

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*

THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SPECIAL
EDUCATION CENTER UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU
MANAGEMENT

ฐานิส แป้นธัญญานนท์¹ และ สาลินี มีเจริญ²

Tanis Pantunyanon¹ and Salinee Mecharoen²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: bangseu039@gmail.com

วันที่รับบทความ : 16 กรกฎาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 21 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 23 กรกฎาคม 2568

Received 16 July 2025; Revised 21 July 2025; Accepted 23 July 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และ 3) พัฒนาแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงาน

Citation:



* ฐานิส แป้นธัญญานนท์ และ สาลินี มีเจริญ. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(4), 367-387.

Tanis Pantunyanon and Salinee Mecharoen. (2025). The Competency Of School Administrators In Special Education Center Under Special Education Bureau Management. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(4), 367-387.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

การศึกษาพิเศษ จำนวน 136 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านเทคนิค รองลงมาคือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสมรรถนะหลัก เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหาร, การศึกษาพิเศษ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the competency levels of school administrators in Special Education Center under the Special Education Bureau Management; 2) to compare the competencies of school administrators in Special Education center under the Bureau of Special Education Management, classified by gender, age, position, workplace, and work experience; and 3) to develop guidelines for planning competency development.

The research sample consisted of 136 teachers from Special Education Center under the Bureau of Special Education Management. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), Independent t-tests, and one-way ANOVA. The research findings revealed that the overall opinion level regarding the competencies of school administrators was at the highest level, with all aspects showing the highest average. The aspect with the highest average score was technical competency, followed by management competency, and the aspect with the lowest average score was core

competency. A comparison of teachers' opinions on the competency levels of school administrators at Special Education Center under the Bureau of Special Education Management, classified by gender, age, position, workplace, and work experience, found that teachers with different genders and ages showed no statistically significant in their opinions on the competency levels of school administrators. However, teachers with different positions, workplaces, and work experiences showed statistically significant in their opinions on the competency levels of school administrators.

Keywords: Competency, School Administrators, Special Education

บทนำ

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์กรสามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้เกิดความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น องค์กรทางการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชาติก็ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน (ปุณณิษฐา มาเชก, 2565 : 1) ในยุคปัจจุบัน ปัจเจกชน ชุมชน ประเทศ และภูมิภาค มีการพึ่งพาอาศัยกันทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ นิเวศวิทยา และการเมืองในระดับที่สูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกภาคส่วนทำให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) สังคมในปัจจุบันจึงเป็น สังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) หรือสังคมความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledgebase Society Economy) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โลกจะต้อง “เชื่อมต่อและร่วมมือกัน” แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน และสร้างกฎเกณฑ์ร่วมกัน จากกระแสความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันบนเวทีโลก ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1) จากความเปลี่ยนแปลงนี้เอง กระทรวงศึกษาธิการกล่าวถึงได้วิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาชาติไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ณ)

การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา เนื่องจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย โดยยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม โดยนายยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยอาศัยทักษะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ทำให้เกิดการจูงใจ ผลักดันการสร้างผลการปฏิบัติงาน ส่วนประสบการณ์ สมรรถนะ และความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องค้นคว้าและฝึกปฏิบัติจากการลงมือเพื่อให้เกิดแนวคิดในการปฏิบัติ ตลอดจนความร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 : 1 - 9) ดังนั้นจึงมิใช่ทำหน้าที่เพียงการบริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษาด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 4 สมรรถนะในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นแต่ผลงานด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ดีเด่นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองว่าบุคลากรภายในองค์กรของตนเองว่าเป็นเช่นไร มีความสุขในการทำงานหรือไม่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีมากน้อยเพียงใด สร้างภาวะกดดันให้กับครูหรือไม่ (พิชามณชฺ์ ลาวชัย, 2562 : 1 - 2) ผู้บริหาร จำเป็นต้องสร้างค่านิยมคุณภาพการทำงานให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นศรัทธาและพึงพอใจ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามความต้องการ และความคาดหวังของสังคม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานแห่งความเป็นกัลยาณมิตรประสานการทำงานอย่างเป็นระบบนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยจะต้องมี การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ในการแสดงความเป็นผู้นำที่มีลักษณะที่น่าเชื่อถือ มีวิสัยทัศน์และทัศนคติในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน บุคคล โดยใช้อำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถเพื่อให้ประสิทธิผลของของงานปรากฏชัดเจน สามารถใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้

ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง และชุมชนให้มาร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล สิ่งเหล่านี้สามารถเรียกรวมได้ว่า “สมรรถนะ” (Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิก และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต้องมีตามสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ สมรรถนะนี้สามารถสร้างขึ้นโดยผ่านการอบรมและพัฒนา และสามารถวัดผลเพื่อจำแนกความแตกต่างได้ (กฤษณะ เชียงแรง, 2564 : 7) การศึกษาด้านสมรรถนะ นอกจากจะช่วยให้หน่วยงานสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานแล้วเพื่อสนับสนุนงานให้บรรลุเป้าหมายแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง ว่าต้องพัฒนาในเรื่องใดเพื่อปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดทิศทางการความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เกิดกระบวนการในการพัฒนา สร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์

การศึกษาพิเศษเป็นกระบวนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา ที่ต้องการความช่วยเหลือแตกต่างไปจากเด็กปกติทั่วไป ไม่ว่าความต้องการพิเศษนั้นจะเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุความบกพร่องของร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และรวมถึงเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบปกติ ไม่สามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มศักยภาพ โดยการจัดการศึกษาพิเศษ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษา ให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จัดทำหรือปรับหลักสูตรรวมถึงการวัดประเมินผลให้สอดคล้องตามสภาพความพิการ และส่งเสริมให้สังคมมองเห็นว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งในสังคม มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (ดนยา อินจำปา และคณะ, 2560 : 1 - 2) สำหรับประเทศไทยการศึกษาพิเศษได้เริ่มเป็นทางการในปี พ.ศ.2582 (มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. ออนไลน์: 2567, 8 กันยายน) ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และนโยบายการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของรัฐบาลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการจะปรับปรุงการจัดระบบการศึกษา สำหรับคนพิการในประเทศไทย ให้เกิดความเสมอภาคทั้งเชิงโอกาสและเชิงคุณภาพ จึงได้มีการประกาศก่อตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2539 เพื่อให้เป็นศูนย์ปฏิบัติการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ผู้พิการโดยใช้กระบวนการทางการศึกษา โดยมีการจัดตั้งศูนย์

การศึกษาพิเศษขึ้นพร้อมกันจำนวน 13 แห่งทั่วประเทศ ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของเขตการศึกษา 12 แห่ง และอีก 1 แห่ง จัดตั้งขึ้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ชื่อว่า “ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง” มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 247 คน และนักเรียน จำนวน 1,177 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2565 : 4 - 11)

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาให้กับผู้พิการภายใต้ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารจะต้องใช้ “สมรรถนะ” ในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพราะสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และมีความตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอก (ณัฐนิชา เขียวอ่อน, 2565 : 2 - 3) ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านจริยธรรม ด้านการร่วมแรงรวมใจ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องระดมความคิด ปรับกระบวนการพัฒนาทางการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551 : 18 - 19) ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย และต้องมีทักษะในการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาทักษะที่ขาดหายไป เพื่อนำองค์กรสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) จะช่วยให้ทราบถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล รวมถึงคุณลักษณะที่แสดงออก ว่าอยู่ในระดับใด มีความจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ผลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาคณะผู้บริหาร วางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้กับผู้พิการซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษแตกต่างจากนักเรียนทั่วไป การวางแผนการศึกษาและการบริหารงานที่เป็นระบบ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษายิ่งขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ

ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร นำไปวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน แบ่งเป็นครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ดินแดง จำนวน 116 คน ครูที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ 28 คน โรงพยาบาล 26 คน และโรงเรียนร่วม/เรียนรวม จำนวน 35 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสม นำไปสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะในวิชาชีพ สมรรถนะเชิงเทคนิค สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยกำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องและครอบคลุม สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะในวิชาชีพ สมรรถนะเชิงเทคนิค สมรรถนะส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขออนุญาตจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

