

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารประการหนึ่ง ในวงการศึกษามองว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนจะหลีกเลี่ยงการนิเทศการศึกษาไม่ได้ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการศึกษาตลอดเวลา ซึ่งการนิเทศการศึกษาที่อาศัยเพียงศึกษานิเทศก์อาจทำได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากการขยายตัวในด้านจำนวนโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อน การนิเทศการศึกษาจากภายนอกโดยศึกษานิเทศก์ย่อมไม่เพียงพอ เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องนี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีใหม่หรือระบบการนิเทศอีกแบบหนึ่ง เข้ามาช่วยเรียกว่า “การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน”

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญประเภทหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดประโยชน์กับครูด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน การประสานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อพัฒนาครูอาจารย์ภายในสถานศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทำให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของโรงเรียน การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษายังมีปัญหาในการนิเทศภายในโรงเรียนมาก เช่น ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศมีภาระกิจมาก ครูผู้สอนมีภาระกิจมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลานิเทศภายในโรงเรียนน้อย บุคลากรขาดความรู้เรื่องการนิเทศภายใน ขาดเครื่องมือและสื่อในการจัดระบบข้อมูล ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูล ขาดงบประมาณสนับสนุนการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนไม่นำเอาผลการประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง ขาดเครื่องมือในการประเมินผล เป็นต้น (สำรวย พานนา, 2542, หน้า 61) รวมถึงครูผู้สอนไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่ได้รับการบรรจุมีวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและการมอบหมายงานด้านการสอนไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หรือวิชาเอกที่เรียนมา (พิสิฐ ทวีกาญจน์, 2542, หน้า 79)

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้ผลดี ต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้น อาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศของ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เช่น องค์ประกอบด้านคุณธรรม การไว้วางใจต่อกัน การยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ ตลอดจนความเข้าใจต่อบริบทสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคล ลักษณะงานและเวลา ขณะเดียวกันผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนทำหน้าที่บริหารงาน การทำงานในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจเป็นเครื่องเกื้อกูลอยู่เบื้องหลัง (วิจิตร วรตบวงกูร, 2538, หน้า 17) กล่าวคือ การใช้พลังอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่จะวินิจฉัยสั่งการ บังคับบัญชา ควบคุมงาน ประสานงาน ตลอดจนการมอบหมายอำนาจ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมี ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานนิเทศงานนิเทศวิชาการภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์พร สถิตย์ภาคกุล (2536, หน้า 9) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การใช้พลังอำนาจจากฐานต่าง ๆ ทั้ง 7 ฐานของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ผลสำเร็จในการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ถ้าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ เทคนิคและทรัพยากรการบริหารอย่างเหมาะสม (พนัส หันนาคินทร์, 2526, หน้า 6) สำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติ (2527, หน้า 12) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อประสิทธิภาพของงาน จึงเน้น ว่าผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบบริหารงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวล เชาวน์ปรีชา (2539, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อ การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจหลักของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดในหน่วยงาน จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด ขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงาน ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหาร งานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินมีงบประมาณจำนวนมาก มีบุคลากรที่มีความรู้

มีความสามารถสูง แต่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็เท่ากับหน่วยงานนั้นขาดแคลนทุก ๆ สิ่ง บุคคลจึงมีความสำคัญมากกว่าเงิน วัสดุอุปกรณ์และเรื่องอื่น ๆ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2537, หน้า 24) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายเป็นพลังสำคัญยิ่งในการให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน ถ้าปราศจากการสนับสนุนและความร่วมมือของบรรดาครูผู้สอนเหล่านี้แล้ว ผลสำเร็จในการบริหารงานก็ดูเลือนลางเต็มที การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูผู้สอนให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน (สุเมธ เดียววิศเรศ, 2525, หน้า 190) จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครู แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูในบางครั้งสามารถใช้แทนกันโดยไม่มีความแตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วคำทั้งสอง ดังกล่าวมีความหมายใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานปกติ หมายถึง ปรักิริยาตอบสนองของครูแต่ละคนที่มีต่อสภาพการทำงาน ในขณะที่ขวัญ หมายถึงระดับความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงานของครูแต่ละคนหรือครูส่วนรวม จากการนิยามดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ส่วนความหมายของขวัญอาจรวมไปถึงความรู้สึกของบุคคลทั้งหลายโดยส่วนรวมด้วย (สุเมธ เดียววิศเรศ, 2525, หน้า 182) ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าครูไม่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน (สุเมธ เดียววิศเรศ, 2525, หน้า 183) แสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจของการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของทางโรงเรียน

ผู้ทำการนิเทศภายในโรงเรียน จำเป็นต้องศึกษาและฝึกฝนให้เกิดทักษะต่าง ๆ ตลอดทั้งการสร้างคุณสมบัติอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการนิเทศในโรงเรียนให้ได้ผลยิ่งขึ้น (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2538, หน้า 66) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษศิริรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ (2539, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถภาพของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สมรรถภาพของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา โดยภาพรวม คือ สมรรถภาพ ด้านความรู้และทักษะ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาร้อยละ 60.30 และสมรรถภาพย่อยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน คือ การฝึกอบรมครูประจำการ การจัดหาสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลการสอนและมนุษยสัมพันธ์ โดยมีประสิทธิภาพการทำนาร้อยละ 61.51 และงานวิจัยของ วิโรจน์ เกิดศิริรักษ์ (2542, หน้า 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของศึกษานิเทศก์ พบว่าส่วนมากมีปัญหา ด้านความรู้ของศึกษานิเทศก์ เช่น มีความรู้แต่ไม่สามารถถ่ายทอดให้กับครูได้ ขาดทักษะและวิทยาการใหม่ ๆ เป็นต้น จึงได้เสนอแนะให้มี

การจัดอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ด้านเทคนิคการนิเทศการศึกษา เช่น ไม่มีการนิเทศการศึกษา การนิเทศไม่เป็นระบบ เป็นต้น และได้เสนอแนะให้มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และมีคุณภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ก็มีปัญหาเช่น มักขัดแย้งกับผู้บริหาร โรงเรียน เป็นต้น จึงได้เสนอแนะว่าควรสร้างความเป็นกันเองและสร้างบรรยากาศที่ดีในการนิเทศการศึกษา

พฤติกรรมการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นการพัฒนาให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ ตลอดจนให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อหวังผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมานั้น วิธีการที่ช่วยแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ การนิเทศภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิตา วัฒนเจริญ (2536, หน้า 162) และ พินิจ น้อยอินทร์ (2538, หน้า 208) พบว่าปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ครูบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ใช้อยู่เพราะคิดว่าการสอนของตนดีแล้ว ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศเป็นงานสำคัญหลักของการนิเทศการสอน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ม.ป.ป, หน้า 33)

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา โดยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เนื่องจาก การวิเคราะห์เส้นทางเป็นวิธีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ไม่ใช่การทดลองและยังได้ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางและขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการอธิบาย พยากรณ์ และควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, หน้า 113) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ประสบความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบายทางการศึกษา การแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

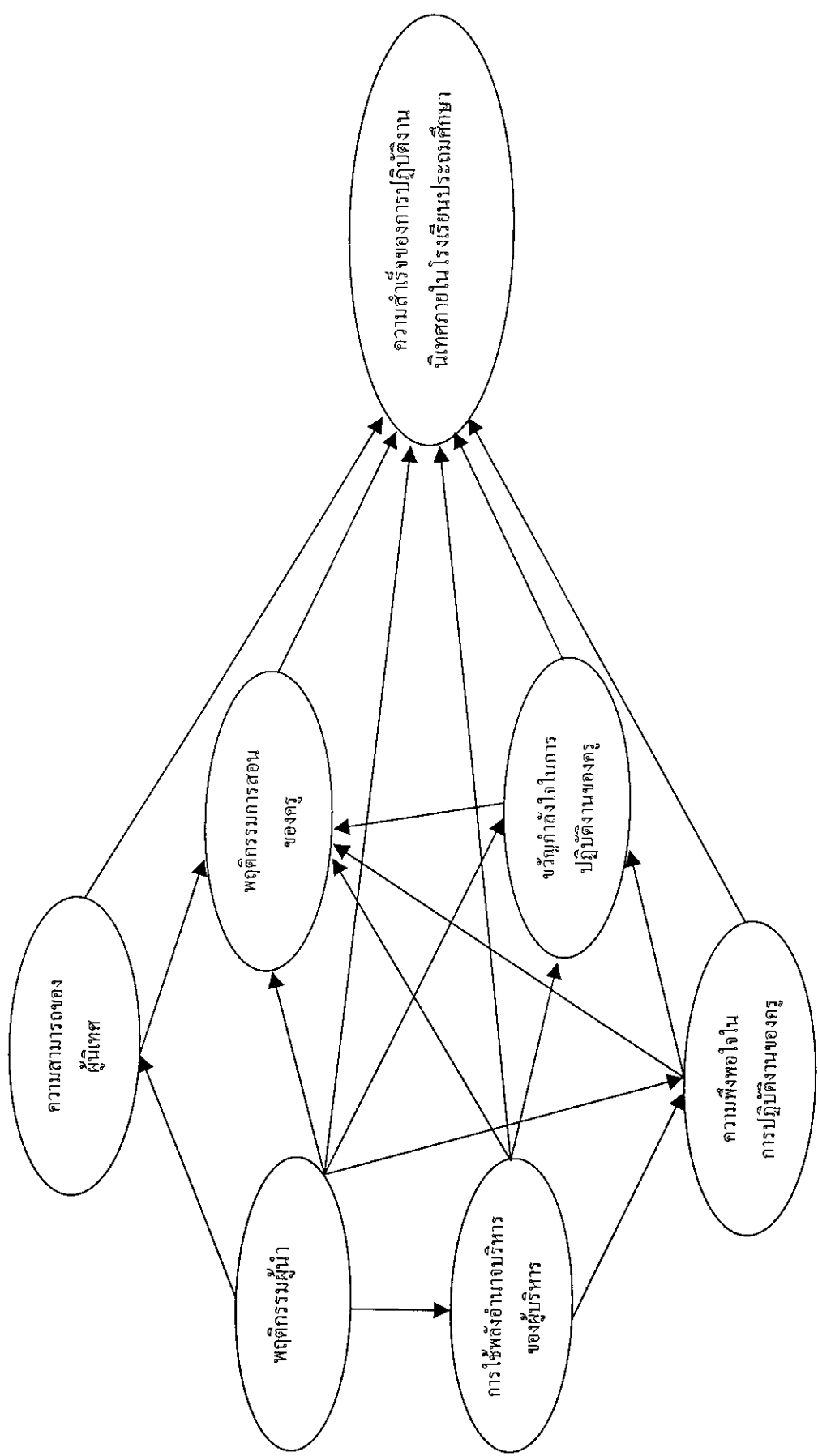
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลจากแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดล ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533) แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของเทอร์รี่ (Terry, 1972, p. 458) มอร์เฟท และคนอื่น (Morphet & Others, 1982, p. 127) ฮัลปิน (Halpin, 1966, p. 86) โดโนลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) โลเวลล์และไวลส์ (Lovell & Wiles, 1983, pp. 13-15) และฟูลเมอร์และแฟรงกลิน (Fulmer & Flanklin, 1982, pp. 331-334) แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหารของเฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968, p. 260) โดโนลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) โลเวลล์และไวลส์ (Lovell & Wiles, 1983, pp. 13-15) และแฮร์ริค (Harric, 1975, pp. 33-34) แนวความคิดเกี่ยวกับความสามารถของผู้นำพิเศษของฟูลเมอร์และแฟรงกลิน (Fulmer & Flanklin, 1982, pp. 331-334) และโลเวลล์และไวลส์ (Lovell & Wiles, 1983, pp. 13-15) แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูของจอร์จ (George, 1979, pp. 73-74) และ โดโนลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 3) แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของจอร์จ (George, 1979, pp. 73-74) และ โดโนลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) (รายละเอียดในบทที่ 2) โดยพิจารณาตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ต่อจากนั้นจึงเป็นการพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องย้อนกลับไปยังตัวแปรสาเหตุทีละตัวแปร จึงได้โมเดลสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ความสำเร็จของการปฏิบัติงานพิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

