

340 78

K 414 1

Y. 3

ปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

20 ต.ล. 2537

ปริญญาพนธ์
ของ
สวัสดีชัย เพิ่มพูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

190676

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลขันธ์)
.....กรรมการ
(รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลขันธ์)
.....กรรมการ
(รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่ 2 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2537

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ แนะนำ อย่างดีจาก ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลพนธ์ รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์ ประธานและกรรมการ ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ตลอดจน คณะอาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดตราด หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตราด ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณสินสมุทร เสนาอาจ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดตราด คุณวิชิต เอี่ยมวิเชียร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด คุณไพบูลย์ อภิบาลศรี หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด และคุณอภิชาติ จีระวุฒิ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษา นอกโรงเรียน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง และให้ข้อคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณสมบัติ เลิศสุริยกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับบทคัดย่อ (Abstract)

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณอื่น ๆ ที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำ จนปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแก่ คุณพ่อจิ้ง คุณแม่หริศ เพิ่มพูล คุณพ่อเมือง คุณแม่สีดา ศุภฤกษ์ และครูอาจารย์ที่ เคยอบรมสั่งสอนทั้งในอดีตและปัจจุบันตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สวัสดีชัย ! เพิ่มพูล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความหมายของการบริหารบุคคล	10
	การเลื่อนและการแต่งตั้ง ในการบริหารงานบุคคล	11
	การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู	12
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู	12
	นโยบายของ ก.ค. เกี่ยวกับการปรับและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอน ..	16
	มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3	19
	หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3	22
	การจัดทาลงงานทางวิชาการเพื่อปรับ และเลื่อนตำแหน่ง	25
	ปัญหาในการจัดทาลงงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	33
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
	การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	การวิเคราะห์ข้อมูล	47
5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	60
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	60
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	60
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
	การวิเคราะห์ข้อมูล	62
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
	อภิปรายผล	63
	ข้อเสนอแนะ	69
	บรรณานุกรม	71
	ภาคผนวก	76
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	88

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร	37
2	ระดับปัญหาของการจัดทำผลงานทางวิชาการ	48
3	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวนตามวุฒิการศึกษา	49
4	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน จำนวนตามวุฒิการศึกษา	50
5	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการตามประสบการณ์การทำงาน	51
6	เปรียบเทียบรายคู่ ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวนตามประสบการณ์การทำงาน	52
7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน จำนวนตามประสบการณ์การทำงาน	53
8	เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านปัญหาการฝึกอบรมจำนวนตามประสบการณ์การทำงาน	54
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวนตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ	55
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านจำนวนตามความรับผิดชอบในปัจจุบัน	56
11	เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านปัญหาการจัดฝึกอบรมจำนวนตามปริมาณงานรับผิดชอบในปัจจุบัน ..	57

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การมากกว่าปัจจัยในด้านอื่น ๆ หลักการบริหารสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากยิ่งขึ้นแม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับ ในสังคมปัจจุบัน แต่ถ้าหากการจัดการในด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพก็จะทำให้การพัฒนาองค์การรวมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2533 : 1) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ในอันดับต้น เช่น อุทัย หิรัญโต (2531 : 1) ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการ หรือองค์การเอกชนมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอยู่อย่างน้อย 4 ประเภท คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า 4 M'S ทรัพยากรการบริหารแต่ละประเภทมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะขาดเสียอย่างหนึ่งอย่างใดหาได้ไม่ และถ้าขาดคนผลงานก็ไม่เกิดขึ้น เพราะ "คน" เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด

สำหรับกระบวนการที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป จะประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหา และบรรจุบุคคลเข้าทำงาน การแต่งตั้ง การโอนย้ายเปลี่ยนแปลงและการย้าย การรักษาวินัย ข้าราชการและมูลเหตุจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตัวบุคคล การจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพ้นจากงานและการจัดระบบบำเหน็จบำนาญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2533 : 1)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงาน องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งมีนโยบายที่จะเร่งรัดมาตรฐานให้ข้าราชการครู มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น สนับสนุนให้ครู อาจารย์ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือนขึ้นสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน จึงได้กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในการปรับและเลื่อนตำแหน่งผู้สอนไว้ 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2524 : 39) คือ

1. ให้ปรับตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนในทุกสถานศึกษา ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ครูได้ตั้งใจปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนและให้ครูได้อยู่ที่โรงเรียน ไม่ต้องโยกย้ายไปหาตำแหน่งระดับสูงในที่อื่น
 2. ให้ปรับตำแหน่งผู้สอนทุกตำแหน่งโดยใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและเป็นการปรับตามความสามารถเฉพาะตัวทุก ๆ คน ทั้งนี้ เพื่อมุ่งให้ครูได้พัฒนาผลงานให้เกิดผลต่อคุณภาพการศึกษาแล้วนำผลงานเสนอ ก.ค. เพื่อปรับตำแหน่ง
 3. เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน โดยมุ่งให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งถึงระดับ 9 ได้ทุกคน ตามความสามารถของแต่ละคนโดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่างหรือว่างเต็มเพื่อการโยกย้ายหาตำแหน่งซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น
- ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้รับบรรจุหลักเกณฑ์วิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในสายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายครูผู้สอน ซึ่งเป็นการจูงใจและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนเช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่น จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูพบว่า ในปี พ.ศ. 2531 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีข้าราชการครูในสังกัดประมาณ 400,000 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการครูส่งผลงานขอปรับตำแหน่งเพียง 40 คนเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534 : 5-41)
- ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตำแหน่งและการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2533 : 28 - 29) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้สรุปสาเหตุของปัญหาไว้หลายประการ กล่าวคือ ครูยังไม่แน่ใจว่าครูสายผู้สอนทุกคนจะมีสิทธิรับให้เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ได้จริง ส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าจะต้องทำวิจัยหรือเขียนตำราเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีครูจำนวนมากที่ยังไม่รู้หลักเกณฑ์เทคนิควิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการและกังวลว่าจะ ไม่มีเวลาในการจัดทำ โดยเฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ซึ่งอยู่ห่างไกล หรือในท้องที่ที่ทุรกันดารที่มีครู ไม่เพียงพอ

สำหรับจังหวัดตราดเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่พิเศษ คือบางส่วนเป็นเกาะ บางส่วนติดกับประเทศกัมพูชา มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 128 โรงเรียน

เป็นโรงเรียนที่ได้รับเบี้ยกัณฑ์ดาร จำนวน 81 โรงเรียน มีข้าราชการครูในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 1,536 คน ในจำนวนนี้มีผู้คุณสมบัติเข้าเกณฑ์ที่สามารถจะขอปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ได้จำนวน 684 คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าวนี้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดได้พยายามให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้มีการจัดทำและเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรือ อาจารย์ 3 มาโดยตลอด ปัจจุบันนี้ยังไม่มีข้าราชการครูนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามเจตนารมณ์ที่ทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดได้กำหนดไว้ ในช่วงปี พ.ศ. 2532 - 2533 ตัวแทนครูสภาจังหวัดตราด ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์จากครูสภามาชี้แจงเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีข้าราชการครูเข้าร่วมฟังการชี้แจงจำนวน 82 คน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราดร่วมกับกรรมการครูสภาจังหวัด และกรรมการครูสภาอำเภอได้จัดสัมมนาให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีข้าราชการครูสังกัดต่าง ๆ เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 157 คน จากนั้นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดยังได้ส่งศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 7 คน เข้ารับการอบรมสัมมนาเรื่อง การจัดทำผลงานทางวิชาการในส่วนกลาง เพื่อให้เป็นผู้นำความรู้ไปเผยแพร่แนะนำแก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด สำหรับในปี พ.ศ. 2534 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดก็ได้จัดอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการครูในสังกัดโดยเฉพาะถึง 2 ครั้ง มีข้าราชการครูให้ความสนใจเข้าร่วมการอบรมเต็มตามจำนวนทุกครั้ง และในปีเดียวกันนี้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ยังได้ส่งศึกษานิเทศก์เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรแกนนำ เพื่อช่วยเหลือแนะนำแก่ข้าราชการครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีขึ้นที่จังหวัดนครปฐมอีกด้วย (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด, 2534 : 9 - 11)

จะเห็นว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 เป็นต้นมา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดได้พยายามสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสังกัดจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องตลอดมา ในส่วนของข้าราชการครูผู้สอนเองก็สนใจให้ความร่วมมือ และเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา หรือฟังคำแนะนำด้วยดีทุกครั้ง แต่ปรากฏว่าถึงปัจจุบันนี้ยังไม่มีข้าราชการครูสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นแม้แต่รายเดียว เมื่อเป็นเช่นย่อมส่งผลกระทบต่อข้าราชการครูจำนวนมากที่มีเงินเดือนใกล้จะเต็มขั้นของระดับ 6 แต่ยังมีอายุราชการเหลืออีกหลายปี และไม่สามารถจะเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งของตนเองให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นได้ ผลที่ตามมาก็คือ ไม่ได้รับเงินเดือนขึ้นเนื่องจากเงินเดือนเต็มขั้น ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูก็จะลดน้อยลง เพราะมองไม่เห็นความก้าวหน้าก่อให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของจังหวัดด้วย ถ้าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดสามารถหาวิธีสนับสนุนให้ข้าราชการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้ ย่อมจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูเป็นอย่างมาก เพราะข้าราชการครูสามารถเห็นแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ โดยไม่หาทางย้ายไปหาความก้าวหน้าในสถาบันอื่น ๆ ดังเช่นที่ผ่านมา

จากสาเหตุดังกล่าวแล้ว จึงจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาแก่ข้าราชการครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลมาพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และกำหนดวิธีการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูที่มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจัง นอกจากนั้น ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาในจังหวัดอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีต่อปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จำนวนตามวุฒิ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้านี้จะเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสังกัดสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนั้นผลการศึกษาค้นคว้านี้ยังเป็นข้อมูล สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูโดยส่วนรวมต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไปของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ใน 4 ด้านคือ

- 1.1 ด้านการจัดการฝึกอบรม
- 1.2 ด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู
- 1.3 ด้านปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู
- 1.4 ด้านการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น และผ่านการอบรมหรือแนะนำในการจัดทำผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในปี พ.ศ. 2535 จำนวน 684 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 684 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้าราชการครูจำแนกตาม

- 3.1.1 วุฒิ
- 3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน
- 3.1.3 ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น 4 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านการจัดฝึกอบรม /
- 3.2.2 ด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู /
- 3.2.3 ด้านปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู
- 3.2.4 ด้านการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง อุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อจำกัดต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครู ไม่สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยเน้นปัญหาหลักๆต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัญหาการจัดการฝึกอบรม หมายถึง ข้อบกพร่องที่เกี่ยวกับการจัดการประชุมชี้แจงสัมมนาและฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและฝึกทักษะความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการครูของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

1.2 ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของข้าราชการครู ได้แก่ ข้อขัดข้องและข้อจำกัดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะการสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน

1.3 ปัญหาที่เป็นปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู ได้แก่ ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ สุขภาพอนามัย ความไม่มั่นใจในตนเอง และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.4 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ได้แก่ ข้อจำกัดอันเกิดจากระเบียบ หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติต่าง ๆ การสนับสนุนส่งเสริม การให้คำปรึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การประเมิน

2. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสาร สื่อ และหรือเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายาม ความตั้งใจจริง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของผู้จัดทำ

3. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลผู้ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดตราด ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 ขึ้น 8,390 บาทขึ้นไป
ซึ่งสามารถจัดผลงานทางวิชาการเพื่อเอกาหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็น
อาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 (9) ได้ตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการ
ครูกำหนดคุณสมบัติ

4. วุฒิ หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ
ได้แก่

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรีและสูงกว่า

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดตราด ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น โดยนับเวลาตั้งแต่วันดำรงตำแหน่ง
จนถึงปัจจุบันแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

