

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุป

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ตามรูปแบบการพัฒนาตนเอง 6 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนวิทยฐานะ และการศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง ประชากรคือพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 223 คน สุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 172 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามรูปแบบและรายละเอียดอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยคำถามปลายเปิดให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 6 รูปแบบ ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้งหมดจำนวน 172 ฉบับ ร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูทั้ง 6 รูปแบบ ที่ศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตามด้วยการฝึกอบรม การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนวิทยฐานะ การศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง การศึกษาต่อ และการพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม ดังมีรายละเอียดของเนื้อหาสาระและระยะเวลาแต่ละรูปแบบ ดังนี้

การฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการอบรมเทคนิคการสอน ตามด้วยการอบรมคอมพิวเตอร์ การอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน การอบรมการจัดทำหลักสูตร การอบรมภาษาอังกฤษ การอบรมลูกเสือ เนตรนารีหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันทำงานราชการหรือช่วงเวลาปิดภาคเรียน โดยใช้เวลาไม่เกิน 3 วัน ส่วนวิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการไปอบรมตามความสมัครใจหรือตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการไปศึกษาดูงาน โรงเรียนในฝันและโครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ในความถี่ที่เท่ากัน ถัดมาเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย คือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยต้องการไปศึกษาดูงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ส่วนวิธีการคัดเลือกผู้ไปศึกษาดูงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้ไป ศึกษาดูงานทุกคนหรือตามความถนัดและหน้าที่ที่รับผิดชอบ

การศึกษาต่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สายการสอน ตามด้วยการศึกษาในระดับปริญญาเอก การศึกษาในระดับปริญญาโทสายบริหาร การศึกษาในระดับปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาศิลปะ ตามลำดับ โดยผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนมากต้องการศึกษาต่อในสถาบันของรัฐในจังหวัดเชียงใหม่ และใช้เงินทุนใน การศึกษาต่อจากทุนทรัพย์ส่วนตัวและทางหน่วยงานต้นสังกัดสมทบ

การพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนา ตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม โดยการเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติธรรม การทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะ ในความถี่ที่เท่ากัน โดยต้องการไปพัฒนาตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม ในช่วงเวลา ปิฎกาศเรียนหรือในวันทำงานราชการ ในระยะเวลา 1-3 วัน ส่วนวิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา ตนเองด้านจิตใจและคุณธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้พนักงานครูมีโอกาสได้เข้า รับการพัฒนาทุกคน

การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาด้านการทำผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา ตามด้วยการทำรายงานผลการดำเนินงาน งานวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับและผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำนวัตกรรม ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถาม บางส่วนต้องการความช่วยเหลือจากวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ในการเขียนรายงานและต้องการ งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำผลงาน

การศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง พบว่า สื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการศึกษาคือ ระบบ e-learning ศึกษาจากหนังสือหรือตำรา การสอนเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ และศึกษาจาก รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ตามลำดับ

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละรูปแบบ ดังนี้**  
 การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรเป็นผู้เลือกเนื้อหาที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเอง และอบรมในเนื้อหาที่ทันสมัยสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบสอน หรือมีความสนใจเพื่อนำมาปรับปรุงการสอนซึ่งจะเป็นประโยชน์กับนักเรียน วิทยากรที่มาอบรมควรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในเนื้อหาสาระที่มาอบรมจริง และมีเทคนิคการถ่ายทอดที่น่าสนใจ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรประชาสัมพันธ์กำหนดการอบรมต่างๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ และควรจัดการฝึกอบรมสม่ำเสมอทุกปีภาคเรียน

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรเป็นสถานที่ที่จะได้รับความรู้ ประสบการณ์อย่างจริงจัง และเป็นสถานที่ๆ ผู้ไปศึกษาดูงานมีความสนใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนางานในหน้าที่และวิชาชีพ เช่น โรงเรียนที่เพิ่งจะได้รับรางวัลต่างๆ โรงเรียนตัวอย่างทางวิชาการ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ และมีการประชาสัมพันธ์กำหนดการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ โดยไปศึกษาดูงานในช่วงเวลาวันปิดภาคเรียน เพื่อจะไม่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน

การศึกษาต่อ เทศบาลควรร่วมมือกับสถาบันที่ ก.พ.รับรอง จัดโควตาให้พนักงานครูเรียนต่อระดับปริญญาโทในสาขาที่ตนเองสมัครใจ ปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้พนักงานครูศึกษาต่อได้คือเงินทุน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงควรสนับสนุนจำนวนทุนการศึกษาเพิ่มมากขึ้น และเทศบาลควรจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับให้ทุนการศึกษาหรือยืมเงินเรียนแก่พนักงานครู โดยมีนโยบายการให้ทุน การคัดเลือกผู้ได้รับทุนที่เป็นระบบ มีความโปร่งใสยุติธรรมและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาจิตใจและคุณธรรม และควรจัดอย่างต่อเนื่องทุกๆ ปิดภาคเรียนเพื่อครูจะได้นำหลักศาสนา มาใช้ในการดำรงชีวิตและถ่ายทอดแนวคิดสู่นักเรียน แต่ควรอนุญาตให้พนักงานครูเข้าร่วมกิจกรรมตามความสมัครใจเพราะเป็นเรื่องของจิตสำนึกส่วนบุคคล

การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนวิทยฐานะ ควรจัดการอบรมเรื่องการทำวิทยฐานะ โดยเฉพาะอย่างต่อเนื่อง โดยวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ในด้านหลักสูตรและการสอน การทำนวัตกรรม และสามารถอธิบายเป็นขั้นตอนอย่างละเอียดตลอดกระบวนการ ควรมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความรู้อย่างจริงจังเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามสาขาวิชาที่สอนหรือตามความสนใจ

จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผลงานได้ ผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ควรส่งเสริมให้พนักงานครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะแล้วมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงให้กับคนที่กำลังทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะอยู่

ส่วนการศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานครูศึกษาสื่อด้วยตนเองให้มาก ๆ โดยการประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ และให้ความสนับสนุนระบบเชื่อมต่อ Internet ที่เพียงพอ เพื่อพนักงานครูจะได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้แล้วนำมาพัฒนาสื่อการสอนให้กับนักเรียน แล้วเปิดโอกาสให้พนักงานครูมานำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และให้ความช่วยเหลือกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันภาครัฐได้พยายามสนับสนุน โครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และส่งเสริมให้นำมาใช้เพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากรในอนาคต การศึกษาจากสื่อต่าง ๆ นั้น พนักงานครูควรสนใจศึกษา และเปิดใจให้กว้าง ยอมรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะได้เลือกในสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายไว้ ดังนี้

รูปแบบความต้องการพัฒนาตนเองที่พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความต้องการคือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานครูต้องการเห็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงาน ตลอดจนมีโอกาสเปรียบเทียบการดำเนินงานของตนเองกับหน่วยงานอื่นที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์และมุมมองใหม่ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาในการทำงานของตนเอง อีกทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นการรับความรู้ด้วยประสบการณ์จริงและมีความตื่นเต้นกับบรรยากาศใหม่ๆที่ไม่เคร่งเครียด ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังที่ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, หน้า 21) กล่าวถึงการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานว่า ทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู จะได้เห็นของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู มีโอกาสได้ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติ ได้เห็นกริยาอาการอิริยาบถต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ได้เห็นขั้นตอนของการปฏิบัติงาน รู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริง ผู้ไปศึกษาดูงานจึงเกิดความรู้และได้เห็นงานที่ตนเองต้องการอย่างละเอียด และ สิทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2533, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่า การที่โรงเรียนหรือองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของโรงเรียน หรือองค์กรอื่น ในลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เปรียบเทียบและนำกิจกรรมประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานกลับไปพัฒนาหน่วยงาน เพราะการศึกษาดูงานจะทำให้มีโอกาสดูเปรียบเทียบ ทำให้เกิดแนวคิดมองเห็นอุปสรรคและ

