

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่เริ่มต้น ต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าวทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัย และพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง หลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้า หรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่าง ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษาเพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถ พึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับประเทศอื่นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 51)

ปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญที่จัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและการประยุกต์ความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ฉะนั้นผู้ที่ เป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงควรจะต้องอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดี มีคุณค่า มีความรู้ มีความรับผิดชอบมีคุณธรรม มีจริยธรรมครูจึงเป็นปูชนียบุคคลเป็นแบบอย่างที่ดีควร เคารพบูชาของศิษย์ (อรัญญา มหาแก้ว, 2547, หน้า 29)

ขณะเดียวกันมีการแข่งขันกันระหว่างสถาบันทางการศึกษาอย่างเข้มข้น ส่งผลให้ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างแท้จริง ถ้าบุคลากรทางการศึกษาไม่ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถก็ตาม ก็อาจทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือผลออกมา ไม่มีประสิทธิผลเพียงพอ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการหรือเทคนิคทางการบริหารเพื่อจูงใจ ให้บุคลากรทางการศึกษาของตนเกิดความทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเต็ม

ความสามารถ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ
มีประสิทธิผลสูงสุด (ครุชัย จาติกวณิช และประสิทธิ์ ชัยวีระยุทธวิไล, 2549, หน้า 23-24)

กุญแจสำคัญยิ่งประการหนึ่งของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก
ยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี
ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัย
ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน
ลาออกจากงาน (Mitchell, 1982, pp. 88-93)

สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
เป็นสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรที่มีความสำคัญองค์กรหนึ่งในการแบ่งเบาภาระของรัฐ
ทำให้รัฐบาลสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก
เป็นสถานศึกษาใกล้บ้านที่อยู่ใกล้ชุมชนสนองความต้องการประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี
ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษาช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียน นักศึกษา
มีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น แต่บุคลากรทางการศึกษายังประสบ
ปัญหาและอุปสรรคในการในการบริหารงานภายในองค์กร กล่าวคือ จากแผนยุทธศาสตร์
การปฏิรูปการส่งเสริมการศึกษาเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สถานศึกษาเอกชนส่วนหนึ่งต้องรับนักเรียน นักศึกษาจากครอบครัว
ที่มีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมได้เพียงพอกับรายจ่าย บุคลากร
ทางการศึกษาและครูเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มคุณวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็น
ระบบ ขาดความมั่นคงทางอาชีพ จึงประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา
และครูบางสาขาวิชา เกิดปัญหาลาออกของบุคลากรอยู่เป็นประจำ จึงนับว่าเป็นการสูญเสีย
บุคลากรที่มีคุณค่าอย่างน่าเสียดาย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จากผู้วิจัยหลายท่าน อาทิเช่น อุทัย ปัญญาโกณู (2539), ต้นติมา ดั่งวงโยธา
(2540), รัชราภรณ์ มณีวงษ์ (2541), บัญญัติ แสงวงศ์ (2543), ภัทธีรา กมลรัตน์เวช

เวช (2549), ปภาภรณ์ เจริญศรีสันต์ (2548), ประภา สังข์พันธ์ (2554), ศิริพร จันทศรี (2550) และวัชรินทร์ พรหมก (2556) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร นอกจากจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วยังมีผลต่อประสิทธิผลของงานและเป้าหมายขององค์กรหากองค์กรใดบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานลดลง มีการขาดงาน มีการลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในทางบวกสูง และส่งผลดีต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน การคัดเลือกบุคลากรการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนครอยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนครหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้
แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
2. ได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
3. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 5 ฝ่าย จำนวน 65 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 สถานะภาพสมรส

2.1.1.5 อาชญากร

2.1.1.6 ฝ่าย/กลุ่มงาน

2.1.1.7 รายได้ต่อเดือน

2.1.2 แรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1.1 การได้รับความสำเร็จ

2.1.2 ลักษณะของงาน

2.1.3 การยอมรับนับถือ

2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ความก้าวหน้า

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยใช้เกณฑ์ประเมินสมรรถนะสำหรับบุคลากรสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การประเมินสมรรถนะของครูผู้สอน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

2.2.1.1 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.2.1.2 สมรรถนะการบริการที่ดี

2.2.1.3 สมรรถนะการพัฒนาตนเอง

2.2.1.4 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

2.2.1.5 สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.2.2.1 สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2.2.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน

2.2.2.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2.2.4 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.2.2.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู

2.2.2.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีบุคลากรทั้งสิ้น 65 ราย

4. ขอบเขตด้านเวลา

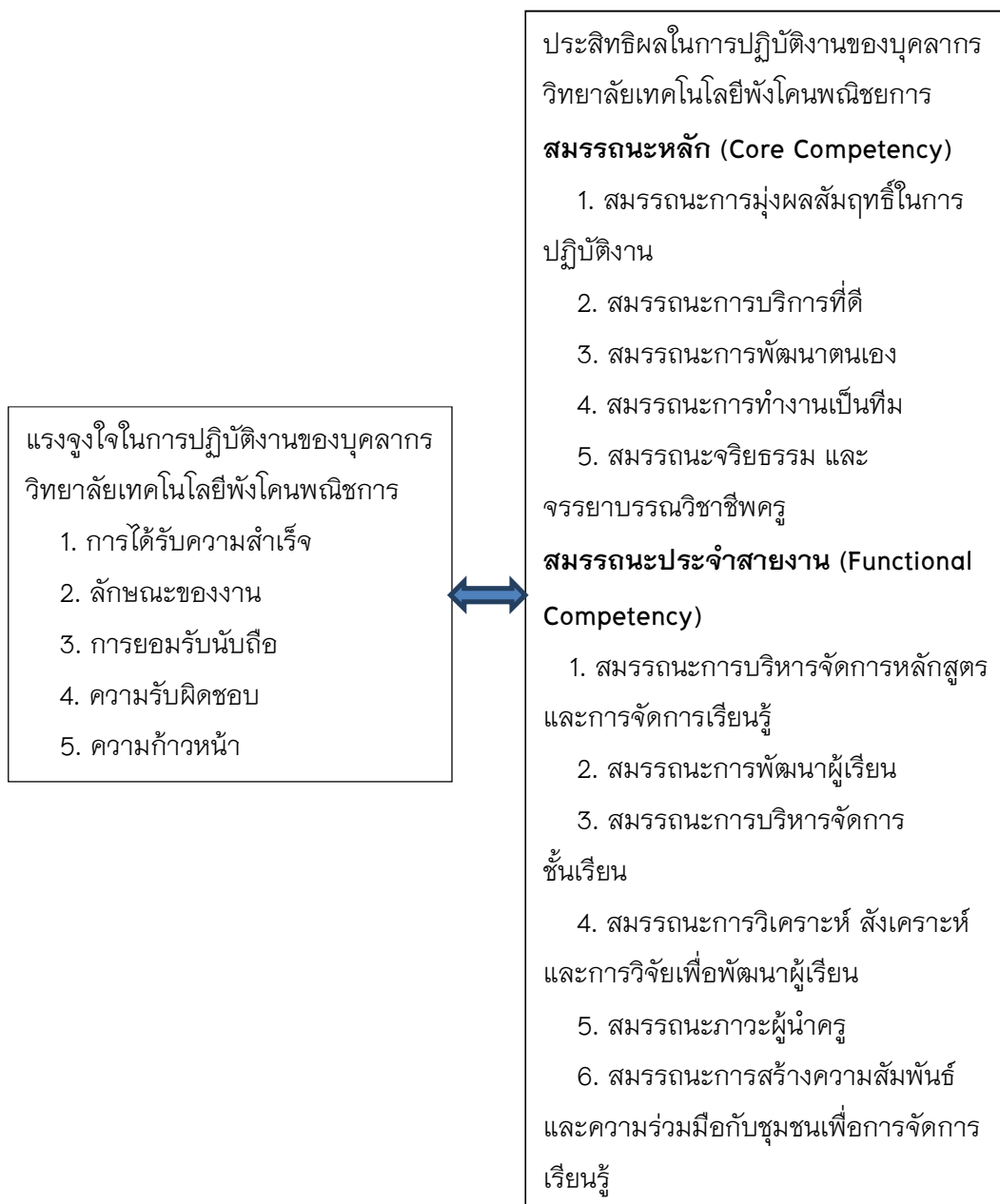
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2558 - มิถุนายน 2559

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้
สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 6)

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม
(Independent Variables)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ช่วงอายุ ได้แก่ อายุ 18-29 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50-59 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ ปวส/อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโท
 สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะการครองเรือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่า และแยกกันอยู่

อายุงาน หมายถึง อายุการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการจนถึงปัจจุบันของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ฝ่าย/กลุ่มงาน หมายถึง ฝ่ายหรือกลุ่มงานของบุคลากรของวิทยาลัย เทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายแผนประกันคุณภาพสถานศึกษาและเทคโนโลยี สารสนเทศ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ช่วงรายได้ ได้แก่ ต่ำกว่า 5,000 บาท .5,001 – 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงานมีความสุขกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้น ได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ได้บรรลุความสำเร็จทั้งงานประจำ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว เป็นที่น่ายพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้ยากปฏิบัติมีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความอิสระในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังการปฏิบัติงานสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ และตรงตามเป้าหมาย และตามกำหนดของแผนงาน

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา เข้ารับการอบรมได้วุฒิสูงขึ้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ที่ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาจากความสามารถ ตามแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน โดยอ้างอิงเกณฑ์ตามหลักสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรง สัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จเป้าหมาย

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และ สังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุป อย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องศกหรือ งานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ

ภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้