5.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี

5.2 ประสบการณ์ 6 - 10 ปี

5.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

6. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ครูได้รับมอบหมาย
ให้ปฏิบัติคือ จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์และงานหน้าที่อื่นนอกเหนือการสอนที่ได้รับมอบหมาย
คือ งานโครงการประชาธิปไตย โครงการสหกรณ์ โครงการอาหารกลางวัน งานห้องสมุด
โรงเรียน งานธุรการและงานการเงิน งานศูนย์วิชาการกลุ่ม งานกีฬาโรงเรียน
งานอาคารสถานที่ งานแนะแนว งานวิชาการ งานพัสดุ งานสัมพันธ์ชุมชน งานเกษตร
แบ่งเป็น

6.1 งานสอนด้านเดียว

6.2 งานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน

6.3 งานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งานขึ้นไป

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

1. ปัญหาในการจัดหาผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดอยู่ในระดับมาก
2. ความเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดที่มีต่อปัญหาในการจัดหาผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามวุฒิ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่รับผิดชอบน่าจะมีปัญหาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ได้พยายามรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งค่าตอบแทนได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของข้าราชการครู ซึ่งครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล
2. การเลื่อนและแต่งตั้งในการบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
 - 3.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
 - 3.2 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.ค.
4. นโยบายของ ก.ค. เกี่ยวกับการปรับและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอน
5. มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
6. หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3
7. การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับและเลื่อนตำแหน่ง
 - 7.1 ประเภทของผลงานทางวิชาการ
 - 7.2 ลักษณะของผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู
 - 7.3 แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
8. ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งค่าตอบแทนได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น 4 ด้าน คือ
 - 8.1 ด้านการจัดฝึกอบรม
 - 8.2 ด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู
 - 8.3 ด้านปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู
 - 8.4 ด้านการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการทางการบริหารที่สำคัญที่สุด มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายประการ ได้แก่

สมพงษ์ เกษมนัส (2526 : 6) มีความเห็นว่า "การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ชะภา (2530 : 8) ได้สรุปสาระสำคัญของความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน
3. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

ไนโกร (Nigro, 1958 : 86) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจนว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล จะเน้นถึงสำคัญของการ ได้มาซึ่งบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนา ให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย

การเลื่อนและแต่งตั้ง ในการบริหารงานบุคคล.

การเลื่อนและแต่งตั้งในการบริหารงานบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะด้วยกันคือ

เสนาะ ตีเยาว์ (2519 : 166) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ทำให้มีสภาพทางสังคมสูงขึ้นด้วย

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2525 : 38) กล่าวว่า การแต่งตั้ง หมายถึง การมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคคลให้รับผิดชอบเป็น เรื่องที่ต้องดำเนินการปฏิบัติในทุก หน่วยงาน การแต่งตั้งโดยปกติจะมี 2 ประเภท คือ การแต่งตั้งในครั้งแรก เมื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ และการแต่งตั้งหลังจากให้ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่ง ใดแล้ว

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 196) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคล ได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับค่าจ้างมากขึ้น กว่าเดิมและเป็นการเพิ่มสภาพของบุคคลให้สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ก : 1) ได้ให้คำจำกัดความการเลื่อนตำแหน่ง ไว้ว่า หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกัน หรือต่างสายงานกัน ก็ได้

กล่าวโดยสรุป การเลื่อนและแต่งตั้งเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลที่กระทำเพื่อให้บุคลากร ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและผลประโยชน์ที่ได้รับ

การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

การบริหารงานบุคคลขององค์การที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู หรือองค์การที่มีข้าราชการครูในสังกัดหรือในการกำกับดูแลนั้น จะเห็นว่า เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนเป็นอันมาก เนื่องจากมีองค์การที่เกี่ยวข้องหลายประเภท หลายระดับ และมีจำนวนข้าราชการในระบบเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์การที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า ในช่วงปลายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) เมื่อรัฐบาลได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารการประถมศึกษาโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการประถมศึกษาและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 คือ พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหาร โรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเสียใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ขึ้น กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรกลางองค์กรเดียว ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานมีเอกภาพ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีมาตรฐานเดียวกัน (เสนาะ สมานนท์, 2531 : 1)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงาน ก.ค.)

สำนักงาน ก.ค. เป็นองค์การหลักที่รองรับการปฏิบัติงานทั้งปวงของ ก.ค. มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 22 ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ ก.ค.
2. วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด และเสนาอ ก.ค.

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เสนอ
ก.ค.

5. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูหรือกฎหมาย
อื่นและตามที่ ก.ค. กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2530 : 14) แบ่งอำนาจหน้าที่ออกตามภารกิจ
หรืองานที่จะต้องปฏิบัติในฐานะหน้าที่ของ ก.ค. ได้ 9 ประการ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารงานบุคคล หรือ
อิกนัยหนึ่งคือ ออกกฎและระเบียบในการบริหารงานบุคคลให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษา
รวมทั้ง อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด ปฏิบัติ

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของ
หน่วยงานทางการศึกษา กรม รวมทั้ง อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เพื่อให้ดำเนินการ
ให้ถูกต้อง

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู
ในหน่วยงานทางการศึกษาและกรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งในลักษณะของการกำหนด
ตำแหน่งเพิ่มใหม่และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
โดยการกำหนดระบบและหลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหาบุคคล การสอบแข่งขัน การมอบหมาย
การสอบแข่งขันและการควบคุมการดำเนินการสรรหาบุคคลและการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามระบบ
คุณธรรม

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู ในกรณีที่จะต้อง
ขออนุมัติ ก.ค. เพื่อเสนอ ก.ค. หรือ อ.ก.ค. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง

7. ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและการให้ออก
จากราชการของข้าราชการครู

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในกรม และหน่วยงานทาง
การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวิเคราะห์วิจัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

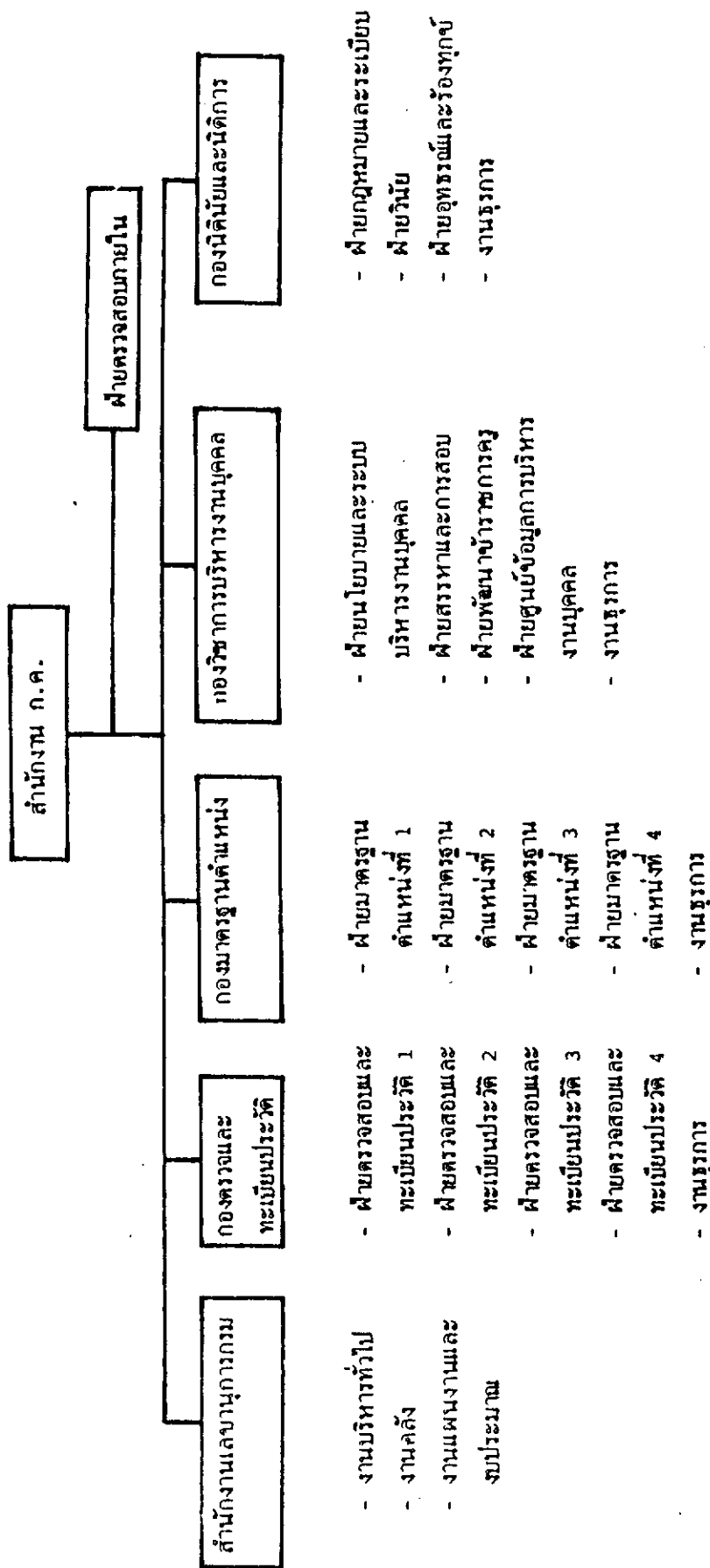
9. คำเนินการ เกี่ยวกับการจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู และจัดศูนย์ข้อมูลในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. และกระทรวงศึกษาธิการ

การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้จัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2527 (2527 : 1 - 3) มาตรา 4 ให้แบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ
3. กองมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
4. กองวิชาการบริหารงานบุคคล
5. กองวินัยและนิติการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2530 : 35 - 40) ได้จัดแบ่งหน่วยงานในกองต่าง ๆ ดังปรากฏในแผนภูมิการจัดแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.ค. ได้ดังนี้

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.ค.



ผู้มา : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 1)

นโยบายของ ก.ค. เกี่ยวกับการปรับและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอน

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2533 : 21 - 24) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. ได้สรุปนโยบายของ ก.ค. เกี่ยวกับการปรับและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนในปัจจุบัน เฉพาะตำแหน่งในโรงเรียนโดยทั่วไปจะได้แก่ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 ถ้าหากเป็นผู้สอนระดับปริญญา ก็จะมีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

โดยแต่ละตำแหน่งจะมีระดับเงินเดือน ดังนี้

ครู 1	ระดับ 1 ถึง 3
ครู 2	ระดับ 2 ถึง 4
อาจารย์ 1	ระดับ 3 ถึง 5
อาจารย์ 2	ระดับ 5 ถึง 6 หรือระดับ 7
อาจารย์ 3	ระดับ 6 ถึง 8 หรือระดับ 9

ในที่นี้จะไม่นับรวมถึงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

การกำหนดระดับเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งไว้หลายระดับนี้ หมายความว่า หากข้าราชการผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับใดก็จะได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เช่น ครู 1 จะได้รับเงินเดือนในระดับ 1 และเลื่อนระดับไปเรื่อย ๆ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไป เงินเดือนเต็มขั้นในระดับ 3 ได้ทุกคน ตำแหน่งอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน ยกเว้นตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 หรือระดับ 9 ก.ค. ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ว่า จะต้องผ่านการประเมินโดย ก.ค. ก่อนเมื่อผ่านการประเมินแล้วจึงให้เลื่อนระดับเงินเดือน อาจารย์ 2 เป็นระดับ 7 หรืออาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 หรือระดับ 9 ได้ มิให้เลื่อนไหลไปได้เหมือนตำแหน่งอื่น ๆ ที่กล่าวมา

แต่การที่ข้าราชการครูจะเลื่อนตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นได้อย่างไรนั้น จะต้องพิจารณาหลักการหรือนโยบาย ของ ก.ค.

