

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรง รักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...

พระบรมราชาโชวาทพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ วันที่ 27 กรกฎาคม 2524 (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, 2550 , หน้า 87)

จากพระบรมราชาโชวาทที่พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ทำให้ตระหนักได้ว่า การศึกษาในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเท่าทันกับ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมทั้งความเจริญทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศ ต่าง ๆ ทำให้รัฐบาล หน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จำเป็นต้องจัดการ ปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน เพื่อให้ได้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถที่หลากหลาย สังคมมนุษย์จะพัฒนาไปได้มาก น้อยเพียงใด ด้วยความรวดเร็วหรือล่าช้าอย่างไร ตลอดจนจะมีคุณภาพและมาตรฐานต่ำมาก ประการใดก็ขึ้นอยู่กับ “การศึกษา” ในฐานะที่เป็น “เทคโนโลยี” ที่ใช้พัฒนาคน พัฒนาสังคม และ พัฒนาโลกมนุษย์ (วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์, 2553, หน้า 40)

การศึกษาในฐานะที่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้ฉลาดและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงต้องมีการปรับปรุงให้เอื้อและส่งเสริมต่อผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก้าวหน้าไปอย่างยอดเยี่ยมบนเส้นทางที่คาดหวังไว้ (บุญเชิด ภิษโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับประกอบ ไปด้วยกระบวนการหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้กระบวนการบริหารจะมีความชัดเจนอยู่ในระบบของ การบริหารราชการ ส่วนกระบวนการเรียน การสอนนั้นเป็นกระบวนการหลักในการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ สำหรับกระบวนการนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานนิเทศ

การศึกษาจึงเป็นการปฏิบัติงานสนับสนุนความสามารถของครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลักอยู่ที่ คุณภาพของผู้เรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยมีความคาดหวังว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า คำนำ)

การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยให้การลงมือปฏิบัติจริงของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนเกิดผลตามที่ได้วางแผนไว้ โดยเริ่มตั้งแต่การสอนงานและแนะนำงาน ในช่วงเริ่มต้นงานใหม่ ถึงแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกอบรมมาแล้วก็ตาม การเริ่มต้นงานจำเป็นต้อง ทบทวนทำความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อนำไปสู่การทำงานมุ่งไปที่จุดหมายเดียวกัน เมื่อผู้ปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติจริงอาจมีข้อสงสัยไม่แน่ใจ การนิเทศจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานลงมือทำงานอย่างถูกต้อง แม่นยำยิ่งขึ้น ได้ผลคุณภาพงานสูงขึ้น และในท้ายที่สุดเมื่อผู้ปฏิบัติทำงานได้บรรลุผลคุณภาพ จริงแล้ว การนิเทศก็ยิ่งเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติ จริง รวมทั้งการพัฒนาเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป การนิเทศการศึกษาที่ดีที่สุด คือ การนิเทศที่กลืนเข้าไปในระบบบริหารงานอย่างแนบสนิท เริ่มตั้งแต่มีการวางเป้าหมาย การทำแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลร่วมกัน จนในท้ายที่สุดองค์กรกลายเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ มีระบบงานที่พัฒนาคุณภาพขึ้นไปเรื่อยๆ งานนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นับว่าเป็นกลไกที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งเพื่อสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนให้สถานศึกษา มีคุณภาพได้มาตรฐานทัดเทียมกัน นอกจากนี้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ยังเป็นกลุ่มงานหลักในการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ข, หน้า 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาในระดับท้องถิ่นที่จัดตั้ง ขึ้นตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า ก) ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาทั้ง 6 กลุ่ม เป็นบุคลากรที่มาจากหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิม

คือ เป็นผู้เคยปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 205 – 225) ได้กำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ ขอบข่ายภารกิจให้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม ตลอดจนสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ(2553, หน้า 139 – 149) ได้ดำเนินการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ระหว่างวันที่ 3 – 30 สิงหาคม 2553 โดยจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่ ซึ่งกำหนดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนการสอน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนางานนิเทศการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตน พัฒนางานสู่มาตรฐานวิชาชีพตามมาตรฐานวิทยฐานะและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ศึกษานิเทศก์ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในด้านการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถและทักษะทางการศึกษาอย่างครบถ้วน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้เจริญอกงามตามความเหมาะสมแก่วัย บุคลากรที่มีหน้าที่หลัก ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในทางวิชาการในระดับผู้เชี่ยวชาญ เนื่องด้วยการช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการปรับปรุงการเรียนการสอนมีหลายรูปแบบเพื่อหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 231) โดยใช้คุณลักษณะพิเศษอื่นๆ อันเนื่องมาจากการสั่งสมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ ในการปฏิบัติหน้าที่ นิเทศการศึกษาจากลักษณะเฉพาะของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ที่กำหนดไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นการกำหนดขอบเขต สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ศึกษานิเทศก์ต้องมีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการกำหนด สมรรถนะศึกษานิเทศก์ของคุรุสภา ทำให้การปฏิบัติงานของ

ศึกษานิเทศก์ต้องให้บรรลุถึงสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ในสภาพปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบปัญหาในด้านของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งอย่างมาก อันมีสาเหตุมาจากการขาดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ในทำนองเดียวกัน กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 1) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ครบถ้วนด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชารี มณีศรี (2538, หน้า 205) ที่เห็นว่า การนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดสื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร

ผู้ศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ว่าสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 เป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน อันมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนอาจประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก และแต่งตั้งผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อเสนอแนะให้กับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน

พัฒนาการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ตลอดจนกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และขอบข่ายภารกิจของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2553 ซึ่งจำแนกสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ เป็น 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก และ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติราชการในปี การศึกษา 2553 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งเป็น

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน

2.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 1,431 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2553

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 โรงเรียน จำนวน 136 คน ได้จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive or Judgement Sampling) โดยใช้การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครซีและมอร์แกน(Krejcie and Morgan อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 200) ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 โรงเรียน จำนวน 103 คน

กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน จำนวน 1,431 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง (Purposive or Judgement Sampling) โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง ของเครซีและมอร์แกน(Krejcie and Morgan อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 200)

เลือกจากโรงเรียนที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษาได้จำนวน 103 โรงเรียน และเทียบสัดส่วนครูในโรงเรียน ร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวแปรต้น สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2 ครูผู้สอน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านสมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยเสริมให้องค์กรศึกษานิเทศก์บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม

3.2.2 ด้านสมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถสร้างงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้สูงกว่ามาตรฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคลและการมีวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ คุณลักษณะ หรือบุคลิกลักษณะเฉพาะของศึกษานิเทศก์ในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถซึ่งแสดงผ่านพฤติกรรม ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

3. สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ หมายถึง สมรรถนะตามกำหนดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้าน คือ

3.1 ด้านสมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยเสริมให้องค์การศึกษานิเทศก์ บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม

3.2 ด้านสมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยเสริมให้ศึกษานิเทศก์สามารถสร้างงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้สูงกว่ามาตรฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคลและการมีวิสัยทัศน์

4. สมรรถนะที่เป็นจริง หมายถึง สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามขอบข่ายสมรรถนะ 2 ด้าน ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ คือ ด้านสมรรถภาพหลัก และด้านสมรรถภาพประจำสายงาน

5. สมรรถนะที่คาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเห็นว่าศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรจะต้องปฏิบัติตามขอบข่ายของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดไว้ตามสมรรถนะ 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถภาพหลัก และด้านสมรรถภาพประจำสายงาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการบริหารในสถานศึกษาหรือราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

7. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารที่บริหารจัดการตามภารกิจที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

