

วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Desirable Characteristics of Administrators of Special Education Centers Under the Special Education Bureau, Group 1

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

Natthakan Kawintanutchot^{1*}, & Worrawut Wentbap²

ณัฐกาญจน์ กาวินธนช์โชติ^{1*}, & วรวุฒิ เว้นบาศ²

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Natthakan Kawintanutchot*

ณัฐกาญจน์ กาวินธนช์โชติ

College of Educational Innovation,
Saint John's University, Thailand.

วิทยาลัยนวัตกรรมบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย

เซนต์จอห์น

Email: natthakanpt9@gmail.com

2. Worrawut Wentbap

วรวุฒิ เว้นบาศ

College of Educational Innovation,
Saint John's University, Thailand.

วิทยาลัยนวัตกรรมบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย

เซนต์จอห์น

Email: worrawut.wentbap@gmail.com

คำสำคัญ :

คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Keywords:

Characteristics of Administrators,
Special Education Centers

Article history:

Received: 28/04/2026

Revised: 25/05/2026

Accepted: 30/06/2026

Available online: 13/07/2026

How to Cite:

Kawintanutchot, N. & Wentbap, W.
(2026). Desirable Characteristics of
Administrators of Special Education
Centers Under the Special Education
Bureau, Group 1. *Journal Dhamma for
Life*, 32(4), 205-219.

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1, 2) compare these desirable characteristics as perceived by teachers, classified by age, educational level, and work experience and 3) the guidelines for developing the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1. This study employed a mixed-methods research design comprising quantitative and qualitative phases. In the quantitative phase, the research samples were 260 teachers from Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1. The instrument for data collection was a set of questionnaires. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). In the qualitative phase, the research samples were five educational institution administrators. The instrument for data collection was a set of structured interviews, and data analysis used content analysis.

The results revealed that the overall desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1 were at a high level. When considered by dimension, all dimensions were rated at a high level, ranked from highest to lowest mean as follows: personality, morality and ethics, vision, knowledge and competence, human relations, and leadership. The results of hypothesis testing indicated that teachers with different age groups, educational levels, and work experience did not



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

exhibit statistically significant differences in their perceptions of the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1. Guidelines for developing the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Office of Special Education Administration, Group 1 consist of six aspects: knowledge and competence, leadership, human relations, personality, morality and ethics, and vision.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำนวน 260 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ไม่แตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านโครงสร้างประชากร เทคโนโลยี และความต้องการทางสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานได้เพียงแค่อาศัยนโยบายหรือแผนงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน บริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเหมาะสมจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน อีกทั้งยังสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันและยืนหยัดได้อย่างยั่งยืน (Hoy & Miskel, 2008)

การศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (Special Educational Needs: SEN) จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม โดยรัฐได้กำหนดให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องได้รับสิทธิทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและสอดคล้องกับศักยภาพของตน (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551) ควบคู่กับนโยบายการศึกษาของไทยที่มุ่งเน้นความเสมอภาคทางการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ซึ่งเน้นความเสมอภาคและการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งการจัด “การเรียนรู้ร่วม” (Inclusive Education) และ “บริการสนับสนุน” เช่น แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ครูพี่เลี้ยง สื่ออำนวยความสะดวก และบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในสิทธิของผู้เรียนตามกฎหมาย รวมถึงมีความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและแนวคิดเรื่องความเสมอภาค เพื่อให้สามารถออกแบบและขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (UNESCO, 2020)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรม ความสามารถ และเจตคติที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรทางการศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยครอบคลุมความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ โดยเฉพาะความเข้าใจในแผนการจัดการศึกษารายบุคคล (Individualized Education Plan: IEP) รวมถึงความสามารถในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดมั่นในจริยธรรมทางวิชาชีพ ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานกับทีมสหวิชาชีพ และการสื่อสารกับครอบครัวของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Mitchell, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (รัตนพร กังสันเทียะ และคณะ, 2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ



และวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกรอบกฎหมายและนโยบายที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ศูนย์การศึกษาพิเศษยังคงเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการทางการศึกษา โดยเฉพาะในช่วงปฐมวัยซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการพัฒนาเด็ก เนื่องจากสมองของเด็กมีการเติบโตอย่างรวดเร็วที่สุดในช่วง 0-6 ปี ทั้งนี้ ยังพบปัญหาการขาดแคลนครูการศึกษาพิเศษและนักสหวิชาชีพ การประสานความร่วมมือที่ไม่ต่อเนื่อง และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ส่งผลให้การจัดบริการสนับสนุนไม่ครอบคลุม รวมถึงข้อจำกัดด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกระทบต่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2567 (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2567) ที่สะท้อนปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล สื่ออุปกรณ์ และการใช้เทคโนโลยี รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน บริหารจัดการ และพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การศึกษานี้มุ่งหวังให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ การฝึกอบรม และการปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และส่งเสริมให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารถือเป็นรากฐานสำคัญในการทำความเข้าใจความหมาย บทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารงานในสถานศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2559) อธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในฐานะผู้นำ ผู้จัดการ ผู้ประสานงาน และผู้ควบคุมดูแลองค์กร โดยต้องมีทักษะด้านวิชาการ การบริหาร และมนุษยสัมพันธ์ ขณะที่ (Hoy and Miskel, 2008) มองว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่นเดียวกับ (Bush, 2008)



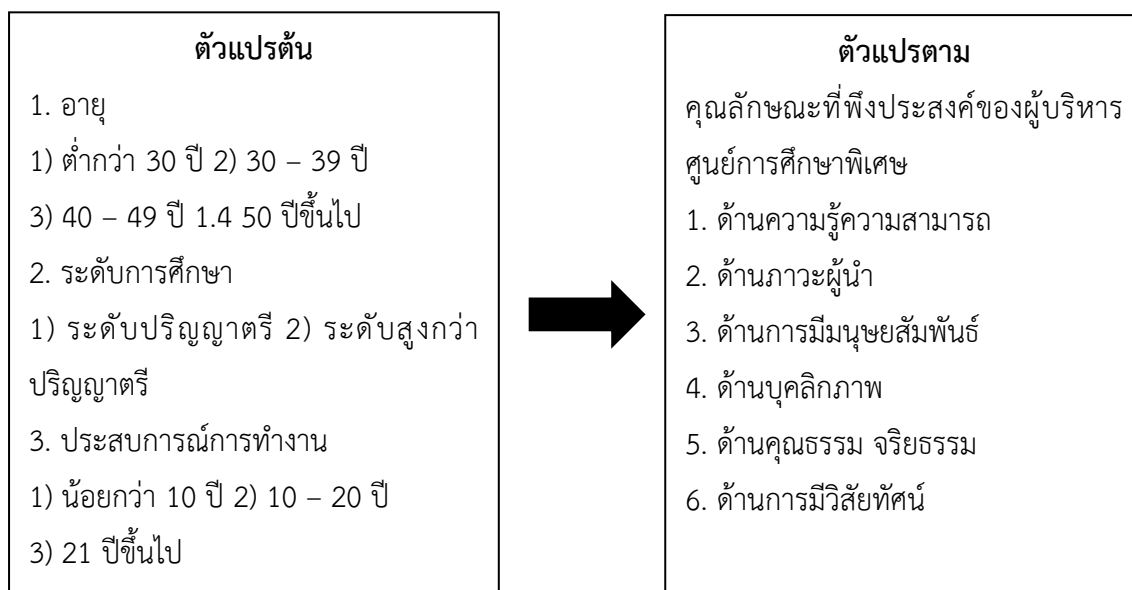
ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและพัฒนางานอย่างยั่งยืน และ Leithwood et al. (2004) ที่ชี้ว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านการกำหนดเป้าหมายและการพัฒนาครู ในบริบทของการศึกษาพิเศษ (Mitchell, 2015) ระบุว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สามารถบริหารทรัพยากรอย่างจำกัด และทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ (Fullan, 2001) เสนอว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างความร่วมมือและแรงบันดาลใจในองค์กร และ (Glickman et al. 2004) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม จากแนวคิดดังกล่าว สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหาร และจริยธรรมทางวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในด้านบทบาทและหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในฐานะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำการเรียนรู้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย (Sergiovanni, 2001) เสนอแนวคิดผู้นำเชิงคุณธรรมที่เน้นการยึดถือคุณค่าร่วมและจริยธรรมขององค์กร Leithwood et al. (2004) เน้นบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเรียนรู้ที่ต้องกำหนดทิศทางการเรียนการสอนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ มองบทบาทในเชิงการบริหารจัดการองค์กรที่ครอบคลุมการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการนิเทศและพัฒนาครู ส่วน เน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในบริบทของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งครอบคลุมทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดสากลที่มองการบริหารสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง ดำเนินงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงคุณสมบัติ ลักษณะเฉพาะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา โดยนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นการแสดงออกของความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้กรอบกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาวดี สกวรรณ์, บุญส่ง ทองเอียง และพระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑฒโน, 2567; สิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2565) ทั้งนี้ ผู้บริหารยังต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง วางแผน ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (ปัญญา

บัวบาน, 2565) โดยคุณลักษณะดังกล่าวปรากฏในรูปของพฤติกรรมและการแสดงออกส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (ศรัญญา โนนุ์เขตโง, 2563) และครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (วสันต์ บัวชุม, 2561) สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงบูรณาการที่ผสมผสานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งแสดงออกผ่านบทบาทหน้าที่ทางการบริหารอย่างเหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ได้แก่ Stogdill (1981), สายัณห์ แจ็ดทอง และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564), สิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง (2565), อรอนงค์ เทียบอุดม (2565), ณัฐวงศ์ อัมพัฒน์ (2565), พัทธพร วงศ์ตาชี (2565), วิณา โคตรคำภา (2566), สุภาวดี สกาวรัตน์ และคณะ (2567) และ สามารถจัดองค์ประกอบออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ภาวะผู้นำ 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านบุคลิกภาพ 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จากศูนย์การศึกษาพิเศษทั้งหมด 12 แห่ง ครูจำนวน 768 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนตามแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5—1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ในรูปแบบเอกสารและคิวอาร์โค้ด (QR Code) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ F-test

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน กำหนดการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีคุณสมบัติดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา 2) ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ และ 3) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ดำเนินการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูล จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่กำหนด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้



1. การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ทำความเข้าใจเนื้อหาและสรุปสาระสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วคัดเลือกให้เหลือเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย
2. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Display) นำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลแล้วมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยจำแนกเป็นประเด็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
3. การหาข้อสรุปและการตีความ (Conclusion Drawing and Verification) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาความสอดคล้องและเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล แล้วนำมาหาข้อสรุปและตีความในรูปแบบการพรรณนาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 260)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
30-39 ปี	117	45.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	226	86.92
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	203	78.08
รวม	260	100.00

จากตาราง ที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 78.08

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 (n=260)

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรู้ความสามารถ	4.40	0.66	มาก	4
2	ด้านภาวะผู้นำ	4.33	0.73	มาก	6
3	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.36	0.71	มาก	5
4	ด้านบุคลิกภาพ	4.48	0.68	มาก	1
5	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.47	0.69	มาก	2
6	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.68	มาก	3
รวม		4.42	0.66	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Sig.)		
	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน
ด้านความรู้ความสามารถ	0.638	0.749	0.285
ด้านภาวะผู้นำ	0.980	0.890	0.256
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	0.889	0.612	0.243



คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Sig.)		
	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน
ด้านบุคลิกภาพ	0.722	0.788	0.424
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	0.539	0.703	0.519
ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.395	0.802	0.320
รวม	0.777	0.959	0.324

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาใน 6 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์ โดยในด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านการศึกษาพิเศษ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงระบบ เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร การเปิดรับฟังความคิดเห็น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ



ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในให้มีความสุภาพ น่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถสื่อสารและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีความเป็นมิตร เข้าถึงง่าย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ มีความเสียสละและเมตตาต่อผู้เรียน บริหารงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กรเชิงอนาคต โดยติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ศึกษาบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดี และประยุกต์ใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมในการบริหารจัดการ ควบคู่กับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถพัฒนาได้อย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน กำกับ และประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ (พัชรพร วงศ์ดาชี (2565) และ วรวิทย์ ไชยวงศ์คต และนิดา เปี่ยมพิชนะ. 2567) ที่เน้นการบริหารเชิงระบบและการพัฒนาทางวิชาการ ด้านภาวะผู้นำสะท้อนความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในองค์กร ด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความศรัทธาของบุคลากร (สายัณห์ แจ็ดทอง และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564) ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานของความโปร่งใสและความไว้วางใจ (วิณา โคตรคำภา, 2566) และด้านวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (สุภาวดี สกาวรัตน์ และคณะ, 2567)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน



มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีมุมมองและความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลก็ตาม ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐาน นโยบาย และแนวทางการบริหารจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ร่วมและรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งผู้บริหารในสถานศึกษาประเภทเดียวกันต้องปฏิบัติภายใต้บริบทและภารกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง จึงทำให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ (สิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่ได้ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ควรพัฒนาในหลายด้านควบคู่กัน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ กฎหมาย นโยบาย ทักษะการบริหารจัดการเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แสดงให้เห็นว่า การบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีการอาศัยองค์ความรู้และทักษะหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ บริหาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ตาม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลสูงสุดต่อองค์กร ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาระดับต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านทักษะการบริหารอย่างเป็นระบบผ่านรูปแบบที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบท อีกทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ พร้อมด้วยการพัฒนาวิสัยทัศน์ควบคู่กับการสร้างกลไกบริหารและการมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ โดยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถในการนำองค์กร ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับ



การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับร่วมกันจากบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกรอบการพัฒนาผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างเหมาะสม องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษาพิเศษ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือ การส่งเสริมบุคลิกภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน และการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาครั้งนี้ช่วยขยายองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาพิเศษ โดยเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือก การประเมินสมรรถนะ การวางแผนพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงการออกแบบแนวทางหรือหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาพิเศษในอนาคต อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจากผลเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของข้อคำถามในแต่ละด้าน ผู้บริหารควรปรับปรุงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาเชิงระบบ โดยการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
2. ด้านภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ หรือการชื่นชมผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตักศักยภาพของครูออกมาใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเพิ่มพูนทักษะการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปรับปรุงงานอย่างอิสระ
4. ด้านบุคลิกภาพ ควรมีการเสริมสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยเฉพาะความอดทนและการควบคุมอารมณ์ ในสถานการณ์วิกฤติหรือสภาวะที่มีความกดดันสูงเพื่อรักษาภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำ
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรเพิ่มการแสดงออกถึงความเมตตาที่เป็นรูปธรรม
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและบริบทเชิงลึก เพื่อนำข่าวสารที่มีอยู่มาใชวางแผนพัฒนาให้ได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเจาะลึกถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์
2. ควรมีการสร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนำมาเปรียบเทียบก่อนและหลังทำโปรแกรม เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา
3. ควรมีการเปรียบเทียบในบริบททางภูมิศาสตร์หรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป เพื่อจะได้เห็นถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอาจมีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้วยหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2546*. ราชกิจจานุเบกษา.
- ศรัญญา โนนุเขตโขง. (2563). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา*. (รายละเอียดแหล่งพิมพ์ควรตรวจสอบจากต้นฉบับ).
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2567*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายัณห์ แจ็ดทอง, & ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 10(1), 15–26.
- สิรพงศ์ พงศ์เชื้อทอง, & พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 13–24.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 10–22.
- สุภาวดี สกาวรัตน์, และคณะ. (2567). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารภาครัฐและเอกชน*, 6(2), 315–328.
- ณัฐวงศ์ อัมพัฒน์. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญา บัวบาน. (2565). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- พัชรพร วงศ์ตาชี. (2565). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสองเนิน จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รัตนภรณ์ กังสันเทียะ, วสันต์ชัย กากแก้ว, & พนา จินดาศรี. (2566). ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 11. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 129–143.
- วีณา โคตรคำภา. (2566). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. London: SAGE.
- Friend, M., & Bursuck, W. D. (2019). *Including students with special needs* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision and instructional leadership* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration* (8th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2004). *How leadership influences student learning*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- Mitchell, D. (2015). *What really works in special and inclusive education* (2nd ed.). London: Routledge.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Stogdill, R. M. (1981). *Handbook of leadership*. New York, NY: Free Press.
- UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020*. Paris: UNESCO.