

**ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา  
ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
Needs for Self-Development of the Educational Institution  
Administrators by Using the Self-Development Competency  
Assessment Model of the Teacher Civil Service and Educational  
Personnel Commission in Special Education Schools  
under the Bureau of Special Education,  
Office of the Basic Education Commission**

จุฑามาศ พลัสวาท\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 86 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ และแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา

---

\* นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 4 ตัวแปร สำหรับอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเป็นสมาชิกวารสารที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ การศึกษาดูงานโรงเรียนการศึกษาพิเศษในต่างประเทศ

**คำสำคัญ :** การพัฒนาตนเอง การประเมินสมรรถนะ

## Abstract

The research objectives were 1) to study the needs for self-development of the school administrators and 2) to compare the self-development needs of the school administrators by using the self-development competency assessment model of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission in special education schools under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission. The sample of were 86 school administrators from the special education schools under the Bureau of Special Education, Office Education Commission by random sampling. The five-point rating scale questionnaire and the open-ended questionnaire were used as research instruments for gathering data. The data were analyzed by computer program for frequency, percentage, means, standard deviation and t-test.

The results revealed that 1) The needs of the self-development of the school administrators were at the high level 2) The comparisons of the mentioned needs categorized by gender, age, educational background, and experiences on administrating educational institutions were significantly different at the 0.05 level. The problem was that the administrators wanted to of develop themselves-by being the members of journals on special education and to take an educational trip for special education schools in abroad.

**Keywords :** Competency, Assessment Model

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมาก จึงต้องมีการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาคือองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดองค์ความรู้ ความคิด สามารถแก้ไขปัญหาและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) เป็นการนำสาระของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ บูรณาการเชื่อมโยงเป็นกระบวนการโดยรวมที่คนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2 ) พ.ศ.2545 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคมการ

สื่อสารและการเรียนรู้ มีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 , หน้า 7)

พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสจึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์

พ.ศ. 2541 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม 3 กรม และออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จัดตั้งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมกองการศึกษาเพื่อคนพิการ และกองการศึกษาสงเคราะห์เข้าด้วยกัน โดยมีวิสัยทัศน์ “คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีทักษะชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะคนพิการจะได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตามความเหมาะสม”

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร คือผู้มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาเช่นในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นผู้มีบทบาทหลักในการผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ 2544:ฉ) การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุจุดหมายและหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความเข้าใจในแนวการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ต้องได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว คุณภาพและความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาตามลักษณะของการจัดการศึกษา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลดัชนีชี้วัดความต้องการพัฒนาตนเองลดความสูญเปล่าทางทรัพยากร เป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ได้อย่างแท้จริง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 117 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970.P.608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 86 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยสนใจในสมรรถนะการพัฒนาตนเอง 5 มาตรฐานหรือตัวชี้วัด ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้  $\alpha=0.807$  ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 4 ข้อได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ ก.ค.ศ.

กำหนด โดยแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองใช้มาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิท์ (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มีความต้องการมากที่สุด มีความต้องการมาก มีความต้องการปานกลาง มีความต้องการน้อย มีความต้องการน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ แสดงความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองและความต้องการอื่นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่แต่ละรายการเพื่อวิเคราะห์หาค่า ร้อยละ (percentage)

2. นำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติของ คะแนนรายข้อในแต่ละมาตรฐานและภาพรวมทุกมาตรฐาน

2.1 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายข้อในแต่ละมาตรฐาน เสนอเป็นตารางประกอบการแปลความหมายรายข้อในแต่ละมาตรฐานและภาพรวมทุกมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปล 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2543, หน้า 99-100)

2.2 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายด้านและรายข้อเพื่อตรวจดูการกระจายของข้อมูล

2.3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยข้อคำถามความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้ค่าสถิติ t-test ชนิดการทดสอบความเป็นอิสระ (test of independent )

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางความต้องการพัฒนาตนเองสร้างเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปนำเสนอในรูปแบบการจัดอันดับตารางประกอบความถี่

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.28 มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.59 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 70.93 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.26

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ในมาตรฐานที่ 1-3 ภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต้องการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละมาตรฐานพบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  ระหว่าง 3.73-3.79) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 1 และมาตรฐานที่ 2 ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 3 ( $\bar{X} = 3.73$ )

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาดตนเองตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

3.1 ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของเพศชายแตกต่างจากเพศหญิงทุกด้าน

3.2 ความต้องการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามอายุแตกต่างกันทุกด้าน

3.3 ความต้องการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน

3.4 ความต้องการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันทุกด้าน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาดตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) กำหนด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองใน 3 มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีประภา สืห์ไตร (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาจิตใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมาตรฐานพบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 3.73-3.79) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมาตรฐานที่ 1 และมาตรฐานที่ 2 ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 3 ( $\bar{X} = 3.73$ )

1.1 อภิปรายผลในรายละเอียดแต่ละมาตรฐานที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดได้ดังนี้

1.1.1 มาตรฐานที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 10. การติดตามองค์ความรู้ใหม่ด้านการศึกษาพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.22 สูงที่สุด เหตุที่สูงที่สุดเพราะผู้บริหารในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้รับข้อมูลจากหน่วยงานระดับสูง ทำให้การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.1.2 มาตรฐานที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 4. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้านบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ย 3.63 ต่ำที่สุด เหตุที่ต่ำที่สุดเพราะบริบทของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนนักเรียนต่ออาคารเรียนไม่ได้สัดส่วนกัน นักเรียนมีจำนวนลดลง แต่อาคารเรียนและบุคลากรยังคงเดิม ทำให้ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านบริหารงานทั่วไปต่ำ

1.1.3 มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ขององค์กรและวิชาชีพ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองใน ข้อ 10. การสร้างองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.17 สูงที่สุด เหตุที่สูงที่สุดเพราะผู้บริหารในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมจากหน่วยงานระดับสูง ทำให้การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.1.4 มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 12 การสร้างนวัตกรรม/สื่อในการพัฒนาองค์กรด้านบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.62 ต่ำที่สุด เหตุที่ต่ำที่สุดเพราะบริบทของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนนักเรียนต่อ อาคารเรียนไม่ได้สัดส่วนกัน นักเรียนมีจำนวนลดลง

แต่อาคารเรียนและบุคลากรยังคงเดิม ทำให้ผู้บริหารไม่มีความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการสร้างนวัตกรรม/สื่อในการพัฒนาองค์กรด้านบริหารบุคคล

#### 1.1.5 มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองใน ข้อ 10. การให้คำปรึกษา/แนะนำ/นิเทศ/ถ่ายทอดประสบการณ์ ด้านการศึกษาพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.14 สูงที่สุด เหตุที่สูงที่สุด เพราะผู้บริหารในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการได้รับข้อมูลจากโรงเรียนที่สังกัดเดียวกันภาคการศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานระดับสูง เพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.1.6 มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองใน ข้อ 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นด้านบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.57 ต่ำที่สุด เหตุที่ต่ำที่สุด เพราะโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนน้อย การบริหารงบประมาณได้ดำเนินการโดยตรงต่อสำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลัง การพัฒนาด้านนี้จึงไม่มีความจำเป็น

2. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 4 ตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ พิมหาสร้อย (2534: บทคัดย่อ) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาในแต่ละตัวแปรดังนี้

#### 2.1 จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยเพศชาย 57 คน คิดเป็นร้อยละ

66.28 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาสูงกว่าเพศหญิง 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.72 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา (3.41) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างสังคมไทยปลูกฝังความคาดหวังค่านิยมว่าเพศชายเป็นผู้นำเป็นช้างเท้าหน้า ส่วนเพศหญิงถูกปลูกฝังให้เป็นผู้ตามหรือเป็นช้างเท้าหลัง

## 2.2 จำแนกตามอายุ

จำแนกตามอายุต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยผู้บริหารอายุในช่วง 25-45 จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 24.41 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา (3.87) สูงกว่าผู้บริหารอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.59 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา(3.46) สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกของอีริกสัน มี 8 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารอายุในช่วง 25-45 อยู่ในขั้นที่ 7 ขั้นพัฒนาการความรู้สึกที่จะเป็นผู้ให้กำเนิด และสร้างสรรค์สังคม และหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่คำนึงถึงแต่ตนเองการเอาใจใส่ดูแลเกิดขึ้นขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 22 – 40 ปี วัยกลางคนเป็นวัยที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าพัฒนาการของบุคคลในขั้นต้นๆ เป็นไปด้วยดี รู้ว่าตนเองมีเอกลักษณ์อย่างไร มีความต้องการอย่างไรในชีวิตตลอดจนสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และเมื่อมาถึงขั้นนี้ก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม

## 2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา (3.89) สูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา (3.43) อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดว่าต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้นเพื่อนำเอาความรู้มาใช้ในการบริหารโรงเรียน

## 2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษากับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.74 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา(3.91) สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 73.26ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา

ต้องการพัฒนา (3.43) อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี คิดว่าตนเองต้องพัฒนาและเรียนรู้อีกมาก เพราะระยะเวลาในการบริหารโรงเรียนและสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากขึ้น

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองและข้อเสนอแนะ

การแสดงความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองและความต้องการอื่นๆของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันดับ 1 คือผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเป็นสมาชิกวารสารที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ จำนวน 68 คน อันดับ 2 ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้าน การศึกษาดูงานโรงเรียนการศึกษาพิเศษในต่างประเทศ จำนวน 64 คน อันดับ 3 ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้าน การเข้าอบรมภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาพิเศษ จำนวน 50 คน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้รับข้อมูลสารสนเทศและการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนปกติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนอันดับสุดท้ายผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้าน เข้ารับการพัฒนาจิตใจ จำนวน 24 คน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาดตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกมาตรฐาน โดยมีตัวแปรสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเองที่กลุ่มตัวอย่างนำเสนอ ดังนี้

1.1 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรจัดทำวารสารที่มีข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานในสังกัดทุกเดือน

1.2 ควรจัดโครงการศึกษาดูงานโรงเรียนการศึกษาพิเศษในต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีโลกทัศน์และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน

1.3 จัดอบรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาดตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แบ่งการอบรมออกเป็นกลุ่มๆ โดยคำนึงถึง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

1.4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรจัดประชุมสัมมนา ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทิศทางการพัฒนาการศึกษา

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษควรรวมกลุ่มกัน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบอย่างที่ดีของความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

## บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราวัฒน์ พิมพ์สร้อย. (2544). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2544). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545. (2547). กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จรัสสินทวงศ์.
- ศรีประภา สีหไตร. (2548). *ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Krejcic, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Earyle W.Educational and Psychological Measurement*.  
*Likert, J. New Ways of Managing Conflict*. New York : McGraw-Hill.