



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการศึกษาระดับ พ.ศ. 2441 ซึ่งเป็นโครงการศึกษาระดับแรกของประเทศไทยนั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษา โดยถือเป็นการเรียนพิเศษควบคู่ไปกับวิชาความรู้สามัญ การอาชีวศึกษาได้พัฒนาชัดเจนขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2484 เมื่อมีกรมวิชาการซึ่งทำหน้าที่จัดการศึกษาสาย อาชีพ และให้กองอาชีวศึกษาจัดการเรื่องนี้โดยตรง ต่อมากรมวิชาการได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรม อาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 นับตั้งแต่นั้นมากิจการอาชีวศึกษาก็ได้พัฒนา มาจนสามารถเป็นหน่วยงานหลักของประเทศ ในการผลิตกำลังคนตอบสนองความต้องการของสังคม

กรมอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในรูปของการจัดการศึกษาทาง วิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ให้สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน และประเทศโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสู่การพัฒนาประเทศ

การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาจัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น หน่วยงานระดับกองและหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง รวม 13 หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยกอง สถานศึกษา 4 กอง กองสนับสนุน 6 กอง และสำนักงาน 3 หน่วยงาน คือ กองวิทยาลัย- เกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ กองวางแผน กองคลัง กองออกแบบและก่อสร้าง กองบริการเครื่องจักรกล หน่วยงานพิเศษ กิ่ง สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานโครงการพิเศษ และสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม

หน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการ ประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ประเภทวิชาช่าง อุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน กรมอาชีวศึกษาดำเนินการจัดใน 4 หลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. เข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตาม สาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวส. เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิเทียบเท่าปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช.พิเศษ (อค.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ บัณฑิต (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นยุวเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2-3 ปี อายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่ของตนเอง และกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร ในขณะเดียวกัน นักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตร เร่งรัดได้รับวุฒิ ม.3 หรือเทียบเท่า จบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดตั้งทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็น 4 หลักสูตร คือ

3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

3.2 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รับสมัครประชาชนทั่วไปหรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกันตามเนื้อหาวิชา เช่น หลักสูตร 45, 75, 100, 120 และ 225 ชั่วโมง ในสาขาวิชาต่าง ๆ เมื่อผ่านการศึกษาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

3.3 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยม เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชน

3.4 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม โดยจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่และเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท

นโยบายกรมอาชีวศึกษา ในปีงบประมาณ 2533 กรมอาชีวศึกษาจะจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับสังคม สถานเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยี และการมีงานทำ โดยมีนโยบายดังนี้

1. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพครูประจำการให้มีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานและเทคโนโลยี

2. พัฒนาและขยายการผลิตกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

3. พัฒนาและขยายการให้บริการด้านวิชาชีพระยะสั้น กว้างขวางเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การบริการวิชาการแก่สังคม และการพัฒนาชนบท

4. เร่งรัดพัฒนาและจัดหาครุภัณฑ์การศึกษา เครื่องจักร อาคารสิ่งก่อสร้างให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานให้เพียงพอแก่ความต้องการและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา
5. เร่งรัดและปรับปรุงการทำงานในทุกระดับให้เข้าสู่ระบบแผนงานและงบประมาณ เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ การประหยัด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. สนับสนุน ส่งเสริม กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพความเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนนักศึกษา
7. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร สื่อ และการจัดการเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรในระบบและนอกระบบ
8. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย การติดตามประเมินผล และการจัดระบบข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการบริหารงาน

แนวทางการพัฒนาตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนองนโยบายปี 2533 กรมอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือเป้าหมาย 10 ประการ ดังนี้

- เป้าหมายที่ 1 สนองความต้องการตลาดแรงงาน หมายถึง การจัดและพัฒนาอาชีวศึกษา จะต้องถือเอาความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ
- เป้าหมายที่ 2 จัดการเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง การสรรหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาฝึกอบรมนักศึกษา
- เป้าหมายที่ 3 ให้ส่งเสริมอาชีพอิสระ หมายถึง การหาวิธีการให้ความรู้ประสบการณ์แก่ทั้งผู้สำเร็จอาชีวศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระได้
- เป้าหมายที่ 4 สอนระยะสั้นสู่ประชา หมายถึง การจัดหลักสูตรระยะสั้นอาจเป็น 1-7 วัน หรือตามความต้องการ
- เป้าหมายที่ 5 พัฒนาหลักสูตรสื่อการสอน หมายถึง การพิจารณาหลักสูตรใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรเก่าให้ดียิ่งขึ้น
- เป้าหมายที่ 6 งานอาชีวะครบวงจรได้มาตรฐาน หมายถึง การรณรงค์ให้สร้างผลผลิตของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานที่ตลาดยอมรับ

เป้าหมายที่ 7 เร่งงานคุณภาพนักศึกษา หมายถึง การหาทางพัฒนาคุณภาพนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน

เป้าหมายที่ 8 พัฒนาครูอาจารย์ หมายถึง การพัฒนาให้ครูอาจารย์มีความรู้ ความสามารถในสิ่งที่จะต้องไปสอน โดยมีความรู้ทันสมัยตรงความต้องการของตลาด

เป้าหมายที่ 9 ประสานสัมพันธ์มวลชน หมายถึง การมีสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง

เป้าหมายที่ 10 เพิ่มประสิทธิภาพวิเคราะห์ วิจัย หมายถึง หาทางให้มีการวิเคราะห์ วิจัย ให้สามารถใช้ประโยชน์ด้านข้อมูลในการพัฒนาอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาคุณภาพและความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน กำหนดระเบียบการบริหารงานเรียกว่า ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ.2533 ประกอบด้วย องค์การที่สำคัญ 2 ระดับ คือ อาชีวศึกษาภาค (อศภ.) และอาชีวศึกษาจังหวัด (อศจ.)

อาชีวศึกษาภาค (อศภ.) เป็นองค์การที่รวมสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษาภาคเดียวกันขึ้นเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาภาค 5 ภาคด้วยกันคือ

1. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4
3. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 6 และเขตการศึกษา 12
4. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7 เขตการศึกษา 8

5. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน
เขตการศึกษา 9 เขตการศึกษา 10 และเขตการศึกษา 11

อาชีวศึกษาจังหวัด (อศจ.) คือองค์กรการบริหารอาชีวศึกษาระดับจังหวัด ซึ่งมี
คณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
ในจังหวัดนั้น ๆ เป็นกรรมการ

การบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่ตามระเบียบ กรม
อาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ว่าด้วยหน้าที่ของสถานศึกษา ดังนี้
(บรรจง ชุสกุลชาติ 2529)

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อ
บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรมระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน
นักศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จัดการศึกษาในระดับวิทยาลัยได้แบ่งการบริหารภายใน
ในวิทยาลัยออกเป็น 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

และฝ่ายวิชาการ การบริหารงานอย่างมีระบบ มีโครงสร้าง สายบังคับบัญชาสายเดียว มีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุดในวิทยาลัย การบริหารงานในรูปแบบ มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา 2 คณะ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วยครู อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงวุฒิและความสามารถในสายบังคับบัญชา ได้แบ่งหน่วยงานเป็นฝ่าย และแต่ละฝ่ายแบ่งงานย่อยออกเป็นงานต่าง ๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายและงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานแตกต่างกันไป มีอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และนักศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นผู้ร่วมงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ
3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สิ่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
5. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา
7. ประเมินผลงาน นิยามความดีความชอบ นิยามโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
8. ปกครอง อบรมและพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่
10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของ

ผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วัน
อนุมัติ

11. วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ให้ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
13. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น
ส่วนราชการ และองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา
หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบใน
การควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งาน
เอกสาร การพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบ
หมาย
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานโครงการ
พิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ พยาบาล และหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบ
หมาย
3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบใน
การควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษา เพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษา และ
งบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิต การค้าและส่งเสริม กิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น
ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
4. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุม
ดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนของ

คณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การอาชีวศึกษา เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะแก่เยาวชน และบุคคลทั่วไปตามความถนัดและความสนใจ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ และพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีด้วย ในแต่ละปีกรมอาชีวศึกษาจะต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง (บรรจง ชูสกุลชาติ 2527) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในด้านการพัฒนาบุคลากรในเรื่องวิทยุภาคครู ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน เน้นในเรื่องจัดให้มีการประชุมครู และให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา โภคผล เพ็ชรสุวรรณ (2528) ได้กล่าวถึงปัญหาอาชีวศึกษาว่า "การอาชีวศึกษาจะตื่นตัวอยู่ได้ ถ้ามีครูที่มีคุณภาพ มีกระบวนการสอนที่ดีและมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เราไม่สามารถจะทำงานคนเดียวได้ ในอดีตเราอาจทำได้ แต่ปัจจุบันและอนาคตเราจะทำอย่างนั้นไม่ได้ เราจะต้องมีการประชาสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอาชีวศึกษาจะต่างคนต่างจัดไปคนละทิศละทางไม่ได้"

