

บทที่ ๑



บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับ รัฐบาลให้ความสำคัญ เป็นอันดับแรกและจะจัดให้ทั่วถึงเด็กทุกคน การจัดการศึกษาในระดับนี้มีความสำคัญยิ่ง เพราะนอกจากจะจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ซึ่งค่อนข้างใหม่ในความรู้สึกของผู้รับนิคมชอบแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม แนวทางการประกอบอาชีพเมื่อถึงวัยอันสมควร และการศึกษาต่อเนื่องในระบบการศึกษา นอกโรงเรียน เพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชนบทและในเมือง โดยมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น และเป็นพลเมืองดี เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการช่วยพัฒนา ประเทศชาติโดยส่วนรวม

ปัจจุบันการบริหารการประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยงาน 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการ นักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานความสัมพันธ์กับชุมชน และงานบุคลากรซึ่งแต่ละงานต่างเป็นงานหลัก มีความสำคัญมาก ถ้าผู้บริหารโรงเรียน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต่องการก็จะทำให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

\* การบริหารบุคลากรเป็นงานหลักที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษาเพราะ "การบริหารงานบุคคลคือหัวใจของการบริหาร งานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จกันตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคล ที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย" และเนื่องจาก "โรงเรียนเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ที่จะช่วยหุ้ ติเกิน เพียงใจ หลักสูตรแบบเรียน ตลอดจน

อุปกรณ์การสอนการเรียนจะวิเศษขนาดไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถที่จะใช้ หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด รวมความว่าความเจริญของวงการศึกษารวมอยู่กับบุคลากรที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ มี 2 ประเภทคือ ผู้บริหาร การศึกษากับผู้สอนหรือครู" (วิทยุ สาทร 2514 : 171)

นักบริหารที่ดีและสามารถ จึงพึงเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 1)

ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล สถาบันจึงพยายามที่จะหาคนที่ พยายามส่งเสริมคนในองค์กรให้ก้าวหน้าทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สงวนและเก็บรักษาคนที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ไต่เต้าไปสู่ระดับที่กึ่งที่สุดของหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรได้อยู่ด้วยความสุข สงเคราะห์กันข้างเคียงของบุคลากรให้ได้รับความสบายพอสมควร มีการเลื่อนขั้น ขึ้น รับ มีประโยชน์เกื้อกูลคามกรณี ไม่ทอดทิ้งทั้งส่วนตัวและครอบครัว สิ่งที่ไม่ลืมก็คือแก้ไขคนที่ขาดคุณภาพให้เกิดคุณภาพขึ้น (โสรัจ แสนศิริพันธ์ 2527 : 2)

ขบวนการในการบริหารบุคคลในโรงเรียนที่มีความสำคัญไต่แก่ การพัฒนาบุคลากรเพราะ "ตามปกติเมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็ย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมจะหมกมุ่นกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความล้มเหลวในการทำงานและการเรียนรู้นั้นเป็นความต้องการขั้นตุนิยมของมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดหาทางส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นในด้านการความรู้หรือการปฏิบัติงานก็ตาม กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูที่กำลังทำงานอยู่เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น เรียกว่า เป็นการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ" (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 87 - 88)

การพัฒนาบุคลากร "ครู" ประถมศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะครูประถมศึกษาถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาชั้น

พื้นฐานแก่กลุ่มธุรกิจของพลเมือง ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพจึงเสมือนสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่ชาตินานเมือง จึงอาจกล่าวได้ว่าครูประถมศึกษานั้นมีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษาไม่ยิ่งหย่อนกว่าครูในระดับอื่น ๆ เลย

การบริหารการประถมศึกษาในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักการกระจายอำนาจในจังหวัดต่าง ๆ มีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดปฏิบัติงานและบริหารงานในขอบเขตตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไปบ้างตามสถานการณ์ต่าง ๆ ของแต่ละจังหวัด แต่ถึงอย่างไรก็ตามแนวปฏิบัติและการบริหารงานต่างก็อยู่ในระบบโครงสร้างการประถมศึกษาเดียวกัน

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีความแตกต่างทั้งสถานที่ทั่วไปและสภาพการศึกษา กล่าวคือ ตั้งอยู่ในภาคกลางบริเวณปากอ่าวไทย มีเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ แต่แตกต่างกันในเรื่องเขตการศึกษา เช่น ทิศเหนือและทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทิศใต้จกอ่าวไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งอยู่ในเขตการศึกษา 12 สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ควบคู่กับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งมีอยู่เต็ม การคมนาคมมีทั้งทางน้ำและทางบก สภาพทางการศึกษามีสถานศึกษาของทุกสังกัดตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา และโรงเรียนนายเรือ มีทั้งกรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน เทศบาล การศึกษาเอกชน และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

จำนวนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีทั้งสิ้น 148 โรงเรียน มีความแตกต่างทั้งในก้านขนาดคือ ใหญ่ กลาง และเล็ก ก้านสภาพภูมิศาสตร์ ก้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาให้เป็นไปทางสร้างสรรค์และทางเสื่อมลงได้ โดยเฉพาะบุคลากรครูในโรงเรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการร่วมกันทำงาน การสร้างขวัญให้เด็กกำลังใจ เป็นการท้าวหน้ารุ่งโรจน์บุคลากร มีกิจกรรมใดบ้างที่จะส่งเสริมหรือจัดกระทำเพื่อเป็น

การพัฒนาบุคลากรครูให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความหวัง มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนต้องการ จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ใ้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแนวทางให้โรงเรียนปฏิบัติได้แก่ การอบรมและประชุมปฏิบัติการ การส่งครูใหม่เข้ารับการอบรม จัดสัมมนาวิชาการทั่วไป ศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (2526 : 140) และใน พ.ศ.2527 ได้มุ่งเน้นในก้าน "การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสังเกตการสอนของโรงเรียนผู้นำหลักสูตรในท้องถิ่นใกล้เคียง (2527 : 109) และใน พ.ศ.2529 มุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนากันจิตใจ (2529 : ,บทนำ)

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในด้านการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าวมานี้ เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรม ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริม ให้โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ได้ดำเนินการในก้านพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู-อาจารย์
3. การศึกษาการจักกิจกรรมการพัฒนามุคลากร ของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มุ่งศึกษาคามกรอบแนวคิดของ  
การจักกิจกรรมพัฒนามุคลากร ดังต่อไปนี้
  - 3.1 นโยบายและวัตถุประสงค์
  - 3.2 ความต้องการ
  - 3.3 การดำเนินการ
  - 3.4 การประเมินผล
  - 3.5 ปัญหาและแนวทางการแก้ไข
4. การจักกิจกรรมการพัฒนามุคลากร ที่จะศึกษาในการวิจัยได้แก่กิจกรรม  
ดังต่อไปนี้
  - 4.1 การปฐมนิเทศ
  - 4.2 การสัมมนาทางวิชาการ
  - 4.3 การศึกษาและดูงานนอกสถานที่
  - 4.4 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 4.5 การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น
  - 4.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
  - 4.7 การสับเปลี่ยนหน้าที่
  - 4.8 การพัฒนาค่านจิตใจ

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการนำผลการ  
วิจัยไปใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดดำเนินการด้าน  
พัฒนามุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อ  
เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวกับการประถมศึกษาที่จะนำผลการวิจัย  
ไปศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการหาวิธีแก้ไขปรับปรุงต่อไป

### คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพ  
บุคลากร คือ ครูทั้งฝ่ายปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอน ซึ่งขอความช่วยเหลือของการ  
พัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ วิชาชีพ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานใน  
โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 139)

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่เปิดทำการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน  
และรวมทั้ง ผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้รักษาการแทนในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่  
ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดสมุทรปราการ

บุคลากร หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในสถานศึกษาระดับ  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้การบริการด้านการศึกษาแก่  
ครู-อาจารย์ใหม่ ทั้งบรรจุเข้ามาใหม่และย้ายหรือโอนมาจากโรงเรียนอื่น เช่น การจัด  
หาหนังสือคู่มือ เอกสารประกอบหลักสูตร จักหาที่เลี้ยง รวมถึงการชี้แจงให้ทราบปัญหา  
วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน สภาพชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิ-  
การและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (พนัส หันนาภินทร 2524 : 86 - 87)

การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้  
หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทาง



การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับ  
ตำแหน่งและความรู้ ความสามารถ หรือการใช้คนให้ถูกต้องกับงาน โดยมีอัตราเงินเดือน  
เท่าเทียม และมีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม (สมพงษ์  
เกษมสิน 2526 : 172)

การพัฒนาความจิตใจ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มี  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม  
และจริยธรรม

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้นำประกอบด้วยบุคลากรสองกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน  
148 คน และครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,569 คน

#### ก. กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบสอบถาม

1. กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ใช้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 148 คน โดยไม่มีการ  
สุ่มตัวอย่าง

2. กลุ่มครู-อาจารย์ ใช้สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น  
(Stratified Random Sampling) ทั้งนี้

2.1 สุ่มโรงเรียนประถมศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีทั้งหมด 148 โรงเรียน โดย  
สุ่มจากอำเภอ/กิ่งอำเภอ ร้อยละ 50 โดยคำนึงถึงอัตราส่วนขนาดโรงเรียน ได้  
จำนวนโรงเรียน 74 โรงเรียน



2.2 สุ่มตัวอย่างประชากรจากครู-อาจารย์ จำนวน 1,569 คน จาก 74 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มารอยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ จำนวน 160 คน

ดังนั้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 308 คน คือ

1. ผู้บริหาร จำนวน 148 คน
2. ครู-อาจารย์ จำนวน 160 คน

ข. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1.1 สุ่มโรงเรียนประถมศึกษา จากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีทั้งหมด 148 โรงเรียน โดยสุ่มจากอำเภอ/กิ่งอำเภอ ประมาณร้อยละ 10 โดยคำนึงถึงอัตราส่วนตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 25 คน

1.2 ครู-อาจารย์ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 74 โรงเรียน สุ่มมาโรงเรียนละ 1 คน เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ 74 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 99 คนคือ

1. ผู้บริหาร จำนวน 25 คน
2. ครู-อาจารย์ จำนวน 74 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

ก. การศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากเอกสาร วารสาร ตำรา สิ่งตีพิมพ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ข. ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และสภาพปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ค. ประมวลความรู้ที่ได้จากข้อ ก. และข้อ ข. มากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

1. คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check-List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิ

2. คำถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check-List) และปลายเปิด (Open-ended)

3. คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตอนสุดท้ายของแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended questionnaire)

ง. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไขในคำเนื้อหาและภาษาให้เหมาะสม

จ. นำแบบสอบถามไปพบผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขภาษาให้เหมาะสมและสมบูรณ์ครบถ้วน

ฉ. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขในข้อ ง. และ จ. ไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน ในโรงเรียนที่ไม่ได้รับการสุ่มมาใช้ในการวิจัย

ช. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น  
(Reliability)

ซ. นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรที่ทำการวิจัย

2.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อช่วยเสริมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางที่ไม่มีในแบบสอบถาม ยกเว้นสภาพปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสัมภาษณ์นี้นำมาใช้กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

(Interview Structure) ประกอบด้วย

ก. คำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check-List)

ข. แบ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสัมภาษณ์ครู-อาจารย์

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนาศูนย์กลาง กิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางที่ผู้บริหารเน้นเป็นหลัก และปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. แบบสัมภาษณ์ครู-อาจารย์ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีก่อนนโยบายการพัฒนาศูนย์กลาง ความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลาง กิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางที่โรงเรียนได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์เนื้อหา คำขวัญ เลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

### ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

การเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท พร้อมทั้งบรรณานุกรม และภาคผนวก คือ

บทที่ 1 กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และลำดับ ชั้นในการเสนอข้อมูลตามลำดับ

บทที่ 2 กล่าวถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3 กล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัยโดยละเอียด

บทที่ 4 กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 กล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก