประเมินทั้ง 6 กลุ่มประเมินสอดคล้องกัน

เมื่อพิจารณาว่าทั้ง 3 ด้าน มีระดับปัญหาแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับปัญหา อุปสรรคในการสรรหาทั้ง 3 ด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Between Groups	.410	2	205	6.029	.010
Within Groups	.607	18	.034		
Total	1.017	20			

จากตาราง 8 แสดงว่าระดับปัญหา อุปสรรคในการสรรหาทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัญหา อุปสรรคในการสรรหา ทั้ง 3 ด้าน

	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3
	3.3917	3.5289	3.7567
ด้านที่ 1	-	-.1372	-.3650*
ด้านที่ 2			-.2278
ด้านที่ 3			-

จากตาราง 9 แสดงว่าปัญหาด้านที่ 3 คือด้านการขึ้นบัญชีและบรรจุแต่งตั้งมีระดับปัญหา มากกว่าด้านที่ 1 คือ ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหาตามหลักเกณฑ์ ส่วนด้านที่ 3 และด้านที่ 2 คือ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา มีระดับปัญหาไม่แตกต่างกัน

ผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

1. ผลสรุปจากการสัมภาษณ์

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่บรรจุตามหลักเกณฑ์ ว 7 นั้น
ผู้อำนวยการ สพม. ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

“เท่าที่ประเมินจากการทำงานหลังจากเข้ารับตำแหน่ง พบว่า ถ้าเป็นรองผู้อำนวยการ
ที่เคยมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน หรือผู้อำนวยการที่มาจากตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการสามารถทำงานได้ดี”

ในประเด็นเดียวกันนี้ ผู้อำนวยการ สพป. ท่านหนึ่งสรุปว่า

“เร็วเกินไปที่จะสรุปว่าดีหรือไม่ดี หลักการที่ถูกต้องในการสรรหาผู้บริหารโรงเรียน รอง ผอ.
ควรมาจากหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าสาระการเรียนรู้ ส่วน ผอ. มาจากรอง ผอ. กระตุกจะได้เบอร์
ที่จะเป็นผู้บริหารด้วยความมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้บริหารงานการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนที่แท้จริง
ดูตัวอย่างได้จากเกาหลีใต้ กว่าจะได้ขึ้นเป็น ผอ. ก็อาวโหด และต้องมีผลงานการวิจัยทางการศึกษา
ด้วย ของไทยเราไม่เก่งทางวิชาการก็สอบมาเป็น ผอ. ได้ เมื่อได้เป็นก็ไม่สนใจงานการเรียนการสอน
สนใจแต่งานด้านอื่น คุณภาพการศึกษาจึงต่ำลง ควรออกแบบการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา
ให้เป็นคนเก่งวิชาการ เก่งการเรียนการสอน รักการเรียนการสอน โดยทำให้คนเก่งการเรียนการสอน
ได้รับการสรรหาเป็นผู้บริหารการศึกษาให้มากๆ การศึกษาก็จะดีขึ้นเอง”

ในประเด็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่บรรจุตามหลักเกณฑ์ ว 7
ที่ได้บรรจุในจังหวัดเดิมของตนบอกว่า

“เดิมเป็นรอง ผอ.รร. อยู่แล้ว เมื่อมาเป็น ผอ.รร. จึงไม่มีปัญหาในการบริหารงานทั้ง 4 งาน
ครูและชุมชนให้การยอมรับและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กครูไม่ครบชั้น”

ผู้อำนวยการสถานศึกษาอีกท่านหนึ่ง ได้บรรจุในจังหวัดเดิมของตน อธิบายว่า

“ครู 3 คน ครูจ้าง 1 คน นร. 76 คน ก่อนหน้านี้เป็นครูผู้สอน เมื่อมาเป็น ผอ.รร. ไม่มี
ปัญหา เพราะได้ผ่านการอบรมมาแล้วแม้อายุตนเองน้อยกว่าครูก็ตาม แต่ครูทุกคนก็ให้การยอมรับ
และชุมชนให้การช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน”

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาอีกท่านหนึ่งที่ได้บรรจุในจังหวัดเดิมของตนอธิบายสภาพปัจจุบันว่า

“ครู 18 คน นักเรียน 478 คน ครูทุกคนให้การยอมรับในความเป็น ผอ.รร. ได้ช่วยสอน วิทยาศาสตร์ ชั้น ป.5 เสนอว่า ตำแหน่งรอง ผอ.รร. ต้องปรับตัวให้เข้ากับครูผู้สอนและช่วยงาน ผอ.รร. ให้เต็มที่ งานจึงจะราบรื่นด้วยดี”

ทัศนะข้างตัน เป็นทัศนะของบุคคลที่บรรจุในจังหวัดเดิมของตน (จังหวัดสุรินทร์) ในกรณี ที่ต้องไปบรรจุต่างถิ่น เช่น จากสุรินทร์ ไปบรรจุที่ พระนครศรีอยุธยา หรือ ชุมพร เสี่ยงบ่นบางประการเช่น

“ไม่ได้เขตที่ชอบ (เขตที่เลือก)”

“ไม่ได้อยู่กับครอบครัว”

“ค่าใช้จ่ายสูง (สำคัญมาก) นี่สินเพิ่ม”

“วัฒนธรรม ชุมชน ไม่เหมือนบ้านเรา เราไม่คุ้นเคย ต้องปรับตัวมาก หมดหวัง”