1.2 ยื่นหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามกับครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ด้วยตนเอง และแบบออนไลน์ (Google Forms) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้อีกครั้งและติดตามการส่งคืน

1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนความสมบูรณ์ทุกฉบับ จนได้จำนวนแบบสอบถามครบถ้วนตามที่คำนวณได้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนัดหมายสัมภาษณ์ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ หัวหน้างานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 7 ปี

2.3 จัดบันทึกประเด็นสำคัญและหลอมรวมประเด็นต่างๆ จากผู้ให้ข้อมูลตามประเด็นขององค์ประกอบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางการสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน โดย กรณีที่ตัวแปรต้น 2 กลุ่มใช้สถิติ Independent t-test กรณีที่ตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยให้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
 - 1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย ใช้อธิบายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้อธิบายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.5 ค่าที (t-test: Independent Samples) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

2.6 ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA/F-test) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มี ครูที่มีอายุ ประเภทบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

2.7 บทสัมภาษณ์ที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการ ทำความเข้าใจ ตีความหมายของผลที่ได้ และค้นหาข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านเทคนิค รองลงมาคือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 สมรรถนะหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาห้วงข้อย่อย พบว่าทุกข้อมีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ รองลงมาคือผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม/ร่วมแรงร่วมใจ ที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารให้บริการที่ดีและให้ความสำคัญกับบุคลากร

1.2 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมี

วิสัยทัศน์ คำนึงถึงผลกระทบระยะยาว รองลงมาคือผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสามารถวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีศักยภาพนำการปรับเปลี่ยนหรือบริหารภายใต้ความเปลี่ยนแปลง

1.3 สมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะวิชาชีพ พบว่า ระดับสมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการมองภาพองค์รวม รองลงมาคือผู้บริหารมีการบริหารเชิงรุก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีสุนทรียภาพทางศิลปะ

1.4 สมรรถนะด้านเทคนิคพบว่า ระดับสมรรถนะด้านเทคนิค ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีความคิดเชิงวิเคราะห์ รองลงมาคือผู้บริหารมีความใส่ใจเรื่องคุณภาพ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 สมรรถนะส่วนบุคคลพบว่า ระดับสมรรถนะส่วนบุคคลภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 หัวข้อคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารมีการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ รองลงมาคือผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อแรงกดดัน

1.6 เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะรายข้อย่อยในภาพรวม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในกลุ่มสมรรถนะหลักคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ รองลงมาอยู่ในกลุ่มสมรรถนะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารมีความคิดเชิงวิเคราะห์ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดอยู่ในกลุ่มสมรรถนะหลักคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ได้ผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามตำแหน่ง ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 สมรรถนะที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านเทคนิค และสมรรถนะส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน สมรรถนะด้านเทคนิค มีคู่ที่แตกต่างกัน 2 คู่คือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ และพนักงานราชการกับครูอัตราจ้าง สมรรถนะส่วนบุคคลมีคู่ที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ

2.4 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ครูที่อยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า สมรรถนะหลัก ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีคู่ที่แตกต่างกัน 2 คู่คือ ผู้ปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางดินแดง กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ และผู้ปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางดินแดง กับผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนร่วม/เรียนรวม สมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะวิชาชีพ มีคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ผู้ปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางดินแดง กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ ส่วนสมรรถนะด้านเทคนิคและสมรรถนะส่วนบุคคล ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน : ครูที่อยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม แตกต่างกัน โดยมี 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์ 3 – 5 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทุกสมรรถนะมีความแตกต่างรายคู่ ได้แก่ สมรรถนะหลัก คู่ที่มีความแตกต่างกันคือ ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป สมรรถนะด้านการบริหารจัดการคู่ที่มีความแตกต่างคือ ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป สมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะวิชาชีพ มีความแตกต่าง 2 คู่คือ ผู้มี

ประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์ 3 – 5 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป สมรรถนะด้านเทคนิค มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์ 3 – 5 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป สมรรถนะส่วนบุคคล คู่ที่มีความแตกต่างคือ ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะได้ดังนี้

