

การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
ณ ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี



นายสุทธินันท์ หลวงศรี

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
005754
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

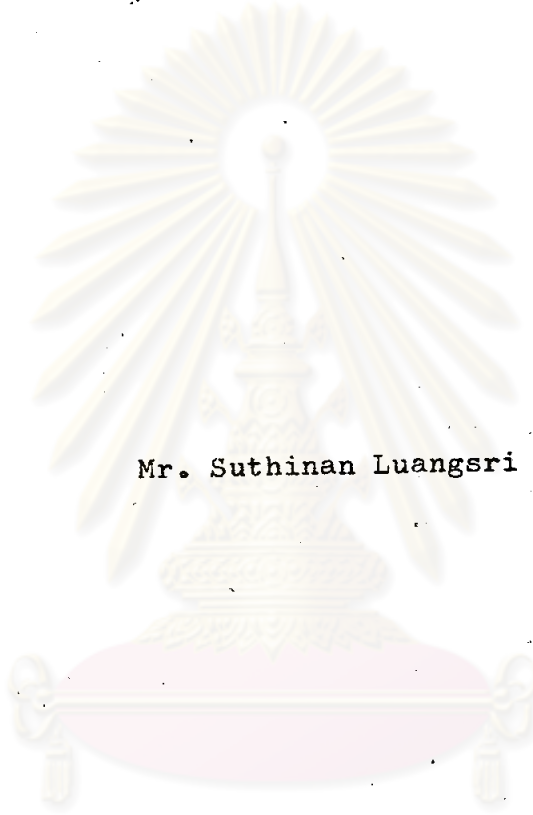
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๓

THE ADMINISTRATION OF OCCUPATION DEVELOPMENT CENTRE OF
THE COMMUNITY DEVELOPMENT DEPARTMENT, MINISTRY OF THE INTERIOR
AT TAMBON NONGBUA, AMPHOE MUANG, CHANGWAT KANCHANABURI



Mr. Suthinan Luangsri

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Political Science

Department of Government


Graduate School

Chulalongkorn University

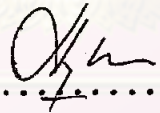
1980


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพ กรมการพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย ณ ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
โดย นายสุทธินันท์ หลวงศรี
ภาควิชา การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา

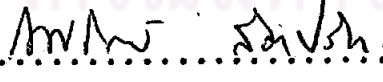
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประกิจษ์ บุญภาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ)


..... กรรมการ
(ดร. ไพรัตน์ เคระรินทร์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพ กรมการพัฒนาชุมชน

ชื่อ นิสิต

นายสุทธิพันธ์ หลวงศรี

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ ลีตปริชา

ภาควิชา

การปกครอง

ปีการศึกษา

๒๕๒๓

บทคัดย่อ



จากแนวความคิดที่ว่าในการพัฒนาประเทศนั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง คือ ประชากร ถ้าหากว่าคนมีความสามารถแล้วการพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่าง ก็ย่อมสำเร็จลุกลงไป คืบคลานอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ในการพัฒนาประเทศจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงคุณภาพ ของประชาชนให้ได้มาตรฐานเป็นประชาชนที่มีคุณภาพจากหลักการอันนี้เอง โครงการศูนย์ พัฒนาอาชีพ ซึ่งดำเนินการโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จึงได้กำเนิดขึ้น เพื่อมุ่งพัฒนาเยาวชนในชนบทให้เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพโดยจัดฝึกอบรมเยาวชนที่จบการ ศึกษาภาคบังคับและไม่มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนต่อไปให้มีความรู้ความเข้าใจใน เทคนิคใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวยุคต่อไป

ศูนย์พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ.เมือง จ.กาญจนบุรี จึงเป็นสถานที่ซึ่งให้ การฝึกอบรมอาชีพแก่เยาวชนให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มพูน รายได้ให้กับตนเองและครอบครัว การที่เยาวชนจะได้รับประโยชน์และมีความสามารถ เพียงใค้ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของศูนย์ฯ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย อย่างที่มีผลกระทบต่อเยาวชนผู้ทำการศึกษาวิจัยจึงได้นำเอาการบริหารงานของศูนย์ฯ มาทำการศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้คือ มุ่งศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการของศูนย์พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ. เมือง จ. กาญจนบุรี ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ. เมือง จ. กาญจนบุรี เพื่อจะโคจรหาปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขและจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานของศูนย์ฯ เพื่อให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยข้อมูลและโครงร่างทางทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารทางราชการ หนังสือ การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ และการออกแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานของศูนย์ฯ มักประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร และความไม่คล่องตัวของกระบวนการบริหาร ซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ มีน้อยไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
๒. ศูนย์ฯ ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำที่แท้จริงและมีความชำนาญเฉพาะด้าน จึงต้องยืมพัฒนากรจากอำเภอต่าง ๆ จากจังหวัดกาญจนบุรีมาทำหน้าที่แทน
๓. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ทั้งที่ใช้ในส่วนงานและที่ใช้ในการฝึกอบรม
๔. งบประมาณที่ใช้ในส่วนงานและที่ใช้ในการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ
๕. เกิดความสับสนในสายการบังคับบัญชาและการรายงานเพราะจำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อย จึงทำให้เจ้าหน้าที่บางคนต้องรับผิดชอบหลายฐานะ
๖. การประเมินผลการฝึกอบรมและติดตามเยาวชนยังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง
๗. การจัดสถานที่ฝึกอบรมยังไม่เหมาะสม เพราะจัดโรงฝึกงานข้างยนต์งานคานข้างตึกแถม งานคานกิจกรรมพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนอยู่รวม

ในอาคารเดียวกัน ทำให้เกิดเสียงรบกวนทำลายสมาธิของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม

นอกจากนี้แล้ว ยังประสบปัญหาทางค่านายหน้า กล่าวคือ นายหน้าบางคน
อ่านและเขียนหนังสือไม่ค่อยได้ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม ตลอดจนปัญหาการ
ลาออกในระหว่างการฝึกอบรมของ นายหน้าเมื่อฝึกหัดยังไม่ได้เรียนวิชาชีพที่ต้องการ
เนื่องจากไม่ผ่านการทดสอบความถนัดจากศูนย์ฯ

จากผลของการศึกษาวิจัยยังค้นพบว่า ทักษะคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ
การฝึกอบรมของศูนย์ฯ เป็นไปในทางบวกซึ่งทำให้การฝึกอบรมเป็นไปโดยราบรื่นได้
ได้รับความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยยังค้นพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ฝึกอบรมส่วน
ใหญ่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจ
ดี ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอย่างเต็มที่

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title The Administration of Occupation Development
Centre of the Community Development Department,
Ministry of the Interior at Tambon Nongbua, Amphoe
Muang, Changwat Kanchanaburi
Name Mr. Suthinan Luangsri
Thesis Advisor Associate Prof. Pairoj Sitprija
Department Government
Academic Year 1980

ABSTRACT

One of the most crucial factors in developing a country is the quality of population. If manpower is efficient, the national development will be effectively persued. Therefore, to be developed, a country needs to improve its population quality. With regard to this principle, the Occupation Development Centre Program under the Community Development Department has been originated. The major objective of the program is to improve the quality of the youths, (most of whom have completed compulsory education, but do not have an opporunity to further their study at a higher level), by training them knowledge and understanding in professional skills in order that they can utilize the skills in pursuing their livelihood, or earning additional income.

The Nong Bua Occupation Development Centre, in Kanchanaburi, thus serves the above mentioned purpose in training professional skill as well as general knowledge for the youths so that they are able to utilize those skills to pursue their livelihood or earning additional income. Nevertheless, whether the youths would acquire maximum benefits from such a program rests primarily upon the efficiency of the Centre's administration, since it is one of the factors which has direct impact upon the youths. Accordingly, this study focuses mainly on the Administration of the Occupation Development Centre, namely, the Nong Bua Occupation Development Centre.

This Study begins by questioning whether the youths who have been trained by the centre receive benefits and improve their professional skills depending on the efficiency of the administration of the centre or not. Thus, the main objectives of this study is to investigate the history and development of the centre including the work of the centre so as to know the problems of the centre and, therefore, be able to give suggestions and recommendations on the improvement of its administration.

This study relies on research papers, government documents, books, observations, interviews and some questionnaires for data and theoretical framework.

