

371.144
ท 365๑
จ. 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ทัศนีย์ แสงประสิทธิ์

23 ส.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

197180

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ของ

ทัศนีย์ แสงประสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2538

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 2 ด้านคือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ โดยพิจารณาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ สังกัดกรม การศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา จำนวน 434 คน ซึ่งได้มาจากกลุ่มประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้อำนวยการ วิทยาลัย ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียน ได้โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 20 เครื่องมือ ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขั้นเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

เกณฑ์การประเมินผลการทำผลงานทางวิชาการทุกด้าน ควรกำหนดให้ผ่าน 60 % และควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา แนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

9. เหตุผลที่ต้องการ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เหตุผลที่ต้องการคือ ต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า

ส่วนเหตุผลที่ไม่ต้องการคือ ไม่มีเวลาจัดทำ ก.ค.ควรกำหนดวิธีการประเมินผล
อย่างอื่น แทนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

OPINIONS ON PREPARING ACADEMIC WORK FOR HIGHER
POSITIONS OF SCHOOL EXECUTIVE IN MINISTRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
TUSANEE SANGPRASIT

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education Degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

October 1995

The purposes of this study were to investigate the opinions of School executives in ministry of Education about preparing academic work production for higher position with two aspects: the principle and the methodology; and the five steps in academic work production, and to compare those opinions according to place of work, age, education, School executives' position experience, academic work production experience, and salary. The sampling comprised of 434 administrators with different departments in Ministry of Education by using 20 percentage simple random sampling method. The rating scale questionnaires were constructed and administered by research. The obtained data were analyzed in terms of percentage, means, standard diviation, T-test and one-way variance analysis.

The findings were found as follows:

1. The school executives' opinions in academic work production for higher position in both aspects were at a high level.
2. There was a significant difference at .05 level among school executives' positions with different place of work in academic work production. But there was no significant difference in the five steps in academic work.
3. There was no significant difference among school executives with different ages in both aspects.
4. There was no significant difference among school executives with different education in both aspects.
5. There was no significant difference among school executives with different school executives' position experience in both aspects.

6. There was a significant difference at .05 level among school executives with different academic work production experience in both aspects.

7. There was no significant difference among school executives with different salary in both aspects.

8. The most frequent recommendation for academic work production were as follows:

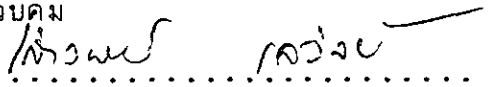
The evaluating criteria for all aspects of academic's work production should be passed with 60 percentage, and organizing academic training seminar should be provided.

9. The reasons for need in producing academic work were to develop themselves and professional progression.

The reason for not producing academic work were no time and the office of teacher civil service commission should be evaluated by criteria instead of doing academic work.

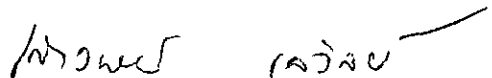
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

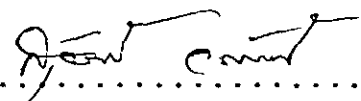
.....  ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลัย)

.....  กรรมการ
(อาจารย์ธีระ รัตนจันทร์)

คณะกรรมการสอบ

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลัย)

.....  กรรมการ
(อาจารย์ธีระ รัตนจันทร์)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่...//... เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2538

ประกาศนุญการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ธีระ รัตนจันทร์ รองเลขาธิการ คณะกรรมการข้าราชการครู กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ นับตั้งแต่วันเริ่มต้นจน สำเร็จบริบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการ สอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ร่วมกับคณะกรรมการปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการดำเนินงานวิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สมุทร วรรณพงษ์ อดีตรองเลขาธิการ ก.ค. นายนิราศ สร้างนิทร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. นายสุรพล สุพางค์ ผู้อำนวยการส่วนติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 สังกัด คือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร อาจารย์ทองพูล บุญอิง คุณสุปราณี นฤนาทนโรตม และเพื่อนร่วมงาน สำนักงาน ก.ค. รวมทั้งเพื่อนนิสิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ รุ่น 4 (ภาคพิเศษ) ที่มีส่วนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี และขอขอบคุณ คุณสุรพงษ์ ศรีวิจิตร ที่ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านด้วยดีมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมบูชาแด่คุณบิดา มารดา บุรพาจารย์ ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนและให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าจนปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ทัศนีย์ แสงประสิทธิ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ระบบบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ	
	การประถมศึกษาแห่งชาติ	10
	ระบบบริหารสถานศึกษา กรมสามัญศึกษา	13
	การจัดองค์กรและระบบการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	16
	ระบบบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา ...	17
	การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา ..	19
	หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ	
	สูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา	23
	เกณฑ์การตัดสินใจการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของ	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	27
	ขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ.....	29
	ประเภทของผลงานทางวิชาการ	34
	ผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	38
	ปัญหาและข้อบกพร่องของการจัดทำผลงานทางวิชาการ	39
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	47

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	48
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
	วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	50
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	50
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	การวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	58
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทาง วิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	61
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามตัวแปร	69
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความต้องการในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	132

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	138
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	138
กลุ่มตัวอย่าง	138
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	139
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	139
การวิเคราะห์ข้อมูล	140
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	140
การอภิปรายผล	142
ข้อเสนอแนะและความต้องการ	153
บรรณานุกรม	156
ภาคผนวก	163
ประวัติย่อของผู้วิจัย	181

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ตำแหน่งและระดับขั้นเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษา	22
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามสังกัด	49
3	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว	58
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน	61
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น แยกเป็นรายข้อ	62
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอน การจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน แยกเป็นรายข้อ	66
7	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน	69
8	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แยกเป็นรายข้อ	71

- 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
 รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 1 ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผล การ
 ปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี 76
- 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
 รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 3 ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ.. 77
- 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
 รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 4 ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ.... 78
- 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
 รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 8 การประเมินผลงานทางวิชาการ
 พิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสำเร็จ
 ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 79
- 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
 รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 12 เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ
 ต้องผ่าน 21 คะแนนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน 80

- 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 18 อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรอง
ตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน 81
- 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
รายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 19 อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองความ
เชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ 82
- 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 83
- 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
ข้อ 1 ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของ
ตนเองได้อย่างชัดเจน 87
- 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
ข้อ 4 ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงาน
ทางวิชาการ 88

- 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
ข้อ 11 การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอ ควรมีการ
ประเมินผลของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน 89
- 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและ
รายด้าน 90
- 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้
ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 91
- 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 95
- 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและ
รายด้าน 98
- 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้
ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แยกเป็นรายข้อ .. 99

- 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 103
- 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน
แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน 106
- 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้
ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน
แยกเป็นรายข้อ 107
- 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน
ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 111
- 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัด
ทำผลงานทางวิชาการต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน 114
- 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการ
จัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 115

- 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทาง
วิชาการต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 119
- 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีขึ้นเงินเดือนต่างกัน แยกเป็นโดยรวม
และรายด้าน 123
- 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีขึ้นเงินเดือนต่างกัน แยกเป็น
รายข้อ 124
- 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ที่มีขึ้นเงินเดือนต่างกัน แยกเป็นรายข้อ 128
- 35 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
เงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5 ขั้นตอน ใน 4 กรม 132
- 36 เหตุผลที่ต้องการและไม่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 136

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แผนภูมิการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารตามปริมาณและคุณภาพของงาน . . . 21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตอนหนึ่งว่า " การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลเพื่อเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศย่อมกระทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลแน่นอนรวดเร็ว" (วารี คำชื่น. 2533:1)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ว่าจะ เป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียน การสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน บุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพ ทางการศึกษาที่จะให้ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดั่งามให้กับเยาวชนของชาติ ได้โดยตรง ได้แก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูผู้สอน (ธงชัย สันติวงษ์. 2523:246-247) ผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนด จุดหมายวางแผน กำหนดเป้าหมาย และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพบังเกิดผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น ตลอดจนชี้แนะ ดูแล บำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง (กรมสามัญศึกษา 2521:75)

จากแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดนโยบายด้านพัฒนาระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ ให้ไปสู่การ ยกระดับมาตรฐานของข้าราชการครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างเสริมขวัญ และกำลังใจยิ่งขึ้น โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 : 27) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งให้ สูงขึ้นนี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดให้ได้ รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจและหน้าที่หลัก ในการกำหนดระบบวิธีการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534:3) การบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการให้ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น โดยยึดหลักของการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นหลักเกณฑ์ เพื่อให้ผู้บริหารในสถานศึกษาได้มีขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537:2) ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไว้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น กล่าวคือ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ หรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ใหญ่เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ โดยพิจารณาจากคุณภาพและปริมาณงานของสถานศึกษานั้น ๆ แนวทางที่ 2 การกำหนดให้ผู้บริหารได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา และผลงานทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537:4)

จากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดเพื่อการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์และวิธีการ เป็นการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2536:คำนำ) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาดำรงตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนในระดับใดนั้น ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินจากผลงานทางวิชาการและความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา โดย ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 กล่าวคือ ผู้บริหารผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9 (ปีงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่ง ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปี ย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด และผลการปฏิบัติงานได้ผลดีผ่านก่าประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด มีความเชี่ยวชาญ ในการบริหารสถานศึกษารวม 3 รายการ คือความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงาน อื่น ๆ และประชาชน ผลงานในฐานะผู้อำนวยการทางการศึกษาโดยทั่วไป และมีผลงาน ทางวิชาการตามที่ ก.ค.กำหนด โดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ รวม 2 รายการ คือ คุณภาพของผลงานทางวิชาการและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ สำหรับวิธีการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดทำคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองผล การปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรอง และนำเสนอ ก.ค.พิจารณา (สำนักงาน ก.ค. 2535 : 2) แต่ในการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มักประสบปัญหา ในเรื่องผลงานทางวิชาการนั้น เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด และผลงานทางวิชาการมีคุณภาพสูงไม่ถึงเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด จึงไม่ผ่านการ พิจารณาของ ก.ค.ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดว่า การจัดทำผลงาน ทางวิชาการนั้นเป็นเรื่องยากและเป็นปัญหามากทุกขั้นตอนของการจัดทำ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 4 กรม คือ สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 จำนวนทั้งสิ้น 1,757 คน ดังนี้ ผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ จำนวน 854 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : บัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือน ปีงบประมาณ 2538) สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 800 คน (กรมสามัญศึกษา : บัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือน ปีงบประมาณ 2538) สังกัดกรมการ ศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 73 คน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน : บัญชีถือจ่ายอัตรา เงินเดือน ปีงบประมาณ 2538) และสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน

(กรมอาชีวศึกษา : บัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือน ปีงบประมาณ 2538) ซึ่งจากรายงานการประชุมอนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระดับสูง ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2537 ได้มีผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รับเงินเดือนในระดับ 8 เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 จำนวน 50 ราย ได้รับการอนุมัติจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละของผู้เสนอผลงานทางวิชาการกับจำนวนผู้ที่ได้รับการอนุมัติเท่ากับร้อยละ 64.00 หากคิดเป็นร้อยละของผู้อำนวยการ ระดับ 8 ทั้งหมดที่สามารถขอเลื่อนเป็นระดับ 9 โดยใช้ผลงานทางวิชาการจะมีเพียงร้อยละ 4.70

ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา รับเงินเดือนในระดับ 8 เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 จำนวน 103 ราย ได้รับการอนุมัติ 69 ราย คิดเป็นร้อยละของผู้เสนอผลงานทางวิชาการกับจำนวนผู้ที่ได้รับการอนุมัติเท่ากับร้อยละ 66.99 หากคิดเป็นร้อยละของผู้อำนวยการ ระดับ 8 ทั้งหมดที่สามารถขอเลื่อนเป็นระดับ 9 โดยใช้ผลงานทางวิชาการจะมีเพียงร้อยละ 10.85

ผู้อำนวยการศูนย์ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน รับเงินเดือนในระดับ 8 เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 จำนวน 4 คน ได้รับการอนุมัติ 3 คน คิดเป็นร้อยละของผู้อำนวยการศูนย์กับจำนวนผู้ที่ได้รับการอนุมัติเท่ากับร้อยละ 75.00 หากคิดเป็นร้อยละของผู้อำนวยการศูนย์ ระดับ 8 ทั้งหมดที่สามารถขอเลื่อนเป็นระดับ 9 โดยใช้ผลงานทางวิชาการจะมีเพียงร้อยละ 5.26 และ

ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา รับเงินเดือนในระดับ 8 เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 จำนวน 6 คน ได้รับการอนุมัติ 5 คน คิดเป็นร้อยละของผู้อำนวยการวิทยาลัยกับจำนวนผู้ที่ได้รับการอนุมัติเท่ากับร้อยละ 83.33 หากคิดเป็นร้อยละของผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 8 ทั้งหมดที่สามารถขอเลื่อนเป็นระดับ 9 โดยใช้ผลงานทางวิชาการจะมีเพียงร้อยละ 13.33 (กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2. : 2536-2537) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด ทั้ง ๆ ที่ส่วนใหญ่ผู้เสนอผลงานทางวิชาการจะได้รับการอนุมัติ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการ สำหรับเป็นข้อมูลให้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูพิจารณาหาทางแก้ไข เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการตื่นตัวและมีความต้องการที่จะทำผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 2 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยพิจารณาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ และความต้องการ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อที่จะเป็นข้อมูลหาแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ ขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ และความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 2 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น

1.2 ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการและวางแผน ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ขั้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ และขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จาก 4 กรม ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 854 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 800 คน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 73 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน ในปีงบประมาณ 2538 รวมประชากรทั้งสิ้น 1,757 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้จากกลุ่มประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 73 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน รวม 103 คน ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ได้ศึกษาโดยสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 20 ของผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 2 สังกัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้านี้ จำนวนทั้งสิ้น 434 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.1.1) หน่วยงานที่สังกัด

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 2) กรมสามัญศึกษา
- 3) กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 4) กรมอาชีวศึกษา

4.1.2) อายุ แบ่งเป็น

- 1) ระหว่าง 40 - 50 ปี
- 2) 51 ปี ขึ้นไป

4.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโทขึ้นไป

4.1.4 ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 ปีขึ้นไป

4.1.5 ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ

- 1) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม
- 2) เคยผ่านการฝึกอบรม

4.1.6 ขึ้นเงินเดือน

- 1) ระหว่าง 19,680 - 24,480 บาท
- 2) 25,460 บาทขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ใน 2 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น

- 3.2.2 ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่
 ขั้นการเตรียมการและวางแผน ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ขั้นเผยแพร่และสร้างการ
 ยอมรับ และขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา ทำให้วิทยาการในด้านนั้นเจริญก้าวหน้า และนำไปใช้พัฒนางานในการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปเสนอเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นได้ ซึ่งได้ทำการศึกษาอยู่ 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ หมายถึง หลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการและถือปฏิบัติ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดขึ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ
 ขั้นการเตรียมการและวางแผน ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ขั้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ และขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ

2. การกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หมายถึง การให้ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น แต่ยังคงตำแหน่งเดิม การศึกษาค้นคว้านี้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา ที่ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 เมื่อผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด จะได้รับการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ผู้บริหาร และให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ในขั้นนี้ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัด ดังนี้

- 3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 3.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด กรมสามัญศึกษา
- 3.3 ผู้อำนวยการศูนย์ สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 3.4 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัด กรมอาชีวศึกษา

4. ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ระดับ 7 เป็นต้นมา (กฎ ก.ค. กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เป็นตำแหน่งที่รับเงินเดือนในระดับ 7-8 หรือ 9)

5. ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม หมายถึง การเข้าร่วมการฝึกอบรมในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการจัดทำผลงาน ตามที่หน่วยงานทางการศึกษาได้จัดขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารนำเสนอ ดังนี้

1. ระบบบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา
2. การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา
3. หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เกณฑ์การตัดสินการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
6. ประเภทของผลงานทางวิชาการ
7. ผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
8. ปัญหาและข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ระบบบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมายวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงสุด (กรมสามัญศึกษา 2521 : 75)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 5 เรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ 2524 : 23)

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ
5. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1. การบริหารงานวิชาการ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการ
การบริหารงานวิชาการมีขอบเขตกว้างขวางมาก นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การ
ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ งานด้านหลักสูตร
อุปกรณ์การสอน ห้องสมุด การวิจัยค้นคว้า แผนการสอน การวัดผลประเมินผล การ
ปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งงานเหล่านี้ถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี เพื่อที่จะบริหารงานวิชาการให้บรรลุ
ตามเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานวิชาการ มีหน้าที่และ
ลักษณะงานจำแนกได้เป็น 3 อย่าง คือ 1. งานที่ผู้บริหารต้องกระทำเอง 2. งานที่
ผู้บริหารต้องมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำ 3. งานที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นนอก
โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2524 : 20-21)

2. การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง
นอกเหนือจากการสอนในชั้นตามปกติ เป็นงานที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์กว้าง
ขวางและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 22) ได้ให้
ความหมายของงานกิจการนักเรียนว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนและกิจกรรม
นักเรียนทั้งมวล เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลยิ่งขึ้น

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการจัดการในเรื่องบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน ใช้บุคคลที่มีอยู่แล้ว มีประสิทธิภาพและดูแลรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหลาย คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดแผนงานและโครงการหรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าหากขาดคนที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้หรือคนที่รับผิดชอบนั้นไม่มีความรู้ ความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของงานและโครงการที่ดำเนินอยู่จะไม่ดีเท่าที่ควร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีขวัญกำลังใจดี จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 4)

4. การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปบทบาทหน้าที่เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ในการดำเนินการบริหารธุรการ การเงินและพัสดุไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 12-13)

1. เป็นผู้ริเริ่ม และส่งเสริมการจัดทำโครงการเกี่ยวกับ งานธุรการของโรงเรียน
2. พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกับครู
3. ติดตามและคอยช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. จัดหาเครื่องมือให้ในการปฏิบัติงาน
5. จัดหาบุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
6. ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
7. ประเมินหรือแต่งตั้งคณะทำงานประเมินโครงการ
8. ควบคุมงานธุรการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย
9. เป็นผู้จัดซื้อจัดจ้างตามอำนาจที่ได้รับ
10. ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
11. จัดบุคลากรที่เหมาะสมกับงานและพัสดุ
12. ควบคุมงานการเงินและพัสดุของโรงเรียน ให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ

5. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โดยหลักการแล้วโรงเรียนกับชุมชนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคน เป็นแหล่งคัดเลือกคนในชุมชน เป็นแหล่งรวมวิชาสาขาต่าง ๆ เป็นศูนย์รวมของชุมชน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา โรงเรียนต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียน จึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 30) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. ศึกษาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยละเอียด ในด้านโครงสร้างทางวัฒนธรรม ประเพณี อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ ทรัพยากร เพื่อให้โรงเรียนสามารถวางแผน ปฏิบัติงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. รับผิดชอบในการจัดให้มีการวางแผนดำเนินงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานตามแผน
4. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

ระบบบริหารสถานศึกษา กรมสามัญศึกษา

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญ เพราะมีความมุ่งหมายให้บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับนี้เป็นอย่างดี จะมีพื้นฐานความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพเพียงพอที่จะไปประกอบอาชีพเป็นแรงงานระดับกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือศึกษาต่อ เพื่อเป็นแรงงานระดับสูงต่อไป บุคคลเหล่านี้จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า และพัฒนาคุณภาพชีวิตคน ในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) นโยบายการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

คือ เร่งขยายการจัดมัธยมศึกษาให้ทั่วถึง และเป็นธรรม ทั้งในเขตเมืองและชนบท (รสริน ปิตินันท์. 2535 : 1) บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่จะให้ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ติดมากับเยาวชนของชาติได้โดยตรงที่สุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง เป็นผู้นำสำคัญในโรงเรียนที่จะต้องตัดสินใจสั่งการ อำนวยความสะดวก ชี้แนะ ดูแล บำรุงขวัญ (ชงชัย สันติวงศ์. 2523)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้แบ่งเนื้อหา สาระออกเป็น 5 เรื่อง

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ
5. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1. การบริหารงานวิชาการ กรมสามัญศึกษาได้ให้ความสำคัญของการ บริหารงานวิชาการ โดยกล่าวถึงงานวิชาการว่าเป็นงานหลักสูตรของโรงเรียน ไม่ว่า จะเป็นโรงเรียนประเภทใด มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณา ขึ้นมูลฐานจากผลงานด้านวิชาการ เป็นสำคัญ

กรมสามัญศึกษา (2531) ได้กำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ การบริหาร งานวิชาการ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ การจัดระบบบริหารงานวิชาการเป็น หมวดวิชาจัดทำปฏิทินงานด้านวิชาการ วางแผนงานด้านงบประมาณ จัดทำแผนโครงการ ทางวิชาการ จัดบุคลากรประสานงานกับแหล่งวิชาการนอกโรงเรียน

1.2 การจัดแผนการเรียน ได้แก่ การจัดแผนการเรียนให้สนองจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร

1.3 การจัดตารางการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดให้มีตารางประเภทต่าง ๆ

1.4 การจัดครูเข้าสอน หมายถึง การจัดครูให้เข้าสอนตรงตามวุฒิหรือ ประสบการณ์ จัดเฉลี่ยครูให้เพียงพอแต่ละหมวดวิชา

1.5 พัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูนำวิธีการสอนแบบ ต่าง ๆ มาใช้เหมาะสมกับเนื้อหา

1.6 การจัดการเรียนการสอน โดยจัดให้มีการทำแผนการสอนและ
โครงการสอนเป็นรายวิชา

1.7 การพัฒนาครูทางวิชาการ ได้แก่ จัดให้มีการนิเทศภายในและจัดทำ
เอกสารทางวิชาการ จัดฝึกอบรมครู

1.8 การจัดกิจกรรมนักเรียน โดยจัดให้สัมพันธ์กับวัย ตรงกับความสนใจและ
นโยบายของกรมสามัญศึกษา

1.9 การวัดและประเมินผล ได้แก่ การรวบรวมทะเบียนเกี่ยวกับการ
วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

1.10 งานทะเบียนนักเรียน จัดให้มีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงาน
ทะเบียนนักเรียนพร้อมทั้งจัดระบบ

2. การบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในด้าน
ช่วยให้เด็กได้สำรวจตัวเอง เข้าใจตนเอง ทั้งด้านความต้องการความสนใจ ความ
สามารถและความถนัด เพิ่มพูนประสบการณ์ และทักษะสร้างเสริมบุคลิกภาพและพัฒนา
การของเด็กให้เต็มที่ ให้เด็กประสบความสำเร็จในงานการศึกษาเล่าเรียนของตน
ส่งเสริมสัมพันธภาพ ศีลธรรมจรรยา ในการอยู่และทำงานร่วมกันในโรงเรียน และช่วย
ให้ครูรู้จักเด็กแต่ละคนให้ดีขึ้น สามารถส่งเสริมความสนใจ ความถนัด ความสามารถ
ของแต่ละคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (กาญจนา ศรีภาพสินธุ์. 2531 : 13-15)

3. การบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหาร
งานในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์

กัญญา สาร (2526 : 212) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือ
การที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด และให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่
เดียวกัน คนที่ทำงานก็จะมีความสุขความพอใจในการทำงาน จากแนวความคิดดังกล่าว
จึงสรุปขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

3.1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

3.2 การพัฒนาบุคลากร

3.3 การบำรุงรักษาบุคลากร

จึงอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเลือกคน ในการ
ใช้คน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด และมีความสุขความพอใจ
ในที่จะปฏิบัติงาน

4. การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ นับเป็นงานที่สำคัญยิ่งงานหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำและรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้กฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการประกอบในการบริหารงานเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติผิดหรือมีความบกพร่อง อาจจะกระทบกระเทือนถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษาหาความรู้และปฏิบัติงานด้านนี้ให้เป็นอย่างถูกต้องอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าในโรงเรียนจะมีเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยเป็นผู้ทำงานโดยตรง แต่งานนี้ก็ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย (สำนักงาน ก.ค. 2537 : 12-13)

5. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การติดต่อ การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การร่วมงาน การประสานงาน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมุ่งสร้างสรรค์และก่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ (เฉลิม ชัมช้อย. 2519 : 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและถือว่าโรงเรียนเป็นของประชาชน รัฐจึงตั้งเพื่อประโยชน์ของประชาชน ควรชักชวนประชาชนให้ช่วยกันดูแลรักษาให้เรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องอยู่ใกล้ชิดประชาชน มีงานทางวัฒนธรรมหรือทางศาสนาในชุมชน หากไปร่วมได้ก็ควรไป ทั้งนี้เพื่อสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีกับประชาชน

การจัดองค์กรและระบบการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สภาพภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536 : 113)

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย วางแผนการศึกษานอกโรงเรียนระดับจังหวัด
2. ส่งเสริม ประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการบริการการศึกษานอกโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน

3. ส่งเสริม และสนับสนุนการบริการการศึกษานอกโรงเรียนทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

4. สนับสนุนและบริการสื่อทางการศึกษาแก่หน่วยงานที่จัดกิจกรรมการศึกษา
นอกโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับคลังข้อสอบเพื่อสนับสนุนการวัดผล ประเมินผลของ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

6. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

7. กำกับดูแลสถานศึกษา ในความดูแลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การจัดโครงสร้างองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนแบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย และมีสถานศึกษาในความ
ดูแล ดังนี้

1. ฝ่ายนโยบายและแผน
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
3. ฝ่ายส่งเสริมและประสานงานเครือข่าย
4. ฝ่ายมาตรฐานและนิเทศการศึกษา
5. ฝ่ายบริหาร
6. สถานศึกษาในความดูแลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 - 6.1 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
 - 6.2 ห้องสมุดประชาชนจังหวัด
 - 6.3 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาจังหวัด
 - 6.4 สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ (บางจังหวัด)

ระบบบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มุ่งพัฒนาการอาชีวศึกษานอกระบบโรงเรียน
โดยเปิดสอนวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่พลาดโอกาสทางการ
ศึกษาในระบบโรงเรียนได้เข้ามาศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ตาม

ความต้องการและความสนใจของคน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการจัดการศึกษา คือ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะพอที่จะประกอบอาชีพได้หรือเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพที่ทำอยู่แล้ว ตลอดจนให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ศึกษาธิการ. 2534 : 1) และเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) กล่าวคือ ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพ อิสระและสามารถพัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับความถนัดสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง สังคม และตลาดแรงงาน (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 63)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสารพัดช่าง หลักสูตรสารพัดช่างมีจุดมุ่งหมาย 5 ประการคือ

1. เพื่อให้บุคคลที่ไม่มีความรู้ในอาชีพได้มีความรู้ด้านอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามความสนใจของตน
2. เพื่อให้บุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้วได้มีความรู้ ความสามารถในอาชีพนั้น ๆ ตียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว
3. เพื่อให้บุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้ว แต่ประสงค์จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นตามความถนัด และมีรายได้สูงตามความประสงค์ของตน
4. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ที่จะต้องเรียนวิชาชีพ สามารถเข้าเรียนตามหลักสูตรนี้ได้ และเมื่อจบหลักสูตรก็สามารถโอนหน่วยกิตไปสมทบกับหน่วยกิตของระบบโรงเรียนที่ตนเองศึกษาอยู่ได้
5. เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนแนวทางในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ลักษณะการเรียนการสอนของวิทยาลัยสารพัดช่าง แบ่งเวลาเรียนออกเป็น 3 รอบ ได้แก่ รอบเช้า (เวลา 09.00-12.00 น.) รอบบ่าย (เวลา 13.00-16.00 น.) รอบค่ำ (เวลา 17.00-20.00น.) โดยเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นตั้งแต่ 15-225 ชั่วโมง ในหลายสาขาวิชา และยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน ประกอบด้วยประเภทวิชาต่าง ๆ คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาช่างคหกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม และประเภทวิชาพณิชยกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 7)

2. การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา

การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดให้ได้รับเงินเดือน ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) โดยกำหนดไว้ดังนี้

1. กำหนดระดับเงินเดือนตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือตาม ปริมาณและคุณภาพของงานของสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ข้อ 3 ดังนี้

- 1) ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนใน ระดับ 4 ถึงระดับ 5
- 2) ครูใหญ่ หรือหัวหน้าศูนย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ถึง ระดับ 6
- 3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือน ในระดับ 5 ถึงระดับ 6
- 4) อาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าศูนย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 7
- 5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต ให้ได้ รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 7
- 6) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้อำนวยการวิทยาเขต ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ถึง ระดับ 8

2. กำหนดตามความสามารถ หรือความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ข้อ 4 ว่า ข้าราชการครู ตามข้อ 3 อาจได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

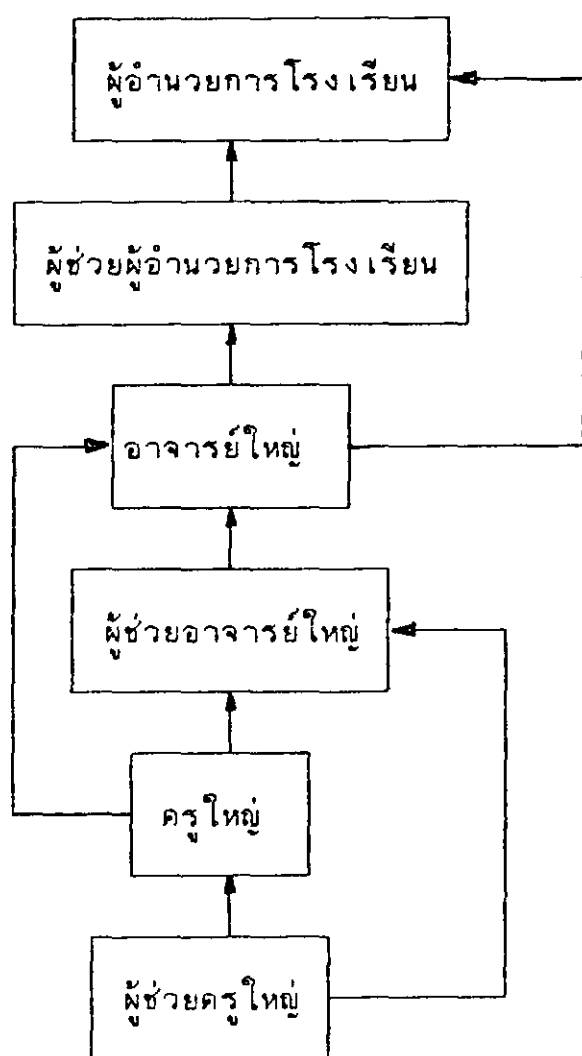
- 1) ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ใดมีคุณสมบัติตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค. และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ได้เป็น พิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 6

- 2) ครูใหญ่หรือหัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย
- 3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7
- 4) อาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ใดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เป็นพิเศษเฉพาะรายเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8
- 5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขตผู้ใดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8
- 6) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์หรือผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้ใดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับ 9

จากการพิจารณาถึงการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ก.ค. กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.ค.กำหนด ตามปริมาณและคุณภาพของงาน

เมื่อ ก.ค. กำหนดว่าตำแหน่งในสถานศึกษาใดเป็นตำแหน่งใด เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ แล้ว ก.ค. ก็จะกำหนดให้เลื่อนตำแหน่งตามตำแหน่งดังกล่าวนี้ เช่น ผู้ช่วยครูใหญ่เป็นครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่เลื่อนเป็นอาจารย์ใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่เลื่อนเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีเช่นนี้เรียกว่า กำหนดให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดตามปริมาณและคุณภาพของงาน ดังแผนภูมิ



แผนภูมิ 1 การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารตามปริมาณและคุณภาพของงาน

(ที่มา ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, ทองพูล บุญอึ้ง และ วิเชียร ไวยสกี. 2535 : 14)

2. การกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นอีก 1 ระดับ ตามความสามารถหรือความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

กรณีนี้เป็นกรณีที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ข้อ 4 โดยเฉพาะ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสามารถ หรือมีความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ หรืออีกนัยหนึ่งมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนด ก.ค. ก็จะกำหนดให้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก 1 ระดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ตำแหน่งและระดับขั้นเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับขั้นเงินเดือน	ระดับขั้นเงินเดือนที่รับเพิ่มขึ้น
ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1	4-5	6
ครูใหญ่ หัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2	5-6	7
อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต	6-7	8
ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาเขต	7-8	9

หากจะพิจารณาดำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ ก.ค.กำหนด ให้ได้เลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกกำหนด ตำแหน่งตามปริมาณและคุณภาพของงานของสถานศึกษานั้น ๆ เช่น ผู้ช่วยครูใหญ่ เลื่อนเป็นครูใหญ่ ครูใหญ่เลื่อนเป็นอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่เลื่อนเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน เป็นต้น และอีกลักษณะหนึ่ง ก.ค.กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก 1 ระดับ ตามความสามารถเฉพาะตัว หรือตามความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค. ซึ่งจะกำหนดให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก 1 ระดับ เช่น ผู้ช่วยครูใหญ่รับเงินเดือน ในระดับ 6 ครูใหญ่รับเงินเดือนในระดับ 7 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่รับเงินเดือนในระดับ 7 อาจารย์ใหญ่รับเงินเดือนในระดับ 8 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนรับเงินเดือนใน ระดับ 8 และผู้อำนวยการโรงเรียนรับ เงินเดือนในระดับ 9

3. หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของ ผู้บริหารสถานศึกษา

หลักเกณฑ์ในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหาร สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537:65-66)

การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้อำนวยการวิทยาเขต ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 มี หลักเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้อำนวยการวิทยาเขต หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.อนุมัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9

3.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 9 และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษา ย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด

3.4 มีผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

3.5 มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 พิจารณาความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงานในเรื่องดังต่อไปนี้

1. งานด้านการปกครอง
2. งานด้านวิชาการ
3. งานด้านธุรการหรือบริหารทั่วไป
4. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

หากการบริหารงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดีโดยคุณภาพของการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ผลสูง เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จึงจะถือว่าเป็นการบริหารสถานศึกษาได้ผลดีมาก เข้าลักษณะความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา

รายการที่ 2 พิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือส่วธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษา โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้ครบถ้วนตามหลักสูตรอย่างได้ผลดี
 - 1.2 นักเรียน นักศึกษา ได้มีการพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้น
 - 1.3 นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและอยู่ในระเบียบวินัยดี
 - 1.4 นักเรียน นักศึกษา มีความเป็นพลเมืองดี สามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพได้ดี
2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก
 - 2.1 การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ โดยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพดี
 - 2.2 การสอนและการอบรมของครู อาจารย์ เต็มตามหลักสูตรที่กำหนด และเป็นไปตามหลักวิชาการศึกษาอย่างได้ผลดี
 - 2.3 ครู อาจารย์ เอาใจใส่รับผิดชอบดูแลการสอนและปกครองนักเรียน ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนอย่างได้ผลดี

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการพัฒนาการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น
ผลดีต่องานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพดี

4. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษาได้ผลดีเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใส
ศรัทธา และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเป็นอย่างดี

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะผู้อำนวยการทางการศึกษาโดยทั่วไป

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถ
ประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

3.6 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนดคือ
จะต้องมีผลงานทางวิชาการ เป็นเอกสาร เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาหรือผลงาน
ทางวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษา ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา
หรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่าง
เหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่
เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มี
อยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยยังไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น
อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดย
มีส่วนร่วมกันรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
ที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดี

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา หรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดี หรือทำให้มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

วิธีการ

ก.ค. ได้กำหนดวิธีการในการให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534:31)

1. ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดการเลื่อนระดับให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอดังกล่าว เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติตามลำดับชั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

3. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

4. ให้ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้นำเสนอ ก.ค.ต่อไป ในการนี้ อ.ก.ค.กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและกลับกรองเรื่องความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมด้วยก็ได้

5. เมื่อ อ.ก.ค.กรม พิจารณาก่อนแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค.พิจารณาด้วย จำนวน 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

4. เกณฑ์การตัดสินการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา

ก. ผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
การปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	100 % 1000 คะแนน	70 % (700 คะแนน)

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของแต่ละสังกัดจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง ก.ค. กำหนดรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา 400 คะแนน ด้านคุณภาพการสอนหรือนิเทศหรือสาธิตและการอบรม 300 คะแนน ด้านการรักษาวินัยและการประพฤติตน 100 คะแนน และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 100 คะแนน รวมคะแนน 1,000 คะแนน หรือร้อยละ 100.00 จะต้องได้ 700 คะแนน หรือร้อยละ 70.00 จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข. ความชำนาญการ (ระดับ 8) ความเชี่ยวชาญ (ระดับ 9)
และผลงานทางวิชาการ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับ 8	ระดับ 9
1. ความชำนาญการ	70	65 %	70 %
ความเชี่ยวชาญ		(45.5)	(49)
- ความเชี่ยวชาญในการบริหาร	30		
- ผลงานที่ปรากฏ	30		
- การยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญ	10		
2. ผลงานทางวิชาการ	30	65 %	70 %
		(19.5)	(21)
- คุณภาพ	15		
- ประโยชน์	15		
คะแนนเต็ม	100	75 %	75 %

จากเกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น
จะต้องผ่านการประเมินในแต่ละภาค 2 รายการ คือ ความชำนาญการหรือความ
เชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ความชำนาญการ (ระดับ 8) คะแนนเต็ม
70 คะแนน จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65.00 หรือ 45.50 คะแนน ความ
เชี่ยวชาญ (ระดับ 9) จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70.00 หรือ 49 คะแนน
ผลงานทางวิชาการ (ระดับ 7-8) คะแนนเต็ม 30 คะแนน จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำ
กว่าร้อยละ 65.00 หรือ 19.50 คะแนน (ระดับ 9) จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ 70.00 หรือ 21 คะแนน ทั้งนี้ จะต้องผ่านทั้งความชำนาญการหรือความ
เชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า 75 คะแนน หรือร้อยละ

75.00 จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมิน เพื่อข้อกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขั้นของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำขึ้น จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และเป็นผลงานที่มีคุณค่า มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ดังนั้นผลงานทางวิชาการจึงเป็นระบบตลอดจนแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้เสนอขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการไว้ ดังนี้

ธีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 5 -11) ได้กล่าวถึงการเขียนผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ

1. ขั้นศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์
3. ขั้นดำเนินการ
4. ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้

วีระ ตันตระกูล และปรีชา นิพนธ์พิทยา (2533 : 89 - 90) กล่าวว่า การเขียนผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอนการสร้าง 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา
2. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ขั้นการวางแผนสร้างผลงานทางวิชาการ
4. ขั้นการผลิตและทดลองใช้
5. ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้
6. ขั้นการประเมินผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533 : 15-19) ได้กล่าวถึงการจัดทำผลงานทางวิชาการว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3. ชี้นำผลงานทางวิชาการไปใช้
4. ชื่นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
5. ชี้นำเสนอผลงานทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ขั้นตอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพราะแต่ละขั้นตอนได้เสนอรายละเอียดของการดำเนินการต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นขั้นตอนแรกของการจัดทำผลงาน โดยพิจารณาว่าจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด หัวข้อใดและทำอย่างไร เป็นการวางแผนและจัดระบบของการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น

1.1 พิจารณาคำถามตรงตำแหน่งอย่างไร มีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไร เพื่อจะได้พิจารณาต่อไปว่า ควรจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใดให้ตรงหรือสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

1.2 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.3 แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการ

1.4 กำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการและหัวข้อเรื่องที่จัดทำ โดยพิจารณาถึงความถนัด ความสนใจและปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.5 กำหนดแผนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดการปฏิบัติงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นงานหรือกิจกรรมเป็นขั้นตอนและกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างมีระบบ

2. ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นขั้นตอนที่หลอมรวมความคิด ความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญที่มี เป็นขั้นตอนที่จะทำให้ผลงานทางวิชาการสำเร็จโดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดหัวข้อเรื่องคือ การกำหนดเรื่องที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

2.2 แบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นกี่ตอน เช่น จะจัดชุดการสอนจะต้องพิจารณาว่าควรแบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ตอนหรือหากจะทำการวิจัยก็ต้องพิจารณาว่าจะแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการต่อไป

2.3 กำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน คือ การกำหนดโครงสร้างว่าในแต่ละตอนนั้นจะประกอบด้วยอะไรบ้าง

2.4 จัดทำรายละเอียดของแต่ละตอน คือ การจัดทำรายละเอียดในแต่ละตอนตามที่กำหนดไว้ ปกติจะกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน ควรจะได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับการสอนในแต่ละครั้ง

2.5 จัดพิมพ์และรวบรวมเล่ม คือ การจัดพิมพ์เพื่อนำมาใช้ในการจัดพิมพ์และรวมเล่ม ควรพิมพ์ที่โรงพิมพ์ แต่จะพิมพ์โรเนียวหรือพิมพ์กระดาษธรรมดาแล้วถ่ายสำเนาก็ได้

3. ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เป็นขั้นตอนที่นำไปสู่การใช้ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้น แสดงถึงการนำไปใช้ได้ผลจริง ๆ มิใช่จัดทำขึ้นแล้วเก็บไว้เสนอเท่านั้นโดยดำเนินการดังนี้

3.1 เตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ โดย

3.1.1 การเตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการให้พร้อม

3.1.2 เตรียมแบบประเมินผลการใช้

3.1.3 วางแผนการนำไปใช้และการประเมินผล

3.2 นำผลงานทางวิชาการไปใช้ ซึ่งจะต้องคำนึงถึง

3.2.1 วิธีการ

3.2.2 มีระบบการประเมินผลการนำไปใช้ที่เชื่อถือได้

3.2.3 มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

4. ขึ้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ เป็นขั้นที่แสดงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการให้ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำไปเผยแพร่

4.1 เสนอผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเพื่อรับทราบ และขอความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่

4.2 นำเสนอที่ประชุมกลุ่มหรือที่ประชุมทางวิชาการหรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นครูในโรงเรียน ที่ประชุมสัมนา เป็นต้น

4.3 เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น นำลงในวารสารทางวิชาการ

5. ชี้นำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นขั้นตอนที่เน้นว่าผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นและนำไปใช้ได้ผลมีมาตรฐานเพียงพอที่จะนำเสนอให้ ก.ค. พิจารณา โดยดำเนินการดังนี้

5.1 จัดทำคำขอตามแบบที่ ก.ค. กำหนด

5.2 รวบรวมผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 ผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอ ก.ค. จำนวน 4 ชุด

5.2.2 รวบรวมผลการวิเคราะห์หรือวิจัย และประเมินผล
การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จำนวน 4 ชุด

5.3 คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นว่า ผลงานทางวิชาการนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์อย่างไร ได้ดำเนินการอย่างไร มีการค้นคว้าปรับปรุงขั้นตอนอย่างไร วิจัยแล้วติดตามผลแล้วได้ผลอย่างไร จำนวน 4 ชุด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามขั้นตอนการจัดทำ 5 ขั้นตอน ของ ก.ค. ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

โสภณ นุ่มทอง (2533 : 55-58) ได้เสนอขั้นตอนการทำผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดเรื่องของผลงานทางวิชาการ โดยจะต้องตรงกับงานที่ปฏิบัติหรือตรงกับวิชาที่สอน ที่ตนเองสนใจและมีความถนัด เพื่อให้การทำผลงานทางวิชาการดำเนินไปด้วยดีและมีคุณภาพ

2. ขั้นศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากหลักสูตร หนังสือเรียน คู่มือครู ผลงานวิจัย วารสารและสิ่งตีพิมพ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียดและเป็นระบบ

3. ขั้นการพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของเอกสาร โดยพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว่านั้นมีจุดเด่นอะไรบ้างที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างในการทำผลงานทางวิชาการ และมีจุดด้อยอะไรบ้างที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ขึ้นกำหนดเค้าโครงเรื่อง จะต้องกำหนดเค้าโครงเรื่องให้เหมาะสมตามลักษณะวิชา ตามลำดับเหตุผล ความยากง่ายของเนื้อหาและลำดับพื้นฐานทางวิชาการ และหน่วยที่จะเขียนให้ชัดเจนต่อเนื่องกัน เพื่อให้การนำเสนอเนื้อหาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

5. ขึ้นดำเนินการเขียนด้วยสำนวนของตนเอง เป็นภาษาเขียนที่ดี มีการอ้างอิงที่ถูกต้องสมบูรณ์ และเมื่อเขียนเสร็จแล้วควรอ่านทบทวนหลาย ๆ ครั้ง เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6. ขึ้นแสวงหาผู้วิจารณ์ ควรหาผู้วิจารณ์ผลงานทางวิชาการ โดยการให้ผู้มีความรู้อย่างน้อย 4 ฝ่าย คือ ผู้มีความรู้ในสาขาวิชานั้นโดยเฉพาะพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนด้านเนื้อหา ผู้มีความรู้ทางด้านภาษาพิจารณาการใช้ภาษา ผู้มีความรู้ด้านการวัดผล พิจารณากิจกรรมและแบบทดสอบต่าง ๆ และผู้มีความรู้ทางด้านบรรณวิज्ञศาสตร์ พิจารณาการอ้างอิง การเขียนเชิงอรรถ การเขียนบรรณานุกรม

7. ขึ้นปรับปรุงแก้ไข ผู้ทำผลงานทางวิชาการจะต้องพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพยิ่งขึ้น

8. ขึ้นทดลองใช้ ควรนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาการนำไปใช้และข้อบกพร่องอื่น ๆ

9. ขึ้นปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 2 เมื่อได้ทดลองใช้แล้ว ก็จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำไปใช้พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการควบคู่กันไปด้วย

กมล ภู่งาม (2533 : 28-30) ได้เสนอขั้นตอนเกี่ยวกับทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ดังนี้

1. ขึ้นศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดทำผลงานทางวิชาการ จะต้องเริ่มจากงานในหน้าที่ทำอยู่ คิดพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ขึ้นการพิจารณาสาเหตุของปัญหา โดยการพิจารณาว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร ซึ่งอาจพิจารณาสาเหตุของปัญหาออกได้หลาย ๆ สาเหตุ

3. ขึ้นการพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหา โดยการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งปัญหานั้น ๆ อาจมีแนวทางที่จะนำมาแก้ปัญหาได้หลายแนวทาง

4. ขึ้นการพิจารณาหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา โดยการแสวงหาเทคนิคและนวัตกรรมมาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

5. ชั้นวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน โดยวางแผนกำหนดขั้นตอนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละคาบการสอนให้สมบูรณ์ พร้อมทั้งจัดเตรียมจัดหาสื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะไปใช้ในการเรียนการสอน

6. ชั้นทดลองใช้ ควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ พร้อมทั้งบันทึกผลการนำไปใช้ ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในการนำไปใช้นี้ควรนำไปใช้และพัฒนาเรื่อย ๆ เมื่อปรับปรุงจนได้ผลดีแล้วก็ถือว่าเป็นความสำเร็จของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

7. ชั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการ โดยจะต้องนำเสนอทั้งส่วนที่เป็นผลงานทางวิชาการจริง ๆ รายงานการจัดทำและการทดลองนำไปใช้ ทั้งนี้เพื่อจะได้ให้ความมั่นใจได้ว่า ผลงานทางวิชาการที่จัดทำหรือพัฒนาขึ้นนั้นเป็นผลจากการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้นำไปใช้แล้วได้ผลจริง

6. ประเภทของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูแต่ละตำแหน่ง และเป็นผลงานที่สร้างขึ้นจากการค้นคว้า คิดค้น รวบรวมเรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการในด้านนั้น ๆ เจริญก้าวหน้า และนำไปใช้พัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้ ผลงานทางวิชาการจึงมีหลายประเภทและมีผู้จำแนกผลงานทางวิชาการออกเป็นประเภทต่าง ๆ คือ

ถวัลย์ มาศจรัส (2532 : 16-17) กล่าวว่า ผลงานทางวิชาการที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปไว้มี 17 ประเภทคือ คู่มือสำหรับครู หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน รายงานการศึกษาค้นคว้า การวิจัย รายงานการศึกษาค้นคว้า รายงานการวิเคราะห์ สื่อการเรียนการสอน ชุดการสอน เกมและเพลงส่งเสริมการสอน บทเรียนสำเร็จรูป บทความทางวิชาการ รายงานโครงการ แบบฝึกหัด ตำราหรือแบบเรียน งานแปล และเอกสารคำสอน

ธีระชัย บุรณโชติ (2532 : 3-5) จำแนกผลงานทางวิชาการออกเป็น 3 ประเภท คือ รายงานทางวิชาการประเภทต่าง ได้แก่ เอกสารคำสอน ตำรา บทความและเอกสารทางวิชาการ หนังสืออ่านประกอบเพิ่มเติม ผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น อาจเป็นผลงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าหรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม

วีระ ตันตระกูล และปรีชา นิพนธ์พิทยา (2533 : 87-88) กล่าวถึง ผลงานทางวิชาการที่ควรจัดทำมี 12 ประเภทคือ คู่มือสำหรับครู หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน รายงานการศึกษาเด็กชายกรณี การวิจัย รายงานการศึกษา ค้นคว้าสื่อการเรียนการสอน ชุดการสอน เกมและเพลงส่งเสริมการสอน บทเรียน สำเร็จรูป รายงานโครงการและแบบฝึกหัด

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, ทองพูล บุญอึ้ง และ วิเชียร ไวยสุกิ (2535: 47-50) ได้จัดประเภทผลงานทางวิชาการรวม 11 ประเภท ดังนี้

1. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการหรือกึ่งวิชาการ ที่ได้เรียบ เรียงอย่างมีระบบเข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญ แบ่งหมวดหมู่ของ เนื้อหาอย่าง ชัดเจน ใช้อักษรตัวพิมพ์และมีการเผยแพร่ เนื้อหาจะต้องมีความละเอียดสมบูรณ์ และ ลึกซึ้งมาก แต่ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 หนังสือเรียนหรือแบบเรียน หมายถึง เอกสารที่จัดเป็นรูปเล่มใช้ สำหรับการเรียน มีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจมีลักษณะเป็น หนังสือเล่มเดียวตามกลุ่มวิชาหรือรายวิชาใด หรือเป็นชุด คือมีหลายเล่มหลายชนิดอยู่ ในชุดเดียวกันได้ และอาจมีแบบฝึกหัดประกอบด้วยเพื่อเป็นสื่อการเรียนสำหรับผู้เรียน ได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและแตกฉานในบทเรียน สำหรับรายวิชาที่เน้นทักษะและ การปฏิบัติ

1.2 หนังสือประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียน และผู้สอนใช้ประกอบการเรียนการสอน แต่ไม่ได้กำหนดเป็นหนังสือเรียนหรือแบบเรียน เป็นหนังสือเพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อ สร้างเสริมทักษะและนิสัยรักการอ่าน หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1.2.1 หนังสืออ่านนอกเวลา หมายถึง หนังสือที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียน สำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

1.2.2 หนังสืออ่านเพิ่มเติม หมายถึง หนังสือที่มีเนื้อหาสาระอิงหลักสูตร เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความเหมาะสมของวัย และความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล

1.2.3 หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่จัดทำเพื่อส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่านและมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้น อาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่ไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณี และศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้ มีคติ และมีสาระประโยชน์และชวนให้อ่าน

1.2.4 หนังสืออ้างอิง หมายถึง หนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอน

1.3 หนังสืออื่น ๆ หมายถึง หนังสืออื่น ๆ นอกจากที่กล่าวแล้ว

2. ตำรา บางครั้งเรียกว่า (งานแต่งหรืองานเรียบเรียง) หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระเบียบประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และการอ้างอิงที่ครบถ้วน สมบูรณ์ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครบคลุมวิชาหรือส่วนของวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา และต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

3. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา เอกสารประกอบการสอนมีหลายประเภท เช่น

3.1 แผนการสอน หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับการเตรียมการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งอาจจะทำขึ้นโดยสังเขปหรือละเอียด สุดแต่แต่วัตถุประสงค์ของการใช้

3.2 ชุดการสอน หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งอาจจะจัดทำไว้เฉพาะ เรื่องหรือรวมตลอดทั้งหลักสูตรก็ได้

3.3 แบบเรียนสำเร็จรูป หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้นักเรียน นักศึกษาด้วยตนเอง

4. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายหรือหนังสือใช้สอนวิชาใด วิชาหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ครบถ้วนเต็มตามหลักสูตรการเรียนการสอนของวิชานั้น ลักษณะเป็นคำบรรยายอย่างละเอียดเพื่อให้นักเรียน นักศึกษาสามารถศึกษาหาความรู้ จากเอกสาร คำสอนแทนการฟัง คำบรรยายของครูผู้สอนได้ นอกจากเนื้อหาสาระ แล้วอาจประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ ความคิดรวบยอด กิจกรรมท้ายบท รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลด้วย ถ้าเป็นเอกสารจะต้องจัดพิมพ์หรือโรเนียว และจัดทำเป็นรูปเล่มเช่นเดียวกับตำราหรือหนังสือทั่วไป

5. บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งเรียบเรียงจากผลงาน ทางวิชาการของตนเองหรือผู้อื่น ในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวความคิด ใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชานั้น ๆ และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่เผยแพร่โดยสม่ำเสมอ หรือในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ โดยการนำเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาก็ได้

6. ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎี หลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การรับรองหลักการ หรือการพิสูจน์ทฤษฎี ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักการหรือทฤษฎีให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยอาจเป็นการวิจัยในเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็ได้ โดยมีลักษณะ เป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ

7. งานแปล หมายถึง ตำราหรือหนังสือที่แปลมาจากภาษาหนึ่งเป็น ภาษาหนึ่ง ให้ได้ใจความถูกต้องตรงตามต้นฉบับเดิม ให้สื่อความหมายเป็นที่เข้าใจ แก่ผู้อ่าน และได้เรียบเรียง ตลอดจนปรับปรุงรายละเอียดให้เหมาะสมในกรณีที่เป็น งานแปลนี้อาจแปลมาจากตำราหรือหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง หรือแปลเฉพาะบางตอน ของตำราหรือหนังสือหลายเล่ม แล้วนำมารวบรวมเป็นเล่มใหม่ก็ได้

8. รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง เอกสารจากการศึกษาค้นคว้า เรื่องที่เกี่ยวกับวิชาที่สอนและหรือวิชาในภาคปฏิบัติ โดยการแสวงหาความรู้จากตำรา

หนังสือ บทความทางวิชาการ และจากการเข้าร่วมสัมมนา การอภิปรายและการทดลอง หรือในงานที่ปฏิบัติ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ได้ผลดียิ่งขึ้น แล้วนำเสนอเป็นเอกสารรายงาน กรณีที่มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน ก็ให้ส่งตัวอย่างวัสดุอุปกรณ์นั้นมาเป็นหลักฐานด้วย

9. อุปกรณ์การเรียนการสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่ง มีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกมาใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลงานทางวิชาการลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

10. รายงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

รายงานโครงการ หมายถึง โครงการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา โดยระบุเหตุผลหรือความจำเป็น วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย และผลกระทบอื่น ๆ และประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาทั่วไป ทั้งนี้จัดทำเป็นเอกสารเสนอข้อมูลอย่างละเอียด

11. ผลงานทางวิชาการอื่น ๆ ผลงานทางวิชาการอื่นที่มีใช้ผลงานทางวิชาการ ตามข้อ 1-10 โดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุนแรง ผลงานด้านศิลปะ

จากที่กล่าวมาแล้ว ยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัดไปว่าผลงานทางวิชาการมีกี่ประเภท แต่การแบ่งประเภทของผลงานเป็นการแบ่งเพื่อประโยชน์และง่ายต่อการที่จะทำความเข้าใจ และเพื่อจะเน้นให้เห็นว่า ผลงานทางวิชาการมิได้อยู่ที่ประเภทของผลงาน หากแต่จะขึ้นอยู่กับผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ผลงานที่มีคุณค่า ประโยชน์ และมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดมากกว่า

7. ผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โสภณ นุ่มทอง (2534:47) ได้กล่าวถึงผลงานทางวิชาการสำหรับสายงานบริหารในสถานศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนดให้ข้าราชการครูสายนี้เสนอเพื่อขอเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นกว่าเดิมได้อีก 1 ระดับ ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13

(พ.ศ. 2525) ข้อ 4 ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เช่น ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 ได้รับเงินเดือน ในระดับ 8 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ผู้อำนวยการศูนย์ ระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, ทองพูล บุญอึ้ง และวิเชียร ไวยสุกี (2535:51-52) ได้จัดแบ่งผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้ คือ

1. ผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ได้แก่

1.1 รายงานการศึกษาค้นคว้า

1.2 ผลงานการวิจัย

1.3 รายงานโครงการต่าง ๆ

1.4 ประสบการณ์ในการบริหารหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ใช้ในสถานศึกษา ได้แก่

2.1 หนังสือ (ทำให้ครูใช้)