จากโมเดลสมมติฐานในภาพที่ 1 สามารถอธิบายระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน คือ พฤติกรรมผู้นำ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน คือ พฤติกรรมการสอนของครู และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน คือ พฤติกรรมผู้นำ การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถของผู้นิเทศและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

โดยที่อิทธิพลทางอ้อมจะส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variables) ต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถของผู้นิเทศ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู
2. การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู
4. ความสามารถของผู้นิเทศมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางพฤติกรรมการสอนของครู
5. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางพฤติกรรมการสอนของครู
6. พฤติกรรมการสอนของครูมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
2. ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา อันจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทางการศึกษา การแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นประโยชน์ทางวิชาการในการนำข้อค้นพบไปใช้เป็นพื้นฐานในการป้องกันและแก้ปัญหาความไม่สำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 กระทรวงศึกษาธิการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1.ศึกษานิเทศก์จังหวัดศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน และ 2. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2545

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2545 จำนวน 1,186 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถของผู้นิเทศ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และพฤติกรรมการสอนของครู

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนที่เน้นการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการนิเทศ ได้แก่

- 1.1 ผู้นิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.2 ครูเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนานักเรียนรอบด้าน
- 1.3 ผู้นิเทศวางแผนในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.4 ผู้นิเทศให้ความรู้เรื่องที่จะปฏิบัติ แสวงหาและบริการ วิธีการจัดการเรียน การสอนใหม่ ๆ
- 1.5 ผู้นิเทศควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับและเสนอแนะแนวทางแก้ไข
- 1.6 ผู้นิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
- 1.7 ผู้นิเทศ นิเทศการเรียนการสอน
- 1.8 ครูปฏิบัติกิจกรรมการสอนด้วยความพอใจ และสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของนักเรียน

ในการศึกษาครั้งนี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจากแบบวัด ความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนที่ วิไลวรรณ เหมือนชาติ (2537) ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร คือ ผู้นิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของ การนิเทศภายในโรงเรียน ครูเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนานักเรียน รอบด้าน ผู้นิเทศวางแผนในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศให้ความรู้เรื่องที่จะปฏิบัติ แสวงหาและบริการ วิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ผู้นิเทศควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ผู้นิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศ นิเทศการเรียนการสอน ครูปฏิบัติกิจกรรมการสอนด้วยความพอใจ และสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของนักเรียน

2. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสัมพันธ์กับคณะครูในด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน รวมทั้งวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ ความสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

ในการศึกษาครั้งนี้วัดพฤติกรรมผู้นำจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (LBDQ) ตามแนวความคิดของฮัลปีน ซึ่ง วิจิตร วรุตบางกูร (2523) ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ แบบมิตรสัมพันธ์ และ แบบกิจสัมพันธ์

3. การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกมาตามคุณลักษณะการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

3.1 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกิดจากการเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบความสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง

3.2 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารและความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่จะเป็นอย่างผู้บริหาร

3.3 พลังอำนาจกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหรัดำรงตำแหน่งอยู่

3.4 พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รวมทั้งพฤติกรรมหรือทฤษฏีทางจิตวิทยาของบุคคลที่รับรู้ว่า ถ้ายอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ

3.5 พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหรัต้องการ ย่อมได้รับโทษตามที่ผู้บริหรักำหนดไว้

3.6 พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถรู้ข่าวสารและข่าวสารนั้นเป็นประโยชน์มีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามได้

3.7 พลังอำนาจพึ่งพา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับบุคคลที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญภายในและภายนอกองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้วัดการใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของเฮอร์เชย์และบลัซซาร์ด ซึ่ง วิไลวรรณ สงพอ (2543) ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและพลังอำนาจพึ่งพา

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ซึ่งเป็นผลทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอมเสียดและอุทิศตัวให้แก่งาน ประกอบไปด้วย

4.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน นโยบายและกระบวนการบริหารต้องเป็นไปตามแนวความคิด

4.2 การควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากระเบียบข้อบังคับในหน่วยงานการปกครอง การควบคุมดูแลเป็นไปด้วยความเป็นธรรม

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือ ความเสมอภาคและมีคุณธรรม

4.4 สภาพการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ไม่เหลื่อมล้ำค่าสูง

4.5 เงินเดือน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำและมีโอกาสเลื่อนสูงขึ้นตามคุณภาพของงาน สามารถยังชีพได้อย่างเหมาะสม

4.6 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

4.7 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ขอมรับนับถือหรือการได้รับแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือนักคนอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

4.8 ลักษณะของงาน หมายถึง งานของครูที่ได้ปฏิบัติมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

4.9 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

4.10 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวความคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่ง วิไลวรรณ สงพอ (2543) ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร คือ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

5. ความสามารถของผู้นิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านความรู้ หมายถึง ผู้นิเทศมีความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร การจัดระบบ การสอน การคัดเลือกบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน จัดอบรมครูประจำการ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จัดบริการด้านอื่นๆ การสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนและการประเมินผลการสอน

5.2 ด้านเทคนิคการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ การนิเทศการศึกษาแบบต่าง ๆ เช่น แบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อน การนิเทศแบบประชุมกลุ่ม การให้คำปรึกษา การสนทนาทางวิชาการ การสังเกตการสอน การสาธิตและเทคนิคการนิเทศ การศึกษาแบบอื่น ๆ เป็นต้น

5.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้นิเทศสร้างความสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้วัดความสามารถของผู้นิเทศ ตามแบบวัดซึ่ง วิโรจน์ เกิดศิริรักษ์ (2542) ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านเทคนิค การนิเทศการศึกษา และด้านมนุษยสัมพันธ์

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคลากรแต่ละคน ที่มีความรู้สึกต่องาน สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและองค์กร ซึ่งแสดงพฤติกรรมออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ ด้วยการกระทำ ด้วยความสนใจ กระตือรือร้นและความพึงพอใจ องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อขวัญของบุคลากรในสำนักงาน ได้แก่

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสำนักงาน

6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6.3 ความเห็นพ้องในนโยบาย

6.4 ความเจริญก้าวหน้า การให้บำเหน็จรางวัล

6.5 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

6.6 ความเชื่อมั่นและนับถือตัวผู้บริหาร

6.7 ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6.8 สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ

6.9 ความสัมพันธ์อันดีกันภายในกลุ่มบุคลากร

6.10 ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก

ในการศึกษาครั้งนี้วัดขวัญคำตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูตามแบบวัดที่ รองรัตน์ วิเศษ (2540) ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรในสำนักงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเห็นพ้องในนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าการให้บำเหน็จรางวัล การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความเชื่อมั่นและนับถือตัว ผู้บริหาร ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ ความสัมพันธ์อันดีกันภายในกลุ่มบุคลากร ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก

7. พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำหรือแสดงออกของครูในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ พฤติกรรมการสอนครอบคลุมพฤติกรรม ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

7.1 การเตรียมการสอน หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือการวางแผนการสอนล่วงหน้าก่อนทำการสอนของครูเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีสอน กิจกรรมการสอน สื่อการสอน และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

7.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ สถานการณ์หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ในการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุประสงค์การสอนที่กำหนดไว้

7.3 การใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิด ตลอดจน เทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

7.4 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน ขณะจัดประสบการณ์หรือทำการสอนในชั้นเรียน รวมถึงการจัดตกแต่งบริเวณห้องเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน

7.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของนักเรียนในด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย การบันทึกผลการวัด และประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้การวัดและ ประเมินผลมีประสิทธิภาพ

7.6 การสอนซ่อมเสริม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ครูใช้ในการสอน เพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน อันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้วัดพฤติกรรมการสอนของครู ตามแบบวัดที่ จูไร ชูรัตน์ (2540) ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน การวัดและ ประเมินผล การสอนซ่อมเสริม

8. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 กระทรวงศึกษาธิการ
9. เขตการศึกษา 12 หมายถึง กลุ่มของจังหวัดที่จัดการศึกษา 8 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ระยอง จันทบุรี ตราดและฉะเชิงเทรา
10. ศิษยานิเทศก์จังหวัด หมายถึง ศิษยานิเทศก์จังหวัดผู้รับผิดชอบงานโครงการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
11. ศิษยานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ หมายถึง ศิษยานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
12. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
13. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือครูผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
14. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