The summary of the findings in that the centre has been facing deficiency in administrative resources and administrative efficiency. In brief, there are :

1. The number of personnels is too small to cope with the work load.
2. There is insufficiency of standing official instructors who have specialized skills; therefore, the centre has to request several district community development workers to come to help in training courses.
3. The supplies and equipments in the office and training courses are insufficient.
4. The budget for the office and training courses is insufficient.
5. The chain of command and the line of responsibility are complicated because of the deficiency of personnels and thus an official has to be responsible for several roles.
6. The evaluation and follow up of the youths who have finished the training courses are done without continuity and seriousness.
7. The management of the training courses is not good enough. For example, the courses for mechanical engineering, for the barber, and for the women's children's and youth's development activities are organized in the same building. As a result, the trainees cannot concentrate on the training because of the disturbing noises from other training rooms.

Considering the trainees, some of the youths cannot read and write well and some of them resign as they are disappointed

for not being able to take the courses they like because they cannot pass the skill-test from the centre. The attitudes of the trainees towards the centre's training, yet, are positive; thus, the centre receives good cooperation from them. Finally, it is found that the trainers have high ability in training. Consequently, the trainees can well understand and receive knowledge and skills from the training courses.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา พงษ์ไกรเลิศ
ดร. ไพรัตน์ เคชะรินทร์ รักษาการในตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล
เป็นกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สติปรีชา ที่รับเป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา และกรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ต้นร่างวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญเชิด ภิญโญอนันต์พงศ์
อาจารย์วิรัช สิริไตรย์ อาจารย์เกื้อ วงศ์บุญสิน คุณอัมพร เขียนนิลศิริ ซึ่งได้
กรุณาแนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้เขียน นอกจากนี้ผู้เขียนได้รับความช่วย
เหลือจากคุณโอภาส แก้วขาว คุณเรียม กิตติพงษ์ชนกิจ คุณอรพินทร์ วินิจผล คุณประนอม
ทรงประดิษฐ์ คุณสมเกียรติ กุดกลาง คุณทรงศักดิ์ ผ่องชนะ คุณพิชัย เหลี่ยมศิริวัฒนา
ตลอดจนคุณเกรียงศักดิ์ วิชากรีนิมิต ที่ได้กรุณาจัดการเกี่ยวกับการพิมพ์จนเสร็จทันตาม
กำหนดเวลา

สำหรับผู้ที่ผู้เขียนขอขอบคุณเป็นพิเศษ คือ คุณประเสริฐ แก้วนุ้ม ผู้อำนวยการ
สำนักงานพัฒนารัฐบาล เขต ๗ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้เขียน
และผู้เขียนขอขอบคุณคุณสิริศักดิ์ สิริทรัพย์ ผู้ปกครองศูนย์ฯ คุณวีระศักดิ์ คำภา
คุณรุจิรัตน์ สังข์สัญญาดี ที่ได้กรุณาให้ความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลในระหว่างที่
ผู้เขียนทำการวิจัยอยู่ที่ศูนย์ฯ

ผลการศึกษาวิจัยนี้หากมีคุณค่าทางวิชาการอยู่บ้าง ผู้เขียนขออุทิศให้กับ
บิดา - มารดา ซึ่งล่วงลับไปแล้ว ส่วนขอบพระคุณและขอผิดพลาดอันอาจพึงเกิดขึ้น
ผู้เขียนขอนอมนับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
รายการตารางประกอบ	ณ
รายการรูปประกอบ	ท
บทที่	
๑ บทนำ	๑
๒ ความสำคัญของ เรื่อง	๑
วัตถุประสงค์ของการ ศึกษา	๑
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	๑
สมมุติฐานในการศึกษา	๑
ขอบเขตในการศึกษาวิจัย	๒
ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย	๓
นิยามศัพท์เฉพาะซึ่ง เกี่ยวข้องกับการศึกษา	๑๒
คำทับการ เสนอ เรื่อง	๑๓
๓ ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร	๑๕
กระบวนการบริหาร	๑๕
การวางแผน	๑๘
การจัดองค์การ	๒๐