การพัฒนาการอาชีวศึกษา (เจริญ สุวโรจน์วงศ์ 2531) เป็นงานที่สำคัญที่รัฐบาลจะต้องให้ความสนใจใส่และวางนโยบายให้เหมาะสมเจาะที่จะผสมผสานหลายสิ่งหลายอย่างให้เกิดอุปสรรคต่อกัน ถ้าจะทำประเทศให้พัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมใหม่ อาจจะต้องร่วมกันหาแนวทางที่จะปฏิบัติได้จากความร่วมมือของภาคเอกชน ในเวลาเดียวกันกับการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา หรือครู อาจารย์ ที่จะให้ความรู้ความเชี่ยวชาญต่องานเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจจะอยู่ในรูปการฝึกอบรม วิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือเร่งระดมการพัฒนา สำหรับประเทศไทย งานด้านพัฒนาฝึกอบรมครู อาจารย์ ด้านอาชีวศึกษายังมีจำนวนน้อย แม้จะมีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาอบรมแก่ครูอาชีวศึกษา ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้ทันกับจำนวนครู อาจารย์ที่ควรจะได้รับบริการฝึกอบรม การจะหวังพึ่งพาจากหน่วยงานเอกชนให้การอบรมก็ปฏิบัติได้เพียงบางส่วน ในปริมาณที่น้อย หรือจะหวังให้สถาบันของรัฐเป็นผู้ให้การอบรมก็มีอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ ความพร้อมของผู้

ที่จะให้การอบรม

บทบาทของการอาชีวศึกษาในการพัฒนาประเทศ (เสนาะ อุณากร, 2532) ควรที่จะพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดไปจนถึงเรื่องการพัฒนาการวิจัย (Research Development) ส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดคุณภาพของนักศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อเร่งเร้าให้สถานศึกษาทุกแห่งให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านให้ถึงเกณฑ์มาตรฐาน จึงได้มีการคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น โดยมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ปรัชญาของสถานศึกษา งานบริหาร งานวิชาการ งานบุคลากร อาคารสถานที่ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ สภาพการทำงาน กิจกรรม งานบริการ สัมพันธ์ภาพกับชุมชน

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น (ผานิต มงคล 2531) ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาคือ เรื่องบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปัญหาที่สถานศึกษาประสบมากที่สุดคือเรื่องบุคลากร เพราะสถานศึกษาต้องประสบกับบุคลากรที่ขาดความร่วมมือ มีความรับผิดชอบน้อย ขาดวิญญูณครู ไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับราชการได้ ขาดการเสียสละอดทน การแก้ปัญหาจะกระทำได้ด้วยความพยายามของนักบริหารเป็นสำคัญ ร่วมกับบุคลากรของสถานศึกษาเข้าช่วยเหลืออย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาสามารถแยกออกไปเป็น 2 ประเด็น ประเด็นหนึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขให้สำเร็จทันทีทันใด ต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างเข้าช่วย ต้องใช้งบประมาณมาก และต้องมีเวลาเป็นเครื่องตัดสิน ส่วนปัญหาอีกประเด็นหนึ่งนั้นผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาสามารถร่วมกันแก้ไขได้ แต่ต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง จึงฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ นั้นให้สำเร็จลงได้ด้วยดี ปัญหาเรื่องบุคลากรเป็นปัญหาที่จะต้องระมัดระวังมาก เพราะเป็นปัญหาใหญ่ในระบบราชการ จะต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเป็นเรื่องยากในการตัดสินใจ และอาจมีผลกระทบถึงปัญหาอื่นจะตามมาในภายหลัง

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร สถานศึกษาจะต้องพยายามสร้างบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จะด้วยวิธีใดก็ตาม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต สถานศึกษาจะต้องทำกิจกรรมทุกอย่างที่จะให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความเข้าใจในการทำงานอย่างแท้จริง เช่น การให้ศึกษาต่อ และการไปอบรม (ภิญโญ สาธร, 2519) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยแก่สังคมที่สุด"

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (มาลี วิชญกุล, 2525) ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้านได้แก่ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้านได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรนั้นพบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ความไม่เพียงพอของหนังสือทางด้านวิชาชีพ และความพร้อมของโรงฝึกงาน

ในด้านความต้องการของผู้บริหารในการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา (กอบพร อินทรกำแหง, 2531) ได้ทำการวิจัยพบว่า ในเรื่องความต้องการพัฒนาสัมพันธ์กับบุคลากรมีความต้องการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคนิคในการฝึกอบรม ลูกน้องและการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง

ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และการศึกษาคำวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษา

ภาคใต้ โดยถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบของหน่วยงานที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งใด การพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร นับตั้งแต่ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ มีความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง แต่การรู้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ แล้วหาทางแก้ไขปัญหานั้นโดย ยุทธวิธีที่ถูกต้องและเหมาะสมก็ย่อมมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จวัตถุประสงค์ด้วยดี เช่นเดียวกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาสภาพ และปัญหาในการปฏิบัติงานควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนางานในหน่วยงานได้ตัวอย่างมีประสิทธิภาพ และผลงานมีคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งตามจังหวัดต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศไทย ทั้งประเภทอาชีวศึกษา ประเภทเทคนิคอุตสาหกรรม ประเภทเกษตรกรรม และการศึกษาอาชีพในหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งแต่ละจังหวัด แต่ละภาคย่อมมีสภาพเศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ขนาดพื้นที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพราะเป็นปัจจัยแวดล้อมทางด้านภูมิศาสตร์และสังคม วัฒนธรรม ความแตกต่างอาจทำให้เกิดปัญหาซึ่งมีผลกระทบในการบริหารการศึกษาเช่นเดียวกัน

การบริหารงานด้านอาชีวศึกษา ของกรมอาชีวศึกษาจึงได้แบ่งกลุ่มอาชีวศึกษาขึ้น โดยยึดตามสภาพภูมิศาสตร์และท้องถิ่นตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจเฉพาะประชากรกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้เท่านั้น ประกอบกับผู้วิจัยรับราชการอยู่ในสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ย่อมน่าจะมิมีประโยชน์ต่อกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้มากที่สุด และคงเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการพัฒนาอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษาในระดับประเทศได้ด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัด

กรมอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดไว้ 8 ด้าน

- 1.1 การประชุมในเขต
- 1.2 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.3 การสัมมนาทางวิชาการ
- 1.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 1.5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
- 1.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 1.7 การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
- 1.8 การศึกษาคูงานและสังเกตวิธีทำงาน

2: ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครู อาจารย์ ผู้ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 41 แห่ง

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. วิทยาลัย หมายถึง สถานศึกษาระดับวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ
3. ครู อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
4. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนได้มีโอกาส

เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของคณะผู้บริหาร ครู อาจารย์ ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

5. สภาพของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู อาจารย์ ที่เกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรในด้านการประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

6. ปัญหาการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารวิทยาลัยในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยตรง ในการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิทยาลัย

3. ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา ในการจัดโครงการสัมมนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเรื่องการปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมวิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 41 แห่ง

1.1 กลุ่มผู้บริหาร ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 205 คน

1.2 กลุ่มครู อาจารย์ ใช้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด 2,732 คน กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรโดยการคำนวณใช้สูตรของ ยามาเน (Yamane) ที่ $e = 0.05$ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2531)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่างประชากร

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความผิดพลาด 0.05

ได้จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มผู้บริหาร	จำนวน	205 คน
กลุ่ม ครู-อาจารย์	จำนวน	349 คน
	รวมทั้งสิ้น	554 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน

คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศลากร มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาศลากร มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาศลากรแล้วกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการร่างแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไข แล้วปรับแก้

3.3 นำแบบสอบถามไปพบผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมของภาษา แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำให้สมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปสำรวจข้อมูลจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนทั้ง 41 วิทยาลัยในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ใช้วิธีส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ และร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคูคลากร วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาคูคลากร ความจำเป็นในการพัฒนาคูคลากร แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคูคลากร กิจกรรมในการพัฒนาคูคลากร ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาคูงานและสังเกตวิธีทำงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะเสนอในรูปตาราง และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง ประกอบด้วยรายชื่อ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ

ภาคผนวก ประกอบด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และประวัติการศึกษาของผู้วิจัย