“การเดินทางไกล ความปลอดภัยต้องระวัง โรงเรียนอยู่ในเขาในป่า การประสานทำงาน มาก บ้านแต่ละหลังห่างกันมาก เปลี่ยว อยู่ตามสวนยาง”

“ตัดสินใจเลือกโรงเรียนไปก่อนแล้วหาวิธีการกลับบ้านให้ได้”

“สมาธิในการทำงานไม่มี”

“การย้าย บางเขตไม่ครบ 12 เดือนก็ไม่ปล่อย บางเขตปล่อย (ให้ย้าย) แต่เขตพื้นที่ ปลายทางไม่รับย้าย ก็ย้ายไม่ได้ สุดแต่เวรแต่กรรม”

“ขวัญกำลังใจไม่มีแล้ว หดหู่ตั้งแต่รู้ชะตากรรมต้องไปที่อื่น และเมื่อไปแล้วรู้สึกว่าเขาถูก ว่าไม่มีความสามารถ แต่บางแห่งก็ให้เกียรติ”

2. ผลสรุปจากแบบสอบถาม

ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มทั่วไปกับกลุ่มประสบการณ์ โดยมีผู้ประเมิน กลุ่มทั่วไป 96 คน และผู้ประเมินกลุ่มประสบการณ์ จำนวน 105 คน ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาระหว่างกลุ่มทั่วไป
กับกลุ่มประสบการณ์

ประเด็น	กลุ่มทั่วไป		กลุ่มประสบการณ์		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	4.60	.65	4.66	.58	-.605	.212
2. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ	4.46	.69	4.54	.62	-.911	.269
3. มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.61	.61	4.62	.52	-.056	.449
4. ศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.63	.54	4.51	.61	1.354	.041
5. ศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนางาน	4.54	.63	4.54	.62	-.013	.752
6. ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการทำงาน	4.52	.68	4.72	.52	-2.374	.000
7. ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.60	.58	4.68	.56	-.886	.315
8. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี	4.52	.66	4.64	.59	-1.325	.067
9. แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.43	.73	4.66	.58	-2.462	.017
10 รวบรวม จัดระบบสิ่งต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้	4.23	.74	4.43	.58	-2.115	.034

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็น	กลุ่มทั่วไป		กลุ่ม ประสบการณ์		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
11 สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้	4.23	.71	4.36	.58	-1.759	.707
12 สามารถวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.24	.83	4.49	.56	-2.487	.024
13 สามารถสื่อสารในโอกาสหรือสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.38	.75	4.59	.58	-2.296	.022
14 สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดหมายของการ สื่อสาร	4.35	.76	4.43	.64	-.956	.408
15. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วย แก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้	4.49	.68	4.59	.64	-1.078	.394
16 มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร	4.60	.62	4.67	.53	-.767	.448
17. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	4.46	.71	4.73	.51	-3.186	.000
18. ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ พัฒนาในรูปแบบต่างๆ	4.36	.79	4.64	.52	-2.905	.000
19 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.47	.53	4.52	.57	-.586	.048
20 ยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน	4.67	.49	4.66	.55	.128	.591
เฉลี่ย	4.77	.52	4.59	.41	1.777	.127

จากตาราง 10 จะเห็นได้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างกลุ่ม
ทั่วไป กับกลุ่มประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคุณภาพการปฏิบัติงานระดับดี
มาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายประเด็นพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มประสบการณ์มี
คุณภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในประเด็นต่อไปนี้

- 1 ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการทำงาน
- 2 แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
- 3 สามารถวางแผน และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 4 สามารถสื่อสารในโอกาสหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน
- 6 ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ
- 7 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปแบบ เป็นที่ยอมรับ

และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ในขณะที่กลุ่มทั่วไปมีคุณภาพการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใน 1 ประเด็น คือ การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง

ข้อมูลจากแบบสอบถามในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บรรจุในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาระหว่างกลุ่มทั่วไปกับกลุ่มประสบการณ์ ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาระหว่างกลุ่มทั่วไป
กับกลุ่มประสบการณ์

ประเด็น	กลุ่มทั่วไป		กลุ่มประสบการณ์		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	4.62	.51	4.00	.53	3.113	.126
2. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ	4.38	.87	4.07	.59	1.143	.021
3. มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.31	.75	3.87	.64	1.678	.244
4. ศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง	4.31	.75	4.47	.51	-.660	.131
5. ศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน	4.54	.51	4.40	.73	.566	.125
6. ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการทำงาน	4.23	.83	4.27	.45	-.144	.011
7. ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.23	.83	4.00	.53	.885	.012
8. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี	4.31	.85	4.07	.59	.876	.024
9. แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.23	.83	4.27	.45	-.145	.010
10. รวบรวม จัดระบบสิ่งต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้	4.23	.84	4.20	.67	.108	.239
11. สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้	4.24	.92	4.00	.65	.771	.136
12. สามารถวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.00	.71	3.87	.51	.575	.502
13. สามารถสื่อสารในโอกาสหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.08	.49	4.13	.64	-.258	.264
14. สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดหมายของการสื่อสาร	3.85	.68	3.73	.59	.466	.821
15. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหา ให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้	4.15	.56	4.20	.67	-.195	.336

ตาราง 11 (ต่อ)

ประเด็น	กลุ่มทั่วไป		กลุ่ม ประสบการณ์		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
16 มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร	4.31	.63	4.13	.64	.724	.623
17 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	4.16	.68	4.21	.41	-.218	.133
18. ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่างๆ	4.23	.72	4.14	.64	.378	.408
19 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แนวทางการพัฒนา องค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	3.85	.98	4.01	.65	-.492	.192
20 ยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน	4.17	.89	4.47	.51	-1.149	.324
เฉลี่ย	4.22	.58	4.12	.45	.491	.126

