

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

จากหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านภาระเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน มาตรา 52 ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2546, หน้า 3-24)

ทุกคนเกิดมาต้องมีครูและทุกคนต้องเป็นครู การเป็นครูนั้นไม่ใช่จะมีแต่หลักความรู้ในหลักวิชาการที่จะสอนนักเรียนก็จะเป็นครูที่ดีได้ การที่บุคคลจะประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการ ถึงแม้ว่าครูมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพบางอย่าง แต่ครูก็ต้องมีคุณลักษณะบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน บุคคลที่จะมาเป็นครูนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือศรัทธาที่จะสอน เด็กๆ เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นมากกว่าสิ่งอื่นๆ ครูจะต้องมีความปรารถนาที่จะสอน ต้องมีความรักในตัวเด็กๆ ต้องมีความอดทน อดทนต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในวัฒนธรรมเชื้อชาติของเด็กๆ และความแตกต่างในความเชื่อของเด็กๆ อย่างไรก็ตามการยอมรับในตัวเด็กย่อมทำให้ครูมีอหทัย อังงตงาม มีความยุติธรรม และมีความเชื่อถือว่าเด็กทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการเรียนรู้ การทำงานกับเด็กๆ นั้น ครูต้องใช้ความอดทนอย่างยิ่ง ดูเหมือนว่าจะต้องใช้ความอดทนมากกว่าผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550, หน้า 11)

งานครูยังเกี่ยวข้องกับพัฒนาสติปัญญา และความสามารถที่หลากหลายของแต่ละคน ดังนั้นครูจึงต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและการวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร นอกจากนี้ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และคิดค้นวิธีสอน สื่อ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มที่และสนองตอบต่อผู้เรียนแต่ละคน ในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันได้ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคืองานครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสอน (teaching) ในห้องเรียน เท่านั้น แต่รวมไปถึงการจัดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กทุกสถานที่ และการจัดการเรียน การสอนในอดีตจะยึดครูเป็นศูนย์กลาง แต่ปัจจุบันจะต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึง จำเป็นที่ครูต้องพยายามคิดค้นและพัฒนารูปแบบวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และ สอดคล้องกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป (ประวิตร เอรวารรณ์, 2542, หน้า 1-2)

สาเหตุที่ทำให้ครูปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร คือ การมีเวลาไม่เพียงพอเป็นปัญหาที่บั่นทอนความรู้สึกของครูในระดับสูงอีกปัญหาหนึ่ง กล่าวคือ ครูมักได้รับการมอบหมายงานต่างๆ ให้ทำนอกเหนือจากการสอนอีกมากมาย เช่น การควบคุมดูแลโครงการอาหารกลางวัน การแข่งขันกีฬา การแนะแนว การดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียน เหล่านี้เป็นต้น ที่สำคัญ บางโรงเรียนครูต้องรับภาระสอนนักเรียนซึ่งมีขนาดห้องเรียนใหญ่ ทำให้ครูต้องใช้เวลามากเพื่อตรวจการบ้านหรือแบบฝึกหัดของนักเรียน การที่ครูมีเวลาไม่เพียงพอเป็นมูลเหตุทำให้ครูไม่ชอบทำงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่การสอนมากขึ้น และในที่สุดก็จะพลอยให้ครูเบื่อกับการสอนนักเรียนด้วย (ยงค์ ชุ่มจิต, 2550, หน้า 13)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ได้แก่สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน (สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ, 2550, หน้า 196)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 (1) กล่าวว่า การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหารงาน การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและทำให้แก้ปัญหาได้ทันที่ หากการปฏิบัติงานไม่น่าพึงพอใจผู้บริหารมีโอกาสปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันที (จีระ งามกิตลปิ, 2550, หน้า 77-78)

การบริการที่ดีย่อมมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการบริการจะเป็นผลเสียหายอย่างร้ายแรงหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพต้องอาศัยเทคนิค กลยุทธ์ทักษะ ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ จะดีหรือไม่ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการ ถ้าได้คนดีมีจิตสำนึกในการให้บริการ มีทัศนคติต่อการให้บริการและได้รับ

การปลูกฝังนิสัยในการให้บริการ และฝึกฝนตนเองมาดีก็จะทำให้เกิดการบริการที่เป็นเลิศ ในทางกลับกันถ้าได้คนไม่ดีมาเป็นผู้ทำงานให้บริการ ก็เท่ากับผิดพลาดตั้งแต่ต้นแล้วจะหวังให้เกิดบริการที่ดีคงเป็นไปได้ยาก (จิระ งามศิลป์, 2550, หน้า 85-87)

การให้บริการนั้น ใครๆ ก็ต้องการรับการบริการที่ประทับใจ แต่เมื่อจะมีการให้บริการบ้างก็ไม่สามารถควบคุมคุณภาพในการสร้างความประทับใจได้ ทั้งนี้เป็นเพราะมักจะมองว่า ผู้รับบริการเป็นผู้มาขอความช่วยเหลือ ตนเองเป็นผู้มีพระคุณ และเลือกปฏิบัติให้บริการที่ดีกับผู้มีผลประโยชน์กับตน มากกว่าจิตสำนึกในการให้บริการ บรรยากาศทางกายภาพของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมไม่อำนวย ขาดการประเมินคุณภาพการให้บริการของตนเอง และของสถานศึกษา ไม่กล้าฉีกแนวพัฒนาการให้บริการ จึงมองไม่เห็นสังขรณ์ว่า บริการที่เป็นเลิศ เกิดผลบุญแก่ตนเองและครอบครัว (สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ, 2550, หน้า 304)

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองนั้น บุคคลที่พัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง อันจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาตนเองใดๆ อีก แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง (จิระ งามศิลป์, 2550, หน้า 98)

การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน รวมถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการบริหารงาน โดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีชิ้นงาน และลักษณะงานที่กำหนดไว้ รวมถึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเครื่องมือสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้ให้พร้อม การสร้างทีมเป็นการวางแผนงานที่มีจุดหมายเพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำงานอย่างมีแบบแผน มีระบบโดยที่ตนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ อีกด้วย (สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์, 2545, หน้า 158-159)

กระบวนการที่จำเป็นของการทำงานเป็นทีมคือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยสมาชิกในทีมงานมีความมุ่งมั่น ร่วมก่อตั้งทีมงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีจุดประสงค์ร่วมกัน มีแผนและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการทบทวนผลการ

ดำเนินงานเป็นประจำ สร้างความภาคภูมิใจและผูกพันต่องาน ซึ่งผลที่ได้รับจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สุวิทย์ มูลคำ, และอรรถัย มูลคำ, 2550, หน้า 326)

การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จ จะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำทีมงานจะต้องสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น และเลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยอาศัยพื้นฐานความสามารถที่มีอยู่ประกอบกับการพัฒนาฝึกฝนอย่างจริงจังเพื่อให้มีความเป็นผู้นำ (จีระ งามศิลป์, 2550, หน้า 98)

การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมเดช สีแสง, 2549, หน้า 644)

การพัฒนาผู้เรียน เป็นการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียน มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน (สมเดช สีแสง, 2549, หน้า 665)

การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นงานของครูที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครู จึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัว แต่ต้องมีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุด ในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ซึ่งบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนที่ไม่กระตือรือร้น ไม่สนใจข่าวสารหรือเหตุการณ์รอบด้าน และบรรยากาศแบบนี้มีผลต่อความรู้สึกด้านลบทั้งผู้สอนและผู้เรียนคือบรรยากาศที่ไม่เป็นกันเอง และการเรียนการสอนก็ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (ประวิตร เอรารวรรณ์, 2542, หน้า 1)

ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ในปีการศึกษา 2548 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) โรงเรียนยังไม่ได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ จำนวน 189 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.42 2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามผล มีน้อย ไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนจากการสำรวจข้อมูลนักเรียน ช่วงชั้นที่ 1 อ่านไม่ได้ ร้อยละ 7.57 เขียนไม่ได้ ร้อยละ 7.10 3) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ครูไม่พัฒนารูปแบบการสอนเพื่อการคิดวิเคราะห์ร้อยละ 77.91 โรงเรียนยังไม่มีพัฒนารูปแบบการคิดวิเคราะห์ร้อยละ 67.31 4) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นั้น 1 ใน 5 กลุ่มสาระค่าเฉลี่ยร้อยละค่อนข้างต่ำ ภาษาไทยเฉลี่ยร้อยละ 45.23 คณิตศาสตร์เฉลี่ยร้อยละ 37.87 วิทยาศาสตร์เฉลี่ยร้อยละ 44.74 ภาษาอังกฤษเฉลี่ยร้อยละ 31.68 และสังคมศึกษาเฉลี่ยร้อยละ 42.46 และ 5) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบแรกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ระดับดี จำนวน 45 โรงเรียน ระดับพอใช้ 180 โรงเรียน และระดับปรับปรุง 1 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2550, หน้า 4)

จากสาเหตุดังกล่าวอาจเนื่องมาจากหลาย ๆ สาเหตุ แต่สาเหตุหนึ่งอาจมาจากครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามสมรรถนะของครูในสถานศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์เขต 3

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้สามารถหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาอันคว่า ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1,807 คน เป็นครู จำนวน 1,566 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 241 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2551 หน้า 1-50)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู และผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งสุ่มมาเป็นตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p.725) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เป็น 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า จำนวน 483 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 332 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 อายุ

- 1) กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี
- 2) กลุ่มอายุ 30 – 39 ปี
- 3) กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี
- 4) กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป

3.1.4 ตำแหน่งหน้าที่

- 1) ครู
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.5 วิทยฐานะ

- 1) ชำนาญการ

2) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.1.6 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

- 1) ต่ำกว่า 10 ปีลงมา
- 2) 10 – 19 ปี
- 3) 20 – 29 ปี
- 4) 30 ปีขึ้นไป

3.1.7 ขนาดสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 500 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของครู ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีในแต่ละสายงานหรือระดับตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับบุคคลในสายงานกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้ดียิ่งขึ้น

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีมีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริการที่ดี หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการ และความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น และสามารถดำเนินกิจกรรมตรงตามเป้าหมาย

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ความสามารถแต่ละบุคคลให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่กระบวนการทำงานเป็นกลุ่มและผลงานของกลุ่ม เพื่อผลประโยชน์ขององค์การหรือหน่วยงาน

การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดเค้าโครงการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ให้เกิดกับผู้เรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของครูภายในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันที่พึงประสงค์ของโรงเรียน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการดำเนินกิจกรรม เพื่อเป็นการพัฒนางานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามระเบียบแผนของทางราชการ

ครู หมายถึง ครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และประกอบอาชีพด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ และตระหนักในการเอาใจใส่สั่งสอนศิษย์

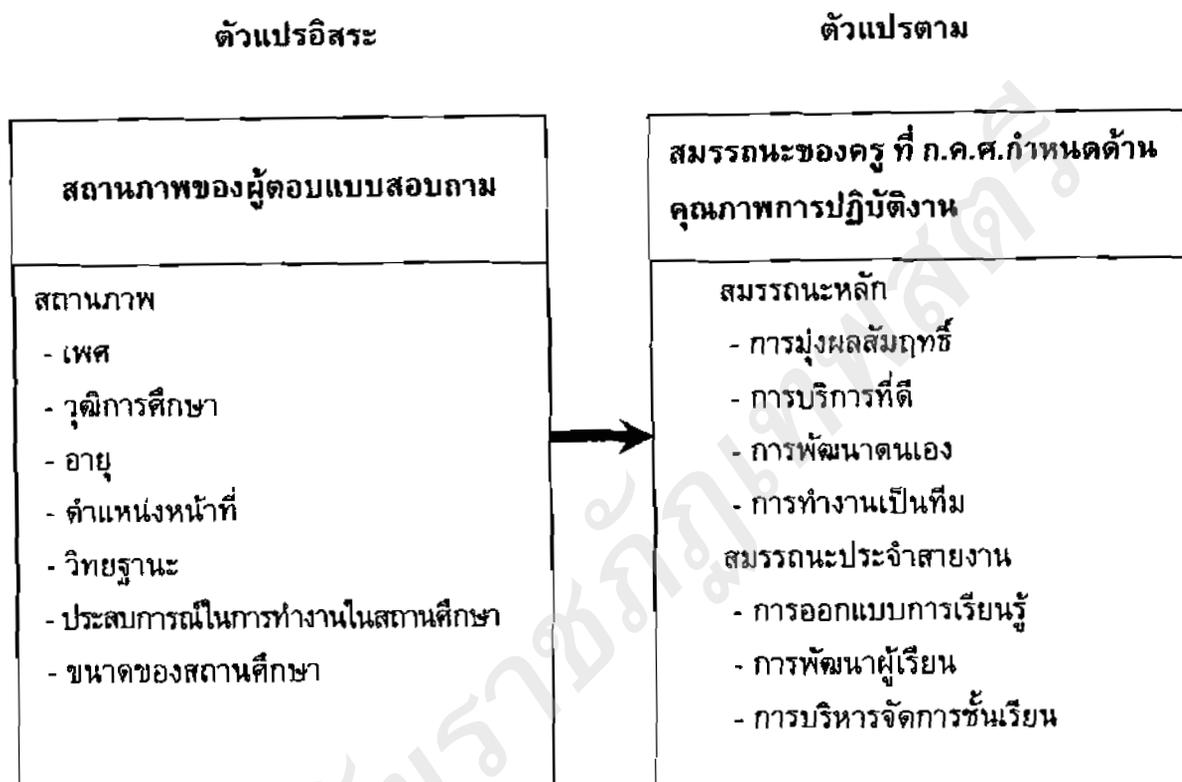
สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดมาจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งได้กำหนดไว้ในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวม 7 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 433) มีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสายงาน
 - 2.1 การออกแบบการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา