

ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครู
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

จริญญา สาราทิศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องความต้องการวิธีการพัฒนาตาม
หน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี โดย นางสาวจริญา สาราทิต
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

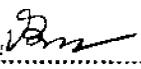

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(นายตระกูล จันทสุนทร)

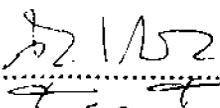
วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2551

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ สุขเคหา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพงษ์ ปนาทกุล)


.....กรรมการ
(ดร.แสน สมณี)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปนาทกุล ดร.แสน สมนึก
ชื่อนักศึกษา	จิรญา สาราทิศ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2550 จำนวน 340 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คำนวณจากการใช้สูตรของทาโรยามาเน่ จำนวน 184 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีความเชื่อมั่น .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประชากรรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เป็นดังนี้

1. ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในแต่ละวิธีการพัฒนา เป็นดังนี้

1.1 ความต้องการวิธีการฝึกอบรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านวิจัยทางการศึกษา ด้านการสอน ด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านหลักสูตร ด้านแนะแนวทางการศึกษา และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.2 ความต้องการวิธีการศึกษาต่อของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ

ปานกลาง 6 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านวิจัยทางการศึกษา ด้านการสอน ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านแนะแนวทางการศึกษา ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านวิจัยทางการศึกษา ด้านแนะแนวทางการศึกษา ด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา และด้านหลักสูตร

2. การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เป็นดังนี้

2.1 ความต้องการวิธีการฝึกอบรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2.2 ความต้องการวิธีการศึกษาต่อของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ตำแหน่งครูอัตราจ้าง แตกต่างกับตำแหน่งครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกับตำแหน่งครูผู้ช่วย

2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ตำแหน่งครูผู้ช่วย แตกต่างกับตำแหน่งครูและตำแหน่งครูอัตราจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความต้องการวิธีการฝึกอบรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2.5 ความต้องการวิธีการศึกษาต่อของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2.6 ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

Thesis Title Needs of Developmental Method according to the Duties of Teachers in the Schools under Lop Buri Municipality

Thesis Advisors Asst. Prof. Suraphong Panatkun
Dr. Saen Somnuek

Name Jariya Saratit

Concentration Educational Administration

Academic Year 2007

ABSTRACT

This research aims to 1) study needs of developmental method according to the duties of teachers in the schools under Lop Buri Municipality, 2) compare the needs as classified by position, and work experience. The 184 samples used were drawn from a population of 340 teachers of the schools under Lop Buri Municipality during the 2007 academic year by using Taroyamane formula and by simple random sampling. The instrument used was a questionnaire comprised 2 sections with a reliability value of .94. The data was analyzed to calculate percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), F-test, and Scheffe's method.

The findings indicated that:

1. the needs of developmental method according to the duties of teachers in the schools under Lop Buri Municipality were as follows:

1.1 their need of training methods both overall and each individual aspect was rated at a high level ranged in descending order as follows: instructional media, innovation and educational technology, educational research, teaching, measurement and evaluation, personality, curriculum, educational guidance, and morality and etiquette.

1.2 their need of furthering their study overall was rated at a moderate level; however, when considering each individual aspect; 6 aspects were rated at a moderate level and two aspects were rated at a low level ranging in descending order: educational research, teaching, instructional media, innovation and educational technology, measurement and evaluation, curriculum, educational guidance, personality, and morality and etiquette.

1.3 their need for self-developmental methods overall was rated at a high level, when considering each individual aspect, 6 aspects were rated at a high level and two aspects were rated at a moderate level ranging in descending order as follows: personality, instructional media, innovation and educational technology, teaching, morality and etiquette, educational research, educational guidance, measurement and evaluation, and curriculum.

2. when comparing their needs for developmental methods, they were as follows:

2.1 their need for training methods as classified by position was found to be no difference in 8 aspects.

2.2 regarding their need for furthering their studies as classified by position, it was found that the curriculum aspect was different at a .05 level of statistical significance. When testing in pairs using Scheffe's Method, it was found that temporary teachers were different from permanent teachers at a .05 level of statistical significance but there was found to be no difference from assistant teachers.

2.3 their need of self-developmental method as classified by position, it was found that the teaching aspect was different at a .05 level of statistical significance. When testing in pairs using Scheffe's Method, it was found that assistant teachers were different from permanent teachers and temporary teachers at a .05 level of statistical significance.

2.4 their need for training methods as classified by work experience was found to be of no statistical significant difference in 8 aspects.

2.5 their need for furthering their studies as classified by work experience was found to be of no statistical significant difference in 8 aspects.

2.6 regarding their need for self-developmental methods as classified by work experience was found to be no statistical significant difference in 8 aspects.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรพงษ์ ปนาทกุล ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.เสน่ห์ สุขเคหา ประธานกรรมการสอบ และดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำทางอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยความเคารพเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.ทรงศรี คู่หนอง ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ นางสมพร มนัสตรง และนางสาวจินตนา จันทวงษ์ ที่ได้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารกองการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ทุกท่านที่ให้ความสะดวกและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ผู้สอน เพื่อนนักศึกษาปริญญาโททุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นสักการบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นบุพการี ครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

จริญา สาราทิศ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
นโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	11
นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน..	12
นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย.....	12
นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา.....	13
นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา.....	13
นโยบายด้านครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา.....	13
นโยบายด้านหลักสูตร.....	14
นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้.....	14
นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา.....	15
นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	15
นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน	16
นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ.....	16
นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี	
และภูมิปัญญาท้องถิ่น.....	16
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู.....	17
ด้านหลักสูตร.....	20
ด้านการสอน.....	22
ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	24
ด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา.....	25

บทที่ 2 (ต่อ)

ด้านวิจัยทางการศึกษา.....	28
ด้านแนะแนวทางการศึกษา.....	29
ด้านบุคลิกภาพ.....	31
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ.....	33
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	35
ความหมายของความต้องการ.....	35
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	36
การวัดความต้องการ.....	39
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	41
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	41
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	42
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร.....	43
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	46
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	47
วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	52
วิธีการพัฒนาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ.....	
พลเรือน	53
การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม.....	54
ความหมายของการฝึกอบรม.....	54
ความสำคัญของการฝึกอบรม.....	55
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	55
ประเภทการฝึกอบรม.....	56
วิธีการฝึกอบรม.....	57
ประเภทของหลักสูตรการฝึกอบรม.....	61
การพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาต่อ.....	62
แนวคิดของการศึกษาต่อ.....	62
วิธีการศึกษาต่อ.....	62
การศึกษาในสถานศึกษา.....	62
การศึกษาทางไกล.....	64
การพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเอง.....	65
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	65

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง.....	66
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง.....	66
วิธีการพัฒนาตนเอง.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
งานวิจัยในประเทศ.....	70
งานวิจัยต่างประเทศ.....	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	105
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	105
สมมติฐานการวิจัย.....	105
วิธีดำเนินการวิจัย.....	105
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผล.....	110
บรรณานุกรม.....	121

	หน้า
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	138
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out) เครื่องมือการวิจัย.....	144
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	146
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	150

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเอง..	53
ตาราง 2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน.....	77
ตาราง 3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	83
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านหลักสูตร.....	84
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านการสอน.....	85
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา...	87
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา.....	88
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านวิจัยทางการศึกษา.....	89
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านแนะแนวทางการศึกษา.....	90
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านบุคลิกภาพ.....	92
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ.....	93
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูสรุปในภาพรวม.....	94
ตาราง 13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง.....	95
ตาราง 14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	97
ตาราง 15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง.....	98
ตาราง 16	การเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครูด้านหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่.....	99

	หน้า
ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	100
ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง.....	101
ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครูด้านการสอน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่.....	103
ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน...	103

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ภาพ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow).....	38
ภาพ 3 ความแตกต่างของทักษะที่จำเป็นต่อระดับของผู้ปฏิบัติงาน.....	47