จากตาราง 11 จะเห็นได้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มทั่วไปกับกลุ่มประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคุณภาพระดับดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายประเด็น พบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มทั่วไป มีคุณภาพการปฏิบัติงานสูงกว่า รองผู้อำนวยการกลุ่มประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในประเด็นต่อไปนี้

1. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ
2. ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
3. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี

สำหรับรองผู้อำนวยการกลุ่มประสบการณ์ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ารองผู้อำนวยการกลุ่มทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในประเด็นต่อไปนี้

1. ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการทำงาน
2. แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

เป็นที่น่าสังเกตว่าสองประเด็นข้างต้นนี้ ทั้งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการกลุ่มประสบการณ์ มีคุณภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มทั่วไป

บทที่ 6

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

ความเป็นมา

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นอำนาจและหน้าที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ตามมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เห็นและยอมรับกันว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อน นำพาบริหารจัดการให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย อันจะส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งจึงเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญยิ่ง ที่จะทำได้มาซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นประเด็นสำคัญของงานวิจัยนี้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

การดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสรุปมีดังนี้

1) การศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และการติดตามผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เอกสารเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารในต่างประเทศ และเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด กำหนดกรอบประเด็นในการสัมภาษณ์ เก็บข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เพื่อสร้างแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลโดยการสอบถามจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา เลือกตัวอย่างด้วยวิธีการบอกต่อ (Snowball Sampling)

2) การจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลจากการสัมภาษณ์และการสอบถามมาจัดทำเป็น ข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาฉบับร่าง และจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างข้อเสนอลหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1 มาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการมาเป็นระยะ ทั้งนี้ นับแต่มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ฉบับคือ ฉบับ พ.ศ. 2548 พ.ศ. 2549 พ.ศ. 2552 และที่ใช้ในปัจจุบัน พ.ศ. 2555 จำนวน 2 ฉบับ คือ 77 และ 78 ที่ใช้ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอยะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา อำเภอนาทวี)

1.2 มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และในมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้งไว้ ซึ่งการดำเนินการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ฉบับ พ.ศ. 2548 พ.ศ. 2549 และ พ.ศ. 2552 นั้น อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการดำเนินการค่อนข้างมาก ต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 7 และ ว 8 ที่ลดบทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาลง

1.3 ก ค ศ.ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นระยะ โดยมีสาระสำคัญของกระบวนการสรรหาในแต่ละฉบับ ดังนี้

1.3.1 หลักเกณฑ์ฉบับ พ.ศ. 2548 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยสอบข้อเขียนและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามหลักสูตร หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด ประกอบด้วย ภาค ก. การสอบข้อเขียน คะแนนเต็ม 300 คะแนน แบ่งเป็นความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในหน้าที่ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน และความรอบรู้ทั่วไป คะแนนเต็ม 100 คะแนน ภาค ข. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งเป็นประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 50 คะแนน และสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม 50 คะแนน เกณฑ์ตัดสินแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 6

1.3.2 หลักเกณฑ์ต่อมา ฉบับ พ.ศ. 2549 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ก. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสอบภาค ข. และ ภาค ค. โดยที่ภาค ก. เป็นการทดสอบสมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร คะแนนเต็ม 200 คะแนน แบ่งเป็น การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร คะแนนเต็ม 100 คะแนน ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน ในหน้าที่ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ภาค ข ความรู้ทั่วไปและกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 200 คะแนน แบ่งเป็น ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน และความรอบรู้ทั่วไป คะแนนเต็ม 100 คะแนน สำหรับ ภาค ค.การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งเป็นประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 50 คะแนน และสัมภาษณ์คะแนนเต็ม 50 คะแนน เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 คะแนนผลการสอบภาค ก. ใช้ได้ 2 ปี และสามารถนำคะแนนผลการสอบภาค ก. ไปใช้สมัครได้ 3 เขตพื้นที่การศึกษา

1.3.3 หลักเกณฑ์ต่อมาฉบับ พ.ศ. 2552 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการสอบภาค ก โดยรับสมัครเป็นบัญชีจังหวัด ขึ้นบัญชีภาค ก. รวมทุกจังหวัดเป็นบัญชีรวมไว้ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการในภาค ข. และภาค ค. โดยรับสมัครจากผู้มีชื่อในบัญชีภาค ก. จังหวัดของตนแล้วขึ้นบัญชี

ผู้ผ่านการคัดเลือกไว้เป็นบัญชีของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับหลักสูตรการคัดเลือก ภาค ก สมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร คะแนนเต็ม 200 คะแนน แบ่งเป็น สมรรถนะทางการบริหาร คะแนนเต็ม 100 คะแนน ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในหน้าที่ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ภาค ข ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 200 คะแนน แบ่งเป็นความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน และความรู้รอบรู้ทั่วไป คะแนนเต็ม 100 คะแนน ส่วนภาค ค การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งเป็น ประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 50 คะแนน และสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม 50 คะแนน เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนน ภาค ก. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ภาค ข และ ภาค ค. แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และจะต้องได้คะแนนรวมทุกภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

1.3.4 หลักเกณฑ์ปัจจุบัน ฉบับ พ.ศ. 2555 (ว7) มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ดำเนินการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยที่กลุ่มทั่วไปสอบเฉพาะข้อเขียนแบบปรนัย คะแนนเต็ม 200 คะแนน (คิดเป็น ร้อยละ 100) ส่วนกลุ่มประสบการณ์มีการประเมิน 2 ส่วน คือ การสอบข้อเขียนแบบปรนัยคะแนนเต็ม 200 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 60) และประวัติและผลงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 40) ทั้งนี้ในการสอบข้อเขียนนั้นประกอบด้วย ความรู้ทั่วไปและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คะแนน 50 คะแนน ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ คะแนน 100 คะแนน และสมรรถนะทางการบริหาร คะแนน 50 คะแนน เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการสรรหา กลุ่มทั่วไปจะต้องได้คะแนนสอบข้อเขียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 กลุ่มประสบการณ์จะต้องได้คะแนนรวมสอบข้อเขียน และประวัติและผลงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบัน และจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณ โดยแบ่งเป็น 3 บัญชี คือ 1) บัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) บัญชีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) บัญชีเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ก่อน สลับกับกลุ่มทั่วไปในสัดส่วน 1 ต่อ 1 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก และให้อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งครั้งต่อไป

ส่วน ว8 นั้นเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) โดยที่หลักเกณฑ์และวิธีการเหมือนกับ ว7 ต่างเพียงเล็กน้อยในหลักสูตร ฉบับความรู้ทั่วไปและกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (50 คะแนน) จากเนื้อหา

14 รายการ เปลี่ยนแปลงเพียง 2 รายการ โดยเพิ่มกฎหมายว่าด้วยบริหารกิจการอิสลาม กับกฎหมายว่าด้วยศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

1.4 จากเอกสารต่างประเทศนั้นผู้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ (วุฒิ) ประสบการณ์ในการบริหาร ผ่านหลักสูตรเตรียมผู้บริหารและมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร ในกระบวนการสรรหามักประกอบด้วย ประวัติย่อ การทดสอบ บุคคลที่อ้างอิง และการสัมภาษณ์ ในการสมัครจะให้สมัครตำแหน่งที่โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง มีการสัมภาษณ์เพื่อจะดูบุคลิกภาพการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การเข้ากันได้กับสถานศึกษา ชุมชน วัฒนธรรม และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2555 (ว7/ว8) พบประเด็นที่ต่างกันคือ ในต่างประเทศนั้นประสบการณ์การบริหาร ถือเป็นคุณสมบัติ สำคัญประการหนึ่งของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาและกระบวนการสรรหาจะให้ความสำคัญกับการสัมภาษณ์ด้วย

1.5 ปัญหาของหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาตาม ว7 และ ว8 จากการสัมภาษณ์ และ สอบถามผู้เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

1) เป็นหลักเกณฑ์ที่อาจขัดกับหลักการตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ก.ค.ศ. มีหน้าที่ออกหลักเกณฑ์ หลักสูตรและวิธีการสรรหา ส่วน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหา แต่การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาโดยรวมของประเทศ อ.ก ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งในระดับน้อย การรวมอำนาจไว้ส่วนกลางดังกล่าว ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการสรรหา เมื่อตำแหน่งว่างไม่สามารถ ดำเนินการคัดเลือกได้ จึงทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารเป็นจำนวนมาก กระทบต่อการขับเคลื่อนการพัฒนา คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าไว้ นอกจากนี้การที่อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาทำให้ผู้ได้รับการสรรหามีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

2) การกำหนดหรือไม่กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาบางประการ อาจไม่เหมาะสม เช่น กรณีของการกำหนดให้ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ โดยไม่กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม ด้านประสบการณ์เชิงบริหาร เช่น การผ่านการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/ หัวหน้างาน เป็นผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการสรรหาในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรณีของการกำหนดให้ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยไม่กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมด้านประสบการณ์เชิงบริหารดังกล่าว สำหรับผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการสรรหาในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้ง 2 กรณีนี้คุณภาพอาจเกิดยาก เนื่องจากวิทยฐานะ

ดังกล่าวเป็นมติของสายผู้สอนไม่ใช่สายบริหาร และการทำข้อสอบผ่านเกณฑ์อาจเกิดจากการมุงอ่านหนังสือเพื่อสอบเพียงอย่างเดียว อาจไม่สะท้อนความรู้ความสามารถเชิงบริหารในบริบทโรงเรียนที่แท้จริง ซึ่งหากด้อยประสิทธิภาพเชิงบริหารจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ การกำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ทำงานที่ค่อนข้างน้อย ทำให้ได้คนที่มีความรู้ แต่ประสบการณ์ด้านการสอนน้อยและหากไม่มีประสบการณ์เชิงบริหารด้วยแล้ว จะยังส่งผลต่อการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาโดยเฉพาะครูอาวุโส

3) การประเมินทั้งในส่วน of เครื่องมือ และวิธีการ อาจไม่เหมาะสม กล่าวคือในส่วน of วิธีการนั้น การใช้การสอบเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีวิธีการประเมินอื่นๆ มาคัดกรองเพิ่มเติมไม่สามารถคัดคนที่มีคุณภาพที่แท้จริงได้ เช่น ไม่มีการสัมภาษณ์ ทำให้ไม่ทราบบุคลิกลักษณะ ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ หรือความคิดความอ่านของผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร และความเหมาะสมในการทำงานในพื้นที่ โดยเฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ ข้อสอบที่สร้างโดยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยไม่สะท้อนการวัดศักยภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แท้จริง เน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎีมากเกินไป ทำให้ผู้ที่ยื่นท่องจำมีโอกาสได้รับคัดเลือกมากกว่า และสัดส่วนของข้อสอบในแต่ละเนื้อหาไม่สมดุล บางเนื้อหาที่มีจำนวนข้อสอบน้อยในขณะที่บางเนื้อหาที่มีจำนวนข้อสอบมาก เป็นผลให้มีจำนวนผู้ที่ขึ้นบัญชีทั้งกลุ่มทั่วไป และกลุ่มประสบการณ์ไม่พอกับบัญชีในรอบสองปี ในบางเขตพื้นที่ที่มีผู้ขึ้นบัญชีน้อย ทำให้ยังคงมีตำแหน่งว่างอยู่อีกจำนวนมาก

4) การขึ้นบัญชีและอายุการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยการกำหนดว่าจะขึ้นบัญชีเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันและที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณ ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งว่างที่แท้จริงซึ่งมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ไม่ใช่จากการเกษียณอายุราชการเท่านั้น เช่น การเสียชีวิต การลาออก การโอนย้ายไปต่างสังกัดหรือส่วนราชการอื่น หากขึ้นบัญชีตามประกาศ เมื่อมีตำแหน่งว่างมากกว่าที่ขึ้นบัญชีไว้ ทำให้ขาดคนทดแทน เกิดช่องว่างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารในอีกหลายโรงเรียนได้ และเสียเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาใหม่ นอกจากนี้การกำหนดให้มีบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้คนต่างพื้นที่มีโอกาสไปบรรจุแต่งตั้งต่างพื้นที่มากขึ้น เพิ่มภาระค่าใช้จ่าย กระทบต่อขวัญกำลังใจ และวิ่งเต้นขอย้าย เกิดปัญหาตำแหน่งผู้บริหารว่างบ่อยครั้ง ทำให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความต่อเนื่อง อีกข้อกำหนดหนึ่ง คือ การที่ให้ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหามีสิทธิ์เลือกได้ 5 เขตพื้นที่การศึกษา จึงเกิดกรณีเลือกเขต เลือกโรงเรียนทำให้เกิดปัญหาการสละสิทธิ์ ส่งผลให้การเรียกบรรจุและแต่งตั้งล่าช้า กระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

5) การบรรจุและแต่งตั้งโดยกำหนดให้บรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีกลุ่มประสบการณ์ ก่อนจากนั้นจึงบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีกลุ่มทั่วไป สลับกลุ่มกันไปในสัดส่วน 1 ต่อ 1 ตามจำนวนตำแหน่งว่าง ข้อกำหนดนี้ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสละสิทธิ์บ่อยครั้ง และจำนวนผู้ขึ้นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษาไม่เพียงพอกับจำนวนตำแหน่งว่าง นอกจากนี้ในการกำหนดให้บรรจุและแต่งตั้งครั้งแรกโดยใช้บัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งให้ผู้ผ่านการสรรหาเลือกโรงเรียน และตัดสิทธิ์ทุกบัญชีหากไม่ปฏิบัติ ผู้ผ่านการสรรหาจึงต้องจำใจเลือก แม้โรงเรียนนั้นอยู่ไกลจากภูมิลำเนาหรือครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการวิ่งเต้นขอย้าย

2. คุณภาพของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ เชิงบริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการสอบถามผู้เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานในระดับคุณภาพดีมาก แต่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานในระดับคุณภาพดี แต่มีบางประเด็นที่กลุ่มประสบการณ์มีคุณภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มทั่วไป ทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการทำงานและการแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลและข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

การอภิปรายผลในที่นี้ จะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการสรรหา

ในปัจจุบันการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกันคือใช้หลักเกณฑ์ตาม ว 7 จะใช้ ว 8 เฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้เท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยมีสภาพของสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรมตลอดจนค่านิยมที่แตกต่างกัน โรงเรียนไม่สามารถแยกจากชุมชนได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเข้าใจบริบทของชุมชน และสังคมที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หลักเกณฑ์ตาม ว 7 เปิดโอกาสให้ผู้สมัครเลือกได้ 5 เขตพื้นที่การศึกษา การตัดสินใจเลือกของผู้สมัคร อาจไม่ได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของความเข้าใจบริบท

ของสภาพสถานศึกษา แต่อาจตัดสินใจบนพื้นฐานของโอกาสที่จะได้เมื่อได้ก็จะนำไปสู่การขยายเป็นผลทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารสถานศึกษา แม้ว่ามาตรา 27 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรา 39 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อีกด้วย แต่นั่นเป็นอำนาจหน้าที่ตามระบบราชการความคาดหวังของชุมชนในแต่ละชุมชนแตกต่างกัน (Roza and others. 2003)

การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น การมีความรู้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการบริหารด้วย (Gamage and Ueyama. 2004) เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไปมาก (Cranston 1996; Sergiovanni 2001, George. 2000) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการตัดสินใจ

หลักเกณฑ์ตาม ว7 และ ว8 กำหนดให้สอบข้อเขียนแบบปรนัย ทั้งกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ ซึ่งความเป็นสากลในกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นจะต้องสัมภาษณ์ด้วย (Cassetter and Young 2000; & Walker and Kwan. 2012) การมีภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนามาก็เป็นสิ่งจำเป็น (Begley 2000) จากการวิจัยพบว่า ในกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษานั้น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมที่ควรจะเป็น แท้ที่จริงแล้วกระบวนการบริหาร ในปัจจุบันเน้นการมีส่วนร่วม (engagement) ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (stakeholders) (Hoy and Miskel 2008)

2. ผลการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยแสดงว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินว่าอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี แต่เป็นการประเมินในระยะสั้น บรรจุ และแต่งตั้งเมื่อปี 2555 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาจประมาณ 12 เดือน หรือน้อยกว่านั้นดังนั้นควรประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อทำงานไปแล้ว อย่างน้อย 2 ปีการศึกษา

3. ข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา

จากการศึกษาเอกสารต่างประเทศ สัมภาษณ์ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และจัดทำเป็นร่างข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ผ่านการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สรุปเป็นข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา ดังนี้

3.1 การดำเนินการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรเป็นบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้ได้คนที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ช่วยลดปัญหา การขาดแคลนผู้บริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาทั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นควรให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในเชิงบริหาร เช่น การเป็นหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มงาน โดยอาจกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมของการ มีประสบการณ์ในตำแหน่งดังกล่าวอย่างน้อย 2 ปี

3.3 การประเมินทั้งในกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ควรมีการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณา บุคลิกภาพ วุฒิภาวะ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความเหมาะสมในการทำงานในพื้นที่

3.4 ควรทบทวนการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขว่าหากผู้สอบผ่านไม่เลือก โรงเรียนจะถูกตัดสิทธิทุกบัญชี การดำเนินการที่ผ่านมาทำให้ทุกคนต้องเลือกโรงเรียนแม้จะอยู่ต่างพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเข้ามาเพื่อดำรงตำแหน่งและรอโอกาสที่จะย้าย กลับคืนถิ่น ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความทุ่มเท และความผูกพันต่อองค์กร

3.5 การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ควรมีบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ไม่ควรมีบัญชี รวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการมีบัญชีรวมทำให้คนต่างพื้นที่มีโอกาสไป บรรจุแต่งตั้งต่างพื้นที่มากขึ้นเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย กระทบต่อขวัญกำลังใจ และการวิ่งเต้นขอย้ายทำให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความต่อเนื่อง

3.6 ควรพิจารณาขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาทั้งหมด ไม่ใช่ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเท่ากับ จำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันและจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเกษียณอายุราชการใน 2 ปีงบประมาณ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับตำแหน่งว่างที่แท้จริงซึ่งมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจากหลาย ๆ สาเหตุ เช่น การเสียชีวิต ลาออก โอนย้ายไปต่างสังกัดหรือส่วนราชการอื่น เมื่อมีตำแหน่งว่าง แต่ไม่มีผู้ขึ้น บัญชีผู้ผ่านการสรรหาทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารโรงเรียนได้ เสียเวลาและสิ้นเปลือง งบประมาณในการสรรหา ขึ้นบัญชีใหม่

3.7 ควรทบทวนการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีมากถึง 5 เขตพื้นที่ การศึกษา ถึงแม้วิธีการดังกล่าวจะเป็นผลดีกับผู้สมัครแต่การดำเนินการที่ผ่านมากระทบต่อการบริหารงาน บุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา เกิดความล่าช้าในการเรียกบรรจุและแต่งตั้ง เนื่องจากการสละสิทธิ ส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก

19 สิงหาคม 2542.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่

123 ก 19 ธันวาคม 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543. ราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา

เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก 23 ธันวาคม 2547.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 36 ก 20 กุมภาพันธ์ 2551.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ราชกิจจานุเบกษา

เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก 6 กรกฎาคม 2546.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ราชกิจจา

นุเบกษา. เล่ม 127 ตอน 45 ก 22 กรกฎาคม 2553.

ราชบัณฑิตยสถาน (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ

: อรุณ การพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2555). ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา. ในสารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิม

พระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม

พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงาน ก.ค.ศ (2548) หนังสือที่ ศธ 0206./13 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลงวันที่ 29 กันยายน 2548

_____. (2549). หนังสือที่ ศธ 0206.2/ว 7 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2549.

_____. (2552) หนังสือที่ ศธ 0206.6/ว 11 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2552.

_____. (2555). หนังสือที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555.

สำนักงาน ก ค ศ. (2555). หนังสือที่ ศธ 0206 6/ว 8 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และ อำเภอนาทวี) ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555.

Begley, P.T. (2008). School Leadership in Canada. 2 nd ed. Ontario : Paul Begley and Associates.

Blackmore, J. and Others (2006) Principal Selection. Educational Management Administration and Leadership. 34(3), 297 – 317.

Boris – Schacter, S. and Langer, S.(2006), Balanced Leadership : How Effective Principals Manage Their Work. Journal of Educational Administration, 44(6), 645-648.

Brocking, Keren (2008). Selecting a Principal on Merit or Gender ? New Zealand Principals' Federation Magazine.

Castetter, W.B and Young, I.P (2000), The Human Resource Function in Educational Administration. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall

Cooley, V.E. and Shen, J. (2000). Factors influencing applying for urban principalship. Education and Urban Society, 32(4): 443-458.

Cranston, N.C. (1996). An Investigation of the skills, knowledge, and attitudes of principals. The Practicing Administrator, 18(3): 4-7.

Cruzeiro, P.A. and Boone, M. (2009). Rural and Small School Principal Candidates. The Rural Educator, 31(1):1-9.

Daresh, J.C. (1998). Professional Development for School Principals. International Journal of Educational Research. 29(4), 323-333.

Dufour, R. (2001). The Principal : In the Right Context Journal of Staff Development. Winter 2001 . 14-17.

- Fenwick, L. and Pierce, M. (2001) The Principal Shortage : Crisis or Opportunity ?
Principal. 80(3), 24-32.
- Fraser, J. and Brock, B.L. (June 2006). Catholic School Principal Job Satisfaction.
Catholic Education, 9(4), 425-440.
- Gamage, David T. and Ueyama, Takeyuki (Fall 2004). Professional Development
Perspectives of Principals in Australia and Japan. The Educational Forum.
69: 65-78.
- George, P. (December, 2000). Breaking Ranks in Action. Principal Leadership.
1(4) : 56-61.
- Grimmet, P.D. and Echols, F.H. (2000). Teachers and Administrator Shortages in
Changing Times. Canadian Journal of Education. 25(4) : 328 – 343.
- Hallinger, P. and Others (2006). School Context, Principal Leadership and Pupil
Achievement, Elementary School Journal, 96(5) ; 498 – 518
- Heck, R H (2000). Examining the Impact of School Quality on School Outcomes and
Improvement. Educational Administration Quarterly, 36(4) : 513-552.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2008). Educational Administration : Theory,
Research, and Practice, 8th ed. Boston : McGraw – Hill.
- Howley, A. and Others(2005) The Pain Outweighs the Gain : Why Teachers don't want
to Become Principals. Teachers College Record, 107(4), 757-782.
- Isaacson, L.S.(2005). Smart, Fast, Efficient: The New Principals Guide to success.
Journal of Educational Administration. 45(3). 338-339.
- Leithwood, K. and Others (2006). Successful School Leadership. London: Department
for Education and Skills.
- MacBeath, J. and Others (2006). Leading Appointments : The Selection and
Appointment of Headteachers and Senior Leaders. Nottingham. National College
for School Leadership.

McMillan, James H. and Schumacher, Sally. (2006). Research in Education. (6th ed).

Bonton: Pearson.

Naso, Paul A. (March 2011). Selecting a Principal: Keep It Complicated! Kappan

92(6), 45-46.

Normore, A.H. (2004). Recruitment and Selection. Canadian Journal of Educational Administration and Policy. Issue 30, May 12, 2004.

Rammer, R.A. (2007). Call to Action for Superintendents: Change the Way you Hire Principals. The Journal of Education Research, 101(2), 67-76

Rayfield, R. and Diamantes, T. (2003). Principal Satisfaction and Shortage of Educational Leaders. Connections : Journal of Principal Development and Preparation, 5, 38-46

Roza, M. and Others. (2003). A matter of definition : Is there truly a shortage of school principals? Seattle, WA : University of Washington.

Sergiovanni, Thomas J. (2001). The Principal ship, 4th ed. Boston : Allyn and Bacon

Speck, Marsha (1999) The Principalship : Building A Learning Community. Columbus, Ohio : Merrill.

Sperandio, J. And Kagoda, A.H. (2010) Woman Teachers Aspiration to School Leadership in Uganda. International Journal of Educational Management, 4(1), 22-23.

Walker, Allan and Kwan, Paula (2012). Principal Selection Panels : Strategies, Preferences and Perceptions. Journal of Educational Administration. 50(2), 188-205.

Whittall, H. (2002). Principal Retention and Transition Patterns in a Cross-section of New Zealand Rural Schools. East Lansing, MI : National Center for Research on Teacher Learning. ERIC No. ED 466895.

Young, I.P (2008). The Human Resource Function in Educational Administration. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามฉบับที่ 1

คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

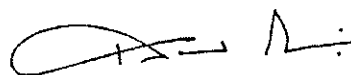
กระทรวงศึกษาธิการ

5 เมษายน 2556

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ตามที่ได้รับมอบหมายจาก ก.ค.ศ. ให้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ
แสวงหาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น
ผมขอความกรุณาท่านได้ประเมิน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่บรรจุใหม่
ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

การตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของไทยเราต่อไป
ผมขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้



(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

ราชบัณฑิต

หัวหน้าโครงการวิจัย

1. ตำแหน่งที่ท่านประเมิน

- 1) ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. บุคคลตามข้อ 1 อยู่ในกลุ่มใด

- 1) ☐ กลุ่มทั่วไป 2) ☐ กลุ่มประสบการณ์

แบบสอบถาม

โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และครูปฏิบัติการสอน
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือข้อความที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ได้ความสมบูรณ์

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

4. ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 - 25 ปี

☐ 26 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

☐ ครูปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ					
2	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ					
3	มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
4	ศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง					
5	ศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน					
6	ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการทำงาน					
7	ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน					
8	ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี					
9	แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
10	รวบรวม จัดระบบสิ่งต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้					
11	สามารถวิเคราะห์ห้วงการณ์หรืองานในภาพรวมได้					
12	สามารถวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
13	สามารถสื่อสารในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
14	สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร					
15	สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องได้					
16	มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร					
17	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน					
18	ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ					
19	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปในทางปฏิบัติ					

แบบสอบถามฉบับที่ 2
ปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
สรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสอบถาม

ปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

โครงการ พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และครูปฏิบัติการสอน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ปัญหาอื่นๆ ตามทรงพระชนม์ของผู้ตอบ

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือข้อความที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ได้ความสมบูรณ์

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

4. ประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษา

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 - 25 ปี

☐ 26 ปีขึ้นไป

ที่	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา						
7	ก.ค.ศ. ดำเนินการในภาพรวมทั้งประเทศ ขัดกับหลักการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา					
8	กระบวนการสรรหาของ ก.ค. ศ. ไม่ตอบสนองปัญหา/ความต้องการของหน่วยงานระดับปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันในแต่ละเขตพื้นที่					
9	การรวมอำนาจไว้ส่วนกลางทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น เมื่อตำแหน่งว่าง ขาดความคล่องตัวในการสรรหา จึงทำให้โรงเรียนขาดผู้บริหารเป็นจำนวนมาก					
10	อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทำให้ผู้ได้รับการสรรหาที่มีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่					
11	การแยกสรรหาเป็นกลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ แต่มีการสอบอย่างเดียวโดยไม่มีกระบวนการอื่นมาคัดกรองเพิ่มเติม ไม่สามารถคัดคนที่มีคุณภาพที่แท้จริงได้					
12	การใช้ข้อสอบที่สร้างโดยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยไม่สะท้อนการวัดศักยภาพที่แท้จริงในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้ได้รับการสรรหา					
13	การใช้ข้อสอบชุดวิชาสมรรถนะ มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมที่ซับซ้อน ทำให้มีผู้สอบขึ้นบัญชีได้น้อย เกิดปัญหาเมื่อมีตำแหน่งว่างเกินบัญชีที่ประกาศ					
14	ข้อสอบจากส่วนกลางไม่สะท้อนปัญหาและการวัดคุณสมบัติที่แท้จริงของผู้เข้ารับการสรรหาซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่					
15	ข้อสอบเน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎีมากเกินไป ทำให้ผู้ที่ขยันท่องจำมีโอกาสได้รับคัดเลือกมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์					
ปัญหาด้านการขึ้นบัญชีและบรรจุแต่งตั้ง						
16	การใช้เกณฑ์การขึ้นบัญชีจากการประมาณการตำแหน่งว่าปัจจุบันและที่คาดว่าจะว่างใน 2 ปีงบประมาณไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่แท้จริง ซึ่งมีการเลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจากหลาย ๆ สาเหตุ เช่น การเสียชีวิต ลาออก โอน ย้ายไปต่างสังกัดหรือส่วนราชการอื่น					
17	การเปิดโอกาสให้สมัครเพื่อมีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีมากถึง 5 เขตพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาการละสิทธิ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการเรียกบรรจุและแต่งตั้ง					

ภาคผนวก ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

Reliability คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
QUALI1	86.4950	86.5471	.3568	.9885
QUALI2	86.0921	85.4259	.6976	.9835
QUALI3	86.2373	81.2126	.9853	.9811
QUALI4	86.6413	88.0876	.2574	.9892
QUALI5	86.1692	82.5143	.9890	.9812
QUALI6	86.0402	83.4034	.9907	.9814
QUALI7	86.1441	84.5259	.9082	.9820
QUALI8	86.2194	81.4691	.9888	.9811

QUALI9	86.0402	83.4034	.9907	.9814
QUALI10	86.2373	81.2126	.9853	.9811
QUALI11	86.1208	81.2679	.9904	.9811
QUALI12	86.2337	83.3407	.9855	.9814
QUALI13	86.1047	81.6927	.9905	.9811
QUALI14	86.0402	83.4034	.9907	.9814
QUALI15	86.0356	83.5304	.9887	.9814
QUALI16	86.0724	83.7560	.9251	.9818
QUALI17	86.2918	82.7859	.8679	.9822
QUALI18	86.3386	81.8026	.9803	.9812
QUALI19	86.0402	83.4034	.9907	.9814
QUALI20	86.0402	83.4034	.9907	.9814

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 20

Alpha = .9831

Reliability ปัญหาการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์รวมทั้ง 21 ข้อ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

4Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
PROBLM1	86.0370	58.4949	.6527	.9788
PROBLM2	86.0581	59.1379	.5494	.9798
PROBLM3	86.0699	59.3727	.5143	.9801
PROBLM4	86.3261	58.8483	.4739	.9814
PROBLM5	86.4370	57.4876	.9551	.9764
PROBLM6	86.6577	55.2868	.9555	.9761
PROBLM7	86.3172	59.2685	.8631	.9775
PROBLM8	86.4283	57.3906	.9586	.9763
PROBLM9	86.6434	55.5905	.9538	.9761
PROBLM10	86.3280	58.8678	.8546	.9774

PROBLM11	86.3329	58.0372	.9573	.9766
PROBLM12	86.4240	57.3668	.9595	.9763
PROBLM13	86.4499	57.6121	.9386	.9765
PROBLM14	86.7079	54.9261	.9548	.9762
PROBLM15	86.5374	56.5904	.9516	.9762
PROBLM16	86.3128	59.6277	.7980	.9779
PROBLM17	86.2886	58.5975	.9533	.9768
PROBLM18	86.4418	57.5873	.9556	.9764
PROBLM19	86.4176	57.2347	.9573	.9763
PROBLM20	86.7832	54.3875	.9537	.9763
PROBLM21	86.1595	57.7927	.6714	.9789

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 21

Alpha = .9784

คณะนักวิจัย

นักวิจัยหัวหน้าโครงการ

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

นักวิจัย

ดร.วรรณดี	เกตแก้ว
ดร.วรชัย	ปานนิตยพงศ์
นายอภิรักษ์	เวรสันเทียะ
นางสาววิลาสินี	ชำนาญกุล