การจัดคนเข้าทำงาน	๒๔
การตั้งการ	๒๕
การประสานงาน	๒๗
การควบคุมงาน	๒๙
แนวความคิดเกี่ยวกับมนุษยพฤติกรรม	๓๖
ภาวะผู้นำ	๓๖
ขวัญและการจูงใจ	๓๙
การติดต่อสื่อสาร	๔๔
มนุษยสัมพันธ์	๕๓
การฝึกอบรม	๕๔
๓ การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ.เมือง จ.กาญจนบุรี	๕๖
ความเป็นมาของโครงการศูนย์พัฒนาอาชีพ	๕๖
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาอาชีพ	๖๐
ศูนย์พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ.เมือง จ.กาญจนบุรี	๖๔
ประวัติ	๖๔
ที่ตั้ง	๗๐
ภูมิประเทศ	๗๐
การคมนาคม	๗๐
อาคารสถานที่	๗๐
วัตถุประสงค์ของศูนย์ฯ	๗๑
การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ.เมือง	
จ.กาญจนบุรี	๗๒
ภูมิหลังการบริหารงานของศูนย์ฯ หนองบัว	๗๒

คณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์ฯ (ประจำปี ๒๕๖๓)	๗๕
การแบ่งส่วนราชการของศูนย์ฯ (ประจำปี ๒๕๖๓)	๗๕
อัตรากำลัง	๗๖
งบประมาณ	๗๘
การฝึกอบรมวิชาชีพแก่เยาวชน	๘๑
การคัดเลือกเยาวชนและคุณสมบัติของ เยาวชนผู้เข้ารับการอบรม	๘๑
การรับสมัคร	๘๒
การคัดเลือกเพื่อแยกสายวิชา เรียบ	๘๓
แนวทางการฝึกอบรม	๘๓
เครื่องแต่งกาย	๘๓
ค่าใช้จ่าย	๘๓
วิทยากรในการฝึกอบรม	๘๔
ภาระกิจในแต่ละวันของ เยาวชน	๘๔
จำนวนเยาวชนที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฯ	๘๕
หลักสูตรการฝึกอบรมของศูนย์ฯ	๘๕
๕ ผลการศึกษา	๘๖
ปัญหาในการบริหารงานของศูนย์ฯ	๑๔๕
ปัญหาค่านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่	๑๔๖
ปัญหาค่าทางการเงิน	๑๔๗
ปัญหาค่านวัสดุอุปกรณ์	๑๔๘
ปัญหาค่านกระบวนการบริหาร	๑๔๘
ปัญหาค่านเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๕๑

บทที่

๘

หน้า

๕ บทสรุปและขอเสนอแนะ
ขอพิสูจน์สัมมุติฐาน
ขอเสนอแนะ

๑๕๓

๑๕๘

๑๖๐

บรรณานุกรม

๑๖๓

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ณ ศูนย์พัฒนา
อาชีพ ต. หนองบัว อ. เมือง จ. กาญจนบุรี
แบบสอบถามสำหรับผู้เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ

๑๖๕

๑๘๕

ภาคผนวก ข. สำเนาประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต ๙
ใบสมัคร เข้าร่วมการฝึกอบรมวิชาชีพเยาวชน
สัญญา เข้าร่วมการฝึกอบรมวิชาชีพเยาวชน

๑๙๓

๑๙๕

๑๙๘

ประวัติผู้เขียน

๒๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
๑	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอายุและเพศ ๔๗
๒	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการ ศึกษาและ เพศ ๔๘
๓	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามสถานภาพการสมรส ๔๙
๔	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอาชีพหลักและ เพศ ๑๐๐
๕	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอาชีพรอง และ เพศ ๑๐๑
๖	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามเพศและภูมิลำเนา ๑๐๒
๗	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ จำแนกตามอายุและ เพศ ๑๐๔
๘	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์จำแนกตามสถานภาพการสมรสและเพศ ๑๐๕
๙	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์จำแนกตามระดับการศึกษาและ เพศ ๑๐๖
๑๐	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์จำแนกตามอายุการทำงานและ เพศ ๑๐๗
๑๑	แสดงจำนวนและรายละเอียดของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์จำแนกตามประเภทของ เจ้าหน้าที่ ๑๐๘

