

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“ครู” เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และเป็นผู้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นการเตรียมเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต ดังนั้น คุณภาพครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา การที่ครูจะสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบสนับสนุนหลายด้าน โดยจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครู และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับครู ความสามารถของครู จึงจะทำให้พิจารณาการสอนของครูได้อย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ความหมายของครู ว่าครูเป็นบุคลากรอาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน ได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นกระบวนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและรู้จักแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และจากการศึกษา การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544 - 2549) ซึ่งทำการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) พบว่า มาตรฐานด้านครูในเรื่องความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการประเมินโดยภาพรวมไม่ได้มาตรฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549)

จากสภาพปัจจุบันของสังคมไทย ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวัตถุและจิตใจ มีผลทำให้วิถีทางในการมีชีวิตร่วมกันในสังคมเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมความเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีผลกระทบถึงบทบาทและมาตรฐานความประพฤติของครู ซึ่งครูเป็นปुरुชนที่มีความต้องการในด้านความเป็นอยู่เช่นเดียวกับบุคคลอาชีพอื่น เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงทำให้ครูต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย สภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันนี้มีความสลับซับซ้อนและรุนแรงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเยาวชนกว่า 12 ล้านคน ปัญหาภาระงานที่ขาดสมดุล ปัญหาการขาดความเข้าใจในรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยงไปจนถึงปัญหาหนี้สินครู เป็นตัวอย่างของปัญหาที่ล้วนแต่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพของครู และปัญหาของ

ผลผลิตทางการศึกษาของไทย นักวิชาการทางการศึกษาของไทยได้วิพากษ์ถึงสาเหตุในทำนองเดียวกันว่าเกิดจากคุณภาพของครู เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551, หน้า 2) กล่าวถึงการขาดแคลนครูว่า ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนและชั้นเรียน ครูได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำ ครูมีชั่วโมงการทำงานอยู่ระหว่าง 900 - 1,200 ชั่วโมงต่อปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยในประเทศในกลุ่ม OECD (Organization for Economic Co-operation and Development หรือ องค์การความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ) ซึ่งอยู่ที่ 600 - 700 ชั่วโมงต่อปี ในขณะที่ (อำรุง จันทวานิช, 2547, หน้า 5) กล่าวว่า คุณภาพของครูและทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีคุณภาพต่ำกว่าแต่ก่อน รวมถึงการที่ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเป็นครู แต่ในมุมมองของ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2552, หน้า 7) มองถึงปัญหาคุณภาพความพร้อมของนักเรียนที่ทำให้ครูต้องมีวิธีการเรียนการสอนใหม่ กล่าวคือ “การสอนเด็กไทยซึ่งแตกต่างจากเด็กในอดีต โดยพฤติกรรมของเด็กไทยปัจจุบัน เป็นเด็กดี ก้าวร้าว สอนยาก เบื่อเรียน หนีเรียน สมาธิการเรียนสั้น เพราะมาจากครอบครัวที่ขาดการเอาใจใส่ หรือมีปัญหาครอบครัวแตกแยกมากขึ้น” ดังนั้นครูยุคใหม่จึงต้องหาวิธีการขัดเกลาพฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกันและมีความรุนแรงมากกว่า

ประกอบกับความเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ในยุคปัจจุบันส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับปรุงกลไกและทิศทางการศึกษาศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว ครูจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอยู่เสมอและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาโดยกระทำการอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ก็จะกลายเป็นครูที่ด้อยคุณภาพ ผลเสียก็จะตกอยู่ที่ตัวนักเรียน การพัฒนาสมรรถนะให้กับครูผู้สอนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น อีกทั้งรัฐจำเป็นต้องดำเนินการวางนโยบายเพื่อให้ได้ครูที่รักในอาชีพอย่างแท้จริง และจูงใจมิให้ละทิ้งอาชีพครู มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและกลไกการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความจำเป็น เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่งและมาตรฐานของสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละระดับงานให้มีความสอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง จากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน ไพโรบูรณ์ จาริต, 2553, หน้า 2) มี

ข้อสนับสนุนว่า เมื่อนำตัวแบบสมรรถนะ (competency model) มาใช้ในองค์กรแล้ว จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นตัวกำหนดในเรื่องของการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ที่มีผลงานดี และเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การสร้างสมรรถนะข้าราชการให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมนั้น ไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการที่บรรจุใหม่เท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการอยู่ก่อนด้วย

เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวกับ “ปัญหาด้านสมรรถนะของครู” ที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ภาวิช ทองโรจน์ (2551, หน้า 1) ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวนี้ไว้ว่า ในประเทศฟินแลนด์ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่คุณภาพการศึกษาดีที่สุดในโลกวิชาชีพที่ประชาชนยอมรับนับถือมากที่สุดคือวิชาชีพครู แต่ในประเทศไทยสังคมกลับมองเห็นว่าในปัจจุบันวิชาชีพนี้ตกต่ำจนองค์กรวิชาชีพครู เช่น ครูสภา ต้องวางยุทธศาสตร์การพัฒนาวินิจฉัยวิชาชีพครูเพื่อให้กลับมาเป็นวิชาชีพชั้นสูงเหมือนในอดีต โดยมีมาตรการอันหนึ่งคือ การปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโดยเพิ่มหลักสูตรจาก 4 ปี เป็น 5 ปี แต่ปัญหาวิชาชีพครูอาจจะไม่สามารถแก้ไขเพียงการเพิ่มเวลาเรียนเท่านั้น การเรียนเพิ่มอีกหนึ่งปีอาจเห็นข้อดีชัดเจน คือช่วยสร้างประสบการณ์ในระหว่างเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้ครูรุ่นใหม่พร้อมที่จะออกมาทำงานในสภาพจริง แต่วัตถุประสงค์ของครูสภาที่จะให้เงื่อนไขของเวลาเรียนมาเป็นฐานของการเพิ่มเงินเดือนและความก้าวหน้าในการรับราชการนั้น ไม่น่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ เพราะแท้ที่จริงแล้วความก้าวหน้าทางราชการระยะยาวของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 4 ปีและ 5 ปีนั้นไม่แตกต่างกันเลย อย่างไรก็ตามความตกต่ำทางวิชาชีพครูอาจมาจากสาเหตุข้อเท็จจริงง่ายๆ ประการหนึ่งซึ่งบัดนี้ยังไม่มีการคิดแก้ปัญหานั้นคือ การที่ประเทศไทยมีการผลิตครูมากถึงปีละ 12,000 คนในขณะที่อัตราการบรรจุใหม่ในแต่ละปีมีเพียง 3-4 พันคนเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าในแต่ละปีบัณฑิตครูที่จบใหม่จะมีการตกงานเบื้องต้นเกือบหนึ่งหมื่นคน สถานการณ์เช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลถึงภาพพจน์และความนิยมในการเข้าเรียนในสาขาวิชานี้ ไม่ดึงดูดให้นักเรียนที่เรียนเก่งและมีโอกาสได้เลือกสาขาได้มากให้ตัดสินใจเข้ามาเรียนครู นอกจากนี้ปัญหาครูยังมีอีกมาก เช่น ภาพรวมในประเทศยังนับว่าขาดแคลนครู แต่นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐก็เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหา และนอกจากนี้ในรายละเอียดยังพบว่าการขาดแคลนครูในสาขาวิชาสำคัญ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น และยังพบอีกว่าไม่มีความชัดเจนในนโยบายในการสนับสนุนผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับเนื้อหาสาระมากกว่าเช่น บัณฑิตทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษา หันเข้ามาหาวิชาชีพครูแต่ยังถูกมาตรการในเชิงกีดกัน เช่น การกำหนดให้ผู้จะรับไปประกอบวิชาชีพครูได้ต้องไปเรียนเพิ่มเติมอย่างน้อยอีก 1 ปี เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาครูยังรวมถึงปัญหาออมตะครูไทย คือเรื่องหนี้สินครูที่เป็นวาระที่รัฐมนตรีใหม่ทุกคนจะต้องพิจารณาดำเนินการ แต่ก็ยังไม่เห็นจะมีทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเบ็ดเสร็จทำให้ปัญหาเรื่องนี้เป็นปัญหาที่จะต้องเป็นเรื่องคู่กับวิชาชีพนี้อีกต่อไปไม่สิ้นสุด

นายมนัส บุญน้อม (2558) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจ้าฟ้า (ยอดวิทยานุกูล) กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู คือ ครูไม่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับ เนื่องจากสถานศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นที่ต้องให้ครูมาดำเนินงานในสถานศึกษา ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ทำให้งานที่ได้ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ผลของการปฏิบัติงานก็ไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทางทติมาเกิดผล (2558) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะเฒ่า (ม่วงงามนุเคราะห์) กล่าวถึงปัญหาด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการรับผิดชอบงานในปริมาณที่มากเกินไป ทำให้ครูจำเป็นต้องใช้สมรรถนะในการทำงานที่หลากหลาย เกิดความสับสน และส่งผลต่อผลงาน

จากข้อมูลและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน อย่างถูกต้องเหมาะสม จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ครูที่มีประสิทธิภาพในสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลข้อเท็จจริง ทราบถึงปัญหาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่ง สมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ให้มีความสอดคล้องตามที่กำหนดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ขับเคลื่อนและเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชี่ยวชาญและก้าวหน้าในวิชาชีพตนเองต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทางการศึกษาที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,754 คน ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 (2557, ย่อหน้า 1) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 158 คน และครู 1,167 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 (2557, ย่อหน้า 1) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 155 คน และครู 1,274

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 349 คน ใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 125 คน และครู 224 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.3 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 39 ปี
- 3) ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 19 ปี
- 3) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

2.1.6 วิทยฐานะ

- 1) ไม่มีวิทยฐานะ
- 2) ชำนาญการ
- 3) ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า

2.1.7 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.1.8 หน่วยงานสังกัด

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม

สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ด้านที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตร
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การจัดการเรียนรู้

2.4 การวิจัย

2.5 ภาวะผู้นำ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่จะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเกณฑ์ในงานที่ตนรับผิดชอบ

การปฏิบัติงานในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่องค์กรตั้งไว้ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักและศักยภาพ 2) ค่านิยมหลัก 3) ความรู้และทักษะในการทำงาน 4) ทักษะและความสามารถในการแสดงออก

สมรรถนะหลัก หมายถึง เอกลักษณะที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถขององค์กรนั้น ๆ สร้างคุณค่าให้กับบุคลากร การทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรได้

1. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความมุ่งหมายและกระบวนการกำหนดแนวทางขององค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนที่ต้องการความสำเร็จ เพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน

2. **การบริการที่ดี** หมายถึง การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้ผู้รับบริการได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุน ทำให้ทีมงานสามารถลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน และสามารถดึงความสามารถ ศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. **จรรยาบรรณวิชาชีพครู** หมายถึง ข้อปฏิบัติ ข้อกำหนด กฎ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนต้องถือปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพครูโดยมีหลักการที่ต้องเหมาะสม เพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของความเป็นครู ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม เพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติให้มีความสมบูรณ์

สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1. **การบริหารหลักสูตร** หมายถึง การปฏิบัติงานทางหลักสูตรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร สร้างหลักสูตรที่ตรงกับความมุ่งหมายของการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมนั้นๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการ

2. **การพัฒนาผู้เรียน** หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนให้มีการปรับปรุงพัฒนา พัฒนาการ และความประพฤติ ให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. **การจัดการเรียนรู้** หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสุข มีส่วนร่วมในการที่จะเรียนและเห็นคุณค่าของการเรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ และศึกษาความรู้ด้วยตนเอง รับรู้วิธีการคิดการดำเนินการเป็นขั้นตอน รู้จักเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพตลอดทั้งมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ดีงาม

4. **การวิจัย** หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริง มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนาและอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบ เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด

5. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6. **การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน** หมายถึง กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ในการติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน และชุมชน เพื่อให้เกิดการตอบสนองความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในโรงเรียนและชุมชนนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่แบ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ประกอบด้วย 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเสนาห์ อำเภอดอนพุด

อำเภอพระพุทธบาท อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอบ้านหมอ อำเภอหนองแขง อำเภอหนอง
โดน อำเภอแก่งคอย อำเภอมวกเหล็ก อำเภอวังม่วง อำเภอวิหารแดง และอำเภอหนองแค

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี
โดยนำแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 17-19) ซึ่งสรุป
เป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (independent variables)	ตัวแปรตาม (dependent variables)
<p>สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตำแหน่ง 2. เพศ 3. อายุ 4. วุฒิการศึกษา 5. ประสบการณ์ในการทำงาน 6. วิทยฐานะ 7. ขนาดสถานศึกษา 8. หน่วยงานที่สังกัด 	<p>สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระบุรี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การพัฒนาตนเอง 1.4 การทำงานเป็นทีม 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. ด้านที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การบริหารหลักสูตร 2.2 การพัฒนาผู้เรียน 2.3 การจัดการเรียนรู้ 2.4 การวิจัย 2.5 ภาวะผู้นำ 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะแตกต่างกัน