2.2 ตำรา (ทำให้ครูใช้)

2.3 เอกสารประกอบการสอน (ทำให้ครูใช้)

2.4 บทความทางวิชาการ

2.5 งานแปล

2.6 เอกสารคำสอน (กรณีที่มีผู้บริหารสอนหนังสือ)

2.7 อุปกรณ์การเรียนการสอน (ทำให้ครูใช้)

จะเห็นได้ว่า จุดสำคัญของผลงานทางวิชาการมิได้อยู่ที่ประเภทของผลงานทางวิชาการ แต่จุดสำคัญอยู่ที่จะต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

8. ปัญหาและข้อบกพร่องของการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อขออนุมัติปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้ได้ระดับสูงชันนั้น ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด เป็นเรื่องยากที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนและอาศัย

ประสบการณ์ จึงจะสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้ถึงเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการอ่านผลงานทางวิชาการที่สำนักงาน ก.ค. ได้แต่งตั้ง ได้สรุปปัญหาและข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่ไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาไว้ดังนี้ (โสภณ นุ่มทอง.2534: 8-11)

1. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ

1.1 การพิมพ์ เช่น พิมพ์ผิด พิมพ์ตกหล่น พิมพ์ตัวต่างชนิดกัน แก้วดำผิดหรือเติมข้อบกพร่องด้วยลายมือ พิมพ์(โรเนียว)

1.2 การจัดทำรูปเล่ม เช่น วางหน้ากระดาษไม่เหมาะสม ตัดกระดาษกินลิค ไม่จัดวางหน้ากระดาษตามรูปแบบการพิมพ์เอกสาร

1.3 การเข้ารูปเล่ม เช่น เข้าปกไม่ดี หนังสือหลุดง่าย เข้าเล่มสลับหน้ากัน หรือกลับหัวกลับหาง

1.4 ลักษณะรูปเล่มและโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ เช่น ไม่มีปกหน้า ปกหลัง ใบรองปก สารบัญ

1.5 สารบัญ เช่น ไม่มีสารบัญเรื่อง สารบัญภาพ สารบัญตาราง ตัวข้อในสารบัญไม่ตรงกับเนื้อหา

1.6 บรรณานุกรมและเชิงอรรถ เช่น ไม่มีบรรณานุกรมและเชิงอรรถ เขียนบรรณานุกรมและ เชิงอรรถไม่ถูกต้องและไม่เป็นแบบอย่างเดียวกันตลอดทั้งเล่ม

1.7 ภาพประกอบ เช่น ไม่แสดงแหล่งที่มาของภาพ การอธิบายภาพประกอบไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน ภาพไม่ชัด ภาพไม่เหมาะสมกับเนื้อเรื่อง

2. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับเนื้อหาของผลงานทางวิชาการ ได้แก่

2.1 นิยามและคำศัพท์ เช่น ให้คำนิยามคำศัพท์ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน ใช้ศัพท์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษปนกัน

2.2 การจัดลำดับหัวข้อ เช่น การจัดลำดับหัวข้อไม่เป็นระบบเดียวกัน การจัดทำลำดับหัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อยสับสนกัน

2.3 การนำเสนอเนื้อหา เช่น การนำเสนอเนื้อหาสับสน ไม่เป็นระเบียบไม่เป็นไปตามลำดับ เนื้อหาบางตอนซ้ำซ้อนกัน

2.4 การใช้ภาษา เช่น ขาดความระมัดระวังในการใช้ภาษา ใช้ภาษาพูด ใช้ภาษาอ่านที่เข้าใจยาก

2.5 เนื้อหา เช่น เนื้อหาขาดรายละเอียดและไม่ชัดเจน สมบูรณ์ เป็นการรวบรวมทฤษฎีและแบบฝึกหัดมารวมไว้ ข้อมูลและสถิติผิดพลาด ไม่ถูกต้อง ไม่ทันสมัย

3. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผลงานทางวิชาการ ได้แก่

3.1 ลอกเลียนเอกสารจากที่อื่น

3.2 ไม่วางแผนการเขียนที่เป็นการสร้างสรรค์

3.3 ขาดการริเริ่ม เนื่องจากคัดลอกและรวบรวม

3.4 ไม่เสนอแนวความคิดของตนเอง

3.5 วิธีการนำเสนอซ้ำกับของผู้อื่น

4. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

4.1 ไม่เสนอการนำไปใช้หลังจากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ว่าจะ เป็น ประโยชน์ต่องานวิชาการอย่างไร

4.2 เอกสาร คู่มือ อุปกรณ์ ขาดการทดลองใช้และปรับปรุง

4.3 มีประโยชน์ต่อครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาน้อยลง

4.4 ขาดรายละเอียดที่จะนำไปใช้ศึกษาต่อหรือใช้ประโยชน์ในชีวิต

ประจำวัน

4.5 ไม่สามารถใช้เป็นเอกสารอ้างอิงได้

4.6 ไม่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้

จากปัญหาและข้อบกพร่องดังกล่าวจะเห็นว่า ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้น มิได้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่นำมาปรับปรุงใหม่ หรือมิได้นำเสนอความคิดเห็นของตนเองประกอบไว้ แต่เป็นผลงานทาง วิชาการ มีจำนวนน้อยไป ข้อมูลไม่ทันสมัย มีคำผิดอยู่เป็นจำนวนมากและไม่มีความ ประสิทธิภาพในการทำผลงานทางวิชาการ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอนก ศิลปนิลมาลย์ (2520 : 91-92) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และนักวิชาการในวิทยาลัยครูที่มีต่อการประเมินผลงานวิจัย และงานเขียน

ทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหาร และนักวิชาการมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยมากต่อรายการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้
2. มีความถูกต้องแม่นยำและชัดเจน
3. นำผลงานและผลการวิจัยมาปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัย

รวมทั้งการพัฒนาชุมชน

4. เป็นเรื่องที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการในภาควิชาของตนให้สูงขึ้น
5. มีความสำคัญตรงกับงานของวิทยาลัยครู
6. มีคุณภาพสูง
7. ปัญหาที่ศึกษาวิจัยหรือเนื้อหาที่เขียนมีความทันสมัย
8. เผยแพร่ผลงานของตนต่อชุมชน
9. อุทิศผลงานให้แก่วิทยาลัย
10. เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจหรือโครงการของวิทยาลัย

ทองอินทร์ วงศ์โสธร วิจิตร สินศิริ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2526 : 66-67) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี จากมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 212 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการคือประการแรก ความไม่สมดุลย์เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น สาเหตุเพราะติดกับกฎ ก.พ. มากเกินไป ประการที่สอง ตำแหน่งกับเงินเดือนมีความเกี่ยวข้องกันมากเกินไป และประการที่สาม ไม่ได้รับความสะดวกเมื่อมีความขัดแย้งกัน

เสถียร คามิศักดิ์ (2529 : 168) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีผู้บริหารจำนวน 128 คน และคณาจารย์จำนวน 270 คน พบว่า ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนะที่มีต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา แตก

ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกนั้น มีทัศนคติต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการสูงกว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 98-120) ได้ทำการวิจัยถึงสาเหตุการไม่เสนอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า สาเหตุของการไม่เสนอขอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งมีสาเหตุมาจากการไม่เข้าใจแนวปฏิบัติและวิธีการเสนอขอ ขาดที่ปรึกษา โดยเฉพาะสาเหตุด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นมีผลมาจากไม่มีความรู้ ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย ขาดผลงานทางวิชาการเผยแพร่ รวมทั้งมีเวลาในการจัดทำน้อย

สมชาย พันธะฉนวนิชย์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ของข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์เพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินความชำนาญการที่เห็นด้วยพอสมควร ส่วนวิธีการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ครูเห็นว่ามีความเหมาะสม ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่การเตรียมการสอนที่ดี ด้านผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน ลำดับที่ 1 ได้แก่ การทดสอบหรือประเมินผลก่อน-หลัง การเรียนการสอน และมีการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ด้านการมีผลงานในฐานะวิทยากร ผู้ชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้รับการยอมรับภายในโรงเรียนก่อน ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งนี้ เพราะผลงานเกิดจากการปฏิบัติงานจริง ทดลองจริง มีความชัดเจนและมีคุณค่า โดยเฉพาะผลงานที่เกิดจากปัญหาในการสอน และสามารถแก้ไขด้วยความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ โดยไม่มีผู้คิดหรือจัดทำมาก่อน ส่วนด้านสุดท้าย คือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานที่ใช้ไปแล้วได้ผลแก่นักเรียน กล่าวคือ นักเรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น

สุธีพร ดีผดุง (2536 : 92-93) ได้ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่ง อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ปรากฏว่ามีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ในส่วนของระยะเวลาในการพิจารณาคำขอของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เวลาเนิ่นนานเกินไป ขั้นตอนในการเสนอคำขอมีหลายขั้นตอน การที่ ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานความชำนาญการในส่วนของการเป็นวิทยากรกระทำได้อย่างมาก สำหรับเกณฑ์การตัดสินของ ก.ค. ซึ่งกำหนดคะแนนในส่วนของความชำนาญการ 70 คะแนน ต้องผ่านร้อยละ 65 และส่วนของผลงานทางวิชาการกำหนดคะแนนไว้ 30 คะแนน ต้องผ่านร้อยละ 65 รวมทั้ง 2 ด้านต้องผ่านร้อยละ 75 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนนนั้น ก.ค. ควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินให้น้อยกว่านี้ ในด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่า มีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ก.ค. มิได้กำหนดจำนวนชิ้นของงานไว้ให้แน่ชัด ครูไม่สามารถเลือกประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาจัดทำเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ครูยังขาดประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ เช่น บันทึกการสอนหรือแผนการสอน งานวิจัย บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ตำรา สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่สร้างความหนักใจให้แก่ครูเป็นส่วนใหญ่

หาญ รังสิมันต์ (2536 : 106-107) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู พบว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง อาจารย์กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 และกลุ่มระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป เห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง อาจารย์สังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และนโยบายและการบริหารมีปัญหาระดับมากต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์สังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เห็นว่านโยบายและการบริหารห้องสมุด และวัสดุอุปกรณ์มีปัญหาระดับมากต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์

คณะวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมศึกษา เห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาด้อยการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง อาจารย์โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน มีความเห็นว่า ทุกลักษณะปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน อาจารย์โดยจำแนกตามคณะวิชา มีความเห็นต่อลักษณะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์กับอาจารย์สังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีความเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีระดับความเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดทั้งสองคณะวิชา

โสวัฒน์ หนูพา (2536 : 117-120) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจถึงสถานภาพของข้าราชการครู เจ้าของผลงานทางวิชาการ วิเคราะห์ผลงานทางวิชาการ และเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการข้าราชการครู อนุมัติกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปีพุทธศักราช 2531-2534 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตามขั้นตอนการทำผลงานทางวิชาการ ขึ้นการเตรียมและการวางแผนการทำงานผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการควรศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ขึ้นการทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการควรกำหนดสาขาวิชาที่จะทำผลงานทางวิชาการไว้ล่วงหน้า ขึ้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการควรนำผลงานทางวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในสภาพที่เป็นจริง ขึ้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง ขึ้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการ เสนอแนะคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพร้อมด้วยหลักฐานและเอกสารคำสั่งต่าง ๆ

สันตศิริ บัวเกษ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูที่เสนอผลงานทางวิชาการแล้วไม่ได้รับอนุมัติ และผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531-2535 จำนวน 245 คน พบว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง คือ ข้นเตรียมการและวางแผน ข้นจัดทำผลงาน ข้นนำผลงานไปใช้ และข้นเสนอผลงาน ส่วนข้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ข้าราชการครูในเขตเมืองและนอกเมืองมีปัญหาการจัดทำผลงานและมีแนวคิดเกี่ยวกับการแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดทำผลงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูที่จัดทำผลงานทางวิชาการประเภทแต่ง งานวิจัย และงานอื่น ๆ ประสบปัญหาการจัดทำผลงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่จัดทำผลงานประเภทอื่น ๆ ประสบปัญหาการจัดทำผลงานข้นเตรียมการและวางแผนสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำผลงานประเภทวิจัย ข้าราชการครูที่จัดทำผลงานประเภทงานแต่ง และงานอื่น ๆ ประสบปัญหาการทำผลงานสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำผลงานประเภทงานวิจัย

วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ เตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ นำผลงานทางวิชาการไปใช้ เผยแพร่และสร้างการยอมรับ และนำเสนอผลงานทางวิชาการ ส่วนที่ควรจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ช่วยจัดหาแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้า เตรียมการทำผลงานทางวิชาการมอบหมายการปฏิบัติงานสอนและงานอื่น ๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนงานทำผลงานทางวิชาการที่กำหนดไว้ จัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ช่วยการพิมพ์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู และช่วยจัดหางบประมาณที่จะใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

อีเบล (Ebel. 1969 : 645-652) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการโดยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เหมาะสมและจะต้องมีการประเมินความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานทางวิชาการ

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูให้มีระดับสูงขึ้น เพื่อที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครู ได้ก้าวหน้าในวิชาชีพตามความรู้ ความสามารถ ก็คือการจัดทำผลงานทางวิชาการ และจากความคิดเห็นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ข้าราชการครูไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น รวมทั้งขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรม เป็นต้น

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขั้นเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ในปีงบประมาณ 2538 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จาก 4 กรม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 73 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 854 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 800 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,757 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้จากกลุ่มประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 73 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน รวม 103 คน

ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ได้ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 20 ของจำนวนผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 2 สังกัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้านี้ จำนวนทั้งสิ้น 434 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามสังกัด

สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ	854	171
กรมสามัญศึกษา	800	160
กรมการศึกษานอกโรงเรียน	73	73
กรมอาชีวศึกษา	30	30
รวม	1,757	434

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้าน หน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะใน 2 ด้าน คือด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน และความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แบบสอบถามนี้มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาตำรา เอกสารและผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการในการข้อกำหนดตำแหน่งแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหา เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัย หลักเกณฑ์ แนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยสร้างให้ได้ครอบคลุมเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ใน 2 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้องในภาษาและเนื้อหา แล้วจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านผลงานทางวิชาการ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สมบูรณ์ จากนั้นนำกลับมาแก้ไขและหาความเชื่อมั่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) เมื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสร็จแล้ว นำเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้เพื่อให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ เป็นความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใน 4 กรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา

กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.90

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของสำนักงาน ก.ค. ไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยกำหนดวันส่งคืนแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วคืนผู้วิจัยทางทางไปรษณีย์ในกำหนด 15 วัน สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนภายในระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ติดตามโดยทางโทรศัพท์และส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง ช่วงที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2538 - 20 พฤษภาคม 2538 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 405 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งแบบสอบถามที่ได้คืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 405 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณค่าความถี่ และร้อยละ โดยจำแนกหน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ

และขึ้นเงินเดือน

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 2 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ เกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยน้อย

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยมาก

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยมากที่สุด

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนที (t-test) และหากมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าว ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ณ ศูนย์ข้อมูลและทะเบียนประวัติข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

เมื่อ ∞	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K	แทน	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
$\sum S^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

2. ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.

2528 : 59)

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

เมื่อ $\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.

2528 : 64)

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

เมื่อ S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละด้านยกกำลัง 2
N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

3. ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
สองกลุ่ม (ลิวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม

$\bar{X}_1$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนกลุ่มที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า
2 กลุ่ม โดยใช้ F-test (ลิวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าใช้พิจารณา F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2533 : 240)

$$S = \sqrt{(k-1)F(\alpha, df_u, df_w)} \sqrt{MS_w (1/n_i + 1/n_j)}$$

เมื่อ S แทน ค่าวิกฤตแบบเชฟเฟ

$F(\alpha, df_u, df_w)$ แทน ค่า F ที่เปิดตารางการแจกแจงของค่า F ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ = α โดยมีค่า $df_u = k-1$ และ

$df_w = n-k$ เมื่อ k แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

MS_w แทน ค่า Mean square ภายในกลุ่มที่ได้คำนวณแล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

n_i, n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำมาเปรียบเทียบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อ
ขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้สื่อความหมาย
ได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นำสัญลักษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รวบรวมข้อมูลที่ส่งกลับมาจำนวน 405 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด 434 ฉบับแล้ว ได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากนั้นได้นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียงดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นและความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความต้องการการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน (Class interval) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยน้อย
คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นหรือเห็นด้วยมาก
คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ จำนวน 405 คน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
<u>1. หน่วยงานที่สังกัด</u>		
1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	162	40.00
1.2 กรมสามัญศึกษา	152	37.53
1.3 กรมการศึกษานอกโรงเรียน	66	16.30
1.4 กรมอาชีวศึกษา	25	6.17
รวม	405	100.00
<u>2. อายุ</u>		
2.1 ระหว่าง 40 - 50 ปี	152	37.50
2.2 51 ปีขึ้นไป	253	62.50
รวม	405	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
3. <u>วุฒิการศึกษา</u>		
3.1 ปริญญาตรี	299	73.80
3.2 ปริญญาโทขึ้นไป	106	26.20
รวม	405	100.00
4. <u>ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา</u>		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	49	12.10
4.2 10 ปีขึ้นไป	356	87.90
รวม	405	100.00
5. <u>ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ</u>		
5.1 ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	146	36.00
5.2 เคยผ่านการฝึกอบรม	259	64.00
รวม	405	100.00
6. <u>ขึ้นเงินเดือน</u>		
6.1 ระหว่าง 19,680 - 24,480 บาท	321	79.20
6.2 25,460 บาทขึ้นไป	84	20.80
รวม	405	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่าสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ กรมสามัญศึกษา มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 37.53 กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และกรมอาชีวศึกษา มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.17 เมื่อจำแนกตามอายุ ช่วงอายุ 40 -50 ปี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และประสบการณ์การดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และเคยผ่านการฝึกอบรม มีจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 เมื่อจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน ขั้นเงินเดือนระหว่าง 19,680 - 24,480 บาท มีจำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 และขั้นเงินเดือน 25,460 บาทขึ้นไป มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น	3.91	0.56	เห็นด้วยมาก
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน	4.03	0.51	เห็นด้วยมาก
รวม	3.97	0.73	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.69	1.14	เห็นด้วยมาก
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้มาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1)	3.75	1.04	เห็นด้วยมาก
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ	3.61	1.09	เห็นด้วยมาก
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ	3.44	1.28	เห็นด้วยมาก
5. การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงานด้านการปกครองวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.23	0.87	เห็นด้วยมากที่สุด
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาและประชาชนหรือสาธารณชน	4.17	0.83	เห็นด้วยมาก
7. การประเมินความเชี่ยวชาญในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาทั่วไป โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	3.93	0.90	เห็นด้วยมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.84	1.06	เห็นด้วยมาก
9. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	3.84	1.06	เห็นด้วยมาก
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.85	1.02	เห็นด้วยมาก
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องผ่าน 49 คะแนน จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.71	1.03	เห็นด้วยมาก
12. เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.51	1.07	เห็นด้วยมาก
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการจะต้องมีคะแนนรวมทั้ง 2 ด้าน ต้องได้ 75 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	3.56	1.06	เห็นด้วยมาก
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่าน ต้องเป็นเอกฉันท์	3.40	1.20	เห็นด้วยปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.31	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.46	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.41	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด
18. อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.09	0.92	เห็นด้วยมาก
19. อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	3.94	1.02	เห็นด้วยมาก
20. อ.ก.ค.กรม ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและ กลับกรองความเชี่ยวชาญ	4.08	0.92	เห็นด้วยมาก
21. ก.ค.ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและ ประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	3.85	1.09	เห็นด้วยมาก
รวม	3.91	0.56	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 5 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบ คุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเห็นด้วยปานกลาง คือ เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่าน ต้องเป็น เอกฉันท ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.27	0.79	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.29	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่เหมาะสมกับตนเอง	4.34	0.78	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.28	0.78	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	4.22	0.78	เห็นด้วยมากที่สุด
6. ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงานทางวิชาการ	3.84	1.14	เห็นด้วยมาก
7. ก.ค. ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการศึกษาดันคว้า	4.56	0.78	เห็นด้วยมากที่สุด
8. ก.ค. ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิออกเผยแพร่และเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.55	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ	4.62	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
10. ก.ค. ควรจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งของข้อมูล ข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4.55	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
11. การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อน นำเสนอ ควรมีการประเมินผลของผลงานทาง วิชาการก่อน ที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน	3.88	1.02	เห็นด้วยมาก
12. แหล่งที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ขาด ความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ ที่จะอำนวยความสะดวก	3.93	0.94	เห็นด้วยมาก
13. ก.ค. ควรจัดทำคู่มือแนวทางการนำผลงาน ทางวิชาการไปใช้	4.44	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
14. ก.ค. ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะนำผลงาน ทางวิชาการไปเผยแพร่	4.08	1.00	เห็นด้วยมาก
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอ ผลงานทางวิชาการที่ดี	4.13	0.80	เห็นด้วยมาก
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไป ทดลองใช้หรือเผยแพร่	4.03	0.87	เห็นด้วยมาก
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.80	เห็นด้วยมาก
18. ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์	3.74	1.05	เห็นด้วยมาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอน และวิธีการนำเสนอผลงานทาง วิชาการต่อ ก.ค.	4.19	0.84	เห็นด้วยมาก
20. ควรมีการอำนวยความสะดวกและคำแนะนำจาก เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเสนอผลงานทาง วิชาการ	4.45	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการมีหลาย ขั้นตอนเกินไป	4.22	0.92	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.03	0.51	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเห็นด้วยมาก คือควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 3.74$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนก
ตามตัวแปร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อ
 ขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์
 และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการ
 จัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน จำแนกตามตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย
 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที
 (t- disbution) และค่า F (F-disbution) ดังรายละเอียดในตาราง 7-34

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อ
 ขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดทำผลงานทางวิชาการ	สพช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อส. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการขอกำหนดให้ได้รับ เงินเดือนในระดับสูงขึ้น	3.86	0.96	3.67	0.91	3.99	0.73	4.17	0.74	3.39*
2. ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ 5 ขั้นตอน	4.17	0.66	4.03	0.83	4.10	0.70	4.17	0.74	1.59
รวม	4.02	0.73	3.85	0.78	4.04	0.62	4.17	0.66	2.38

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหนึ่ง

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สพช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อส. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ก.ค. กำหนดให้มีการรายงาน ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังทั้ง ปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.83	0.98	3.48	1.25	3.69	1.18	3.96	0.97	3.10*
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือน ตามเกณฑ์ก.ค. กำหนด(ปีงบประมาณ ที่แล้วมาได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตาม บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ พลเรือน หมายเลข 1)	3.74	1.03	3.83	1.04	3.54	1.08	3.80	0.95	1.21
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความ เชี่ยวชาญ	3.42	1.11	3.64	1.10	3.81	0.97	4.00	0.95	3.52*
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทาง วิชาการ	3.58	1.14	3.15	1.38	3.81	1.18	3.36	1.41	5.32**
5. การประเมินความเชี่ยวชาญใน การบริหารสถานศึกษาโดย พิจารณาจากการบริหารงานด้าน ด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และความสัมพันธ์ กับชุมชน	4.16	0.90	4.26	0.90	4.28	0.69	4.28	0.84	0.51

ตาราง (8) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สปช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อศ. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของ ผลงานทางวิชาการโดยพิจารณา จาก ผลงานที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาและ ประชาชน	4.09	0.85	4.23	0.83	4.24	0.80	4.12	0.72	0.98
7. การประเมินความเชี่ยวชาญใน ฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ทั่วไป โดยพิจารณาจากการมี ส่วนร่วมและการยอมรับใน วงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่ เกี่ยวข้อง	3.93	0.83	3.82	0.98	4.13	0.83	3.96	0.93	1.81
8. การประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาจากคุณภาพของผลงาน ทางวิชาการ โดยคำนึงถึง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.91	0.89	2.62	1.18	4.07	0.91	4.00	1.32	3.73**
9. การประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาจากประโยชน์ของผล งานทางวิชาการ โดยคำนึงถึง ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการและประโยชน์ต่อ นักเรียน นักศึกษา	4.26	0.77	4.03	1.05	4.33	0.81	4.16	1.10	2.28

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สปช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อศ. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.84	1.05	3.76	0.97	4.06	0.92	3.88	1.20	1.26
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญต้องผ่าน 49 คะแนนจากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.74	0.98	3.56	1.04	3.95	1.02	3.68	1.10	2.31
12. เกณฑ์คะแนนผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.62	0.98	3.29	1.06	3.75	1.12	3.44	1.32	3.99 ^{**}
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ จะต้องมียะเนนรวมทั้ง 2 ด้าน ต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	3.61	1.02	3.42	1.10	3.68	0.99	3.76	1.12	1.51
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ต้องเป็นเอกฉันท์	3.53	1.14	3.22	1.29	3.40	1.09	3.56	1.15	1.95
15. ข้าราชการครูประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับ เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.35	0.80	4.21	0.86	4.36	0.69	4.44	0.76	1.17

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สปช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อศ. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรอง การปฏิบัติงานและตรวจสอบ คุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.51	0.60	4.40	0.77	4.43	0.63	4.56	0.58	0.98
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.70	4.34	0.80	4.43	0.63	4.52	0.58	0.66
18. อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับ กรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.83	3.95	1.03	4.14	0.87	4.44	0.50	2.56*
19. อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับ กรองความเชี่ยวชาญและ ผลงานทางวิชาการ	4.00	0.91	3.78	1.12	3.95	1.10	4.44	0.58	3.48*
20. อ.ก.ค.กรม ตั้งคณะกรรมการ ขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรอง ความเชี่ยวชาญ	4.07	0.83	3.99	1.02	4.13	0.94	4.52	0.50	2.46
21. ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อ ตรวจสอบและประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 3 คน	3.93	1.03	3.69	1.12	3.92	1.05	4.04	1.17	1.81
รวม	3.86	0.96	3.67	0.91	3.99	0.73	4.17	0.74	3.39*

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ การประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดย คำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกณฑ์คะแนน ผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ อ.ก.ค. กรมพิจารณากลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และอ.ก.ค. กรม พิจารณากลั่นกรองความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยแยกตาม หน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ ดังรายละเอียดตาราง 9 - 15

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ ข้อ 1 ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี

กรม	$\bar{X}$	สปช. 3.83	สศ. 3.48	กศน. 3.69	อศ. 3.96
1. สปช.	3.83	-	0.43*	0.14	0.13
2. สศ.	3.48	-	-	0.21	0.48*
3. กศน.	3.69	-	-	-	0.27
4. อศ.	3.96	-	-	-	-

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาแตกต่าง จากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
 เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
 ข้อ 3 ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ

กรม	$\bar{X}$	สปช. 3.42	สศ. 3.64	กศน. 3.81	อศ. 4.00
1. สปช.	3.42	-	0.22	0.39*	0.58*
2. สศ.	3.64	-	-	0.17	0.36*
3. กศน.	3.81	-	-	-	0.19
4. อศ.	4.00	-	-	-	-

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรม
 สามัญศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
 เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
 ข้อ 4 ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ

กรม	$\bar{X}$	สปช. 3.58	สศ. 2.15	กศน. 3.82	อส. 3.36
1. สปช.	3.58	-	0.43**	0.24	0.22
2. สศ.	3.15	-	-	0.47**	0.21
3. กศน.	3.82	-	-	-	0.46**
4. อส.	3.36	-	-	-	-

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา
 แตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และ
 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างจากความ
 คิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
 เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
 ข้อ 8 การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงาน
 ทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กรม	$\bar{X}$	สปช. 3.91	สศ. 3.63	กศน. 4.08	อศ. 4.00
1. สปช.	3.91	-	0.28	0.17	0.09
2. สศ.	3.63	-	-	0.45**	0.37**
3. กศน.	4.08	-	-	-	0.08
4. อศ.	4.00	-	-	-	-

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรม
 การศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญ
 ศึกษา ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็น
 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้น
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
 เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
 ข้อ 12 เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม
 30 คะแนน

กรม	$\bar{X}$	สปช. 3.63	สศ. 3.30	กศน. 3.76	อศ. 3.44
1. สปช.	3.63	-	0.33	0.13	0.19
2. สศ.	3.30	-	-	0.47**	0.14
3. กศน.	3.76	-	-	-	0.32
4. อศ.	3.44	-	-	-	-

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรม
 การศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญ
 ศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
 เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
 ข้อ 18 อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรอตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรม	$\bar{X}$	สปช. 4.13	สศ. 3.95	กศน. 4.14	อศ. 4.44
1. สปช.	4.13	-	0.18	0.01	0.31
2. สศ.	3.95	-	-	0.19	0.49*
3. กศน.	4.14	-	-	-	0.30
4. อศ.	4.44	-	-	-	-

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรม
 สามัญศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ
เงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
ข้อ 19 อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

กรม	$\bar{X}$	สปช. 4.01	สศ. 3.78	กศน. 3.95	อศ. 4.44
1. สปช.	4.01	-	0.23	0.06	0.43*
2. สศ.	3.78	-	-	0.17	0.66*
3. กศน.	3.95	-	-	-	0.49
4. อศ.	4.44	-	-	-	-

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรม
อาชีวศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และ
ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
แตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สพช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อส. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.26	0.77	4.17	0.85	4.36	0.71	4.60	0.50	2.61*
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.26	0.76	4.22	0.82	4.42	0.72	4.52	0.58	1.83
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่เหมาะสมกับตนเอง	4.35	0.72	4.25	0.87	4.46	0.66	4.40	0.70	1.38
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.34	0.67	4.11	0.93	4.45	0.66	4.44	0.58	4.05**
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	4.25	0.71	4.13	0.84	4.30	0.72	4.16	0.89	0.98
6. ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงานทางวิชาการ	3.88	1.05	3.81	1.20	3.80	1.17	3.72	1.17	0.23

ตาราง 16 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สปช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อศ. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. ก.ค. ควรจัดให้มีผลงานทาง วิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว เป็นตัวอย่าง เพื่อการศึกษา ค้นคว้า	4.61	0.66	4.50	0.88	4.54	0.78	4.52	0.77	0.56
8. ก.ค. ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรง คุณวุฒิออกเผยแพร่และ เป็นที่ ปรึกษาในการจัดทำผลงานทาง วิชาการ	4.64	0.64	4.48	0.97	4.43	0.76	4.68	0.55	1.66
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรม ทักษะในการเขียนผลงานทาง วิชาการ	4.66	0.57	4.60	0.70	4.53	0.72	4.64	0.48	0.73
10. ก.ค. ควรจัดห้องสมุด เพื่อเป็น แหล่งของข้อมูลที่จะ ใช้ในการ ศึกษาค้นคว้า	4.62	0.63	4.45	0.89	4.57	0.78	4.52	0.65	1.40
11. การทดลองใช้ผลงานทาง วิชาการก่อนนำเสนอ ควรมี การประเมินผลของผลงานทาง วิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน	4.08	0.92	3.80	1.07	3.68	0.87	3.48	1.29	4.60**

ตาราง 16 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สปช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อศ. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. แหล่งที่จะนำผลงานทาง วิชาการไปใช้ ชาติความพร้อม ทั้งด้านบุคลากร วัสดุและ อุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวก	4.00	0.94	3.92	0.88	3.81	1.02	3.84	1.10	0.73
13. ก.ค. ควรจัดทำคู่มือแนวทาง การนำผลงานทางวิชาการ ไปใช้	4.56	0.63	4.38	0.89	4.28	0.85	4.40	0.91	2.49
14. ก.ค. ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะ นำผลงานทางวิชาการ ไป เผยแพร่	4.10	1.00	4.05	1.04	4.04	0.91	4.20	0.86	0.21
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการ นำเสนอผลงานทางวิชาการที่ดี	4.16	0.77	4.11	0.82	4.04	0.83	4.20	0.70	0.40
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทาง วิชาการไปทดลองใช้หรือ เผยแพร่	4.08	0.82	3.98	0.89	4.04	0.84	3.84	1.06	0.75
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.72	4.11	0.81	4.16	0.79	4.04	1.09	0.72
18. ควรเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์	3.73	1.03	3.65	1.09	3.87	0.88	4.00	1.20	1.25
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ ความ เข้าใจขั้นตอนและวิธีการนำ เสนอผลงานทางวิชาการต่อ ก.ค.	4.29	0.72	4.04	0.94	4.24	0.74	4.16	0.98	2.48

ตาราง 16 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	สพช. (N=162)		สศ. (N=152)		กศน. (N=66)		อส. (N=25)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20. การมีการอำนวยความสะดวก และคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ การเสนอผลงาน ทางวิชาการ	4.53	0.59	4.36	0.84	4.40	0.76	4.52	0.58	1.68
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทาง วิชาการ มีหลายขั้นตอนเกินไป	4.29	0.83	4.17	0.96	4.22	0.95	3.96	1.01	1.18
รวม	4.17	0.66	4.03	0.83	4.10	0.70	4.17	0.74	1.59

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มี
หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5
ขั้นตอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ผู้เสนอขอควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประ เภทของผลงานทางวิชาการ การ
ทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอควรมีการประเมินผลของผลงานทางวิชาการ
ก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เสนอขอ
สามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยแยกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ ดังรายละเอียดตาราง 17 - 19

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ

ข้อ 1 ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ได้อย่างชัดเจน

กรม	$\bar{X}$	สปช. 4.26	สศ. 4.17	กศน. 4.36	อศ. 4.60
1. สปช.	4.26	-	0.09	0.10	0.34
2. สศ.	4.17	-	-	0.19	0.43 [*]
3. กศน.	4.36	-	-	-	0.24
4. อศ.	4.60	-	-	-	-

จากตาราง 17 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน
ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ

ข้อ 4 ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ

กรม	$\bar{X}$	สปช. 4.01	สศ. 3.78	กศน. 3.95	อศ. 4.44
1. สปช.	4.01	-	0.23	0.06	0.43**
2. สศ.	3.78	-	-	0.17	0.66**
3. กศน.	3.95	-	-	-	0.49**
4. อศ.	4.44	-	-	-	-

จากตาราง 18 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรม
อาชีวศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ความคิดเห็น
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถาน
ศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และความคิดเห็นผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรม
การศึกษานอกโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน
 ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ แยกเป็นรายข้อ
 ข้อ 11 การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอ ควรมีการประเมินผลของ
 ผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน

กรม	$\bar{X}$	สปช. 4.48	สศ. 3.80	กศน. 3.68	อส. 4.48
1. สปช.	4.08	-	0.28	0.40	0.60**
2. สศ.	3.80	-	-	0.17	0.32
3. กศน.	3.68	-	-	-	0.20
4. อส.	4.48	-	-	-	-

จากตาราง 19 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแตกต่างจากความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดกรมอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนใน ระดับสูงขึ้น	3.87	0.63	3.82	0.64	0.80
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทาง วิชาการ 5 ขั้นตอน	4.05	0.59	3.98	0.51	1.29
รวม	3.96	0.54	3.90	0.52	1.16

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนด
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสอง

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ
สูงขึ้น ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผล การ ปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.68	1.13	3.69	1.14	-0.03
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด(เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชี อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1)	3.60	1.05	3.84	1.03	-2.24*
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ	3.64	1.15	3.59	1.05	0.43
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ	3.61	1.20	3.34	1.31	2.09*
5. การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษาโดยพิจารณาจากการบริหารงาน ด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.26	0.85	4.21	0.88	0.56
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของผลงานทาง วิชาการโดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา และ ประชาชนหรือสาธารณชน	4.22	0.87	4.14	0.81	0.94

ตาราง 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. การประเมินความเชี่ยวชาญในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาทั่วไป โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	3.97	0.86	3.91	0.93	0.75
8. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	1.01	3.77	1.07	1.56
9. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	4.24	0.87	4.15	0.95	0.90
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.88	1.04	3.84	1.00	0.31
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องผ่าน 49 คะแนน จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.73	1.10	3.69	0.98	0.35
12. เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.59	1.09	3.47	1.06	1.13

ตาราง 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการจะต้องมีคะแนนรวมทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	3.65	1.04	3.51	1.06	1.31
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่านต้องเป็นเอกฉันท์	3.41	1.24	3.40	1.18	0.10
15. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับเป็นผู้จัดทำคำขอโดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.30	0.85	4.32	0.78	0.28
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.47	0.61	4.46	0.72	0.23
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.72	4.42	0.73	0.18
18. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.86	4.05	0.95	1.02
19. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ	3.99	0.92	3.91	1.08	0.83

ตาราง 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20. อ.ก.ค.กรมตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองความเชี่ยวชาญ	4.13	0.89	4.05	0.94	0.86
21. ก.ค.ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	3.80	1.14	3.88	1.05	0.75
รวม	3.87	0.63	3.82	0.64	0.80

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการยกกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) และผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีอายุต่างกัน
แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.34	0.81	4.22	0.77	1.48
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทาง การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.36	0.78	4.25	0.77	1.29
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด ว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่ เหมาะสมกับตนเอง	4.34	0.83	4.34	0.74	0.07
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.29	0.80	4.28	0.77	0.11
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด โครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	4.23	0.81	4.06	0.79	2.03*
6. ก.ค.ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงาน ทางวิชาการ	3.97	1.16	3.75	1.13	1.86
7. ก.ค.ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่าน การประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการ ศึกษาค้นคว้า	4.56	0.87	4.56	0.71	0.02

ตาราง 22 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ก.ค. ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิออกเผยแพร่งและเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.61	0.75	4.52	0.83	1.17
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ	4.63	0.71	4.61	0.61	0.27
10. ก.ค. ควรจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งของข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4.60	0.77	4.52	0.77	1.02
11. การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอควรมีการประเมินของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน	3.97	0.97	3.82	1.04	1.42
12. แหล่งที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ขาดความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวก	3.98	0.97	3.91	0.93	0.77
13. ก.ค. ควรจัดทำคู่มือแนวทางการนำผลงานทางวิชาการไปใช้	4.43	0.84	4.45	0.78	-0.15
14. ก.ค. ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่	4.16	1.01	4.03	0.99	1.30
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ดี	4.26	0.79	4.19	0.78	0.83
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่	4.10	0.84	3.98	0.89	1.30

ตาราง 22 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	อายุ 40-50 ปี (N = 152)		อายุ 50 ปีขึ้นไป (N = 253)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.84	4.15	0.77	0.36
18. ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์	3.82	1.08	3.70	1.03	1.07
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อ ก.ค.	4.21	0.84	4.17	0.84	0.47
20. ควรมีการอำนวยความสะดวกและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเสนอผลงานทางวิชาการ	4.49	0.75	4.43	0.71	0.80
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการมีหลายขั้นตอนเกินไป	4.27	0.88	4.19	0.94	0.91
รวม	4.05	0.59	3.98	0.51	1.29

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	ปริญญาดรี (N=299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N=106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนใน ระดับสูงขึ้น	3.86	0.61	3.76	0.70	1.29
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทาง วิชาการ 5 ขั้นตอน	4.03	0.50	3.93	0.62	1.46
รวม	3.95	0.51	3.85	0.58	1.56

จากตาราง 23 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มี
วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสาม

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ
สูงขึ้น ที่มีวุฒิการศึกษาดำเนินการ แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ปริญญาตรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงาน ย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.67	1.14	3.72	1.13	-0.42
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชี อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 1)	3.82	1.00	3.55	1.13	2.19*
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ	3.55	1.07	3.76	1.14	-1.67
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ	3.40	1.29	3.56	1.26	-1.06
5. การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงาน ด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.30	0.78	4.04	1.07	2.33*
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของผลงานทาง วิชาการโดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาและ ประชาชนหรือสาธารณชน	4.22	0.79	4.03	0.92	1.90

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ปริญญาดรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. การประเมินความเชี่ยวชาญในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ทางการศึกษาทั่วไป โดยพิจารณาจากการมี ส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประยุกต์ใช้ ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	3.94	0.87	3.91	0.98	0.32
8. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณา จากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดย คำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.82	1.03	3.88	1.13	-0.44
9. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณา จากประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดย คำนึงถึงประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการและประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา หรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	4.22	0.86	4.09	1.07	1.07
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.87	0.99	3.80	1.09	0.59
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องผ่าน 49 คะแนน จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.70	1.00	3.73	1.11	-0.22
12. เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้อง ผ่าน 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.51	1.03	3.54	1.18	-0.25

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ปริญญาดรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ จะต้องมีคะแนนรวมทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	5.55	1.03	3.59	1.14	-0.34
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่าน ต้องเป็นเอกฉันท์	3.47	1.17	3.20	1.28	1.92
15. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับ เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่าน ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.35	0.80	4.20	0.83	1.65
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.26	0.65	4.28	0.71	3.11**
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.48	0.69	4.21	0.79	3.17**
18. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองตรวจสอบ คุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.89	3.94	0.96	1.81
19. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	3.99	0.98	3.78	1.14	1.72
20. อ.ก.ค.กรมตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบ และกลั่นกรองความเชี่ยวชาญ	4.09	0.93	4.05	0.91	0.45

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ปริญญาดรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	3.89	1.04	3.74	1.20	1.17
รวม	3.86	0.61	3.76	0.70	1.29

จากตาราง 24 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้ไปตามหลักเกณฑ์ และผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) และ การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงานด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีวุฒิการศึกษา
ต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ปริญญาดรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.28	0.77	4.23	0.83	0.59
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทาง การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.28	0.77	4.31	0.80	-0.30
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด ว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่ เหมาะสมกับตนเอง	4.35	0.76	4.31	0.81	0.40
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.31	0.74	4.20	0.91	0.93
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด โครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	4.20	0.78	4.25	0.78	-0.47
6. ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงาน ทางวิชาการ	3.85	1.10	3.80	1.25	0.35
7. ก.ค. ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่าน การประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการ ศึกษาดันคว้า	4.59	0.77	4.46	0.81	1.44
8. ก.ค. ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิออก เผยแพร่และ เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	4.58	0.81	4.49	0.77	0.96

ตาราง 25 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ปริญญาดรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ	3.75	1.05	3.73	1.05	0.19
10. ก.ค. ควรจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งของข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4.57	0.74	4.47	0.84	1.12
11. การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอควรมีการประเมินผล ของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน	3.96	0.96	3.63	1.12	2.70**
12. แหล่งที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ขาดความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวก	3.99	0.88	3.77	1.10	1.83
13. ก.ค. ควรจัดทำคู่มือแนวทางการนำผลงานทางวิชาการไปใช้	4.48	0.77	4.33	0.88	1.57
14. ก.ค. ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่	4.13	0.95	3.93	1.10	1.66
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ดี	4.13	0.80	4.16	0.79	-0.52
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่	4.05	0.84	3.95	0.97	0.97
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.73	3.96	0.93	2.77**
18. ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์	4.68	0.58	4.46	0.78	2.58**

ตาราง 25 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ปริญญาตรี (N = 299)		ปริญญาโทขึ้นไป (N = 106)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อ ก.ค.	4.19	0.84	4.17	0.85	0.22
20. ควรมีการอำนวยความสะดวกและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเสนอผลงานทางวิชาการ	4.47	0.72	4.39	0.75	1.01
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการมีหลายขั้นตอนเกินไป	4.19	0.91	4.28	0.93	-0.85
รวม	4.03	0.50	3.93	0.62	1.46

จากตาราง 25 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวุฒิการศึกษต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอ ควรมีการประเมินผล ของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค.ประเมิน ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและ
รายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงาน ทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น	3.83	0.62	3.84	0.64	0.34
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทาง วิชาการ 5 ขั้นตอน	3.93	0.70	4.01	0.51	0.81
รวม	3.88	0.57	3.92	0.52	0.90

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสี่

ตาราง 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนระดับ
สูงขึ้น ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน แยกเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติ งานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.81	1.05	3.52	1.12	2.19*
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น 19,680 บาท ตาม บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1)	3.78	0.99	3.74	1.05	0.21
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ	3.67	1.07	3.60	1.10	0.46
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ	3.63	1.17	3.42	1.30	1.22
5. การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงาน ด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.14	0.84	4.24	0.88	-0.79
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของผลงานทาง วิชาการโดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาและ ประชาชนหรือสาธารณชน	4.04	0.91	4.19	0.82	-1.09

ตาราง 27 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. การประเมินความเชี่ยวชาญในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาทั่วไป โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	4.04	0.76	3.92	0.92	1.05
8. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.80	1.19	3.84	1.04	-0.26
9. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา หรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	4.16	0.87	4.19	0.93	-0.19
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.86	0.96	3.85	1.03	0.02
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องผ่าน 49 คะแนน จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.63	0.99	3.72	1.04	-0.55
12. เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.59	1.10	3.50	1.07	0.53

ตาราง 27 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการจะต้องมีคะแนนรวมทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	3.57	1.06	3.56	1.06	0.06
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่านต้องเป็นเอกฉันท์	3.43	1.10	3.40	1.22	0.19
15. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับเป็นผู้จัดทำคำขอโดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.31	0.68	4.31	0.82	-0.05
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.31	0.62	4.49	0.68	-1.88
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.33	0.72	4.42	0.73	-0.86
18. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.81	4.09	0.93	-0.04
19. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ	4.04	0.89	3.93	1.04	0.82
20. อ.ก.ค.กรมตั้งคณะกรรมการชั้นเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองความเชี่ยวชาญ	4.08	0.91	4.08	0.92	-0.07

ตาราง 27 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	3.80	1.24	3.86	1.06	-0.33
รวม	3.83	0.62	3.84	0.64	0.34

จากตาราง 27 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีประสบการณ์
การดำรงตำแหน่งต่างกัน แยกเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.27	0.84	4.27	0.78	-0.01
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทาง การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.37	0.76	4.28	0.78	0.75
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด ว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่ เหมาะสมกับตนเอง	4.29	0.74	4.35	0.78	-0.53
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.29	0.74	4.28	0.79	0.02
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด โครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	4.22	0.77	4.21	0.78	0.09
6. ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงาน ทางวิชาการ	3.61	1.22	3.87	1.13	-1.39
7. ก.ค. ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่าน การประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการ ศึกษาค้นคว้า	4.51	0.79	4.56	0.78	-0.45
8. ก.ค. ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิออก เผยแพร่และ เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	4.45	0.79	4.57	0.80	-0.98

ตาราง 28 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ	4.45	0.84	4.64	0.61	-1.56
10. ก.ค.ควรจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งของข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4.35	0.86	4.58	0.76	-1.78
11. การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอควรมีการประเมินของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค.ประเมิน	3.76	1.01	3.89	1.02	-0.90
12. แหล่งที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ขาดความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวก	3.88	1.05	3.94	0.93	-0.40
13. ก.ค.ควรจัดทำคู่มือแนวทางการนำผลงานทางวิชาการไปใช้	4.24	0.97	4.47	0.77	-1.55
14. ก.ค.ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่	4.14	0.82	4.07	1.02	0.54
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ดี	4.16	0.80	4.12	0.80	0.35
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่	4.16	0.76	4.01	0.89	1.11
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.89	4.18	0.78	-0.72

ตาราง 28 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 49)		10 ปีขึ้นไป (N = 356)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
18. ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์	3.73	1.02	3.74	1.06	-0.06
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อ ก.ค.	4.22	0.80	4.18	0.84	0.37
20. ควรมีการอำนวยความสะดวกและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเสนอผลงานทางวิชาการ	4.37	0.73	4.46	0.73	-0.81
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการมีหลายขั้นตอนเกินไป	4.20	0.98	4.22	0.91	-0.10
รวม	3.93	0.70	4.01	0.51	-0.81

จากตาราง 28 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน
แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (N = 146)		เคยผ่านการฝึกอบรม (N = 259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ สูงขึ้น	3.66	1.13	3.98	0.88	-2.36
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ 5 ขั้นตอน	3.95	1.09	4.24	0.86	-2.1
รวม	3.80	1.19	4.10	0.91	-2.41

จากตาราง 29 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานข้อห้า

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ
สูงขึ้น ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน
แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ไม่เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติ งานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.64	1.14	3.71	1.14	-0.65
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้มาได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น 19,680 บาท ตาม บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1)	2.84	1.65	3.71	1.15	-5.63**
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ	3.64	1.08	3.59	1.10	0.49
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ	2.35	1.55	3.62	1.30	-5.49**
5. การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงาน ด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.24	0.86	4.23	0.88	0.12
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของผลงานทาง วิชาการ โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาและประชาชน หรือสาธารณชน	4.21	0.86	4.15	0.82	0.70

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ไม่เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. การประเมินความเชี่ยวชาญในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาทั่วไป โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	3.95	0.91	3.92	0.90	0.32
8. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.77	1.04	3.87	1.06	-0.87
9. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	4.18	0.87	4.19	0.95	-0.17
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.84	1.04	3.86	1.01	-0.27
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องผ่าน 49 คะแนนจากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.73	1.08	3.70	1.00	0.26
12. เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.52	1.14	3.51	1.03	0.08

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ไม่เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ จะต้องมีคะแนนรวมทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	2.34	1.57	3.59	1.21	-7.95**
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่านต้องเป็นเอกฉันท์	3.02	1.87	4.31	0.89	-7.88**
15. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อน ระดับเป็นผู้จัดทำคำขอโดยจะต้องชี้แจง ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.25	0.83	4.35	0.80	-1.21
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.44	0.65	4.48	0.69	-0.61
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.38	0.75	4.43	0.72	-0.70
18. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลับกรองตรวจสอบ คุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.80	1.81	4.09	0.95	-8.03**
19. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลับกรองความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	3.88	1.03	3.97	1.02	-0.84
20. อ.ก.ค.กรมตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบ และกลับกรองความเชี่ยวชาญ	4.10	0.87	4.08	0.95	0.20

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ไม่เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจและประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	3.73	1.19	3.91	1.02	-1.55
รวม	3.66	1.13	3.98	0.88	-2.30*

จากตาราง 30 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ จะต้องมียศและตำแหน่งทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่าน ต้องเป็นเอกฉันท์ และ อ.ก.ค. กรมพิจารณาหลักเกณฑ์ตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผล การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีประสบการณ์
ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ไม่เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.25	0.83	4.28	0.76	-0.26
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทาง การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.23	0.82	4.33	0.75	-1.13
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด ว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่ เหมาะสมกับตนเอง	3.19	1.87	4.38	0.70	-7.37**
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.40	0.94	4.64	0.65	-2.73**
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนด โครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	2.82	1.84	3.80	1.19	-5.86**
6. ก.ค.ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงาน ทางวิชาการ	3.92	1.16	3.79	1.13	-1.04
7. ก.ค.ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่าน การประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการ ศึกษาค้นคว้า	4.50	0.87	4.59	0.72	-1.05

ตาราง 31 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่านการฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ก.ค. ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิออก เผยแพร่งานและเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	4.52	0.87	4.57	0.77	-0.57
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการ เขียนผลงานทางวิชาการ	4.56	0.76	4.66	0.57	-1.29
10. ก.ค. ควรจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งของ ข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4.23	0.86	4.32	0.73	-1.00
11. การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อน นำเสนอควรมีการประเมินของผลงานทาง วิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน	3.81	1.06	3.92	0.99	-1.03
12. แหล่งที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ขาด ความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ ที่จะอำนวยความสะดวก	3.92	1.02	3.94	0.90	-0.17
13. ก.ค. ควรจัดทำคู่มือแนวทางการนำผลงาน ทางวิชาการไปใช้	4.40	0.86	4.47	0.76	-0.76
14. ก.ค. ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะนำผลงาน ทางวิชาการไปเผยแพร่	4.01	1.08	4.13	0.94	-1.13
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผล งานทางวิชาการที่ดี	3.99	0.88	4.20	0.75	-2.42*

ตาราง 31 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ไม่เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=146)		เคยผ่าน การฝึกอบรม (N=259)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่	3.91	0.93	4.09	0.83	-1.96 [*]
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.79	1.82	4.17	0.83	-8.63 ^{**}
18. ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์	2.80	1.63	3.75	1.15	-6.19 ^{**}
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อ ก.ค.	4.13	0.88	4.22	0.81	-0.98
20. ควรมีการอำนวยความสะดวกและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการเสนอผลงานทางวิชาการ	4.38	0.88	4.49	0.62	-1.40
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการมีหลายขั้นตอนเกินไป	4.21	0.96	4.22	0.90	-0.09
รวม	3.95	1.09	4.24	0.86	2.19 [*]

จากตาราง 31 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่เหมาะสมกับตนเอง ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ดี และผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่มีขึ้นเงินเดือนต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19680 - 24,480 บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460 บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น	3.92	0.57	3.81	0.50	1.60
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ 5 ขั้นตอน	4.05	0.49	3.92	0.54	1.90
รวม	3.98	0.53	3.86	0.49	1.94

จากตาราง 32 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มี
ขึ้นเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหก

ตาราง 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ
สูงขึ้น ที่มีขึ้นเงินเดือนต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ก.ค.กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติ งานย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี	3.64	1.13	3.83	1.13	-1.38
2. ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด (ปีงบประมาณที่แล้วมาได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น 19,680 บาท ตาม บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1)	3.78	1.01	3.59	1.12	-1.40
3. ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ	4.23	0.86	3.95	0.09	2.19*
4. ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ	3.09	1.42	3.51	1.23	2.40*
5. การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความ สัมพันธ์กับชุมชน	4.21	0.90	4.30	0.73	-1.01
6. การประเมินความเชี่ยวชาญของผลงานทาง วิชาการโดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาและ					

ตาราง 33 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. การประเมินความเชี่ยวชาญในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาทั่วไป โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	3.95	0.88	3.82	0.97	1.06
8. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.40	1.20	3.34	1.19	0.38
9. การประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	3.58	1.04	3.45	1.11	0.92
10. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องผ่าน 700 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	3.85	1.01	3.85	1.06	-0.01
11. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องผ่าน 49 คะแนนจากคะแนนเต็ม 70 คะแนน	3.70	1.02	3.69	1.06	0.07

ตาราง 33 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 21 คะแนนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน	3.55	1.03	0.33	1.19	1.51
13. เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคือต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการจะต้องมีคะแนนรวมทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	3.58	1.04	3.45	1.11	-0.92
14. เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่านต้องเป็นเอกฉันท์	3.40	1.20	3.34	1.19	0.38
15. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.32	0.82	4.27	0.75	0.51
16. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.44	0.69	4.50	0.63	-0.75
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.41	0.73	4.38	0.71	0.35
18. อ.ก.ค. กรมพิจารณากลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.12	0.91	3.91	0.91	1.89

ตาราง 33 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. อ.ก.ค.กรมพิจารณากลั่นกรองความ เชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ	3.96	1.03	3.82	0.99	1.13
20. อ.ก.ค.กรมตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อ ตรวจสอบและกลั่นกรองความเชี่ยวชาญ	4.14	0.89	3.82	0.97	2.66**
21. ก.ค.ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและ ประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทาง วิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน	3.85	1.11	3.77	0.96	0.66
รวม	3.92	0.57	3.81	0.50	1.60

จากตาราง 33 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อ.ก.ค.กรม ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ และผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีขึ้นเงินเดือน
ต่างกัน แยกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.28	0.78	4.19	0.82	0.81
2. ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.30	0.75	4.18	0.83	1.20
3. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่เหมาะสมกับตนเอง	4.35	0.79	4.27	0.72	0.91
4. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.28	0.79	4.24	0.75	0.42
5. ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ	4.20	0.76	4.20	0.84	0.01
6. ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงานทางวิชาการ	3.93	1.06	4.28	0.86	2.72**
7. ก.ค. ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการศึกษาค้นคว้า	4.56	0.77	4.53	0.80	0.33

ตาราง 34 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ก.ค.ควรจัดให้มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิออก เผยแพร่และเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	4.60	0.74	4.37	0.99	1.96
9. ผู้เสนอขอควรได้รับการอบรมทักษะในการ เขียนผลงานทางวิชาการ	4.63	0.65	4.56	0.63	0.90
10. ก.ค.ควรจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งของ ข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4.57	0.74	4.46	0.86	0.96
11. การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อน นำเสนอควรมีการประเมินของผลงานทาง วิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค.ประเมิน	3.93	0.97	3.59	1.13	2.51*
12. แหล่งที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ขาด ความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ ที่จะอำนวยความสะดวก	3.95	0.93	3.83	1.00	0.97
13. ก.ค.ควรจัดทำคู่มือแนวทางการนำผลงาน ทางวิชาการไปใช้	4.47	0.77	4.32	0.89	1.38
14. ก.ค.ควรระบุแหล่งและสื่อที่จะนำผลงาน ทางวิชาการไปเผยแพร่	4.10	0.99	3.98	0.99	0.93
15. ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผลงาน ทางวิชาการที่ดี	4.13	0.80	4.07	0.80	0.60

ตาราง 34 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	เงินเดือน 19,680- 24,480บาท (N = 321)		เงินเดือน 25,460บาท ขึ้นไป (N = 84)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16. ผู้เสนอขอควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่	4.02	0.86	4.01	0.92	0.14
17. ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.76	4.09	0.90	0.72
18. ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสิ่งพิมพ์	4.50	0.69	4.24	0.81	2.59**
19. ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อ ก.ค.	4.19	0.81	4.13	0.91	0.57
20. ควรมีการอำนวยความสะดวกและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเสนอผลงานทางวิชาการ	3.77	1.05	3.60	1.03	1.30
21. ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการมีหลายขั้นตอนเกินไป	3.88	1.13	3.60	1.12	1.97
รวม	4.05	0.49	3.92	0.54	1.90

จากตาราง 34 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีชั้นเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงานทางวิชาการ และควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอ ควรมีการประเมินผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ก.ค. ประเมิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากจำนวนแบบสอบถาม 405 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อ ข้อเสนอแนะและความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งบางฉบับตอบครบทุกด้าน บางฉบับตอบเฉพาะบางด้านเท่านั้น ดังปรากฏในตาราง 35-36

ตาราง 35 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ใน 4 กรม

รายการข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
<u>ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น</u>		
1. เกณฑ์การประเมินควรกำหนดให้ผ่าน 60% ทุกเกณฑ์	55	22.54
2. ควรจะประเมินผลงานจากความเชี่ยวชาญในการ ในการบริหารสถานศึกษา ไม่ควรให้จัดทำผลงาน ทางวิชาการ	47	19.26
3. การรายงานผล การปฏิบัติงานย้อนหลังปริมาณและ คุณภาพ ควรย้อนหลัง 1-2 ปี	32	13.11
4. ควรมีการกระจายอำนาจการอนุมัติผลงานไปยัง อ.ก.ค.กรม	25	10.25
5. ผู้บริหารขาดความรู้ ทักษะ ในการจัดทำผลงาน ก.ค. ควรให้การสนับสนุนด้วยการประชุม อบรม สัมมนา	22	9.02
6. ควรมีการอบรมระยะยาวในลักษณะการอบรมผู้บริหาร แทนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	15	6.15

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
7. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับงานหรือภารกิจ สภาพท้องถิ่น ของแต่ละหน่วยงาน	12	4.92
8. เกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญควรให้ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น รับรองแล้วถือว่าผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	10	4.09
9. ควรประเมินผลจากการปฏิบัติงาน โดยมีคณะกรรมการ ออกตรวจ	9	3.69
10. ก.ค. ควรจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ศึกษาแนวทาง	7	2.87
11. คณะกรรมการกลั่นกรองผลงานประเมิน ควรใช้คณะ กรรมการในสังกัดกรมเดียวกันกับผู้เสนอผลงาน จะ ทำให้เข้าใจในผลงานมากกว่า	6	2.46
14. ก.ค. ควรมีระยะเวลาในการอนุมัติผลงานให้เร็ว	4	1.64
รวม	244	100.00

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน		
1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา แนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	52	21.75
2. กรม หรือจังหวัด ควรจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ ที่กรมกำหนด เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ประจำที่จังหวัด	45	18.82
3. ควรลดขั้นตอนในการพิจารณาผลงานทางวิชาการลง	38	15.89
4. การนำเสนอผลงาน ก.ค.น่าจะพิจารณาผลงานที่ปรากฏที่โรงเรียนมากกว่าเอกสาร	31	12.97
5. ควรมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว ให้กับห้องสมุดของจังหวัดหรืออำเภอ	20	8.39
6. ควรมีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ	18	7.53
7. จัดให้มีวิทยากรให้คำแนะนำในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ	15	6.28
8. ก.ค.ควรมีหน่วยงานของ ก.ค.ไปยังส่วนภูมิภาค	12	5.02
9. ขั้นตอนต่าง ๆ อยู่ที่ ก.ค. และอ.ก.ค.กรม ควรมีการกระจายอำนาจ มายังจังหวัด	8	3.35
รวม	239	100.00

จากตาราง 35 พบว่าข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 4 กรม เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น

พบว่าข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ เกณฑ์การประเมินควรกำหนดให้ผ่าน 60 % ทุกเกณฑ์ ความถี่ 55 รองลงมาคือ ควรจะประเมินผลงานจากความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา โดยไม่ต้องจัดทำผลงานทางวิชาการ ความถี่ 47

ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่าข้อเสนอแนะอันดับ

แรกคือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา แนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ความถี่ 52 รองลงมาคือ กรม หรือจังหวัด ควรจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญที่กรมกำหนด เป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ประจำที่จังหวัด ความถี่ 45

ตาราง 36 เหตุผลที่ต้องการและไม่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เหตุผลที่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า	45	22.17
2. ต้องการเลื่อนระดับและรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น	38	18.72
3. เป็นเกียรติประวัติแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล	29	14.29
4. เป็นโอกาสที่จะสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้ตนเองได้	25	12.32
5. เป็นการนำผลงานที่ทำมาเสนอให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อ ราชการ สังคมและตนเอง	20	9.85
6. เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ ความก้าวหน้าทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของตนเอง	18	8.87
7. เป็นการแสดงถึงความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ของผู้เสนอ	12	5.91
8. ได้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา	9	4.43
9. เป็นการรวบรวมผลงานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว และมีการพัฒนางานที่ ปฏิบัติอยู่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานและ ผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน	7	3.44
รวม	203	100.00

ตาราง 36 (ต่อ)

เหตุผลที่ไม่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ไม่มีเวลาจัดทำ ก.ค.ควรกำหนดวิธีการประเมิน อย่างอื่น โดยดูผลงานที่ปฏิบัติจริง	5	71.43
2. ไม่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงาน	2	28.57
รวม	7	100.00

จากตาราง 36 พบว่าความต้องการและไม่ต้องการ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 4 กรม เป็นรายด้าน ดังนี้

เหตุผลที่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า เหตุผลที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ อันดับแรกคือ ต้องการพัฒนาตนเองและอาชีพให้ก้าวหน้า ความถี่ 45 รองลงมาคือ ต้องการเลื่อนระดับและรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ความถี่ 38 เป็นเกียรติประวัติแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล ความถี่ 29

เหตุผลที่ไม่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า เหตุผลที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ อันดับแรกคือ ไม่มีเวลาจัดทำ ก.ค.ควรกำหนดวิธีการประเมินอย่างอื่น โดยดูผลงานที่ปฏิบัติจริง ความถี่ 5 รองลงมาคือ ไม่มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำผลงาน ความถี่ 2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในบทนี้จะสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 2 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยพิจารณาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ และความต้องการ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 กรม คือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 73 คน กรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน รวม 103 คน ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา ทั่วประเทศ ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษารวมทั้งสิ้น 434 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านหน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวม 2 ด้าน คือด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแสดงทัศนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวม 2 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน และความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยส่งไปที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 กรม จำนวน 434 ฉบับ ในแบบสอบถามที่ส่งไปดังกล่าวนั้นประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ ทั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2538 - 20 พฤษภาคม 2538 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 405 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 405 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 2 ด้าน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยวิธีหาค่าความถี่ ร้อยละ
5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนที (t-test) และหากมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบเอฟ (F-test)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปรากฏว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเกณฑ์ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 4.03

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขึ้นเงินเดือน ปรากฏว่า

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีอายุต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มี ภูมิการศึกษาต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน พบว่าโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ที่มีขึ้นเงินเดือนต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยเห็นควรนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมายวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น (กรมสามัญศึกษา. 2521:75) การที่ ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยยึดหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงเป็นการสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง อันจะนำผลดังกล่าวไปจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของพนัส หันนาคินทร์ (2526:106) ที่กล่าวว่าเกณฑ์การประเมินต้องประเมินผลทั้งในปริมาณและ

คุณภาพ และต้องจัดความยากง่ายของงาน ดังนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจึงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ส่วนขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น ผู้ที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ จะต้องมีการเตรียมการวางแผน ลงมือจัดทำ นำผลงานทางวิชาการไปใช้ เผยแพร่และสร้างการยอมรับ ตลอดจนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนด รายการคุณภาพของผลงานทางวิชาการและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ที่พิจารณาว่า ผลงานจะต้องมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้ ดังนั้น การลงมือจัดทำผลงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอน ดังที่ โสภณ นุ่มทอง (2533 : 22) กล่าวว่าผู้ทำผลงานทางวิชาการจะต้องกำหนดโครงเรื่องให้เหมาะสมตามลักษณะวิชาตามลำดับเหตุผล ความยากง่ายของเนื้อหา และเมื่อทำผลงานเรียบร้อยแล้ว ควรที่จะต้องแสวงหาผู้วิจารณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และควรนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สุวรรณโรจน์ (2533 : 16) กล่าวว่าผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นแล้ว หากมิได้เผยแพร่ก็จะอยู่ว่างแควบ และยังไม่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ อาจกระทำโดยการนำเสนอที่ประชุมทางวิชาการหรือมอบให้ศูนย์วิชาชีพครู หรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชนก็ได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสังกัดใดจะต้องมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการ งานกิจการ นักเรียน นักศึกษา งานบุคคล งานธุรการ การเงิน และพัสดุ และงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้น การที่ ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความเชี่ยวชาญจากงานด้านการปกครอง งานด้านธุรการหรือบริหารทั่วไป งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงาน ก.ค. 2535 : 2) จึงอยู่ในขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้วและวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ส่วนใหญ่จะต้องผ่านการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งก็เป็นไปตามระบบราชการ และการดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ก็ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่าไม่ใช่เรื่องยุ่งยาก

1.2 ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำผลงานทางวิชาการ หากได้มีการปรึกษาหารือผู้ที่มีความรู้และได้เข้ารับการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วย ก็จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันตศิริ บัว เกษ (2537 : 99-101) ที่ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขสูงสุดคือ จัดให้มีบุคลากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาและวิทยากร จัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเป็นตัวอย่างเพื่อการศึกษาค้นคว้า อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามักมองเห็นว่า ก.ค. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล และมีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดให้ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จึงทำให้เป็นผู้ที่ทราบข้อมูลดังกล่าวดีที่สุด ดังนั้นหากได้มีบทบาทในการส่งเสริมความรู้ ก็นับว่าเป็นประโยชน์มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน่วยงานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำสำคัญในโรงเรียนที่จะต้องตัดสินใจสั่งการ อำนวยการ ควบคุม ชี้แนะ ดูแล บำรุงขวัญ (ธงชัย สันติวงศ์. 2523:12) จากลักษณะหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว สามารถจะนำปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาในการบริหารงานมาจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ทุกสังกัด จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะหน่วยงานแต่ละสังกัด รับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายต่างกัน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ จัดการศึกษาภาคบังคับ กรมสามัญศึกษา จัดการศึกษาระดับมัธยม ศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน จัดการศึกษาที่อยู่นอกระบบโรงเรียน และกรม อาชีวศึกษา จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประกอบกับการจัดทำผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำ ขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จะต้องเป็นผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ (สำนักงาน ก.ค. 2533:15) เมื่อแต่ละสังกัดจัดการ ศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ กันย่อมทำให้ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่างกัน และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการจัดทำผลงานทางวิชาการที่จะได้ผลดี จึงต้องมี ระบบที่เป็นกระบวนการซึ่งต่อเนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วีระ บำรุงรักษา (2535:62) ที่กล่าวว่า นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้และความ ชำนาญการในการนำไปใช้ในการบริหารแล้ว จะต้องมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอน ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอ กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่า ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลังทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี ผู้เสนอขอต้องรายงานเชี่ยวชาญ อ.ก.ค. พิจารณา กลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ การประเมินผลงานทาง วิชาการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสมบูรณ์ของ เนื้อหาสาระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ ต้องผ่าน 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน อ.ก.ค. กรม พิจารณากลั่นกรอง ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสังกัด จะมีลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากการจัดศึกษามีหลายระดับ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้อง เป็นผู้กำหนดนโยบายการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นที่แตกต่าง กันไป ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์ ผลงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้เสนอขอควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประเภทของ

ผลงานทางวิชาการ การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการ ก่อนนำเสนอควรมีการประเมินผลของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภูมิภาคเป็นจำนวนมาก การเผยแพร่ความรู้เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เป็นไปอย่างไม่มีทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่ จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากหน่วยงานที่สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานน้อยกว่า

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุ 40-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสอง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุ 40-50 ปี เพิ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มักจะเป็นผู้ที่มิประสบการณืในการทำงาน การจัดทำผลงานทางวิชาการ จึงเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะตนมากกว่าอายุ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ณรงค์ จามนงผล (2536:13) ที่ว่าโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารส่วนมากมักจะให้ความสนใจที่ปัจจัยเรียงความสามารถเป็นสำคัญ ปรีชา นิพนธ์พิทยา และคณะ (2535:15) กล่าวว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จโดยทั่วไปมักจะเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาเทคนิค วิธีการ เครื่องมือ สิ่งแปลกใหม่มาใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด เบื้องประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีปัญหาที่ ก.ค. กำหนดคุณสมบัติด้านเงินเดือน แต่การจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นต้องอาศัยความพยายามและความอดทน อีกทั้งต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมาก ห่างเหินงานทางวิชาการ จึงมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน

และยังก่อให้เกิดแนวคิดที่ผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มกับการลงทุน (เสนห์ ผดุงญาติ. 2531 : 47) ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นจะต้องมีกระบวนการในการเสนอที่เป็นขั้นตอน โดยต้องมีการกำหนดเรื่อง แบ่งลำดับงาน กำหนดโครงสร้าง จัดทำรายละเอียด จัดพิมพ์และรวบรวม (สำนักงาน ก.ค.2534 : 4) จึงจำเป็นต้องอาศัยการค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่มีอายุน้อยกว่าสามารถดำเนินการได้ดีกว่า

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ ที่มีวุฒิปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสาม อาจเป็นเพราะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้บริหารในสถานศึกษาทุกตำแหน่งว่า จะต้องได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญา วิชาชีพอื่นไม่ต่ำกว่านี้ และผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องผ่านการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงาน ก.ค. : 2535) จากการพัฒนา โดยการอบรมดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนได้รับทักษะที่จำเป็นสามารถนำมาจัดทำ ผลงานทางวิชาการได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสโลน (Slone.1982 : 38ก) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมจะมีความรู้เรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้นและ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำเอา ประสบการณ์ในการบริหารมาจัดทำผลงานทางวิชาการ จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา แต่เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี วุฒิกการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของเสถียร คามิศักดิ์ (2529:127) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหาร ที่มีวุฒิกศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแต่ละด้าน พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) การประเมินความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงานด้านการปกครอง ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความสามารถในการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผน ตลอดจนมีการติดตามผล มีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้เหมาะสมกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอ ควรมีการประเมินผลของผลงานทางวิชาการก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. ประเมิน ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป เคยผ่านการทำผลงานทางวิชาการมาบ้าง และรู้แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนด ว่าให้มีการวางแผนนำไปใช้ และวางแผนการประเมินผล ซึ่งจะต้องครอบคลุมไปถึงการนำเอาผลงานทางวิชาการไปใช้ มีระบบการประเมินผล มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำไปใช้ รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเผยแพร่ทางสื่อมวลชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล ภู่งาม (2533 : 28-30) ที่ว่าควรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้กับนักเรียนเป็นรุ่น ๆ ไป พร้อมทั้งบันทึกผลการใช้ รวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ และพัฒนาไปเรื่อย ๆ เมื่อปรับปรุงได้ผลดีแล้ว ก็ถือว่าเป็นความสำเร็จของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และจะต้องมีการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2533 : 15-17) ที่ว่า ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นแล้วหากมิได้เผยแพร่ก็จะอยู่ในวงแคบ และยังไม่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

การเผยแพร่ผลงานสำหรับครู อาจกระทำโดยการนำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการหรือ มอบศูนย์วิชาชีพครู หรือเผยแพร่ทางสื่อสิ่งพิมพ์ก็ได้ จึงทำให้ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสี่ อาจเป็นเพราะ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ก.ค. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ด้านประสบการณ์ในการบริหารว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการ ศึกษาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (สำนักงาน ก.ค. 2534:5) ซึ่ง นับว่าน้อยมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร คามิศักดิ์ (2529: 126) ที่พบว่า คณาจารย์ ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ เงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่า ก.ค. กำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงานย้อนหลัง ทั้งปริมาณและคุณภาพ 3 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ครบ 3 ปี ไม่ สามารถที่จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นได้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม และเคยผ่านการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทาง วิชาการ เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อห้า อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่รู้ว่า จะรวบรวมหรือเขียนอย่างไร ดังนั้นแนวคิดประการแรกในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ จะต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ หรือให้พัฒนาจากงานในหน้าที่นั่นเอง (เศกรินทร์ สุวรรณโรจน์.2536:60) ซึ่งการพัฒนางานในหน้าที่ให้เป็นผลงานทางวิชาการ หากได้ผ่านการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ ย่อมจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้ ดังแนวคิดที่ ชำญชัย ลีวิตรังสิมา (2521:18) กล่าวว่า การที่จะให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ จำเป็นจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการคุ้นเคยต่องาน และรู้จักหน้าที่ ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ สุนะกุล (2532:113) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลผู้ผ่านการอบรม โครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเอง" เพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการอบรมโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ต่องานของหัวข้อวิชาที่อบรม และการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด (เป็นงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 19,680 บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1) ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ เกณฑ์การอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ จะต้องมียศรวมทั้ง 2 ด้านต้องได้ 75 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่าน ต้องเป็นเอกฉันท์ อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการชี้แจงรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น และยังมีโอกาสซักถามประเด็นที่สงสัย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจกว่าผู้ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า ผู้เสนอขอควรมีเทคนิคในการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ดี

ผู้เสนอขอควรรนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้หรือเผยแพร่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดว่าจะเลือกผลงานทางวิชาการประเภทใดที่เหมาะสมกับตนเอง ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้ผ่านการอบรมจะรู้แนวทางการเลือกผลงานทางวิชาการตามความรู้ ความสามารถดังที่ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2533:15-17) กล่าวว่า การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำขึ้นนั้น จะต้องพิจารณาว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและความถนัดในด้านใด ประกอบกับจะต้องพัฒนางานในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งหากได้กำหนดประเภทของผลงานตามที่ตนเองถนัด จะทำให้การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้ขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น แยกเป็น 2 ลักษณะ คือ เอกสารที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการบริหารและการศึกษา (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ 2535:51) ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะจัดทำผลงานทางวิชาการ หากได้รับการชี้แนะจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิก็จะทำให้ง่ายต่อการเข้าใจยิ่งขึ้นดังที่ สุรศักดิ์ นานากุล และคณะ (2529:180) กล่าวว่า การเชิญวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ มาเพื่อฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ฝึกทักษะ ความสามารถให้สูงขึ้น

7. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีขึ้นเงินเดือนระหว่าง 19,680-24,480 บาท และ 25,460 บาทขึ้นไป เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ซึ่งมีระดับเงินเดือนค่อนข้างสูง ประกอบกับในการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ผู้เสนอขอจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น 19,680 บาท ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนด จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอต้องรายงานความเชี่ยวชาญ ~~มีผลงาน~~ ~~ทางวิชาการ~~ ผู้เสนอขอต้องมีผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ อ.ก.ค.กรม ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองความ เชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะ การขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จะต้องนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการ พิจารณาของ ก.ค. โดยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นหรือ มูลเหตุจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การดำเนินการจัดทำและการนำผลงาน ทางวิชาการไปทดลองใช้ (ปรีชา นิพนธ์พิทยา และคณะ.2535:23-24) จึงนิยมจัดทำ รายละเอียดดังกล่าวเป็นเอกสารประกอบผลงานทางวิชาการด้วย ทำให้ผู้บริหารสถาน ศึกษาที่มีเงินเดือนระหว่าง 19,680-24,480 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีเงินเดือน 25,460 บาทขึ้นไป ส่วนด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทาง วิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า การทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนนำเสนอควรมีการ ประเมินผล ของผลงานทางวิชาการ ก่อนที่จะส่งให้ ก.ค.ประเมิน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ก.ค.ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงานทาง วิชาการ ควรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสื่อสิ่งพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะ ก.ค.มิได้กำหนดจำนวนชิ้นงานของผลงานทาง วิชาการที่จะนำเสนอว่าควรมีเท่าใด เพียงแต่กำหนดว่าผลงานทางวิชาการนั้นจะต้อง มีคุณภาพและประโยชน์เท่านั้น ซึ่งการนำผลงานทางวิชาการไปใช้เป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ และหากการเผยแพร่อยู่ในวงการแคบก็ยังไม่เกิดประโยชน์อย่าง จริงจัง ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามจะจัดทำผลงานทางวิชาการให้มี คุณภาพและประโยชน์ จึงต้องมีการทดลองใช้ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งต้อง ใช้งบประมาณในการดำเนินการมาก ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเงินเดือน 19,680-24,480 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเงินเดือน 25,460 บาท ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ศิริพละ (2521: จ) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครู ในกรุงเทพฯประสบปัญหาการไม่มีเงินและไม่มีเงินงบประมาณในการวิจัย การขาดแคลน งบประมาณจึง เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

8. ข้อเสนอแนะ และความต้องการ

ข้อเสนอแนะ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดให้ได้รับ

เงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่า ข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ เกณฑ์การประเมินผลการทำผลงานทางวิชาการทุกด้าน ควรกำหนดให้ผ่าน 60% ทุกด้าน ความถี่ 55 อาจเป็นเพราะ ก.ค. กำหนดเกณฑ์การตัดสินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ แต่ละด้านต้องได้ 70 % และคะแนนรวมทั้งสองด้านต้องได้ 75 % ซึ่งเป็นเกณฑ์คะแนนค่อนข้างสูงผู้บริหารสถานศึกษาจึงเกรงว่าจะไม่ผ่านเกณฑ์การตัดสินดังกล่าว และอันดับรองลงมาคือควรจะมีประเมินผลงานจากความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา และไม่ต้องจัดทำผลงานทางวิชาการ ความถี่ 47 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานในสถานศึกษาหลายด้าน ดังนั้น จึงเกิดความเชี่ยวชาญในการบริหารทางปฏิบัติมากกว่าการเขียนผลงานทางวิชาการ และยังมีความเข้าใจในความหมายของผลงานทางวิชาการไม่ถูกต้อง ความจริงแล้วก็คือเอางานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา

ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ขั้นตอน พบว่า ข้อเสนอแนะ

อันดับแรกคือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา แนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ความถี่ 52 อาจเป็นเพราะ การฝึกอบรม สัมมนา จะได้รับคำแนะนำหรือข้อซักถามจากประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจได้ดีกว่าการศึกษาด้วยตนเองและอันดับรองลงมาคือ กรม หรือจังหวัด ควรจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญที่กรมกำหนดเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรัชญาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ประจำที่จังหวัด ความถี่ 45 อาจเป็นเพราะ ผู้ที่จะให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ หรือผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการแล้ว เนื่องจากบุคคลดังกล่าวมิได้มีอยู่ทุกจังหวัด ดังนั้นจึงทำให้ไม่ได้รับความสะดวกในการขอคำแนะนำ

เหตุผลที่ต้องการ และไม่ต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการเพราะ

เหตุผลที่ต้องการ อันดับแรก ต้องการพัฒนาดตนเองและพัฒนาอาชีพให้

ก้าวหน้า ความถี่ 45 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและต้องเป็นผู้ที่ไม่รู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาดตนเอง ส่วนการจัดทำผลงานทางวิชาการแล้วมีการนำไปใช้ประโยชน์ ก็เป็นการพัฒนาอาชีพได้ส่วนหนึ่ง และอันดับรองลงมา คือ ได้เลื่อนระดับและรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ความถี่ 38 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จะได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ซึ่งขึ้นเงินเดือนจะเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นเกียรติประวัติชื่อเสียงแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล

เหตุผลที่ไม่ต้องการ อันดับแรก ไม่มีเวลาจัดทำ ก.ค. ควรกำหนดวิธีการ

ประเมินผลอย่างอื่น แทนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ความถี่ 5 และอันดับรองลงมาคือ ไม่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ความถี่ 2 อาจเป็นเพราะ ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษามีมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาเขียนผลงานทางวิชาการ และที่สำคัญก็คือมองผลงานทางวิชาการแยกออกจากการประเมิน ซึ่ง ก.ค. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินความเชี่ยวชาญ และประเมินผลงานทางวิชาการ หากมองเป็นเรื่องเดียวกัน การบริหารสถานศึกษาอย่างนักพัฒนา จะทำให้เกิดผลงานทางวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการ ที่อาจจะ เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงาน ก.ค. และกรมที่มีสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ ควรจะได้มี ประชุมหารือร่วมกันในการจัดทำชุดฝึกปฏิบัติ เอกสารคำแนะนำ คู่มือ ในการจัดทำคำขอ และผลงานทางวิชาการ เพื่อขอให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ให้เกณฑ์สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ส่วนภูมิภาคเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหาร

สถานศึกษา มีความต้องการในการที่จะเลื่อนระดับโดยการจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น และใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

2. ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสังกัด ควรส่งเสริมให้การสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดการอบรม สัมมนา เช่น เชิญผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ มาให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3. สำนักงาน ก.ค. ควรจะได้ส่งเสริมและสนับสนุนในส่วนของผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินจาก ก.ค. แล้ว ไว้ห้องสมุดประจำจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อเป็นเผยแพร่ และเป็นแนวทางในการให้ผู้บริหารหรือข้าราชการครู ได้ศึกษารูปแบบการจัดทำผลงานทางวิชาการ

4. ก.ค. ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ 60 %

5. หลักเกณฑ์ได้รับการยอมรับควรคงไว้ใช้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม

1. ควรมีการวิจัยปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดต่าง ๆ โดยศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าศูนย์ เพื่อจะได้นำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงได้อย่างถูกต้อง

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สายผู้สอน เพื่อที่จะนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศรีภาพสินธุ์. การบริหารกิจการนักเรียน. ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. การจัดองค์กรและระบบบริหารการศึกษานอกโรงเรียน.
กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ, 2536.
- กมล ภูประเสริฐ. "แนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการ," วารสารข้าราชการครู.
11 (ธันวาคม 2533 - มกราคม 2534) : 28-30.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2533.
- _____. หลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงาน
ผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ,
2534.
- _____. ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- _____. "การทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู," เอกสารประกอบการ
สัมมนา ตามโครงการวิทยากรสัณจร. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมระยะที่ 7
(พ.ศ.2535-2539)ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- _____. รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูวิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและ
อัตราเงินเดือนระดับสูง. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ, 2535-2537.
- _____. หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู สายงานผู้บริหาร
ในสถานศึกษา. เอกสารประกอบการอบรมวิทยากรหลักเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน
ทางวิชาการ, กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ,
2536.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน ก.ค. หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณา

ผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2537.

—————. สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
อาจารย์และผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2537.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการบริหารงานวิชาการ.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2524.

—————. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528.

—————. งานบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร :
สามเจริญพานิช, 2828.

เฉลิม แฉ่มชัย. งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในภาคใต้. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา. "แนวความคิดในการพัฒนาบุคคล," การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ณรงค์ จำนงผล. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์และผู้บริหาร วิทยาลัยครู
เกษตรกรรมชลบุรี. รายงานการวิจัย, 2536. อัดสำเนา.

ถวัลย์ มาศจรัส. "การเขียนหนังสือเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 (3) อะไรคือผลงาน
ทางวิชาการ," ประชาศึกษา, 39 (2) : 16-19, พฤษภาคม 2532.

เจริญผล, 2533.

ทองอินทร์ วงศ์ไสสร วิจิตร สันติรี และไพฑูรย์ สันลารัตน์ "การบริหารมหาวิทยาลัย
หลายวิทยาเขต," ในรายงานการสัมมนาเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยหลาย
วิทยาเขต. หน้า 7-67 ทบวงมหาวิทยาลัย, 2526.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2523.

ธีระชัย ปุณฺณโชติ. การสร้างบทเรียนสำเร็จรูปเส้นทางสู่อาจารย์ 3. กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา และคณะ. เส้นทางสู่ความก้าวหน้าของข้าราชการครู.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2535.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เศ, 2526.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2533.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

ยุพิน ศิริพละ. บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา

รสริน ปิตินันท์. สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3

กรุงเทพมหานคร : วัดตอเรือเพาเวอร์พอยท์, 2528.

วารี คำชื่น. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.

วิวัฒน์ แหวนหล่อ. การศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์

ค.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537. อัดสำเนา.

วีระ ดันตระกุล และปรีชา นิพนธ์พิทยา. บันไดสู่ความก้าวหน้าของข้าราชการครู.

กรุงเทพมหานคร : อุดมศึกษา, 2533.

วีระ บำรุงรักษ์. รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน. เล่ม 11 กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ไอลิเดียสแควร์, 2535.

- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. "แนวทางการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู,"
วารสารข้าราชการครู. 11 (ตุลาคม - พฤศจิกายน 2533) : 15-17.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ทองพล บัญอิง และวิเชียร ไวยสกี. เส้นทางความก้าวหน้าทาง
ของข้าราชการ : คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ประดิพัทธ์,
2535.
- ศรีสมบัติ ภูมิเขียว. การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3
ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2536. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. ประกาศเรื่องปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างเป็นวิทยาลัย
สารพัดช่าง. กรุงเทพฯ : 7 มิถุนายน 2534.
- สมชาย พันธุ์พาณิชย์. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อเลื่อนเป็น
ระดับ 7 ของข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ เข้มงาม. สาเหตุการไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532. อัดสำเนา.
- สันตศิริ บัวเกษ. ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนด
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประม
ศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม. คู่มือการจัดโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร สามเจริญการพิมพ์ : 2521,
_____. รายงานการประเมินผลมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา. มปท., 2532.
_____. แบบรายงานผลการประเมินผลมาตรฐานโรงเรียน ประจำปีการศึกษา
2531. ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา,
กรุงเทพมหานคร : 2533. อัดสำเนา.
- สุธีพร ดีมดุง. ปัญหาการขอเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่ง
อาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

สุดารัตน์ สุ่มะกุล. การติดตามผลผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การ
พัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักส่งเสริมศึกษาและ
บริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการศึกษานอกระบบ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
อัดสำเนา.

สุรศักดิ์ นานากุล และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทวีการพิมพ์,
2519.

โสภณ นุ่มทอง. การเขียนผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร, 2533.

—————. การกำหนดตำแหน่งและการทำผลงานทางวิชาการ (สำหรับข้าราชการครู)
กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.ค., 2534.

โสวัฒน์ หนูพา. การวิเคราะห์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2531-2534. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536. อัดสำเนา.

เสถียร คามิศักดิ์. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529. อัดสำเนา.

เสน่ห์ ผดุงญาติ. "ผลงานทางวิชาการ," ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมเพื่อจัดทำ
ผลงานทางวิชาการสำหรับขอดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3. หน้า 49-50.
นครสวรรค์ : ศูนย์วิจัยและบริการทางการศึกษา สหวิทยาลัยพุทธชินราช
นครสวรรค์, 2531.

หาญ รังสิมันต์. ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์
ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
อัดสำเนา.

- อาชีวศึกษา, กรม. ก้าวไปในแผน 7 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, กันยายน 2533.
- . คู่มือหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2533.
- . ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาและกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533. กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534.
- เอนก ศิลปนิลมาลย์. การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่ วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ด.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. จัดสำเนา.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd.ed., Harper and Row, New York : 1970.
- Ebel, Robert L. "In-Service of Teacher," in Encyclopaedia of Education New York : The McMillan Company and The Free Press, 1969.
- Slone, Etta K. "Principals and Inservice Training : Knowledge, Attitude, and Mainstreaming Practices, "Dissertation Abstracts International. July, 1983.

การพิจารณา

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 1501/2262

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

28 เมษายน 2538

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบในการดัดแปลงแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ" มีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนข้อเสนอแนะและความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธาน

นายธีระ รัตนจันทร์ กรรมการ

สำนักงาน ก.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำงานปริญญานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของท่านเป็นอย่างมาก

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามดังกล่าวที่แนบ

มาพร้อมนี้ ขอบขอบพระคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่

ข้าราชการผู้นี้ด้วย และส่งข้อมูลกลับไปยังสำนักงาน ก.ค. ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2538

ขอแสดงความนับถือ

ธีระ รัตนจันทร์

(นายธีระ รัตนจันทร์)

รองเลขาธิการ ก.ค. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.ค.

สำนักงาน ก.ค.

โทร. 2801016

ที่ ศธ 1501/2262

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

28 เมษายน 2538

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ" มีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ตลอดทั้งข้อเสนอแนะและความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธาน

นายธีระ รัตนจันทร์ กรรมการ

สำนักงาน ก.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของท่านเป็นอย่างมาก

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามดังกล่าวที่แนบ

มาพร้อมนี้ ขอบพระคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่

ข้าราชการผู้นี้ด้วย และส่งข้อมูลกลับไปยังสำนักงาน ก.ค. ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2538

ขอแสดงความนับถือ

ธีระ รัตนจันทร์

(นายธีระ รัตนจันทร์)

รองเลขาธิการ ก.ค. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.ค.

สำนักงาน ก.ค.

โทร. 2801016

ที่ ศธ 1501/2262

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

28 เมษายน 2538

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำปฏิญานพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ" มีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนข้อเสนอนี้และความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธาน

นายธีระ รัตนจันทร์ กรรมการ

สำนักงาน ก.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำปฏิญานพนธ์ดังกล่าวจะเป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของท่านเป็นอย่างมาก

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ข้าราชการผู้นี้ด้วย และส่งข้อมูลกลับไปยังสำนักงาน ก.ค. ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2538

ขอแสดงความนับถือ

ธีระ รัตนจันทร์

(นายธีระ รัตนจันทร์)

รองเลขาธิการ ก.ค. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.ค.

สำนักงาน ก.ค.

โทร. 2801016

ที่ ศธ 1501/2262

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

28 เมษายน 2538

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ" มีความประสงค์ขอดความร่วมมือจากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ตลอดทั้งข้อเสนอแนะและความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธาน

นายธีระ รัตนจันทร์ กรรมการ

สำนักงาน ก.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำปฏิญานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของท่านเป็นอย่างมาก

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ข้าราชการผู้นี้ด้วย และส่งข้อมูลกลับไปยังสำนักงาน ก.ค.ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2538

ขอแสดงความนับถือ

ธีระ รัตนจันทร์

(นายธีระ รัตนจันทร์)

รองเลขาธิการ ก.ค. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.ค.

สำนักงาน ก.ค.

โทร. 2801016

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย

1. นายสมุทร วรรณพงษ์ อดีตรองเลขาธิการ ก.ค. สำนักงาน ก.ค.
2. นายนิราศ สร้างนิทร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.
3. นายสุรพล สุปางค์ ผู้อำนวยการส่วนติดตามและประเมินผลการพัฒนา
ข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค.

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ได้
รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. หน่วยงานที่สังกัด

- () สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- () กรมสามัญศึกษา
- () กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- () กรมอาชีวศึกษา

2. อายุ

- () ระหว่าง 40 - 50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโทขึ้นไป

4. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

- () ต่ำกว่า 10 ปี
- () 10 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ

- () ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม
- () เคยผ่านการฝึกอบรม

6. ขึ้นเงินเดือน

- () ระหว่าง 19,680 - 24,480 บาท
- () 25,480 บาทขึ้นไป

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
14.	เกณฑ์การประเมินตามข้อ 11, 12 และ 13 ของอนุกรรมการทั้ง 3 ท่าน ต้องเป็นเอกฉันท์.....						☐
15.	ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดเลื่อนระดับ เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ.....						☐
16.	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์.....						☐
17.	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....						☐
18.	อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....						☐
19.	อ.ก.ค.กรม พิจารณากลับกรองความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ.....						☐
20.	อ.ก.ค.กรม ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลับกรองความเชี่ยวชาญ.....						☐
21.	ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 3 คน.....						☐

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
	<u>ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ</u>						
	<u>5 ขั้นตอน</u>						
1.	ผู้เสนอขอสามารถวิเคราะห์งานใน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ได้อย่างชัดเจน.....						☐
2.	ผู้เสนอขอควรมีความรู้เกี่ยวกับแนว ทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ ...						☐
3.	ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการ กำหนดว่าจะ เลือกผลงานทางวิชาการ ประเภทใดที่เหมาะสมกับตนเอง.....						☐
4.	ผู้เสนอขอควรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการ						☐
5.	ผู้เสนอขอควรมีความสามารถในการ กำหนดโครงสร้างของผลงานทาง วิชาการ.....						☐
6.	ก.ค. ควรกำหนดจำนวนชิ้นงานของ ผลงานวิชาการ.....						☐
7.	ก.ค. ควรจัดให้มีผลงานทางวิชาการที่ ผ่านการประเมินแล้ว เป็นตัวอย่าง เพื่อ การศึกษาค้นคว้า.....						☐

[illegible]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะและความต้องการ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง ถ้าท่านมีข้อเสนอแนะและความต้องการ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดให้ ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โปรดแสดงความคิดเห็นในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับ เงินเดือนในระดับสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านขั้นตอนการจัดทำผลงาน 5 ขั้นตอน

3. ท่านมีความต้องการเกี่ยวกับกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หรือไม่อย่างไร โปรดแสดงความคิดเห็น

ต้องการ เพราะ -----

ไม่ต้องการ เพราะ -----

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ ทศนีย์ ชื่อสกุล แสงประสิทธิ์
 เกิดวันที่ 18 ธันวาคม พุทธศักราช 2499
 สถานที่เกิด เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
 ที่อยู่ปัจจุบัน 89/27 ซอยวัดหลวง ถนนวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 6
 สถานที่ทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ
 ช่วยราชการ สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2515 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนชัตติยานีผดุง กรุงเทพฯ
 พ.ศ. 2518 ปวช. (การบัญชี) คณะสวัสดิ์พัฒนศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
 พ.ศ. 2530 ปกศ.สูง (สังคมศึกษา) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา กรุงเทพฯ
 พ.ศ. 2533 ค.บ. (บริหารการศึกษา) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา กรุงเทพฯ
 พ.ศ. 2538 กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร