



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถาบันและองค์การทั้งหลาย ต่างก็เร่งรื้อฟื้นให้มีการพัฒนาการบริหารงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถาบันหรือองค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จจะมามากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ในบรรดาปัจจัยการบริหารงาน 4 ประการ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ "คน" นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง (ชาดูรีย ลวิตริงส์มา และเจคควีย์ ฤทธิ์ประสาธน์ 2520 : 1) เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญ ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง ถ้าประเทศใดปราศจากกำลังคนที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแล้ว ก็เป็นที่เชื่อแน่ว่าโครงการและแผนพัฒนาต่าง ๆ จะต้องล้มเหลว ไม่ว่าประเทศนั้นจะร่ำรวยมหาศาล มีโครงสร้างทางสังคมและทางการเมืองมั่นคงเพียงใดก็ตาม (Frederic Harbinson and Charles A. Myers, อ้างถึงในวีระ โสธานนท์ 2517 : 309) ด้วยเหตุนี้เององค์การต่าง ๆ จึงพยายามสรรหากคนที่มีความสามารถ เข้ามาร่วมงาน ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีบุคคลากรที่มีสมรรถภาพสูงไว้เป็นจำนวนมาก ย่อมจะช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และประหยัด ปัจจุบันนักบริหารที่รอบคอบจึงพยายามลดจำนวนผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานทำให้เหลือน้อยที่สุด สาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพต่ำมีอยู่หลายประการ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ก็คือ การฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการพัฒนานิสัย พัฒนาแนวคิด การกระทำ ความชำนาญ ความรู้และท่าทีต่าง ๆ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล (อมร รัชศาสตร์ 2505 : 359)

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม หน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวนี้ จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้ มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารทุกระดับในกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องบริหารงาน ตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้อง ได้รับความรู้ ทักษะ แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานอยู่เสมอ กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้บริหารเป็นจำนวนมาก และปฏิบัติงานอยู่ในหลายสังกัดและหน่วยงาน การฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาเท่าที่นำมา กรมและหน่วยงานเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการเอง ดังนั้นเนื้อหาสาระ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจึงเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของกรม กอง เป็น ส่วนใหญ่ ทำให้ขาดเป้าหมายร่วมกัน และก่อให้เกิดการขาดการประสานสัมพันธ์ของการศึกษา แต่ละระดับ ผู้บริหารการศึกษาแต่ละกรม กอง ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความรู้ ทักษะ และโลกทัศน์ จำกัดอยู่เพียงขอบเขตงานของตนเท่านั้นยากที่จะพัฒนาการศึกษาให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของกระทรวงได้ จากสภาพการดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทาง ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาใหม่ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการ ศึกษาขึ้น และประกาศให้เป็นสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาโดยตรง และเป็นหน่วยงาน กลางดำเนินการฝึกอบรมให้กรม กอง ต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากผู้บริหาร การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีเป็นจำนวนมากทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงกำหนด ให้เขตการศึกษาแต่ละ เขตเป็นศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ, สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2526 : 2)

การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่งที่สถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษารับผิดชอบในการ จัดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะคัดเลือกจากศึกษาธิการ อำเภอบริเวณนั้น และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ในการ จัดการศึกษา ศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทและมีความ สำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะทำให้การจัดการศึกษาของอำเภอบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในการที่จะเร่งรัดพัฒนาชนบท โดยช่วยเหลือประชาชน ให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้

ศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย และนโยบายของรัฐบาล (ขุนทอง ภูมิวเถื่อน 2527 : 3) ทั้งนี้ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงมีความจำเป็นจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน และการบริหารงานไปในทางที่ดีเป็นไปในแนวเดียวกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวในบทบาทและหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นได้เป็นอย่างดี เหมาะสมกับสภาพการณ์และสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอมาตั้งแต่ พ.ศ. 2525-2527 รวม 3 รุ่น มีผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งสิ้น 1006 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 2525 : 12) โดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้มอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาดำเนินการฝึกอบรม สถาบันจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทางด้านการจัดหลักสูตร งบประมาณ และฝึกอบรมทางวิชาการ ทั้งนี้การบริหารงานฝึกอบรมในแต่ละเขตจึงอยู่ในความรับผิดชอบของศึกษาธิการเขต ซึ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์ จากการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ตั้งใหม่ จึงทำให้ขาดความพร้อมในเรื่องอัตรากำลัง อาคารสถานที่ งบประมาณและวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมอยู่บ้าง ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เพราะการฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลเพียงไรนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับทัศนคติของฝ่ายบริหารการฝึกอบรม และความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว เงื่อนไขสำคัญยิ่งประการหนึ่งของความสำเร็จในการฝึกอบรมก็คือ การบริหารงานฝึกอบรมนั้นต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ทั้งระยะก่อน ระหว่าง และระยะหลังการฝึกอบรมด้วย ซึ่งการบริหารงานฝึกอบรมที่กล่าวถึงนี้รวมทั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล ตลอดจนการสร้างและปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรมด้วย และมีหลายครั้งที่พบว่าความล้มเหลวของการฝึกอบรมมีสาเหตุเนื่องมาจากความล้มเหลวในการบริหารงานฝึกอบรม

จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน และ ปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานฝึกอบรมของผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 แนวทางสร้างหลักสูตร
- 1.2 แนวทางการจัดฝึกอบรม
- 1.3 แนวทางการประเมินผลและติดตามผล

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฝ่ายบริหาร) และเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2.2 กลุ่มผู้บริหารงานฝึกอบรม ประกอบด้วยผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศึกษาธิการเขตทุกเขตการศึกษา (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

2.3 กลุ่มวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ อาจารย์วิทยาลัยครู และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการบริหารงานฝึกอบรม หมายถึง แนวทางการบริหารงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอ ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวทางสร้างหลักสูตร หมายถึง การหาความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกหัวข้อวิชา การกำหนดระยะเวลาในแต่ละหัวข้อวิชา

2. แนวทางการจัดฝึกอบรม หมายถึง การจัดหาวิทยากร การจัดหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม สถานที่ ระยะเวลาในการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม

3. แนวทางการประเมินผลและติดตามผล หมายถึง เทคนิควิธีการในการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอ

ผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอ หมายถึง ศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หมายถึง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และหมายความรวมถึงศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาทุกเขตด้วย (ยกเว้นเขตกรุงเทพมหานคร)

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอ และชี้แนวทางในการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอ เสนอสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

1.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	จำนวน	1 คน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฝ่ายบริหาร)	จำนวน	1 คน
เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	จำนวน	1 คน

1.2 กลุ่มผู้บริหารงานฝึกอบรม ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	จำนวน	1 คน
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	จำนวน	1 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน	12 คน

1.3 กลุ่มวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ประกอบด้วย

ศึกษานิเทศก์	จำนวน	12 คน
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	จำนวน	8 คน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ	จำนวน	2 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน	65 คน
อาจารย์วิทยาลัยครู	จำนวน	97 คน
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	จำนวน	29 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 230 คน

2. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการดังนี้

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการฝึกอบรม จากตำรา เอกสาร

2. ศึกษาหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา จากเอกสารของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

3. ศึกษานโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของกระทรวงศึกษาธิการ และงานในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำผลที่ได้จากการศึกษาในข้อ 1-3 มาประมวลเป็นกรอบความคิดในการวิจัยและสร้าง เครื่องมือต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นการสร้างเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ชุดคือ

ชุดที่ 1 เป็นแนวทางการศึกษาเอกสาร ใช้ศึกษาเอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2527 เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารงานฝึกอบรม เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล ตลอดจนข้อเสียด้านและแนวทางแก้ไขในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ

ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ใช้สอบถามวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิดในข้อเดียวกัน ตามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิดในข้อเดียวกัน ตามเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ตามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสียด้านและแนวทางในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่เก็บจากเอกสาร ผู้วิจัยได้ขยืมหนังสือคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ประจำปีงบประมาณ 2527 จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาศึกษาตามแนวทางการศึกษาเอกสาร

2. ข้อมูลที่เก็บจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ออกไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และบางตัวในนี้ที่วิจัยด้วย
3. ข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งและรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสาร โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเอกสาร การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หากคำร้อยละ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยาย และตารางประกอบคำบรรยาย
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หากคำร้อยละ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยาย และตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นที่ 5 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับดังนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 กล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งนำเสนอในรูปตารางและอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของข้อมูลแต่ละรายการ

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทที่ 6 เสนอแนวทางการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