

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในการพัฒนานั้น การจัดการด้านการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และถือว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนทำให้มนุษย์มีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพ มีส่วนในการถ่อมเกล้าให้บุคคลมีศีลธรรมจริยธรรม ตลอดจนสร้างประสบการณ์ การศึกษาค้นคว้า ให้บุคคลมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดทั้งภาครัฐและเอกชนเพราะการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาศักยภาพของคน เพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาประเทศ เพราะจากความเชื่อที่ว่าประชาชนในประเทศใดได้รับการศึกษาสูงจะทำให้ประเทศนั้นมี ความเจริญมากกว่าประเทศที่ประชาชนด้อยการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงสามารถทำให้บุคคลมีความรู้ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทั้งในด้านความคิด และการกระทำลงไปสู่กิจกรรมต่างๆ ที่จะพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งมุ่งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 10) กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตามศักยภาพ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม การพัฒนาการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การดำเนินงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู- อาจารย์และชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 13)

ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด และมีหน้าที่ในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้ เพื่อให้ นักเรียนมีความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาบุคลากร การให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและเป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะ จิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน หรือต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อ วัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ เมื่อมีขวัญกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความ เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือ การปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มคุณภาพของการศึกษา ซึ่งอาจทำได้โดยจัดให้มีการศึกษา อบรม สัมมนา ดูงาน นิเทศส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้เพียงพอ เหมาะสมเพื่อให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปูชนียบุคคลที่เคารพนับถือของคนทั่วไป การส่งเสริม ให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจ ให้แก่งานที่ทำ พร้อมทั้งจะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากครูมีขวัญกำลังใจ ไม่ดี ก็จะ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือ ขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจได้รับการตอบสนองตามความต้องการอย่าง เหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1) ขวัญกำลังใจจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ก็เพราะว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจมีความสุข หรือไม่มี เมื่อใดขวัญกำลังใจของบุคคลหรือหมู่คณะสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคล และหมู่คณะมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพไปด้วย ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวมอย่างแท้จริง (แสวง ศิริพัฒน์. 2544 : 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในเขต กลุ่มอำเภอนางรอง ครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบ กับต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจาก งานการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นหาก ครูขาดขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และ ที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสจี้ อนันต์พคุณ. (2543 : 212) กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงานในสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง วิจิตร อวระกุล (2542 : 224) กล่าวว่าการที่บุคคลในองค์การมีขวัญที่ดี จะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการบริหารงานคือ ผู้ร่วมงานจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความรักความผูกพันกับองค์การ สร้างความศรัทธา จงรักภักดีต่อหมู่คณะและเกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานในทางตรงข้าม ถ้าผู้ร่วมงานในองค์การมีแต่ความเบื่อหน่าย ขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานผลงานที่ได้รับไม่สม่ำเสมอและเชื่อถือไม่ได้ ผู้ร่วมงานเหล่านี้อาจขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรสร้างขวัญของผู้ร่วมงานให้มีขวัญคืออยู่เสมอ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงในไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 9) 10 ด้านคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการส่งเสริม ขวัญกำลังใจให้ครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มอำเภอนางรอง

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่ต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แยกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แยกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แยกต่างกัน
4. ครูที่สังกัดกลุ่มอำเภอนางรองที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แยกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. เป็นสารสนเทศในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามกรอบความคิดปัจจัย 10 ด้าน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน ไพรซ์ รุ่นเกตุ, 2545 : 9)

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 6 กลุ่มจาก 69 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 2542 : 148 – 149 : อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 – 149) ได้ครูจำนวนทั้งสิ้น 285 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

#### 3.1.3 กลุ่มอำเภอนางรอง

3.1.3.1 กลุ่มนางรอง 1

3.1.3.2 กลุ่มนางรอง 2

3.1.3.3 กลุ่มนางรอง 3

3.1.3.4 กลุ่มนางรอง 4

3.1.3.5 กลุ่มนางรอง 5

3.1.3.6 กลุ่มนางรอง 6

4. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานในด้านต่างๆ ซึ่งแบ่งปัจจัยออกเป็น 10 ด้าน

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ที่ท้าทายสร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของครู

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่างๆ

1.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารนำมาใช้ ในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ได้แก่ บริเวณโรงเรียนสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก บริเวณอาคารเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

1.10 ด้านการปกครองผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการให้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3. วุฒិการศึกษ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนซึ่งมีวุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

4.1. ต่ำกว่า 10 ปี

4.2. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

5. กลุ่มอำเภอนางรอง หมายถึง กลุ่มโรงเรียนในอำเภอนางรอง 6 กลุ่มขึ้นไป แบ่งตามเกณฑ์ จำนวน 69 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีดังนี้

5.1. กลุ่มนางรอง 1 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านถนนหัก โรงเรียนถนนหักพิทยาคม โรงเรียนนางรอง โรงเรียนอนุบาลนางรอง โรงเรียนบ้านโคกหลวงพ้อ โรงเรียนบ้านสวายสอ โรงเรียนบ้านตลาดแย้ โรงเรียนทีโอเอวิทยา โรงเรียนบ้านหนองม่วง โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ โรงเรียนชุมชนบ้านกระเดื่อง

5.2. กลุ่มนางรอง 2 จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองรี "มิตรภาพที่ 225" โรงเรียนบ้านนางรอง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง โรงเรียนนางรองพิทยาคม โรงเรียนบ้านแพงพวย โรงเรียนอนุบาลกมลลักษณ์ โรงเรียนบ้านคอกควาย โรงเรียนบ้านหนองจิวหนองไทร โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด

5.3. กลุ่มนางรอง 3 จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่ โรงเรียนบ้านเสลาไทรง โรงเรียนบ้านแท่นบัตลิ่งก์ โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ โรงเรียนบ้านโคกมะค่า โรงเรียนบ้านหนองโบสถ์ โรงเรียนบ้านเสลา โรงเรียนบ้านหนองหว้าขุนอัครวิทยา โรงเรียนบ้านชุมแสง โรงเรียนทุ่งแสงทอง โรงเรียนบ้านโคกยางหนองคาศี โรงเรียนบ้านหนองทองลิ้ม โรงเรียนบ้านสระประดู่หนองมะค่า

5.4. กลุ่มนางรอง 4 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านน้ำไหล โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง โรงเรียนบ้านหนองไทร โรงเรียนบ้านหนองกอก โรงเรียนบ้านนิคมเขต โรงเรียนบ้านสะเคา โรงเรียนบ้านตะกูดคาศา โรงเรียนบ้านหนองพลวง โรงเรียนบ้านหนองกรด โรงเรียนบ้านหนองแซ่ไม้

5.5. กลุ่มนางรอง 5 จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองยายพิมพ์  
โรงเรียนบ้านหนองบัว โรงเรียนบ้านโคกสูง โรงเรียนบ้านหนองโสน โรงเรียนพิมพ์รัฐ  
ประชาสรรค์ โรงเรียนบ้านบุตาสุ่มหนองโจด โรงเรียนบ้านโคกตะโก โรงเรียนชุมชนวัด  
บ้านหนองกง โรงเรียนบ้านก้านเหลือง โรงเรียนบ้านบุตาเวสน์ โรงเรียนบ้านระนามพลวง  
โรงเรียนบ้านจาน

5.6. กลุ่มนางรอง 6 จำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสิงหวิทยาคม โรงเรียนบ้าน  
หนองปรือ โรงเรียนบ้านถนน โรงเรียนบ้านหนองยาง โรงเรียนเหลืองพนาพิทยาคม โรงเรียน  
บ้านสิงห์ โรงเรียนบ้านหนองถั่วแปบ โรงเรียนบ้านหนองกง โรงเรียนบ้านวังกระโคน โรงเรียน  
วัดบ้านก้านเหลือง โรงเรียนบ้านหนองหญ้าบัว โรงเรียนบ้านไร่โคกหนองปรือ โรงเรียน  
บ้านหนองตะกุ่มปึก