แนวทางปฏิบัติ สำหรับ ทองฟู ชินะโชติ (2531, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่าเป็นการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริง เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับหรือเป็นการฝึกอบรมชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยภาพของจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดเวลา

ส่วนกุลชน ธนาพงศธร (2531, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การศึกษาดูงานนอกสถานที่ว่า สามารถสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้นเพราะได้รับความรู้ และความตื่นตัวควบคู่กันไป อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนใจใคร่รู้มากกว่าเดิม ในขณะที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, หน้า 316) ได้กล่าวถึงวิธีการอบรมโดยการทำสนทนาว่า การไปสถานที่ปฏิบัติการที่ต้องการศึกษา ให้ได้รู้เห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองว่า ทำอะไรที่ไหนและในภาวะอย่างไร มีข้อดีคือ เป็นประสบการณ์ที่แท้จริง น่าตื่นตัว ขยายแนวความคิดและความเข้าใจ เพิ่มพูนความสนใจและสร้างความกระตือรือร้น นอกจากนี้ ศิริพรรณ ดิลกวัฒนานันท์ (2551, หน้า 98) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรครูในโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูต้องการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูสูงสุดด้วยวิธีการศึกษาดูงาน เช่นเดียวกับ หัตยา ตันป่าเหยียง (2548, หน้า 76) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปางลำพูน เชียงใหม่และเชียงราย พบว่า รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการคือการศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่น ดังที่ สมควร ทิพย์จันทร์ (2548, หน้า 71) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงาน จัดการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะหรือเป็นกลุ่มอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง คล้ายคลึงกับ กรณีการ กงแก้ว (2551, หน้า 60) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า อาจารย์ต้องการศึกษาดูงาน ปีละ 1 ครั้งเพราะทำให้เห็นมุมมองที่น่าสนใจจากประสบการณ์จริง ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ ทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายที่จะยังประโยชน์ในอนาคตได้เป็นอย่างดี ดังที่ เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (อ้างใน กรณีการ กงแก้ว, 2551, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งไปศึกษาดูงาน (Study Tour) ยังสถาบันการศึกษาหรือยังสถานประกอบการบางแห่งที่พิจารณาแล้วว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือผู้ไปศึกษาดูงาน ทั้งในแง่ความคิด มุมมองและการก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ๆ และทัศนีย์ กงจักร (2550, หน้า 56) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนต้องการให้จัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ในโรงเรียนที่มีการดำเนินการจัดประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน สิริณา เมธาธาราธิป (2545, หน้า 57) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาคุณงานนอกสถานที่จะทำให้เกิดความตื่นตัวทางวิชาการ มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิดประสบการณ์ แนวทางแก้ปัญหา และเป็นโอกาสให้สร้างมนุษยสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยสร้างเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ในขณะที่ จินาร์ตน์ สุวรรณศรี (2544, หน้า 58) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประชุม การศึกษาต่อ การศึกษาคุณงาน การอบรมสัมมนา และการนิเทศ และ สนิท สายปิ่นตา (2545, หน้า ๙) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ เวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้แสดง ความคิดเห็นในประเด็นที่น่าสนใจไว้ว่า การฝึกอบรมนั้น ผู้เข้ารับการอบรมควรได้เลือกเนื้อหา ที่จะอบรมด้วยตนเองจากวิทยากรที่มีคุณภาพ และต้องการการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะพนักงานครูต้องการอบรมในเรื่องที่สอดคล้องกับสาระวิชาที่ตนเองสอนหรือมีความสนใจ จริงๆ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งตรงกับ แนวคิดของ กิตติมา ปริดิถ (2532, หน้า 119) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากร ด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความรู้และทักษะที่จะนำมาฝึกอบรมนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและหน่วยงานนั้น ๆ ส่วนชูชีพ พุทธประเสริฐ (2542, หน้า 84) กล่าวถึง เทคนิคการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมอาจใช้เทคนิควิธีที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ของการฝึกอบรมว่าต้องการให้พนักงานพัฒนาในเรื่องใด ในขณะที่การศึกษาคุณงาน ควรไปศึกษา คุณงานอย่างสม่ำเสมอในสถานที่ ที่จะได้รับความรู้จริงตามความสมัครใจและควรมีการประชาสัมพันธ์ ล่วงหน้าที่เป็นระบบ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ที่ผ่านมามีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเน้นไปที่การ ฝึกอบรมเสียเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการศึกษาคุณงานมักเป็นลักษณะทัศนศึกษาเพื่อความสัมพันธ์ใน หมู่คณะมากกว่าความรู้ที่จะนำมาพัฒนางานในหน้าที่ ส่วนการศึกษาต่อ ควรมีการสนับสนุน ทุนการศึกษาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และมีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานครูทราบทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ทุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสำหรับ พนักงานครูในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีน้อยและหนังสือคำสั่งการที่ประชาสัมพันธ์การสมัครทุน มักล่าช้า ผู้บริหารจึงไม่ได้ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานครูทราบเพราะเลยกำหนดเวลาแล้ว ซึ่งตรงกับที่ เมธี ปิณฑนนานนท์ (2529, หน้า 110-111) กล่าวโดยสรุปว่า สิ่งที่จะต้องพัฒนาในตัวบุคคลนั้น ย่อมได้มาจากข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่โรงเรียนมีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดเก็บข้อมูลให้เป็น ระบบมาตรฐาน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรเป็นสำคัญ เมื่อมีข้อมูลถูกต้องนำมาใช้

ประโยชน์จะช่วยทำให้การสำรวจความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแน่นอน ขณะที่ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542, หน้า 105) ที่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การสำรวจความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดรูปแบบพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ไม่มีนโยบาย ไม่มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียน โดยเฉพาะ ไม่มีงบประมาณ และไม่มีติดตามผลการนำไปใช้ ปัญหารองลงมา คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และเวลาที่ใช้ไม่เหมาะสม

จากประเด็นความคิดเห็นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานครูบางส่วนมีความตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จึงต้องการได้รับการพัฒนาที่มีคุณภาพตามที่ตนเองสมควรใจ และต้องการได้รับข่าวสารข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างทั่วถึง และเป็นระบบจากต้นสังกัด ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 18) ได้กล่าวถึงข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ไว้ว่า ครูควรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งตรงกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 131) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคมในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานุศิษย์ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรจัดแผนงาน/โครงการร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นอันดับแรก มีการประชาสัมพันธ์กำหนดการ วัตถุประสงค์ และกำหนดหน้าที่ให้ผู้ไปศึกษาดูงาน ทราบล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้พนักงานครูได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในสถานที่ ที่ให้ความรู้ ประสบการณ์อย่างจริงจัง และเป็นสถานที่ ที่ผู้ไปศึกษาดูงานมีความสนใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนางานในหน้าที่ และวิชาชีพ เช่น โรงเรียนที่เพิ่งจะได้รับรางวัลต่าง ๆ

โรงเรียนตัวอย่างทางวิชาการ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีคุณภาพ โดยไปศึกษาดูงานในช่วงปิดภาคเรียน เพื่อจะไม่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และเมื่อเสร็จสิ้นการศึกษาดูงานควรมีการประเมินผล การปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานครู พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับตามความต้องการ และความเหมาะสม โดยมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน มีการติดตามผลการนำความรู้จากการพัฒนา บุคลากรไปใช้ และจัดระบบการประชาสัมพันธ์ การพัฒนาตนเองทุกรูปแบบให้ทั่วถึง ชัดเจน และ สม่่าเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณที่มุ่งเน้นในการศึกษาความต้องการ พัฒนาตนเองของพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ และเป็นเพราะมีเวลาที่จำกัด จึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล หากต้องการจะศึกษาในเรื่องเดียวกัน ควรเก็บข้อมูลจาก ประชากรและใช้การเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. ควรศึกษาต่อยอดในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครู เพื่อให้ได้ รูปแบบที่เหมาะสมเป็นรายรูปแบบในลักษณะวิจัยและพัฒนา เช่น รูปแบบ การศึกษาดูงาน การอบรม การศึกษาต่อ การทำผลงานเพื่อพัฒนาวิทยฐานะ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved