

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในโลก ถ้ามนุษย์มีคุณภาพสูงแล้ว มนุษย์นี้เองจะเป็นผู้สร้างโลก รักษาโลกและทำให้โลกเจริญมั่นคง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้ามนุษย์ไม่ได้มีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว มนุษย์นี้เองก็จะทำลายโลก ทำลายสิ่งแวดล้อม และในท้ายที่สุดก็ทำลายตนเอง ซึ่งการกระทำดังกล่าว ปรากฏชัดเจนในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มนุษย์ได้ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ อากาศ ป่าไม้ และน้ำลงไประยะไกล ทั้งที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และความโลภที่เกิดจากความคิดไม่ถูกต้อง ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (โกวิท ประวาลพุกกะ. 2534 : 1) โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว ด้วยอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายโยงใยไปทั่วโลก จึงทำให้โลกถูกล้อมให้เป็นหนึ่งเดียวไร้ซึ่งพรมแดน ในยุคของการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการศึกษาของไทย เพื่อเตรียมคนให้มุ่งก้าวมัน รู้เท่าทันโลกจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพิจารณา ซึ่งพลังอำนาจที่สำคัญ ที่จะพื้นฐานในการพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยี ก็คือความรู้ (Knowledge) ความรู้จะเป็นพลังอำนาจที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1)

ดังนั้น ในปัจจุบันนี้ องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาครัฐ ต่างก็หันมาให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน และในระดับประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นนโยบายและแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศ มีการระบุไว้อย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และ 8 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ปรับองค์กรโดยได้เปลี่ยนกองนโยบายและแผนประชากรมาเป็น กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวโน้มของการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาประชากรหรือทรัพยากรมนุษย์ มิใช่เกิดขึ้นในประเทศไทยเท่านั้น แต่เป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นทั้งโลกมานานพอสมควร ประเทศไทยเองเพิ่งเปลี่ยนแปลง และหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ก็เพราะถูกผลกระทบจากแนวโน้มดังกล่าวด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540 : บทนำ) จะเห็นว่า ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้เน้นคนเป็นศูนย์กลาง หรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยให้คนในชาติมีการพัฒนาด้านความรู้ และคุณภาพของจิตใจควบคู่ไปด้วย เพื่อให้สามารถรับและพัฒนาให้ทันต่อความเจริญ

ก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ที่หลั่งไหลเข้ามา โดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญยิ่ง ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพแก่คนในชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2539 : 2) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่สังคมต้องการนั้น ต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ทัศนคติ ถิ่นนิยม ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (พรทิพย์. 2541 : บทนำ) ดังนั้น ในปัจจุบันและอนาคต ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา สนใจความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีอยู่เสมอ สุดท้ายต้องเน้น หรือฝึกฝนพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีท่าทีต่อประสบการณ์ทั้งหลาย อย่างที่เรียกว่า มองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้ หรือรับรู้ ประสบการณ์ต่างๆ อย่างสำเนียง ก็จะทำให้เอาไปใช้ประโยชน์ในการฝึกฝนให้เกิดการศึกษาขึ้น (พระเทพเวที. 2532 : 153)

จึงกล่าวได้ว่า ครูนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาตนเอง ซึ่งปรากฏชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวด 7 มาตรา 52 ที่ว่า "ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง" (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 115) จากพระราชบัญญัติฉบับนี้ แสดงให้เห็นว่ารัฐให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นอย่างสูง ครูซึ่งนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์แล้ว ในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ ครูจึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1) โดยผู้ที่จะเป็นครูที่ดีได้นั้น ควรเป็นคน ที่หมั่นพัฒนาตนเอง ด้วยการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ฝึกฝนสติปัญญา ความคิด ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้แตกฉานและเปิดรับวิทยาการด้านใหม่ที่ตนยังไม่รู้เข้ามาเสมอ อันเป็นผลทำให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดกว้างไกลและมีข้อมูลที่ทันสมัย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539 : 31)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2543 : 1-20) ได้ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการครู จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู ระหว่างประจำการ สายงานการสอน และสายงานบริหารในสถานศึกษา เพื่อให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและได้มาตรฐาน ให้ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องพัฒนาตนเอง และผู้บริหารให้การสนับสนุน การพัฒนาจะใช้วิธีการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี หลักสูตรเป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยการอนุมัติจาก อ.ก.ค. จังหวัด หรือกรมแล้วแต่กรณี ถ้าผ่านการอบรม 18 ชั่วโมง ให้นับเป็น 1 หน่วยการฝึกอบรม

หากผ่านหลายหลักสูตรก็สามารถนำมารวมเป็นหน่วยสะสมได้ ผลจากการพัฒนาจะนำมาใช้เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบ อื่นๆ และในการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดนั้น ให้ถือปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู ระหว่างประจำการของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีประกอบกันตามความเหมาะสม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล และวิธีการอื่นๆ

จากแนวทางดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัด ดำเนินการและถือปฏิบัติ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการ สายงานการสอน สายงานบริหารในสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา พร้อมทั้งกรอบหลักสูตรการฝึกอบรม เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2543 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการครู มีจำนวนถึง 10,533 คน มีโรงเรียน 843 โรงเรียน 1 สาขา (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. 2543 : 1) มีพันธกิจในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในด้านการวางแผนบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาข้าราชการในสังกัด ตามแผนปฏิบัติการประจำปี และตามความจำเป็นของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งในการดำเนินการนั้น ฝ่ายพัฒนาบุคคล มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมวิทยฐานะของข้าราชการ โดยการจัดประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ การจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูบรรจุใหม่ การส่งเสริมให้ครูที่ยังไม่มีวุฒิทางครู หรือครูประจำการที่มีวุฒิต่ำได้มีโอกาสศึกษาต่อ ดำเนินการเกี่ยวกับงานข้าราชการลาศึกษา การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน รวมทั้งจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ (บทบาทหน้าที่ตามที่ ก.พ.กำหนด) จากการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ได้สนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการ และยังสนองนโยบายของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2544 ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีจุดเน้นการดำเนินงาน เพื่อจะปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่งในรูปแบบที่หลากหลาย ตามความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ส่งเสริมให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยเน้นวิธีการพัฒนาควบคู่กับการปฏิบัติงานในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และความภูมิใจในอาชีพ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. 2543 : 23)

จากผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น การจัดอบรมพัฒนาวิชาการเฉพาะวิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และการอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เช่น การอบรมตามโครงการพัฒนาจิต การอบรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการครูบรรจุใหม่ ตลอดจนการอบรมพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 จะเห็นได้ว่า จากผลการดำเนินการในการพัฒนาข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ผ่านมา ประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ยังคงขาดการพัฒนาบุคลากรตามสภาพปัญหา หรือตามความต้องการของข้าราชการครูในสังกัด ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ และสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้างานฝึกอบรมและข้าราชการศึกษา ฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาวิธีการพัฒนาข้าราชการครูที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของข้าราชการครูในสังกัด และยังสนองแนวนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูที่กำหนดไว้ด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามตัวแปรสถานภาพตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องการได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตัวเอง
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการพิจารณาพัฒนาตนเอง
3. เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการตามความต้องการ และการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยองค์ประกอบของการพัฒนาแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้คือ

- 1.1 การศึกษาต่อ
- 1.2 การฝึกอบรม
- 1.3 การพัฒนาตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในปีงบประมาณ 2544 จำนวนเป็นครู 9,470 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 844 คน รวมทั้งสิ้น 10,314 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2541 : 114 ; อ้างจาก ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. 2538 : 236 - 238) จะได้ครู จำนวน 370 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จะใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอมา 1 ใน 3 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากนั้นทำการสุ่มครู และผู้บริหารสถานศึกษาตามสัดส่วนให้ได้ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง

3.1.1.1 ครูผู้สอน

3.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

- 3.1.2 วุฒิต่างการศึกษา แบ่งเป็น
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.1.2.2 ปริญญาตรี
 - 3.1.2.3 สูงกว่าปริญญาโท
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น
 - 3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.1.3.2 5 – 10 ปี
 - 3.1.3.3 สูงกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้คือ

- 3.2.1 การศึกษาต่อ
- 3.2.2 การฝึกอบรม
- 3.2.3 การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังที่จะได้รับการพัฒนาด้วยวิธีพัฒนาตามรูปแบบต่างๆ ที่ตรงตามความต้องการของตัวเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน
2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยมี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาต่อ (Formal Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาตนเอง (Self-Development)
3. การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนวิทยฐานะ ด้วยการเรียนตามหลักสูตรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตร
4. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล อย่างมีระบบ ด้วยรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ และทักษะด้วยตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพความก้าวหน้า โดยการทำหนังสือ ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาทางวิชาการ ฝึกงานและติดตามประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ได้แก่ครูผู้สอน ตำแหน่งอาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

8. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ดังนี้

8.1 ครู ประกอบด้วยข้าราชการครูสายผู้สอน ตำแหน่งอาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยหัวหน้าสถานศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน

9. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น

9.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

9.2 ปริญญาตรี

9.3 สูงกว่าปริญญาโท

10. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

10.1 ต่ำกว่า 5 ปี

10.2 5 – 10 ปี

10.3 สูงกว่า 10 ปี