0
370.78
ส134ก

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ปริญญานิพนธ์
ของ
สงคราม หิรัญเขว้า

- 3 ก.ย. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

185219

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ผศ.ประหยัด หาสิตะพันธุ์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผศ.ประหยัด หาสิตะพันธุ์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.จิราภรณ์ บุญส่ง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2536

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด หาสิตะพันธุ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข จนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กาญจนา ศรีกาฬสินธ์ อาจารย์สุขุม มูลเมือง อาจารย์สุธีพร ดีผดุง อาจารย์เจริญ ขวัญสำราญ และอาจารย์รจนา โคตรดี ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไข แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบคุณรองศาสตราจารย์อรพินทร์ เจียระพงษ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เกี่ยวกับสถิติ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ และผู้มีส่วนช่วยเหลือ ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สงคราม หิรัญเขว้า

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	8
	การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	8
	การกำหนดตำแหน่งและตำแหน่งของข้าราชการครู	12
	การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู	17
	ผลงานทางวิชาการ	27
	กระบวนการในการเสนอผลงานทางวิชาการ	38
	ปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
	งานวิจัยในประเทศ	41
	งานวิจัยในต่างประเทศ	42
	สมมติฐานของการวิจัย	44

บทที่ หน้า

3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า 45

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 45

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 47

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 49

วิธีจัดกระทำข้อมูล 49

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 50

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 53

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 53

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล 53

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 54

5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 88

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 88

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 88

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า 90

อภิปรายผล 91

ข้อเสนอแนะ 101

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป 101

บทที่ หน้า

บรรณานุกรม 103

ภาคผนวก 110

ประวัติย่อของผู้วิจัย 120

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงจำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 46

2 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 เป็นรายด้าน ... 54

3 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 รายประเภทของผลงานทางวิชาการ 55

4 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ประเภทเอกสาร 56

5 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ประเภทไม่เป็นเอกสาร 58

6 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 59

7 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ขั้นตอนการวางแผน 60

8 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 62

ตาราง หน้า

9 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ขั้นตอนการทำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ 63

10 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ 64

11 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง 65

12 แสดงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 รายรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ 66

13 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 เป็นรายด้าน 67

14 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 รายประเภทของผลงานทางวิชาการ 70

15 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ประเภทเป็นเอกสาร 71

16 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ประเภทไม่เป็นเอกสาร 73

ตาราง หน้า

17 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 74

18 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขั้นตอนการวางแผน 76

19 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 78

20 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ 80

21 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ 82

22 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง 83

23 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ 85

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ถ้ารัฐสามารถจัดการศึกษาให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศก็จะทำได้ง่ายขึ้น บุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงที่จะทำให้การจัดการศึกษาของรัฐ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพครู ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาประเทศ (สมภาพ ศักดิษฐานนท์. 2532 : 1) โดยเฉพาะในปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว ยิ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย ครูยิ่งมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษา ปลูกฝังความรู้สึกนึกคิดของคนในประเทศให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก (ดอกมะเขือ (นามแฝง). 2533 : 19)

การจัดการศึกษามีปัจจัยหลายประการ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา เช่น ความเพียงพอของสาธารณูปโภค ความเพียงพอของครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอน คุณวุฒิของครู ประสิทธิภาพของการจัดการอบรมให้กับผู้บริหารและครู คุณภาพของการนิเทศ ความตั้งใจและเสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่ครู (ระวีวรรณ ชินะตระกูล. 2533 : 2) การที่จะให้ครูเสียสละอุทิศตนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนนั้น ครูจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว การปฏิบัติงานของครูก็จะดีขึ้น การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ (นิยะดา ชุณหวงศ์. 2521 : 2) องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Lock. 1976 : 1302) อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้บริการสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมกับที่อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (วินัย สมมิตร. 2529 : 7)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู จะเป็นงานวิชาการเป็นหลัก ผู้เป็นข้าราชการครูจึงต้องแสดงความรู้ความสามารถในด้านผลงานทางวิชาการให้ปรากฏ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้ จะต้องสังเคราะห์หรือวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน ออกมาในรูปของผลงานทางวิชาการได้ เพื่อแสดงว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของการศึกษา และหากข้าราชการครูผู้ใดมีผลงานทางวิชาการ และปฏิบัติงานตามเกณฑ์ก็จะได้รับการปรับและเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนให้สูงขึ้น (แนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการ. 2533 : 4 - 5) ผลงานทางวิชาการจึงเป็นเครื่องแสดงถึงการที่ครูได้มีการพัฒนางานในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (โกวิท ประวาลพฤกษ์ กมล ภู่ประเสริฐ และสงบ ลักษณะ. 2530 : 1)

ตำแหน่งข้าราชการครูกำหนดตามระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification หรือ P.C.) แต่ลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครู แตกต่างไปจากข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น โดยเฉพาะข้าราชการครูสายงานผู้สอน งานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติคือการจัดการเรียนการสอน การนำปริมาณงาน คุณภาพ และลักษณะงานไปกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนตามระบบตำแหน่งทำได้ยาก ข้าราชการครูสายงานผู้สอนจึงกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามระบบวิทยฐานะ (Academic Rank Classification หรือ A.R.C.) (ไพบูลย์ จันทยศ. 2526 : 11) คือคำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัว มากกว่าการพิจารณาโครงสร้าง ว่าโรงเรียนหรือชั้นเรียนเล็กใหญ่ขนาดเท่าใด และการให้ได้รับเงินเดือนในระบบนี้ เป็นแบบให้เลื่อนระดับควบ เช่น ครู 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 1 - 3 ครู 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 2 - 4 เป็นต้น ข้าราชการครูจะได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนตำแหน่งก็จะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นไปอีกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดคือเลื่อนตำแหน่งจาก ครู 1 เป็นครู 2 จากครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และจากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 นั้น ก.ค. ให้ใช้วิธีการคัดเลือกเพียงประการเดียว เว้นแต่การเลื่อนระดับจากอาจารย์ 2 ระดับ 6 เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 การเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และการเลื่อนระดับจากอาจารย์ 3 ระดับ 8 เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 9 ต้องมีการประเมินผลงานทางวิชาการด้วย (สมเชาว์ เกษประทุม. 2529 : 5 - 8)

ผลงานทางวิชาการจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการครูสายงานผู้สอน และผลงานทางวิชาการยังเป็นเครื่องแสดงถึง การที่ครูได้มีการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นมาตรการจูงใจในปี พ.ศ. 2525 ก.ค. จึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานต่าง ๆ จนถึง พ.ศ. 2533 มีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำนวน 350 ราย ได้รับอนุมัติจาก ก.ค. จำนวน 18 ราย (ฝ่ายแผนงานอัตรากำลังสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กันยายน 2533) ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบอัตราส่วนระหว่างผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 และจำนวนที่ได้รับอนุมัติ และกับจำนวนข้าราชการครูที่มีสิทธิขอกำหนดตำแหน่ง คือ มีผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 76,025 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 52,196 คน (ฝ่ายสถิติการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2533) สาเหตุอาจเนื่องมาจากบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ศิริราช อำไพภักดิ์ ก. 2533 : 5) และมีข้าราชการครูจำนวนไม่น้อยที่เข้าใจเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการไม่ถูกต้องนัก (แนวคิดในการจัดผลงานทางวิชาการ. 2533 : 3) เพราะว่าผลงานทางวิชาการ เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษา การประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้ยังอยู่ในวงแคบ โดยเฉพาะข้าราชการครูในส่วนภูมิภาคยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการอยู่มาก (ข้าราชการครูกับผลงานทางวิชาการ. 2533 : 1) โดยเฉพาะในจังหวัดชัยภูมิมีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 1,402 คน และอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 1,215 คน (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตุลาคม 2534) ยังไม่มีผู้ใดขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 อาจจะเป็นเพราะสาเหตุดังกล่าว ประกอบกับในจังหวัดชัยภูมิไม่มีห้องสมุดขนาดใหญ่ ที่จะให้ค้นคว้าศึกษาหาความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาทางช่วยเหลือการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ก่อนที่ข้าราชการครู อาจารย์ 2 ระดับ 6 จะได้รับเงินเดือน

ขั้นสูงสุด และไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอีก ซึ่งจะทำให้ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดต่ำลง

ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้แก่ข้าราชการครูโดยให้สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 เพื่อให้ความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ถูกต้องตรงตามความต้องการที่แท้จริง

<u>ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า</u>

1. เพื่อศึกษาความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามประเภทของผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และรูปแบบ วิธีการของความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ระหว่างข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามประเภทของผลงานทางวิชาการขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และรูปแบบ วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

<u>ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า</u>

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งจะเป็นข้อมูลนำเสนอ

ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แก่ข้าราชการครูประถมศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ใน 3 ด้าน คือ

1.1 ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามประเภทของผลงานทางวิชาการ

1.2 ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.3 ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 1,402 คน และตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 1,215 คน รวมทั้งสิ้น 2,617 คน (ใช้จำนวนที่มีอยู่จริงตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือน 1 ตุลาคม 2534)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 181 คน ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 157 คน รวมทั้งสิ้น 338 คน

3. ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของอาจารย์ 2 ซึ่งแยกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ 2 ระดับ 5

3.1.2 อาจารย์ 2 ระดับ 6

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แยกออกเป็น 3 ด้าน คือ

3.2.1 ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามประเภทของผลงานทางวิชาการ

3.2.2 ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3.2.3 ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการตามรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

<u>คำนิยามศัพท์เฉพาะ</u>

1. ความต้องการความช่วยเหลือ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการครูประสงค์ที่จะรับบริการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงถึงความชำนาญการในสาขาวิชาที่สอน หรือในลักษณะอื่นที่ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ที่ข้าราชการครู ผู้กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จัดทำขึ้น และได้มาตรฐานตามที่ ก.ค. กำหนด

3. ประเภทของผลงานทางวิชาการ หมายถึง ประเภทของผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูประสงค์จะรับบริการความช่วยเหลือในการจัดทำ แยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร คือ ตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน หนังสือเรียนสำหรับนักเรียน หนังสืออ่านนอกเวลาสำหรับนักเรียน หนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน หนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับนักเรียน หนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอน หนังสืออ้างอิง คู่มือครู ผลงานวิจัย เอกสารประกอบการเรียนการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานแปล หนังสือรายงานการศึกษาค้นคว้า รายงานการศึกษารายกรณี รายงานการวิเคราะห์ รายงานโครงการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และบทเรียนสำเร็จรูป

3.2 ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสาร คือ สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา สื่อการเรียนการสอน ชุดการสอน เครื่องทุ่นแรง และผลงานทางศิลปะ

4. ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการในจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้คือ การวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ และการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง

5. รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของการสนับสนุนส่งเสริม ในการจัดทำผลงานทางวิชาการดังนี้คือ การจัดให้มีศูนย์ความรู้ การจัดให้มีคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดอบรม การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ การจัดผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค.แล้วมาเผยแพร่ และการจัดให้มีกองทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

6. การเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 หมายถึง การที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งรับเงินเดือน ระดับ 5 - 6, 7 ได้ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นองค์ประกอบในการประเมินให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 - 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ และผ่านการประเมินตามวิชาการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ก็จะได้รับเงินเดือนระดับ 9 เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งและผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู และได้รวบรวมสรุปโดยจัดเรียบเรียงตามลำดับได้ดังนี้

การบริหารงานงานบุคคลของข้าราชการครู

การกำหนดตำแหน่ง และตำแหน่งของข้าราชการครู

การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู

ผลงานทางวิชาการ

กระบวนการในการเสนอผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

<u>การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู</u>

การบริหารงานทุกชนิด จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการเป็นต้น ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ "คน" นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ดังนั้นการบริหารงานบุคคล จึงถือเป็นหัวใจของงานบริหาร การบริหารงานบุคคล ในภาษาอังกฤษใช้คำเหล่านี้ คือ Personnel Administration, Management of Human Resources, Personnel Management และ Modern Personnel Management สำหรับภาษาไทยอาจใช้คำต่าง ๆ ดังนี้คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ การจัดการบุคคล หรือฝ่ายการจัดการบุคคล ซึ่งคำดังกล่าวนี้มีความหมายเดียวกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2523 : 386) ส่วนความหมายของการบริหารงานบุคคลนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวและในที่นี้จะยกมากล่าวดังนี้คือ

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 4 - 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสรรหา การพัฒนา อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน

บีช (Beach. 1975 : 54) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบาย และโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือก การฝึกอบรมการกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงานในหน่วยงาน

ชาร์ล, ทิคชี และเดเวนน่า (Charles, Tichy and Devenna. 1984 : 26 - 30) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการนำเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยการสรรหา และเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม และยังต้องรู้จักกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้น เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วย

วิจิตร วรุตบางกูร (2527 : 29) กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่กำหนดไว้ รวมทั้งการทำนุบำรุงดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ให้โอกาสเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการงาน บำรุงรักษาและให้ความปลอดภัย ให้บำเหน็จบำนาญตามควรแก่โอกาส

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 1) กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้พ้นจากงานทั้งนี้เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 3) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคคลโดยเฉพาะ ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ก : 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และเพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในการทำงาน เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานโดยให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลครอบคลุมหรือกว้างขวางเพียงใดนั้นจะพิจารณาได้จากขอบข่ายที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำอธิบายไว้ ดังจะกล่าวต่อไปนี้คือ

บีช (Beach. 1975 : 78 - 80) ให้ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ 13 ประการ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศการจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกงาน การแก้ไขข้อบกพร่องและการให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้นและตำแหน่งการโอนและการย้าย การให้ออกจากงาน การนำระเบียบต่าง ๆ ออกใช้ และแจ้งหรือชี้แจงนโยบายการเสนอแนะข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจและการจัดสวัสดิการ

แคสเทตเตอร์ (Castatter. 1976 : 19) ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเป็น 10 ประการคือการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชา การจัดประโยชน์เกื้อกูล การเจรจาต่อรอง การทำทะเบียนประวัติ และการวิจัยบุคคล

นักการศึกษาไทย เช่น พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 22 - 23) กล่าวว่าขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมี 8 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกการนำเข้าสู่งาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคคล และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2527 : 26) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าครอบคลุมใน 4 ประการคือ การจัดหาบุคคล การจัดบุคคล การพัฒนาบุคคลและการให้พ้นจากงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2527 : 52) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูว่า ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือ การวางแผนกำลังคน การกำหนดอัตรา และเงินเดือน การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้ายการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การดำเนินการเรื่องวินัย การออกจากราชการ และการจัดสวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ก : 29 - 30) ได้ให้ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูไว้ว่า การบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับงานต่อไปนี้ คือ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การพัฒนาบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา การบำรุงรักษา และการให้พ้นจากงาน

จากที่ได้มีผู้ระบุขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลดังกล่าว สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป หรือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู มี 4 ประการ คือ การได้มาซึ่งบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนา และการให้บุคคลพ้นจากงาน สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูมีความเป็นมาดังนี้

ก่อนปี พ.ศ. 2491 ครูประถมศึกษามิได้มีฐานะเป็นข้าราชการ จนถึง 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2491 รัฐบาลได้ประกาศยกฐานะขึ้นเป็นข้าราชการครู และในปี พ.ศ. 2495 ได้มีการประกาศไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 มีสาระสำคัญให้ยกฐานะครูประถมศึกษาขึ้นเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง และให้คุรุสภาซึ่งตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2488 เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับครูต่อไป แทนคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. เพราะมีครูเป็นจำนวนมากกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งลักษณะตำแหน่งหน้าที่ของครูก็แตกต่างไปจากข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2509 รัฐบาลได้โอนการประถมศึกษาไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ทำให้ครูประถมศึกษามีฐานะเป็นข้าราชการส่วนจังหวัด แต่องค์การกลางการบริหารงานบุคคลยังอยู่ที่คุรุสภาตามเดิม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2527 : 251) เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 รัฐบาลได้โอนการประถมศึกษาไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ครูประถมศึกษามีฐานะเป็นข้าราชการครู และกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูหรือ ก.ค. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู แทนคุรุสภา

องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครูหรือ ก.ค. ระดับกรม ได้แก่ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม หรือ อ.ก.ค.กรมและระดับจังหวัด ได้แก่ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด หรือ อ.ก.ค.จังหวัด

<u>การกำหนดตำแหน่งและตำแหน่งของข้าราชการครู</u>

ตำแหน่ง หมายถึง งานหรือกลุ่มงานที่กำหนดไว้สำหรับบุคคลปฏิบัติ ปกติตำแหน่งจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 ก : 25) การกำหนดตำแหน่งจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะต้องทำก่อนอื่น เพราะก่อนจะรับบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีการกำหนดเสียก่อนว่ามีงานอะไรให้ทำ และผู้ที่จะทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านใด ระดับใด พร้อมทั้งกำหนดค่าตอบแทนเป็นการล่วงหน้า

การกำหนดตำแหน่งที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน มีอยู่ 4 ระบบ คือ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2522 : 19 - 24)

1. การกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification หรือ R.C.) เป็นระบบที่ยึดถือชั้นยศของตัวบุคคลเป็นหลัก ในการบริหารงานบุคคล โดยพิจารณากำหนดเป็นราย ๆ ไป ระบบนี้มีลักษณะที่สำคัญคือ

1.1 ถือยศประจำตัวบุคคล

1.2 การรับเงินเดือน จะได้รับตามชั้นยศ

1.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะต้องเป็นไปตามชั้นและยศนั้น ๆ โดยกำหนดว่า ตำแหน่งใด ๆ จะแต่งตั้งจากข้าราชการชั้นใด ยศใด

1.4 การบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสอบ การบรรจุ การเลื่อนขั้นเงินเดือน จะถือชั้นยศเป็นสิ่งสำคัญ

2. การกำหนดตำแหน่งโดยการจำแนกตำแหน่ง ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Duty and Resposibility Classification, Position Classification หรือ P.C.) เป็นระบบที่ถือหน้าที่ และความรับผิดชอบหรือตำแหน่ง เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล โดยการแจกแจงชั้น (Class) ต่าง ๆ ของตำแหน่ง (Position) ซึ่งมีหน้าที่ตลอดจนความรู้ขั้นต่ำที่ต้องการแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางตัวบุคคล ตามตำแหน่งที่จัดไว้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน โดยการจำกัดเกี่ยวกับตำแหน่งที่แน่นอน มีระเบียบ รวมทั้งการประเมินค่าของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ระบบนี้มีลักษณะสำคัญ คือ

2.1 ไม่ถือชั้นประจำตัวบุคคล แต่ถือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานเป็นหลัก โดยประสงค์ที่จะให้ใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าปฏิบัติงาน และให้ได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม

2.2 การรับเงินเดือน รับตามตำแหน่งหรือระดับตำแหน่ง คือตำแหน่งระดับเดียวกันจะรับเงินเดือนเท่ากัน เช่น ระดับ 1 รับเงินเดือนขั้น 3,000 - 6,350 บาท ระดับ 2 รับเงินเดือนขั้น 4,260 - 7,610 บาท (เงินเดือนบัญชี 1) เป็นต้น

2.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ไม่ถือชั้นยศประจำตัวบุคคล แต่จะถือตามความสามารถของบุคคล และต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ในมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง

3. การกำหนดตำแหน่งตามวิทยฐานะ (Academic Rank Classification หรือ A.R.C) เป็นระบบที่ใช้ความสามารถ หรือคุณวุฒิ ประสบการณ์ ของบุคคลเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล ระบบนี้มีลักษณะสำคัญคือ

3.1 ยึดถือคุณวุฒิของบุคคล ในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

3.2 ยึดถือประสบการณ์ของบุคคล โดยถือว่าถ้าปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานานพอสมควร ย่อมมีประสบการณ์ และชำนาญมากขึ้น และย่อมปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย โดยหลักการนี้จึงสามารถปรับตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นโดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่าง ซึ่งคล้ายกับตำแหน่งที่มีระดับควบ (Deep Class) ในระบบจำแนกตำแหน่งที่ให้ได้รับเงินเดือนมากกว่า 1 ระดับ เช่น ตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานผู้สอนตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือน 5 - 6, 7

4. การกำหนดตำแหน่งแบบผสม (Combined Method) เป็นระบบการกำหนดตำแหน่ง โดยยึดถือตามระบบวิทยฐานะ และการจำแนกตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบผสมกันในการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ

เห็นได้ว่าการกำหนดตำแหน่งโดยทั่วไปนั้นมีอยู่ 4 ระบบคือ การกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศ การกำหนดตำแหน่งโดยการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การกำหนดตำแหน่งตามวิทยฐานะ และการกำหนดตำแหน่งแบบผสม

การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู แยกออกได้เป็น 4 กรณีคือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 ก : 3 -4)

1. การกำหนดตำแหน่งเมื่อตั้งหน่วยงานใหม่ หมายถึง กรณีที่มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสถานศึกษาใหม่ จะมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ในหน่วยงานนั้นให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หรือจำนวนนักเรียนและห้องเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครู ที่ ก.ค.กำหนด

2. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หมายถึง กรณีที่หน่วยงานหรือสถานศึกษามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่ ก.ค.กำหนด

3. การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งข้าราชการครู จากหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีข้าราชการครูเกินเกณฑ์มาตรฐาน ไปกำหนดในหน่วยงานหรือสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่มีจำนวนข้าราชการครูต่ำกว่ามาตรฐาน ในสังกัดกรมเดียวกัน

4. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเสียใหม่ ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีอยู่ 3 กรณี คือ

4.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3

4.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง เช่น อาจารย์ 3 เป็นอาจารย์ 2

4.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จากสายงานหนึ่งไปเป็นตำแหน่งในอีกสายงานหนึ่ง เช่น อาจารย์ 1 เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

ในปัจจุบันตำแหน่งข้าราชการครู จำแนกออกเป็น 3 สายตามความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 คือ สายซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา สายซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร และให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา และสาย ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาไม่สังกัดสถานศึกษา การให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละสายแต่ละตำแหน่งนั้นถือปฏิบัติตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ดังนี้

1. ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษาให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

1.1	ครู 1	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 1 - 3
1.2	ครู 2	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 2 - 4
1.3	อาจารย์ 1	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 3 - 5
1.4	อาจารย์ 2	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 5 - 6, 7
1.5	อาจารย์ 3	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 - 8, 9
1.6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 - 8
1.7	รองศาสตราจารย์	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 7 - 9, 10
1.8	ศาสตราจารย์	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 8 - 10, 11

2. ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร และให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยครูใหญ่ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 4 -5

2.2 ครูใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 5 -6, 7

2.3 อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 - 7, 8

2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 7 - 8, 9

3. ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับเงินเดือนดังนี้

3.1 สารวัตรนักเรียนนักศึกษา ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 2, 3, 4, 5, 6

3.2 ศึกษานิเทศก์ ให้ได้รับเงินเดือน 4, 5, 6, 7, 8, 9

3.3 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 4, 5

3.4 ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ, ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 4, 5, 6

3.5 ศึกษาธิการอำเภอ, ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด, หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 5, 6, 7

3.6 ศึกษาธิการจังหวัด, ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6, 7, 8

3.7 ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6, 7

3.8 ศึกษาธิการเขต ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 8

หากพิจารณาถึง ตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูทั้ง 3 สายแล้ว จะเห็นว่ามีการกำหนดตำแหน่งหลายระบบคือ มีการกำหนดตำแหน่งตามความสามารถเฉพาะตัว ตามลักษณะของการกำหนดตำแหน่งระบบวิทยฐานะ เช่น ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ตามลักษณะการกำหนดตำแหน่งระบบการจำแนกตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาไม่สังกัดสถานศึกษา และบางตำแหน่งในบางสาย มีลักษณะการกำหนดตำแหน่งรวมทั้ง 2 ระบบ เช่น ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ผู้บริหาร และให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

การที่ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในแต่ละสาย เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เรียกว่าการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะได้กล่าวถึงในหัวข้อต่อไปนี้

<u>การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู</u>

การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกว่าตำแหน่งที่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (Prestige) หรือสถานภาพ (Status) สูงขึ้น มีความรับผิดชอบ และหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น มีอัตราเงินเดือนสูงขึ้น ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนขึ้น (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 168) การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นที่พึงปรารถนาของบุคลากรในหน่วยงาน และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ขุฒวงศ์. 2527 : 163)

การเลื่อนตำแหน่งจะเกิดผลดี ทั้งกับตัวบุคลากรและหน่วยงาน คือ ในส่วนของบุคลากรเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ในส่วนของหน่วยงานก็จะได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นในการบริหารหน่วยงาน จึงควรที่จะสร้างโอกาสหรือสนับสนุน ให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่งโดยทั่วไปมีหลักดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 168 - 170) คือ

1. หลักความรู้ความสามารถ เป็นการเลื่อนตำแหน่ง ที่ถือเอาความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณา เป็นหลักที่สามารถเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

2. หลักอาวุโส และประสบการณ์ เป็นการเลื่อนตำแหน่งที่ถือเอาอาวุโสและประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณา อาวุโสในการปฏิบัติงานนั้นหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นมาเป็นเวลานาน ย่อมมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจึงควรได้รับการตอบแทนโดยการเลื่อนตำแหน่ง แต่ในบางแห่งการพิจารณาอาวุโสอาจพิจารณาถึงอัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญ มากกว่าระยะเวลาของการปฏิบัติงาน

3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส ด้วยเหตุที่การเลื่อนตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีข้อบกพร่องอยู่ จึงสังเคราะห์สิ่งที่ดีของหลักเกณฑ์ทั้งสองเข้าด้วยกัน คือในการเลื่อนตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทราบได้โดยการทดสอบ และพิจารณาถึงอาวุโสในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทราบได้โดยหลักฐานการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

4. หลักระบบอุปถัมภ์ การเลื่อนตำแหน่งวิธีนี้ ยึดถือเอาพรรคพวกเป็นสำคัญโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ หรืออาวุโส รวมทั้งการใช้อำนาจของคนบางคนที่สามารถบังคับให้หน่วยงานเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้

จากหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งนี้ จะเห็นได้ว่าการเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยหลักความรู้ความสามารถ เป็นหลักที่ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรทุกคน ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี บางสถานการณ์ในการเลื่อนตำแหน่งต้องคำนึงถึงอาวุโสและประสบการณ์ เพราะผู้ที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมามากมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี บางสถานการณ์การเลื่อนตำแหน่ง จึงต้องอาศัยทั้งหลักความรู้ความสามารถและหลักอาวุโสและประสบการณ์ประกอบกันบางสถานการณ์ก็มีความจำเป็นที่จะต้องเลื่อนตำแหน่งโดยระบบอุปถัมภ์ เพราะต้องเห็นแก่พรรคแก่พวกหรือถูกผู้มีอำนาจบีบบังคับส่วนการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูจะยึดหลักเกณฑ์ใดบ้างดังจะได้กล่าวต่อไป

การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 ค : 4) ซึ่งให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือจากผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนั้น กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้ง

จากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 47)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ค : 1 - 7) แบ่งการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติออกเป็น 4 กรณีคือ

1. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการประถมศึกษา เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อำเภอ และกิ่งอำเภอ เช่น ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นต้น ให้เลื่อนโดยวิธีการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 6 ลงมา และเลื่อนโดยวิธีการคัดเลือกสำหรับกรณีให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไป

2. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ระดับต่าง ๆ เช่น ศึกษานิเทศก์ 5 ศึกษานิเทศก์ 6 เป็นต้น ให้เลื่อนโดยวิธีการคัดเลือก และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เลื่อนในตำแหน่งว่างไม่ได้

3. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้ช่วย เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น ให้เลื่อนโดยวิธีการคัดเลือกทั้งในตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

4. การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ที่เป็นผู้สอน ซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น ครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 เป็นต้น ให้เลื่อนโดยวิธีการคัดเลือกและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจะเลื่อนในตำแหน่งว่างไม่ได้ สามารถแยกออกได้เป็น 2 กรณีคือ

4.1 กรณีข้าราชการครูได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น แบ่งออกได้เป็น 3 กรณีคือ

4.1.1 การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ หรือการเลื่อนเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นการเลื่อนเฉพาะเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นเท่านั้น ส่วนตำแหน่งที่ครองอยู่เหมือนเดิม

4.1.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิ หรือการเลื่อนตำแหน่งตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นการเลื่อนเฉพาะตำแหน่งตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นเท่านั้น ส่วนระดับและขั้นเงินเดือนยังเหมือนเดิม

4.1.3 การปรับปรุงตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ หรือการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นการเลื่อนทั้งตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น

4.2 กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของตำแหน่งเปลี่ยนไป จะมีการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสม ซึ่งในที่นี้จะยกรายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังนี้

การเลื่อนและการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนโดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่ข้าราชการครูผู้นั้นครองอยู่ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพ ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น แล้วเลื่อนข้าราชการครูผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดยเสมือนว่าผู้นั้นได้รับการคัดเลือก ซึ่งการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง ใช้หลักเกณฑ์และรายละเอียด ดังนี้

การเลื่อนตำแหน่งจาก ครู 1 เป็นครู 2 ให้ใช้หลักเกณฑ์ในข้อ 4.2.1 - 4.2.3

การเลื่อนตำแหน่งจาก ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 ให้ใช้หลักเกณฑ์ในข้อ 4.2.1 - 4.2.3

การเลื่อนตำแหน่งจาก อาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ให้ใช้หลักเกณฑ์ในข้อ 4.2.1 - 4.2.3

การเลื่อนตำแหน่งจาก อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ให้ใช้หลักเกณฑ์ในข้อ 4.2.1 - 4.2.4 และข้อ 4.2.6

การเลื่อนตำแหน่งจาก อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ให้ใช้หลักเกณฑ์ในข้อ 4.2.1 - 4.2.4 และข้อ 4.2.6

การเลื่อนตำแหน่งจาก อาจารย์ 3 เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 9 ให้ใช้หลักเกณฑ์ในข้อ 4.2.1 - 4.2.3 และข้อ 4.2.5 - 4.2.6

ในแต่ละหลักเกณฑ์ มีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1. หลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำนักงาน ก.ค. (2532 : 5 - 13) ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
1. ครู 2	1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่น ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ 2. ได้ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. อาจารย์ 1	1. ได้รับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ 2. ได้ดำรงตำแหน่งครู 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

185219

ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
3. อาจารย์ 2	ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโททางการศึกษา หรือทางวิชาชีพอื่นที่ ก.ค.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือทางวิชาชีพอื่น ซึ่ง ก.ค.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ถ้าอาจารย์ 2 ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการ และมีผลงานวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ได้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7
4. อาจารย์ 3	ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด ถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด และผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค.กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

4.2.2 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน ผู้ที่จะเลื่อนแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	เกณฑ์การได้รับเงินเดือนตามบัญชี 1
1. ครู 2	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับ 2 (4,260 บาท) (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1503/22210 - 22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530)
2. อาจารย์ 1	ปีงบประมาณที่แล้วได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น 5,260 บาท (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1502/ว.14 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2533)
3. อาจารย์ 2	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 5 (7,940 บาท) (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1503/22210 - 22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530)
4. อาจารย์ 3	ปีงบประมาณที่แล้วได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 6 (9,740 บาท) (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1502/ว.14 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2533)

4.2.3 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานย้อนหลังผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่น ตามระยะเวลาที่ ก.ค.กำหนด และมีผลการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ผลดีโดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด ดังนี้ (สำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22210 - 22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530)

ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	ระยะเวลาในการประเมิน	คะแนนที่ได้ไม่ต่ำกว่า
1. ครู 2	ย้อนหลัง 1 ปีการศึกษา	ร้อยละ 60
2. อาจารย์ 1	ย้อนหลัง 2 ปีการศึกษา	ร้อยละ 65
3. อาจารย์ 2	ย้อนหลัง 2 ปีการศึกษา	ร้อยละ 70
4. อาจารย์ 2 ระดับ 7	ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา	ร้อยละ 70
5. อาจารย์ 3 และ อาจารย์ 3 ระดับ 9	ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา	ร้อยละ 70

4.2.4. หลักเกณฑ์ความชำนาญการ ความชำนาญการที่ ก.ค.กำหนดมี 3 รายการ (สำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530) คือ

รายการที่ 1 ความชำนาญการ ในการสอนสาขาวิชาการใดวิชาหนึ่ง โดยการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น และประชาชนหรือสาธารณะ โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังนี้

1) ผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา คือ ผลการสอน โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาขึ้น และการอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติการรักษาวินัย จนมีผลให้นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2) ผลปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น คือ ผลงาน ซึ่งได้นำไปทำการสอน ให้คำแนะนำ ปรึกษา นิเทศ หรือสาธิต แก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3) ผลงานที่ปรากฏต่อผู้ปกครอง หรือประชาชน คือ ความเลื่อมใสของผู้ปกครอง หรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยเน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เท่านั้น

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ คือการมีส่วนร่วมและการยอมรับ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานการนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

4.2.5. หลักเกณฑ์ความเชี่ยวชาญ

ความเชี่ยวชาญที่ ก.ค.กำหนด มี 3 รายการ (สำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1503/22210 - 22219 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2530)

รายการที่ 1 ความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่งสร้างสรรค์ สังเคราะห์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผล ซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่นปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผล เป็นอย่างดี

รายการที่ 2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1) ผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา และการอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติ การรักษาวินัย จนมีผลให้ นักเรียนนักศึกษามีความประพฤติและวินัย ดีขึ้น

2) ผลงานที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น คือ ผลงานซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรึกษา นิเทศ หรือสาธิต แก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3) ผลที่ปรากฏต่อประชาชน คือ ความเลื่อมใสของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ หรือพัฒนาความเป็นอยู่หรือการประกอบอาชีพจนประชาชนให้การสนับสนุนแก่กิจการของสถานศึกษา

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ คือ การมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

4.2.6. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.กำหนด (หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานทางวิชาการ สำหรับข้าราชการครู. 2533 : 7 - 8) ต้องเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ ในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น ที่ ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ พิจารณาถึง

1) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสม รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิง เป็นที่เชื่อถือได้

2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ ผลงานทางวิชาการจะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ พิจารณาถึง

1) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวปฏิบัติได้ผลดียิ่ง

2) ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา คือ ทำให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง สามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

จะเห็นได้ว่า แม้การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูสายผู้สอน เป็นการเลื่อนตำแหน่งโดยการคัดเลือก แต่ในการคัดเลือกก็ไม่ได้ใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่ใช้หลักความรู้ความสามารถและหลักอาวุโสและประสบการณ์ประกอบกัน คือ

1. ใช้หลักอาวุโสและประสบการณ์ เห็นได้จากการกำหนดระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการครองตำแหน่งเดิม ในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง

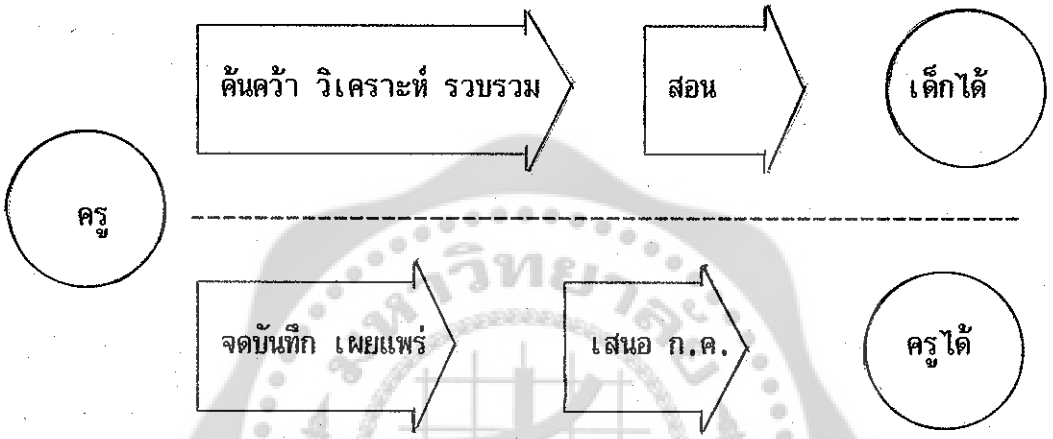
2. ใช้หลักความรู้ความสามารถ เห็นได้จากการกำหนดระดับความรู้ไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง มีการกำหนดระดับความสามารถไว้เป็น ระดับความชำนาญการและระดับความเชี่ยวชาญ ทั้งยังมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงความรู้ความสามารถประกอบการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งระดับสูงอีกด้วย และจะได้กล่าวถึงผลงานทางวิชาการในหัวข้อต่อไป

<u>ผลงานทางวิชาการ</u>

<u>ความหมายและความสำคัญของผลงานทางวิชาการ</u>

ครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรมและค่านิยมที่ดีต่าง ๆ ครูจึงต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรืองานในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ (ธีระชัย ปูรณโชติ. 2532 : 1 - 1) ผลจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวนั้น คือผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูสามารถนำมาเป็นผลงานเสนอ ก.ค. เพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง

หรือระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ผลงานวิชาการจึงเป็นผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติของครู (กุลวนิดา ตุงคะเศรณี. 2530 : 16) ผลงานทางวิชาการควรเป็นผลงานที่สะสมมาเรื่อย ๆ เมื่อมีมากพอก็รวบรวมนำเสนอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ (ธานี สมบูรณ์ และวิโรจน์ สารรัตนา. 2532 : 149) ซึ่งสามารถแสดงแผนภูมิการสร้างผลงานทางวิชาการได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิการสร้างผลงานทางวิชาการ

ลักษณะของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ ที่ข้าราชการครูสามารถนำมาประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งหรือระดับได้จะต้องมีลักษณะตามที่ ก.ค.กำหนดดังนี้ (แนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู. 2533 : 5 - 6)

1. เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของข้าราชการครูผู้นั้น คือถ้าเป็นครูสายผู้สอน ผลงานทางวิชาการจะต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อปฏิบัติการสอน ในสาขาวิชาที่สอน ซึ่งอาจเป็นแผนการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารประกอบการเรียนตำรา หรือชุดการสอน เป็นต้น

2. ผลงานทางวิชาการนั้น ต้องได้มาตรฐาน คือต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด

3. ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะต่อนักเรียนนักศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดไว้

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

การที่ผลงานทางวิชาการมีลักษณะเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู แต่ละตำแหน่ง ผลงานทางวิชาการจึงมีหลากหลายประเภท และมีผู้จำแนกผลงานทางวิชาการออกเป็นประเภทต่าง ๆ คือ

สมเชาว์ เกษประทุม (2529 : 17 - 18) ได้จำแนกผลงานทางวิชาการออกเป็น 9 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร เกษประทุม (ม.ป.ป. : 2 - 3) คือเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความทางวิชาการ ตำรา ผลงานวิจัย งานวิจารณ์หนังสือทางวิชาการ รายงานโครงการในการจัดกิจกรรมในสาขาหรือวิชาต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งโดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า

อ้อม ประนอม (2529 : 18) ได้แบ่งผลงานทางวิชาการออกเป็น 11 ประเภท คือ เอกสารประกอบการสอน การเรียบเรียงตำรา การแต่งตำรา งานแปล งานวิจัย อุปกรณ์การสอน บทความทางวิชาการที่เสนอในที่ประชุมทางวิชาการ บทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร งานวิจารณ์หนังสือทางวิชาการ รายงานโครงการจัดกิจกรรม และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันในเชิงวิชาการ

ถวัลย์ มาศจรัส (2532 : 16 - 17) กล่าวว่าผลงานทางวิชาการที่กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปไว้มี 17 ประเภทคือ คู่มือสำหรับครู หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน รายงานการศึกษารายกรณีการวิจัย รายงานการศึกษาค้นคว้า รายงานการวิเคราะห์ สื่อการเรียนการสอน ชุดการสอน เกมและเพลงส่งเสริมการสอน บทเรียนสำเร็จรูป บทความทางวิชาการ รายงานโครงการ แบบฝึกหัดตำราหรือแบบเรียนงานแปล และเอกสารคำสอน

ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533ข : 27 - 30) ได้จำแนกผลงานทางวิชาการออกเป็น 7 ประเภท คือ เอกสารประกอบการสอน หนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานแปล งานวิจัย และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือการสร้างสรรค์ เช่น เครื่องมือวัดผล บทเรียนประเภทต่าง ๆ พจนานุกรม สารานุกรม เป็นต้น และผลงานประเภทบริการทางวิชาการ เช่น การเป็นบรรณาธิการและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ เป็นต้น

สำนักงาน ก.ค. (แนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู 2533 : 5) ได้จัดประเภทของผลงานทางวิชาการออกเป็น 2 ประเภทคือ ผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร ได้แก่ ตำรา หนังสือ แบบเรียน ชุดการสอน เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอนผลงานการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย คู่มือครู หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านประกอบในการประชุมสัมมนา และอีกประเภทหนึ่ง คือ ผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสาร ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตถกรรมทางการศึกษา เครื่องทุ่นแรง หรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ

จะเห็นได้ว่าผลงานทางวิชาการมีอยู่หลายประเภทที่ข้าราชการครูสามารถเลือกพิจารณาจัดทำได้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งโดยสรุปแล้วผลงานทางวิชาการ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. ผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร ได้แก่

1.1 ตำรา หรืองานแต่ง หรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ ที่ได้เรียบเรียงขึ้นอย่างมีระบบ

1.2 หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการหรือกึ่งวิชาการ ที่ได้เรียบเรียงขึ้นอย่างมีระบบ มีการพิมพ์เผยแพร่ แบ่งออกเป็น

1.2.1 หนังสือเรียน หรือแบบเรียน หรือแบบฝึกหัด หมายถึง เอกสารที่จัดทำรูปเล่ม ใช้สำหรับการเรียน มีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร

1.2.2 หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอน ใช้ประกอบการเรียนการสอน แต่มิได้กำหนดเป็นหนังสือเรียนหรือแบบเรียน แบ่งออกเป็น

1.2.2.1 หนังสืออ่านนอกเวลา

1.2.2.2 หนังสืออ่านเพิ่มเติม

1.2.2.3 หนังสือส่งเสริมการอ่าน

1.2.2.4 หนังสืออ่านประกอบ

1.2.2.5 หนังสืออ้างอิง

1.2.3 หนังสืออื่น ๆ

1.3 คู่มือครู หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวในการสอน

1.4 ผลงานวิจัย หมายถึง เอกสารงานศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือหลักการบางอย่าง ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการนั้นมาประยุกต์ใช้

1.5 เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา

1.6 เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยาย ที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา

1.7 บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์ หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ทางวิชาการในวิชาชีพนั้น ๆ หรือในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ ซึ่งเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาก็ได้

1.8 งานแปล หมายถึง การถอดความจากตำราหรือเอกสาร จากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่ง ให้ได้ใจความถูกต้องตรงตามต้นฉบับเดิม

1.9 รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง รายงานการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน หรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.10 รายงานการศึกษารายกรณี หมายถึง รายงานการเฝ้าติดตามพฤติกรรมของนักเรียนบางคนหรือบางกลุ่ม ที่มีพฤติกรรมแปลกไปจากคนอื่น ๆ เพื่อชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ

1.11 รายงานการวิเคราะห์ หมายถึง รายงานการศึกษาเรื่องหรือสิ่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือการเรียนการสอน โดยแยกแยะออกเป็นส่วนย่อย เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องหรือสิ่งนั้น ๆ ง่ายขึ้น

1.12 รายงานโครงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง เอกสารรายงานผลงานของโครงการ ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน

1.13 บทเรียนสำเร็จรูป หมายถึง สื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2. ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสาร ได้แก่

2.1 นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ทางการศึกษา

2.2 เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลการประดิษฐ์ทางการศึกษา ที่ได้นำไปใช้ในกรณีต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เช่น

2.2.1 สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ระบบการนำวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการมาช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ชุดการสอน หมายถึง การนำสื่อการเรียนรู้หลาย ๆ ชนิดมาผสมผสานกันตามจุดประสงค์การเรียนในแต่ละหน่วย

2.3 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานอย่างอื่นนอกจากที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งโดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุ่นแรง ผลงานทางศิลปะ

<u>ขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ</u>

การจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่จะได้ผลดีนั้นจะต้องมีระบบที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากความรู้ความเข้าใจ งานในหน้าที่ และทักษะในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เสนอขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้

อ้อม ประนอม (2529 : 20) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการเขียนผลงานทางวิชาการที่ดีและมีพลังที่เรียกว่า POWER มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผนการเขียน (Planning) ขั้นนี้เป็นการวางแผนว่าจะเขียนเรื่องใด มีหัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อยอย่างไร ในแต่ละหัวข้อจะเสนอแนวคิดสาระอะไรบ้างเป็นแนวคิดหลักและความคิดรวบยอด

2. ขั้นรวบรวมแนวคิดหรือข้อมูล (Organizing) ขั้นนี้เป็นการประมวลหลักการทฤษฎี เพื่อนำไปวิเคราะห์ แยกแยะ และนำข้อมูลต่าง ๆ มาจัดลำดับก่อนหลัง

3. ขั้นลงมือเขียน (Writing) ขั้นนี้เป็นการเสนอความคิด ที่ได้วางแผนไว้ คำนึงถึงความคิดหลักของเรื่องให้เป็นเอกภาพ ถ่ายทอดให้น่าเชื่อ น่าอ่าน ด้วยการใช้ภาษาประสานแนวคิดให้ต่อเนื่องกัน เรียกว่า ให้มีสัมพันธภาพ และสรุปสาระหรือสะท้อนให้เห็นแนวคิดของผู้เขียนอย่างชัดเจน

4. ขั้นตรวจสอบประเมินผล (Evaluating) ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบ อ่านทบทวน พร้อมทั้งปรับปรุงข้อความและภาษาให้ดีขึ้น

5. ขั้นลงมือเขียนใหม่ (Rewrite) ขั้นนี้เป็นการกลั่นกรองสำนวนให้กระชับ ให้มีเอกภาพ สัมพันธภาพ และสารัตถภาพ กล่าวคือ เขียนให้ได้ราบรื่นและได้สาระ

ธีระชัย บูรณไชติ (2532 : 5 - 1) กล่าวว่าในการเขียนผลงานทางวิชาการ มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขั้นนี้ศึกษางานในหน้าที่ว่ามีปัญหาอะไร ควรจะค้นคว้าหรือพัฒนาผลงานทางวิชาการประเภทใด จึงจะแก้ปัญหานั้นได้

