

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน (รัศมี สีหะนันท์, 2551, หน้า 1) เป็นบุคลากรวิชาชีพ(กรมสามัญศึกษา, 2542, หน้า 4) ที่ให้บริการสังคมมากกว่ามุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเอง (ลำจวน สุดคุ้ม, 2549, หน้า 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ดังนั้นการเป็นคร่อมืออาชีพต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ไพบูลย์ แจ่มพงษ์, 2543, หน้า 27) ประพฤติตน ดูแลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2544, หน้า 7) และทำทุกวิถีทางที่ให้ศิษย์เป็นคนดี (เปรม ตินสุลานนท์, 2544, หน้า 50) นั่นคือคร่อมืออาชีพต้องมีสมรรถนะอันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1)

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ได้จากการประมวลสรุปผลการวิจัยต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ สถิติปัญญา สุขภาพจิตและประสบการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ซึ่งสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยของเทอดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp.112-113) ศึกษาและค้นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูผู้สอนมีความพอใจและมีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 11 ประการดังนี้ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ฐานะอาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) เทคนิคการนิเทศ 8) นโยบายการบริหารงาน 9) สถานภาพการทำงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวินและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน โดยทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือว่าตัวแปรที่กำหนดมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถนะครูผู้สอน ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูจำนวน 5 ปัจจัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ส่วนปัจจัยสถานการณ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะและสมรรถนะครูสายผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับสมรรถนะ และค้นหาตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยและสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อค้นหาตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะครูให้มีความเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพครูต่อไป

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 2,241 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Random Sampling)

#### ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยจิตลักษณะ ประกอบด้วย
  - 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
  - 1.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
  - 1.3 ทศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
2. ปัจจัยสถานการณ์ ประกอบด้วย
  - 2.1 การสนับสนุนจากสังคม
  - 2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครูสายผู้สอน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
  - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 การบริการที่ดี

- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

## 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6

สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะครูสายผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผล งานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

2. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงาน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงพัฒนางาน และการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการให้บริการด้วยความเต็มใจ อ่อนน้อมและให้เกียรติผู้รับบริการ การให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลักและการช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน หรือผู้ปกครองที่มาใช้บริการ ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายและการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามและการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ ความมีวินัย ความรับผิดชอบในวิชาชีพ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครูและการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตรงความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีมาตรฐาน ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงในห้อง มุ่งสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ประเมิน กำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการสำรวจ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน การรวบรวม จำแนกและสรุปข้อมูลสารสนเทศในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การประมวลผลอย่างรอบด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแก้ปัญหา การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของงานวิจัยอย่างเป็นระบบและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement) ประเมินโดยสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการศึกษาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ครูสายผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

5. ปัจจัยจิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

5.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่จะสามารถวางแผน คาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต หาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคตของตนเอง รู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสมและสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

5.3 ทศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญ รู้สึกดีเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

6. ปัจจัยสถานการณ์ หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

6.1 การสนับสนุนจากสังคม หมายถึง การที่ครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้รับการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ การเห็นคุณค่า

การได้รับการยกย่องโดยมีความผูกพันซึ่งกันและกันจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและชุมชน ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การให้ความช่วยเหลือ ให้ความเวลา ให้ความคิดเห็น ให้ข้อมูลข่าวสาร ช่วยแก้ปัญหาหรือบรรเทาความเดือดร้อน

6.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยงานสอน และหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษา