

371.100683

๙๗๔๖๙

๗.๓

(๗)

ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ปัญญานิพนธ์

ของ

สุธีพร คีฬดวง

- 5 เม.ย. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

188053

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....รศ.ดร. วิมลวรรณ.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทญา คีระสุวรรณ)

.....ดร. วิรัช.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....รศ.ดร. วิมลวรรณ.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทญา คีระสุวรรณ)

.....ดร. วิรัช.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

.....ดร. วิมลวรรณ.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุภัทรรณ พัฒนพาณิชย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....ดร. ศิริยุภา.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่...๕...เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2536

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความรู้มาให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัฏญา ตริยะสุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์
ซึ่งเป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษาการจัดทำปริญญานิพนธ์ และอาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์
กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ อาจารย์อนันต์ น้ำเจริญ
อาจารย์ทองพูล บุญอึ้ง อาจารย์โสภณ นุ่มทอง และอาจารย์วิเชียร ประยูรชาติ ที่ได้
ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ถูกต้องและครบถ้วน ขอขอบคุณ อาจารย์แสนยา สามไชย
อาจารย์วณิ ฤกษ์ศรีรัตน์ และอาจารย์เฉลิมศรี เจริญการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บ
ข้อมูลของแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนในกองมาตรฐาน
ตำแหน่งที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ให้กำลังใจและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ขอขอบคุณ คุณสมวัจน์ ศีผดุง ผู้ให้กำลังใจและกำลังใจทรัพยากรในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จ
ลุล่วงไปด้วยดี และที่จะลืมเสียมิได้ คือ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง
จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการคารวะบูชาพระคุณบิดา มารดา
ตลอดทั้งครู อาจารย์ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมาย
ทุกประการ

สุธีพร ศีผดุง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู	10
	ระบบการบริหารการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ..	16
	ความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู	23
	ความหมายของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู	24
	การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	26
	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	27
	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	37
	ปัจจัยในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	46
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	50
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	52
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล	60
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5	สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	87
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	87
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	87
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	88
	การตรวจสอบเครื่องมือ	89
	การวิเคราะห์ข้อมูล	89
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
	การอภิปรายผล	91
	ข้อเสนอแนะ	97
	ข้อเสนอแนะสำหรับการทาวิจัยเพิ่มเติม	99

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย	178

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู	14
2	แผนภูมิโครงสร้างและการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	22

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	51
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง แยกตามกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	55
3	แสดงคำร้อยละของสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2534 รวม 10 ด้าน	61
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้าน	67
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในด้านการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ	68
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในด้าน หลักเกณฑ์และวิธีการขอภาค ตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นรายข้อ	70
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในด้าน ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ การทำงานทางวิชาการเป็นรายข้อ	73

8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง เป็นรายชื่อ	76
9)	เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน โดยจำแนกตามอายุ	78
10	เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามอายุ	79
11	เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา	81
12	เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา	82
13	แสดงคำร้อยละจากความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัญหา การขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวม 4 ด้าน	84
14	แสดงคำร้อยละของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	172

15	แสดงคำร้อยละของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	173
16	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ	175

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการครู หรือเรียกโดยย่อว่า "ก.ค." เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมงานที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู การตรวจสอบและกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของกรมและหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง และการได้รับเงินเดือน การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การทะเบียณประวัติ การดำเนินการด้านวินัย ตลอดจนการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : ก - ค)

ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูนั้น คณะกรรมการข้าราชการครู จะต้องให้การส่งเสริม ควบคุม และกำกับดูแลในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูให้ทั่วทุกตำแหน่ง ทุกสายงานในทุกประเภทของหน่วยงานทางการศึกษา โดยจะต้องให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลครบวงจรเกิดความสมดุลทั้งกระบวนการสรรหา (Procurement) กระบวนการใช้ (Utilization) กระบวนการพัฒนา (Development) และกระบวนการปรับปรุงบำรุงขวัญ (Maintenance) โดยคณะกรรมการข้าราชการครู จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาเหมาะสมกับสภาวะการณ์ และเป็นไปตามระบบคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2533 : บทนำ) สำหรับกระบวนการปรับปรุงบำรุงขวัญของข้าราชการครูนั้น การเลื่อนตำแหน่งถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู นอกเหนือจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่การได้มาซึ่งความปรารถนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับ

กับปัจจัยหลายประการ เช่น การทำงานของข้าราชการเอง ตำแหน่งอัตราว่าง การได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง (สร้อย ศิลปอนันต์. 2530 : คำนำ)

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูให้สูงขึ้นในสายงานการสอน ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการครูส่วนใหญ่ที่คณะกรรมการข้าราชการครูจะต้องให้การดูแล และสนับสนุน ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานการสอนให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้คือ ตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523. 2523 : 51) และการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานนี้ ก.ค. กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกโดย ก.ค. จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการครูจากตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 ตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ม.บ.ป. : 11) การนี้ ก.ค. ได้มอบหมายให้อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) หรืออนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร) ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นถึงตำแหน่งอาจารย์ 2 ส่วนการเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ก.ค. กำหนดวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อ.ก.ค.กรม กลั่นกรองความชำนาญการและผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอให้ ก.ค.พิจารณา หาก ก.ค.พิจารณาลงมติอนุมัติ อธิบดีจะสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามมติของ ก.ค. ได้ ซึ่งถือได้ว่าตำแหน่งดังกล่าวคือ ตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการครูในสายงานการสอน โดย ก.ค.กำหนดให้ตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 8 แต่หากข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ผู้ใดมีความเชี่ยวชาญ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนดและผ่านการประเมิน กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ทั้หน้าที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูโดยตรงได้ตระหนักถึง
ภาระว่าในการพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการครู โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู
ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้รับคำขอเลื่อนตำแหน่ง
ข้าราชการครูในกรมต่าง ๆ ไว้พิจารณาซึ่งจากรายงานการประชุมอนุกรรมการข้าราชการครู
วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2532 - 2534 มีข้าราชการ
ครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งอนุกรรมการคณะนี้ได้รับมอบ
อำนาจจาก ก.ค.ให้พิจารณากำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ได้พิจารณาขอเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูเพื่อดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวมทั้งสิ้น 353 คน
ได้รับการอนุมัติจำนวน 152 คน ในจำนวนดังกล่าวนี้เป็นข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้เสนอคำขอเลื่อนตำแหน่ง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครู รวม 79 คน ได้รับการอนุมัติ รวม 28 คน โดยเป็นข้าราชการครูที่ได้เลื่อน
ตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในส่วนภูมิภาคคือ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ จำนวน
24 คน เป็นข้าราชการครูที่ได้เลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ในสำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน สำหรับข้าราชการครูที่สังกัดอยู่ในสำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 2,217 คน (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
2534 : 6) เป็นผู้ที่มิคุณสมบัติที่จะขอเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้ถึง 1,702 คน
แต่มีข้าราชการครูที่ได้เสนอคำขอเลื่อนตำแหน่งเพียง 17 คน และได้รับการอนุมัติจำนวน 4 คน
เท่านั้น ซึ่งหากพิจารณาตามข้อเท็จจริง และสภาพแวดล้อมจะเห็นว่าในการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นนั้น ข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร น่าจะมีโอกาสดีกว่า
ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ใน
แหล่งที่จะศึกษาหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุดหรือแหล่งวิทยาการต่าง ๆ
มีหน่วยงานทางราชการที่จะเป็นแหล่งข้อมูลและให้คำปรึกษา แนะนำ ประกอบกับข้าราชการครู
ส่วนใหญ่มิคุ้นเคยสูง ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
(2534 : 6) พบว่า มีข้าราชการครูผู้ต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 56 คน อนุปริญญา จำนวน

207 คน ปริญญาตรี จำนวน 1,888 คน และปริญญาโท จำนวน 66 คน นอกจากนี้ในแผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัด ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแผนวิชาการในการที่จะพัฒนาข้าราชการครูในสังกัด โดยมีเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ในด้านงานวิจัย จัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำสื่อการสอน เพิ่มพูนคุณภาพการนิเทศภายใน จัดอบรมและสร้างเครื่องมือประกอบการนิเทศ อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ม.ป.ป. : 14) จากพฤติกรรมการศึกษา ความรู้ความสามารถ และการมีแหล่งศึกษา ค้นคว้าที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความกระตือรือร้น เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ และในเวลาเดียวกันก็สามารถนำเอาผลการสอนนั้นมาเป็นผลงานที่จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะได้ศึกษาพฤติกรรมการเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้พิจารณาหาทางแก้ไขและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนตำแหน่งต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูเกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตลอดจนได้ข้อเสนอแนะ เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางในการปรับปรุง หรือพัฒนาข้อกำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ

- 1.1 การปฏิบัติงาน
- 1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3
- 1.3 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทบทวนผลงานทางวิชาการ
- 1.4 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,702 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้น (Stratified) และพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามข้อเสนอแนะของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 325 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพข้าราชการครู แบ่งตาม

3.1.1 อายุ

3.1.1.1 ต่ำกว่า 40 ปี

3.1.1.2 สูงกว่า 40 ปี

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ

3.2.1 การปฏิบัติงาน

3.2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการขอทดแทนตำแหน่งอาจารย์ 3

3.2.3 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทํางานทางวิชาการ

3.2.4 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนจะขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แต่ไม่อาจเสนอขอเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวได้ อันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการสอนที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่สอน กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ และกิจกรรมอื่น ๆ

1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการขอทดแทนตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. ได้กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22211 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1.2.1 หลักเกณฑ์

1.2.1.1 ผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง (ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี)

1.2.1.2 ผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (ปีงบประมาณที่แล้วมา รับเงินเดือนขึ้น 6,960 บาท)

1.2.1.3 มีผลการปฏิบัติงาน คือมีชั่วโมงสอน ปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา

1.2.1.4 ผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่งต้องมีผลการปฏิบัติงานในข้อ 1.2.1.3 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

1.2.1.5 ผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีความชำนาญในการสอน

1.2.1.6 ผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีผลงานทางวิชาการ

1.2.2 วิธีการ

1.2.2.1 ผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่ง หรือผู้บังคับบัญชาจัดทำคำขอและผู้บังคับบัญชาระดับต้นให้ความเห็นชอบ

1.2.2.2 หัวหน้าสถานศึกษารับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติ

1.2.2.3 หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.2.4 ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

1.2.2.5 อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญพิจารณา

(อ.ก.ค. กรม) พิจารณากลับรอง

1.2.2.6 คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค) พิจารณา

1.3 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการหมายถึง ความรู้ความสามารถในการทำหนังสือเรียน แผนการสอน ชุดการสอน ตำรา วิจัย วัสดุทัศนูปกรณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

1.4 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อสะสมและเสริมสร้างความชำนาญการและผลงานทางวิชาการสำหรับขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3

2. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2534

3. อาจารย์ 2 หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 และตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน การบริการทางการศึกษาปกครองดูแลนักเรียนนักศึกษา ศึกษาค้นคว้า จัดสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รักษาวินัยให้การบริการแก่ผู้ปกครอง และปฏิบัติงานอื่น ๆ

3.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เพียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนด 4 ปีให้ลดเหลือ 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโทและ 1 ปี สำหรับผู้จบปริญญาเอก ทางการศึกษาหรือทางวิชาการอื่น ซึ่ง ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ 2

3.3 ตำแหน่งอาจารย์ 2 กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ถึงระดับ 6 และถ้าอาจารย์ 2 ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต้นของระดับ 7

4. อาจารย์ 3 หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ดังนี้คือ

4.1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญการเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ เช่น งานบริการทางการศึกษา งานอบรมปกครองดูแล งานกิจกรรมนักเรียน งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง งานรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู งานติดต่อกับผู้ปกครอง งานบริการชุมชน ผลงานดีเด่น งานบริการชุมชนและงานอื่น ๆ

4.2 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้ชำนาญการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

4.3 ตำแหน่งอาจารย์ 3 กำหนดให้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดมีความเชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด และผ่านการประเมิน กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ 9

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีปัญหายู่ในระดับมาก
2. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู
ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน น่าจะ
มีปัญหาแตกต่างกัน
3. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู
ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน
น่าจะมีปัญหาแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัญหาการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการในการขอเลื่อน ตำแหน่งข้าราชการครู ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ นั้น มีองค์ประกอบบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายองค์กร จำเป็นต้องศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครู เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร กฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการวิจัยนี้คือ

1. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
2. ระบบบริหารการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู
4. ความหมายของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู
5. การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
6. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3
7. ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3
8. ปัจจัยในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ก่อน พ.ศ. 2523 นั้น การบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคุรุสภา และคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) สำหรับข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น คุรุสภาทำหน้าที่แทน ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์การกลางในการบริหารบุคคลของข้าราชการครู ส่วนข้าราชการส่วนจังหวัด

ตำแหน่งครูหรือข้าราชการครูส่วนจังหวัด ซึ่งสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กระทรวงมหาดไทย) คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นผู้กำกับดูแล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 1 - 2) การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูตั้งแต่ พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูตามโครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษาที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาที่กำหนดให้มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูให้ดำเนินการในระดับจังหวัดเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523. 2523 : 73)

โครงสร้างและกลไกในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูที่ปรับปรุงใหม่ โดยสรุปแยกได้เป็น 2 ส่วนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 17 - 24)

1. องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูประกอบด้วย

คณะกรรมการข้าราชการครูคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ค. มีคณะกรรมการจำนวน 17 คน แบ่งออก 3 ฝ่าย คือ

1.1 ฝ่ายบริหารซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีจำนวน 5 คน ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่รัฐมนตรีว่าการมอบหมาย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคุรุสภา และเลขาธิการ ก.ค.

1.2 ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวน 5 คน

1.3 ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกรรมการที่มาจากผู้แทนข้าราชการครูจำนวน 7 คน

ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อปฏิบัติการ ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ควบคุมดูแล ตรวจสอบ แนะนำให้แก่หน่วยงานทางการศึกษาและกรม รายงานนายกรัฐมนตรี รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู รับรองคุณวุฒิ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมและปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ในปี 2530 ก.ค. ได้แต่งตั้งอนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.วิสามัญ" รวม 7 คณะ ได้แก่ อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การสรรหาและพัฒนาข้าราชการครู

อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจาก
ราชการ อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ และ อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับ
ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระดับสูง แต่ละ อ.ก.ค. ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม
ที่ ก.ค. มอบหมาย

2. องค์การผู้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ในระดับกรมและจังหวัด ได้แก่

2.1 อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.
กรม" มีจำนวนทั้งสิ้น 10 กรม ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 9 คน แบ่งออก 3 ฝ่ายคือ

2.1.1 ฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีจำนวน 3 คน
ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่

2.1.2 ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง ก.ค. แต่งตั้ง มีจำนวน 3 คน

2.1.3 ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกรรมการที่มาจากผู้แทนข้าราชการครู
จำนวน 3 คน

อ.ก.ค. กรม มีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการครูในสังกัดของกรม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การดำเนินคดีวินัย และอุทธรณ์ การให้ออกจากราชการ และตามที่ ก.ค. มอบหมาย

2.2 อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.
จังหวัด" และอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรุงเทพมหานคร หรือเรียกโดยย่อว่า
อ.ก.ค. กรุงเทพมหานคร (ซึ่งจะได้กล่าวอย่างละเอียดในตอนต่อไป) ประกอบด้วยกรรมการ
จำนวน 9 คน แบ่งออก 3 ฝ่าย คือ

2.2.1 ฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีจำนวน 3 คน
ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาธิการจังหวัด
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

2.2.2 ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง ก.ค. แต่งตั้ง มีจำนวน 3 คน

2.2.3 ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกรรมการ ที่มาจากผู้แทนข้าราชการครู

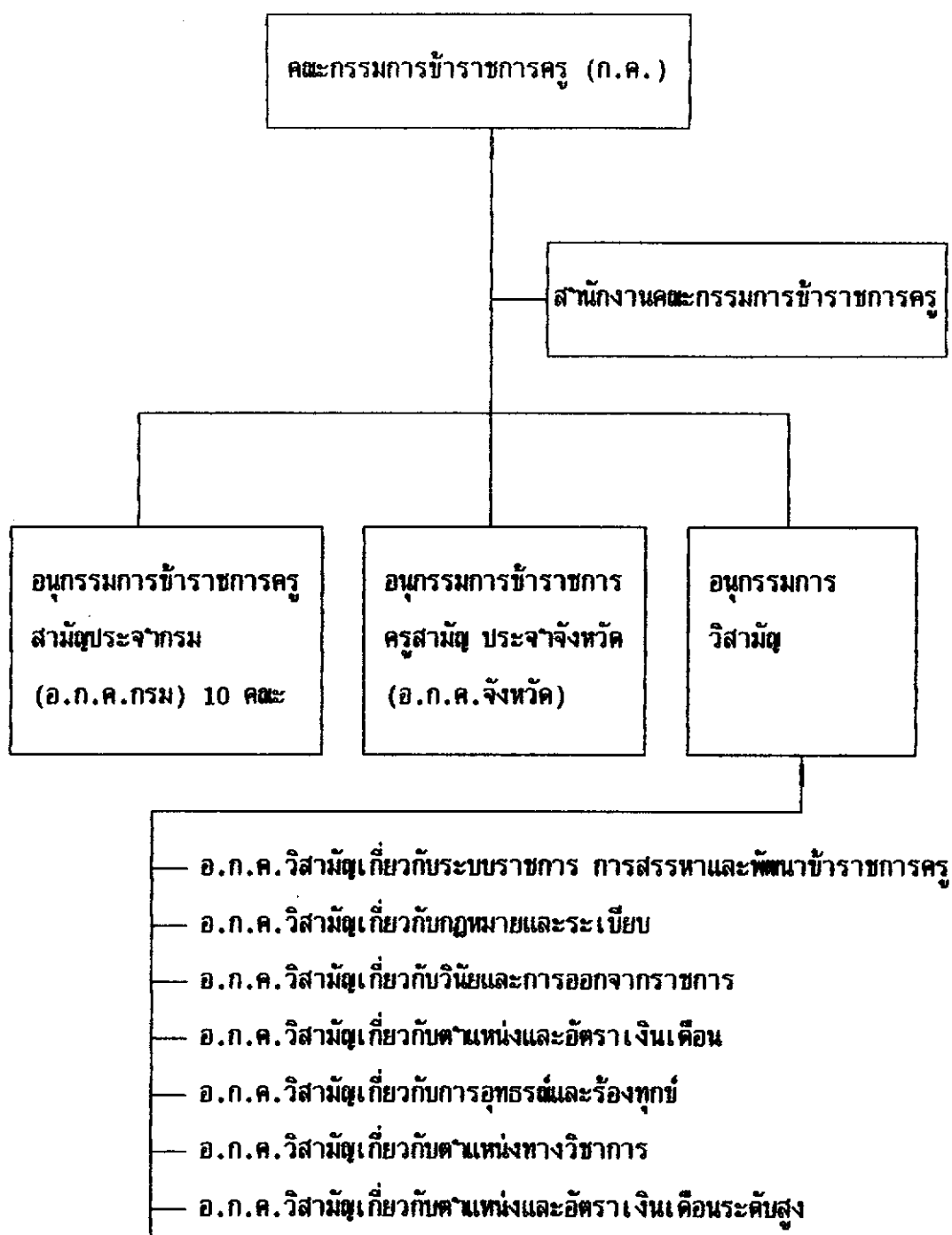
จำนวน 3 คน

อ.ก.ค. จังหวัดเป็นองค์การที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล สำหรับ ข้าราชการครูเฉพาะที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเท่านั้น อ.ก.ค. จังหวัดมีในทุกจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เช่นเดียวกับ อ.ก.ค. กรม แต่ปฏิบัติเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในจังหวัดนั้น ๆ เท่านั้น รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่ ก.ค. กำหนดในส่วนที่มีอำนาจหน้าที่ต่างกันก็คือ อ.ก.ค. กรมพิจารณาอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 7 และ 6 ในกรมของตน ส่วน อ.ก.ค. จังหวัดอนุมัติระดับ 6 ลงมาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และในเรื่องเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ อำนาจหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง เป็นอำนาจหน้าที่ อ.ก.ค. กรม และอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค. จังหวัด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525 ก : 67 - 88)

หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานบริหารในจังหวัดคือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ภายในเขตจังหวัดคือ จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการประถมศึกษา จัดทำงบประมาณ เสนอจัดตั้ง บริหาร ปรับปรุง ล้มเลิกโรงเรียนในสังกัดและปฏิบัติงานตามที่ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย

2.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.ค." มีเลขาธิการ ก.ค. เป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของ ก.ค. วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของ อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด จัดทำรายงานประจำปีและปฏิบัติงานอื่นตามที่ ก.ค. มอบหมาย

โครงสร้างในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของคณะกรรมการ ข้าราชการครู แสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2529 : 9)



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู นอกจากจะมีระบบคุณธรรมแล้วยังมี หลักการพื้นฐานซึ่งมีผลต่อกลไกและกระบวนการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูโดยตรง ซึ่งหลักการดังกล่าวได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 16)

1. การตัดสินใจเป็นองค์คณะบุคคล หมายถึง การตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูจะกระทำโดยองค์คณะบุคคลซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือฝ่ายที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหาร ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิในการบริหารงานบุคคล และฝ่ายผู้แทนข้าราชการครู
2. การกระจายอำนาจไปสู่ฝ่ายปฏิบัติ หมายถึง การกระจายอำนาจในการบริหารไปสู่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับจังหวัด
3. ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับ การเลือกตั้งเข้าร่วมเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการในองค์คณะบุคคล ซึ่งมีอำนาจในการบริหาร งานบุคคล

หลักการดังกล่าวทั้ง 3 ประการ จะมีผลต่อกลไกและกระบวนการในการบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการครู เนื่องจากการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูมีขอบข่าย กว้างขวางจะต้องสนองตอบต่อความจำเป็นของงานซึ่งได้แก่ ข้าราชการครูที่กระจายอยู่ทั่ว ประเทศ โดยกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ในปัจจุบันประกอบด้วย กระบวนการต่อไปนี้ (สุวัชร ศิลปอนันต์. 2530 : 22)

1. การวางแผน
2. การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน
3. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
4. การบรรจุและแต่งตั้ง
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนและทะเบียนประวัติ
6. วินัยและการอุทธรณ์
7. การพัฒนาข้าราชการครู
8. การเลื่อนตำแหน่ง

9. การย้าย และโอนข้าราชการ
10. สวัสดิการ
11. การตรวจสอบทะเบียนประวัติ
12. การพ้นจากราชการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้มีองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ระดับกรม ได้แก่ อ.ก.ค.กรม และระดับจังหวัด ได้แก่ อ.ก.ค.จังหวัด โดยมีหลักการในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูว่า จะต้องมีการตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล ซึ่งประกอบด้วยบุคคลในฝ่ายบริหาร ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิและฝ่ายข้าราชการครู ต้องมีการกระจายอำนาจไปสู่ฝ่ายปฏิบัติคือผู้ปฏิบัติงาน และต้องมีข้าราชการครูร่วมในการบริการโดยได้รับการเลือกตั้งไปเป็นกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งหลักการดังกล่าวจะต้องนำมาบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคล การใช้และการพัฒนา การรักษาวินัย จนกระทั่งให้พ้นจากราชการ หากองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล (ก.ค.) ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้การเรียนการสอนหรือคุณภาพการศึกษาสูงขึ้นเพื่อจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการบริหารการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หรือเรียกโดยย่อว่า (สพ.กทม.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า "ผอ.ป.กทม." เป็นผู้นำระดับบัญชา มีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งราชการของ สพ.กทม. และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สพ.กทม. เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษา

ที่ตั้งขึ้นใหม่นั้นเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และระบบการบริหารการประถมศึกษา แห่งชาติ เมื่อ 1 ตุลาคม 2523 ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับพิเศษเล่มที่ 97 ตอนที่ 158 วันที่ 13 ตุลาคม 2523 สป.กทม. เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาตั้งอยู่ในส่วนกลาง ไม่มี สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ดังนั้นการบริหารจากโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน จึงขึ้นตรงต่อ สป.กทม. (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2526 : 1)

อำนาจหน้าที่ของ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปจ.) ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น แต่ สป.กทม. จะมีระเบียบที่แยกออกจากระเบียบของ สปจ. เช่น การเลือกผู้แทนข้าราชการครูและการเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชนในคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และงานบางส่วน ถูกกำหนดไว้ด้วยระเบียบต่าง ๆ ให้เป็นสำนักงานในราชการส่วนกลางอีกด้วย (สำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2526 : 4)

2. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารในรูปองค์คณะบุคคล โดยมีคณะกรรมการการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือเรียกโดยย่อว่า (กป.กทม.) ประกอบด้วยคณะกรรมการ จำนวน 15 คน แบ่งออกได้ 3 ฝ่ายคือ (พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาศึกษา พ.ศ. 2523. 2523 : 11 - 14)

2.1.1 ฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง มีจำนวน 4 คน ได้แก่ ประธานกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่งตั้ง รองอธิบดีกรม วิชาการซึ่งอธิบดีกรมวิชาการมอบหมาย ผู้แทนกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.1.2 ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้ง จำนวน 2 คน และเลือกจากประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

2.1.3 ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ กรรมการที่มาจากผู้แทนข้าราชการครู ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน

2.2 คณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ
คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
ได้กำหนดให้เหมือนกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรุงเทพมหานคร หรือเรียกโดยย่อว่า
(อ.ก.ค. กรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วยอนุกรรมการ จำนวน 9 คน แบ่งออก 3 ฝ่ายคือ

2.2.1 ฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งมีจำนวน 3 คน
คือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพ
มหานครมอบหมายเป็นประธาน รองอธิบดีกรมวิชาการซึ่งอธิบดีกรมวิชาการมอบหมาย
ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2.2 ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง ก.ค. แต่งตั้ง มีจำนวน 3 คน

2.2.3 ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกรรมการที่มาจากผู้แทนข้าราชการครูสังกัด
ส.ป.กท. จำนวน 3 คน

อ.ก.ค. กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการครู เช่นเดียวกับ ส.ป.จ. ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วอย่างละเอียดในเรื่องของ อ.ก.ค.
กรมและ อ.ก.ค.จังหวัด

2.3 หน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร มี 5 ฝ่าย กับ 1 หน่วย คือ (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
2534 : 9 - 13)

2.3.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 3 งานคือ งานประชาสัมพันธ์
งานธุรการ งานประสานงาน

2.3.2 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 4 งานคือ งานทะเบียนประวัติ
งานอัตรากำลัง งานบำเพ็ญความชอบและบำเหน็จบำนาญ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.3 ฝ่ายการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานการเงิน
งานบัญชี งานพัสดุ

2.3.4 ฝ่ายพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 2 งานคือ งานฝึกอบรม และ
งานวินัยและนิติการ

2.3.5 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ประกอบด้วย 4 งาน คือ
งานแผนงานและโครงการ งานงบประมาณ งานข้อมูลสถิติและรายงาน งานขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.6 หน่วยงานในสังกัดประกอบด้วย 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายพัฒนางานวิชาการ
ฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษาและฝ่ายบริการทางการศึกษา

2.4 การบริหารงานทางการศึกษาของ สำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร

ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช) กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 นั้น
ให้โอนทั้งบรรดาข้าราชการ และโรงเรียนประถมศึกษาให้อยู่ในความดูแลของ สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำหรับสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ได้รับโอนโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งแต่เดิมสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางคือ
กรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาของ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เน้นในเรื่อง
การทวิวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่การจัดการศึกษาใน
เมืองใหญ่ ๆ การจัดการศึกษาจึงต้องจัดเพื่อสนองความต้องการของสังคมและชุมชนทั้งในด้าน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ในด้านการเตรียมเด็กเพื่อศึกษาในระดับ
สูงขึ้น เพราะค่านิยมของชุมชนต้องการให้นักเรียนที่จบประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ศึกษาต่อมากกว่าให้
ออกไปประกอบอาชีพ (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ม.ป.ป. : 1) จากการ
สำรวจข้อมูลทางการศึกษาเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2534 ของฝ่ายแผนงานงบประมาณสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 37 โรงเรียนโดยแบ่งตามขนาดใหญ่มาก มีนักเรียนตั้งแต่ 721 คน
ขึ้นไป มีจำนวน 29 โรงเรียน ขนาดใหญ่นักเรียนตั้งแต่ 301 - 720 คน มีจำนวน
6 โรงเรียน ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน มีจำนวน 2 โรงเรียน และขนาดเล็ก
จำนวน 1 โรงเรียน เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลจนถึงประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน
49,362 คน ห้องเรียน 1,401 ห้อง มีข้าราชการครูจำนวน 2,217 คน

จากการที่สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ไม่มี
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ฉะนั้นการบริการทางการศึกษาจึงส่งตรงไปสู่กลุ่ม
โรงเรียนซึ่งมีบทบาทสำคัญจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะการร่วมพลังโดยประสานร่วมมือช่วยเหลือ
สนับสนุน ปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ
งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการการเงิน และงานความสัมพันธ์
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 3)
กลุ่มโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีทั้งสิ้น 5 กลุ่มโรงเรียน
จากจำนวนโรงเรียน 37 โรงเรียน แต่ละกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วยโรงเรียนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
(สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2526 : 31) คือ

2.4.1 กลุ่มทวาราวดี มี 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชวินิต พญาไท
โสมสไมสร วัดโบสถ์ วัดโสมนัส วัดอมรินทราราม และโรงเรียนอนุบาลปรีณายก

2.4.2 กลุ่มอโยธยา มี 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ บางบัว
วัดใหม่ช่องลม พระยาประเสริฐสุนทราศรัย วัดอุทัยธาราม อนุบาลพิบูลเวศน์ และโรงเรียน
อนุบาลสามเสน

2.4.3 กลุ่มสุโขทัย มี 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดชลบทวิทย
ประมทวิธากิเศก มหาวิธานวัตร วัดชนะสงคราม วัดประยูรวงศาวาส วัดชัยชนะสงคราม
และโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

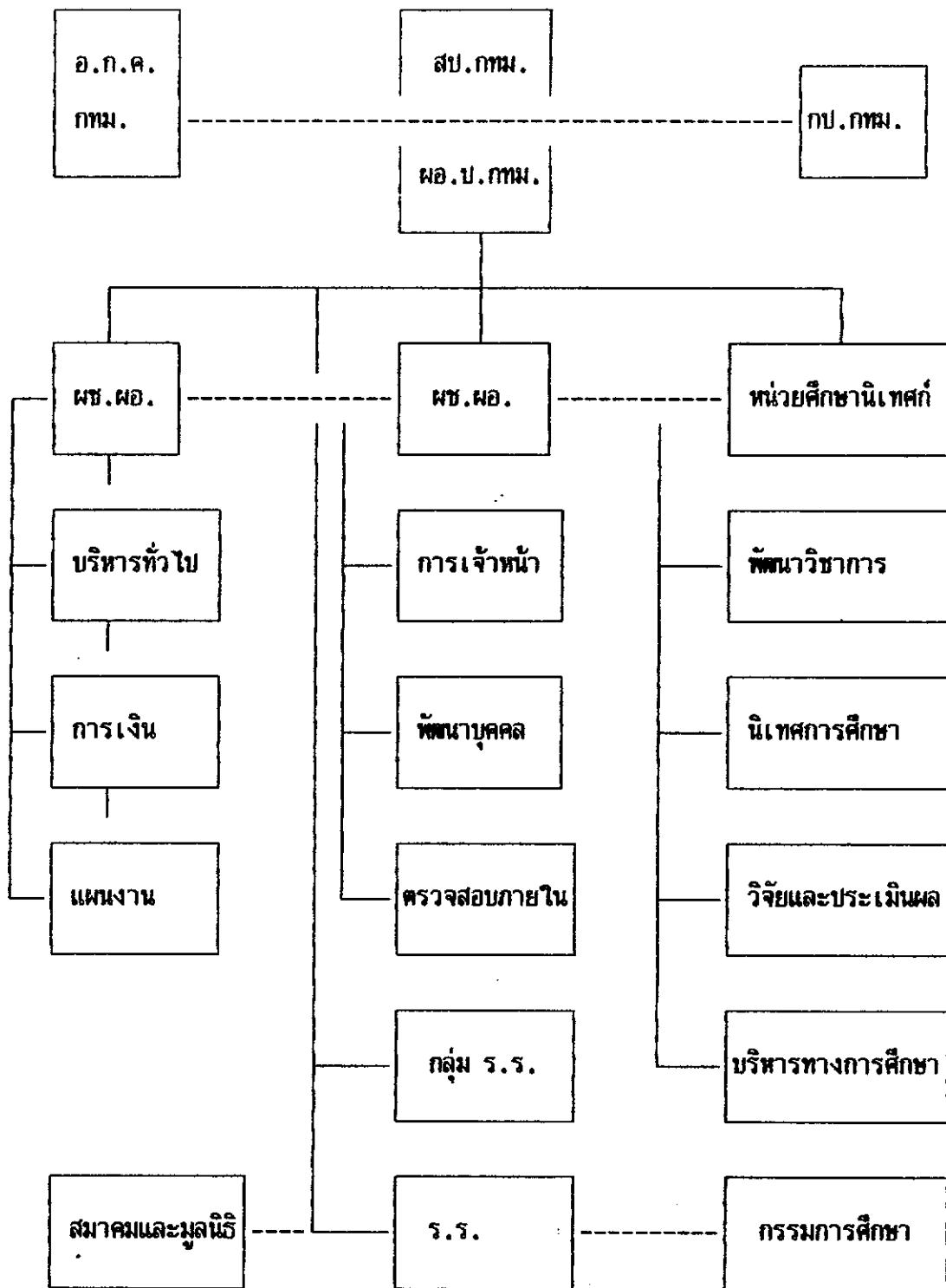
2.4.4 กลุ่มกรุงธน มี 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดท่ง ประมบางแค
วัดเจ้ามูล วัดข้างเหล็ก วัดปรีณายก วัดหงส์รัตนาราม อนุบาลวัดนางนอง และโรงเรียน
วัดสังข์พาย

2.4.5 กลุ่มรัตนโกสินทร์ มี 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ
คาราคาม บ้านหนองบอน ประมณนทรี สายน้ำทิพย์ วัดด่าน และโรงเรียนวัดมหาบุศย์

การบริหารงานในกลุ่มโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินงาน อำนาจและหน้าที่
เช่นเดียวกับการบริหารงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติ
คณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ สำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร มีอำนาจตามที่กำหนดไว้แล้ว ยังมีหน้าที่ดูแลกลุ่มโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่

เช่นเดียวกับ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จะเน้นการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน
จะขึ้นตรงต่อสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาโครงสร้างและการบริหารงานของ สำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ที่กล่าวมาแล้ว แสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร. 2534 : 3)



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างและการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ในทุกระดับนั้น จำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการครู โดยต้องส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด แล้วยังสามารถนำผลการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาเด็กนั้นมารวบรวมเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งของตนเองให้มีระดับและขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้นได้

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : บทนา) นอกจากนี้องค์กรกลางในการบริหารบุคคล คือ ก.ค. ยังมีนโยบายที่สนับสนุนให้ข้าราชการครู สายงานการสอนสามารถเลื่อนตำแหน่งของตนเองถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 โดย ก.ค. ได้กำหนดนโยบายในการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวม 3 ประการ คือ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ทองพูล บุญอึ้ง และวิเชียร ไวยสุที. 2535 : 12 - 15)

1. ส่งเสริมให้ครูที่อยู่ในโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการสอนและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง
3. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูที่มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ข้าราชการครูได้เลื่อนตำแหน่งคือ การได้รับเงินเดือนถึงระดับ 9 มีโอกาสได้กระโดดเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงถึงชั้นประภคมาภรณ์มงกุฎไทยและประภคมาภรณ์ช้างเผือก ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเป็นเกียรติประวัติของตนเองและวงศ์ตระกูล

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูมีความสำคัญต่อข้าราชการครูมาก ช่วยทำให้ข้าราชการครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังใจ กาลังกาย และกำลังสติปัญญาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาของชาติโดยส่วนร่วมได้อย่างดียิ่ง

ความหมายของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู

สุรัสวดี ศิลปอนันต์ (2530 : 182) ได้ให้ความหมายการเลื่อนตำแหน่งว่า หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการครูมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าเดิม อาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 213) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในทางสูงขึ้นซึ่งโดยปกติมักจะมีควมรับผิดชอบมากขึ้น และมีหน้าที่งานที่แตกต่างกันไปจากเดิม โดยเฉพาะแตกต่างไปจากตำแหน่งงานในปัจจุบัน

สมศักดิ์ ขอบตรง (2532 : 160) การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกว่าตำแหน่งที่เคยปฏิบัติมาก่อนเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีความรับผิดชอบและหน้าที่การงานที่เพิ่มมากขึ้น มีอัตราเงินเดือนสูงขึ้นตามตำแหน่งที่ได้รับ การเลื่อนขั้นขึ้นไป ทั้งนี้อาจจะเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

จากการให้ความหมายการเลื่อนตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น พอสรุปได้ว่าการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งนี้อาจจะเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม หรือต่างสายงานก็ได้

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้จะเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 ค : 1)

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น เป็นการกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการครูทุกคนให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นด้วยความสามารถของตนเองอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติเป็นสำคัญ (วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์. 2531 : (3))

หลักเกณฑ์โดยทั่ว ๆ ไปในการเลื่อนตำแหน่งมีดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2525 : 415 - 416) คือ

1. หลักความรู้ความสามารถเป็นหลักที่ไม่คำนึงถึงความสามารถ หรือประสบการณ์ แต่โดยอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์วัด ซึ่งจะมีผลดีในแง่ที่จะสามารถเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาได้โดยเฉพาะตำแหน่งทางวิชาชีพ เช่น นักคำนวณ หรือวิศวกร เป็นต้น

2. หลักอาวุโส และประสบการณ์การทำงานเป็นเวลานานย่อมมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก การที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความวิริยะและใช้ความรู้ความสามารถเป็นเวลานาน จึงควรได้รับผลตอบแทนโดยการเลื่อนตำแหน่ง แต่บางครั้ง บางองค์การยังพิจารณาทั้งอัตราเงินเดือนมาเป็นปัจจัยสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน

3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส หลักข้อนี้เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของหลักทั้งสองดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ในการเลื่อนตำแหน่งให้พิจารณาความรู้ ความสามารถ ซึ่งทราบได้จากการทดสอบ และพิจารณาถึงความอาวุโสซึ่งทราบได้จากผลการปฏิบัติงาน

4. หลักระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การเกือบทุกแห่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงระบบนี้ได้ เพราะระบบอุปถัมภ์ถ้าใช้ในขอบเขตพอสมควรแล้วจะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากโดยนัยนี้การเลื่อนตำแหน่งนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นต้องนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ ยิ่งกว่านี้การเลื่อนตำแหน่งบางตำแหน่ง อาจถูกอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์มาบีบบังคับให้จำต้องปฏิบัติตามก็มี

โดยความหมายของการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นการสั่งให้ข้าราชการครูได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมอบทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้ง การได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูอาจจะให้ดำรงตำแหน่ง สายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้ ฉะนั้นการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูจึงถือเป็นหน้าที่ของ องค์การกลางที่จะพัฒนาข้าราชการครูให้สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยการยึดหลักเกณฑ์ทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง คือ หลักความรู้ ความสามารถ หลักอาวุโส หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส และหลักระบบอุปถัมภ์ เมื่อมี หลักเกณฑ์พื้นฐานแล้ว ก็ควรจะสร้างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเฉพาะสายงานนั้น ๆ พร้อมกันไปด้วย

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกได้เป็น 4 กรณี คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 ค : 1 - 7)

1. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในระดับต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 เป็นศึกษานิเทศก์ 7 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 เป็นศึกษานิเทศก์ 8 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8 เป็นศึกษานิเทศก์ 9 หรืออาจเลื่อนโดยข้ามระดับเช่น ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ 4 เป็นศึกษานิเทศก์ 6 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 เป็นศึกษานิเทศก์ 7 เป็นต้น การเลื่อนข้าราชการครู สายงานนิเทศการศึกษานี้จะใช้วิธีการคัดเลือก

2. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการประถมศึกษา หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เช่น ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูในสายงานบริหารการประถมศึกษา จะใช้วิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก

3. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถาน เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน หรือตำแหน่งผู้ช่วยสถานศึกษา เช่น ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการในสายงานบริหารในสถานศึกษา นี้จะใช้วิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก

4. การเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 ตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ซึ่งการเลื่อนและ

แต่งตั้งข้าราชการครูในสายงานการสอนนี้จะใช้วิธีการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่งจะไม่เลื่อนในตำแหน่งว่าง ยกเว้นกรณีการเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอนแข่งขันได้

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานการสอน โดยใช้วิธีการคัดเลือกนั้นตาม มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูตั้งแต่ตำแหน่งครู 1 ถึงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มอบให้อนุกรรมการข้าราชการครู สำนักระบุประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ค. กรุงเทพมหานคร) เป็นผู้ดำเนินการ ส่วนการเลื่อน และการแต่งตั้งข้าราชการครูในตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 ตำแหน่งอาจารย์ 3 และตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้น คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นผู้ดำเนินการพิจารณา โดยผ่านการเห็นชอบจากอนุกรรมการข้าราชการครูสำนักระบุประจำสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะพิจารณาในส่วนของความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครู พิจารณาอนุมัติแล้ว อธิบดีจะดำเนินการสั่งเลื่อนข้าราชการครูผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22211 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการครู สายงานการสอน ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ โดยกำหนดคุณสมบัติในด้านตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องผ่านการพิจารณาจากหัวหน้าสถานศึกษา (ก.ค.กำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้โดยต้องผ่านเกณฑ์ 70%) มีความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ในด้านการสอน มีผลงานปรากฏแก่นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ประชาชนในชุมชน ได้เป็นวิทยากร หรือเข้าร่วมอบรม สัมมนา และประการสุดท้ายคือมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้ ส่วนวิธีการในการขอเลื่อนนั้น เริ่มจากตัวผู้ขอเสนอคำขอ หัวหน้าสถานศึกษาจะประเมินผลการปฏิบัติงาน อนุกรรมการข้าราชการครูสำนักระบุประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ค.

กรุงเทพมหานคร) พิจารณาความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ แล้วนำเสนอต่อ
 อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พิจารณา
 ก่อนเสนอ ก.ค. ในส่วนของ ก.ค. นั้นจะดำเนินการโดยตั้งอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
 เฉพาะกิจสาขาต่าง ๆ พิจารณาความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการก่อน
 เสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และเสนอ ก.ค.
 ในการพิจารณาขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ซึ่งจะเสนอในรายละเอียด
 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ต่อไป

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู จากตำแหน่งครู 1 ไปจนถึงตำแหน่งอาจารย์ 2 ใช้
 หลักเกณฑ์ในข้อ 1 - 4

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูจากตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 จนถึง
 ตำแหน่งอาจารย์ 3 และตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ใช้เกณฑ์ในข้อ 1 - 6

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนแต่ละตำแหน่งมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
 2531 : 50 - 55)

1. ข้าราชการครู ผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ
 เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง กล่าวคือ

ตำแหน่งที่จะ เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	รับเงินเดือน ในระดับ
1.1 ครู 2	1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตร วิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.กำหนดว่าใช้เป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ 2. ได้ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	2 - 4
1.2 อาจารย์ 1	1. ได้รับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ 2. ได้ดำรงตำแหน่งครู 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	3 - 5
1.3 อาจารย์ 2	ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับ ผู้ได้รับปริญญาโททางการศึกษา หรือทางวิชาชีพอื่นที่ ก.ค. กำหนด ลด 1 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือทางวิชาชีพอื่น ซึ่ง ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้ ถ้าอาจารย์ 2 ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการและ มีผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ได้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้น ค่าของระดับ 7	5-6 หรือ 7

ตำแหน่งที่จะ เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	รับเงินเดือน ในระดับ
1.4 อาจารย์ 3	ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด และผ่านการประเมิน ตามวิธีการที่ ก.ค.กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนใน ระดับ 9 เมื่อเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ 9	6-8 หรือ 9

2. ข้าราชการครูผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่งจะต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	เกณฑ์การได้รับเงินเดือน ตามบัญชี ข
2.1 ครู 2 และอาจารย์ 2	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ 2 (3,210) บาท และระดับ 5 (6,230 บาท) ตามลำดับ (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1503/22211 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530)
2.2 อาจารย์ 1 และอาจารย์ 3	เป็นไปตามที่แล้มาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น 3,590 บาท และ 6,960 บาท ตามลำดับ (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1502/ว.14 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2533)

3. ข้าราชการครูผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งจะต้องได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง มีชั่วโมงและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลังตาม ระยะเวลาที่ ก.ค. กำหนด (ก.ค. ได้กำหนดรายการการปฏิบัติงานของข้าราชการครูไว้ 10 รายการ คือ งานสอน งานบริการทางการศึกษา งานอบรมปกครองดูแล และงานกิจกรรม นักเรียน งานศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่ งานรักษาวินัย และประพฤติตน หรือจรรยาบรรณของครู งานติดต่อกับผู้ปกครอง ผลงานดีเด่น งานบริการชุมชน งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย) ดังนี้

ตำแหน่งที่จะ เลื่อนขั้นแต่งตั้ง	ระยะเวลาที่ ก.ค. กำหนด
3.1 ครู 2	ย้อนหลัง 1 ปีการศึกษา
3.2 อาจารย์ 1	ย้อนหลัง 2 ปีการศึกษา
3.3 อาจารย์ 2	ย้อนหลัง 2 ปีการศึกษา
3.4 อาจารย์ 2 ระดับ 7	ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา
3.5 อาจารย์ 3 และ อาจารย์ 3 ระดับ 9	ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา

4. ขัาราชการครูผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งมีผลการปฏิบัติงานในข้อ 3 ทั้ง 10 รายการ ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด กล่าวคือ

ตำแหน่งที่จะ เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ
3.1 ครู 2	60
3.2 อาจารย์ 1	65
3.3 อาจารย์ 2	70
3.4 อาจารย์ 2 ระดับ 7	70
3.5 อาจารย์ 3 และ อาจารย์ 3 ระดับ 9	70

5. ขัาราชการครูผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งต้องมีความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญตามที่ ก.ค.กำหนด รวม 3 รายการ คือ

ความชำนาญการกำหนด 3 รายการ คือ (ผู้ขอเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 7 และตำแหน่งอาจารย์ 3)

รายการที่ 1 ความชำนาญการในการสอนสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งโดยการปฏิบัติงาน นั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์ปรากฏ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 ผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่นและ ประชาชนหรือสาธารณะ โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังนี้

1. ผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา คือ ผลการสอนโดยการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาขึ้น และการอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติการรักษาวินัยจนมีผลให้นักเรียน นักศึกษามีความประพฤติและวินัยดีขึ้น
2. ผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น คือ ผลงานซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิต แก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น
3. ผลงานที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน คือความเลื่อมใสของผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยเน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ คือ การมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

ความเชี่ยวชาญกำหนด 3 รายการ คือ (ผู้ขอเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9)

รายการที่ 1 ความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผล ซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่นปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างดี

รายการที่ 2 ผลที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชนพิจารณาผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษาโดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบมีการพัฒนา และการอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติการรักษาวินัย จนมีผลให้นักเรียนมีความประพฤติและวินัยดีขึ้น
2. ผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น คือ ผลงานซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิต แก่ ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน คือ ความเลื่อมใสของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ หรือพัฒนาความเป็นอยู่ หรือการประกอบอาชีพจนประชาชนให้การสนับสนุนแก่กิจการของสถานศึกษา

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ คือ การมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

6. ข้าราชการครูผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีความผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด กล่าวคือ จะต้องมีความผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความชำนาญการ/เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ พิจารณาถึง

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสม รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิง เป็นที่เชื่อถือได้
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ ผลงานทางวิชาการจะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ พิจารณาถึง

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้ผลดียิ่ง
2. ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา คือ ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

ส่วนวิธีการและขั้นตอนในการขอเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
มีดังนี้ (โสภณ นุ่มทอง. ม.ป.ป. : 4 - 5)

1. ขั้นทำคำขอ
 - 1.1 ผู้ขอหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจัดทำคำขอ
 - 1.2 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้ความเห็นชอบ
2. ขั้นตรวจสอบ
 - 2.1 หัวหน้าสถานศึกษารับรองการปฏิบัติงาน
 - 2.2 หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ
3. ขั้นประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ขั้นพิจารณาตามลำดับขั้นผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา
5. ขั้นการพิจารณาของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม โดยพิจารณา

กลั่นกรองเกี่ยวกับ

- 5.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ขอเลื่อน
- 5.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ขอเลื่อน
- 5.3 ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ
- 5.4 ผลงานทางวิชาการ
6. ขั้นการพิจารณาของ ก.ค. โดยพิจารณาของ
 - 6.1 อนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญเฉพาะกิจตามสาขาวิชา
 - 6.2 อนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
 - 6.3 ก.ค. (กรณีตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9)

เกณฑ์คะแนนการตัดสิน ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์ในการตัดสินสำหรับข้าราชการครูในสาย
งานการสอนไว้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	อาจารย์ 2(7)	อาจารย์ 3	และอาจารย์ 3(9)
ผลการปฏิบัติงาน	1,000	70%		70%

2. ความชำนาญการ/เชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	อาจารย์ 2(7)	อาจารย์ 3	และอาจารย์ 3(9)
2.1 ความชำนาญการ	70	65%	65%	-
	-	-	(45.5 คะแนน)	-
ความเชี่ยวชาญ	-	-	-	70%
2.2 ผลงานทางวิชาการ	30	65%	65%	70%
			(19.5 คะแนน)	
รวมเฉลี่ย	100	70%	75%	75%

การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น
อย่างยิ่ง ก.ค. อาจอนุมัติการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้เป็นตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนใน
ระดับสูงขึ้นและให้แต่งตั้งข้าราชการครูซึ่งมีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์ให้ดำรงตำแหน่งก็ได้

ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

1. การปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น หากพิจารณาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่จะดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 โดยจะต้องปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้คือ งานสอน งานบริการทางการศึกษา งานอบรมปกครองดูแล งานกิจกรรมนักเรียน งานศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองเพื่อทำงานในหน้าที่ งานรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู งานติดต่อกับผู้ปกครอง ผลงานดีเด่น งาน บริการชุมชน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ชานเลอร์ และคนอื่น ๆ (Chandler and others. 1971 : 179 - 186)

ได้แบ่งหน้าที่ครูออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. งานสอน การวางแผนการสอน สร้างและเลือกอุปกรณ์เลือกกิจกรรม จัด สถานการณ์ในห้อง การบริหารชั้นเรียน ปกครอง ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน
2. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
3. งานรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เช่น งานแนะแนว งานอบรมชั้น เป็นที่ปรึกษา กิจกรรมโรงเรียน

พัลเลียมและยัง (ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ. 2534 : 8 - 9 ; อ้างอิงมาจาก Pullias and Young. 1969 : 118) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูทุกระดับที่จะต้องทำเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เข้าสอน เลิกสอน และนัดหมายให้ตรงเวลา ทำสมุดประจำชั้น สมุดรายงาน อ่านประเมินผล ส่งผลงานคืนเด็ก บันทึกการมาเรียนของเด็ก ทำตารางสอน กำหนดรับส่งงานเด็ก กำหนดกฎและแนวทางปฏิบัติ จัดเวลาพบปะหรือผู้ปกครอง จัดที่นั่งนักเรียน ทำความคุ้นเคยกับเด็ก เตรียมอุปกรณ์เข้าร่วมประชุม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2529 : 20) ได้สรุปหน้าที่และงานของครูไว้ 3 งาน คือ

1. งานด้านวิชาการ ได้แก่ งานสอนซึ่งเป็นงานหลัก งานอบรมแสวงหาความรู้ เพื่อให้เด็กมีจิตใจสูง และเป็นพลเมืองดี

2. งานด้านปกครอง ควบคุมวินัยของนักเรียนทำให้การเรียนการสอนได้ผลดี
3. งานด้านธุรการ เป็นงานนอกเหนือจาก 2 งานดังกล่าว ได้แก่ งานทะเบียน

สถิติ พัสดุ อาคารและการบริการอื่น ๆ

สุรางค์ กลิ่นหอม (2533 : 20 - 24) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูประจำชั้น

โดยสรุปว่า

1. ต้องมาโรงเรียนก่อนโรงเรียนเข้าประมาณ 30 - 60 นาที
2. เมื่อเข้าห้องเรียนต้องสำรวจเด็กและถามปัญหา
3. ขณะดำเนินการเรียนการสอนต้องหาสาเหตุ ของปัญหาที่เกิดจากการเรียน

การสอนทำให้เด็กมีความสุขในการเรียน

4. หลังจบบทเรียนต้องมีการประเมินผล
5. ทำให้เด็กที่เกลียดการเรียนให้รักการเรียนให้ได้
6. ต้องดูแลการรับประทานอาหารของเด็ก
7. ดูแลกิจกรรมของเด็กในภาคบ่ายก่อนเข้าห้องเรียน
8. หลังเลิกเรียนแล้วต้องดูแลสำรวจความเรียบร้อยของเด็ก
9. ส่งนักเรียนกลับบ้าน
10. ครูต้องตรวจงาน จัดห้องเรียนเพื่อเตรียมบทเรียนในวันต่อไป

ศรีสมร นุ่มสะอาด (2531 : 17 - 19) ได้ทำการศึกษาเรื่องการกำหนด

อัตราเวลาเรียนหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยสรุปปัญหาที่เกิดในการใช้หลักสูตร

เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครู โดยสุ่มจากครูโรงเรียนประถมศึกษา 2 โรงเรียน

ในกรุงเทพมหานครพบว่า ในภาคเรียนที่ 1 ซึ่งมีเวลาเรียนตามหลักสูตร (หลักสูตร 2521)

108 วัน แต่ครูต้องใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการสอนถึง

45 วัน และจากข้อคิดในการค้นพบนี้ผู้วิจัยได้ชี้ประเด็นที่น่าสนใจว่า กรณีที่กล่าวว่าครูไม่มีเวลา

ในการเตรียมการสอน ทำอุปกรณ์การสอนและสอนซ่อมเสริมเพราะอัตราเวลาเรียนน้อยเกินไป

จริงหรือไม่ และจากข้อมูลที่ว่าเนื้อหาวิชามาก เวล่าน้อย เป็นเหตุให้ครูต้องสอนมากจนไม่มี

เวลาปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน อาจจะไม่ใช่สาเหตุที่แท้จริง น่าจะเป็น

สาเหตุอันสืบเนื่องมาจากผลกระทบในเรื่องพฤติกรรมการสอนของครูต้องใช้เวลามากไป ครูมีกิจกรรมอื่น ๆ ต้องทำมากเกินไป หรือเป็นเพราะข้ออ้างทั่ว ๆ ไปของครูซึ่งเป็นปัญหาที่ยังไม่น่าสรุปได้ว่าจริงหรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 59 - 60) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา จำนวนร้อยละ 38.4 มีจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนสัปดาห์ละ 10 - 20 ชั่วโมง และปฏิบัติงานกิจกรรมอื่น ๆ สัปดาห์ละ 1 - 10 ชั่วโมงเป็นจำนวนร้อยละ 63.6 เมื่อรวมจำนวนปฏิบัติงานของข้าราชการสูงสุดจะใช้เวลาสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมง แต่จำนวนดังกล่าวยังอาจไม่ได้มาตรฐานที่แน่นอนเนื่องจากข้อจำกัดของคำถาม ซึ่งยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ประกอบกับงานสอนเป็นงานที่ต่อเนื่อง เมื่อครูสอนแล้วต้องเตรียม อุปกรณ์การสอนในชั่วโมงต่อไป พร้อมทั้งตรวจงานและประเมินผลเด็กอีกด้วย

นอกจากเวลาแล้ว งานวันนี้นั้นยังพบว่า ข้าราชการครูในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเห็นด้วย ร้อยละ 95.7 ว่าครูในระดับอนุบาลและประถมศึกษาสภาพการปฏิบัติงานจะต้องปกครองดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด จึงต้องเตรียมพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กในวัย 5 - 11 ขวบ มากกว่าครูที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา ส่วนการให้บริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียนการสอนและการให้บริการด้านวิชาการของสถานศึกษาพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะต้องจัดหา ผลิต ควบคุมดูแล บำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนมากกว่าในระดับมัธยมศึกษา สำหรับการให้บริการด้านวิชาการและความร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นปรากฏว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องมีการเกี่ยวพันทุกสาขาวิชาเพราะครูที่ทำการสอนส่วนมากสอนทุกวิชาต่อ 1 ชั้นเรียน ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าข้าราชการครูในระดับมัธยมศึกษา

จากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่จะต้องปฏิบัติตาม ก.ค. กำหนดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะตลอดจนผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า เวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนใหญ่จะอยู่ที่การสอนให้ทันตามเนื้อหา นอกจากนี้ยังต้องเตรียมการสอน บันทึกการสอน ตรวจงาน การประเมินผลและกิจกรรมอื่น ๆ ที่โรงเรียน มอบหมายประกอบกับข้าราชการครูในระดับประถมศึกษาจะสอนเกือบทุกกลุ่มวิชา รวมทั้งสภาพ ความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมของกรุงเทพมหานคร ในด้านการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประสบกับปัญหาการจราจร จึงเป็นเหตุให้ต้องเสียเวลาในส่วนนี้ไปอีกเป็นจำนวนมาก

2. หลักเกณฑ์และวิธีการขอทดแทนตำแหน่งอาจารย์ 3

ในส่วนของหลักเกณฑ์การขอทดแทนตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีองค์ประกอบ สรุปโดยย่อได้ 6 ประการ คือ

- 2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 3 (เป็นอาจารย์ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี)
- 2.2 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด (ปีงบประมาณ ที่แล้วมารับเงินเดือนขึ้น 6,960 บาท)
- 2.3 มีผลการปฏิบัติงาน คือ มีชั่วโมงสอน ปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี
- 2.4 ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลการปฏิบัติงานในข้อ 2.3 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 2.5 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีความชำนาญการในการสอน
- 2.6 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นต้องมีผลงานทางวิชาการ

จากหลักเกณฑ์ทั้ง 6 ประการ ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิเสนอปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการขอทดแทนตำแหน่งอาจารย์ 3 ไว้ดังนี้

โสภณ นุ่มทอง (2531 : 94 - 121) ได้กล่าวถึงข้อสงสัยในการขอเลื่อน ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ไว้ รวม 108 ปัญหา ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ที่จะขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน พร้อมทั้งมีเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ยกเว้นไม่ได้ในส่วน of เงินเดือน

2. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษา ผู้ที่ไม่ได้ทำการสอนไม่สามารถจะขอเลื่อนตำแหน่งได้ เพราะ ไม่มีชั่วโมงสอน แต่หากมีเหตุผลและความจำเป็นก็อาจขอได้โดยวิธีพิเศษ

3. การรายงานความชำนาญการนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งได้สอนวิชาใดตามที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะสอนเกือบทุกวิชา ก็ควรจะได้เลือกรายงานความชำนาญการในวิชาที่ได้รับผิดชอบและตรงกับคุณสมบัติที่ได้รับ ความชำนาญการจะพิจารณาจากประสบการณ์ที่ได้สะสมมา ไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน โดย ก.ค. จะพิจารณาจากการรู้จักวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การทำการสอน การจัดสื่อ และใช้สื่อ ตลอดจนการวัดผล และต้องพัฒนาทั้งนักเรียน นักศึกษา เพื่อนครู อาจารย์ ประชาชนในชุมชนนั้น ๆ

4. ในส่วนของผลงานทางวิชาการมีข้อควรพิจารณาดังนี้

4.1 ผลงานทางวิชาการต้องเป็นเอกสารที่แสดงความชำนาญในด้านนั้น ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ได้

4.2 จะนำวิทยานิพนธ์มาเสนอ ขอเป็นผลงานทางวิชาการไม่ได้

4.3 ผลงานทางวิชาการต้องครอบคลุมเนื้อหา ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4.4 ประเภทของผลงานทางวิชาการมีหลายประเภท ควรเสนอผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถของผู้ขอและระดับของผู้เรียน

4.5 ผลงานทางวิชาการ ควรได้มีการนำไปใช้ทดลองก่อน หากมีข้อบกพร่องควรปรับปรุงและแก้ไข ไม่ควรทำเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งโดยไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อนักเรียน

4.6 ผลงานทางวิชาการควรมีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยควรเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและมีผู้ดูแลการใช้ภาษาเอาไปทดลองใช้กับนักเรียนนักศึกษา แล้วจึงปรับปรุงให้สมบูรณ์ การอ้างอิง การพิมพ์บรรณานุกรม ภาคผนวกต้องให้เรียบร้อย แล้วจึงนำเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง

ศิริราช อาไพบักดิ์ (2533 : ตอนที่ 1 - 5) ได้เสนอหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเน้นปัญหาการเขียนผลงานทางวิชาการตามแนวของ ก.ค. ซึ่งผู้เขียนได้มีประสบการณ์จากการไปอบรมผู้เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 แบบเข้มในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวม 22 จังหวัด จำนวน 28 รุ่น ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 ไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งแม้ไปอบรมแล้ว ก็ไม่สามารถเสนอขออาจารย์ 3 ได้
2. แบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูจำนวนมากจะไม่เคยพบเห็นมาก่อน
3. ผลงานการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี เป็นปัญหาสำหรับข้าราชการครูที่ไม่ได้ทำการสอน คือ ไปช่วยราชการที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการสอนไม่มี
4. ข้าราชการครูยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการรายงานความชำนาญการ โดยเฉพาะในส่วนของการเป็นวิทยากร
5. ข้าราชการครูยังไม่เข้าใจรูปแบบการเขียนผลงานทางวิชาการและไม่ทราบว่าผลงานในลักษณะอื่น ๆ นั้นมีอะไรบ้าง ทั้งยังไม่มีตัวอย่างของผลงานทางวิชาการไว้ศึกษา
6. ข้าราชการครูยังมีเจตคติในเรื่องผู้ตรวจผลงานทางวิชาการยังไม่ถูกต้องสำหรับวิธีการในการขอเลื่อนตำแหน่งนั้น จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูส่วนใหญ่จะทราบเฉพาะกระบวนการที่เริ่มจากโรงเรียนไปถึงสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เท่านั้น ส่วนขั้นตอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไปยัง ก.ค. นั้นส่วนใหญ่จะไม่ทราบ

3. ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการ

ก.ค. กำหนดให้ข้าราชการครูเสนอผลงานทางวิชาการ เพราะงานที่ปฏิบัติเป็นงานด้านวิชาการ การเลื่อนตำแหน่ง อาศัยความสามารถเฉพาะตัวต้องมีความชำนาญการและแสดงผลงานทางวิชาการประกอบด้วยเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเป็นการส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษา ก.ค. ได้กำหนดลักษณะของผลงานทางวิชาการที่จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลงานทางวิชาการต้องได้มาตรฐานมีคุณภาพดีและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักเรียน นักศึกษา สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ได้ผลควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2533 : 2 - 4, 20)

3.1 ขั้นการเตรียมการและการวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3.2 ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3.3 ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

3.4 ขั้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ

3.5 ขั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดให้ข้าราชการครูขอเลื่อนตำแหน่งได้นั้น อาจจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน ตำรา งานวิจัย หนังสืออ่านประกอบ งานแปล งานประดิษฐ์ บทความทางวิชาการและผลงานในลักษณะอื่น ๆ

ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูไว้อย่างน่าสนใจ คือ

ถวัลย์ มาศจรัส (2532 : 20 - 21) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับจัดทำผลงานทางวิชาการว่า พื้นฐานเบื้องต้นของการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นอยู่ที่ความคิดเห็นและการเขียนเป็นปฐมบทอันสำคัญยิ่ง จุดบอดที่สำคัญอย่างใหญ่หลวงของครูในวงการศึกษา คือไม่ค่อยสนใจกับการอ่านหนังสือเท่าที่ควร โดยเฉพาะวงการครูของเราไม่นิยมการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จึงทำให้การพัฒนาการด้านการเขียนอ่อนยวบลงอย่างน่าใจหาย ทั้งนี้มีชี้ว่าครูเขียนหนังสือไม่ได้เพียงแต่ว่าเขียนไม่เป็นเท่านั้นเอง ครูบางคนสอนเก่งมีประสบการณ์ในการสอนมาก แต่ให้เขียนเพื่อเผยแพร่กลับเขียนไม่เป็น

ศิริราช อาไพศักดิ์ (2533 : 25) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูว่าครูประถมศึกษาคุ้นเคยกับของง่าย ๆ ทาการสอนไปวัน ๆ เพราะมีคู่มือครู ส่วนจะคิดค้นหาความรู้ในครูประถมศึกษาไม่มีเวลา ศึกษาในเทศก์จะจัดการให้หมดโดยที่ครูประถมศึกษาไม่ได้ใช้สติปัญญาหรือไม่มีความคิดเป็นอิสระในทางวิชาการ ประกอบกับเป็นคนช่างสังเกตน้อย เห็นและพบกับคำว่าหนังสือทุกวันแต่ครูประถมไม่มีความสามารถลอกเลียนแบบ เพราะศึกษานิเทศก์ช่วยคิดช่วยทำให้หมด ครูเลยสอนเก่งแต่เขียนหนังสือไม่เป็น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2533 : 28) ได้เสนอแนวทางก้าวหน้าของข้าราชการครูเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการว่า การเขียนหนังสือนั้นจะต้องลงมือเขียน ถ้าไม่เขียนจะไม่รู้ปัญหาและปัญหาแต่ละคนแตกต่างกันแม้จะเรียนรู้หลักการทฤษฎีมากมาย ถ้าไม่ลงมือเขียนก็จะเขียนไม่ได้ ถ้าเราได้รับฟังและเรียนรู้สิ่งที่คนอื่นเขียนคนอื่น ๆ ได้ประสพมาก็จะเป็นประโยชน์แก่การเขียนของเรามากยิ่งขึ้น

จากแนวความคิดในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอไว้ เห็นได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่สนใจการอ่านในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเอง โดยเฉพาะข้าราชการครูในระดับประถมศึกษา มีตำรา หนังสือเรียน ชุดการสอน สื่อทัศนูปกรณ์ คู่มือแผนการสอนก็จะ เป็นรูปเล่ม หรือเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างสมบูรณ์เอาไปใช้ได้เลย จึงทำให้ข้าราชการครูไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการเขียนผลงานเท่าที่ควร ประกอบกับครูมีความคิดว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ยากไม่เริ่มเขียน ไม่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากงานเขียนของคนอื่น ๆ จึงทำให้ความคิดไม่แตกฉาน ไม่สามารถกำหนดรูปแบบวิธีการขั้นตอนในการเขียนผลงานทางวิชาการได้

4. การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อสะสมและเสริมสร้างความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการสำหรับขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมการนั้นข้าราชการครูมีปัญหาดังนี้

4.1 ผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูไม่ทราบว่าการปฏิบัติงานในด้านการสอนนั้นสามารถนำมาเป็นผลงานเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งได้ จึงมิได้สะสมหรือจัดระบบการบันทึกผลการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระเบียบพร้อมที่จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนก็มีโอกาสเสนอได้ เพราะขาดเอกสารหลักฐานที่จะแสดงผลการปฏิบัติงานในด้านการสอน

4.2 ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ในการสอนเริ่มตั้งแต่การเตรียมการสอน การใช้อุปกรณ์ การวัดผลและประเมินผล การให้คำแนะนำ ชี้แจง แก้ปัญหา ให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ประชาชน ตลอดจนการไปร่วมเป็นวิทยากร อบรม สัมมนา เข้าร่วมประชุม สิ่งเหล่านี้คือประสบการณ์ที่จะสะสมเป็นความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ของผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่ง แต่ผลปรากฏว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ขาดข้อมูล ขาดเอกสารหลักฐานที่จะเสนอ หรือหากมีก็ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงทำให้คะแนนการประเมินในส่วนนี้ลดลง

4.3 ผลงานทางวิชาการถือว่าเป็นปัญหาที่ข้าราชการครูขาดการเตรียมการไว้ค่อนข้างสูง เพราะขาดประสบการณ์ ขาดทักษะในการเขียนผลงาน ไม่ทราบประเภทของผลงานที่จะเสนอขอ ขาดการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่จะเขียน จึงทำให้ผลงานทางวิชาการที่เสนอไปยัง ก.ค. ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่ข้อผิดพลาดหรือบกพร่องมักเกิดจากผลงานทางวิชาการไม่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษา ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระมีน้อย เป็นต้น

4.4 การบริหารเวลา ในการจัดเตรียมการทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น หากข้าราชการครูไม่กำหนดเวลา ขั้นตอนในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดความผิดพลาด ข้าราชการครูควรได้จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ก็จะสามารถจัดเตรียมการในการขอเลื่อนตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และทันเวลาตามกำหนด เนื่องจาก ก.ค. ได้กำหนดให้ขอเลื่อนตำแหน่งได้ปีงบประมาณละ 1 ครั้งเท่านั้น

ในการเตรียมการนั้น ถือว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนตำแหน่ง จำเป็นต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานและการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ อย่างรัดกุมในการขอเลื่อนตำแหน่ง เพราะหากข้าราชการครูได้มีการเตรียมการไว้อย่างดีแล้วไม่ว่าจะเป็นการสะสมผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง การมี

ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับทั้งด้านการสอน การพัฒนานักเรียน ให้คำปรึกษา แก่ครู อาจารย์ และประชาชนทั่วไป การเป็นวิทยากรและมีส่วนร่วมในการประชุม อบรม สัมมนาการวางแผนโครงการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยศึกษาหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ หาผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่ตนเองจะจัดทำผลงานทางวิชาการมาให้คำแนะนำ นำเทคนิคและ เทคโนโลยี และการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ได้สะสมไว้ นำมาผสมผสานเพื่อจัดทำผลงานทาง วิชาการ ให้มีลักษณะสร้างสรรค์ และมีความก้าวหน้า เพื่อจะได้เกิดประโยชน์แก่วงวิชาชีพ ใช้ใน การค้นคว้าศึกษาหาความรู้ต่อไป

ปัจจัยในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานใด ๆ หากผู้ปฏิบัติงานได้รับความสุข มีขวัญและกำลังใจ อุปสรรค ต่าง ๆ ถูกจัดโดยความร่วมมือของบุคคลที่ร่วมงาน ก็จะสามารถทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชตอน หนึ่งว่า

...วิธีทำงานที่ดีนั้นเบื้องต้นจะต้องพิจารณาให้เห็นจุดหมายให้ได้โดยแจ่มแจ้งก่อน เพื่อให้เกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำ ต่อไปก็ต้องกำหนดวิธีการและขั้นตอน การปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักวิชาให้เหมาะแก่ความสามารถของผู้ปฏิบัติให้ เหมาะ แก่เวลาและความประสงค์ที่ตั้งไว้ แล้วจึงลงมือปฏิบัติให้ได้ตามกำหนดนั้นด้วย ความหมั่นขยันโดยสม่ำเสมอจนกว่าจะสำเร็จ

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 324)

หากจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องมีปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบ ปัจจัยที่ทำให้ผู้ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จนั้น มีองค์ประกอบพอสรุปได้ดังนี้

1. เวลา และการจัดการกับเวลา โดยผู้ปฏิบัติงานควรจะได้จัดสรรเวลาให้ได้โดย มีเทคนิคในการบริหารเวลาดังนี้ (แก้วแก้ว (นามแฝง). 2534 : 15 - 16)

- 1.1 วางแผนการทำงานให้ชัดเจน
- 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของงานที่ทำ
- 1.3 จัดลำดับงานที่จะทำในแต่ละวัน
- 1.4 ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
- 1.5 พยายามทำงานให้เสร็จในคราวเดียว
- 1.6 พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

2. ค่าตอบแทน (Compensation) อาจมีความหมายกว้างคลุมไปถึงสิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อการสรรหาคนมาทำงาน ควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด ให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ซึ่งได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยการให้รางวัลเป็นพิเศษ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ทำความผิดหรือมีข้อบกพร่อง ก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

5. ผู้บังคับบัญชากระทำคนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง สร้างและปลูกฝังให้มีความพอใจรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน

6. การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และมีเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สงบ อินทรมณี (2527 : 188 - 189) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วกลาง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. ในส่วนของ การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เห็นด้วยเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงาน

ผู้สอนจากตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($X = 3.803$) ส่วนการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยการประเมินผลงานทางวิชาการ ($X = 3.737$) การเลื่อนตำแหน่งสายงานผู้บริหารควรแต่งตั้งจากการคัดเลือกโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานและทดสอบความสามารถในเชิงบริหาร ฯลฯ ($X = 3.947$) และการเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอเป็นศึกษาธิการอำเภอ ฯลฯ ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการทดสอบความสามารถในเชิงบริหาร ($X = 4.067$)

อภิชาติ จีระวุฒิ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าการประถมศึกษาจังหวัด 73 จังหวัด โดยเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูรวม 14 ด้าน ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบปฏิบัติราชการ การย้ายข้าราชการครู การเลื่อนและการแต่งตั้งข้าราชการครู การโอนข้าราชการครู การโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการครู เป็นต้น โดยเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และขณะที่หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ส่วนใหญ่ได้แสดงทัศนะอย่างสอดคล้องกันว่า ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูเป็นปัญหาในทุกด้านเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และการปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการบรรจุและแต่งตั้งทั้ง 14 ด้าน ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแล้วพบว่า มีความเห็นไม่สอดคล้องกันรวม 2 ด้านคือ การสั่งให้ข้าราชการครูรักษาการในตำแหน่งและการสั่งให้ข้าราชการครูประจำหน่วยงานทางการศึกษา ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ มีความเห็นสอดคล้องกัน และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาทั้ง 14 ด้าน ตามขนาดของจังหวัด พบว่า มีความเห็นไม่สอดคล้องกันรวม 4 ด้าน คือ การทดลองปฏิบัติราชการ การบรรจุข้าราชการครูผู้ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี การสั่งให้ข้าราชการครูรักษาการในตำแหน่งและการสั่งให้ข้าราชการครูให้ประจำหน่วยงานทางการศึกษา ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ มีความเห็นสอดคล้องกัน

ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อ
 ขอลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ
 ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 50 คน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและจัดลำดับความ
 สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยศึกษาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความชำนาญ
 การในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู
 อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ
 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ และประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า
 ข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลงานทาง
 วิชาการด้านความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่ การเตรียมการสอน
 ที่ดี ด้านผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงาน
 อื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน ลำดับที่ 1 ได้แก่ การทดสอบหรือประเมินผลก่อน - หลัง
 การเรียนการสอน และมีการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ด้านการมีผลงานในฐานะวิทยากร
 ผู้ชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่ การได้รับการยอมรับภายในโรงเรียน
 ก่อน ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการ
 ปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งนี้ เพราะผลงานดังกล่าวเกิดจากการได้ปฏิบัติจริง ทดลองจริง มีความชัดเจน
 และมีคุณค่า โดยเฉพาะผลงานที่เกิดจากปัญหาในการสอนและสามารถแก้ไขได้ด้วยความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ โดยไม่มีผู้คิดหรือจัดทำมาก่อน ส่วนด้านสุดท้าย คือ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ
 ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่นำไปใช้แล้วได้ผลแก่นักเรียน กล่าวคือนักเรียนได้รับ
 ประโยชน์เพิ่มขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง
ปีการศึกษา 2534 จำนวน 1702 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยอาศัยเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ทำการสุ่มแบบ
แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)
ได้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ทั้งสิ้นจำนวน 325 คน แล้วเทียบอัตราส่วนจาก
ประชากรตามกลุ่มโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง แสดงจำนวนประชากรและ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ทวาราวดี	390	74
อโยธยา	384	74
สุโขทัย	294	57
กรุงธน	300	58
รัตนโกสินทร์	334	62
รวม	1702	325

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับอายุและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาการประเมินปริมาณงานที่ครูได้ปฏิบัติโดยนำมาใช้เป็นแบบสอบถามเฉพาะบางข้อซึ่งเห็นว่าข้าราชการครูที่จะตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้ เพราะเป็นปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกได้ 2 ตอนคือ

ตอนที่ 3.1 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเพื่อรวบรวมข้อมูลปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรรวม 4 ด้าน โดยแยกแต่ละด้านของเนื้อหาดังนี้

การปฏิบัติงาน	จำนวน 8 ข้อ
หลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3	จำนวน 9 ข้อ
ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทํางานทางวิชาการ	จำนวน 16 ข้อ
การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน 8 ข้อ

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

ปัญหาที่เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
ปัญหาที่เห็นด้วยอย่างมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปัญหาที่ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ปัญหาที่ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ปัญหาที่ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 3.2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อจะได้ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามที่คณะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น ๆ จะได้ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป เครื่องมือทั้ง 3 ตอน รวบรวมและเฝ้าติดตามในภาคผนวก ก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22211 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ทฤษฎี งานวิจัย เอกสาร

ศัรรา วารสาร สิ่งตีพิมพ์ ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานครและเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ประกอบกับ ประสพการณ์ของผู้วิจัยที่ได้ปฏิบัติงานในด้านนี้มาประมาณ 10 ปีเศษ และจากการสัมภาษณ์ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ กิ่งกวดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2. ประมวลความรู้ดังกล่าวในข้อ 1 นำมาร่างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุม ตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 2 สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้านคือ การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน ทางวิชาการและการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงโดยนำไปปรึกษาประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาปริญาพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและ ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวได้แก่

- | | | | |
|-----|--------------|-------------|--|
| 3.1 | ดร. กมล | สุคประเสริฐ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 3.2 | นายศักรินทร์ | สุวรรณโรจน์ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหาร
งานบุคคล |
| 3.3 | นายอนันต์ | น้ำเจริญ | หัวหน้าฝ่ายนโยบายและระบบบริหารงาน
บุคคล |
| 3.4 | นายทองพูล | บุญอึ้ง | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาข้าราชการครู |
| 3.5 | นายโสภณ | นันทอง | ผู้อำนวยการพิเศษด้านพัฒนาบุคคล |
| 3.6 | นายวิเชียร | ประยูรชาติ | หัวหน้าฝ่ายสรรหาบุคคล |

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขไปทดลองใช้กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 กลุ่ม กลุ่มละ 15 คน รวม 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ในตอนที่ 3.1

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 (ดูภาคผนวก ง)

6. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามได้ทดสอบความแตกต่างของข้อความเป็นรายข้อ ได้ตรวจสอบโดยวิธีการแจกแจงที (t -test) ของการตอบได้ค่า t อยู่ระหว่าง 1.428 - 6.400 ได้ข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ ($t > 1.75$) จำนวน 36 ข้อ อีกจำนวน 5 ข้อได้ทำการปรับปรุงเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป (ดูภาคผนวก ง)

7. นำแบบสอบถามออกไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มอบหมายให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 กรอกแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ขอให้สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อมอบหมายให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนจะขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 กรอกข้อมูลในแบบสอบถามพร้อมกับกำหนดวันส่งแบบสอบถามคืนไปยังสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ไปรับคืนจากหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เมื่อครบกำหนดแล้ว หากยังไม่ได้รับข้อมูลคืน ได้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้คือ
 - 3.1 ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อด้วยตนเอง
 - 3.2 ผู้วิจัยเป็นผู้โทรศัพท์ทวงถามเอง
 - 3.3 ขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งออกไปนิเทศในกลุ่มโรงเรียนที่ยังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ไปรับแบบสอบถามคืน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในแต่ละฉบับ
ปรากฏว่าจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 350 ฉบับ ได้คืนมาและเป็นฉบับที่สมบูรณ์
จำนวน 325 ฉบับ ดังรายละเอียด ที่แสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง แยกตามกลุ่มโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มโรงเรียน	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา	ร้อยละของแบบ สอบถามที่ได้รับคืน
ทวาราวดี	80	74	92.5
อโยธยา	79	74	93.67
สุโขทัย	60	57	95
กรุงธน	62	58	93.54
รัตนโกสินทร์	69	62	89.85
รวม	350	325	

จากนั้นนำแบบสอบถามจำนวน 325 ฉบับ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
ตามสถานภาพ ได้แก่ อายุและวุฒิการศึกษา (ดูภาคผนวก ค)
2. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) ในแบบสอบถามตอนที่ 3.1 ในแต่ละด้าน รวม 4 ด้าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนของประพันธ์ จำปาไทย (2530 : 29 - 30) ซึ่งได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและความหมายดังนี้

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับปัญหาน้อยที่สุด

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับปัญหาน้อย

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปัญหามานกลาง

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับปัญหามาก

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับปัญหามากที่สุด

4. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในแบบสอบถามที่ 3.1 ในแต่ละด้านรวม 4 ด้าน และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ รวม 41 ข้อ

5. ใช้ t-test ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงสถิติระหว่างข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุ และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามสมมติฐานในข้อ 2 และ 3 รวมทุกด้าน และแต่ละด้าน

6. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 จากแบบสอบถามในตอน 3.2 โดยจำแนกตามความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแนวความคิดใกล้เคียงกันหรือคล้ายคลึงกัน ในประเด็นตามตัวแปรรวมทั้ง 4 ด้าน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และหาข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^x (Statistical Package for Social Science VersionX) ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ
อังคณา สายยศ. 2531 : 61)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร
(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 64)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ S แทน คะแนนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
(α -Coefficient) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test แบบ Independent ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 86)

3.1 ในกรณีที่ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้สูตร Separate Variance

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติ
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

3.2 ในกรณีที่ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้สูตร Pooled Variance

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	df	แทน	$n_1 + n_2 - 2$
	$\bar{X}_1$	แทน	เป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	เป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	เป็นความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	เป็นความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความสับสนและเป็นที่เข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
- S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- N แทน จำนวนคน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2534 รวม 10 ด้าน โดยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน และจำแนกเป็นรายด้าน รวม 4 ด้าน ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

3.2 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 4 รวบรวมความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 รวม 4 ด้าน โดยหาค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ผลดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าร้อยละของสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2534 รวม 10 ด้าน

สภาพการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. จำนวนชั่วโมง		
1 - 5 ชั่วโมง	4	1.23
6 - 10 ชั่วโมง	4	1.23
11 - 15 ชั่วโมง	28	8.62
16 - 20 ชั่วโมง	138	42.46
21 ชั่วโมงขึ้นไป	151	46.46

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
2. จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน		
1 กลุ่ม	69	21.23
2 กลุ่ม	88	27.08
3 กลุ่ม	88	27.08
4 กลุ่ม	65	20.00
5 กลุ่ม	15	4.61
3. จำนวนนักเรียนที่สอน		
1 - 9 คน	1	.31
10 - 19 คน	2	.62
20 - 29 คน	8	2.46
30 - 39 คน	118	36.31
40 คนขึ้นไป	196	60.30
4. จำนวนสื่อการเรียนที่จัดทำจัดหา		
4 - 7 ชิ้น	46	14.15
8 - 11 ชิ้น	30	9.23
12 - 15 ชิ้น	32	9.85
16 - 19 ชิ้น	38	11.69
20 ชิ้นขึ้นไป	179	55.08

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
5. จำนวนครั้งที่จัดและหรือมีส่วนร่วมจัด กิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ชมรมหรือชุมนุมสหกรณ์และหรือ นันทนาการอื่น ๆ		
1 ครั้ง	3	.92
2 ครั้ง	15	4.62
3 ครั้ง	27	8.31
4 ครั้ง	26	8.00
5 ครั้ง	36	11.08
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	218	67.07
6. จำนวนเอกสารและผลงานทางวิชาการ เช่น จุลสาร วารสาร ซึ่งได้รวบรวม เผยแพร่		
1 - 2 รายการ	83	25.54
3 - 4 รายการ	42	12.92
5 - 6 รายการ	22	6.77
7 - 8 รายการ	10	3.08
9 รายการขึ้นไป	30	9.23
ไม่มีเลย	138	42.46

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
7. จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและ หรืออบรมสัมมนา และหรือดูงาน ทั้งในและนอกสถานศึกษา		
1 - 2 ครั้ง	100	30.77
3 ครั้ง	34	10.46
4 ครั้ง	24	7.38
5 ครั้ง	12	3.69
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	141	43.39
ไม่มีเลย	14	4.31
8. จำนวนครั้งที่ติดต่อประสานงานกับ ผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนให้คำแนะนำหรือแนะแนว เกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ และอื่น ๆ ของนักเรียนหรือผู้ปกครอง		
1 - 8 ครั้ง	194	59.70
9 - 16 ครั้ง	69	21.23
17 - 24 ครั้ง	17	5.23
25 - 32 ครั้ง	12	3.69
33 ครั้งขึ้นไป	33	10.15

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
9. จำนวนครั้งที่ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้า สถานศึกษาหรือหัวหน้าสายดำเนินการ วางแผนและจัดกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ		
2 ครั้ง	45	13.85
3 ครั้ง	33	10.15
4 ครั้ง	29	8.92
5 ครั้ง	15	4.62
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	203	62.46
10. ทำผลงานซึ่งได้รับการยกย่อง ว่าเป็นผลงานดีเด่นเรื่อง		
1 เรื่อง	49	15.08
2 เรื่อง	35	10.77
3 เรื่อง	25	7.69
4 เรื่อง	6	1.85
5 เรื่อง	6	1.85
ไม่มีเลย	204	62.74

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ได้รับนิยมนเกินกว่า 21 ชั่วโมงขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จำนวนนักเรียนที่สอนมีตั้งแต่ 40 คนขึ้นไป จำนวนสื่อการเรียนที่จัดทำจัดหาเกินกว่า 20 ชิ้นขึ้นไป การจัดและหรือการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนมีมากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป การรวบรวมหรือเผยแพร่เอกสารผลงานทางวิชาการมีน้อยมาก มีการเข้าร่วมประชุมและหรือสัมมนาและหรืองานทั้งในและนอกสถานศึกษามากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป การติดต่อประสานงานกับผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ฯลฯ มีจำนวน 1 - 8 ครั้ง ช่วยเหลือผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการวางแผนมากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป และข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีผลงานดีเด่นที่ได้รับการยกย่อง

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านรวม 4 ด้าน แต่ละด้านจำแนกเป็นรายข้อ รวม 41 ข้อ ได้ผลดังปรากฏในตาราง 4 - 8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการขอเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	X	S	ระดับปัญหา
1. การปฏิบัติงาน	3.54	0.68	มาก
2. หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ 3	4.14	0.61	มาก
3. ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ การทำงานทางวิชาการ	4.00	0.67	มาก
4. การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง	4.13	0.73	มาก
รวม	3.97	0.48	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ครูมีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง มากกว่าปัญหาด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานทางวิชาการ และการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ในด้านการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
	<u>การปฏิบัติงาน</u>				
1.	จำนวนชั่วโมงที่ได้รับมอบหมายมีมาก เกินไป (เกินกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)	4.00	1.24	2	มาก
2.	จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับมอบหมาย มากเกินไป (เกินกว่า 3 กลุ่ม)	3.61	1.26	4	มาก
3.	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้าน การบริการทางการศึกษา เช่น การจัดทำข้อสอบ หรือสนับสนุนการเรียน การสอนหรือรักษาความปลอดภัยของ โรงเรียนบ่อยครั้งเกินไป	3.62	1.02	3	มาก
4.	ขาดการเตรียมการหรือการวางแผน การสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.06	1.28	8	ปานกลาง
5.	ต้องอบรม ปกครอง ดูแลและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ สม่ำเสมอ	4.14	0.92	1	มาก
6.	ใช้เวลาในการติดต่อผู้ปกครองเกี่ยวกับ การเรียนการสอนหรือปัญหาความประพฤติ ของนักเรียนมากเกินไป	3.26	1.08	6	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อหาการขอลื่อนชั้นตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
7.	การวัดผลและการประเมินผลการเรียน การสอนมีบ่อยครั้งเกินไป	3.36	1.15	5	ปานกลาง
8.	ต้องเข้าร่วมกิจกรรมและให้บริการแก่ ชุมชนมากเกินไป	3.26	1.13	6	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.54	0.68	4	มาก

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมจะพบว่า ขั้วรายการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ครูมีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง ในเรื่อง การวัดผล และการประเมินผล การเรียนการสอน การใช้เวลาในการติดต่อผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมและให้บริการแก่ชุมชน และการขาด การเตรียมการหรือวางแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีปัญหายู่งในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
	<u>หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3</u>				
1.	การที่ ก.ค. กำหนดให้มีการรายงาน ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและ คุณภาพ 3 ปีการศึกษาเป็นปัญหามาก	3.96	1.19	8	มาก
2.	การที่ ก.ค. กำหนดว่าจะแนบผลปฏิบัติ งานย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา ต้องผ่าน 700 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1000 คะแนน เป็นปัญหามาก	3.80	1.22	9	มาก
3.	การรายงานความชำนาญในการสอน นั้น ก.ค. ไม่ควรให้มีการรายงานแต่ควร ไปดูการสอนของครู อาจารย์และดูจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.10	1.11	6	มาก
4.	การรายงานความชำนาญการเกี่ยวกับ ผลงานที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้ และเป็นที่ยอมรับนั้น ส่วนใหญ่มีผลงานที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ ในปริมาณน้อยมาก	3.97	1.08	7	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
5.	การรายงานความชำนาญในการกำหนดให้ ข้าราชการครูเป็นวิทยากร นั้นเป็นปัญหา มาก	4.20	1.09	4	มาก
6.	การรายงานความชำนาญในการเป็น วิทยากรนั้น ก.ค. ควรกำหนดให้รายงาน เฉพาะการมีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือ วิชาชีพแต่เพียงอย่างเดียว	4.26	0.91	3	มาก
7.	เกณฑ์การตัดสิน การเลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 คือความชำนาญ การต้องผ่านร้อยละ 65 จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน และผลงานทางวิชาการต้อง ผ่านร้อยละ 65 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน รวม 2 ด้านต้องผ่านร้อยละ 75 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนนนั้น ก.ค. ควรกำหนดคะแนนให้น้อยกว่านี้	4.14	0.93	5	มาก
8.	ระยะเวลาในการพิจารณาขอเพื่อ เลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เวลาในการพิจารณานานเกินไป	4.41	0.83	1	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
9.	ขั้นตอนในการเสนอขอเริ่มจาก สถานศึกษาถึงสำนักงาน ก.ค. มีขั้นตอน มากเกินไป	4.33	0.85	2	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.14	0.61	1	มาก

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมและเป็นรายข้อจะพบว่าข้าราชการครู
ตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาในด้านความรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ในระดับมากที่สุดข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
 อาจารย์ 3 ตามทักษะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ
 เป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
	<u>ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำ ผลงานทางวิชาการ</u>				
1.	ขาดความเข้าใจในเรื่องความหมายของ ประเภทของผลงานทางวิชาการ	3.95	1.03	10	มาก
2.	ขาดการตัดสินใจในการเลือกประเภท ของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาจัดทำ เพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง	4.18	0.89	2	มาก
3.	ขาดประสบการณ์และความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการจากบันทึกการสอน หรือแผนการสอน	3.82	1.14	14	มาก
4.	ขาดประสบการณ์ และความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทวิเคราะห์และ วิจัยปัญหาที่ได้พบจากการเรียนการสอน	4.14	1.09	6	มาก
5.	ขาดประสบการณ์ และความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทบทเรียน สำเร็จรูป	3.96	1.08	9	มาก
6.	ขาดประสบการณ์ และความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทชุดการสอน	3.91	1.06	12	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
7.	ขาดประสบการณ์ และความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทหนังสือ ได้แก่ หนังสือเรียนหรือแบบเรียน หนังสือ เสริมประสบการณ์ และหนังสืออื่น ๆ	4.08	1.00	7	มาก
8.	ขาดประสบการณ์ และความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทสื่อ หรือ นวัตกรรมทางการศึกษา	3.93	1.13	11	มาก
9.	ไม่สามารถ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา ในหลักสูตร เพื่อนำมาจัดทำผลงานทาง วิชาการ	3.83	1.06	13	มาก
10.	ไม่สามารถจัดลำดับปริมาณของเนื้อหา ในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทาง วิชาการได้	3.82	1.05	14	มาก
11.	ขาดแหล่งข้อมูล เอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ ที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าในการ จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.74	1.17	16	มาก
12.	ขาดคู่มือคำอธิบายรูปแบบการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจ ตรงกัน	4.18	0.93	2	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
13.	ไม่ได้กำหนดจำนวนชิ้นของผลงานทาง วิชาการที่แน่ชัด	4.21	0.92	1	มาก
14.	ขาดการสนับสนุนจากสถานศึกษา ในเรื่อง การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา	4.16	0.97	4	มาก
15.	ขาดทุนทรัพย์ที่นำมาจัดทำผลงานทาง วิชาการ	4.02	1.10	8	มาก
16.	ไม่มีตัวอย่างของผลงานทางวิชาการที่จะ นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำ	4.15	1.03	5	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.00	0.67	3	มาก

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม และเป็นรายชื่อ จะพบว่า ข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 มีปัญหาในด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการในระดับมาก
ทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง

อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง เป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
	<u>การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง</u>				
1.	ครู อาจารย์ ขาดการเตรียมการในการ เสนอขอเลื่อนตำแหน่งมิได้สะสม ประสบการณ์ และทดลองใช้ผลงานทาง วิชาการก่อนเสนอขอ	4.19	0.90	4	มาก
2.	ขาดการเตรียมเอกสาร คู่มือ และ การเผยแพร่ให้ความรู้แก่นักเรียน ครู อาจารย์	4.07	1.05	6	มาก
3.	ขาดการรวบรวมเอกสาร หลักฐาน ซึ่งแสดงความชำนาญการในวิชาชีพ	4.26	0.89	2	มาก
4.	ขาดการจัดบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	4.13	0.99	5	มาก
5.	ขาดการจัดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา การสอน ปัญหาตัวนักเรียน และวิธี แก้ปัญหาดังกล่าว	4.00	1.07	7	มาก
6.	ขาดการพบปะ และขอคำปรึกษา แนะนำ จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจะได้รวบรวมแนว ความคิดของท่านเหล่านั้นไว้อย่างเป็น ระบบ	4.27	0.93	1	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	X	S	ลำดับที่	ระดับปัญหา
7.	ไม่เคยเสนอแนวความคิดในการขอเลื่อน ตำแหน่งต่อผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการ ครูที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งแล้ว	3.87	1.15	8	มาก
8.	ขาดการจัดทำปฏิทินเพื่อกำหนดระยะเวลา ในการขอเลื่อนตำแหน่ง ตั้งแต่ลงมือทำ คำขอจนถึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา	4.22	0.97	3	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.13	0.73	2	มาก

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมและเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครู
ตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาในด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน และจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ได้ผลดังปรากฏในตาราง 9 - 10

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	n	X	S	t
อายุต่ำกว่า 40 ปี	77	4.14	0.43	3.81**
อายุสูงกว่า 40 ปี	248	3.91	0.48	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน โดยจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย จะพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีปัญหามากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของ
ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็น
รายด้าน โดยจำแนกตามอายุแล้ว ได้ผลดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของ
ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามอายุ

ปัญหาการขอเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	อายุต่ำกว่า 40 ปี (N = 77)		อายุสูงกว่า 40 ปี (N = 248)		t
	X	S	X	S	
1. การปฏิบัติงาน	3.65	0.62	3.50	0.69	1.63
2. หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ 3	4.35	0.47	4.06	0.63	4.10**
3. ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ การพัฒนางานทางวิชาการ	4.21	0.59	3.93	0.67	3.20**
4. การเตรียมการเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่ง	4.26	0.65	4.08	0.75	1.96*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตาม
 ทักษะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามอายุแล้ว พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน
 มีทักษะเกี่ยวกับปัญหาด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 และปัญหาด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ปัญหาด้าน
 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทบทวนผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 สำหรับปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน
 มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ข้าราชการครู
 ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีปัญหามากกว่าข้าราชการครู ที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี ในทุกด้าน

3.2 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้ผลดังปรากฏในตาราง 11 - 12

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	X	S	t
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	4.23	0.39	4.53**
ปริญญาตรีขึ้นไป	273	3.91	0.47	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีปัญหามากกว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาแล้ว ได้ผลดังปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาการขอเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 52)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 273)		t
	X	S	X	S	
1. การปฏิบัติงาน	3.77	0.52	3.49	0.70	3.34**
2. หลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อน					
ตำแหน่งอาจารย์ 3	4.27	0.51	4.10	0.62	1.82
3. ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ					
การทํางานทางวิชาการ	4.37	0.48	3.93	0.67	5.67**
4. การเตรียมการเพื่อขอเลื่อน					
ตำแหน่ง	4.36	0.51	4.08	0.70	3.28**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ข้าราชการครู ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 4 การรวบรวมความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรง
ตำแหน่งอาจารย์ 3 รวม 4 ด้าน มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงคำร้อยละจากความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของข้าราชการครู
ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัญหาการขอ
เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวม 4 ด้าน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. การปฏิบัติงาน		
1.1 จากงานชั่วโมงสอนที่ได้รับมอบหมาย		
มีมาก ควรลดชั่วโมงและเพิ่มอัตราค่าจ้าง	35	10.76
1.2 มีกิจกรรมและต้องควบคุมดูแลนักเรียน		
มากเกินไป	7	2.15
1.3 เวลาเสียไปกับการจราจรที่ติดขัด	3	0.92
2. หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3		
2.1 ควรให้มีการอบรม กำหนดหลักสูตร		
ขั้นตอน และความสามารถเขียนผลงาน		
ทางวิชาการได้	25	7.69
2.2 ควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง		
โดยการดูจากอายุราชการ เงินเดือน		
ความสามารถเฉพาะตัว ความมี		
มนุษยสัมพันธ์ การอุทิศเวลา เป็นครูดีเด่น	13	4.00

ตาราง 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
2.3 การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูควรใช้ วิธีการสอบ	11	3.38
2.4 การรายงานความชำนาญในการสอน ควรดูจากการปฏิบัติงานของครูและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	6	1.84
2.5 ไม่ควรให้ความสำคัญในการรายงาน เกี่ยวกับการเป็นวิทยากร	6	1.84
2.6 การลดเวลาและขั้นตอนในการขอเลื่อน ตำแหน่งให้น้อยลง	3	0.92
3. ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำ ผลงานทางวิชาการ		
3.1 ควรมีหน่วยงานกลางให้ความรู้ในการ จัดทำผลงานทางวิชาการ และให้การ สนับสนุนในด้านการเงิน วัสดุ และ อุปกรณ์	20	6.15
3.2 ควรมีตัวอย่างของผลงานทางวิชาการ ในหลายรูปแบบ	5	1.53

ตาราง 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
4. การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง		
4.1 ควรมีวิทยากรหรืออาจารย์ที่เลี้ยง หรือผู้ทรงคุณวุฒิดูแลการจัดทำเกี่ยวกับ การขอเลื่อนตำแหน่งในขั้นตอนต่าง ๆ	21	6.46
4.2 ควรให้การดูแลข้าราชการครู ที่อาวุโส และสุขภาพไม่ดี	4	1.23
4.3 ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจ ในการจัดทำเตรียมการขอเลื่อน ตำแหน่ง	3	0.92

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
2. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน น่าจะมีปัญหาแตกต่างกัน
3. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน น่าจะมีปัญหาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้า

1. ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2534 จำนวนทั้งสิ้น 1,702 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการคิดเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 325 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้้นมาจากการเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดไว้ ได้พิจารณาเฉพาะบางรายการที่เห็นว่าข้าราชการครูจะสามารถตอบได้ เพราะเป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist) รวม 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 3.1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยรวบรวมจากข้อมูลปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีปัญหารวม 4 ด้านคือ การปฏิบัติงานหลักเกณฑ์ และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานทางวิชาการและการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง รวมทั้งหมด 41 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3.2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อจะได้ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามที่คณะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 โรงเรียน พญาไท และโรงเรียนโสมนัส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนโรงเรียน ละ 15 คน รวม 30 คน จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.960

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละของสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน เพื่อศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้าน
3. เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน และจำแนก เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test
4. หาค่าร้อยละความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 รวม 4 ด้าน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีปัญหาต่อการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีจำนวนชั่วโมงสอนเกินกว่า 21 ชั่วโมงขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 2 กลุ่ม จำนวนนักเรียนที่สอนมีตั้งแต่ 40 คนขึ้นไปจำนวนเลื่อนการเรียนที่จัดทำจัดทำเกินกว่า 20 ชิ้น การจัดและการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนมีมากกว่า 5 ครั้ง การรวบรวมหรือเผยแพร่เอกสารและผลงานทางวิชาการมีน้อยมาก มีการเข้าร่วมประชุมและหรือสัมมนาและหรือดูงานทั้งในและนอกสถานศึกษามากกว่า 5 ครั้ง การติดต่อประสานงานกับผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ฯลฯ มีจำนวน 1 - 8 ครั้ง ช่วยเหลือผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา ดำเนินการวางแผนมากกว่า 5 ครั้ง และข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีผลงานดีเด่นที่ได้รับการยกย่อง

2. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้านนั้น ปรากฏว่าครูมีปัญหาอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาปัญหาในแต่ละด้านแล้ว ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ และการปฏิบัติงาน

3. เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีปัญหามากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีในทุกด้าน

4. เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้าน จาแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหามากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่ควรจะได้นำมาอภิปรายตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

1. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวม 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า มีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูต้องอบรม ปกครอง ดูแลแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ของนักเรียนอยู่เสมอ จำนวนชั่วโมงที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารการศึกษา และจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 3 กลุ่ม ส่วนปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางนั้นพบว่า ครูต้องทำการวัดผลและประเมินผลการเรียนบ่อยครั้ง การเข้าร่วมกิจกรรมและให้บริการแก่ชุมชนมีมากเกินไป ทั้งยังต้องใช้เวลาในการติดต่อกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการเรียนและความประพฤติของนักเรียน ประกอบกับต้องจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการประกอบการเรียนการสอน จัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ให้แก่สถานศึกษา จัดกิจกรรมร่วมกับนักเรียน เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษายังได้มอบหมายโครงการพิเศษต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สั่งการมาให้ครูต้องรับผิดชอบเพิ่มเติมจากภาระกิจประจำ จากภาระหน้าที่ของข้าราชการครูตามผลการ

วิเคราะห์ที่ได้นี้แล้ว ครูยังประสบปัญหาเกี่ยวกับภาวะการจลาจลที่ติดขัดซึ่งทำให้เวลาในส่วนหนึ่งต้องหมดไปกับการเดินทางไปปฏิบัติงาน รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจที่ค่อนข้างจะเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีอาชีพเสริม คือ การทำธุรกิจส่วนตัว หรือการรับสอนพิเศษนอกเวลา เป็นต้น เหล่านี้ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะนำผลงานของตนเองมาสร้างสรรค์และรวบรวมเพื่อจัดทำคำขอเสนอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้กับตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 59 - 60) ที่ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูทั้ง 2 สังกัด มีชั่วโมงสอนสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมง ส่วนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งระดับอนุบาลและประถมศึกษาชั้น สภาพการปฏิบัติงานจะต้องปกครองดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ให้บริการทางการศึกษาหรือส่งเสริมการเรียนการสอน ให้บริการด้านวิชาการโดยจะต้องจัดหา ผลิต ควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ให้ความร่วมมือกับฝ่ายวิชาการหรือหน่วยงานอื่น ตลอดทั้งวิชาที่สอนส่วนมากสอนทุกวิชาต่อ 1 ชั้นเรียน และต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จากงานวิจัยนี้อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในด้านการเรียนการสอนจะต้องรับผิดชอบนักเรียนในทุกด้านสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในระดับมัธยมศึกษา จึงทำให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เสนอขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นจำนวนน้อยมาก

1.2 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ปรากฏว่ามีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ในส่วนของระยะเวลาในการพิจารณาคำขอของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เวลานานเกินไป ขั้นตอนในการเสนอคำขอมีหลายขั้นตอน การที่ ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานความชำนาญการในส่วนของการเป็นวิทยากรกระทำไต่ถามมาก สำหรับเกณฑ์การตัดสินของ ก.ค. ซึ่งกำหนดคะแนนในส่วนของความชำนาญการ 70 คะแนน ต้องผ่านร้อยละ 65 และในส่วนผลงานทางวิชาการกำหนดคะแนนไว้ 30 คะแนนต้องผ่านร้อยละ 65 รวมทั้ง 2 ด้านต้องผ่านร้อยละ 75 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนนนั้น ก.ค. ควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินให้น้อยกว่านี้ นอกจากนี้ครูยังมีผลงานในส่วนของความชำนาญการ ปรากฏต่อครู อาจารย์ และ

สาธารณะชนอยู่ในระดับน้อยมาก ส่วนการรายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปีการศึกษา จะต้องผ่าน 700 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1000 คะแนน นั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ค่อนข้างยาก จากปัญหาดังกล่าวนี้ทำให้ข้าราชการครูเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่ ก.ค.กำหนดมาใช้มีความยาก จำเป็นต้องสะสมประสบการณ์และความชำนาญในการสอน เมื่อครูมิได้รวบรวมเอกสารหลักฐานที่จะแสดงความชำนาญในด้าน การสอนให้ปรากฏแก่ นักเรียน ครู อาจารย์ และสาธารณะชนประกอบกับความไม่เข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการจึงเป็นเหตุทำให้ไม่ยากเสนอขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ศิริราช อาไพศักดิ์ (2533 : ตอน 1 - 5) ที่ได้กล่าวว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการถึงแม้จะไปอบรมแล้วก็ไม่สามารถเสนอขอ อาจารย์ 3 ได้ และยังมีข้าราชการครูจำนวนมากไม่เคยเห็นแบบฟอร์มการรายงานผลปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจการรายงานความชำนาญการ โดยเฉพาะในส่วนของความเป็นวิทยากร และนอกจากนี้ ข้าราชการครูยังได้เสนอความคิดเห็นในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 เพิ่มเติมว่า การรายงานความชำนาญการนั้น ควรดูจากผลการปฏิบัติการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ไม่ควรให้ความสำคัญในการเป็นวิทยากร ควรลดเวลาและขั้นตอน ในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้น้อยลง

1.3 ด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่ามีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ก.ค. มิได้กำหนดจำนวนชิ้นของผลงานทางวิชาการ ให้แน่ชัด ครูไม่สามารถเลือกประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาจัดทำเพื่อเสนอขอเลื่อน ตำแหน่ง ทั้งยังขาดคู่มือคำอธิบายรูปแบบการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ สถานศึกษา ไม่ให้การสนับสนุนในด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา และตัวอย่างของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ครูยังขาดประสบการณ์ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ เช่น บันทึกการสอนหรือแผนการสอน งานวิจัย บทเรียน สำเร็จรูป ชุดการสอน หนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการประเภทสื่อ หรือนวัตกรรมทาง การศึกษา โดยไม่สามารถกำหนดขอบเขตของเนื้อหา และปริมาณในแต่ละบทตามหลักสูตรได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่สร้างความท้อใจให้แก่ครูเป็นส่วนใหญ่ เมื่อครูไม่มีความรู้ในเรื่องการ

จัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดให้ข้าราชการครูที่ขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร หรือผลงานในลักษณะอื่นที่ ก.ค. เห็นว่าเป็นประโยชน์แก่นักเรียนและความก้าวหน้าทางวิชาการ ครูส่วนใหญ่ไม่เคยเขียนผลงานทางวิชาการจึงเกิดความไม่มั่นใจ เกรงว่าผลงานที่อาจจะไม่ผ่านเกณฑ์ ก.ค. ประกอบกับขาดที่ปรึกษา ในเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไร ใครจะบอกได้ว่า ผลงานทางวิชาการที่เขียนมานั้นถูกต้องสมบูรณ์ มีประโยชน์ต่อนักเรียนและวงวิชาชีพ จึงเห็นว่า การเขียนผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องทำได้ยากและหากมีครูที่ได้รับ ความยกย่องว่าเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถ ได้เสนอขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และไม่สามารถผ่านการพิจารณาจาก ก.ค. ก็ยิ่งจะทำให้ครูเกิดความท้อแท้ หดหู่ลงใจจึง ไม่ยอมขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งปัญหาในด้านนี้ โสภณ นุ่มทอง (2531 : 94 - 121) ได้พบปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของครู ว่า ครูยังไม่สามารถ เลือกประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำ การจัดทำผลงานทางวิชาการควรจะได้เสนอ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความถูกต้อง มีผู้ดูแลการใช้ภาษา เอาไปทดลองใช้กับนักเรียน ส่วน ถวัลย์ มาศจรัส (2532 : 20 - 21) ได้กล่าวว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจกับการอ่านหนังสือเท่าที่ควร โดยเฉพาะวงการครูจะไม่นิยมอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จึงทำให้การพัฒนาด้านการเขียนอ่อนลง และนอกจากนี้ยังมี งานวิจัยของ ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2536 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาการทบทวนผลงานทางวิชาการของข้าราชการ สังกัด กรมสามัญศึกษา รวม 5 ด้าน ได้แก่ ความชำนาญในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ผลงานที่ปรากฏ ต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ผลงานในฐานะวิทยากร คุณภาพของผลงานทาง วิชาการ และประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยในด้านคุณภาพของผลงานทาง วิชาการนั้น ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ผลงานทางวิชาการควรเกิดจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ทั้งนี้เพราะผลงานทางวิชาการดังกล่าว เกิดจากการได้ปฏิบัติจริง ทดลองจริง มีความชัดเจน และมีคุณค่าโดยเฉพาะผลงานทางวิชาการที่เกิดจากปัญหาในการเรียนการสอน และครูได้หาวิธีการแก้ปัญหาโดยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีผู้ใดได้คิดหรือจัดทำมาก่อน ก็ถือ ได้ว่าผลงานทางวิชาการนี้มีคุณภาพสูง

1.4 ด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ปรากฏว่ามีปัญหาด้านนี้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครู ขาดการพบปะ กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำปรึกษา การชี้แนะแนวทางต่าง ๆ นานารวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมิได้มีการรวบรวมเอกสาร หลักฐานซึ่งแสดงความชำนาญการเอาไว้อ้างอิง ขาดการจัดทำปฏิทิน เพื่อวางแผนในการกำหนด ระยะเวลาเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง โดยมิได้จัดบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ไว้อย่างมีระบบ และต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังขาดการจัดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการสอน ปัญหา ตัวนักเรียนและวิธีแก้ปัญหาดังกล่าว ประกอบกับไม่เคยเสนอแนวความคิดในการขอเลื่อนตำแหน่ง ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือแม้แต่จะหารือกับครูที่ได้รับการขอเลื่อนตำแหน่งแล้ว ปัญหาเหล่านี้หาก ครูได้เตรียมการ หรือวางแผนไว้อย่างมีระบบเป็นระเบียบโดยกำหนดว่าจะเริ่มจัดทำคำขอเมื่อใด ควรไปปรึกษาใคร จะหาแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จะมาจัดทำผลงานทางวิชาการจากที่ใด และตัว ข้าราชการครูเองได้สะสมประสบการณ์ ความชำนาญการ เอกสาร หลักฐานใดบ้างที่จะแสดงให้เห็น ทราบว่า ตนเองมีความรู้ ความชำนาญการในสาขาวิชานั้น ๆ จริง แต่เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ได้ มีการวางแผน หรือการเตรียมการไว้ จึงต้องประสบกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ไม่อาจจะ เสนอขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้

2. เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอายุ แตกต่างกัน ปรากฏว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีทัศนะต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวมทุกด้าน แตกต่างกันโดยเฉพาะ ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี จะมีปัญหาในทุกด้านมากกว่าข้าราชการครู ที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ให้ความสนใจในเรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ค่อนข้างน้อย เนื่องจากตนเองยังมีเวลาที่จะขอ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เงินเดือนยังไม่เพิ่มขึ้น ระดับ 6 จึงไม่กระตือรือร้น ประกอบ กับเมื่อมีหน่วยงานต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งข้าราชการครู สถานศึกษา จะคัดเลือกครูที่มีความอาวุโสในด้านประสบการณ์ เงินเดือนสูงกว่าไปเข้ารับการ อบรม เมื่อครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ให้ความสนใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอเลื่อนขึ้นดำรง

ตำแหน่งอาจารย์ 3 น้อย ก็ไม่อาจจะทราบว่าจะตนเองจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง ขาดการวางแผนและเตรียมการตลอดทั้งมิได้สะสมเอกสารหลักฐาน เพื่อแสดงความชำนาญในวิชาที่ตนสอน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือ การจัดทํางานทางวิชาการ จึงเป็นเหตุให้ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีปัญหาในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกด้าน เพราะปัญหาแต่ละด้านจะสัมพันธ์กัน หากครูไม่รู้หลักเกณฑ์และวิธีการก็จะส่งผลไปถึงการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง โดยต้องแสดงความชำนาญการในด้านการสอนมีผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน ครูอาจารย์ ฯลฯ มีความชำนาญการในการเป็นวิทยากร หรือการมีส่วนร่วมในวงวิชาชีพ และประการที่สำคัญคือ ต้องมีผลงานทางวิชาการ เหล่านี้จะเห็นว่าหากครูมีปัญหาด้านใดมากด้านอื่น ๆ ก็จะมาตามไปด้วย ส่วนปัญหาที่ครูอายุต่ำกว่า 40 ปี และครูอายุสูงกว่า 40 ปี มีปัญหาไม่แตกต่างกัน คือปัญหาด้านปฏิบัติงาน เพราะครูทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน ปัญหาจึงไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ปรากฏว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวมทุกด้านแตกต่างกัน โดยเฉพาะข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีปัญหาในทุกด้าน มากกว่าข้าราชการครูที่มีปริญญาตรีขึ้นไปทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดทํางานทางวิชาการ ไม่ทราบรูปแบบและประเภทของผลงานอย่างชัดเจน มักจะคิดและสรุปเอาเองว่าผลงานทางวิชาการต้องจัดทำในรูปของตำรา หรืองานวิจัยที่มีปริมาณหน้าหนา ๆ มักจะพยายามจัดทํางานที่ไกลตัว ประกอบกับการได้รับความรู้เกี่ยวกับการเขียนเอกสารงานวิชาการจากสถานศึกษาไม่มากพอ ในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ครูทุกคนจะผ่านเกณฑ์ในด้านประสบการณ์ เงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ แต่จะประสบความล้มเหลวในส่วนของการจัดทํางานทางวิชาการ เพราะครูที่จะจัดทำหรือเขียนผลงานทางวิชาการได้นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในสิ่งที่ตนจะนำมาเป็นผลงาน สามารถรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ มาวิเคราะห์ จัดลำดับขั้นตอน และรูปแบบในการนำเสนอ

โดยอาจจะพัฒนาจากที่มีผู้อื่นได้ทำไว้แล้ว หรือค้นคิดขึ้นมาใหม่ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่จะได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ต้องแสดงศักยภาพของตนเองในรูปของผลงานทางวิชาการ หากครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้ศึกษาหาความรู้ค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ ปัญหาด้านนี้ก็จะหมดไป ส่วนปัญหาที่ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีปัญหาไม่แตกต่างกันคือ ปัญหาหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ทั้งนี้เพราะครูได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้อย่างชัดเจน เพียงพอกันจึงมีปัญหาด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาดังกล่าวหมดสิ้นไปหรือมีระดับน้อยลง จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงาน ก.ค. จะต้องพิจารณาในส่วนของการใช้อัตราค่าจ้างของข้าราชการครูให้เหมาะสมโดยเฉลี่ยอัตราค่าจ้างในแต่ละสถานศึกษาให้เหมาะสม เพื่อจะได้ลดจำนวนชั่วโมงสอนของครูในบางสถานศึกษาให้พอดีกับเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อาจจะพิจารณากิจกรรมและโครงการพิเศษต่าง ๆ ที่จะมอบหมายให้แก่สถานศึกษาว่าเหมาะสมหรือไม่เพียงพอ เพื่อครูจะได้ไม่เอาเวลาสอนมาทำกิจกรรมและโครงการพิเศษมากเกินไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจะได้ให้ความรู้แก่ข้าราชการครูในสังกัด โดยจัดการฝึกอบรมหรือสัมมนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ครูได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง หากเห็นว่าจะต้องใช้งบประมาณสูง ก็อาจจะอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจักได้นำไปขยายผล และชี้แนะหรือให้การนิเทศแก่ข้าราชการครูของตนเอง หรืออาจจะขอความร่วมมือกับสำนักงาน ก.ค. จัดวิทยากรไปให้ความรู้ หรืออาจจะ

ตั้งผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ประจำกรม เพื่อให้เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ หรือ อาจจะจัดทำเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ให้แก่ข้าราชการครูในสังกัดได้ศึกษาค้นคว้า

3. ในส่วนของสำนักงาน ก.ค. อาจจะเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปยัง ก.ค. โดยอาจจะกระจายอำนาจในการพิจารณาในส่วนของตำแหน่ง อาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 ให้แก่กรมเพื่อจักได้มีเวลาพิจารณาตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้มากขึ้น หรืออาจจะปรับปรุงในส่วนของหลักเกณฑ์ให้มีความคล่องตัว โดยอาจจะดูจากผล การปฏิบัติงานจริง แทนการพิจารณาจากรายงาน หรือการเป็นข้าราชการครูดีเด่น มาประกอบการพิจารณาให้มากกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เดิม

4. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงาน ก.ค. ควรได้ กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนในการเสนอขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ เพื่อครูจะได้ไม่เห็นว่า การขอ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย ใช้เวลาในการพิจารณามาก ไม่มีกำลังใจ ซึ่งจะ เป็นผลเสียแก่การพัฒนาการศึกษาโดยรวม

5. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรจะมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้บริการแก่ข้าราชการครูในสังกัด หรือ อาจจะสนับสนุนในส่วนของค่าเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู ซึ่งขณะนั้นผลงานทางวิชาการของครูที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ค. นั้น สำนักงาน ก.ค. ได้จัดให้มี ศูนย์วิชาการ เพื่อให้ข้าราชการครูได้ศึกษาเป็นตัวอย่างบ้างแล้ว

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้ดูแลให้คำปรึกษาและชี้แจงให้ข้าราชการครูในโรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยอาจมอบหมายให้ข้าราชการครูที่ได้รับการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้วคอย เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูได้เตรียมการวางแผน สามารถนำผลการปฏิบัติงาน มาจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทววิจัยเพิ่มเติม

1. ควรมีการวิจัยปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในทัศนะของข้าราชการครูกลุ่มอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ศึกษาในเทศก์ หรือผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อจักได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับกรวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะได้นำไปแก้ปัญหาให้แก่ข้าราชการครูในสังกัดนั้น ๆ เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู เพื่อจักได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรได้มีการวิจัยปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในทัศนะของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่มิใช่ข้าราชการครู เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิในกระทรวงศึกษาธิการ หรือบุคลากรในกรมต่าง ๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.ค. จักได้ทราบปัญหาตามทัศนะของบุคคลเหล่านั้น เพื่อจักได้นำมาเปรียบเทียบระหว่างทัศนะของบุคคลที่ต่างกลุ่มกัน มองปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันเพียงใด

3. ควรจะได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการครูอย่างมาก เพราะจะมีรูปแบบของผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ ให้ข้าราชการครูได้ศึกษา นำไปจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามวัดทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ควรจะได้ใช้เครื่องมือวิธีอื่น ๆ บ้าง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนักงาน. สป.กทม. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัด สปช. กระทรวงศึกษาธิการ, 2526.
- _____. แผนพัฒนาและคำของบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2534. กรุงเทพฯ :
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัด สปช. กระทรวงศึกษาธิการ,
2534.
- _____. ข้อมูลทางการศึกษา 10 มิ.ย.34. (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนและ
งบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- _____. แผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัด ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534).
กรุงเทพฯ : สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัด สปช.
กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.
- แก้วแก้ว (นามแฝง). "การบริหารเวลา," การศึกษากรุงเทพมหานคร. 14(5) :
15 - 16 ; กุมภาพันธ์ 2534.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือบริหารกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา
เล่ม 1. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนพัฒนา กองนโยบายและแผน สปช. กระทรวง
ศึกษาธิการ, 2527.
- _____. แนวทางในการจัดผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2531.
- _____. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู : การแต่งตั้ง (3). กรุงเทพฯ :
โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ, 2531 ค. (เอกสารชุดฝึกอบรมเล่มที่ 12).
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การตรวจสอบการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.ค.,
2528.
- _____. รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ปีงบประมาณ 2529.
กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา, 2529.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ของสำนักงาน ก.ค. กรุงเทพฯ : สำนักงาน

ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.

_____. คู่มือเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กองตรวจสอบและทะเบียน
ประวัติ สำนักงาน ก.ค., 2531. อัดสำเนา.

_____. สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

_____. รายงานการวิจัยผลกระทบจากการใช้หลักการบริหารงานบุคคลแบบองค์บุคคลที่มี
ต่อการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2532.

_____. รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ ปีงบประมาณ 2533.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

_____. การพัฒนาผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาข้าราชการ
ครู กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. 2533. อัดสำเนา.

_____. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอน.
กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาข้าราชการครู กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.
ม.ป.ป.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาเรื่องครูไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ :

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ถวัลย์ มาศจรัส. "การเขียนหนังสือเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3," ประชาศึกษา. 39(4) :
20 - 21 ; กันยายน 2532.

ธงชัย สันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2531.

- ✓ ประพนธ์ สัมฤทธิ์สุวรรณ. ทัศนะของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบของบัณฑิตจากวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ประพัฒน์ จาปาไทย. "นักวิจัยคุย," วิจัยการศึกษา. 6(1) : 30 ; สิงหาคม - กันยายน 2530.
- "พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา. 97(158): 4 - 18 ; 13 ตุลาคม 2523.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา. 97(158) : 51, 73 ; 13 ตุลาคม 2523.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. "การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ," วิทยจารย์. 88(10) : 28 ; ตุลาคม 2533.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2531.
- ✗ ศรีสมบัติ ภูเขียว. การทำงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของ ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2536. อัดสำเนา.
- ศรีสมร นุ่มสะอาด. "การกำหนดอัตราเวลาเรียนหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา," วิจัยสนเทศ. 8(88) : 17 - 19 ; มกราคม 2531.
- ศิริราช อาไพศักดิ์. "หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง," มิตรครู. 32(14 - 18) : 41 - 45, 22 - 25, 18 - 20, 39 - 41, 23 - 25 ; กรกฎาคม - กันยายน 2533.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ทองพล บุดอง และวิเชียร ไวยสกี. เส้นทางความก้าวหน้าของ ข้าราชการ : คู่มือการจัดทำงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ประดิพัทธ์, 2535.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชกรณียกิจและพระมหากรุณาธิคุณในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ มหาราช เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม 9 มิถุนายน 2489 - 5 ธันวาคม 2530. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2531.

× สงบ อินทรมณี. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารบุคคล หน่วยที่ 15. กรุงเทพฯ : ขวณพิมพ์, 2525.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล : การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530. อัดสำเนา.

สุรางค์ กลิ่นหอม. "หน้าที่ของครูประจำชั้น," ประชาศึกษา. 41(3) : 20 - 24 ; ธันวาคม 2533.

สมศักดิ์ ขอบตรง. การบริหารงานบุคคล. สุราษฎร์ธานี : คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี, 2532. อัดสำเนา.

โสภณ นุ่มทอง. ทางก้าวหน้าสำหรับข้าราชการครู การเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3ฯ. กรุงเทพฯ : คุณพิมพ์อักษรกิจ, 2531.

_____. แนวทางก้าวหน้าของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานตำแหน่งสำนักงาน ก.ค., ม.ป.ป. อัดสำเนา.

× อภิชาติ จิระวุฒิ. ปัญหาการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530. อัดสำเนา.

อุตรดิตถ์, วิทยาลัยครู. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ. อุตรดิตถ์ : ศูนย์วิจัยและบริการทางการศึกษา วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ สหวิทยาลัยล้านนา, 2531.

- Chandler, B., Daniel J. Powell and William R. Hayand. Education and The New Teacher. New York : Harper and Row Publishers, 1971.
- Krejcie, Robert V. and Daryle N. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities,"Educational and Psychological Measurement. 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ที่ ทม 1007/ 2060

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์
เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุธีพร คัมพุง เป็นนิสิตระดับปริญญาโทวิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา คียะสุวรรณ ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วรณรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิติใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

บัณฑิตวิทยาลัย

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2254

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 ตุลาคม 2535

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุธีพร คัมพุง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา คิยะสุวรรณ ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2535 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

บัณฑิตวิทยาลัย

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 1407/6351

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

อาคาร 4 พญาไท ถนนศรีอยุธยา 10400

28 ตุลาคม 2535

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวสุธีพร คีฬาคู ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามปัญหาและความคิดเห็นตลอดทั้งข้อเสนอแนะ ในทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พิจารณาแล้วเห็นว่า การทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ค. เพื่อจะได้ทราบปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน

จึงขอให้ท่านได้มอบหมายให้ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีคุณสมบัติที่จะขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ในปีการศึกษา 2534 กรอกแบบสอบถามและความคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ตามแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้ และขอให้ส่งข้อมูลแบบสอบถามดังกล่าว กลับไปยัง สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในนาม นางวณี ฤกษ์ศรีรัตน์ ภายใน วันที่ 15 พฤศจิกายน 2535 ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เสนาฯ สามไชย

(นายเสนาฯ สามไชย)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

หน่วยศึกษานิเทศก์ โทร. 2458391, 2459939

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 ตุลาคม 2535

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวสุธีพร ศีผดุง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 กองมาตรฐาน
ตำแหน่งที่ 2 สำนักงาน ก.ค. กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการขอเลื่อนขึ้น
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร" ซึ่งปฏิญานพนธ์ดังกล่าวนี้ ดิฉันเชื่อว่าคงจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของท่านเป็นอย่างมาก

ดิฉัน จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ด้วย
และแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการทำปฏิญานพนธ์ฉบับนี้เท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านคง
ให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อความสำเร็จในการศึกษาของดิฉัน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สุธีพร ศีผดุง

(นางสุธีพร ศีผดุง)

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อจักได้ทราบปัญหาของข้าราชการครูในการขอเลื่อน
ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นำไปเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการ
ต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสรรอัตราคลังข้าราชการครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงขอให้ท่านได้
ตอบคำถามแต่ละข้อตามที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาจริง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ประกอบ
มาด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นภาพรวมทั้งหมดมิได้แยกเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด และ
จะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับตลอดไป
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของท่านโปรดขีดเครื่องหมาย
/ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของท่านโปรดขีด
เครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของท่าน
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่แยกออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 3.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรง
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ถ้าท่านมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาในการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ 3 มากน้อยเพียงใด ให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นด้านขวามือ
เพียงช่องเดียว
 - ตอนที่ 3.2 เป็นคำถามปลายเปิด สืบเนื่องจากคำถามในแบบสอบถาม
ตอนที่ 3.1 มุ่งหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ หากท่านมีข้อคิดเห็น
และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อย่างไร กรุณาเขียน
เพิ่มเติมตามทักษะของท่าน

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของท่านแล้วกาเครื่องหมาย /
ลงใน ☐ หน้าข้อความดังกล่าว

1. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 40 ปี
☐ สูงกว่า 40 ปี

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของท่าน
ในช่วง ปีการศึกษา 2534 แล้วกาเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความ
ดังกล่าว

1. จำนวนชั่วโมงที่สอน

☐ 1 - 5 ชั่วโมง☐ 6 - 10 ชั่วโมง☐ 11 - 15 ชั่วโมง☐ 16 - 20 ชั่วโมง☐ 21 - ชั่วโมงขึ้นไป

2. จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน

☐ 1 กลุ่ม☐ 2 กลุ่ม☐ 3 กลุ่ม☐ 4 กลุ่ม☐ 5 กลุ่ม

3. จำนวนนักเรียนที่สอน

☐ 1 - 9 คน☐ 10 - 19 คน☐ 20 - 29 คน☐ 30 - 39 คน☐ 40 คนขึ้นไป

4. จำนวนสื่อการเรียนที่จัดทำจัดหา

☐ 4 - 7 ชิ้น☐ 8 - 11 ชิ้น☐ 12 - 15 ชิ้น☐ 16 - 19 ชิ้น☐ 20 ชิ้นขึ้นไป

5. จำนวนครั้งที่จัดและหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ชมรมหรือชมรมสหกรณ์ และหรือกิจกรรมอื่น ๆ

- | | |
|-------------------------------|---|
| ☐ 1 ครั้ง | ☐ 2 ครั้ง |
| ☐ 3 ครั้ง | ☐ 4 ครั้ง |
| ☐ 5 ครั้ง | ☐ มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป |

6. จำนวนเอกสารและผลงานทางวิชาการ เช่น จุลสาร วารสาร ซึ่งได้รวบรวมเผยแพร่

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 1 - 2 รายการ | ☐ 3 - 4 รายการ |
| ☐ 5 - 6 รายการ | ☐ 7 - 8 รายการ |
| ☐ 9 รายการขึ้นไป | ☐ ไม่มีเลย |

7. จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนาและหรือดูงานทั้งในและนอกสถานศึกษา

- | | |
|---|--------------------------------|
| ☐ 1 - 2 ครั้ง | ☐ 3 ครั้ง |
| ☐ 4 ครั้ง | ☐ 5 ครั้ง |
| ☐ มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป | ☐ ไม่มีเลย |

8. จำนวนครั้งที่ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอนให้คำแนะนำ หรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพและอื่น ๆ ของนักเรียนหรือผู้ปกครอง

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1 - 8 ครั้ง | ☐ 9 - 16 ครั้ง |
| ☐ 17 - 24 ครั้ง | ☐ 25 - 32 ครั้ง |
| ☐ 33 ครั้งขึ้นไป | |

9. จำนวนครั้งที่ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าสายดำเนินการวางแผนและ
จัดกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ

☐ 2 ครั้ง

☐ 3 ครั้ง

☐ 4 ครั้ง

☐ 5 ครั้ง

☐ มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป

10. ท่านมีผลงานซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นผลงานดีเด่นกี่เรื่อง

☐ 1 เรื่อง

☐ 2 เรื่อง

☐ 3 เรื่อง

☐ 4 เรื่อง

☐ 5 เรื่อง

☐ ไม่มีเลย

ตอนที่ 3

ตอนที่ 3.1

เป็นแบบสอบถามปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ของข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

ถ้าท่านจะเสนอคำขอเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ท่านคิดว่าปัญหาที่กำหนด
ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน พลิกเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานทางวิชาการและ การเตรียมการเพื่อขอเลื่อน
ตำแหน่ง ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ ความคิดเห็น
ด้านขวามือเพียงช่องเดียว พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ด้วย
โดยถ้าท่าน

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง 5
เห็นด้วยอย่างมาก	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง 4
ไม่แน่ใจ	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง 3
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง 2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง 1

ปัญหาการเลื่อนข้าราชการ ครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
การปฏิบัติงาน						
1. จำนวนชั่วโมงสอนที่ได้ รับมอบหมายมีมากเกินไป (เกินกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)						☐
2. จำนวนกลุ่มประสบ การดีที่ได้รับมอบหมาย มากเกินไป (เกินกว่า 3 กลุ่ม)						☐
3. ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานในด้าน บริการทางการศึกษา เช่น การจัดทำข้อสอบ หรืองานสนับสนุนการ เรียนการสอน หรือ การรักษาความ ปลอดภัยของโรงเรียน บ่อยครั้งเกินไป						☐

ปัญหาการเลื่อนข้าราชการ ครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
4. ขาดการเตรียมการ หรือการวางแผนการ สอนอย่างสม่ำเสมอ						☐
5. ต้องอบรม ปกครอง ดูแลและแก้ไขปัญห ต่าง ๆ ของนักเรียน อยู่เป็นประจำ สม่ำเสมอ						☐
6. ใช้เวลาในการติดต่อ ผู้ปกครอง เกี่ยวกับ การเรียนการสอนหรือ ปัญหาความประพฤติ ของนักเรียนมาก เกินไป						☐
7. การวัดผลและการ ประเมินผลการเรียน การสอนมีบ่อยครั้ง เกินไป						☐

ปัญหาการเลื่อนข้าราชการ ครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
<u>ความรู้และประสบการณ์</u> <u>เกี่ยวกับการทำผลงาน</u> <u>ทางวิชาการ</u>						
1. ขาดความเข้าใจใน เรื่องความหมายและ ประเภทของผลงาน ทางวิชาการ						☐
2. ขาดการตัดสินใจใน การเลือกประเภทของ ผลงานทางวิชาการที่ จะนำมาจัดทำเพื่อ เสนอขอเลื่อนตำแหน่ง						☐
3. ขาดประสบการณ์และ ความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ จากบันทึกการสอนหรือ แผนการสอน						☐

ปัญหาการเลื่อนข้าราชการ ครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
<u>การเตรียมการเพื่อ</u> <u>ขอเลื่อนตำแหน่ง</u> 1. ครู อาจารย์ขาดการ เตรียมการใน การเสนอขอเลื่อน ตำแหน่งมิได้สะสม ประสบการณ์และ ทดลองใช้ผลงานทาง วิชาการก่อนเสนอขอ						☐
2. ขาดการเตรียม เอกสาร คู่มือ และ การเผยแพร่ให้ความรู้ แก่นักเรียน ครู อาจารย์						☐
3. ขาดการรวบรวม เอกสาร หลักฐานซึ่ง แสดงความชำนาญการ ในวิชาชีพ						☐

ตอนที่ 3.2ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

- กฎ ก.ศ.
- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
- หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู

กฎ ก.ค.

ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7(2) และมาตรา 30 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ก.ค. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิก

(1) กฎ ก.ค. ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

(2) กฎ ก.ค. ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2528) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

(3) กฎ ก.ค. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2532) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

ข้อ 2 ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษาให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(1) ครู 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 1 ถึงระดับ 3

(2) ครู 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 2 ถึงระดับ 4

(3) อาจารย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 3 ถึงระดับ 5

(4) อาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 ถึงระดับ 6 และถ้าอาจารย์ 2

ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

(5) อาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 2 ผู้

ใดเป็นผู้ชำนาญการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

(6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8

(7) รองศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ถึงระดับ 9 และถ้า

รองศาสตราจารย์ ผู้ใดดำรงตำแหน่งอธิการบดีในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 10 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในขณะที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

(8) ศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 8 ถึงระดับ 10 และถ้า

ศาสตราจารย์ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 11 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 11

ข้อ 3 ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ให้ได้รับเงินเดือนดังนี้

(1) ข้าราชการครูหรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 ถึง

ระดับ 5

(2) ครูใหญ่หรือหัวหน้าศูนย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 ถึงระดับ 6

(3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5

ถึงระดับ 6

(4) อาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าศูนย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 7

(5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วย

ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 7

(6) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือ ผู้อำนวยการวิทยาเขต ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ถึงระดับ 8

ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ข้อ 4 ข้าราชการครูตามข้อ 3 อาจได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้ตามเกณฑ์ดังนี้

(1) ผู้ช่วยครูใหญ่หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 6

(2) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

(3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

(4) อาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8

(5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขตผู้ใดมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8

(6) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือ ผู้อำนวยการวิทยาเขตผู้ใดมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

ข้อ 5 ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับเงินเดือนดังนี้

(1) สารวัตรนักเรียนและนักศึกษาให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

ถ้าสารวัตรนักเรียนและนักศึกษาผู้ใดดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าหัวหน้าฝ่ายให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

(2) ศึกษาานิเทศก์ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ได้ตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ถ้าศึกษาานิเทศก์ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

ถ้าศึกษาานิเทศก์ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8

ถ้าศึกษาานิเทศก์ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

(3) ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ได้ตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(4) ศึกษาธิการอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ระดับ 6 หรือระดับ 7 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(5) ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ระดับ 6 หรือระดับ 7 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(6) ศึกษาธิการจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(7) ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 หรือระดับ 7 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(8) ศึกษาธิการเขต ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(9) ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 4 หรือระดับ 5 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(10) หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(11) ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(12) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ระดับ 6 หรือระดับ 7 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(13) ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ระดับ 6 หรือระดับ 7 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(14) ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(15) ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ระดับ 6 หรือระดับ 7 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(16) ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

ข้อ 6 ข้าราชการครูตามข้อ 3 ซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำกว่าระดับเงินเดือนของตำแหน่งตามกฎหมาย ก.ค.นี้อยู่ในวันที่ กฎ ก.ค.นี้ใช้บังคับ การที่จะได้รับเงินเดือนตามระดับเงินเดือนของตำแหน่งตามกฎหมาย ก.ค.นี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค. กำหนด

ข้อ 7 การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.ค. ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2528) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู และกฎ ก.ค.ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2532) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู อยู่ในวันที่กฎ ก.ค. นี้ใช้บังคับ การดำเนินการต่อไปสำหรับการนั้นให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2535

(นายก้อ สวัสดิ์พาณิชย์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 50 วันที่ 17 เมษายน 2535

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกาศกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535)

ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

หลักการ

ปรับปรุงการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครูบางตำแหน่งให้เหมาะสม
ยิ่งขึ้น

เหตุผล

โดยที่กฎ ก.ค. ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติมโดยกฎ ก.ค. ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2528) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู และ
กฎ ก.ค. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2532) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ได้กำหนดระดับเงินเดือน
ของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยครูใหญ่และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 ครูใหญ่หรือ
หัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 อาจารย์ใหญ่ หรือหัวหน้าศูนย์ 2
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วย
ผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการวิทยาเขต
และสภารัตนศึกษาและนักศึกษาไว้ไม่เหมาะสมกับระดับความรับผิดชอบของตำแหน่งที่
ข้าราชการครูปฏิบัติในปัจจุบันสมควรปรับปรุงเสียใหม่ เพื่อให้กับการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค. นี้

ที่ ศธ 1503/22210-22219

สำนักงาน ก.ค.

ถนนศรีอยุธยา กทม.10400

5 สิงหาคม 2530

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานการสอน (ป)

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1502/ว4 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2524
(2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1502/15938-15948 ลงวันที่ 16 เมษายน 2527

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งฯ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค. มีมติให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง
และแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งครู 2
อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูดำรง
ตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 9 ความจำแล้วนั้น

บัดนี้ ก.ค. ได้พิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและ
แต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 และการ
กำหนดให้อาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 สำหรับข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่สายปฏิบัติ
การสอนเสียใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นแล้ว จึงมีมติดังนี้

1. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 สำหรับ ข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอนที่ ก.ค.กำหนดใหม่แทน ดังรายละเอียดในเอกสารที่ ส่งมาพร้อมนี้

2. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู รับเงินเดือนในระดับ 9 ตามหนังสือที่อ้างถึง (2) เฉพาะในกรณีการให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ได้รับเงินเดือนใน ระดับ 9 ที่ ก.ค.กำหนดใหม่แทนดังรายละเอียดในเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

3. กำหนดเกณฑ์ในเรื่องการรับเงินเดือนเพื่อการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนตามหลักเกณฑ์ฯ ที่แนบสำหรับกรณีต่าง ๆ ดังนี้

1) กรณีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งครู 2 และอาจารย์ 2 ผู้ได้รับการแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือน สำหรับตำแหน่งนั้น

2) กรณีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 1 และอาจารย์ 3 ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนตามหลักปฏิบัติ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0703/ว15 ลงวันที่ 5 กันยายน 2522

4. การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน การสอนนี้กำหนดให้มีการขอได้ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยให้ส่งคำขอพร้อมคำชี้แจงตาม รายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ไปยังสำนักงาน ก.ค.หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้ถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป สำหรับการดำเนินการเรื่องการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งครู 2 อาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 รายใดที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนการใช้หลักปฏิบัตินี้ และยังคงดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์เดิม ตามหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2530 ส่วนการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และการขอให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 รายใดที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนการใช้หลักปฏิบัตินี้ และยังคงดำเนินการไม่แล้วเสร็จก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์ เดิม ตามหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าว แต่ทั้งนี้ให้ส่งคำขอถึงสำนักงาน ก.ค. ได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2530

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สอาด พิมพ์สวัสดิ์

(นายอาด พิมพ์สวัสดิ์)

เลขาธิการ ก.ค.

กองมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 2458394

หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2, ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 อาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งและการให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9

1. หลักเกณฑ์

1.1 การกำหนดตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1.1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครู 2
- 1.1.2 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 1.1.3 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่น ย้อนหลัง 1 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

1.1.4 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.1.3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

1.2 การกำหนดตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1.2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 1
- 1.2.2 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 1.2.3 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่น ย้อนหลัง 2 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

1.2.4 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.2.3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

1.3 การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1.3.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 2
- 1.3.2 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 1.3.3 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่น ย้อนหลัง 2 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

1.3.4 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.3.3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

1.4 การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1.4.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 3
- 1.4.2 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 1.4.3 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่น ย้อนหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

1.4.4 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.4.3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

1.4.5 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดรวม 3 รายการดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

โดยการพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทบทวนและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผล

การเรียนรู้ของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดีหรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมคุณเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย

การปกครองดูแล และการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีจนมีผลให้นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจาก

ผลงานที่แสดงความชำนาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครูอาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความ

เลื่อมใสของผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ให้เน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือ

วิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

1.4.6 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.กำหนดคือ จะต้อง มี

ผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความชำนาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค.เห็นว่า ใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยมีรายการพิจารณาดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วน
อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่
เชื่อถือได้

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของ
เดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง
ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วม
รับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้า
ทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่งขึ้น

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้แก่นักเรียนนักศึกษา ได้รับความรู้
และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อ
นักเรียนนักศึกษาในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าว ไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ
หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

1.5 การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือน
ในระดับ 9 มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1.5.1 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของ
ระดับ 9

1.5.2 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 และมีชั่วโมงสอน
และปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

1.5.3 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ 1.5.2 ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

1.5.4 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด รวม 3 รายการดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทาสื่อและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ และมีคุณค่าดีเด่น ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างดี

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูงมาก โดยผล การเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ ปานกลางเป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็น ระดับความรู้ในเกณฑ์ดีหรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแล และการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างดีมาก จนมีผลให้นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจาก ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรีกษา นิเทศ หรือสาธิต แก่ครูอาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา หรือการพัฒนาความเป็นอยู่ หรือการประกอบอาชีพ จนประชาชนให้การสนับสนุนแก่กิจการของสถานศึกษา

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

1.5.5 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.กำหนด คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค.เห็นว่า ใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีมาก โดยมีรายการพิจารณาดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนนักศึกษา ได้รับความรู้ และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

2. วิธีการ

2.1 การกำหนดตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 และการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้น ก.ค. อนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ได้เมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.1 โดยให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

2.1.1 ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอดังกล่าว เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2.1.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

2.1.3 ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูอีก 1 คน ตามวรรคสองเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครู ผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่ายวิชา หัวหน้าสายวิชา หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ประธานกลุ่มโรงเรียนหรือข้าราชการครูผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เทียบได้ในลักษณะเดียวกัน ซึ่ง อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้กำหนดจำนวน 1 คน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินแยกกันกับหัวหน้าสถานศึกษา แล้วเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัดต่อไป

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษาย้อนหลัง

2.1.4 ให้ อ.ก.ค. หรือ อ.ก.ค.จังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

หากผู้ใดมีคุณสมบัติและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว แล้วถือว่าผู้นั้นผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้

2.1.5 เมื่อดำเนินการตามข้อ 2.1.4 แล้ว ให้ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัดแล้วแต่กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นและอนุมัติการแต่งตั้งข้าราชการครูดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นไปในคราวเดียวกัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 จะได้ออกคำสั่งเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

2.1.6 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งตามข้อ 2.1.5 แล้วให้ส่งคำสั่งดังกล่าวไปให้ ก.ค.ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่งและให้แนบผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัด ให้ ก.ค. ประกอบการพิจารณารับทราบด้วย

2.2 การกำหนดตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้น ก.ค. อนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 ได้ เมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.2 โดยให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

2.2.1 ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ดังกล่าวเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และให้ข้าราชการครูผู้ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งฯ ประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

2.2.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

2.2.3 ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูอีก 2 คน ตามวรรคสองเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่ายวิชา หัวหน้าสายวิชา หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ประธานกลุ่มโรงเรียนหรือข้าราชการครูผู้มีหน้าที่ความ

รับผิดชอบที่เทียบได้ในลักษณะเดียวกัน ซึ่ง อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้กำหนดจำนวน 2 คน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินแยกกันกับหัวหน้าสถานศึกษา แล้วเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัดต่อไป

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษาย้อนหลัง

2.2.4 ให้ อ.ก.ค. หรือ อ.ก.ค.จังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณา อ.ก.ค.ฯ อาจตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อประเมินประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ฯ ก็ได้

หากผู้ใดมีคุณสมบัติและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ถือว่าผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้

2.2.5 เมื่อดำเนินการตามข้อ 2.2.4 แล้ว ให้ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นและอนุมัติการแต่งตั้งข้าราชการครูดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นไปในคราวเดียวกัน เพื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 จะได้ออกคำสั่งเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

2.2.6 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งตามข้อ 2.2.5 แล้วให้ส่งคำสั่งดังกล่าวไปให้ ก.ค.ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่งและให้แนบผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัด ให้ ก.ค. ประกอบการพิจารณารับทราบด้วย

2.3 การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้น ก.ค.อนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ได้เมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.3 โดยมีการดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

2.3.1 ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอดังกล่าวเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และให้ข้าราชการครูผู้ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

2.3.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

2.3.3 ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูอีก 2 คน ตามวรรคสองเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูผู้ที่มีความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่ายวิชา หัวหน้าสายวิชา หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ประธานกลุ่มโรงเรียนหรือข้าราชการครูผู้ที่มีความรับผิดชอบที่เทียบได้ในลักษณะเดียวกัน ซึ่ง อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้กำหนดจำนวน 2 คน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินแยกกันกับหัวหน้าสถานศึกษา แล้วเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัดต่อไป

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษาย้อนหลัง

2.3.4 ให้ อ.ก.ค. หรือ อ.ก.ค.จังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอ.ก.ค.ฯ อาจตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อประเมินประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ฯ ก็ได้

หากผู้ใดมีคุณสมบัติและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ถือว่าผู้นั้นผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้

2.3.5 เมื่อดำเนินการตามข้อ 2.3.4 แล้ว ให้ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นและอนุมัติการแต่งตั้งข้าราชการครูดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไปในคราวเดียวกัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 จะได้ออกคำสั่งเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

2.3.6 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งตามข้อ 2.3.5 แล้วให้ส่งคำสั่งดังกล่าวไปให้ ก.ค.ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่งและให้แนบผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัด ให้ ก.ค. ประกอบการพิจารณารับทราบด้วย

2.4 การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.4 โดยมีการดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

2.4.1 ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ดังกล่าวเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2.4.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

2.4.3 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง

2.4.4 ให้ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาถ่วงดุลในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้คำแนะนำ ก.ค. ต่อไป ในการนี้ อ.ก.ค.กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลเรื่องความชำนาญการและผลงานทางวิชาการรวมทั้งอาจออกไปตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด ณ สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม ด้วยก็ได้

ในการพิจารณาตามวรรคแรก หากผู้ใดมีคุณสมบัติและผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครมหลักเกณฑ์ตามข้อ 1.4.1, 1.4.2, 1.4.3 และ 1.4.4 และผ่านการพิจารณาตามข้อ 2.4.4 วรรคแรกแล้ว ถือว่าผู้นั้นผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้

2.4.5 เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม ตามข้อ 2.4.4 แล้วให้กรมเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค. พิจารณาด้วย จำนวน 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

2.5 การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.5 โดยให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

2.5.1 ให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งประสงค์จะขอได้รับเงินเดือนในระดับ 9 หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอดังกล่าวเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2.5.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

2.5.3 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง

2.5.4 ให้ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้คำแนะนำ ก.ค. ต่อไป ในการนี้ อ.ก.ค.กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลับกรองเรื่องความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการรวมทั้งอาจออกไปตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด ณ สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม ด้วยก็ได้

2.5.5 เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม ตามข้อ 2.5.4 แล้วให้กรมเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค. พิจารณาด้วย จำนวน 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

3. การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง ก.ค. อาจอนุมัติกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นและให้แต่งตั้งข้าราชการครูซึ่งมีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์นี้ให้ดำรงตำแหน่งก็ได้

ที่ ศธ 1503/27175-27184

สำนักงาน ก.ค.

ถนนศรีอยุธยา กทม. 10400

ธันวาคม 2532

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับ
เงินเดือนในระดับ 7

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี

- อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22210-22218
ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530
- (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22220-22228
ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530
- (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22355-22363
ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530
- (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22365-22373
ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2
ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 จำนวน 1 ชุด

ด้วยกฎ ก.ค. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2532) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครู พ.ศ. 2532 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู กำหนด
ให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้ ตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.ค. กำหนด

บัดนี้ ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรง
ตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2532)
ตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำหรับการขอกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือน
ในระดับ 7 นั้น ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับหลักปฏิบัติสำหรับการดำเนินการขอหนดตำแหน่ง และ
แต่งตั้งข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยอนุโลม ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) - (4)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) จุไร ลียากาศ

(นางสาวจุไร ลียากาศ)

เลขาธิการ ก.ค.

กองมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 2457757, 2458394

หลักเกณฑ์และวิธีการ
ในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรง
ตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7

1. หลักเกณฑ์

การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นตําระดับ 7
- 1.2 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 7 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่น้อยลงหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด
- 1.3 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.2 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด
- 1.4 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดรวม 3 รายการดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยการพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทํานวัตกรรมและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผล

การเรียนรู้ของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดีหรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย

การปกครองดูแล และการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีจนมีผลให้นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจาก

ผลงานที่แสดงความชำนาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครูอาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความ

เลื่อมใสของผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ให้เห็นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

1.5 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.กำหนดคือจะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค.เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอน หรือการศึกษาได้ โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วน
อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่
เชื่อถือได้

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของ
เดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง
ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วม
รับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้า
ทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนนักศึกษา ได้รับความรู้
และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อ
นักเรียนนักศึกษาในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าว ไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ
หรือการดำรงชีพได้

2. วิธีการ

การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7
นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1 โดยให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

2.1 ให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งประสงค์จะขอได้รับเงินเดือนในระดับ 7 หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอดังกล่าวเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

2.3 ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง

2.4 ให้ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้นำเสนอ ก.ค. ต่อไป ในการนี้ อ.ก.ค.กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและกลั่นกรองเรื่องความชำนาญการและผลงานทางวิชาการรวมทั้งอาจออกไปตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด ณ สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม ด้วยก็ได้

2.5.5 เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรม ตามข้อ 2.4 แล้วให้กรมเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค. พิจารณาด้วย จำนวน 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

หมายเหตุ : 1. ในการพิจารณาประเมินความชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.4 นั้น ก.ค. จะพิจารณาประเมินโดยเน้นความชำนาญการในการสอนวิชาการสอนสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง (ตามรายการที่ 1) และผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา (ตามรายการที่ 2 ข้อ 1) นั้น จะพิจารณาจากการได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรืออภิปราย และ/หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาและ/หรือได้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ หรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือประชุม

ทางวิชาการ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน หรือ การศึกษาได้

2. สำหรับประเภทของผลงานทางวิชาการ ที่อาจนาสเสนอเพื่อขอให้ข้าราชการครู ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 นั้น ได้แก่ เอกสารที่จัดทำขึ้นเนื่องมาจากการสอนของผู้ขอ เช่น เอกสารประกอบการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องก็ได้ และการสอนที่ได้จัดทำขึ้นใช้เอง สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ในการสอน (ทั้งนี้จะต้องจัดทำเอกสาร ประกอบสื่อการเรียนการสอนที่เสนอด้วย) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ที่ ก.ค. ได้กำหนดไว้ในปัจจุบัน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สายงาน

การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียนและนักศึกษา การบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ นิเทศ ผลิต ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร เรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียน การสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อย่นาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อตำแหน่ง ดังนี้

ครู 1

ครู 2

อาจารย์ 1

อาจารย์ 2

อาจารย์ 3

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

ก.ศ. กำหนดวันที่ 1 เมษายน 2528

หมายเหตุ ให้รายละเอียดเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ 2 และอาจารย์ 3

ชื่อตำแหน่ง

อาจารย์ 2

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญการขั้นต้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียนและนักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและนักศึกษา
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษาและผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
10. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครูในด้านการปฏิบัติงานและด้านความประพฤติหรือฝึกอบรมครูประจำการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง
11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะบางประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูผู้ทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพ ตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดโครงการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียน การสอน เช่น จัดหา ผลิต ควบคุมดูแลและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์ อื่น ๆ เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน ดำเนินการฝึกอบรมครูประจำการ จัดบริการด้านวิชาการและร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของ สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบหรือ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดำเนินงาน นิเทศหรือช่วยนิเทศวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน ให้คำแนะนำและ แนะนำการศึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครองตลอดจนการแนะแนวปัญหา ต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต เป็นต้น และทำ การสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพแก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการแก่สังคมในด้าน ต่าง ๆ เช่น เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้เป็นผู้นำ หรือร่วมกิจกรรมของสังคม เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนหรือสายบริการ นอกจากต้องปฏิบัติงานดังกล่าว ข้างต้นข้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผล แนะนำ การศึกษา บรรณารักษ์ สื่อทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโททางการศึกษาหรือทางวิชาชีพอื่น

ซึ่ง ก.ค.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 1 และให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือทางวิชาชีพซึ่ง ก.ค.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 1

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับอาจารย์ 1 ในลักษณะผู้อำนวยการขั้นต้นแล้วจะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะในหลักการบริหารกิจกรรมทางวิชาการ
2. มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำและที่ปรึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ในสถานศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลภายนอก

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 ถึงระดับ 6 และถ้าอาจารย์ 2 ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค.กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

ชื่อตำแหน่ง

อาจารย์ 3

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญการ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ

ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญหรือวิชาตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียนและนักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดหาสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและนักศึกษา
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษาและผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
10. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาของครูในด้านการปฏิบัติงานและด้านความประพฤติหรือฝึกอบรมครูประจำการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างไรอย่างหนึ่ง
11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะบางประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูผู้ทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพ ตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดโครงการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียน การสอน เช่น จัดหา ผลิต ควบคุมดูแลและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน ดำเนินการฝึกอบรมครูประจำการ จัดบริการด้านวิชาการและร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของ สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบหรือ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดำเนินงาน นิเทศหรือช่วยนิเทศวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน ให้คำแนะนำและ แนะนำการศึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครองตลอดจนการแนะแนวปัญหา ต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต เป็นต้น และทำ การสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพแก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการแก่สังคมในด้าน ต่าง ๆ เช่น เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้เป็นผู้นำ หรือร่วมกิจกรรมของสังคม เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนหรือสายบริการ นอกจากต้องปฏิบัติงานดังกล่าว ข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผล แนะนำ การศึกษา บรรณารักษ์ ไลศทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้ชำนาญการ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับอาจารย์ 2 ในลักษณะผู้ชำนาญการแล้ว จะต้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนอื่น ๆ ของประเทศด้วย

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค.กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ได้สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการครูตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า
ร้อยละ ผลดังปรากฏในตาราง 14 - 15

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 14 แสดงค่าร้อยละของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40 ปี	77	23.7
สูงกว่า 40 ปี	248	26.3

ตาราง 15 แสดงค่าร้อยละของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	16.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	273	84.0

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบ
สอบถามทั้งฉบับ

Item	X _H	S _H	X _L	S _L	t
1	4.25	1.36	3.38	1.41	1.492
2	4	1.71	2.75	1.36	2.022
3	3.5	3.14	3.25	1.64	0.323
4	3.5	1.71	2.75	0.5	1.428
5	4.62	0.018	3.25	1.07	3.732
6	4.12	0.41	2.63	1.13	3.409
7	4.25	0.21	2.63	1.13	3.980
8	3.75	0.5	3	1.71	1.428
9	4.75	0.21	3	1.43	3.880
10	4.75	0.21	2.63	1.13	5.208
11	4.62	0.55	3.88	0.99	1.693
12	4.62	0.27	3.25	1.64	2.813
13	5	0	3.88	1.84	2.343
14	4.75	0.21	3.88	0.41	3.140
15	4.88	0.31	3.88	0.55	5.190
16	4.5	1.14	3.13	0.70	2.866
17	5	0	3.25	0.79	5.591
18	4.75	0.5	3.13	0.41	4.821
19	4.38	0.83	3.25	1.07	4.767
20	4.75	0.21	2.63	0.84	6.638

ตาราง 16 (ต่อ)

Item	X_H	S_H	X_L	S_L	t
21	4.88	0.13	3.38	1.99	2.340
22	5	0	2.38	0.70	5.695
23	4.26	0.55	2.88	2.13	3.015
24	4.75	0.5	2.5	1.43	4.601
25	4.62	0.55	2.5	0.86	5.059
26	4.75	0.21	2.75	1.36	4.535
27	4.75	0.21	2.88	1.55	4.021
28	4.62	0.27	3.25	0.5	4.448
29	4.88	0.13	3	0.86	5.386
30	4.88	0.13	3.38	0.55	5.190
31	4.88	0.13	2.75	0.79	6.339
32	4.88	0.13	3.63	1.41	2.860
33	4.88	0.13	3.63	1.12	3.180
34	4.88	0.13	3.75	1.36	2.640
35	4.75	0.21	3.13	0.41	5.848
36	4.75	0.21	3.5	0.80	3.434
37	4.62	0.27	3.5	1.14	6.400
38	4.62	0.27	3	1.71	3.266
39	4.75	0.21	3.25	0.5	5.067

ตาราง 16 (ต่อ)

Item	X_H	S_H	X_L	S_L	t
40	4.75	0.21	3	1.14	4.278
41	4.62	0.55	3.38	0.84	2.987

Reliability = 0.960

Number of Item = 41

Number of Studen = 30

Variance S = 580.96

Varirnce S = 36.36

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสุธีพร ชื้อสกุล คีฬคุง

เกิดวันที่ 6 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2492

สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 403 ถนนหน้าค่าย อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

สถานที่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 40/49 หมู่บ้านโหลยี่ส 3 ซอยโชคชัย 4

ถนนลาดพร้าว แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว

กรุงเทพมหานคร 10230

ตำแหน่งหน้าที่การทำงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2508 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนประชาวิทยา อำเภอกันตัง
จังหวัดตรัง

พ.ศ. 2514 ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (วิชาเอกวิทยาศาสตร์)
วิทยาลัยครูสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2518 การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน

พ.ศ. 2536 การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกการบริหารการศึกษา) จาก
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
สุธีพร คัมคอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2536

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 และเปรียบเทียบปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามทัศนะของข้าราชการครูดังกล่าว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานทางวิชาการ และการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2534 จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย t-test

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

1. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาเกี่ยวกับการขอเลื่อนดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก และปัญหาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE PROBLEMS OF APPLYING FOR PROMOTING TO ARCHAN 3 AS PERCEIVED
BY ARCHAN 2 UNDER THE JURISDICTION OF THE BANGKOK
METROPOLITAN PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
SUTTEEPORN DEEPAUNG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University

October 1993

The purposes of this research were : 1) to study the problems of applying for Promoting to Archan 3 as perceived by Archan 2 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan, Primary Education aspects : job performance, criteria and approaches of applying for promoting to Archan 3, knowledge and experience of carrying the academically listerary out put, and arrangement of applying for promoting to Archan 3, 2) to compare the problems of applying for promoting to Archan 3 as perceive by Archan 2 classified by ages and education degrees.

The sample consisted of 325 teaches who were Archan 2 under the jurisdiction of The Bangkok Metropolitan Primary Education and taught in academic year 1991, The Multiple choice and rating scale questionnaires were used to collect the data. The data, then, were analyzed by Means, standard deviation, percentage, and t-test .

The results were as follows :-

1. Archan 2 had problems of applying for promoting to Archan 3 at high level in every area.
2. Archan 2 classified by ages held different views towards the problems of applying for promoting to Archan 3 at the .01 level of significance.
3. Archan 2 classified by education degrees held different views towards the problems of applying for promoting to Archan 3 at the .01 level of Significance.