3.1 การให้บริการที่ดีและให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคคล 2 กลุ่มคือ กลุ่มบุคลากรโดย ส่งเสริมทักษะการให้บริการ ทักษะที่ดีต่อการบริการ สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้รางวัลและยกย่องผู้มีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้รับบริการ ควรแสดงออกถึงความใส่ใจ แนะนำด้วยความสุภาพ ดูแลอย่างเท่าเทียม สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ

3.2 การวางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา และการนำการปรับเปลี่ยนหรือบริหารภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการวางแผนที่มีความยืดหยุ่น มีการใช้วิธีการใหม่ๆ ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากร รวมถึงมีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในภายนอก รวมถึงมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง

3.3 สุนทรียภาพทางศิลปะ สามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็น ประเด็นแรก คือการนำศิลปะมาใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กพิเศษ โดยการบูรณาการศิลปะแขนงต่าง ๆ เข้าไปในกิจกรรมการเรียนรู้ ประเด็นสอง คือการจัดบรรยากาศเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงออกทางศิลปะ และประเด็นสาม คือ การใช้ศิลปะในการบริหารคนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน

3.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.5 ความอดทนต่อแรงกดดัน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองให้สามารถเผชิญสถานการณ์ที่มีความเครียดและกดดัน สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด พิจารณาสถานการณ์ต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ รู้จักการเจรจาต่อรอง มีกิจกรรมลดความเครียด บริหารความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน มองโลกในแง่บวก

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำประเด็นน่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า สมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ มีการแสดงออกทักษะในทุกด้านอย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ อย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ และผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมาเกินกว่า 10 ปี จึงได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ นาวิน พินิจอภิรักษ์และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565) และธวัชชัย แสนดวง (2565) และ Sullivan (2014) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านเทคนิค ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ เชียงแรง (2564) ที่พบว่าสมรรถนะที่มีระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก อาจเนื่องมาจากการบริหารงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จำเป็นต้องใช้เทคนิคในการบริหารงานที่แตกต่างจากการบริหารในโรงเรียนปกติ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของสมรรถนะหลักคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) กฤษณะ เชียงแรง (2564) นาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) Client William M. Milinao and Romy G. Ebi (2020) ว่า สมรรถนะที่ผู้บริหารควรมี ได้แก่ ความยืดหยุ่น นวัตกรรม การตัดสินใจเชิงบูรณาการ และการคิดวิเคราะห์ ที่พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานใน

หน้าที่ให้ถูกต้องครบถ้วน ครบหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารคือสัญลักษณ์ขององค์กรที่ต้องมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงผลกระทบระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ มงคลเสถียร พิมผกา ธรรมสิทธิ และชัชภูมิ สีชมพู (2563) ที่พบว่า ตัวบ่งชี้สำคัญของทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และงานวิจัยของ ธวัชชัย แสนดวง (2565) ที่พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง หรือสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน

สมรรถนะในหน้าที่หรือสมรรถนะวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการมองภาพองค์รวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ มงคลเสถียร พิมผกา ธรรมสิทธิ และชัชภูมิ สีชมพู (2563) ว่า ผู้บริหารควรต้องสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ของโรงเรียน ได้โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

สมรรถนะด้านเทคนิค ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความคิดเชิงวิเคราะห์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ มงคลเสถียร พิมผกา ธรรมสิทธิ และชัชภูมิ สีชมพู (2563) ว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ แยกแยะและสื่อสารข้อมูลที่ต้องการ เพื่อให้ข้อเสนอแนะกับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สมรรถนะส่วนบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ และผู้บริหารมีการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ครุฑาโรจน์ พิณสุตา สิริธรรังกร และ สรรเสริญ สุวรรณ (2563) ที่พบว่า สมรรถนะที่ผู้บริหารควรมีได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่ และงานวิจัยของกฤษฎา เขียงแรง (2565) และ Samuel R. Olayvar (2021) ที่ว่าผู้บริหารมีผลสัมฤทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงที่สุด เนื่องจากจะต้องให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ประชาชนและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณา รายข้อย่อยทั้งหมดพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในกลุ่มสมรรถนะหลักคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ และอายุ มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ

นิรัชชา คงประดิษฐ์ และจุฑารัตน์ คชรรัตน์ (2565) ที่พบว่าครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน และงานวิจัยของ นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผั่นสว่าง (2566) และประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ที่พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน เนื่องจากครูทุกคนที่ผู้ภายใต้การบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามนโยบายในการดำเนินงานเดียวกันจึงได้รับประสบการณ์คล้าย ๆ กัน

2.2 ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ต่างกัน ความคิดเห็นที่ต่างกันนี้ อาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึงครอบคลุม

1) ด้านตำแหน่ง ครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ต่างกัน สอดคล้องกับนิรัชชา คงประดิษฐ์ และจุฑารัตน์ คชรรัตน์ (2565) เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างกัน ทำให้ได้รับการปฏิบัติ หรือการพัฒนาที่แตกต่างกัน

2) ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารต่างกัน เนื่องผู้ที่อยู่ในศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ดินแดง มีความใกล้ชิดผู้บริหารมากกว่า สามารถรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็ว ชัดเจน สามารถสอบถามทำความเข้าใจได้สะดวก แต่ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อำเภออาจทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจนเพียงพอ

3) ด้านประสบการณ์ ครูที่ปฏิบัติงานมานานกว่า ผ่านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานกว่า นอกจากนี้ยังผ่านการร่วมงานกับผู้บริหารมากกว่า ทำให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และมีมุมมองในการบริหารงานของผู้บริหารแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผั่นสว่าง (2566) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะย่อย 5 สมรรถนะคือ 1) การให้บริการที่ดีและให้ความสำคัญกับบุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา 3) การนำการปรับเปลี่ยนหรือบริหารภายใต้ความเปลี่ยนแปลง 4) การมีสุนทรียภาพทางศิลปะ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ 6) ความอดทนต่อแรงกดดัน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้เป็นสมรรถนะสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ (2566) ธวัชชัย แสนดวง (2565) พิชามญช์ ลาวชัย (2562) วิกานดา จิรพุทธกร (2565) ที่ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคล คุณภาพชีวิตของบุคลากร และความสำเร็จของสถานศึกษา และงานวิจัยของ Kin, T. M. & Kareem, O. A. (2019) ที่ว่าผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่จำเป็น คือ สมรรถนะด้านข้อมูลดิจิทัล สมรรถนะด้านการแก้ปัญหา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านเทคนิค รองลงมาคือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสมรรถนะหลัก เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม การติดตามและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การบริการที่ดี การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เช่น การยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน การเป็นพี่เลี้ยงหรือจัดพี่เลี้ยงให้

คำปรึกษาแก่ครูที่มีประสบการณ์น้อย จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงสมรรถนะของผู้บริหารมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรมีการวางแผน ปรับกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม ของสังคม ของเศรษฐกิจในอนาคตข้างหน้า

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ เชียงแรง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.

ณัฐนิชา เขียวอ่อน. (2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ดนยา อินจำปาและคณะ. (2560). เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา 1083102 การศึกษาพิเศษ (Special Education). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(1), 14-26.
- นาวัน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8(2), 328-342.
- นิรัชชา คงประดิษฐ์ และจุฑารัตน์ ชครัตน์ (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา. ในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 (1386 – 1399). 2565, 12 พฤษภาคม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปณณัฐมา มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566 - 2570. (2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 121 – 131.
- พิชามณช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ และชัชภูมิ สีชมภู. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารบัณฑิตวิจัย, 11(1), 121-134.
- มานะ ครุฑาโรจน์, พิณสุดา สิริธรรังกร และสรเสริญ สุวรรณ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 5(9), 351-369.

- มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. ประวัติความเป็นมาของการศึกษาพิเศษ. สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. เรียกใช้เมื่อ 8 กันยายน 2567. จาก <http://saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=16&chap=10&page=t16-10-infodetail06.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Kin, T. M., & Kareem, O. A. (2019). School leaders' competencies that make a difference in the era of Education 4.0: A conceptual framework. *International Journal of Academic Research Business and Social Sciences*, 9(5), 214–225.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. 7th Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Semuel R. Olayvar. (2021). School Heads' New Normal Leadership and Its Influence on Collaborative School Culture. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 5
- Sullivan. 2014. *The Core Competency: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-hill.