ก.ค. ได้กำหนดหลักการหรือนโยบายเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูไว้
3 ประการ คือ

นโยบายประการที่ 1

ให้ปรับตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนทุกตำแหน่งในทุกสถานศึกษา หรือปรับตำแหน่งของ
ทุกคนให้เป็นระดับสูงขึ้นได้จนถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ทั้งหมด
เช่น ผู้ซึ่งเริ่มบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู 1 ก็มีสิทธิเลื่อนเป็นครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์
2 และอาจารย์ 3 ระดับ 9 ได้เช่นเดียวกับผู้ซึ่งเริ่มบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู 2 และ
อาจารย์ 1 ซึ่งก็สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งหรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้นในระดับ 9 ได้ทุก
ตำแหน่ง

นโยบายในข้อนี้ของ ก.ค. มีความมุ่งหมายที่สำคัญคือ ต้องการให้ครูได้ตั้งใจปฏิบัติงาน
อยู่ที่โรงเรียนโดยให้มีความก้าวหน้าเท่าเทียมกันไม่ว่าโรงเรียนเล็กหรือโรงเรียนใหญ่ หรือ
โรงเรียนประเภทใด นโยบายข้อนี้เรียกว่า ว่า "ต้องการให้ครูคืออยู่ที่โรงเรียน" ไม่ต้อง
โยกย้ายไปเลื่อนตำแหน่งในที่อื่นดังเช่นตำแหน่งอื่น ๆ นโยบายข้อนี้จะทำให้สามารถดึงครูที่อยู่
โรงเรียนได้ และครูก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ไปด้วยโดยแน่นอน

นโยบายประการที่ 2

ก.ค. กำหนดให้ครูผู้สอนปรับและเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็น
เกณฑ์ในการพิจารณาแล้วคือ ก.ค. กำหนดให้ปรับตามความสามารถของผู้นั้น อันได้แก่
ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานในการสอนของแต่ละคน โดย ก.ค. กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ไว้
ดังนี้

1. จะต้องมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งผู้สอนตามที่ ก.ค. กำหนด เช่น
ถ้าจะเลื่อนเป็นครู 2 จะต้องดำรงตำแหน่งครู 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้รายละเอียด

ก.ค. จะกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

2. จะต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด เช่น ถ้าจะเลื่อนไปดำรง
ตำแหน่งครู 2 จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 2 ซึ่ง เงินเดือนขั้นต่ำของครู
2 เป็นต้น

3. จะต้องทำการสอนหรือปฏิบัติการสอนโดยมีชั่วโมงสอนและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด เช่นจะต้องมีชั่วโมงสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 15 คาบ หรือ 5 ชั่วโมงจะไม่มี ชั่วโมงสอนตาม เกณฑ์ดังกล่าว ไม่ได้

4. จะต้องมีผลการปฏิบัติงานผ่าน เกณฑ์ประเมินตามที่ ก.ค. กำหนด

แต่การเลื่อนหรือปรับตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 หรือปรับ อาจารย์ 2 ให้เป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 6 - 8 และปรับอาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้น ก.ค. ให้นำเสนอ ก.ค. พิจารณาอนุมัติ โดย อ.ก.ค. กรม พิจารณาลั่นกรองและนอกจากจะต้องให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเกณฑ์ที่กล่าว ทั้ง 4 ข้อแล้ว ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมอีก 2 ประการ คือ

- (1) จะต้องมีความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง
- (2) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางวิชาการ ซึ่งแสดงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการสอน

กล่าวโดยสรุป นโยบายหรือหลักการประการที่ 2 ในการปรับและเลื่อนตำแหน่งนั้นก็คือ กำหนดหลักการให้ปรับและเลื่อนตำแหน่งเป็นการเฉพาะตัว โดยให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และมีความมุ่งหมายที่จะให้ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดคือ มุ่งทำการสอนและพัฒนาการสอนให้ดีที่สุด ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นเอง

นโยบายประการที่ 3

สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูผู้สอนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินเดือนให้สูงเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่างเหมือนกับ ตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งอื่น ๆ การให้ตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนรับเงินเดือน ถึงระดับ 9 นั้น นับว่าเป็นการยกกระชั้นฐานะตำแหน่ง ข้าราชการครูผู้สอนทางหนึ่งและยังกำหนดให้ ข้าราชการครูทุกคนมีสิทธิ์ปรับและเลื่อนตำแหน่งได้ จากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยแล้ว ก็เท่ากับเป็นการ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูที่มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างแท้จริง ไม่ต้องกังวลกับการวิ่งเต้น หรือหา สันหาสายในการเลื่อนตำแหน่งเหมือนข้าราชการ บางประเภทในเวลานี้

นโยบายประการที่ 3 นี้ ก.ค. มีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการครูได้มั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่ต้องกังวลกับการที่จะต้องวิ่งหาตำแหน่งที่จะเลื่อน แต่เป็นการกำหนดให้ทุกคนได้เลื่อนตำแหน่งในตัวเองตามความสามารถเฉพาะตัว

กล่าวโดยสรุป ตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอน ก.ค. กำหนดนโยบายในการให้รับและเลื่อนตำแหน่งเป็นการเฉพาะตัว ปรับและเลื่อนให้รับเงินเดือนถึงระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่ง โดยอาศัยผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2528 : 8 - 9) ได้ระบุไว้ว่า
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 32 กำหนดให้ ก.ค. จัดทำ
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การให้
การศึกษาอบรม ปกครองดูแล การให้คำแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและ
ปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน การบริการแก่สังคมและวิชาการด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้าง
ศิลปวัฒนธรรม การศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ นวัตกรรม ผลิต ประเมินผล เสนอแนะการ
ปรับปรุงหลักสูตร เรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิค
และวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญการ โดยมีความสามารถเป็นพิเศษในหน้าที่
และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง
นักเรียนและนักศึกษา

3. รับผิดชอบแยกเครื่องดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย สุขภาพ และดูแลการศึกษา
เล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน
และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและนักศึกษา
7. วิเคราะห์วิจัยและนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
10. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครูหรืออาจารย์ในด้านการปฏิบัติงานและ
ด้านความประพฤติ หรือแนะนำหรือฝึกอบรมครูหรืออาจารย์ หรือทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาหรือ
หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการหรือ
ทำหน้าที่ประธานกลุ่มโรงเรียน หรือทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการแก่กลุ่มโรงเรียน หรือลักษณะ
งานที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง
11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาแต่ละระดับการศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูผู้ทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตาม
ที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม
รวมทั้งแก้ไขปัญหาค่อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบใน
กระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดทำโครงการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลและ
การประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนิเทศในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
ตลอดจนรวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเรียบเรียงตำราหรือเอกสารผลงาน
ทางวิชาการหรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่นออกเผยแพร่และปรับปรุงการเรียนการสอน
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น
การวางแผน จัดหา ผลิต ควบคุมดูแล และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์

ต่าง ๆ และเป็นทั้งที่ปรึกษาของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานในด้านการดำเนินการฝึกอบรมครู
 ประจำการ จัดบริการทางด้านวิชาการและร่วมมือประสานงานกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา
 หรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และให้คำแนะนำและ
 แนะนำแนวทางการศึกษา และแนะนำอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง ตลอดจนแนะนำ
 ปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เช่น ปัญหาชีวิต ปัญหาครอบครัว และปัญหา
 ชุมชนอื่น ๆ ตลอดจนให้บริการแก่สังคมต่าง ๆ เช่น เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ เป็นผู้นำ
 หรือร่วมกิจกรรมของสังคม เป็นต้น ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครูหรืออาจารย์
 ในด้านการปฏิบัติงานและด้านความประพฤติ หรือแนะนำ หรือฝึกอบรมครูหรืออาจารย์ หรือ
 ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าสายวิชา หรือทำหน้าที่รับผิดชอบในทางวิชาการ หรือ
 ทำหน้าที่ประธานกลุ่มโรงเรียน หรือทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนหรือลักษณะงาน
 ที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนการสอนหรือสายบริการ นอกจากต้องปฏิบัติงาน
 ดังกล่าวข้างต้นข้างแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียน วัสดุ
 แนะนำการศึกษา บรรณารักษ์ ไลศทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น
 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับอาจารย์ 2 ในลักษณะผู้อำนวยการแล้ว
 จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 และแผนอื่น ๆ ของประเทศด้วย

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นระดับ 9

หลักเกณฑ์และวิธีการ ข้าราชการครู 3

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 32 กำหนดให้ ก.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง ซึ่งในระยะเปลี่ยนแปลง ก.ค. ได้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2520 มาบังคับใช้โดยอนุโลมนั้น บัดนี้ ก.ค. ได้ดำเนินการตามมาตรา 32 เสร็จสมบูรณ์แล้ว จึงได้ยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ใช้เดิม และใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2528 เป็นต้นไป

มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของ ก.ค. นี้ นับได้ว่าส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าและเป็นการพัฒนาข้าราชการครู ซึ่งข้าราชการครูตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 สามารถกระโดดขึ้นเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0703/ว.15 ลงวันที่ 5 กันยายน 2522 ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งดำรงตำแหน่งใหม่ในแต่ละสายงาน ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1503/22210 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้นมีหลักเกณฑ์คือ

1. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 3
2. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
3. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
4. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

5 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ ก.ศ. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

โดยการพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน การทำการสอน การจัดทำผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบมีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดี เป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแลการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีจนเป็นผลให้นักเรียนนักศึกษามีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่แสดงความชำนาญซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสของผู้นักปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติและศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ให้เน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้และมีผลงานทางวิชาการที่ ก.ศ. กำหนด คือ จะต้องมึผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความชำนาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ศ. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณาดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยยังไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2. ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนนักศึกษา ได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น โดยให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

1. ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอตำแหน่งและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หรืออยู่บังคับบัญชาชั้นต่ำของผู้ขอดังกล่าว เป็นผู้จัดทำคำขอโดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2. ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

3. ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้นั่งดับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง

4. ให้ อ.ก.ค. กรม เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้นำเสนอ ก.ค. ต่อไป ในการนี้ อ.ก.ค. กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองเรื่องความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ รวมทั้งอาจออกไปตรวจสอบข้อมูลรายละเอียด ณ สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรม ด้วยก็ได้

ในการพิจารณาตามวรรคแรก หากข้าราชการครูผู้ใดมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 3 ครบถ้วน ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง มีชั่วโมงสอนและปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ ก.ค. การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ก.ค. และผ่านการกลั่นกรองตรวจสอบจาก อ.ก.ค. กรมแล้ว ถือว่าข้าราชการครูผู้นั้นผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้

5. เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรม ตามข้อ 4 ให้กรมเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค. พิจารณาคำยจำนวน 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความชำนาญและผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับและเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการครูที่ต้องจัดทำหรือเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการปรับและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนั้น จะเป็นตำแหน่งที่มีกำหนดตามโครงสร้างหรือตามปริมาณและคุณภาพของงาน แต่จะเป็นตำแหน่งประเภทที่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่ง หรือให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามความสามารถ

ของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น และเป็นตำแหน่งในระดับสูงได้รับเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไปเท่านั้น สำหรับตำแหน่งผู้สอนได้แก่ กรณีการปรับและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. อาจารย์ 2 ปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7
2. อาจารย์ 2 ปรับให้เป็นอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 6 - 8
3. อาจารย์ 3 ปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2533 : 3 - 4)

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

1. ประเภทที่เป็นเอกสาร ซึ่งข้าราชการครูสามารถเลือกจัดทำได้ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร ได้แก่

- 1.1 ตำรา/หนังสือเรียน/แบบเรียนชุดการสอน หรือ
- 1.2 เอกสารคำสอน หรือ
- 1.3 เอกสารประกอบการสอน หรือ
- 1.4 ผลงานการศึกษาวเคราะห์วิจัย หรือ
- 1.5 คู่มือครู

นอกจากนั้น ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสารนี้ยังมีประเภทอื่น ๆ อีกคือ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสืออ่านประกอบ หรือหนังสืออ่านนอกเวลา หรือเอกสารอื่น เช่น บทความทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย หรือเอกสารประกอบการประชุม สัมมนา เป็นต้น สำหรับเอกสารประเภทนี้ หากนำเสนอให้พิจารณาแล้วควรเสนอเป็นเอกสารเสริมเท่านั้น ไม่ควรเสนอเป็นเอกสารหลัก เพราะจะมีประโยชน์น้อยกว่าเอกสารประเภทแรกที่กล่าวข้างต้น

2. ประเภทที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งข้าราชการครูสามารถเสนอเป็นผลงานทางวิชาการได้แต่จะต้องจัดทำหรือเสนอเอกสาร ซึ่งแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำวิธีการใช้ ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ ในการนำผลงานทางวิชาการดังกล่าวไปใช้ด้วย ผลงานทางวิชาการประเภทนี้ ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการเรียนการสอน เครื่องทุ่นแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ

ลักษณะของผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

ลักษณะของผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนดสำหรับข้าราชการครูนั้นจะต้องมีดังนี้

(คณะกรรมการข้าราชการครู, 2533 : 5 - 6)

1. จะต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครู ผู้ซึ่งหมายความว่า ถ้าเป็นผู้เสนอผลงานทางวิชาการจะต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อปฏิบัติ การสอนในสาขาวิชาที่ข้าราชการครูผู้นั้นได้สอนอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นแผนการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารประกอบการเรียน ตำรา หรือชุดการสอนนั่นเอง ถ้าเป็นศึกษานิเทศก์ก็อาจจะ เป็นผลการวิจัย หรือคู่มือครูก็ได้ ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากศึกษานิเทศก์ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ และ ถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เช่นเดียวกัน เช่น รายงานผลการวิเคราะห์ รายงานผลการวิจัย คู่มือครู ตำรา ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน ฯลฯ ข้อสำคัญที่สุดคือ จะต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ยื่น และนอกจากนั้นแล้วจะต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง มิใช่เป็นการคัดลอกมาโดยตรง หรือถ้าหาก เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการร่วมปฏิบัติหลายคนก็ต้องชี้ได้ว่าข้าราชการครูผู้นั้นได้จัดทำส่วน ใดบ้าง และมีผู้ร่วมจัดทำลงชื่อรับรอง รับผิดชอบในส่วนใด

2. ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องได้มาตรฐาน กล่าวคือ จะต้องมีความดี โดย ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้ ถ้าหากไม่ถึงเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดก็จะไม่ผ่านการพิจารณา

3. ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้เช่นเดียวกัน

แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533 : 12 - 16) ได้เผยแพร่เพื่อ ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เห็นเป็นขั้นตอนชัดเจน 5 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้
4. ขั้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
5. ขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1. พิจารณาว่าปัจจุบันตนดำรงตำแหน่งอะไร มีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไร ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการต่อไปได้ว่าควรจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด เริ่มอะไรให้ตรงหรือสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เช่น ถ้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งผู้สอนที่มีหน้าที่สอนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษก็ต้องจัดทำผลงานทางวิชาการวิชาภาษาอังกฤษที่ตนสอนอยู่ ส่วนจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถของผู้นั้น เป็นสำคัญหรือศึกษาเทคนิคที่มีหน้าที่ในการนิเทศการเรียนการสอน ในสาขาคณิตศาสตร์ ต้องจัดทำผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนในสาขาคณิตศาสตร์ ตามระดับชั้นที่นิเทศ หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับการบริหารในสถานศึกษาหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ใช้ในสถานศึกษา

2. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ปัญหาการเรียนของนักเรียนที่เรียนอ่อน ปัญหาการสอนไม่ทันตามหลักสูตร ปัญหาการเรียนไม่สนใจการเรียน เป็นต้น

3. แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถที่จะนำไปใช้จัดทำผลงานทางวิชาการได้

4. พิจารณากำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการและหัวข้อเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความถนัด ความสนใจ และปัญหาเกี่ยวกับงานหน้าที่ความรับผิดชอบดังที่กล่าวมาแล้ว

5. พิจารณากำหนดแผนและระยะเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดการปฏิบัติงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นงาน หรือกิจกรรมเป็นขั้นตอนและกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างมีระบบ ซึ่งปกติแล้วแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการอาจจะกำหนดกิจกรรมหลักไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขั้นรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การรวบรวมหลักสูตรและเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา หรือค้นคว้าเพื่อประกอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการว่าจะรวบรวมข้อมูลเหล่านี้จากที่ไหนบ้างและใช้เวลาเท่าไร

ขั้นรวบรวมข้อมูลนี้รวมถึงการปรึกษาหารือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ด้วย

5.2 ^{ขั้น}ศึกษาข้อมูล และวางลำดับในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การศึกษาหลักสูตร และแบ่งหลักสูตรออกเป็นส่วนหรือบท เพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการโดยกำหนดว่าใครจะแบ่งออกเป็นกี่ส่วน กี่บท หรือกี่หน่วย เพื่อให้เหมาะสม

5.3 ^{ขั้น}นำเสนอผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้เห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

5.4 ^{ขั้น}ลงมือจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละส่วนหรือแต่ละบท

5.5 ^{ขั้น}จัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ

5.6 ^{ขั้น}นำผลงานทางวิชาการไปใช้ การประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และการรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

5.7 ^{ขั้น}ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

5.8 ^{ขั้น}นำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 2 การประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

5.9 ^{ขั้น}ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

5.10 ^{ขั้น}นำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป (จนเห็นว่าเพียงพอ) และประเมินผลการนำไปใช้และการรายงานผลการนำไปใช้สำหรับครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป

5.11 ^{ขั้น}สรุปผลและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อบอกรุนเณรเผยแพร่

5.12 ^{ขั้น}บทเผยแพร่

5.13 ^{ขั้น}รวบรวมผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอ ก.ค.

กล่าวโดยสรุปขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น เป็นขั้นตอนแรกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในขั้นนี้ ขั้นนี้พิจารณาว่าจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด หัวข้อใด และจะทำอย่างไร โดยนำเทคนิคในการวางแผนมาประยุกต์กับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นระบบขึ้น

^{ขั้น}การจัดทำผลงานทางวิชาการ

จะต้องพิจารณาในการทางวิชาการในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ

การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการนั้นต้องกำหนดว่า จะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องพิจารณาก่อนประการอื่น โดยจะต้องศึกษาว่าผลงานทางวิชาการมีกี่ประเภท อะไรบ้าง และจะต้องศึกษาว่างานในหน้าที่ของตนนั้น มีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำมาพิจารณาประกอบกับการกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำ ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะได้ทำการวิจัยหรือการศึกษาวิเคราะห์อย่างมีระบบ เช่น การวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูผู้สอน เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะการกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการนี้เป็นการกำหนดการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่นั่นเอง

2. การกำหนดหัวเรื่อง

การกำหนดหัวเรื่องคือ การกำหนดเรื่องที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการเมื่อได้กำหนดว่าจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดแล้ว เช่น หากจะจัดทำประเภทตำราหรือเอกสารประกอบการสอนก็จะต้องกำหนดต่อไปว่าจะจัดทำเรื่องอะไร ตามหลักสูตรใด หากเป็นการจัดทำการศึกษาวิจัยก็ต้องกำหนดว่า จะวิจัยเรื่องใดนั่นเอง การกำหนดหัวเรื่องนี้ จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยว่าจะจัดทำเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ทั้งนี้ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการที่จะพิจารณาประโยชน์และการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3. การแบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

การแบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นกี่ขั้นตอน เช่น หากจะจัดทำชุดการสอน ก็จะต้องพิจารณาว่าควรแบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ตอน หรือหากจะทำการวิจัยก็ต้องพิจารณาว่าจะแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำต่อไปนั่นเอง

4. การกำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน

การกำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน คือ การกำหนดโครงสร้างว่า ในแต่ละตอนจะประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น การทำชุดการสอนก็อาจจะกำหนดโครงสร้างออกเป็น ดังนี้

4.1 วัตถุประสงค์

4.2 หัวข้อสำคัญหรือประเด็นสำคัญ

4.3 รายละเอียดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน เช่น

- 4.3.1 การเสนอเนื้อหา
- 4.3.2 กิจกรรม/แบบฝึกหัด
- 4.3.3 สรุป/เฉลยกิจกรรม
- 4.3.4 การประเมินผล

5. การจัดทำรายละเอียดของแต่ละตอน

คือ การเขียนการดำเนินการหรือจัดทำรายละเอียดในแต่ละตอนตามที่กำหนดไว้ในการจัดทำรายละเอียด โดยปกติจะต้องกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำชุดการสอน เอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารต่าง ๆ ตามหลักการ ควรจะได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับการสอนในแต่ละครั้ง คือ ควรจัดทำเพื่อที่จะนำไปสอนในครั้งต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำไว้ล่วงหน้าในแต่ละวิชานั้นโดยมากจะกระทำได้ยากเนื่องจากมักจะไม่มีความจัดทำไว้ล่วงหน้า

6. การจัดพิมพ์และการรวมเล่ม

คือ การจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ ซึ่งปกติไม่จำเป็นต้องตีพิมพ์จากโรงพิมพ์ แต่ควรพิมพ์อย่างถูกต้องเรียบร้อย การพิมพ์นั้นปกติจะจัดพิมพ์เป็นตอน ๆ ไปเพื่อความสะดวกแก่การนำไปใช้ในแต่ละตอนดังกล่าวแล้ว ยกเว้นงานศึกษาวิเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งจะพิมพ์เมื่อจัดทำสำเร็จเรียบร้อยแล้ว

กล่าวโดยสรุปการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนที่จะทำให้ผลงานทางวิชาการสำเร็จผล ซึ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการนี้จะเป็นการหลอมรวมความคิดความรู้และประสบการณ์รวมทั้งความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่มี ดำเนินการให้เกิดผลงานทางวิชาการขึ้น

ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้

ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ควรประกอบด้วย

1. การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

เมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการหรือจัดทำผลงานทางวิชาการแล้วก็จะเตรียมการนำไปใช้ การเตรียมการนำไปใช้สำหรับผลงานทางวิชาการโดยทั่วไปนั้นจะประกอบด้วย

1.1 การเตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการไว้พร้อมที่จะนำไปใช้

1.2 เตรียมแบบประเมินผลการใช้ว่าใช้แล้ว ได้ผลอย่างไร

1.3 การวางแผนการนำไปใช้และการวางแผนการประเมินผลการนำไปใช้ซึ่ง

จะต้องพิจารณาให้เหมาะสม เนื่องจากสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การทดลอง
เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของนักเรียนในเฝ้าการศึกษาเดียวกัน การทดลองใช้ระหว่างกลุ่มนักเรียน
ต่างเฝ้าการศึกษา เป็นต้น

ส่วนผลงานทางวิชาการประเภทการวิเคราะห์วิจัยนั้น จะต้องพิจารณาเช่นเดียวกัน
ว่าจะนำผลงานทางวิชาการไปใช้อย่างไร และจำเป็นต้องกำหนดการหรือเตรียมการในการ
นำไปใช้ด้วย

2. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จะต้องคำนึงถึง

2.1 วิธีการที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ว่าจะนำไปใช้อย่างไร

2.2 จะต้องมีการประเมินผลการนำไปใช้ที่เชื่อถือได้

2.3 มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุปการนำผลงานทางวิชาการไปใช้นั้น เป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่การใช้
ประโยชน์ผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้น แสดงว่าเมื่อจัดทำขึ้นแล้ว ได้นำไปใช้และได้ผลจริง ๆ
มิใช่จัดทำขึ้นแล้วเก็บไว้เสนอเท่านั้น

ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ

ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นแล้ว หากมิได้เผยแพร่ก็จะอยู่ในวงแคบและยัง
ไม่เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ดังนั้น จึงควรต้องจัดให้มีการเผยแพร่ และสร้างการยอมรับ
ผลงานทางวิชาการด้วย ซึ่งอาจจะดำเนินการโดย

1. เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่

2. นำเสนอที่ประชุมกลุ่มหรือที่ประชุมทางวิชาการหรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูใน
โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ในที่ประชุมสัมนา หรือมอบให้ศูนย์วิชาชีพครู เป็นต้น

3. เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น การเขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ เป็นต้น

ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับนี้ เป็นขั้นที่จะทำให้ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นนั้น

ได้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นการแสดงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

ได้ประจักษ์ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นการวัดคุณค่าและประโยชน์ในตัวของมันเอง ได้เลยว่า

มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างไร

นำเสนอผลงานทางวิชาการ

ขั้นนี้ เป็นขั้นสุดท้ายหลังจากที่ได้นำผลงานทางวิชาการไปใช้ได้ผลแล้ว และเห็นว่าผลงานทางวิชาการเป็นผลงานที่มีมาตรฐานเพียงพอที่จะนำเสนอให้ ก.ค. พิจารณาประกอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง หรือรับ เงิน เดือน ในระดับที่สูงขึ้น

ขั้นนี้อาจดำเนินการดังนี้

1. ขั้นจัดทำคำขอ ตามแบบที่ ก.ค. กำหนด
2. ขั้นรวบรวมผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 รวบรวมผลงานทางวิชาการเสนอ ก.ค. 4 ชุด

2.2 รวบรวมผลการวิเคราะห์หรือวิจัยการประเมินผลการนำผลงานไปใช้ 4 ชุด

2.3 คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นว่า ผลงานทางวิชาการนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์อย่างไร ได้ดำเนินการอย่างไร มีการค้นคว้าปรับปรุงเป็นขั้นตอนอย่างไร มีการวิจัยติดตามผลแล้วได้ผลอย่างไร (จำนวน 4 ชุดเท่ากันเดียวกัน)

กล่าวโดยสรุปในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น เนื่องจากหลักการประการแรกที่สุดคือให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น การจัดทำผลงานทางวิชาการจึงต้องเริ่มจากงานในหน้าที่โดยพิจารณาว่าตนมีหน้าที่อะไรก่อนแล้วพิจารณาหรือศึกษาว่าตนควรจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใด จึงจะเหมาะสมกับปัญหาของงานในหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตน ซึ่งในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นมีแนวทางในการดำเนินการเหมือนกันในทุกตำแหน่ง ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่วนข้อแตกต่างก็อาจจะอยู่ที่ว่า ตนเองจะทำผลงานทางวิชาการ ประเภทใด เรื่องใด ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป เพราะเป็นรายละเอียด ซึ่งจะ ไม่กล่าวไว้ในที่นี้

ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นของข้าราชการครู

ในการเสนอขอเลื่อนและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ระดับ

6 - 8 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดนั้น มีผู้ศึกษาค้นคว้าและสรุป เรื่องนี้ไว้ไม่มากนัก คือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2531 : 1 - 25) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างของผลงานไม่สมบูรณ์
2. ปัญหาด้านความชำนาญการ
3. ปัญหาจากเนื้อหาสาระ
4. ปัญหาจากการพิมพ์
5. ปัญหาด้านคุณภาพ
6. ปัญหาด้านการใช้ประโยชน์
7. ปัญหาความเห็นเอกภาพทางวิชาการ
8. ปัญหาขาดความริเริ่มสร้างสรรค์

เกณฑ์ ผดุงญาติ (2531 : 63) ได้สรุปข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่
ข้าราชการครูเสนอพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 และ
อาจารย์ 3 ไว้ดังนี้

1. ไม่มีหลักฐานชี้ชัดว่าแผนการสอนดี หรือ เหมาะกับกลุ่มนักเรียนเพียงใด
2. ไม่มีผลการสอนและแนวทางปรับปรุงแก้ไขหลังจากใช้แล้ว
3. รูปแบบวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ถูกต้อง
4. ขาดความประณีต ไม่มีการตรวจทาน
5. เนื้อหาสาระ ขึ้นตอน การเขียนรายงานสับสน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. การนำเสนอผลงานทางวิชาการไม่น่าสนใจ ไม่มีสิ่งแปลกใหม่ เป็นการเรียบเรียง

จากที่ผู้เขียนได้เขียนไว้แล้ว ขาดแนวความคิดของตนเอง

7. เอกสารอ้างอิงมีน้อย และมักอ้างอิงไม่ถูกต้อง
8. ปริมาณและคุณภาพ ไม่ดีพอ
9. การนำภาษาอังกฤษมาใช้ประกอบผิดพลาดมาก
10. เนื้อหาไม่ครบตามหลักสูตร ขาดความสมบูรณ์ในตัวผลงานทางวิชาการเอง
11. เนื้อหาและตัวอย่างเป็นของเก่าที่ล้าสมัย หรือ เลิกใช้แล้ว ไม่มีการพัฒนาหรือ

ปรับปรุง

งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องปัญหาในการจัดทำผลงานของข้าราชการครูที่ผ่านการอบรม และมาชี้แจง เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้นนั้น มีอยู่มากเท่าที่พบและเกี่ยวข้อง คือ

สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 152) ได้สรุปสาเหตุการไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ไว้ว่า

1. สาเหตุด้านความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 พบว่าขาดที่ปรึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ตำแหน่งอาจารย์ 3 และไม่เข้าใจแนวปฏิบัติและการเสนอขอ
2. สาเหตุด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า งานอบรมปกครองดูแลในการให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนน้อย และ ไม่ได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน ผลงานดีเด่นไม่เคยเป็นครูดีเด่นของจังหวัด อำเภอ กลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียน ด้านบริการชุมชนไม่ได้เป็นเลขานุการสภาศาสนา งานร่วมมือกับผู้บริหารได้ร่วมมือในการจัดวางแผนและกิจกรรมการศึกษา ในสถานศึกษาน้อย ส่วนงานอื่น ๆ ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มโรงเรียน อำเภอ และจังหวัด
3. สาเหตุด้านความชำนาญการ พบว่า ไม่มีผลงานวิจัยและนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ และไม่ได้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครู
4. สาเหตุด้านจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ไม่มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ และไม่มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย
5. สาเหตุด้านอื่น ๆ พบว่า มีเวลาในการจัดทำน้อย เนื่องจากต้องรับผิดชอบสอนประจำชั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะจัดทำผลงานเพื่อยกกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น และผ่านการอบรมหรือแนะนำในการจัดทำผลงาน เพื่อยกกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นในปี พ.ศ. 2535 จำนวน 684 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 684 คน โดยพิจารณาคุณสมบัติของตัวอย่างที่เคยผ่านการอบรม หรือได้รับคำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการมาแล้ว

ตาราง 1 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้

สปี/ก	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สปี. เมืองตราด	378	378
สปี. เขาสมิง	115	115
สปี. บ่อไร่	94	94
สปี. แหลมงอบ	72	72
สปี. คลองใหญ่	25	25
รวม	684	684

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รูปแบบและลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อออกกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด และ ไม่มีเลย

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ท่านต้องการตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

0. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของท่านคือ

- [] ต่ำกว่าปริญญาตรี
- [] ปริญญาตรีและสูงกว่า

00. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู

- [] ต่ำกว่า 6 ปี
- [] 6 - 10 ปี
- [] มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

000. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

- [] งานสอนด้านเดียว
- [] งานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน
- [] งานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งานขึ้นไป

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการตอบและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาในตอนที่ท้ายของแบบสอบถาม

ปัญหาการจัดการผลงานทางวิชาการ	ระดับของความถี่ปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย
<u>ปัญหาการจัดการฝึกอบรม</u>					
0. การจัดการฝึกอบรมขาดความเหมาะสมในเรื่อง เวลาการฝึกอบรม					
00. ความเหมาะสมของวิธีการจัดการฝึกอบรม					
<u>ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของข้าราชการครู</u>					
0. ท่านขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติการขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น					
<u>ปัญหาที่เป็นปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู</u>					
0. ท่านไม่มีเวลาเพียงพอในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ					
<u>ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด</u>					
0. ขาดผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

0 เกี่ยวกับปัญหาการจัดฝึกอบรม.....

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารบทความทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
2. ปรึกษาขอความคิดเห็นแนะนำจากผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการ
การสร้างแบบสอบถามและการดำเนินการวิจัย
3. จาแนก และกำหนดประเด็นเรื่องราวในแต่ละด้าน
4. สร้างแบบทดสอบตามสถานการณ์ในแต่ละประเด็นของแต่ละด้าน ได้จำนวน 75 ข้อ
5. นำแบบสอบถามจำนวน 75 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง
ความชัดเจนและเที่ยงตรง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 40 ข้อ
แยกเป็น
 - 5.1 ปัญหาด้านการจัดฝึกอบรม 10 ข้อ
 - 5.2 ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู จำนวน 10 ข้อ
 - 5.3 ปัญหาที่เป็นปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู จำนวน 10 ข้อ
 - 5.4 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
จำนวน 10 ข้อ
6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 6.1 หาความเที่ยงตรง (Validity)

เมื่อสร้างเครื่องมือแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปรียญานพนธ์
และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน เพื่อตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงรูปแบบ เนื้อหา ภาษาให้ถูกต้อง
เพื่อหาความเที่ยงตรง ของเครื่องมือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน ประกอบด้วย

 - 6.1.1 นายสินสมุทร เสนาอาจ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
ตราด

6.1.2 นายวิชุด เอี่ยมวิเชียร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดตราด

6.1.3 นายไพบุลย์ อภิบาลศรี หัวหน้าฝ่ายวิจัย และประเมินผล
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

6.1.4 นายอภิชาติ จีระดี หัวหน้าฝ่ายบริหารและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน

6.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน
แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของ ครอนแบค โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.9250

6.3 ทหาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความแตกต่างของกลุ่มสูง
และกลุ่มต่ำโดยใช้ t-test ได้ค่าสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 33 ข้อ โดยมีแบบสอบถามที่จำเป็น
ต้องปรับแก้จำนวน 7 ข้อ และได้ดำเนินการปรับแก้ให้ใช้ได้ครบทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
2. ขอความร่วมมือให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดแจ้งสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ และส่งเครื่องมือถึงประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3. ขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ให้ติดตาม
ทวงถาม และช่วยเก็บรวบรวมเครื่องมือส่งถึงผู้วิจัยภายใน 15 วัน
4. เมื่อครบ 15 วันแล้ว ยังได้รับเครื่องมือไม่ครบ ผู้วิจัยจึงได้ออกติดตามด้วย
ตนเองถึงสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง และสามารถรวบรวมเครื่องมือได้ครบ 684 ชุด ในอีก
15 วันต่อมา

การวิเคราะห์ทางข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วนแล้ว

2. ตรวจสอบให้แน่ใจว่านักคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
น้อย	3	คะแนน
น้อยที่สุด	2	คะแนน
ไม่มีเลย	1	คะแนน

3. นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อบันทึกข้อมูลและหาค่าสถิติ

4. ใช้สถิติพื้นฐาน $\bar{X}$ และ S แล้วนำค่า $\bar{X}$ มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Best เพื่อตรวจสอบระดับปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ไม่มีเลย
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นตามสมมติฐานการวิจัย

5.1 จำแนกตามวุฒิ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยใช้

t-test

5.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี 6 - 10 ปี และ

10 ปีขึ้นไป โดยใช้ F-test

5.3 จำแนกตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย งานสอนด้านเดียว งานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน งานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน โดยใช้

F-test

6. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า และสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ผู้จัดทำใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติต่าง ๆ ต่อไปนี้ เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. การหาค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2525 : 80)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคำตอบแต่ละข้อ

$\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนคูณกับความถี่ของคะแนนนั้น

N แทน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2528 : 64)

$$s = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ s แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum fx)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนดีทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างจำนวนตามวุฒิ ใช้ค่าสถิติ t-test (ชูศรี วงศ์ธนะ, 2530 : 177) ตามสูตร

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

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
 s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละกลุ่ม
 n_1, n_2 แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างตามประสิทธิภาพการทำงาน และปริมาณที่รับผิดชอบ ใช้ค่าสถิติ F-test (ชูศรี วงศ์ธนะ, 2530 : 259) ตามสูตร

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

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ นิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2530 : 268) ตามสูตร

$$W = q(\alpha, r, df) \sqrt{\frac{MS_E}{n}}$$

เมื่อ q แทน ค่าที่ได้จากตาราง Studentized Range Statistic

MS_E แทน ความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนในตารางการวิเคราะห์

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

5. การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สูตร

α -Coefficient จากสูตร (ล้วน สายยศ. 2522 : 90)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อหนึ่ง

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

6. การคำนวณค่าความจางาแนกแบบสองทางเป็นรายข้อ ใช้สถิติ t-test

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

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s_1^2, s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายมีสัญลักษณ์ที่สำคัญดังนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับปัญหาของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการฝึกอบรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู และด้านการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีต่อปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จำนวนตามวุฒิ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1. ระดับปัญหาของการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อบอกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

ตาราง 2 ระดับปัญหาของการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อบอกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S.	ระดับปัญหา
1. ด้านการจัดการฝึกอบรม	684	4.06	.60	มาก
2. ด้านความรู้ ความสามารถ	684	3.42	.46	น้อย
3. ด้านที่ปัจจัยส่วนตัว	684	3.32	.41	น้อย
4. ด้านการบริหาร	684	3.53	.47	มาก
รวม 4 ด้าน	684	3.58	.34	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อบอกกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด มีปัญหายู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ด้านการจัดการฝึกอบรมและการบริหาร มีปัญหายู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู และด้านปัจจัยส่วนตัวมีปัญหายู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีต่อปัญหาในการจัดทำงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น โดยจำแนกตาม

- 2.1 วุฒิต่างทางการศึกษา
- 2.2 ประสบการณ์การทำงาน
- 2.3 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำงานทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิต่างทางการศึกษา

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำงานทางวิชาการ ที่จะขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น จำแนกตามวุฒิต่างทางการศึกษา

วุฒิต่างทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	3.66	.418	1.52
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	627	3.57	.336	

$$*p < .05 \quad (t = 1.96)$$

จากตาราง 3 แสดงว่า ปัญหาการจัดทำงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ตามวุฒิต่างทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาปัญหาของข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในแต่ละด้านแล้ว ได้ผลดังนี้

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดค่าแห่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	วุฒิทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
1. ด้านการจัดการฝึกอบรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	4.14	.602	1.01
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	627	4.05	.605	
2. ด้านความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	3.51	.517	1.69
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	627	3.40	.457	
3. ด้านปัจจัยส่วนตัว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	3.46	.486	2.44*
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	627	3.30	.405	
4. ด้านการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	3.52	.588	-.11
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	627	3.53	.457	

*p < .05 (t = 1.96)

จากตาราง 4 แสดงว่า ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านปัจจัยส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อบอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามประสิทธิภาพการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	.505	4.30*
ภายในกลุ่ม	682	80.11	.117	
ทั้งหมด	684	81.13		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่า ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อบอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จะปรากฏผลตามตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบรายค่าความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นจำนวนตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง			
	ค่าเฉลี่ย	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี
	ค่าเฉลี่ย	3.54	3.55	3.62
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.54	-	.01	.06*
ต่ำกว่า 6 ปี	3.55		-	.01
6 - 10 ปี	3.62			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี กับต่ำกว่า 6 ปี กับ 6 - 10 ปีนั้น ไม่แตกต่างกัน

แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละด้านจะ ได้ผลดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในแต่ละด้าน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการจัดการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.97	3.489	
	ภายในกลุ่ม	682	243.28	.356	9.78*
	ทั้งหมด	684	250.26		
2. ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.43	.217	
	ภายในกลุ่ม	682	145.92	.214	1.01
	ทั้งหมด	684	146.36		
3. ด้านปัจจัยส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	.38	.191	
	ภายในกลุ่ม	682	116.98	.171	1.11
	ทั้งหมด	684	150.19		
4. ด้านเกี่ยวกับการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.58	.290	
	ภายในกลุ่ม	682	149.61	.219	1.32
	ทั้งหมด	684	150.19		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่า ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูนั้น ด้านปัญหาฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ถ้ามีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู ตำแหน่งวิชาการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่จะปรากฏผลตามตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งวิชาการจัดฝึกอบรมตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี
		3.97	3.99	4.17
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.97	-	.02	.20*
ต่ำกว่า 6 ปี	3.99		-	.08*
6 - 10 ปี	4.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีปัญหาในด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามปริมาณงานที่

รับผิดชอบ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จำแนกตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.48	.240	2.03
ภายในกลุ่ม	682	80.64	.118	
ทั้งหมด	684	81.13		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกันนั้น มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

แต่ถ้าพิจารณาในแต่ละประเด็นปัญหาเป็นรายด้าน จะปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละด้าน จำแนกตามความรับผิดชอบในปัจจุบัน

ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านจัดการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.36	1.181	3.24*
	ภายในกลุ่ม	682	247.90	.363	
	ทั้งหมด	684	250.26		
2. ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.200	.63
	ภายในกลุ่ม	682	145.96	.214	
	ทั้งหมด	684	146.36		
3. ด้านปัจจัยส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.053	.31
	ภายในกลุ่ม	682	117.25	.171	
	ทั้งหมด	684	117.36		
4. ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.240	.63
	ภายในกลุ่ม	682	149.78	.219	
	ทั้งหมด	684	150.19		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกันนี้ มีปัญหาในด้านการจัดฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบรายค่าความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัญหาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
	งานสอนและงานอื่นเกินกว่า 2 งาน	งานสอนและงานอื่นไม่เกิน 2 งาน	งานสอนด้านเดียว	
	ค่าเฉลี่ย	3.96	4.09	4.1
งานสอนและงานอื่นเกินกว่า 2 งาน	3.96	-	.13*	.14*
งานสอนและงานอื่นไม่เกิน 2 งาน	4.09		-	.01
งานสอนด้านเดียว	4.1			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัญหาการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตามปริมาณงานที่รับผิดชอบนั้น กลุ่มที่มีงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน มีปัญหาแตกต่างจากกลุ่มข้าราชการครูที่มีงานสอน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน และงานสอนด้านเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ปรากฏว่าพบประเด็นที่สำคัญแก่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ด้านการฝึกอบรม และด้านการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู และค่าที่เป็นปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย
2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ตามวุฒิ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่รับผิดชอบแล้ว ปรากฏ ดังนี้
 - 2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่างกัน มีปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น แตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีปัญหาในด้านการจัดฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีปัญหาในด้านการจัดฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.3 ข้าราชการครูที่มีปริมาณงานรับผิดชอบต่างกัน มีปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการที่มีงานสอน และงานอื่นเกินกว่า 2 งาน กับข้าราชการครูที่มีงานสอน
 ด้านเดียว มีปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือน
 ในระดับที่สูงขึ้น ด้านการจัดฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น
 ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในที่นี้ผู้วิจัยกล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีต่อปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นจนเกินตามวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน และปริมาณที่รับผิดชอบ

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ได้ และผ่านการอบรม แนะนำชี้แจง ในการจัดทำผลงานทางวิชาการมาแล้ว จำนวน 684 คน โดยสอบถามจากประชากรทั้งหมด ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีสร้างเครื่องมือ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำ

เครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นตาม วิธีการของครอนบาค 0.925 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบ สอบถามเป็นแบบตรวจสอบคำตอบ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำงานทางวิชาการ เพื่อบอกกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน รวม 40 ข้อ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการจัดฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ
2. ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการครู จำนวน 10 ข้อ
3. ปัญหาที่เป็นปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู จำนวน 10 ข้อ
4. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ตรวจสอบความชัดเจน ถูกต้อง โดยกรรมการผู้ควบคุมปริศนาในพงษ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน
 - 2.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.925
 - 2.3 หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t - test เป็นรายข้อ และปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือบางข้อ ที่ได้ค่าอำนาจจำแนกต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
2. ขอความร่วมมือให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด แจ้งสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ กิ่งอำเภอ และส่งเครื่องมือถึงประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3. ขอความร่วมมือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอให้ติดตามทางถาม และช่วยเก็บรวบรวมเครื่องมือส่งถึงผู้วิจัย ภายใน 15 วัน

4. เมื่อครบ 15 วันแล้วยังได้รับเครื่องมือไม่ครบ ผู้วิจัยจึงออกติดตามด้วยตนเองถึงสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง และสามารถรวบรวมเครื่องมือได้ครบ 684 ชุด ในอีก 15 วันต่อมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ให้ค่าสถิติ X และ S แล้วนำค่า X มาเทียบกับเกณฑ์ของ Best เพื่อตรวจสอบระดับปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ไม่มีเลย

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นตามสมมติฐาน

2.1 จำนวนตามสถิติต่ำกว่าปริญาตรี กับสถิติปริญาตรี หรือสูงกว่า โดยใช้

t-test

2.2 จำนวนตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี 6 - 10 ปี และ

10 ปีขึ้นไป โดยใช้ F-test

2.3 จำนวนตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยใช้ F-test

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ตามความมุ่งหมายของภาคการศึกษาค้นคว้า และสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อบอกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตราด สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

1. การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อบอกกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตราด มีปัญหายุ่งยากในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่รับผิดชอบแล้ว สรุปได้ว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่า กับวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหา ด้านปัจจัยส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 6 ปี 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้น ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน กับข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน และข้าราชการครูที่มีงานสอนด้านเดียว มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด มีประเด็นที่น่าสนใจมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 และผ่านการอบรม แนะนำ ชี้แจงในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการมาแล้ว มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการในด้านการฝึกอบรมและด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อมีการจัดอบรม แนะนำ การจัดทำผลงานทางวิชาการให้แก่ข้าราชการครูแล้วขาดการติดตามให้ความช่วยเหลือภายหลังการอบรม ดังนั้นเมื่อข้าราชการครูลงมือเขียนผลงานทางวิชาการจริง ๆ แล้วจะไม่สามารถเขียนได้ เพราะขาดประสบการณ์ และการช่วยเหลือแนะนำจากผู้มีความเข้าใจอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 22) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการติดตามผลหลังการอบรมว่า เป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องและถูกต้องทิศทาง รวมทั้งเป็นการสร้างเสริมความเข้าใจ

และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ในเรื่องที่ได้รับการอบรมมา เช่นที่ ผดุงญาติ (2531 : 63) ได้สรุปเรื่องปัญหาในการจัดอบรมเพื่อทำผลงานทางวิชาการให้แก่ ข้าราชการครูไว้ว่า การจัดอบรมที่ใช้ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพียง 2 หรือ 3 วัน โดยขาด การฝึกปฏิบัติจริงให้แก่ข้าราชการครูนั้น จะไม่ช่วยให้ข้าราชการครูเกิดความเข้าใจจนสามารถ จัดทำผลงานทางวิชาการของตนเองได้เลย ซึ่งจากการตรวจสอบโครงการจัดฝึกอบรมของ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ครูสภาจังหวัดตราด ปรากฏว่า ระยะเวลาในการจัด ฝึกอบรมเพื่อทำผลงานทางวิชาการให้แก่ข้าราชการครูทุกครั้ง จะใช้เวลาเพียง 2 หรือ 3 วัน จึงน่าจะ ไม่สามารถทำให้ข้าราชการครูเกิดทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนด ตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรือ อาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ได้ ปัญหาเกี่ยวกับการอบรมอีกประการหนึ่งก็คือ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดอบรม เพราะการจัดอบรมแต่ละครั้งจะเป็นไปตามระยะเวลาของงบประมาณที่ทางสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดรับมา ทำให้ไม่สามารถจะสร้างสมทักษะอย่างต่อเนื่องให้แก่ ข้าราชการครูได้เพราะช่วงเวลาห่างกันมาก จากการตรวจสอบปฏิทินการจัดอบรมการทำ ผลงานทางวิชาการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า จะสามารถจัดได้ปีละ ไม่เกิน 3 ครั้ง และจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดตราด (2536 : 11) พบว่า การจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ อย่าง ไม่ต่อเนื่องเป็นผลให้ข้าราชการครูไม่สามารถจะเขียนผลงานทางวิชาการ ได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญคือ วิทยากรที่ให้การอบรมแต่ละครั้งจะไม่ใช้วิทยากรชุดเดียวกันด้วย ทำให้การ อบรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ผลมากยิ่งขึ้น วิชา ไตรรัตน์กรกุล (2535 : 12) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดอบรม สรุปได้ว่า การจัดอบรมมักจะเป็น การบรรยายความรู้ ฉายแผ่นใส ขาดการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการ อบรมเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดในครั้งนี้ เพราะการจัดทำผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องมีการนำเสนอที่ถูกต้อง เป็นระบบ เป็นขั้นตอน แม้จะเป็นการ เขียนแผนการสอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ก็ตาม แต่การจัด อบรมที่ผ่านมาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดนั้น เป็นการบรรยายประกอบแผ่นใส เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ข้าราชการครูผู้เข้ารับการอบรมเกิดเข้าใจอย่างกว้าง ๆ มองเห็น

แนวทางอย่างเงื่อนกลาง เมื่อลงมือเขียนผลงานทางวิชาการจริงก็ไม่สามารถจะเขียนได้
(สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด, 2535 : 2)

จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดตราด โดยงานฝึกอบรมสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในการจัดอบรม
ข้าราชการครู เพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับ
ที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรือ อาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 และการกำหนดตำแหน่งให้
สูงขึ้นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ณ โรงเรียน
ตราษตระการคุณ อำเภอเมือง จังหวัดตราด เมื่อเดือนเมษายน 2536 พบว่า 76 เปอร์เซ็นต์
ของข้าราชการครูที่เข้ารับการอบรม ต้องการผลงานทางวิชาการที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก
ก.ค. แล้ว เพื่อเป็นแม่แบบ หรือแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง
ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเรื่องนี้ผู้บริหารระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ควรหาทางจัดหาไว้ให้เพียงพอต่อความ
ต้องการของข้าราชการครู

ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นปัญหาต่อการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่าสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดมีเวลาและบุคลากรน้อย ไม่สามารถจะติดตาม กระตุ้น ให้ความ
ช่วยเหลือ ให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือน
ในระดับที่สูงขึ้นเป็น อาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ได้ โดยเฉพาะ
บุคลากรที่มีอุปสรรคปัญหา หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นมาแล้วมีจำนวนน้อยมาก ข้าราชการครูที่ผ่าน
การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็น
อาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดตราดยัง ไม่มีเลย (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด,
2536 : 6 - 18) ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมงค์ วรรณักษ์ (2535 : 11 - 12) ที่แสดง
แนวคิดไว้ว่า ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/
กิ่งอำเภอนั้น มีภารกิจหลายด้านไม่สามารถจะนิเทศ ตรวจเยี่ยมด้วยตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ
และทั่วถึง จำเป็นต้องใช้กลไกในการบริหารและเทคนิควิธีการเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง กิด

ประโยชน์สูงสุด ซึ่งย่อมหมายถึงการที่ไม่สามารถจะกระตุ้น คัดตาม ให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูขาดความสนใจและตั้งใจที่จะเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นอย่างแท้จริง จากเกณฑ์อัตราค่าจ้างของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สนอง เครือมาก, 2535 : 110) ได้กำหนดอัตราค่าจ้างครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ เฉพาะครูปฏิบัติหน้าที่สอนเท่านั้น ไม่มีตำแหน่งครูพิเศษอื่น ๆ เช่น ครูดนตรี ครูนาฏศิลป์ ครูพลศึกษา ครูพยาบาล ครูทำหน้าที่การเงิน และบัญชี เป็นต้น จึงทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาไม่มีการจ้าง นอกจากการจัดการเรียนการสอนหลายด้าน ข้าราชการครูทุกคนต้องสอนเต็มเวลาไม่มีเวลาว่างเพียงพอที่จะเตรียมตัวศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 และอุปสรรคอีกประการหนึ่งก็คืออยู่ไกลแหล่งความรู้ที่จะทำการศึกษาค้นคว้าด้วย

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 และผ่านการอบรม แนะนำ ชี้แจง ในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการมาแล้ว มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการในด้านความรู้ความสามารถ และปัจจัยส่วนตัวน้อยน่าจะเป็นเพราะว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่มีคุณสมบัติพร้อมจะจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น และผ่านการอบรม แนะนำ ชี้แจง การจัดทำผลงานทางวิชาการแล้ว จำนวน 684 คน จบปริญญาตรีและสูงกว่าถึง 627 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 ดังนั้นข้าราชการครูจึงมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งของตนเองให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ ถ้าได้รับการอบรม แนะนำ ชี้แจง ที่เข้าใจดีพอ ส่วนปัญหาด้านปัจจัยส่วนตัวเองข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดที่มีน้อยนี้ ถ้าจะพิจารณาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดทั้งหมด จำนวน 1,500 คนเศษแล้ว จะปรากฏว่ามีภูมิลำเนาปัจจุบันอยู่ในพื้นที่จังหวัดตราดร้อยละ 73 นับว่าเป็นจำนวนค่อนข้างมาก และเมื่อ

ตรวจสอบจากการกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูทั้งสามแห่งและดูเงิน มีจำนวนน้อย บางเดือนเงินทุนสำหรับให้สมาชิกกู้เหลือค้างในธนาคารนับล้านบาท (ตรวจสอบจากสถิติของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูตราด จำกัด) แสดงว่าความเป็นอยู่ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานกาประถมศึกษาจังหวัดตราด ไม่น่าจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นมากนัก อาจจะมีอยู่บ้างก็เป็นจำนวนน้อย เมื่อวิเคราะห์โดยรวมแล้วจึงพบว่า ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ และปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นจึงอยู่ในระดับน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น โดยจำแนกตาม วุฒิ ประสบการณ์การทำงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบแล้ว ปรากฏดังนี้

2.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่แล้ว ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้น แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านปัจจัยส่วนตัวและด้านการบริหาร อาจจะเห็นเพราะว่ารายได้เฉลี่ยของข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 90 จะมีอายุตัวและอายุราชการมากกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี (งานทะเบียนประวัติ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานกาประถมศึกษาจังหวัดตราด, 2535 : 10) สอดคล้องกับความคิดเห็นของเสน่ห์ ผดุงญาติ (2531 : 47) ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากใกล้จะเกษียณอายุราชการนั้นมีอาชีพรองที่มั่นคง และขนาดของครอบครัวที่ใหญ่มากขึ้น ความรับผิดชอบก็มากขึ้นทั้งงานในหน้าที่ราชการ และงานในครอบครัว ขณะเดียวกันก็ห่างเหินวิชาการมานานพอสมควร จึงมีปัญหาค่าจะดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูด้านประสบการณ์ในการทำงาน แล้วปรากฏว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานกาประถมศึกษาจังหวัดตราดที่ผ่านการประชุมชี้แจงอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาในการฝึกอบรมต่างกัน ข้าราชการ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ต่ำกว่า 6 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการฝึกอบรมต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ 6 - 10 ปี จากการตรวจสอบกลุ่มอายุของข้าราชการครูจากงานทะเบียนประวัติ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ต่ำกว่า 6 ปี เป็นข้าราชการครูที่มีอายุน้อยเฉลี่ยแล้วไม่เกิน 28 ปี ประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนน้อย จึงน่าจะทำให้การเชื่อมโยงวิชาการจากวิทยากรผู้ให้การอบรม ไม่ชัดเจนนัก ส่วนกลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุราชการค่อนข้างมาก การทำความเข้าใจในการให้การอบรมอาจช้ากว่ากลุ่มอื่น ๆ สำหรับกลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ 6 - 10 ปี ตรวจสอบจากทะเบียนประวัติแล้ว อยู่ในวัยที่กำลังรับผิดชอบภาระทางครอบครัวยังไม่มากนัก อายุโดยเฉลี่ย 28 - 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด น่าจะสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาในการให้การอบรมได้รวดเร็ว และชัดเจนกว่ากลุ่มอื่น ๆ อีก 2 กลุ่ม จึงน่าจะเป็นเหตุที่ทำให้มีปัญหากับการจัดอบรมน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และ 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับแนวความคิดของ บุณมา ตั้งสุจริตกุล (2536 : 39) ที่กล่าวว่า กลุ่มคนที่เหมาะสมที่สุดในภาคธุรกิจ คือกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 27 - 40 ปี เพราะเป็นวัยที่พร้อมด้วยกำลังกาย กำลังสมอง ภาระครอบครัวยังไม่มากนัก มีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ และภารกิจในการดำเนินการ จัดการเรียนการสอน ก็เป็นภารกิจที่จะต้องให้ความรู้ ความสามารถ เช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ดังนั้นข้าราชการครูที่อยู่ในกลุ่มอายุ 27 - 40 ปี จึงน่าจะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพสูง เช่นกัน

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จำนวนตามปริมาณงานที่ได้รับผลิต พบว่าปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัญหาการจัดฝึกอบรม จำนวนตามปริมาณงานที่ได้รับผลิตนั้น ข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน กับข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน และข้าราชการครูที่มีงานสอนด้านเดียว กับข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน มีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน น่าจะเกิดจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

ที่ผ่านการประชุม ชี้แจง อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ที่ผลงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายมากจะมีปัญหาเกี่ยวกับการอบรมเพราะมีการะงับหรือผิดชอบมากหาโอกาสที่จะเข้ารับการอบรมค่อนข้างยาก ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากทำเนียบผู้ผ่านการอบรมของงานฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในขณะเดียวกัน ข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในโรงเรียนหลายด้าน แม้จะไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือรับการชี้แจง แต่งานในหน้าที่รับผิดชอบก็เื้อื้ออานายต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ ปัญหาด้านปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าเป็นส่วนใหญ่ พร้อมทั้งมีฐานะทางครอบครัว ฐานะทางส่วนตัว อยู่ในเกณฑ์ดี ย่อมมีผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการน้อย

ข้อเสนอแนะ

ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

1.1 การจัดอบรม ควรจัดเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และให้มีจำนวนวันอบรมมากพอ ที่จะลงมือปฏิบัติจริง ได้อย่างทั่วถึง รวมทั้ง ได้รับการแก้ไขแนะนำจากวิทยากรเป็นรายคน

1.2 ตัวอย่างผลงานทางวิชาการมีความจำเป็นอย่างย้งที่ฝ่ายบริหารหรือ ผู้จัดอบรมจะต้องจัดหา ไว้ให้มากพอกับความต้องการและครอบคลุมทุกกลุ่มประสบการณ์

1.3 การจัดให้มีพี่เลี้ยงประจำกลุ่มของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อคอยให้ความ ช่วยเหลือ ติดตามหลังการอบรม มีความจำเป็นมาก และพี่เลี้ยงจะต้อง เป็นผู้ที่ประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำชี้แจง ได้เป็นอย่างดี

1.4 ผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียน จะต้องมีความเข้าใจในวิธีการจัดทำผลงาน ทางวิชาการและเอาใจใส่ติดตามสนับสนุนอย่างแท้จริง

ด้านการวิจัย

1. ควรศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูที่ผ่านการอบรม แนะนำ ชี้แจง ในจังหวัดหรือเขตการศึกษาอื่น ๆ ทั้ง เพื่อประโยชน์ในการหาทางส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการครู
2. ควรศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนประถมศึกษาให้ข้าราชการครูมีเวลาว่างพอที่จะสามารถพัฒนางานวิชาการของตนได้
3. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้าราชการครู เช่น ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้อย่างมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การประถมศึกษาจังหวัดตราด, สำนักงาน. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

2524. ตราด : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด, 2534.

อัครสำเน,

. แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด, สำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดตราด, 2533, 2534 และ 2535. อัครสำเน,

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การกำหนดตำแหน่ง (1).

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2531. ก.

. การประเมินผลการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย,
2536.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2525.

. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2525.

. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528. กรุงเทพฯ :
แผนกช่างพิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2530.

. รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูปีงบประมาณ 2529.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.

. หนังสือที่ ศธ 1503/22210 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนด
ตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน (ป.).
ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530.

. "การทำงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู," ใน สรุปการ
อภิปรายเรื่องการทำงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง 24 เมษายน 2531
๗ หอประชุมกรมประชาสัมพันธ์, กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2531. อัครสำเน.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ตอบข้อข้อใจโดยสำนักงาน ก.ค. 2528.

อัคราณา.

. หลักเกณฑ์ ก.ค. ในการจัดทํางานทางวิชาการของข้าราชการครูสายผู้สอน.

2533. อัคราณา.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. "แนวคิดในการจัดทํางานทางวิชาการสำหรับ

ข้าราชการครู," วารสารข้าราชการครู. ธันวาคม 2532 - มกราคม 2533.

. บทบรรยายการจัดทํางานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาข้าราชการครู
กองวิชาการบริหารงานบุคคล, 2534.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. หนังสือที่ สร.0703/ว.15 เรื่อง ให้

ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง. ลงวันที่ 5 กันยายน

2522.

ณรงค์ วรรณรักษ์. ภารกิจของผู้บริหารการประถมศึกษา กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.

กรุงเทพฯ : ทิพย์การพิมพ์, 2535.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

เจริญผล, 2531.

"พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2527," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 10 ตอนที่ 86.

หน้า 1 - 3 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2527.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97 ตอนที่ 158

หน้า 37 - 48. ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2523.

วิจิตร ศรีสอาน และอวยชัย ชะบา. การบริหารบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.

วิชา ไตรรัตน์กรกุล. เอกสารการประชุมสัมมนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

การศาสนา, 2535.

บุษมา ตั้งสุจริตกุล. การบริหารบุคคลในภาคธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ 68 การพิมพ์,

2536.

- ศักดิ์การ, กงทรง. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูปีงบประมาณ 2531. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
-, รายงานประจำปีการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู ปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. แนวความคิดในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ 68 การพิมพ์, 2525.
-, "นโยบายของ ก.ค. ในการปรับตำแหน่งผู้สอน และการจัดทำผลงานทางวิชาการ," ข้าราชการครู. 11 : 28 - 29 ; ตุลาคม - พฤศจิกายน 2533.
- สนอง เครือมาก. คู่มือปฏิบัติการ สปจ. สปอ. โรงเรียน. นครสวรรค์ : โรงพิมพ์สยามศิลป์, 2535.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมศักดิ์ เอี่ยมงาม. สาเหตุการไม่เสนอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2532. อัดสำเนา.
- เสนาห์ ผดุงชาติ. "ผลงานทางวิชาการ," ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับขอดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3. หน้า 49 - 59. นครสวรรค์ : ศูนย์วิจัยและบริการทางการศึกษา สหวิทยาลัยพุทธชินราช นครสวรรค์, 2531.
- เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.
- เสนาะ สมานหมู่. ระบบบริหารงานบุคคลและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2531. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญไธ. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเคชั่นสโตร์, 2531.

Kreicie, Robert V. and Morgan Darylew. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement, 13(3) : 608 ; Autum, 1970.

Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. New York : Henry Holt, B.Co., 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา
ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้

- | | | |
|-----------------|---------------|---|
| 1. นายเงินสมุทร | เสนาอาจ | ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดตราด |
| 2. นายวิฑิต | เอี่ยมวิเชียร | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด |
| 3. นายไพบลีย์ | อภิบาลศรี | หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด |
| 4. นายอภิชาติ | จิรวุฒิ | หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่
กรมการศึกษานอกโรงเรียน |

ภาคผนวก ข

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดตราด

ที่ _____ วันที่ 1 มีนาคม 2536 _____

เรื่อง ขออนุญาตประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรื่อง ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดตราด

ด้วยข้าพเจ้า นายสวัสดิ์ชัย เพิ่มพูล ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษา
จังหวัดตราด ขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาระดับปริญญาโท ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ปัญหาในการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดตราด" ซึ่งอยู่ในความควบคุมของ

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ประธาน

รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการ

จึงขออนุญาตประสานงานกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และ
โรงเรียนในสังกัด เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

สวัสดิ์ชัย เพิ่มพูล

(นายสวัสดิ์ชัย เพิ่มพูล)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดตราด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

1 มีนาคม 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม

เรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายสวัสดิ์ชัย เพิ่มพูล ขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ปัญหาในการจัดทำผลงานของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด" โดยมี ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นประธาน และ รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์ เป็นกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครูในสังกัดของท่านที่เคยผ่านการอบรม แนะนำ ชี้แจง เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นมาแล้ว และมีเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 ไม่เกิน 2 ชั้นคนละ 1 ชุด เมื่อดำเนินการแล้วโปรดรวมส่งโดยตรงที่ผู้วิจัยภายในวันที่ 10 เมษายน 2536 เพื่อนำข้อมูล ไปใช้ในการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สวัสดิ์ชัย เพิ่มพูล

(นายสวัสดิ์ชัย เพิ่มพูล)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดตราด

แบบสอบถามการทําวิจัย เพื่อปรัญานพนธ์

เรื่อง

ปัญหา ในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ที่ผ่านการประชุมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการมาแล้ว

2. แบบสอบถามมี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา ในการจัดทำผลงานทาง

วิชาการ

3. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิเคราะห์มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับประกอบการจัดหาแนวทางสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบหรือสร้างความเสียหายต่อตัวท่าน และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตอนที่ 1

เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความข้างล่าง ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. ระดับการศึกษาระดับสูงสุดของท่าน คือ
 - [] ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - [] ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งข้าราชการครูของท่าน คือ
 - [] ต่ำกว่า 6 ปี
 - [] 6 - 10 ปี
 - [] มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
 - [] งานสอนด้านเดียว
 - [] งานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน
 - [] งานสอนและงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน
4. ท่านได้รับการประชุมชี้แจง ผูกอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อยกกำหนดตำแหน่งเพียงใด
 - [] 1 ครั้ง
 - [] 2 - 3 ครั้ง
 - [] มากกว่า 3 ครั้ง

ตอนที่ 2

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

- คำชี้แจง - แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจว่า ตัวท่านเอง ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการในด้านต่าง ๆ น้อย ไปมากที่สุด เพียงใด
- โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในตอนท้ายแบบสอบถาม

ข้อที่	ประเด็นของความเป็นปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย
1	จำนวนครั้งในการจัดอบรมชี้แจง แนะนำ การจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการครู					
2	ระยะเวลาที่ทางราชการจัดอบรมสัมมนาแต่ละครั้ง					
3	ความชัดเจนของเนื้อหาสาระในการจัดอบรม					
4	การฝึกทักษะเขียนผลงานทางวิชาการในการอบรมแต่ละครั้ง					
5	การทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวอย่างผลงานทางวิชาการ					
6	ความต่อเนื่องในการจัดอบรม แนะนำ					
7	การทำความเข้าใจเนื้อหาสาระที่วิทยากรบรรยาย					
8	การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้จัดทำผลงานทางวิชาการ					
9	การติดตามให้ความช่วยเหลือหลังการฝึกอบรม					
10	วิธีการให้การอบรมของวิทยากร					

ข้อที่	ประเด็นของความเป็นปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย
11	ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผลงานทางวิชาการ					
12	ความเข้าใจในขอบเขตของการจัดทำผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท					
13	รูปแบบการเขียนรายงานและการใช้ภาษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
14	ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอนในกลุ่มวิชาที่รับผิดชอบ					
15	ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอน					
16	การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
17	การนำวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
18	ความรู้ความชำนาญในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบ					
19	การให้คำปรึกษาของพี่พี่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด					
20	การแนะนำชี้แจง หรือการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้แก่บุคคลทั่วไป					
21	ทุนทรัพย์ที่จะดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
22	ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ภาระทางด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ					

ข้อที่	ประเด็นของความเป็นปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย
23	สุขภาพร่างกายมีผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
24	อายุราชการมีผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
25	การใช้แผนการสอนและบันทึกการสอนเป็นแนวทางจัดการเรียนการสอน					
26	การมอบหมายให้รับผิดชอบด้านบริการทางวิชาการจากผู้บริหารโรงเรียน					
27	การมอบหมายให้รับผิดชอบด้านการปกครอง และดำเนินการด้านกิจการนักเรียนจากผู้บริหารโรงเรียน					
28	การมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านบริการชุมชนจากผู้บริหารโรงเรียน					
29	การให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการวางแผนการศึกษาของโรงเรียนจากผู้บริหารโรงเรียน					
30	การมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนจากผู้บริหารโรงเรียน					
31	แหล่งวิชา เอกสารอ้างอิง และตัวอย่างผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการศึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					

ข้อที่	ประเด็นของความเป็นปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย
32	การสนับสนุน ส่งเสริม ให้เข้าร่วมอบรมสัมมนา เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของระดับ จังหวัด					
33	การสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการจาก ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ					
34	การสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ จากผู้บังคับบัญชาในระดับโรงเรียน					
35	ผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้คำแนะนำท่าน ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ					
36	หลักเกณฑ์และวิธีการ ขั้นตอนในการนำเสนอ ผลงานทางวิชาการ					
37	การเข้าร่วมกิจกรรม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ					
38	กระบวนการที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู					
39	การทำงานของคณะกรรมการกลั่นกรองผลงาน ทางวิชาการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด					
40	การจัดทำผลงานทางวิชาการให้เข้าเกณฑ์มาตรฐาน ที่ ก.ค. กำหนด					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายสวัสดิชัย ชื่อสกุล เพิ่มพูล

เกิดวันที่ 5 เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช 2487

สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 27 หมู่ 2 ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอบ้านโพธิ์
จังหวัดฉะเชิงเทรา

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 1007 หมู่ 2 ต.สระแก้ว อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว 242397

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2507	ป.กศ. จากฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2509	พ.ม. (ศึกษาคด้วยตนเอง)
พ.ศ. 2513	กศ.บ. จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน
พ.ศ. 2537	กศ.ม. (บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2508	ครูจัตวา โรงเรียนวัดสามแยก อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2525	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2533	ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดตราด
พ.ศ. 2536	ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว

สรุปปัญหาจากคำถามปลายเปิด

1. เกี่ยวกับปัญหาด้านการจัดฝึกอบรม

- 1.1 เวลาในการจัดฝึกอบรมน้อยเกินไป จำนวน 373 คน
- 1.2 วิทยากรที่รื้อนให้ความรู้ ขาดทักษะในการถ่ายทอด 481 คน
- 1.3 ขาดการฝึกทดลอง ขาดการปฏิบัติจริง ขาดการแนะนำแก้ไข 359 คน
- 1.4 ต้องการตัวอย่างผลงานทางวิชาการ จำนวน 501 คน
- 1.5 เห็นว่าวิทยากรไม่น่าสนใจ การเน้นการเพื่อให้เสร็จสิ้นตามเป้าหมายของการจัด

จำนวน 233 คน

2. ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของข้าราชการครู

- 2.1 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก และข้าราชการครูที่ไม่จบปริญญาตรี มีความเข้าใจแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ชัดเจน มีลักษณะคล้าย ๆ เกิดความท้อแท้ จำนวน 157 คน

3. เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการครู

- 3.1 ข้าราชการที่มีอายุราชการมากมักมีปัญหาด้านภาระทางครอบครัว

จำนวน 102 คน

4. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารเองสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

- 4.1 ต้องการให้มีการติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง จำนวน 255 คน
- 4.2 ต้องการให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง และวางหลักสูตรแบบต่อเนื่อง

จำนวน 186 คน

ปัญหาในการจัดทําผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

บทคัดย่อ

ของ

ส่วสัดชัย พิมพุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดตราด และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูมีปัญหาในการจัดทำผลงานของวิชาการอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ถึง 10 ปี
4. ข้าราชการครูที่มีงานสอนด้านเดียวกับข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานอื่นที่ ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 งาน มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีงานสอนและงานอื่นที่ ได้รับมอบหมายเกินกว่า 2 งาน

๑/๖๓๓/๒๕๖๓
๑๖/๖๓๓/๒๕๖๓
๑๖/๖๓๓/๒๕๖๓

๑๖/๖๓๓/๒๕๖๓

PROBLEMS CONCERNING ACADEMIC PROMOTION OF TEACHER
OFFICIALS AS PERCEIVED BY TEACHERS UNDER
THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL OFFICE

AN ABSTRACT

BY

SAWATCHAI PEIMPOOL

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

May 1994

The purposes of this research were to study problems on academic works for higher ranking promotion Office, and to compare opinions of teachers towards academic works as classified by qualification, experience, and work load at the .05 level of significance.

The research findings were as follows:-

1. The teachers and problems in producing academic works at a high level.
2. The teachers with qualifications of bachelor degrees and higher than bachelor degrees had problems differently from the teachers with qualification lower than bachelor degrees.
3. The teachers with working experience below 6 years and more than 10 years had problems in writing academic works differently from the teachers with working experience of 6 to 10 years.
4. The teachers who did a teaching job only and the teachers who did teaching job and not more than two other assigned jobs had problems in producing academic works differently from the teachers who did a teaching job and more than two other assigned jobs.