ตารางที่

ก
หน้า

๑๒	แสดงความเห็นเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการฝึกอบรม	๑๐๙
๑๓	แสดงความเห็นเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงาน	๑๑๐
๑๔	แสดงความเห็นเกี่ยวกับงบประมาณที่ศูนย์ฯ ได้รับในการดำเนินงานกิจกรรมของศูนย์ฯ	๑๑๑
๑๕	แสดงความเห็นของ เยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	๑๑๒
๑๖	แสดงความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ในภา ไรให้ค่าปรึกษาและดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๑๓
๑๗	แสดงความเห็นของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่กับปริมาณงาน	๑๑๔
๑๘	แสดงอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ซึ่งควร เพิ่มเติมในแต่ละฝ่าย	๑๑๕
๑๙	แสดงความเห็นของ เยาวชนต่อโรงอาหาร	๑๑๖
๒๐	แสดงความเห็นของ เยาวชนต่อเวรเวรนอน	๑๑๗
๒๑	แสดงความเห็นของ เยาวชนต่อห้องน้ำห้องส้วม	๑๑๘
๒๒	แสดงความเห็นของ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับงานที่ทำ	๑๑๙
๒๓	แสดงความเห็นของ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการแบ่งสายงาน	๑๒๐
๒๔	แสดงถึงความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่	๑๒๑
๒๕	แสดงการได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	๑๒๒
๒๖	แสดงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๒๓
๒๗	แสดงความพร้อม เจริญ และความสามัคคีของ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ	๑๒๔
๒๘	แสดงการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อขอความร่วมมือ	๑๒๕

ตารางที่

๓
หน้า

๒๙	แสดงวิธีการที่ศูนย์ฯ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น.	๑๒๖
๓๐	แสดง การติดต่อกับศูนย์ฯ กับผู้มาดำเนินการฝึกอบรม	๑๒๗
๓๑	แสดงความสมัครใจในการเข้ารับการฝึกอบรม	๑๒๘
๓๒	แสดง ประสบการณ์การมาแ้วฝึกอบรมของ เยาวชน	๑๓๐
๓๓	แสดง การเปรียบเทียบการฝึกอบรมที่อื่นกับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฯ	๑๓๑
๓๔	แสดง การจัดกลุ่ม เข้าศึกษาตามหมวดวิชาที่พิกัดความต้องการ ของ เยาวชน	๑๓๒
๓๕	แสดง เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ศูนย์ฯ จัดกับความต้องการ ของ เยาวชน	๑๓๓
๓๖	แสดง ระยะเวลาที่ศูนย์ฯ จัดฝึกอบรมกับความเหมาะสม	๑๓๔
๓๗	แสดง ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ควรปรับปรุง	๑๓๕
๓๘	แสดง ฤดูกาลที่ฝึกอบรมกับความเหมาะสม	๑๓๖
๓๙	แสดง การให้บริการและการอำนวยความสะดวกของ เจ้าหน้าที่ ต่อเยาวชน	๑๓๖
๔๐	แสดง ความรู้ความสามารถของวิทยากร	๑๓๗
๔๑	แสดง ความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาการ ให้แก่เยาวชน	๑๓๘
๔๒	แสดง ประโยชน์ของ เอกสาร คู่มือที่ศูนย์ฯ แจกแก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	๑๓๙
๔๓	แสดง การนำความรู้ไปประกอบอาชีพและหารายได้พิเศษ	๑๔๐
๔๔	แสดง การนำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก อาชีพรอง หรือ หารายได้พิเศษ	๑๔๑
๔๕	แสดง การเปลี่ยนแปลง รายได้และผลผลิตภายหลังที่เยาวชนผ่านการ ฝึกอบรมไปแล้ว	๑๔๒

ตารางที่

๓
หน้า

๑๖	แสดงความสามารถนำความไปแนะนำครอบครัวและเพื่อนบ้าน	๑๔๓
๑๗	แสดงการขอคำแนะนำปรึกษาจากเยาวชนซึ่งผ่านการฝึกอบรม ในเรื่องการประกอบอาชีพ	๑๔๔
๑๘	แสดงความสามารถรวมกลุ่มอาชีพของ เยาวชนที่ผ่านการฝึกอบรม	๑๔๕



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการรูปประกอบ

ผังแสดง เขตจังหวัดกาญจนบุรีและที่ตั้งศูนย์ฯ	หน้า
แผนผังแสดงบริเวณศูนย์ฯ	๖๖
แผนผังการแบ่งส่วนราชการของศูนย์ฯ	๖๗



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย