

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ สังคมไทยในอดีตให้การยกย่องนับถือครูมากโดยเฉพาะในชนบท เพราะถือว่าครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้เอื้อความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะทางสังคมให้เกิดขึ้นกับทุกคน ในปัจจุบันครูยังมีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม โดยเฉพาะการเตรียมคนเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ (Knowledge Society) ทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน (Formal Education) การเรียนรู้นอกโรงเรียน (Non Formal Education) และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Informal Education) ล้วนแล้วแต่ต้องมีครูอาจารย์ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิทยากร สั่งสอน อบรมทั้งในด้านวิชาความรู้ ด้านจิตใจ และด้านความประพฤติ ดังนั้นครูอาจารย์จึงเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีความสุข และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน สังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้าย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและวิธีการที่บุคคลได้รับจากการศึกษา ซึ่งตรงกับพุทธทาสภิกขุ (2542 : 15) และยงต์ ชุมจิต (2534 : คำนำ) กล่าวไว้ปัจจัยที่สำคัญในการให้การศึกษามองบุคคลในชาติมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ก็คือครูอาจารย์ เช่นเดียวกับ .เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ได้กล่าวยกย่องครูว่า ครูคือเพชรเม็ดแรกของชาติ หมายถึงผู้ทำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 1)

ในการปฏิรูปการศึกษา ครูเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ให้ความรู้ ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และเป็นผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นดีที่สามารถกระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับเด็ก ๆ อมรวิชัย นาคกรทรรพ (2539 : 121-123) และเพ็ญจันทร์ นครอินทร์ (2544 : 38) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่ตรงกันว่า ครูต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ รู้จักใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ค้นคว้าหาความรู้ที่เป็นวิทยาการใหม่ ๆ ครูต้องเป็นแบบอย่างอันดับแรกในการปฏิรูปการศึกษา ในขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 3) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 16) สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 19) และสมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2543 ก : คำนำ) ก็กล่าวถึงความสำคัญของครูที่มีต่อการปฏิรูปการศึกษากว่า การปฏิรูปการศึกษาก็จะต้องอาศัยการปฏิรูปครูเป็นสำคัญ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : บทนำ) เห็นว่าครูในอนาคตจะต้องเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ของระดับคุณภาพครูที่เป็นสากล

แม้ว่าสังคมโลกจะมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเพียงใด แต่ครูก็ยังมี ความสำคัญในฐานะเป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษาในด้านความรู้ ความคิด การประพฤติ ปฏิบัติตน และการประกอบอาชีพ ครูจึงถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาของชาติ สัมฤทธิ์ผล เพราะเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการเรียนการสอนบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา (รัตนา ศรีทรัพย์, 2544 : 17) ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ได้ตระหนักและเห็น ความสำคัญของครูได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ในมาตรา 81 ให้อาชีพครูเป็น "วิชาชีพ" และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปครู ทั้งระบบครบกระบวนการ ไว้ในหมวด 7 ครู คณะอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 ถึง 57 และรัฐบาลในปัจจุบันก็ได้กำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ครูที่มี คุณภาพและคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากสาธารณชน (สำนักงานเลขา คณะรัฐมนตรี, 2544 : 21-22)

จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นปูชนียบุคคลและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอน กล่าวกันว่าคุณภาพของระบบการศึกษาใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูที่มีศักยภาพใน การทำงานสูง มีอุดมการณ์ที่จะทำงานด้วยความรักความศรัทธา ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษา จึงมีความพยายามในทุกวิถีทางที่จะพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ซึ่งประเวศ วะสี (2541 : 76) มีความเห็นว่าในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ต้องปฏิรูประบบส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีแรงจูงใจในการเป็นครูดี เพราะ ครูดีเหมือนเมล็ดพันธุ์แห่งความดี เมื่อตกไปปลูกก็โตย่อมทำให้ความดีงอกงามขึ้นโดยรอบ ต้องมี ระบบจูงใจให้มีครูดีเต็มประเทศ เป็นกัลยาณมิตรของแผ่นดิน

การปฏิรูปการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กระแสสังคมและสื่อได้สะท้อนปัญหาของ ครูไว้มากมาย ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการผลิตที่ล้าสมัย ขาดกลไกการตรวจสอบทางวิชาชีพ ปัญหาใหญ่ อีกประการหนึ่งคือภาวะ "ขิ้นเสียม" ของครู อันเนื่องจากวิทยากรและเทคโนโลยีได้ก้าวไกลไป มาก แต่ครูกลับขาดกลไกที่จะช่วยให้มีการพัฒนาเกาะติดความรู้ใหม่ ๆ (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา 2544 : 37) มีหน้าที่ในระยะหลัง ๆ ครูจำนวนหนึ่งยังคงเป็นอ้าเลยของสังคมจาก กรณีลวนลามทางเพศเด็กนักเรียน การขายยาเสพติด ครูไปขายสินค้า ขายประกัน ขายเกรด และ พฤติกรรมไม่เหมาะสมอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ประมวล ปัญหาครูไว้ในรายงานเรื่อง "วิชาชีพครูในยุควิกฤต" เป็นประเด็นใหญ่ ๆ ไว้ 2 เรื่อง คือ (วารสาร ราชโศภนการศึกษาศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษาไทย, 2543 : 4 -19)

1. ปัญหาครูมีปริมาณมาก โดยปัจจุบันอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 1 : 21 แต่ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ได้ตั้งเงื่อนไขให้รัฐบาลไทยต้องลดสัดส่วนครูต่อนักเรียน ลงเหลือ 1 : 25 ภายในปี 2545

2. ปัญหาครูด้อยคุณภาพ ตั้งแต่ทศวรรษห้าแฉ่งคือ ด้อยคุณภาพทางจริยธรรม ไปจนถึง ด้อยคุณภาพในการสอนและการอบรมนักเรียนให้เป็รพลเมืองดี ในช่วงภาวะวิกฤตคุณภาพ ทำให้ชาวต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยได้แสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของครูไทยไว้ น่าสนใจ เช่น ครูสาวชาวญี่ปุ่น อาสาสมัคร ช่วยเหลือเด็กเร่ร่อนในเมืองไทยร่วมกับองค์กร อาหารสำหรับผู้หิวโหย ได้ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์มติชน ประจำวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2539 หน้า 11 (ธันวาคม 2539 : 11) สรุปความตอนหนึ่งว่า "ไม่มีครูกระตือรือร้นในการสอน หนังสือ ที่สอนอยู่ก็เพราะไม่มีอะไรทำพวกเขาอยากทำอย่างอื่นมากกว่า" ตรงกับผลสำรวจของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับ สบงวุฒิสถาพล (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา แห่งชาติ. 2541 : 23-24) ได้สำรวจทัศนคติครู นักเรียน และประชาชน เมื่อเดือน สิงหาคม 2540 พบว่า มีครูกว่าร้อยละ 20 หรือประมาณ 1 แสนคน ไม่ต้องการเป็นครู เพราะเห็น ว่างานหนัก รายได้น้อย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูเหล่านี้คงทำงานให้ผ่านไปเพียงวัน ๆ และยากจะ เป็นครูที่ดีได้ ต่อปัญหาคุณภาพที่ตกต่ำลงของครู สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543 ข : 8-9) และ ดิเรก พรสีมา (2542 : 9-13) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญองครูประจำการ มีดังนี้ คือ

1. ด้านการพัฒนาครูประจำการ

1.1.ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาตนเอง ระเบียบ กฎเกณฑ์ การบริหารงานของระบบราชการ ไม่กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู

1.2.การอบรมพัฒนาครูไม่ทั่วถึง

1.3.การฝึกอบรมการพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ

1.4.การฝึกอบรมพัฒนาครูเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ

1.5.ขาดการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครู วิธีการและประสิทธิภาพ ของการประเมินมีความแตกต่างกันไม่เป็นที่ยอมรับของครูเท่าที่ควร ระบบการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล จึงยังไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาครูและพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง

2. ด้านการปฏิบัติงาน

2.1.ภาระงานหนักและหลากหลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนัก งานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 ก : 8) ได้สำรวจภาระการปฏิบัติงานของครูที่สอนใบ ระดับประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษาสังกัด ราช. กทม. สช. เทศบาล และกรมสามัญศึกษา ทั่วประเทศ เมื่อภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2542 พบว่า

ภาระของครูประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษา แบ่งเป็น งานสอน 13.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เตรียมการสอนเฉลี่ย 5.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานสนับสนุนการสอนเฉลี่ย 5.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น งานสัมพันธ์กับชุมชน งานอนามัยโรงเรียน พยาบาล งานทะเบียนและวัดผล และงาน ที่ปรึกษาแก่กิจกรรมชุมชน เป็นต้น งานอื่นๆ แยกเห็นเนื่องจากงานสอนเฉลี่ย 3.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ได้แก่ รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย งานจัดหาบำรุงรักษาสื่อการเรียน การสอน ฯลฯ เมื่อพิจารณาตามสังกัด รัฐและเอกชน (ชม. / สับดาห์) พบว่า โรงเรียนรัฐ งานการสอน 14.6 เตรียมการสอน 5.9. สนับสนุนการสอน 5.7. และงานอื่น ๆ 4.2.โรงเรียน เอกชน งานการสอน 10.8 เตรียมการสอน 5.2. สนับสนุนการสอน 3.9 และอื่น ๆ 2.6 และเมื่อ จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน ภาระงานครูคณิตศาสตร์ งานสอนจะมากกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ

2.2. แรงจูงใจในการทำงานต่ำ ทำให้ครูเคาใจใส่ต่อการเรียนการสอนน้อยลง และ การที่ระบบเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนของครูโดยทั่วไปเป็นระบบเดียวกันไม่มีความแตกต่างระหว่างครูดี ครูเก่ง กับครูเฉื่อยชาขาดความรับผิดชอบ ประกอบกับครูมีเงินเดือน ต่ำและมีหนี้มาก จากรายงานการประชุมสัมมนาผู้แทนสมาชิกคุรุสภาทั่วประเทศ ที่โรงแรม แอมบาสเดอร์ซีดี ขอมเทียน จังหวัดชลบุรี (วิทยากรย์, 2539 : 21 –24) มีการเปิดเผย ผล การสำรวจสภาพหนี้สินครูในสหกรณ์ครูเพียงอย่างเดียวพบว่า ครูทั่วประเทศเป็นหนี้สหกรณ์ ประมาณ 32,000 ล้านบาท และเมื่อประเมินจากสถานการณ์การเงินและหน่วยงานสวัสดิการทั้งใน วิทยาและนอกระบบแล้ว ระบุว่า ครูทั่วประเทศมีหนี้สินประมาณ 100,000 ล้านบาท สภาพหนี้ ดังกล่าวทำให้ครูรู้สึกเกิดความท้อแท้ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนางาน และส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นผลให้คุณภาพของนักเรียนตกต่ำ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีข้าราชการครูประจำการ จำนวน 10,244 คน 843 โรงเรียน ในการจัดการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (2545 : จำนำ) กำหนดพันธกิจที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. จัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษามากบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้มาตรฐาน
3. จัดให้มีการคุ้มครองนักเรียนตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

จากสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ในปีที่ผ่านมา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาทั้งพื้นฐาน ซึ่ง ผลการดำเนินงานในด้านคุณภาพสรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู ได้ดังนี้

1. ครูบางส่วนขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ของกรอบอัตราค่าจ้าง
3. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายภารกิจอื่นมากเกินไป ทำให้มีเวลาสอนนักเรียนไม่เต็มที่
4. บุคลากรมีปัญหาเรื่องหนี้สิน ประกอบกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐไม่ทั่วถึง

ปัญหาของบุคลากรดังกล่าวข้างต้นล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้กำหนดไปประสงค์ในการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้ทั้งถึงเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากร ทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด บุรีรัมย์, 2546 : 24) จากสภาพการณ์ดังกล่าว การที่พันธกิจจะบรรลุผลสำเร็จได้ จำเป็นจะต้อง มีครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความสามารถในการขับเคลื่อน กระบวนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนที่ รับผิดชอบในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพมากน้อยเพียงใด และ มีข้อเสนอแนะอย่างไรซึ่งผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติ การเรียนรู้ให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และความเป็นครูมืออาชีพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษาใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด บุรีรัมย์ ที่มีเพศต่างกัน ต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิต่างกัน ต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับภาวะพัฒนาสติปัญญาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาหาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1. การฝึกอบรม
- 1.2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- 1.3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
- 1.4. การพัฒนาด้วยตนเอง
- 1.5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2544 จำนวน 843 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 9,162 คน

2.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2541 : 114) ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) โดยสุ่มจำนวนโรงเรียนในแต่ละอำเภอ/กิ่งอำเภอ (Cluster) มา 1 ใน 5 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากนั้นทำการสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่จะศึกษา มีดังนี้

3.1. ตัวแปรอิสระ สถานภาพของครู คือ

3.1.1. เพศ

3.1.1.1. ชาย

3.1.1.2. หญิง

3.1.2. วุฒิการศึกษา

3.1.2.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.1.1. ปริญญาตรี

3.1.1.2. สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3. ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1. ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2. 5 ปี ถึง 10 ปี

3.1.2.3. เกิน 10 ปีขึ้นไป

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียน
 ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม
 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังที่มีต่อการพัฒนา
 ศักยภาพครูด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติ
 งานเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาศักยภาพของครู หมายถึง การดำเนินการให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้
 ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อสนอง
 ความต้องการของครูที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลง
 ในทางที่ดีขึ้นในด้านสภาพชีวิต และการพัฒนาการเรียนการสอน
3. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและการ
 เปลี่ยนแปลงเจตคติ ของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปฏิบัติงานใน
 หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
4. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานส่งบุคลากร
 ไปศึกษาดู ไปฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้น และรวมถึงการศึกษาคือ
 การฝึกอบรมและการดูงานทั้งในและต่างประเทศ
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้
 บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความเมะขักใจหรือความชำนาญจากการ
 ปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำชี้แจง การประชุม การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน การนิเทศ
 การศึกษา การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน

6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ข้าราชการครูผู้จัดค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ ทักษะการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการอ่าน ฟัง พูด เขียน ศึกษาเอกสาร สังเกต และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

7. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ โดยใช้เทคนิคการบริหาร 3 ประการ คือ การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารโดยมีส่วนร่วม (Participative Management) เทคนิคคิวซี (Quality Control Circle)

8. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

9. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 843 โรงเรียน

10. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ

10.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

10.2. ปริญญาตรี

10.3. สูงกว่าปริญญาตรี

11. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

11.1. ต่ำกว่า 5 ปี

11.2. 5 - 10 ปี

11.3. เกิน 10 ปีขึ้นไป