

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบ การประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.28 มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.59 วุฒิ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 70.93 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.26

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมิน สมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พบว่า

2.1 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบ การประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาใน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนา ตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในมาตรฐานที่ 1-3 ในภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารต้อง การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า ความ คิดเห็นของผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากทุกมาตรฐานเช่นเดียวกัน

2.2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการ ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในมาตรฐานที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่นการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเองในภาพรวมพบว่า ความ คิดเห็นของผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากทุกข้อ อันดับ 1 การติดตามองค์ความรู้ใหม่ด้าน การศึกษาพิเศษ อันดับ 2 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ

2.3 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการ ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในมาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากทุกข้อ อันดับ 1 การสร้างองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ อันดับ 2 การสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาพิเศษให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

2.4 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในมาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากทุกข้อ อันดับ 1 การให้คำปรึกษา/แนะนำ/นิเทศ/ถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ อันดับ 2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นด้านการศึกษาพิเศษเพื่อพัฒนาตนเอง

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

3.1 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของเพศชายแตกต่างจากเพศหญิงทุกด้าน

3.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามอายุแตกต่างกันทุกด้าน

3.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน

3.4 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในภาพรวมพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน

อาคารเรียนไม่ได้สัดส่วนกัน นักเรียนมีจำนวนลดลง แต่อาคารเรียนและบุคลากรยังคงเดิม ทำให้ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านบริหารงานทั่วไปต่ำ

1.1.3 มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 10 การสร้างองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.17 สูงที่สุด เหตุที่สูงสุดเพราะ ผู้บริหารในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมจากหน่วยงานระดับสูง ทำให้การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.1.4 มาตรฐานที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ 1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ตัวบ่งชี้ 2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 12 การสร้างนวัตกรรม/สื่อในการพัฒนาองค์กรด้านบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.62 ต่ำที่สุด เหตุที่ต่ำสุดเพราะบริบทของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนนักเรียนต่อ อาคารเรียนไม่ได้สัดส่วนกัน นักเรียนมีจำนวนลดลง แต่อาคารเรียนและบุคลากรยังคงเดิม ทำให้ผู้บริหารไม่มีความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการสร้างนวัตกรรม/สื่อในการพัฒนาองค์กรด้านบริหารบุคคล

1.1.5 มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 10. การให้คำปรึกษา/แนะนำ/นิเทศ/ถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.14 สูงที่สุด เหตุที่สูงสุดเพราะ ผู้บริหารในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการได้รับข้อมูลจากโรงเรียนที่สังกัดเดียวกัน ภาควิชาการศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานระดับสูง เพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.1.6 มาตรฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวบ่งชี้ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ

และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตัวบ่งชี้ 3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ ในมาตรฐานนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในข้อ 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้อื่นด้านบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.57 ต่ำที่สุด เหตุที่ต่ำสุดเพราะโรงเรียน การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนน้อยการบริหารงบประมาณได้ดำเนินการโดยตรงต่อสำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง การพัฒนาด้านนี้จึงไม่มีความจำเป็น

2. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบ การประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 4 ตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ พิมหาสร้อย (2534, บทคัดย่อ)การศึกษาความ ต้องการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหาร วิทยาลัยการศึกษามหาสารคาม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนการสอน และ การบริหารโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน กระบวนการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่างกันมีความต้องการ ที่จะพัฒนาตนเองด้าน กระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ทั้งโดยรวมและ รายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาในแต่ละตัวแปรดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษา พิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มี

เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยเพศชาย 57 คน คิดเป็นร้อยละ 66.28 ค่าเฉลี่ยของความ ต้องการพัฒนา สูงกว่าเพศหญิง 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33.72 ค่าเฉลี่ยของความ ต้องการพัฒนา(3.41) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างสังคมไทยปลูกฝังความคาดหวังค่านิยมว่า เพศชายเป็นผู้นำเป็นช่างทำหน้า ส่วนเพศหญิงถูกปลูกฝังให้เป็นผู้ตามหรือเป็นช่างทำหลัง

2.2 จำแนกตามอายุ

จำแนกตามอายุต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยผู้บริหารอายุในช่วง 25-45 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.41 ค่าเฉลี่ยของความ ต้องการพัฒนา (3.87)สูงกว่าผู้บริหารอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.59 ค่าเฉลี่ยของความ ต้องการพัฒนา(3.46) สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกของอีริกสัน มี 8 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารอายุในช่วง 25-45 อยู่ในขั้นที่ 7 ขั้นพัฒนาการความรู้สึที่จะเป็นผู้ให้กำเนิดและสร้างสรรค์สังคมและหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่ คำนึงถึงแต่ตนเองการเอาใจใส่ดูแลเกิดขึ้น ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 22 – 40 ปี วัยกลางคนเป็นวัยที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าพัฒนาการของบุคคลในขั้นต้นๆ เป็นไปด้วยดี รู้ว่าตนเองมีเอกลักษณ์อย่างไร มีความต้องการอย่างไรในชีวิตตลอดจนสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และเมื่อมาถึงขั้นนี้ก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยผู้บริหาร

ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา (3.89) สูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา(3.43) อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดว่าต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้นเพื่อนำเอาความรู้มาใช้ในการบริหารโรงเรียน

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษากับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.74 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา(3.91)สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 73.26ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา(3.43) อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี คิดว่าตนเองต้องพัฒนาและเรียนรู้อีกมาก เพราะระยะเวลาในการบริหารโรงเรียนและสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากขึ้น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองและข้อเสนอแนะ

การแสดงความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองและความต้องการอื่นๆของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันดับ 1 คือผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเป็นสมาชิกวารสารที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ จำนวน 68 คน อันดับ 2 ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาดูงานโรงเรียนการศึกษาพิเศษในต่างประเทศ จำนวน 64 คน อันดับ 3 ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้าน การเข้าอบรมภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาพิเศษ จำนวน 50 คน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้รับข้อมูลสารสนเทศและการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนปกติของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนอันดับสุดท้ายผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองในด้าน เข้ารับการพัฒน
จิตใจ จำนวน 24 คน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการ
ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกมาตรฐาน โดยมีตัวแปรสำคัญที่
ต้องคำนึงถึง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การพัฒนา
ตนเองที่กลุ่มตัวอย่างนำเสนอ ดังนี้

1.1 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรจัดทำวารสารที่มีข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับ
การศึกษาพิเศษ เผยแพร่ให้แก่หน่วยงานในสังกัดทุกเดือน

1.2 ควรจัดโครงการศึกษาดูงานโรงเรียนการศึกษาพิเศษในต่างประเทศตลอดทั้ง
การวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ส่งเสริมให้บุคลากรมีโลกทัศน์และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา
โรงเรียน

1.3 จัดอบรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการ
ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
แบ่งการอบรมออกเป็นกลุ่มๆ โดยคำนึงถึง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร
สถานศึกษา

1.4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรจัดประชุมสัมมนา ผู้บริหารโรงเรียน
การศึกษาพิเศษ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทิศทางการพัฒนาการศึกษา

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษควรรวมกลุ่มกัน ถ่ายทอดความรู้และ
ประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบอย่างที่ดีของความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