

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมาก จึงต้องมีการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดองค์ความรู้ ความคิด สามารถแก้ไขปัญหาและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2545-2559) เป็นการนำสาระของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ บูรณาการเชื่อมโยงเป็นกระบวนการ โดยรวมที่คนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ มีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือผู้ด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ , 2542 , หน้า 7)

พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญศึกษา กำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษและฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์

พ.ศ. 2541 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการ

และผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม 3 กรมและออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จัดตั้งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เข้าด้วยกัน โดยมีวิสัยทัศน์ “คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพด้วยรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีทักษะชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะคนพิการจะได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดตามความเหมาะสม”

ยุทธศาสตร์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ
3. พัฒนาคู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การผลิต พัฒนากระจายสื่อเทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการให้ทั่วถึง
5. การประสานเครือข่ายช่วยการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทั้งการระดมทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีปรัชญาในการปฏิบัติงาน คือ สถานศึกษาดีเด่นเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารและครูสู่มืออาชีพ บทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร

ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กรสื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร คือผู้มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา เช่น ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นผู้มีบทบาทหลักในการผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2544, หน้า ฉ) การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความเข้าใจในแนวการจัดการศึกษา ที่สำคัญที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ต้องได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว คุณภาพและความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาตามลักษณะของการจัดการศึกษา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลดัชนีชี้วัดความต้องการพัฒนาตนเอง ลดความสูญเปล่าทางทรัพยากรเป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่

หลากหลาย เช่นการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้

ทันสมัย

ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและ

วิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ

แก่ผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 117 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970,pp.608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองใน 3 มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ปีการศึกษา 2552

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองใน 3 มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่นการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

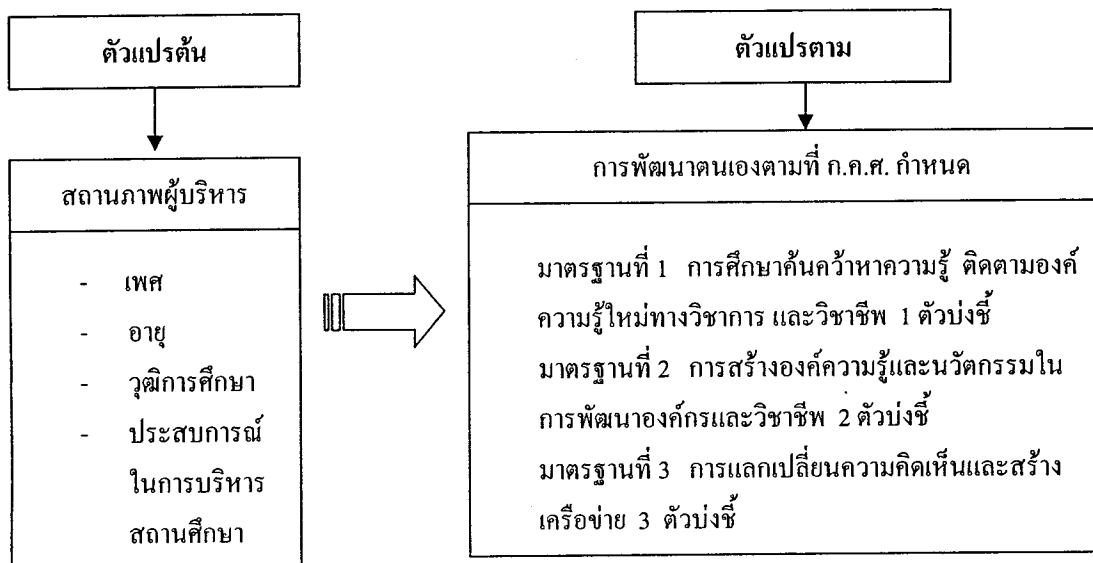
ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552
2. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - ระดับปริญญาตรี
 - ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองใน 3 มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย

ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง มูลเหตุหรือองค์ประกอบที่สามารถส่งผลหรือ มีอิทธิพลในการสร้างความต้องการพัฒนาตนเองหรือไม่ต้องการพัฒนาตนเอง

6. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาตามจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์

7. โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาเฉพาะเด็กพิการมี 43 โรงเรียนใน 35 จังหวัด ไม่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยตรง

8. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง สำนักงานที่บริหารงานสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2546 โดยรวมกองศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เข้าด้วยกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัยจะช่วยให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. ผลของการวิจัยทำให้ทราบมูลเหตุหรือองค์ประกอบใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผลของการวิจัยเป็นดัชนีให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์) ใควรรได้รับการพัฒนาและส่งเสริม ทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมิน

4.1 พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 7 ม.52 ให้กระทรวงกำกับและประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง

4.2 สมศ. เกณฑ์ประเมินคุณภาพสถานศึกษา ม.20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ม. 24 ตัวบ่งชี้ 24.3 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/ปี

4.3 ก.ค.ศ. การประเมินเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้คำนึงถึงความประพฤติกุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) และผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่(ที่ ศธ. 0206.3/ว25)

4.4 ครุสภา การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทุกคนจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องพัฒนา

4.5 สพฐ. มีนโยบายดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ปีงบประมาณ 2553-2555