

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏในตารางที่ 2

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ปรากฏในตารางที่ 3 - 11

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ปรากฏในหน้า 52 - 55

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
		(n = 172)	
1	เพศ		
	ชาย	33	19.19
	หญิง	139	80.81
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	8	4.65
	5 - 10 ปี	43	25.00
	มากกว่า 10 ปี	121	70.35
3	คุณวุฒิทางการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	126	73.26
	ปริญญาโท	46	26.74

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน ร้อยละ 80.81 เพศชาย จำนวน 33 คน ร้อยละ 19.19 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 121 คน ร้อยละ 70.35 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 43 คน ร้อยละ 25.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 4.65 และมีคุณวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 126 คน ร้อยละ 73.26 ปริญญาโท จำนวน 46 คน ร้อยละ 26.74 ตามลำดับ

### ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ตารางที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ

ที่	รูปแบบการพัฒนาตนเอง	ความต้องการพัฒนาตนเอง			
		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
(n = 172)					
1	การฝึกอบรม	123	71.51	49	28.49
2	การศึกษาดูงานนอกสถานที่	138	80.23	34	19.77
3	การศึกษาต่อ	77	44.77	95	55.23
4	การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม	75	43.60	97	56.40
5	การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ	99	57.56	73	42.44
6	การศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง	91	52.91	81	47.09

หมายเหตุ : ผู้ตอบสามารถเลือกได้หลายรูปแบบ

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ต้องการ จำนวน 138 คน ร้อยละ 80.23 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ต้องการ จำนวน 123 คน ร้อยละ 71.51 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการพัฒนา การทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ ต้องการ จำนวน 99 คน ร้อยละ 57.56 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง ต้องการ จำนวน 91 คน ร้อยละ 52.91 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ต้องการ จำนวน 77 คน ร้อยละ 44.77 และ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาจิตใจและคุณธรรม ต้องการ จำนวน 75 คน ร้อยละ 43.60

ตารางที่ 4 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทของการฝึกอบรม

ที่	ประเภทของการฝึกอบรม	ความต้องการพัฒนาตนเอง			
		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
(n=123)					
1	การอบรมคอมพิวเตอร์	77	62.60	46	37.40
2	การอบรมภาษาอังกฤษ	36	29.27	87	70.73
3	การอบรมการจัดทำหลักสูตร	45	36.59	78	63.41
4	การอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน	71	57.72	52	42.28
5	การอบรมเทคนิคการสอน	96	78.05	27	21.95
6	การอบรมลูกเสือ เนตรนารี หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	26	21.14	97	78.86

หมายเหตุ : ผู้ตอบสามารถเลือกได้หลายประเภท

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทของการฝึกอบรม เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการอบรมเทคนิคการสอน ต้องการ จำนวน 96 คน ร้อยละ 78.05 ความต้องการอบรมคอมพิวเตอร์ ต้องการ จำนวน 77 คน ร้อยละ 62.60 ความต้องการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ต้องการ จำนวน 71 คน ร้อยละ 57.72 ความต้องการอบรมการจัดทำหลักสูตร ต้องการ จำนวน 45 คน ร้อยละ 36.59 ความต้องการอบรมภาษาอังกฤษ ต้องการ จำนวน 36 คน ร้อยละ 29.27 ความต้องการอบรมลูกเสือ เนตรนารีหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ต้องการ จำนวน 26 คน ร้อยละ 21.14

**ตารางที่ 5** ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม จำแนกตาม ช่วงเวลาการฝึกอบรม  
ระยะเวลาการฝึกอบรม และวิธีการคัดเลือกผู้เข้าอบรม

ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
		(n = 123)	
<b>ช่วงเวลาการฝึกอบรม</b>			
1	วันทำงานราชการ	56	45.53
2	วันหยุดนักขัตฤกษ์	1	0.81
3	วันหยุดเสาร์-อาทิตย์	15	12.20
4	ช่วงเวลาปิดภาคเรียน	50	40.65
5	ตามความเหมาะสม	1	0.81
<b>ระยะเวลาการฝึกอบรม</b>			
1	ไม่เกิน 3 วัน	82	66.66
2	3-7 วัน	36	29.27
3	1 เดือนหรือมากกว่า	2	1.63
4	ตามความเหมาะสม	3	2.44
<b>วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม</b>			
1	กำหนดให้พนักงานครูทุกคนต้องรับการฝึกอบรม	14	11.38
2	พิจารณาตามความสมัครใจ	52	42.28
3	ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น	6	4.88
4	พิจารณาตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	51	41.46

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมของพนักงานครู  
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามช่วงเวลาการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความต้องการ  
จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการอบรมวันทำงานราชการจำนวน 56 คน ร้อยละ 45.53 ต้องการ  
อบรมช่วงเวลาปิดภาคเรียนจำนวน 50 คน ร้อยละ 40.65 ต้องการอบรมวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จำนวน  
15 คน ร้อยละ 12.20 ต้องการอบรมวันหยุดนักขัตฤกษ์ จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.81 และต้องการอบรม  
ในช่วงเวลาอื่นตามความเหมาะสม จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.81

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการอบรมไม่เกิน 3 วัน จำนวน 82 คน ร้อยละ 66.66 ต้องการอบรม 3-7 วัน จำนวน 36 คน ร้อยละ 29.27 ต้องการอบรมเป็นระยะเวลาตามความเหมาะสมของเรื่องที่จะอบรม จำนวน 3 คน ร้อยละ 2.44 และต้องการอบรม 1 เดือนหรือมากกว่า จำนวน 2 คน ร้อยละ 1.63

ความเห็นของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คัดเลือกตามความสมัครใจ จำนวน 52 คน ร้อยละ 42.28 คัดเลือกตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 51 คน ร้อยละ 41.46 พนักงานครูทุกคนต้องรับการฝึกอบรม จำนวน 14 คน ร้อยละ 11.38 และผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น จำนวน 6 คน ร้อยละ 4.88

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำแนกตามเนื้อหาการศึกษาดูงาน

ที่	เนื้อหาการศึกษาดูงาน	ความต้องการพัฒนาตนเอง			
		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
(n = 138)					
1	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	51	36.96	87	63.04
2	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	21	15.22	117	84.78
3	โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน	68	49.28	70	50.72
4	โรงเรียนในฝัน	71	51.45	67	48.55
5	โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์	71	51.45	67	48.55

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามเนื้อหา เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการศึกษาดูงานใน โรงเรียนในฝัน และ โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ จำนวนเท่ากันคือ 71 คน ร้อยละ 51.45 ต้องการศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 68 คน ร้อยละ 49.28 ต้องการศึกษาดูงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 51 คน ร้อยละ 36.96 ต้องการดูงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจำนวน 21 คน ร้อยละ 15.22

ตารางที่ 7 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำแนกตามสังกัดโรงเรียน  
ที่ต้องการไปศึกษาดูงานและวิธีการคัดเลือกผู้ไปศึกษาดูงาน

ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
		(n = 138)	
<b>สังกัดโรงเรียนที่ต้องการไปศึกษาดูงาน</b>			
1	โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร	24	17.39
2	โรงเรียนในสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., อบต., เทศบาลอื่นๆ)	33	23.91
3	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	54	39.13
4	โรงเรียนเอกชน	22	15.94
5	ตามความเหมาะสม	5	3.63
<b>วิธีการคัดเลือกผู้ไปศึกษาดูงาน</b>			
1	กำหนดให้พนักงานครูทุกคนต้องไปศึกษาดูงาน	49	35.51
2	พิจารณาตามความสมัครใจ	32	23.18
3	ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น	10	7.25
4	พิจารณาตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	47	34.06

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามสังกัดโรงเรียนที่ต้องการไปศึกษา  
ดูงาน เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ต้องการไปศึกษาดูงาน โรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 54 คน ร้อยละ 39.13 ต้องการศึกษาดูงานโรงเรียน  
ในสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., อบต., เทศบาลอื่นๆ) จำนวน 33 คน ร้อยละ 23.91  
ต้องการศึกษาดูงานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 24 คน ร้อยละ 17.39 ต้องการดูงาน  
โรงเรียนเอกชน จำนวน 22 คน ร้อยละ 15.94 ต้องการดูงานในหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม  
จำนวน 5 คน ร้อยละ 3.63 ตามลำดับ

ความเห็นของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เกี่ยวกับวิธีการ  
คัดเลือกผู้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานครู ทุกคนต้องไปศึกษาดูงาน จำนวน 49 คน ร้อยละ 35.51 คัดเลือกตามความถนัดและ  
หน้าที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 47 คน ร้อยละ 34.06 คัดเลือกตามความสมัครใจ จำนวน 32 คน ร้อยละ  
23.18 และผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น จำนวน 10 คน ร้อยละ 7.25

**ตารางที่ 8** ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษา  
สถาบันการศึกษา สถานที่ตั้งของสถาบันการศึกษา และแหล่งเงินทุนการศึกษา

ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความถี่ (n = 77)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>			
1	ปริญญาตรี	2	2.60
2	ปริญญาโทสายการสอน	41	53.25
3	ปริญญาโทสายบริหาร	14	18.18
4	ปริญญาโทสาขาศิลปะ	1	1.30
5	ปริญญาเอก	19	24.67
<b>สถาบันการศึกษา</b>			
1	สถาบันของรัฐ	72	93.50
2	สถาบันเอกชน	3	3.90
3	สถาบันที่เหมาะสมกับสาขาที่เรียน	2	2.60
<b>สถานที่ตั้งของสถาบันการศึกษา</b>			
1	สถาบันในจังหวัดเชียงใหม่	70	90.90
2	สถาบันในจังหวัดอื่นๆ	5	6.50
3	สถาบันในต่างประเทศ	2	2.60
<b>แหล่งเงินทุนการศึกษา</b>			
1	ใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัวทั้งหมด	10	12.98
2	ใช้ทุนทรัพย์จากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งหมด	33	42.86
3	ใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัวและทางหน่วยงานต้นสังกัดสมทบ	34	44.16

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา เรียงตามลำดับความต้องการ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสายการสอน จำนวน 41 คน ร้อยละ 53.25 ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน 19 คน ร้อยละ 24.67 ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสายบริหาร จำนวน 14 คน ร้อยละ 18.18 ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.60 และต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาศิลปะ จำนวน 1 คน ร้อยละ 1.30

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามสถาบันการศึกษา เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐ จำนวน 72 คน ร้อยละ 93.50 ต้องการศึกษาต่อในสถาบัน การศึกษาของเอกชน จำนวน 3 คน ร้อยละ 3.90 และต้องการศึกษาต่อในสถาบันอื่น ที่เหมาะสมกับสาขาที่ต้องการเรียน จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.60

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามสถานที่ตั้งของสถาบันการศึกษา เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 70 คน ร้อยละ 90.90 ต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในจังหวัดอื่นๆ จำนวน 5 คน ร้อยละ 6.50 ต้องการ ศึกษาต่อในสถาบันต่างประเทศ จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.60

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามแหล่งเงินทุนการศึกษา เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการศึกษาต่อโดยใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัวและทางหน่วยงานต้นสังกัดสมทบ จำนวน 34 ร้อยละ 44.16 ต้องการศึกษาต่อโดยใช้ทุนทรัพย์จากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งหมด จำนวน 33 คน ร้อยละ 42.86 และต้องการศึกษาต่อโดยใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัวทั้งหมด จำนวน 10 คน ร้อยละ 12.98

**ตารางที่ 9** ความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม จำแนกตามประเภทการพัฒนา  
ช่วงเวลาการพัฒนาตนเอง ระยะเวลา วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาตนเอง

ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
		(n = 75)	
<b>ประเภทการพัฒนา</b>			
1	การเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม	25	33.33
2	การปฏิบัติธรรม	25	33.33
3	การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะ	25	33.33
<b>ช่วงเวลาการพัฒนาตนเอง</b>			
1	วันทำงานราชการ	30	40.00
2	วันหยุดนักขัตฤกษ์	3	4.00
3	วันหยุดเสาร์-อาทิตย์	10	13.34
4	ช่วงเวลาปิดภาคเรียน	31	41.33
5	ตามความเหมาะสม	1	1.33
<b>ระยะเวลา</b>			
1	1-3 วัน	49	65.33
2	3-10 วัน	23	30.67
3	1 เดือนหรือมากกว่า	3	4.00
<b>วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาตนเอง</b>			
1	กำหนดให้พนักงานครูทุกคนต้องเข้ารับการพัฒนา		
	ทางจิตใจ และคุณธรรม	36	48.00
2	พิจารณาตามความสมัครใจ	30	40.00
3	ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น	6	8.00
4	พิจารณาตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3	4.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทการพัฒนา มีความต้องการเท่ากันทั้งหมด คือ ต้องการ เข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติธรรมและทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะ จำนวน 25 คน ร้อยละ 33.33

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามช่วงเวลา เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้  
 ต้องการพัฒนาในช่วงเวลาปีภาคเรียน จำนวน 31 คน ร้อยละ 41.33 ต้องการพัฒนาในวันทำงาน ราชการ จำนวน 30 คน ร้อยละ 40.00 ต้องการพัฒนาในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จำนวน 10 คน ร้อยละ 13.34 ต้องการพัฒนาในวันหยุดนักขัตฤกษ์ จำนวน 3 คน ร้อยละ 4.00 และต้องการพัฒนาในช่วงเวลาที่เหมาะสม จำนวน 1 คน ร้อยละ 1.33

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลา เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการพัฒนาในระยะเวลา 1-3 วัน จำนวน 49 คน ร้อยละ 65.33 ต้องการพัฒนาใน ระยะเวลา 3-10 วัน จำนวน 23 คน ร้อยละ 30.67 ต้องการพัฒนาในระยะเวลา 1 เดือนหรือมากกว่า จำนวน 3 คน ร้อยละ 4.00

ความเห็นของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือก ผู้เข้ารับการพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พนักงานครูทุกคนต้องเข้ารับการพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม จำนวน 36 คน ร้อยละ 48.00 คัดเลือกตามความสมัครใจ จำนวน 30 คน ร้อยละ 40.00 ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสม และความจำเป็น จำนวน 6 คน ร้อยละ 8.00 และคัดเลือกตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 3 คน ร้อยละ 4.00

**ตารางที่ 10** ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิถีสานะ  
จำแนกตามประเภทผลงาน และความต้องการความช่วยเหลือ

ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
(n = 99)					
<b>ประเภทผลงาน</b>					
1	นวัตกรรมทางการศึกษา	83	82.84	16	16.16
2	งานวิจัยในชั้นเรียน	44	43.44	55	55.56
3	การรายงานผลการดำเนินงาน	46	45.46	53	53.54
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	27	27.27	72	72.73
<b>ความต้องการความช่วยเหลือ</b>					
1	วิทยากรให้ความรู้ในการเขียนรายงาน	64	64.65	35	35.35
2	ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำนวัตกรรม	86	86.87	13	13.13
3	งบประมาณสนับสนุนการจัดทำ	56	56.57	43	43.43

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิถีสานะ ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทผลงาน เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย คือ ต้องการทำผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 83 คน ร้อยละ 82.84 ต้องการทำผลงานการรายงานผลการดำเนินงาน จำนวน 46 คน ร้อยละ 45.46 ต้องการทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 44 คน ร้อยละ 43.44 และต้องการทำผลงานการวิจัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 27 คน ร้อยละ 27.27

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิถีสานะ ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามความต้องการความช่วยเหลือ เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำนวัตกรรม จำนวน 86 คน ร้อยละ 86.87 ต้องการวิทยากรให้ความรู้ในการเขียนรายงาน จำนวน 64 คน ร้อยละ 64.65 และต้องการงบประมาณสนับสนุนการจัดทำผลงาน จำนวน 56 คน ร้อยละ 56.57

ตารางที่ 11 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง

ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
(n = 91)					
<b>ประเภทสื่อ</b>					
1	หนังสือหรือตำราต่างๆ	59	64.84	32	35.16
2	ระบบ e-learning	81	89.01	10	10.99
3	การส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ	54	59.34	37	40.66
4	รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา	30	32.97	61	67.03

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาจากสื่อด้วยตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทสื่อ เรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ต้องการศึกษาระบบ e-learning จำนวน 81 คน ร้อยละ 89.01 ต้องการศึกษาจากหนังสือหรือตำราต่าง ๆ จำนวน 59 คน ร้อยละ 64.84 ต้องการการส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 54 คน ร้อยละ 59.34 และต้องการศึกษาจากรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา จำนวน 30 คน ร้อยละ 32.97

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 172 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 74 คน ร้อยละ 43.02 โดยได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

**การฝึกอบรม**

1. ผู้เข้ารับการอบรมควรเป็นผู้เลือกเนื้อหาที่เข้ารับการอบรมด้วยตนเอง โดยไม่บังคับให้เข้ารับการอบรมในเนื้อหาที่ตนเองไม่มีความสนใจ (18)
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรประชาสัมพันธ์การอบรมต่างๆ ให้พนักงานครูทราบอย่างทั่วถึง ล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ (14)
3. พนักงานครูควรได้รับการอบรมในเนื้อหาที่สอดคล้องกับสาระวิชาที่ตนเองรับผิดชอบสอน หรือมีความสนใจเพื่อนำมาปรับปรุงการสอน (13)

4. วิทยากรที่มาอบรมควรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในเนื้อหาสาระที่มาอบรมจริง และ มีเทคนิคการถ่ายทอดที่น่าสนใจ มีความทันสมัย (10)

5. ควรมีการอบรมการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัย เช่น ระบบ ICT หรือคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน CAI ในช่วงปิดภาคเรียนทุกปี เพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองให้ทันสมัย (7)

6. เนื้อหาที่เข้ารับการอบรมควรทันสมัย นำมาใช้ได้จริงในชีวิตปัจจุบันและเป็นประโยชน์กับนักเรียน (3)

7. ควรให้พนักงานครูอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้มีความชำนาญ เพราะคอมพิวเตอร์มีความสำคัญมากต่อชีวิตประจำวัน (3)

8. ควรพิจารณาวัน ไปอบรมให้เป็นวันราชการหรือปิดภาคเรียน เพื่อบริหารจัดการชีวิตครอบครัวได้ถูกต้อง (2)

9. ควรอบรมสม่ำเสมอทุกปีปิดภาคเรียน (1)

10. ควรติดตามผลการ ไปอบรมและรายงานผลการนำไปใช้จริง (1)

11. สถานที่จัดการอบรมควรสะดวกในการเดินทางไป และมีที่จอดรถเพียงพอ (1)

การศึกษาดูงานนอกสถานที่

1. สถานที่ไปศึกษาดูงานควรเป็นสถานที่ที่จะได้รับความรู้จริง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (32)

2. ควรไปศึกษาดูงานในสถานที่ที่พนักงานครูมีความสนใจและมีความสมัครใจที่จะไป (24)

3. ต้องการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่สม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับพนักงานครู เพราะจะได้รับประสบการณ์ตรงที่สามารถนำมาพัฒนาวิชาชีพและงานในหน้าที่ได้ (20)

4. ควรมีการประชาสัมพันธ์กำหนดการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ (14)

5. ควรไปศึกษาดูงานใน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลใหม่ ๆ (10)

6. ไปศึกษาดูงานอย่างจริงจังเพื่อนำผลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ควรมุ่งที่จะไปท่องเที่ยว (4)

7. ควรเลือกไปศึกษาดูงานใน โรงเรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้นแบบทางวิชาการหรือหน่วยงานเอกชนที่มีคุณภาพ (4)

8. สถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานควรอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ (1)

9. ควรไปศึกษาดูงานในช่วงเวลาวันหยุดภาคเรียน เพื่อจะไม่มีผลกระทบต่อ  
การเรียนการสอน (1)

10. เมื่อไปศึกษาดูงาน ควรแบ่งภาระงานให้ทุกคนรับผิดชอบเพื่อเป็นการไปศึกษาดูงาน  
ที่มีประสิทธิภาพ (1)

11. ต้องการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ (1)

12. ต้องการไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด (1)

13. ต้องการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อแลกเปลี่ยน  
ความรู้และประสบการณ์ (1)

การศึกษาต่อ

1. ต้องการให้กรมส่งเสริมฯ สนับสนุนจำนวนทุนการศึกษาเพิ่มมากขึ้น (7)

2. การให้ทุนขอให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทุกคน (5)

3. ควรมีนโยบายการให้ทุนที่ชัดเจน อาจจัดสรรโควตาให้แต่ละสาระวิชา (4)

4. ควรมีแนวทางการคัดเลือกผู้ได้รับทุนที่โปร่งใส ยุติธรรม (4)

5. เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับให้ทุนการศึกษาพนักงานครูไปศึกษาต่อ  
หรือยืมเงินเรียน (2)

6. เทศบาลควรร่วมมือกับสถาบันที่กพร.รับรอง จัดโควตาให้พนักงานครูเรียนต่อระดับ  
ปริญญาโทในสาขาที่ตนเองสมัครใจ (2)

7. การให้ทุนการศึกษากับพนักงานครูที่มีอายุน้อยน่าจะพัฒนาองค์กรได้มากกว่า (1)

8. ต้องการไปศึกษาต่อต่างประเทศ (1)

9. ไม่มีการแนะแนวการศึกษาต่อ (1)

10. การศึกษาต่อเป็นเรื่องสำคัญสำหรับวิชาชีพครู ที่ต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ  
เมื่อเรียนแล้วจะสามารถนำทฤษฎีที่เรียนมาสู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้ (1)

การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม

1. ไม่ควรบังคับให้ไปทุกคนเพราะการพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรมเป็นเรื่องของ  
จิตสำนึกส่วนบุคคล (3)

2. นิมนต์พระมาอบรมให้จนเกิดผลอย่างจริงจังและปฏิบัติต่อเนื่อง (2)

3. จัดกิจกรรมต่อเนื่อง ทุก ๆ ปีภาคเรียน เพื่อครูจะได้นำหลักศาสนาใช้ในการ  
ดำรงชีวิต (2)

4. ควรแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า เมื่อมีเอกสารประชาสัมพันธ์มาจากหน่วยงานอื่น (2)
5. ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและพัฒนา ก่อนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู (1)
6. อยากให้จัดการปฏิบัติในศาสนาอื่นบ้าง (1)
7. การพัฒนาจิตใจสามารถทำได้ด้วยตนเอง (1)

#### การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ

1. วิทยากรควรเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ในด้านหลักสูตรและการสอน การทำนวัตกรรม โดยสามารถอธิบายเป็นขั้นตอนอย่างละเอียดตลอดกระบวนการ (14)
2. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความรู้อย่างจริงจังเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามสาระวิชา ที่สอนหรือตามความสนใจ จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผลงาน ได้ (8)
3. จัดการอบรมเรื่องการทำวิทยฐานะ โดยเฉพาะ อย่างต่อเนื่อง (5)
4. ครูไม่ควรคิดแต่จะทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ควรคิดพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ แล้วนำผลงานเหล่านั้นไปขอปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ (3)
5. ต้องการให้พนักงานครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะแล้วมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงให้กับคนที่กำลังทำอยู่ (1)
6. ต้องการวิทยากรแนะนำเป็นรายบุคคล ดูแลใกล้ชิด (1)
7. ใช้งบประมาณสูง ต้องการเงินทุนจากราชการสนับสนุน (1)

#### การศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง

1. วิธีที่ตนเองมีความถนัด สะดวกแล้วเปิดโอกาสให้พนักงานครูมานำเสนอผลงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และให้ความช่วยเหลือกัน (9)
2. มีระบบเชื่อมต่อ Internet ที่เพียงพอและส่งเสริมให้ครูใช้ในการศึกษาหาความรู้ที่จะมาพัฒนานักเรียน (5)
3. ศึกษาด้วยตนเองแล้วผลิตสื่อตามสาระวิชา (3)
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาสื่อด้วยตนเองให้มาก ๆ โดยการประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ ให้ความสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู (3)
5. การศึกษาสื่อต่าง ๆ ครูต้องตั้งใจศึกษา และเปิดใจให้กว้าง ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อจะได้เลือกในสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง (1)
6. ติดตั้งจานดาวเทียมไทยคม เพื่อใช้โครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมและส่งเสริมให้ครูนำมาใช้เพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากรภายในอนาคต (1)