2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นนี้กำหนดว่าในการศึกษาค้นคว้าหรือพัฒนาผลงานทางวิชาการนั้น เพื่อวัตถุประสงค์อะไร

3. ขั้นดำเนินการ ขั้นนี้กำหนดว่ามีวิธีในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าหรือพัฒนาผลงานทางวิชาการได้อย่างไร แล้วดำเนินการตามวิธีที่ได้เลือกไว้

4. ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ ในขั้นนี้เมื่อได้ผลงานทางวิชาการที่ศึกษาค้นคว้าหรือพัฒนาขึ้นมาแล้ว ต้องมีการนำไปทดลองใช้ และได้ผลอย่างไร

วีระ ตันตระกูล และปรีชา นิพนธ์พทยา (2533 : 89 - 90) กล่างถึงการสร้างผลงานทางวิชาการว่ามีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เป็นการศึกษาว่าในปัจจุบันการปฏิบัติงานมีปัญหาอย่างไร แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดลำดับความสำคัญ ในขั้นนี้จะได้ เนื้อหา/จุดประสงค์ เป้าหมาย ที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการศึกษาในแต่ละปัญหาที่มี จะหาแนวทางแก้ไขได้อย่างไรบ้าง ในขั้นนี้สามารถกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำให้สอดคล้องกับเนื้อหาและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3. ขั้นการวางแผนสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นการกำหนด วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ ระยะเวลา จนถึงงบประมาณที่จะใช้ในการสร้างผลงานทางวิชาการ

4. ขั้นการผลิตและทดลองใช้ เป็นการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และนำผลงานที่สร้างขึ้นนั้นไปทดลองใช้

5. ขั้นการนำผลงานวิชาการไปใช้ เป็นการนำผลงานทางวิชาการที่ได้ทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วไปเผยแพร่

6. ขั้นการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อมีการนำผลงานทางวิชาการไปใช้แล้ว ต้องมีการติดตามประเมินผลการใช้ด้วย เพื่อจะได้ปรับปรุงหรือพัฒนาผลงานทางวิชาการนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.ค. (2533 : 4) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการพิจารณาว่าจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด หัวข้อใด และจะทำอย่างไร โดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1.1 พิจารณาว่าตนดำรงตำแหน่งอะไร มีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไร เพื่อจะได้พิจารณาต่อไปว่า ควรจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใดให้ตรงหรือสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

1.2 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.3 แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อเป็นสิ่งนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถที่จะนำไปใช้ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.4 กำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการและหัวข้อเรื่องที่จะจัดทำโดยพิจารณาถึงความถนัด ความสนใจ และปัญหาเกี่ยวกับงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.5 กำหนดแผนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดการปฏิบัติงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นงาน หรือกิจกรรมเป็นขั้นตอนและกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างมีระบบ

2. ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการหลอมรวมความคิด ความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญที่มี ดำเนินการให้เกิดผลงานทางวิชาการขึ้น โดยดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 กำหนดหัวเรื่อง คือ การกำหนดเรื่องที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ในการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

2.2 แบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นกี่ขั้นตอน เช่น จะจัดทำชุดการสอน จะต้องพิจารณาว่าควรแบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ตอน หรือหากจะทำการวิจัยจะต้องพิจารณาว่า จะแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.3 กำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน คือ การกำหนดโครงสร้างว่าในแต่ละตอนจะประกอบด้วยอะไรบ้าง

2.4 จัดทำรายละเอียดของแต่ละตอน คือ การจัดทำรายละเอียดในแต่ละตอนตามที่กำหนดไว้ ปกติจะกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดทำชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน ควรจะได้ดำเนินการให้สอดคล้องกันกับการสอนในแต่ละครั้ง

2.5 จัดพิมพ์และการรวมเล่ม คือการจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ ในการจัดพิมพ์และรวบเล่ม ควรพิมพ์ที่โรงพิมพ์ แต่จะพิมพ์โรเนียวหรือพิมพ์กระดาษธรรมดาแล้วถ่ายสำเนาก็ได้

3. ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เป็นการนำไปสู่การใช้ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการที่ได้ทำขึ้นเพื่อแสดงว่าเมื่อได้จัดทำขึ้นแล้วได้นำไปใช้และได้ผลจริง ๆ โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 เตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ โดยทั่วไปจะเตรียมการดังนี้

3.1.1 การเตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการให้พร้อม

3.1.2 เตรียมแบบประเมินผลการใช้

3.1.3 วางแผนการนำไปใช้ และการประเมินผล

3.2 นำผลงานทางวิชาการไปใช้ ซึ่งจะต้องคำนึงถึง

3.2.1 วิธีการ

3.2.2 มีระบบการประเมินผลการนำไปใช้ ที่เชื่อถือได้

3.2.3 มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

4. ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ เป็นการทำให้ผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้นให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย เป็นการแสดงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการให้ประจักษ์ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นการวัดคุณค่าและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการได้ว่าดีเด่น และมีประโยชน์อย่างไร ดำเนินการได้โดย

4.1 เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อทราบและขอความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่

4.2 นำเสนอในที่ประชุมกลุ่ม หรือที่ประชุมทางวิชาการหรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ที่ประชุมสัมมนา เป็นต้น

4.3 เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น นำลงในวารสารทางวิชาการ เป็นต้น

5. ขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นขั้นตอนที่เห็นว่าผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้น และนำไปใช้ได้ผล มีมาตรฐานเพียงพอที่จะนำเสนอให้ ก.ค. พิจารณาประกอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นดำเนินการ ดังนี้

5.1 จัดทำคำขอตามแบบที่ ก.ค.กำหนด

5.2 รวบรวมผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 ผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอ ก.ค. จำนวน 4 ชุด

5.2.2 รวบรวมผลการวิเคราะห์ หรือวิจัยการประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จำนวน 4 ชุด

5.3 คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ที่แสดงให้เห็นว่าผลงานทางวิชาการนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์อย่างไร ได้ดำเนินการอย่างไร มีการค้นคว้าปรับปรุงเป็นขั้นตอนอย่างไร วิจัยติดตามผลแล้วได้อย่างไร จำนวน 4 ชุด

จากการที่ได้มีผู้เสนอขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการดังกล่าว แม้ว่าขั้นตอนในการจัดทำของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน แต่โดยส่วนรวมแล้วกระบวนการในการจัดทำจะเหมือนกัน ในกรณีที่ข้าราชการครูจะจัดทำผลงานวิชาการ สามารถที่จะใช้ขั้นตอนที่ สำนักงาน ก.ค. เสนอแนะไว้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการได้ เพราะในแต่ละขั้นตอนได้แสดงรายละเอียด การดำเนินงานต่าง ๆ ให้เห็นได้ชัดเจน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เป็นขั้นศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหา แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาแก้ปัญหา กำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ และวางแผนการที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ เมื่อดำเนินการในขั้นตอนนี้แล้วจะได้แผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เป็นขั้นดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการตามแผนที่ได้วางไว้ เมื่อดำเนินการในขั้นตอนนี้แล้ว จะได้ผลงานทางวิชาการ

3. ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

เป็นขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ หรือทดลองใช้ มีการประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เพื่อหาจุดบกพร่องซึ่งจะนำไปปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น เมื่อดำเนินการในขั้นตอนนี้แล้ว จะได้ผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์

4. ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับของผลงานทางวิชาการ

เป็นขั้นเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นคุณค่าและประโยชน์ เมื่อดำเนินการในขั้นตอนนี้แล้ว ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นนั้นจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ

5. ขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ

เมื่อได้ผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ และมีการเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับแล้วก็นำผลงานทางวิชาการนั้น เสนอ ก.ค. เพื่อประกอบการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้น

<u>กระบวนการเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3</u>

ด้วยเหตุที่การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 คือ ในการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีผลงานทางวิชาการด้วย ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. ให้ข้าราชการครูผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จัดทำคำขอหรือให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นจัดทำคำขอ โดยชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในการนี้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งส่งผลงานทางวิชาการไปด้วย จำนวน 4 ชุด กรณีที่ผลงานทางวิชาการเป็นประเภทที่ไม่ใช่เอกสารจะมีต้องมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เอกสารชี้แจงหรือคู่มือการผลิต และการใช้เอกสารแสดงผลการทดลองใช้ รายงานผลการทดลองใช้ และผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องมีส่วนประกอบครบถ้วนอยู่ในสภาพสมบูรณ์

2. หัวหน้าสถานศึกษารับรองผลการปฏิบัติงานตรวจสอบคุณสมบัติ และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับขั้น

3. อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลงานความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ในการนี้ อ.ก.ค.กรม อาจตั้งอนุกรรมการขึ้น เพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองด้วยก็ได้

4. เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมแล้ว ให้กรมนำเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค. พิจารณา 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณา ก.ค. จะแต่งตั้ง อนุกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อตรวจสอบและประเมินความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการประกอบการพิจารณาของ ก.ค. หากผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน และผ่านการประเมินแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

<u>เกณฑ์การตัดสินและแนวการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3</u>

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไสภณ นุ่งทอง (2533 ข : 31 - 32) กล่าวว่า ก.ค. มีเกณฑ์และแนวการพิจารณาดังนี้

1. เกณฑ์การตัดสิน ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ร้อยละ 70 จึงจะถือว่าผ่าน ส่วนความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ กำหนดไว้ดังนี้

ตำแหน่ง	ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ 70	ผลงานทางวิชาการ 30	รวม 100
อาจารย์ 2 ระดับ 7	65% (45.50)	65%(19.50)	70
อาจารย์ 3	65% (45.50)	65%(19.50)	75

2. แนวการพิจารณา หากผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้คะแนนความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และรวมกันได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 จะอนุมัติตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้ หากผู้นั้นได้คะแนนความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 แต่ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 75 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และหากผู้นั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7 จะอนุมัติตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 ให้ทั้งที่ไม่ได้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ในทางกลับกันหากผู้ใดขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ไม่ว่าจะได้คะแนนมากเท่าใดก็จะไม่ได้รับอนุมัติให้เป็นตำแหน่งอาจารย์ 3

ปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ประสบความสำเร็จน้อย เพราะปัจจัยดังนี้

1. หลักสูตรประถมศึกษา ไม่อำนวยการจัดทำผลงานทางวิชาการ (กุลวนิดา ตุงคะเศรณี. 2530 : 16)

2. บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไม่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ศิริราช อาไพภักดิ์ ก. 2533 : 5 - 6) เพราะว่า

2.1 โรงเรียนประถมศึกษาไม่มีห้องสมุดใหญ่ ๆ ไว้ให้ข้าราชการครูค้นคว้า

2.2 โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในท้องถิ่นชนบทห่างไกล ทำให้ข้าราชการครูเดินทางไปหาแหล่งความรู้ เพื่อการศึกษาค้นคว้าได้ลำบาก

3. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ แม้ว่าข้าราชการครูจะใช้จ่ายด้วยความประหยัดแล้ว เงินเดือนก็ยังไม่พอค่าใช้จ่าย ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลไปถึงการจัดทำผลงานทางวิชาการ (พนัส หันนาคินทร์. 2530 : 235)

จากปัจจัยดังกล่าวเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูประถมศึกษา มีความล้มเหลวในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ ข้าราชการครูประถมศึกษาจะต้องขยัน พากเพียร ในการอ่านหนังสือตำราให้มาก ๆ หมั่นขีดเขียน ไม่รีรอวันละเล็กน้อย บ่อย ๆ ซักถามเพื่อนร่วมงานให้เพื่อน ๆ ช่วยตรวจทาน กล้าลงทุนและมีความกล้าที่จะยื่นผลงานทางวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัย ไม่ปรากฏว่ามีผลงานที่เกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูแต่มีผลงานที่วิจัยที่ใกล้เคียง คือผลงานวิจัยเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการและการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการกลุ่มอื่น ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนเช่นกัน ดังนี้

1. ผลงานวิจัยในประเทศ

เอนก ศิลปนิลมาลย์ (2520 : 91 - 92) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการในวิทยาลัยครู ที่มีต่อการประเมินผลงานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ พบว่าผู้บริหารและนักวิชาการ มีความเห็นด้วยมากในเรื่องที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการในภาควิชาของตนให้สูงขึ้น และสามารถนำผลงานทางวิชาการมาปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัย รวมทั้งการพัฒนาชุมชน

ทองอินทร์ วงศ์โสธร วิจิตร สินศิริ และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526 : 7 - 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตโดยใช้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าภาควิชา รองคณบดี คณบดี รองอธิบการบดี และอธิการบดีจากมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 212 คน ผลการศึกษา พบว่าปัญหาการเลื่อนตำแหน่งผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีร้อยละ 16.67 ของมหาวิทยาลัยมหิดลมีร้อยละ 4.80 และของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีร้อยละ 0.99 สภาพปัญหาการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ คือ ความไม่สมดุลย์เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นได้รับความสะดวกเมื่อมีการขัดแย้ง และตำแหน่งกับเงินเดือนมีความเกี่ยวข้องกันมากเกินไป

เสถียร คามีศักดิ์ (2529 : 168) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี ผู้บริหารจำนวน 128 คน และคณาจารย์ จำนวน 270 คน พบว่า ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนะที่มีต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีทัศนะต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการสูงกว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกาาระดับปริญญาโท และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษา แต้สุจิ (2532 : 75 - 76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 395 คน พบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

สมชาย พันธุ์คาฉิชย์ (2533 : 101 - 107) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อเป็นระดับ 7 ของข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และรับเงินเดือน 9,100 บาทขึ้นไป จำนวน 172 คน พบว่าครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 แต่ขาดความมั่นใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพราะครูส่วนใหญ่ขาดการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ขาดแหล่งเอกสารที่ใช้ในการค้นคว้า เอกสารอ้างอิงงานที่ทำประจำมีมากจนไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ และการจัดทำผลงานทางวิชาการต้องใช้ค่าใช้จ่ายมาก

2. ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

อีเบล (Ebel. 1969 : 645 - 652) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการโดยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เหมาะสม ทั้งจะต้องมีการประเมินความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานทางวิชาการ

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7162 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่องอิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่จบปริญญาเอกในระหว่างปี ค.ศ. 1930 - 1973 พบว่า นโยบายของการบริหารงาน มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย แต่เพศหญิงมีมากกว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้งานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญ ความมีชื่อเสียง การได้รู้จักคนมาก การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ และจดหมายแนะนำตัว

ฮาเชมิ (Hashemi. 1985 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ความพอใจของเจ้าหน้าที่ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในดัลลัส รัฐเท็กซัส พบว่า ตำแหน่งและชนิดของงานที่ปฏิบัติมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่องโอกาสของการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัย มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ช่วยอาจารย์ในด้านสอนผู้ที่ครองตำแหน่งได้ไม่ถึง 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่ครองตำแหน่งนานกว่านี้

ริชแมน (Richman. 1987 : 171) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การในแวดวงของนักศึกษา ในหน่วยวงานทางการศึกษาของรัฐนิวยอร์ค พบว่าสิ่งที่เป็นอิทธิพลภายในเรื่องบรรยากาศองค์การคือความก้าวหน้าของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการได้รับการฝึกฝน ด้านการบริหาร ทั้งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในงานอาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย

พอลล็อค (Pollock. 1987 : 213) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจระหว่างตามที่คาดหวัง และตามที่เป็นจริงในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าความพึงพอใจความพึงพอใจ ตามที่คาดหวัง ไม่สอดคล้องกับความพึงพอใจที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลงานวิจัยดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผลงานวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศนับตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1969 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของหน่วยงานอย่างยิ่ง และในการเลื่อนตำแหน่งของผู้มีหน้าที่ให้การศึกษา ควรมีการพิจารณาถึงผลงานทางวิชาการประกอบด้วย อีกทั้งข้าราชการครูมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่ ก.ค.กำหนด แต่ขาดความมั่นใจที่จะจัดทำ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะให้ความช่วยเหลือส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางให้ข้าราชการครูสามารถสร้างผลงานทางวิชาการ ที่มีคุณภาพเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการส่งผลให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้และเป็นการเสริมบรรยากาศในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ทราบถึงความต้องการความช่วยเหลือที่แท้จริงของข้าราชการครูก่อน ว่ามีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประเภทใด ขั้นตอนการจัดทำขั้นตอนใด และรูปแบบ/วิธีของความช่วยเหลือจะเป็นรูปแบบ/วิธีการใด จึงจะเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิจัยนี้ขึ้น

<u>สมมติฐานของการวิจัย</u>

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ตามประเภทของผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ตามขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ตามรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รวมทั้งสิ้น 2,617 คน แยกเป็น ระดับ 5 จำนวน 1,402 คน และระดับ 6 จำนวน 1,215 คน (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ข้อมูล 1 ตุลาคม 2534)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2532 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) โดยแบ่งกลุ่มอาจารย์ 2 ระดับ 5 และกลุ่มอาจารย์ 2 ระดับ 6 ออกเป็น 14 กลุ่ม ตามเขตอำเภอ ในแต่ละกลุ่มสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 181 คน อาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 157 คน รวม 338 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนอำเภอ จำนวนข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ที่เป็นประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	ประชากร อาจารย์ 2			กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์ 2		
		ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม
1.	เมืองชัยภูมิ	311	336	647	40	44	84
2.	จัตุรัส	151	139	290	19	18	37
3.	บ้านเขว้า	67	63	130	9	8	17
4.	บำเหน็จณรงค์	78	56	134	11	7	18
5.	เทพสถิต	25	16	41	3	2	5
6.	หนองบัวระเหว	21	11	32	3	2	5
7.	คอนสวรรค์	104	115	219	13	15	28
8.	ภูเขียว	163	165	328	21	21	42
9.	แก้งคร้อ	121	78	199	16	10	26
10.	เกษตรสมบูรณ์	150	78	228	19	10	29
11.	คอนสาร	72	66	138	9	9	18
12.	บ้านแท่น	41	58	99	5	6	11
13.	หนองบัวแดง	83	31	114	11	4	15
14.	ภักดีชุมพล	15	3	18	2	1	3
	รวม	1402	1215	2617	181	157	338

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้น ดังนี้

1.1 ศึกษาขอบเขต เนื้อหาสาระ ที่เกี่ยวข้องกับประเภทของผลงานทางวิชาการ และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการจาก ตำรา หนังสือ เอกสารและวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสอบถามความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.3 นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จแล้ว เสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา และการใช้สำนวนภาษา ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม

1.4 หาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารและการจัดทำผลงานทางวิชาการรวม 5 ท่าน คือ

1.4.1 ร.ศ. กาญจนา ศรีกาฬสินธ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

1.4.2 นายสุขุม มูลเมือง ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

1.4.3 นางสุธีพร ดีผดุง หัวหน้างานมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กองมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

1.4.4 นายเจริญ ขวัญสาราญ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

1.4.5 นางรจนา ไคตรดี ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูประถมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในอำเภอเมืองชัยภูมิ บ้านเขว้า และอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเติมข้อความ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุตัว และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานกรมวิชาการ และด้านรูปแบบวิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 คำตอบ ซึ่งมีระดับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการดังนี้ คือ ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด, ต้องการความช่วยเหลือมาก, ต้องการความช่วยเหลือปานกลาง, ต้องการความช่วยเหลือน้อย และต้องการความช่วยเหลือน้อยมาก โดยกำหนดค่าคะแนนเพื่อใช้ในการให้คะแนนจากความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ไว้ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยมาก	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและขอให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ออกหนังสือขอความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำหนังสือดังกล่าวพร้อมแบบสอบถามไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ขอความร่วมมือจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอให้ส่งแบบสอบถามไปให้ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนในสังกัดอำเภอนั้น พร้อมทั้งกำหนดวันให้โรงเรียนรวบรวมส่งกลับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และวันที่ผู้วิจัยจะไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วย

2. การรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอตามวันที่กำหนดไว้และได้ไปติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ส่งมาที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 338 ฉบับได้รับคืนมาทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

วิธีจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 338 ฉบับ มีความสมบูรณ์ถูกต้องทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ 2 ระดับ 5 และกลุ่มอาจารย์ 2 ระดับ 6

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 โดยการหาความถี่ และค่าเฉลี่ย (Mean) ของแต่ละข้อและรายด้าน และนำมาเปรียบเทียบกับคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง ต้องการความช่วยเหลือน้อยมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง ต้องการความช่วยเหลือน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ต้องการความช่วยเหลือปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง ต้องการความช่วยเหลือมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด

หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ทราบการกระจายของคะแนน ถ้าค่าการกระจายสูง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการความช่วยเหลือ แตกต่างกันมาก ถ้าค่าการกระจายต่ำ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการความช่วยเหลือแตกต่างกันน้อย

ขั้นที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างกลุ่มอาจารย์ 2 ระดับ 5 อาจารย์ 2 ระดับ 6 ในแต่ละด้าน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

<u>สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

1. ค่าสถิติพื้นฐานมีดังต่อไปนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 60)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma fX}{\Sigma f}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

f แทน ความถี่

ΣfX แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างความถี่และคะแนน

Σf แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูล

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 64)

$$S = \sqrt{\frac{N\leq fX^2 - (\leq fX)^2}{N(N-1)}}$$

2. หาค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\leq S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t - test)

3.1 กรณีความแปรปรวนแตกต่างกันใช้สูตร (ชูศรี วงศรัตนะ. 2530 : 180)

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

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

3.2 กรณีความแปรปรวนเท่ากันใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2530 : 179)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\left\{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right\}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยวของกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน อัตราส่วนที่ใช้ในการพิจารณาจากการแจกแจงแบบที

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน จำนวน 56 ข้อ รวม 3 ด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ในแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 รวม 3 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 56 ข้อ ปรากฏผลตามตารางดังนี้

ตาราง 2 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกเป็นรายด้าน

ด้านที่	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
1.	ประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.09	0.88	มาก
2.	ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.13	0.74	มาก
3.	รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ	4.25	0.79	มากที่สุด
	รวมทุกด้าน	4.13	0.81	มาก

จากตาราง 2 พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำมากที่สุด คือ ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ส่วนด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีระดับความต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาถึงความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการทั้ง 3 ด้านเป็นรายข้อ ในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ดังตาราง 3 - 12 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ราย ประเภทของผลงานทางวิชาการ

ประเภทที่	ประเภทของผลงานทางวิชาการ	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
1.	ประเภทเอกสาร	4.04	0.90	มาก
2.	ประเภทไม่เป็นเอกสาร	4.24	0.79	มากที่สุด
	รวมทุกประเภท	4.09	0.88	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทของผลงานทางวิชาการ อาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทไม่เป็นเอกสารอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทเอกสารอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ประเภทผลงานทางวิชาการเป็นเอกสาร

ประเภทที่	ผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร	N = 338		ระดับความต้องการ
		$\bar{X}$	S	
1.	ตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน	4.41	0.82	มากที่สุด
2.	หนังสือเรียนสำหรับนักเรียน	4.31	0.82	มากที่สุด
3.	หนังสืออ่านนอกเวลาสำหรับนักเรียน	4.10	0.81	มาก
4.	หนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับนักเรียน	4.19	0.78	มาก
5.	หนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน	4.07	0.77	มาก
6.	หนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอน	4.22	0.79	มากที่สุด
7.	หนังสืออ้างอิง	3.79	1.02	มาก
8.	คู่มือครู	4.44	0.81	มากที่สุด
9.	งานวิจัย	3.89	0.94	มาก
10.	เอกสารประกอบการเรียนการสอน	4.33	0.72	มากที่สุด
11.	เอกสารคำสอน	4.08	0.79	มาก
12.	บทความทางวิชาการ	3.89	0.92	มาก
13.	งานแปลหนังสือ	3.38	1.04	ปานกลาง
14.	รายงานการศึกษาค้นคว้า	3.86	0.86	มาก
15.	รายงานการศึกษารายกรณี	3.66	0.89	มาก
16.	รายงานการวิเคราะห์	3.67	0.94	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทที่	ผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
17.	รายงานโครงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.07	0.81	มาก
18.	บทเรียนสำเร็จรูป	4.36	0.77	มากที่สุด
	รวมทุกประเภท	4.04	0.90	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประเภทเอกสารโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทผลงานทางวิชาการ อาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำ มากที่สุดมี 6 ประเภท ตามลำดับดังนี้ คือ คู่มือครู, ตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน, บทเรียนสำเร็จรูป, เอกสารประกอบการเรียนการสอน, หนังสือเรียนสำหรับนักเรียน และหนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอน ผลงานทางวิชาการที่อาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำมากมี 11 ประเภท เรียงตามลำดับ คือ หนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับนักเรียน, หนังสืออ่านนอกเวลาสำหรับนักเรียน, เอกสารคำสอน, หนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน, รายงานโครงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน, บทความทางวิชาการ, งานวิจัย, รายงานการศึกษาค้นคว้า, หนังสืออ้างอิง, รายงานการวิเคราะห์และรายงานการศึกษารายกรณี ผลงานทางวิชาการที่อาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำปานกลาง 1 ประเภท คือ งานแปลหนังสือ

ตาราง 5 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ประเภทผลงานทางวิชาการไม่เป็นเอกสาร

ประเภทที่	ผลงานทางวิชาการประเภทไม่เป็นเอกสาร	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
1.	สิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.43	0.77	มากที่สุด
2.	การคิดค้นวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.22	0.71	มากที่สุด
3.	สื่อการเรียนการสอน	4.50	0.68	มากที่สุด
4.	ชุดการสอน	4.37	0.72	มากที่สุด
5.	การสร้างเครื่องทุ่นแรง	4.06	0.86	มาก
6.	การสร้างผลงานทางศิลปะ	3.94	0.81	มาก
	รวมทุกประเภท	4.24	0.79	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประเภทไม่เป็นเอกสารโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำ มากที่สุดมี 4 ประเภท เรียงตามลำดับคือ สื่อการเรียนการสอน, สิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ, ชุดการสอน และการคิดค้นวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ ผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำมาก มี 2 ประเภท เรียงตามลำดับคือ การสร้างเครื่องทุ่นแรงและการสร้างผลงานทางศิลปะ

ตาราง 6 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
1.	การวางแผน	4.13	0.70	มาก
2.	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.12	0.74	มาก
3.	การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้	4.11	0.72	มาก
4.	การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ	4.02	0.80	มาก
5.	การนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง	4.26	0.77	มากที่สุด
	รวมทุกขั้นตอน	4.13	0.74	มาก

จากตาราง 6 พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายขั้นตอนของการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่าขั้นตอนที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในระดับมาก มี 4 ขั้นตอน เรียงตามลำดับคือ ขั้นตอนการวางแผน, ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ, ขั้นตอนการนำผลงานทางข้าราชการไปทดลองใช้ และขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ

ตาราง 7 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นที่	การวางแผน	N = 338		ระดับความต้องการ
		$\overline{X}$	S	
1.	วิธีการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุง สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.09	0.68	มาก
2.	การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.13	0.66	มาก
3.	การเลือกประเภทผลงานทางวิชาการที่เหมาะสม	4.19	0.75	มาก
4.	การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ที่กำหนดจัดทำ	4.29	0.63	มากที่สุด
5.	การศึกษาข้อมูลและวางลำดับ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.08	0.68	มาก
6.	การกำหนดแผนและระยะเวลา	4.04	0.72	มาก
7.	วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.07	0.70	มาก
	รวมทุกขั้น	4.13	0.70	มาก

จากตาราง 7 พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการวางแผนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากที่สุดคือ ขั้นการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่กำหนดจัดทำ ส่วนในขั้นอื่น ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมาก เรียงตามลำดับคือ การเลือกประเภทผลงานทางวิชาการที่เหมาะสม, การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ, วิธีการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ, การศึกษาข้อมูลและวางลำดับในการจัดทำผลงานทางวิชาการ, วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการกำหนดแผนและระยะเวลา

ตาราง 8 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นที่	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	N = 338		ระดับความต้องการ
		$\bar{X}$	S	
1.	การกำหนดหัวเรื่องหรือชื่อเรื่องของผลงานทางวิชาการ	4.17	0.72	มาก
2.	การแบ่งลำดับงาน	4.05	0.73	มาก
3.	การกำหนดโครงสร้างของงาน	4.07	0.73	มาก
4.	การจัดทำรายละเอียด	4.17	0.74	มาก
5.	การพิมพ์และรวมเล่ม หรือการจัดทำเอกสารบรรยายประกอบผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสาร	4.15	0.76	มาก
	รวมทุกขั้น	4.12	0.74	มาก

จากตาราง 8 พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้น ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากทุกขั้น เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การกำหนดหัวเรื่องหรือชื่อเรื่องของผลงานทางวิชาการ, การจัดทำรายละเอียดการพิมพ์และรวมเล่มหรือการจัดทำเอกสารบรรยายประกอบผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสารการกำหนดโครงสร้างของงาน และการแบ่งลำดับงาน

ตาราง 9 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้

ขั้นที่	การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้	N = 338		ระดับความต้องการ
		$\bar{X}$	S	
1.	การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้	4.19	0.68	มาก
2.	การเตรียมแบบประเมินผลการทดลองใช้	4.11	0.69	มาก
3.	การวางแผนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ และการประเมินผลการทดลองใช้	4.07	0.70	มาก
4.	วิธีการทดลองใช้ผลงานทางวิชาการ	4.08	0.74	มาก
5.	การประเมินและปรับปรุงผลงานทางวิชาการ	4.11	0.78	มาก
	รวมทุกขั้น	4.11	0.72	มาก

จากตาราง 9 พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้น ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือทุกขั้นอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับได้ คือ การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ การเตรียมแบบ

ประเมินผลการทดลองใช้, การประเมินผลและปรับปรุงผลงานทางวิชาการ, วิธีการทดลองใช้ผลงานทางวิชาการและการวางแผนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้และการประเมินผลการทดลอง

ตาราง 10 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ

ขั้นที่	การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
1.	วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบ	4.07	0.76	มาก
2.	วิธีการนำเสนอที่ประชุมกลุ่ม หรือที่ประชุมทางวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.99	0.76	มาก
3.	แนวทางการติดต่อเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน	3.99	0.87	มาก
	รวมทุกขั้น	4.02	0.80	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้น ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือทุกขั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

คือ วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบ, วิธีการนำเสนอที่ประชุมกลุ่มหรือที่ประชุมทางวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้อง และแนวทางการติดต่อเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน

ตาราง 11 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง

ขั้นที่	การนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง	N = 338 $\bar{X}$	S	ระดับความต้องการ
1.	การจัดทำคำขอเลื่อนตำแหน่ง	4.29	0.78	มากที่สุด
2.	การจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ที่แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการค้นคว้า ปรับปรุง และผลการทดลองใช้	4.28	0.76	มากที่สุด
3.	การเสนอผลงานทางวิชาการ	4.23	0.75	มากที่สุด
4.	การติดต่อการประเมินของ ก.ค. เพื่อแก้ไขปรับปรุง หรือส่งผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม	4.21	0.79	มากที่สุด
	รวมทุกขั้น	4.26	0.77	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือทุกข้อนอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การจัดทำคำขอเลื่อนตำแหน่ง, การจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ วิชาการที่แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินการค้นคว้า ปรับปรุงและผลการทดลองใช้, การเสนอผลงานทางวิชาการ และการติดตามการประเมินของ ก.ค. เพื่อแก้ไขปรับปรุง หรือส่งผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม

ตาราง 12 ความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 รายรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ

รูปแบบที่	รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ	N = 338		ระดับความต้องการ
		$\bar{X}$	S	
1.	การจัดให้มีศูนย์ความรู้สำหรับการค้นคว้า	4.47	0.72	มากที่สุด
2.	การจัดให้มีคู่มือครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.47	0.71	มากที่สุด
3.	การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.28	0.79	มากที่สุด
4.	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.29	0.79	มากที่สุด
5.	การจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว	4.01	0.86	มาก
6.	การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ	4.11	0.80	มาก
7.	ให้มีการจัดหาผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค. แล้วมาเผยแพร่	4.30	0.71	มากที่สุด
8.	การจัดให้มีกองทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.11	0.84	มาก
	รวมทุกรูปแบบ	4.25	0.79	มากที่สุด

จากตางราง 12 พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ พบว่าที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด 5 รูปแบบ เรียงตามลำดับคือ การจัดให้มีศูนย์ความรู้สำหรับการค้นคว้า การจัดให้มีคู่มือครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้มีการจัดหาผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค. แล้วมาเผยแพร่การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่วนรูปแบบที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก มี 3 รูปแบบ เรียงลำดับดังนี้คือ การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีกองทุนในการจัดทำงานทางวิชาการ และการจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ รวม 3 ด้าน ดังนี้

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เป็นรายด้าน

ด้านที่	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	ประเภทของผลงานทางวิชาการ	4.10	0.88	4.08	0.88	0.208
2.	ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.09	0.77	4.18	0.70	-1.125
3.	รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ	4.20	0.81	4.31	0.73	-1.312
	รวมทุกด้าน	4.11	0.83	4.15	0.79	-0.453

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการและด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และสามารถเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในแต่ละด้านได้ดังตาราง 14 - 23 ต่อไปนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 รายประเภทของผลงานทางวิชาการ

ประเภทที่	ประเภทของผลงานทางวิชาการ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	ประเภทเอกสาร	4.03	0.91	4.04	0.89	-0.101
2.	ประเภทไม่เป็นเอกสาร	4.29	0.73	4.18	0.85	1.266
	รวมทุกประเภท	4.10	0.88	4.08	0.88	0.208

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์แต่ละรายประเภทของผลงานทางวิชาการ พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ประเภทของผลงานทางวิชาการ เป็นเอกสาร

ประเภทที่	ผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	ตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน	4.36	0.86	4.47	0.76	-1.248
2.	หนังสือเรียนสำหรับนักเรียน	4.33	0.81	4.28	0.83	0.558
3.	หนังสืออ่านนอกเวลาสำหรับนักเรียน	4.14	0.81	4.06	0.82	0.899
4.	หนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับนักเรียน	4.22	0.77	4.15	0.78	0.827
5.	หนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน	4.09	0.81	4.04	0.72	0.600
6.	หนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอน	4.27	0.75	4.17	0.83	1.155
7.	หนังสืออ้างอิง	3.71	1.01	3.81	1.02	-0.903
8.	คู่มือครู	4.46	0.79	4.41	0.84	0.561
9.	งานวิจัย	3.91	0.93	3.86	0.94	0.490
10.	เอกสารประกอบการเรียนการสอน	4.31	0.75	4.34	0.69	-0.382
11.	เอกสารคำสอน	4.08	0.81	4.07	0.78	0.115
12.	บทความทางวิชาการ	3.80	0.94	3.99	0.90	-1.896
13.	งานแปลหนังสือ	3.37	1.02	3.39	1.07	-0.175
14.	รายงานการศึกษาค้นคว้า	3.87	0.87	3.83	0.85	-0.428
15.	รายงานการศึกษารายกรณี	3.65	0.91	3.68	0.88	-0.307
16.	รายงานการวิเคราะห์	3.57	0.95	3.78	0.92	-2.061*

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเภทที่	ผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
17.	รายงานโครงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.10	0.84	4.03	0.77	0.799
18.	บทเรียนสำเร็จรูป	4.34	0.79	4.38	0.74	-0.480
	รวมทุกประเภท	4.03	0.91	4.04	0.89	-0.101

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประเภทเอกสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์แต่ละรายประเภทของผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร พบว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประเภทรายงานการวิเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5 ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานประเภทเอกสารรายการอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ประเภท ผลงานทางวิชาการไม่เป็นเอกสาร

ประเภทที่	ผลงานทางวิชาการประเภทไม่เป็นเอกสาร	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	สิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.39	0.72	4.29	0.83	1.174
2.	การคิดค้นวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.23	0.67	4.20	0.76	0.382
3.	สื่อการเรียนการสอน	4.55	0.66	4.44	0.70	1.479
4.	ชุดการสอน	4.41	0.68	4.31	0.77	1.256
5.	การสร้างเครื่องทุ่นแรง	4.10	0.78	4.01	0.94	0.949
6.	การสร้างผลงานทางศิลปะ	4.03	0.71	3.83	0.91	2.227*
	รวมทุกประเภท	4.29	0.73	4.18	0.85	1.266

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประเภทไม่เป็นเอกสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์แต่ละรายประเภทของผลงานทางวิชาการประเภทไม่เป็นเอกสาร พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภท สิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ การคิดค้นวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ สื่อการเรียนการสอน ชุดการสอน การสร้างเครื่องทุ่นแรง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภท การสร้างผลงานทางศิลปะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 5 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 6

ตาราง 17 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	การวางแผน	4.10	0.72	4.16	0.68	-0.787
2.	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.08	0.74	4.17	0.73	-1.123
3.	การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้	4.07	0.78	4.16	0.65	-1.156
4.	การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ	3.99	0.83	4.04	0.77	0.574
5.	การนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง	4.18	0.82	4.35	0.70	-2.056*
	รวมทุกขั้น	4.09	0.77	4.18	0.70	-1.125

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อในด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้อการวางแผน การจัดทำผลงานทางวิชาการ การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการข้อการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการวางแผน

ขั้นที่	การวางแผน	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	วิธีการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อหาแนวทางปรับปรุงสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.08	0.69	4.11	0.67	-0.404
2.	การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.10	0.68	4.15	0.64	-0.695
3.	การเลือกประเภทผลงานทางวิชาการที่เหมาะสม	4.11	0.76	4.27	0.73	-1.971*
4.	การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่กำหนดจัดทำ	4.32	0.65	4.26	0.61	0.874
5.	การศึกษาข้อมูลและวางลำดับในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.08	0.69	4.08	0.66	0.00
6.	การกำหนดแผนและระยะเวลา	4.02	0.71	4.06	0.73	-0.508

ตาราง 18 (ต่อ)

ขั้นที่	การวางแผน	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 X	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 X	S	t
7.	วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.98	0.79	4.18	0.69	-2.484*
	รวมทุกขั้น	4.10	0.72	4.16	0.68	-0.787

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการวางแผน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายขั้น ในขั้นตอนการวางแผน พบว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นวิธีการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่กำหนดจัดทำการศึกษาข้อมูลและวางลำดับในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การกำหนดระยะเวลาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัด

ทำผลงานทางวิชาการขั้นการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการที่เหมาะสม และวิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5

ตาราง 19 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นที่	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	การกำหนดเรื่องหรือชื่อของผลงานทางวิชาการ	4.13	0.72	4.22	0.73	-1.137
2.	การแบ่งลำดับงาน	3.98	0.73	4.13	0.71	-1.911
3.	การกำหนดโครงสร้างของงาน	4.03	0.73	4.11	0.73	-1.004
4.	การจัดทำรายละเอียด	4.14	0.73	4.20	0.76	-0.737
5.	การพิมพ์และรวมเล่นหรือการจัดทำเอกสารบรรยายประกอบผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสาร	4.13	0.77	4.17	0.74	-0.486
	รวมทุกขั้น	4.08	0.74	4.17	0.73	-1.123

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ คือ การกำหนดเรื่องหรือชื่อของผลงานทางวิชาการ การแบ่งลำดับงาน การกำหนดโครงสร้างของงาน การจัดทำรายละเอียด การพิมพ์และรวมเล่มหรือการจัดทำเอกสารบรรยายประกอบผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้

ขั้นที่	การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้	4.16	0.71	4.22	0.64	-0.816
2.	การเตรียมแบบประเมินผลการทดลองใช้	4.08	0.73	4.14	0.64	-0.805
3.	การวางแผนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้และการประเมินผลการทดลองใช้	4.00	0.77	4.15	0.62	-1.982*
4.	วิธีการทดลองใช้ผลงานทางวิชาการ	4.06	0.79	4.11	0.68	-0.625
5.	การประเมินผลและปรับปรุงผลงานทางวิชาการ	4.04	0.87	4.18	0.67	-1.668
	รวมทุกขั้น	4.07	0.78	4.16	0.65	-1.156

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายขั้น ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นวิธีการทดลองใช้ผลงานทางวิชาการ การประเมินและปรับปรุงผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการความช่วยเหลือในขั้นการวางแผนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ และการประเมินผลการทดลองใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5

ตาราง 21 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ

ขั้นที่	การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	วิธีการเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบ	4.04	0.77	4.10	0.74	-0.729
2.	วิธีการนำเสนอที่ประชุมกลุ่มหรือที่ประชุมทางวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.95	0.77	4.04	0.75	-1.086
3.	แนวทางติดต่อ เพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน	3.98	0.93	0.99	0.80	-0.106
	รวมทุกขั้น	3.99	0.83	4.04	0.77	-0.574

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายขั้น คือ ขั้นวิธีการเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบวิธีการนำเสนอที่ประชุมกลุ่ม หรือที่ประชุมทางวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้อง แนวทางติดต่อเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวล พบว่า มีความต้องการความช่วยเหลือแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ขั้นตอนการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง

ขั้นที่	การนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	การจัดทำคำขอเลื่อนตำแหน่ง	4.19	0.82	4.41	0.72	-2.626*
2.	การจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินการค้นคว้า ปรับปรุงและผลการทดลองใช้	4.21	0.83	4.36	0.67	-1.837
3.	การเสนอผลงานทางวิชาการ	4.17	0.81	4.31	0.67	-1.738
4.	การติดตามการประเมินของ ก.ค. เพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือส่งผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม	4.13	0.82	4.31	0.73	-2.134*
	รวมทุกขั้น	4.18	0.82	4.35	0.70	-2.056*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายขั้น ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินการค้นคว้า ปรับปรุง และผลการทดลองใช้และขั้นการเสนอผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการขั้นการจัดทำคำขอเลื่อนตำแหน่ง และขั้นการติดตามการประเมินของ ก.ค. เพื่อแก้ไขปรับปรุง หรือส่งผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5 ทั้งสองขั้น

ตาราง 23 เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับอาจารย์ 2 ระดับ 6 ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 รายรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ

รูปแบบที่	รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
1.	การจัดให้มีศูนย์ความรู้สำหรับค้นคว้า	4.42	0.76	4.52	0.67	-1.285
2.	การจัดให้มีคู่มือครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.41	0.75	4.54	0.67	-1.682
3.	การจัดอบรมเกี่ยวกับจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.27	0.83	4.30	0.76	-0.346
4.	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.25	0.84	4.26	0.73	-0.117
5.	การจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว	3.93	0.90	4.11	0.81	-1.934
6.	การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ	3.98	0.87	4.25	0.68	-3.198*

ตาราง 23 (ต่อ)

รูปแบบที่	รูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ	อาจารย์ 2 ระดับ 5 N = 181 $\bar{X}$	S	อาจารย์ 2 ระดับ 6 N = 157 $\bar{X}$	S	t
7.	ให้มีการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค. แล้วมาเผยแพร่	4.27	0.75	4.34	0.67	-0.906
8.	การจัดให้มีกองทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.04	0.92	4.20	0.75	-1.760
	รวมทุกรูปแบบ	4.20	0.81	4.31	0.73	-1.312

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการข้อการจัดให้มีศูนย์ความรู้สำหรับการค้นคว้า การจัดให้มีคู่มือครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว การจัดหาผลงานทาง

วิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค. แล้ว มาเผยแพร่ และการจัดให้มีกองทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้อการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ใน 3 ด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดผลงานทางวิชาการ และด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยวิเคราะห์ความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 และวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 1,402 คน และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 1,215 คน รวม จำนวน 2,617 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 181 คน และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 157 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำ และแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบเติมข้อความ ใช้สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบบ 5 ระดับ ใช้สอบถามเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใน 3 ด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ จำนวน 24 ข้อ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 24 ข้อ และด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ จำนวน 8 ข้อ รวมจำนวน 56 ข้อ เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำไปทดลองใช้ กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในอำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอบ้านเขว้า และอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เพื่อขอนุญาตและความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และขอให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ได้ออกหนังสือขอความสะดวกในการเก็บข้อมูล ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้วิจัยได้นำหนังสือดังกล่าวพร้อมแบบสอบถาม ไปให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เพื่อส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ในการนี้ผู้วิจัยได้แนบหนังสือส่วนตัวถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามด้วย และให้นำส่งสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งมีระยะเวลาห่างกัน ประมาณ 15 วัน เมื่อถึงกำหนดผู้วิจัยได้เดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืนจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ส่งมาไว้ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ระหว่างตัวแปร ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 โดยใช้ค่าสถิติ t

<u>สรุปผลการศึกษาค้นคว้า</u> จากการศึกษาค้นคว้าสรุปผล ได้ดังนี้

1. ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 มีระดับความต้องการความช่วยเหลือ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความช่วยเหลือ ในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ พบว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านรูปแบบ/วิธีการของการช่วยเหลือ พบว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

2.2 ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.3 ความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ปรากฏว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

1.1 ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานประเภทเอกสารอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทไม่เป็นเอกสาร อยู่ในระดับมากที่สุด เห็นได้ว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การสอนโดยตรงจึงมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเหล่านี้อยู่ในระดับมากที่สุดเห็นได้จากความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร ที่ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำมากที่สุด 6 ประเภท คือ ตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน หนังสือเรียนสำหรับนักเรียนหนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอน คู่มือครู เอกสารประกอบการเรียนการสอน และบทเรียนสำเร็จรูป ซึ่งเอกสารเหล่านี้เป็นเอกสารจำเป็นที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง ส่วนผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารเสริมในการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการที่จะจัดทำอยู่ในระดับรองลงมา เห็นได้อย่างชัดเจนจากความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทงานแปลหนังสือ ซึ่งข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น อาจเป็นเพราะครูประถมศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับเอกสารหรือศึกษาภาษาต่างประเทศน้อย

และในการเรียนการสอนระดับประถมศึกษามีส่วนของภาษาต่างประเทศน้อย เฉพาะในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ซึ่งหลักสูตรกำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษเป็นวิชาเลือกชั้นเรียนละ 200 ชั่วโมง ต่อปีการศึกษาในการปฏิบัติการสอนยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เอกสารประเภทงานแปล จึงมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทนี้น้อยกว่าทุกประเภท

ในส่วนของความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสาร ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรงอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ การคิดค้นวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ สื่อการเรียนการสอน และชุดการสอน มากที่สุด ส่วนผลงานทางวิชาการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง มีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับรองลงมา

1.2 ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านขั้นตอนการจัดทำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการจัดทำ ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้ และขั้นตอนการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นที่น่าสังเกตว่าในขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับรองลงมา จากขั้นตอนการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความวิตกหรือไม่เข้าใจกระบวนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของ ก.ค. ซึ่งมีการพิจารณาเสนอเป็นลำดับขั้น จากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการประถม

ศึกษาแห่งชาติแล้วจึงไปสิ้นสุดที่ ก.ค. ซึ่งต้องใช้เวลาอย่างน้อยที่สุดประมาณ 1 ปี ไม่ทราบว่าในขั้นตอนการพิจารณาของหน่วยงานใดที่จะสามารถติดต่อขอแก้ไขปรับปรุงผลงานทางวิชาการได้ ประกอบกับข้าราชการครูประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ต่างจังหวัด ขาดความมั่นใจที่จะได้รับการติดต่อจากหน่วยงานที่พิจารณาผลงานทางวิชาการ ให้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา จึงเป็นเหตุให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อประกอบการาเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นที่น่าสังเกตว่ารูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และ ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด เป็นรูปแบบ/วิธีการ ที่สามารถรับความช่วยเหลือได้ด้วยตนเองไม่จำกัดเวลา เป็นส่วนใหญ่คือความช่วยเหลือในรูปแบบของการจัดให้มีศูนย์ความรู้สำหรับค้นคว้า การจัดให้มีคู่มือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และให้มีการจัดหาผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค. แล้วมาเผยแพร่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีเวลาที่จะรับความช่วยเหลือได้น้อยมาก จึงต้องการความช่วยเหลือประเภทที่ไม่จำกัดเวลาคือเมื่อมีเวลาว่างก็สามารถที่จะมารับความช่วยเหลือได้ด้วยตนเอง

1.4 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยโดยรวม เห็นได้ว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเห็นได้ว่ามีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก สำนักงาน ก.ค. ได้เผยแพร่หลักการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้ความช่วยเหลือด้านวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการตามที่จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือกลุ่มข้าราชการครูร้องขอความช่วยเหลือ ทั้งวิทยาลัยครูหลายแห่งได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงาน

ทางวิชาการอย่างทั่วถึง เปรียบได้ว่า ปี พ.ศ. 2535 เป็นปีทองแห่งการตื่นตัวเกี่ยวกับผลงานทางวิชการ (ศักรินทร์ สุวรรณไรจน์. 2535 : 3 - 5) ทำให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และ ระดับ 6 มีความตื่นตัวที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการมาก จึงมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ส่วนความต้องการความช่วยเหลือ ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความตื่นตัวต้องการที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการแล้ว จำเป็นต้องขวนขวายแสวงหาความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (สมชาย พันธุ์ควนิชย์. 2535 : 112) ประกอบกับข้าราชการครูขาดแหล่งความรู้ หรือบุคลากรที่จะให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง (ศิริราช อัวไพภักดิ์. 2533 : 5 - 6) จึงทำให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด มากกว่าความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ และด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย พันธุ์ควนิชย์ (2533 : 104 - 105) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นระดับ 7 ของข้าราชครูสายงานผู้สอน พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษาขาดความมั่นใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพราะครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ ขาดเอกสารที่จะใช้ค้นคว้าอ้างอิง งานประจำชั้นมาก และการจัดทำผลงานทางวิชาการต้องใช้ค่าใช้จ่ายมาก

จากการที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากในด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีความต้องการความช่วยเหลือด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด ลักษณะของความช่วยเหลือจาก

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะจัดให้แก่ข้าราชการครู ควรจะเป็นลักษณะของการลงมือจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง เช่น การประชุมปฏิบัติการหรือการสนับสนุนให้จัดทำผลงานทางวิชาการอย่างจริงจังในรูปแบบอื่น เพื่อให้ข้าราชการครู ได้เห็นรูปแบบของผลงานทางวิชาการและลงมือจัดทำมากกว่าจะเป็นลักษณะของการให้ความรู้ เช่นการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ไม่มีลักษณะของการลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่วนความช่วยเหลือในลักษณะของการให้ความรู้เกี่ยวกับด้านประเภทของผลงานทางวิชาการและด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 ได้รับเพราะมีความต้องการความช่วยเหลือทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ทั้งสามด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านประเภทของผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน สาเหตุสำหรับกรณีนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการเท่ากัน เพราะมีการเผยแพร่หลักการเกี่ยวกับประเภทของผลงานทางวิชาการอย่างกว้างขวาง ทั้งในรูปแบบของการเผยแพร่

เอกสาร จากสำนักงาน ก.ค. และจากวิทยาลัยครู (ศักรินทร์ สุวรรณไรจน์. 2535 : 3 - 5) และจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อีกทั้งผลงานทางวิชาการเป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 ที่สะสมเรื่อยมา เมื่อมีมากพอก็สามารถนำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้ (กุลวนิดา ตุงคะเศรณี. 2530 : 16)

2.2 ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ในขั้นตอนของการจัดทำผลงานทางวิชาการนี้ ขั้นการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในขั้นการวางแผนขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นการนำผลงานวิชาการไปทดลองใช้ และขั้นการเผยแพร่สร้างการยอมรับ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความรู้ความสามารถพอที่จะดำเนินการเองได้ แต่ในขั้นการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำคำขอเลื่อนตำแหน่งการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ การเสนอผลงานทางวิชาการ และการติดตามการประเมินผลงานทางวิชาการ ของ ก.ค. ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 มีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่จะทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 หรืออาจารย์ 2 ระดับ 7 ส่งผลให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ที่มีขั้นเงินเดือนอยู่ในขั้นที่สูงคือ ได้รับเงินเดือนระหว่าง 9,740 บาท ถึงขั้น 18,440 บาท เกรงว่าถ้าไม่ได้เลื่อนตำแหน่งแล้วจะทำให้เงินเดือนติดขั้นอยู่ที่ขั้นสูงสุดของระดับ 6 จึงมีความต้องการความช่วยเหลือในขั้นนี้มากที่สุด เพื่อที่จะได้รับแก้ไขปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้ได้มาตรฐาน

ผ่านการประเมินของ ก.ค. ก่อนที่เงินเดือนจะเต็มขั้นข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จึงมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขั้นการนำเสนอเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 เพราะถ้าข้าราชการตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 ซึ่งได้รับเงินเดือนระหว่างขั้น 7,940 บาท ถึงขั้น 14,770 บาท ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ก็จะยังได้รับเงินเดือนระดับ 6 เมื่อเงินเดือนถึงขั้นแรกของระดับ 6 คือขั้น 9,740 บาท โดยได้เลื่อนเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 6 ถึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ก็จะได้รับเงินเดือนระดับ 6 เช่นกัน คือ ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 6 จึงยังมีเวลาที่จะปรับปรุงแก้ไข ผลงานทางวิชาการอีกนานกว่าเงินเดือนจะเต็มขั้นระดับ 6

2.3 ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ ปรากฏว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในรูปแบบวิธีการของความช่วยเหลือแบบการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความจำเป็นต้องรีบจัดทำผลงานทางวิชาการ ก่อนที่เงินเดือนจะเต็มขั้นระดับ 6 จึงต้องการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อทราบรูปแบบหรือลักษณะของผลงานทางวิชาการ ที่นำเสนอในที่ประชุม จึงมีความต้องการความช่วยเหลือรูปแบบนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแตกต่างกับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 ซึ่งไม่จำเป็นต้องรีบจัดทำผลงานทางวิชาการ เพราะถึงอย่างไรก็จะได้เลื่อนเงินเดือน ให้เป็นระดับ 6 เมื่อเงินเดือนถึงขั้นแรกของระดับ 6 ยังมีเวลาศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่มาก จึงมีความต้องการความช่วยเหลือในรูปแบบของการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการเสนอผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.4 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ปรากฏว่าในแต่ละรายการมีความแตกต่างกันน้อยมาก ซึ่งทำให้การนำผลรวมของคะแนนเฉลี่ยรายด้านมาวิเคราะห์เปรียบเทียบทางสถิติแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ไม่ว่าจะรับเงินเดือนในระดับ 5 หรือระดับ 6 ต่างก็มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย พันธ์ควนิชย์ (2533 : 10) ที่พบว่า ครูประถมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 แม้จะรับเงินเดือนแตกต่างกัน ก็มีความคิดเห็นต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

แต่ผลจากการค้นพบดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน โดยใช้อัตราเงินเดือนเป็นหลักการในการกำหนดสมมติฐาน คือข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นแรกของระดับ 6 ก็จะได้รับเลือกโดยการประเมินให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และถ้าไม่มีการปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นอาจารย์ 3 หรืออาจารย์ 2 ระดับ 7 ซึ่งตำแหน่งนี้ต้องการเสนอผลงานทางวิชาการประกอบด้วย เงินเดือนก็จะเต็มขั้นอยู่ที่ระดับ 6 เมื่อได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ 6 ส่วนข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ถ้าไม่มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นอาจารย์ 3 หรืออาจารย์ 2 ระดับ 7 เงินเดือนก็จะเต็มขั้นอยู่ที่ระดับ 6 เมื่อได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ 6 จะเห็นได้ว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 มีโอกาสได้รับเงินเดือน 2 ระดับ คือระดับ 5 และระดับ 6 ส่วนข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับเดียวเท่านั้น ช่วงระยะเวลาที่เงินเดือนจะเต็มขั้นในระดับ 6 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 มีถึง 19 ขั้นคือ ขั้นต้นของระดับ 5 ขั้น 7,940 บาท ถึงก่อนถึงขั้นแรกของระดับ 6 ขั้น 9,290 บาท รวม 4 ขั้น และจากขั้นต้นของระดับ 6 ขั้น 9,740 บาทถึงขั้นสุดท้ายของระดับ 6 ขั้น 18,840 บาท รวม 15 ขั้น มากกว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2

ระดับ 6 มีช่วงขั้นเงินเดือนเพียง 15 ขั้นคือจากขั้นต้นระดับ 6 ขั้น 9,740 บาทถึงขั้นสุดท้ายของระดับ 6 ขั้น 18,840 บาท เหตุผลดังกล่าวนี้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 น่าจะมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 มากกว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 หรือข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน แต่ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกันเป็นการแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้คงจะเนื่องมาจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

2.4.1 การปรับใช้เงินเดือนข้าราชการการบัญชี 1 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2535 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 31) มีผลทำให้เงินเดือนของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ขยายเพิ่มขึ้นอีก 1 ขั้น เท่ากับเป็นการขยายเวลาการติดขั้นเงินเดือนสูงสุดของระดับ 6 เพิ่มอีก 1 ปี ทำให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ลดความกระตือรือร้นในการจัดทำผลงานวิชาการลงบางส่วน แทนที่จะมีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กลับมีความต้องการความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับมากเท่ากัน

2.4.2 การกำหนดหลักเกณฑ์อาจารย์ 2 ทำให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ลดความกระตือรือร้น ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ลงบางส่วน เพราะสามารถส่งแผนการสอนหรือบันทึกการสอน ซึ่งปกติข้าราชการครูสายผู้สอนต้องจัดทำ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว หรือสามารถส่งผลงานทางวิชาการที่ได้จากการอบรมเข้ม เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 7 ได้ ทำให้แทนที่จะมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากกว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กลับเป็นมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ไกศล ประคองเพชร (2535 : 54) ได้กล่าวถึงความหมายของอาจารย์ 2 อาวุโสว่า

หมายถึง ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่มีคุณสมบัติพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ คือ ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ 6 หรือมีอายุราชการ ไม่น้อยกว่า 25 ปี สำหรับผู้มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิวิชาชีพอื่นเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรอง หรือมีอายุราชการ ไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือปริญญาวิชาชีพอื่นเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรองและ ก.ค.ได้ดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการครูผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ได้เมื่อ

1) ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่ ก.ค. กำหนดและ

2) ผ่านการประเมินความชำนาญการ ในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่ ก.ค. กำหนด และ

3) เสนอผลงานทางวิชาการ ในรูปของแผนการสอนหรือบันทึกการสอน ซึ่งผู้ขอจัดทำขึ้นนำไปใช้สอนจริงมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา สำหรับ 1 รายวิชา แต่ละรายวิชามีเวลาสอนไม่น้อยกว่า 2 คาบต่อสัปดาห์ และได้ผ่านการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขและหรือการเสนอแนะ และได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นแล้ว หรือให้ผู้นี้เสนอผลงานทางวิชาการ ที่ได้จากการอบรมเข้ม ตามหลักสูตร 200 ชั่วโมง ที่ ก.ค. กำหนดจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว

แม้ว่าผลจากการเปรียบเทียบทางสถิติ ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาในรายละเอียดแล้ว (ตาราง 13) จะเห็นว่าความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 (4.15) มีแนวโน้มที่จะสูงกว่า ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 (4.11) อยู่เล็กน้อย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ข้องข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ในด้านต่าง ๆ รวม 3 ด้าน คือ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ และด้านรูปแบบ/วิธีการขอความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวคิดอันจะเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือข้าราชการครูให้จัดทำผลงานทางวิชาการได้ โดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ หรือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะดำเนินการให้ความรู้ความเข้าใจและความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรจัดให้มีศูนย์บริการการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยให้มีการเผยแพร่เอกสารความรู้สำหรับการค้นคว้า ให้มีคู่มือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ ให้มีตัวอย่าง ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ ก.ค. แล้ว บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการหรือที่ปรึกษาประจำตัว และติดตามผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ที่นำเสนอ ก.ค.

2. ควรจัดอบรม ประชุมปฏิบัติการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ และดำเนินการให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเสนอผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. จัดตั้งกองทุนให้สวัสดิการในรูปแบบของสหกรณ์ หรือโดยมูลนิธิให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยได้พิจารณาผลการวิจัยแล้วเห็นว่า หากได้มีการวิจัยเกี่ยวข้องกับความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้ละเอียดและกว้างขวางยิ่งขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูอย่างยิ่ง จึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ในระดับเขตการศึกษา และระดับประเทศ เพื่อเป็นการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยใช้ข้าราชการครู ที่เคยเสนอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาของ ก.ค. แล้ว เป็นกลุ่มประชากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

"กฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535)," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 109. ตอนที่ 50. หน้า 7 - 10. 17 เมษายน 2535.

กุลวนิดา ตุงคะเศรณี. "ผลงานทางวิชาการ : ความหมายและความสำคัญ," ใน สรุปผลการประชุมปฏิบัติการผลิตผลงานทางวิชาการ. หน้า 15 - 26. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูธนบุรี, 2530.

ไกศล ประคองเพชร. "ทางก้าวหน้าของอาจารย์ 2 เฉพาะกรณีอาจารย์ 2 อาวุโส," ข้าราชการครู. 12(6) : 52 - 64 ; สิงหาคม - กันยายน 2535.

ไกวิท ประวาลพฤกษ์ กมล ภู่ประเสริฐ และสงบ ลักษณะ. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2530.

"ข้าราชการครูกับผลงานทางวิชาการ," ข้าราชการครู. 1 - 2 ; ธันวาคม 2532 - มกราคม 2533.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เล่ม 1. กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531. ก.

_____. ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เล่ม 4. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531ข.

_____. ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เล่ม 12. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531ค.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533.

_____. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือ ที่ ศธ 1502/ว. 11 เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา. ลงวันที่ 25 มีนาคม 2524.

_____. หนังสือ ที่ ศธ 1503/22210 - 22219 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในรายงานการสอน (ป). ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530.

_____. หนังสือ ที่ ศธ 1502/ว. 14 เรื่องการให้ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง. ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2530.

จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ไอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2531.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. ม.ป.ท., 2530.

เชิดศักดิ์ ไชวาสินธ์. "เอกสารประกอบการอบรมชุดที่ 14 การใช้ตารางสำเร็จรูปในการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย," ใน เอกสารประกอบการอบรมสถิติชั้นสูงสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. หน้า 1 - 8. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532.

ดอกมะเขือ (นามแฝง). "ชุมทางครู," มติชน. 11 สิงหาคม 2533. หน้า 19.

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

ทองอินทร์ วงศ์โสธร, วิจิตร สินศิริ และไพฑูรย์ สินลารัตน์. "การบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต," ใน รายงานการสัมมนาเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต, หน้า 7 - 67. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2526.

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

ธีระชัย บูรณโชติ. การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ธานี สมบูรณ์ และวิโรจน์ สารรัตนา. การสร้างผลงานทางวิชาการด้วยกระบวนการวิจัยเชิงพัฒนา (R.& D.). กรุงเทพฯ : อักษรพิมพ์, 2532.

นิยะดา ชุณหวงศ์. การบริหารบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521.

"แนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู," ข้าราชการครู. 3 - 6 ; ธันวาคม 2532 - มกราคม 2533.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา. เส้นทางสู่ความก้าวหน้าของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2530.

ประชุม รอดประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนเรื่องการบริหารบุคลากรทางการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 97. ตอนที่ 158. หน้า 37 - 73. ตุลาคม 2533.

ไพบูลย์ จันทยศ. "ถามรองเลขาธิการ ก.ค.เรื่อง พี.ซี.," มิตรครู. 25(3) : 11 - 15 ; ปักษ์แรกกุมภาพันธ์ 2526.

ระวีวรรณ ชินะตระกูล. "บทนำ," การศึกษาแห่งชาติ. 24(4) : 2 - 3 ; เมษายน - พฤษภาคม 2533.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร จำกัด, 2531.

วิจิตร วรุตบางกูร. "การบริหารงานบุคคล," การศึกษา กทม. 9(3) 26 - 29 ; ธันวาคม 2527.

วิเชียร เกษประทุม. การเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3. กรุงเทพฯ : มิตรสัมพันธ์กราฟฟิคอาร์ต, ม.ป.ป.

วินัย สมมิตร. "วิชาชีพครูกับการพัฒนาตนเอง," มิตรครู. 28(1) : 7 - 9 ; ปักษ์แรก 15 มกราคม 2529.

วีระ ตันตระกูล และปรีชา นิพนธ์พิทยา. บันไดสู่ความก้าวหน้าของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : อุดมศึกษา, 2533.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. "ของฝากสำหรับเพื่อนครูปัญหาบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ," ข้าราชการครู. 12 (4) : 3 - 5 ; เมษายน - พฤษภาคม 2535.

ศิริราช อาไพภักดิ์. "การเขียนผลงานทางวิชาการ (ตามแนวของอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยหรือของ ก.ค.)," มิตรครู. 32(4) : 4 - 8 ; ปักษ์หลังกรกฎาคม 2533ก.

_____. "การเขียนผลงานทางวิชาการ (ตามแนวของอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยหรือของ ก.ค.)," มิตรครู. 32(15) : 27 - 30 ; ปักษ์แรกสิงหาคม 2533ข.

สมชาย พันธุ์ควณิชย์. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ของข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2533. อัดสำเนา.

สมภาพ ศักดิษฐานนท์. พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533. อัดสำเนา.

สมาน รังสิโยกฤกฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สุเชาว์ เกษประทุม. "การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู," มิตรครู. 28(10) : 5 - 8 ; ปักษ์แรกมิถุนายน 2529. ก

สุเชาว์ เกษประทุม. "ครูกับ ก.ค. จะเป็นอาจารย์ 3 ได้อย่างไร," มิตรครู. 28(19) : 15 - 21 ; ปักษ์แรก ตุลาคม 2529ข.

_____. "ครู : เป้าหมายระดับ 9," มิตรครู. 28(23) : 19 - 22 ; ปักษ์แรก ธันวาคม 2529. ค.

เสถียร คามีศักดิ์. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. "กลไกการปฏิบัติงานของ ก.ค.," ใน แนวปฏิบัติงานของ อ.ก.ค.กรมและ อ.ก.ค.จังหวัด. กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2525.

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8 - 15. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.

_____. เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1 - 4. กรุงเทพฯ : สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527.

โสภณ นุ่มทอง. "การขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3," ข้าราชการครู. 34 - 37 ; ธันวาคม 2532 - มกราคม 2533ก.

_____. "ทางก้าวหน้าของข้าราชการครู : จะขออาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3," วิทยาจารย์. 88(8) : 30 - 32 ; สิงหาคม 2533ข.

เสนาะ ติเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

"หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู," ข้าราชการครู. 7 - 11 ; ธันวาคม 2532 - มกราคม 2533.

อรพินท์ เจียระพงษ์. วิธีทางสถิติ : การทดสอบสมมติฐาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

อ้อม ประนอม. "ความก้าวหน้าในสายวิชาการ," มิตรครู. 28(4) : 16 - 23 ; ปักษ์หลัง กุมภาพันธ์ 2529.

เอนก ศิลปนิลมาลย์. การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.

อุษา แต้สุจิ. ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

Beach, Dale S. Personnel ; The Management of People at Work. 3rd ed. London : The McMillan Company, 1975.

Castatter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York : John Wiley & Sons, 1976.

Charles, Fombrun, Nole M. Tichy and Mary Anne Devenna. Strategic Human Resouarce Management. New York : John Wiley & Sons, 1984.

Ebel, Robert L. "In - Service of Teacher," In Encyclopaedia of Educational Research. p. 645 - 652. New York : The McMillan Commpany and The Free Press, 1969.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 3rd ed. New York : McGraw - Hill, 1971.

Hashemi, Shapur Alirezfa. An Investigation of Job Satisfaction Among Faculty Members of a Large Multi-Purpose University in the Dallas-Fort Worth Metroplex. Texas : University of North Texas, 1985.

Lock, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Marvin D.Dunnette Chicaco : Rand McNally, 1976.

Morton, Robert Joseph. "The Influence of Selected Factor on the Job Satisfaction and Career Development of the 1930 - 1973 Ph.D. From the University of Wisconsin, Mandison's School of Education," in Dissertation Abstracts International. V.38. p.7162. London : University Microfilms International, 1978.

Pollock, Jane Effen. The Reletionship between Expectations and Realities of Job Satisfaction for Secondary Schools Teachers. Colorado : University of Colorado, 1987.

Richman, Alan John. Organization Climate Among Educations in a State Educational Goverment Sub Unit. New York : Columbia University Teachers College, 1987.

ภาคผนวก

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/2998

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่านายสงคราม หิรัญเขว้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ประหยัด หาสิตะพันธุ์ ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สุดา ทัพสุวรรณ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากทุก สปอ. ในสังกัด โดยให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2535 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 1417/603 สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

บริเวณโรงเรียนอนุบาลชัยภูมิ

(สนามบินเก่า) 36000

20 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอภักดีชุมพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายสงคราม หิรัญเขว้า ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านเขว้า ซึ่งเป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ขอความร่วมมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว

ฉะนั้น จึงขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ช่วยแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ครู - อาจารย์ ได้ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วน แล้วรวบรวมไว้ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอของท่าน ผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายในวันที่ 30 มีนาคม 2535 หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ทิพย์ ตวงวิไล

(นายทิพย์ ตวงวิไล)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด รักษาการแทน

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร. 811832, โทรสาร (044) 811477

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านเขว้า
อำเภอบ้านเขว้า ชัยภูมิ 36170

13 มีนาคม 2535

เรียน ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ข้าพเจ้านายสงคราม หิรัญเขว้า ศึกษานิเทศก์ 6 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านเขว้า ได้จัดทำปริญญานิพนธ์เรื่องความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ในส่วนหนึ่งจะนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อหาแนวทางให้ความช่วยเหลือสนับสนุนข้าราชการครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการครูเราโดยตรง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ช่วยกรอกรายละเอียด/แจก แบบสอบถามแล้ว กรุณารวบรวมแบบสอบถามส่งกลับไปที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ของท่าน ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2535 ให้ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ด้วยดี

ขอแสดงความนับถือ
สงคราม หิรัญเขว้า
ศึกษานิเทศก์ 6 สปอ.บ้านเขว้า

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกรายละเอียด เกี่ยวกับสถานภาพของท่าน ในข้อต่อไปนี้

ข้อ 1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ .....เงินเดือนขั้น..... บาท ดำรงตำแหน่งนี้มาแล้ว..... ปี

ข้อ 2. วุฒิทางการศึกษา.....

ข้อ 3. อายุ..... ปี อายุราชการ..... ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

โปรดพิจารณาว่า ท่านมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบ มากที่สุด มาก ปานกลาง หรือน้อยมาก ในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความต้องการของท่านเพียงช่องเดียว

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
ก. <u>ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ</u>					
1. ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทเอกสาร ในรายการต่อไปนี้					
1.1 การจัดทำตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน.....	....	....	....	....	....
1.2 การจัดทำหนังสือเรียนสำหรับนักเรียน.....	....	....	....	....	....
1.3 การจัดทำหนังสืออ่านนอกเวลาสำหรับนักเรียน..	....	....	....	....	....
1.4 การจัดทำหนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับนักเรียน.....	....	....	....	....	....
1.5 การจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน...	....	....	....	....	....
1.6 การจัดทำหนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอน.	....	....	....	....	....
1.7 การจัดทำหนังสืออ้างอิง.....	....	....	....	....	....
1.8 การจัดทำคู่มือครู.....	....	....	....	....	....
1.9 การจัดทำงานวิจัย.....	....	....	....	....	....
1.10 การจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน...	....	....	....	....	....
1.11 การจัดทำเอกสารคำสอน.....	....	....	....	....	....
1.12 การจัดทำบทความทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
1.13 การจัดทำงานแปลหนังสือ.....	....	....	....	....	....
1.14 การจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้า.....	....	....	....	....	....
1.15 การจัดทำรายงานการศึกษารายกรณี.....	....	....	....	....	....

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1.16 การจัดทำรายงานการวิเคราะห์.....	....	....	....	....	....
1.17 การจัดทำรายงานโครงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....	....	....	....	....	....
1.18 การจัดทำบทเรียนบทสำเร็จรูป.....	....	....	....	....	....
2. ประเภทไม่เป็นเอกสาร					
2.1 สิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ	....	....	....	....	....
2.2 การคิดค้นวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ.....	....	....	....	....	....
2.3 สื่อการเรียนการสอน.....	....	....	....	....	....
2.4 ชุดการสอน.....	....	....	....	....	....
2.5 การสร้างเครื่องทุ่นแรง.....	....	....	....	....	....
2.6 การสร้างผลงานทางศิลปะ.....	....	....	....	....	....
ข. <u>ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ</u>					
1. การวางแผน					
1.1 การวางแผนวิธีการศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
1.2 การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางการวิชาการ.....	....	....	....	....	....

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1.3 การเลือกประเภทผลงานทางวิชาการที่เหมาะสม	....	....	....	....	....
1.4 การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่กำหนดจัดทำ.....	....	....	....	....	....
1.5 การศึกษาข้อมูลและวางลำดับ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
1.6 การกำหนดแผนและระยะเวลา.....	....	....	....	....	....
1.7 วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ..	....	....	....	....	....
2. การจัดทำผลงานทางวิชาการ					
2.1 การกำหนดเรื่องหรือชื่อของผลงานทางวิชาการ.	....	....	....	....	....
2.2 การแบ่งลำดับงาน.....	....	....	....	....	....
2.3 การกำหนดโครงสร้างของงาน.....	....	....	....	....	....
2.4 การจัดทำรายละเอียด.....	....	....	....	....	....
2.5 การพิมพ์และรวมเล่ม หรือการจัดทำเอกสารบรรยายประกอบผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสาร.....	....	....	....	....	....
3. การนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้					
3.1 การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้.....	....	....	....	....	....
3.2 การเตรียมแบบประเมินผลการทดลองใช้.....	....	....	....	....	....

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
3.3 การวางแผนการนำผลงานทางวิชาการไปทดลองใช้และการประเมินผลการทดลองใช้..	....	....	....	....	....
3.4 วิธีการทดลองใช้ผลทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
3.5 การประเมินและปรับปรุงผลงานทางวิชาการ...	....	....	....	....	....
4. การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ					
4.1 วิธีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อทราบและขอความเห็นชอบ.....	....	....	....	....	....
4.2 วิธีการนำเสนอที่ประชุมกลุ่ม หรือที่ประชุมทางวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	....	....	....	....	....
4.3 แนวทางการติดต่อเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน...	....	....	....	....	....
5. การนำเสนอเพื่อประกอบการขอกำหนดตำแหน่ง					
5.1 การจัดทำคำขอเลื่อนตำแหน่ง.....	....	....	....	....	....
5.2 การจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการค้นคว้า ปรับปรุง และผลการทดลองใช้.....	....	....	....	....	....
5.3 การเสนอผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
5.4 การติดตามการประเมินของ ก.ค.เพื่อแก้ไขปรับปรุง หรือส่งผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม...	....	....	....	....	....

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
ค. <u>ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือ</u>					
1. การจัดให้มีศูนย์ความรู้สำหรับค้นคว้า.....	....	....	....	....	....
2. การจัดทำให้มีคู่มือครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
3. การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
4. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
5. การจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว.....	....	....	....	....	....
6. การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับเสนอผลงานทางวิชาการ.....	....	....	....	....	....
7. ให้มีการจัดหาผลงานทางวิชาการ ที่ผ่านการประเมินของ ก.ค.แล้ว มาเผยแพร่.....	....	....	....	....	....
8. การจัดให้มีกองทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการ....	....	....	....	....	....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายสงคราม ชื่อสกุล หิรัญเขว้า

เกิด วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช 2497

สถานที่เกิด อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 741 หมู่ 1 ตำบลบ้านเขว้า
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ 36170

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านเขว้า
อำเภอบ้านเขว้า
จังหวัดชัยภูมิ 36170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2514 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนชัยภูมิ

พ.ศ. 2516 ป.กศ.จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา

พ.ศ. 2520 พ.ม.จากกรมการฝึกหัดครู

พ.ศ. 2524 กศ.บ.(วิชาเอกประวัติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

พ.ศ. 2531 น.บ. จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2535 กศ.ม. (วิชาเอกการบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

บทคัดย่อ

ของ

สงคราม หิรัญเขว้า

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2536

จุดมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการและเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 181 คน และตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 157 คน รวม 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงบนมาตรฐาน ค่าสถิติที

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความช่วยเหลือด้านประเภทของผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ความต้องการความช่วยเหลือด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และความต้องการความช่วยเหลือด้านรูปแบบ/วิธีการ ของความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

เปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ปรากฏว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 กับข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือในแต่ละด้านได้ดังนี้ คือความต้องการความช่วยเหลือด้านประเภทของผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ความต้องการความช่วยเหลือด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน และความต้องการความช่วยเหลือด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

A STUDY ON FELT NEEDS OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF CHANGWAT CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATION ON THE PROMOTION DOCUMENTS FOR INSTRUCTOR 3

AN ABSTRACT

BY

SONGKRAM HIRUNKHWAO

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 1993

The purposes of this research were to study and compare the needs for assisting on the promotion document preparing procedure to the higher rank of teachers holding Instructor 2 Rank at Levels 5 and 6.

The sample used in this research was teachers of Changwat Chaiyaphum Primary Education Office, including 181 teachers holding Instructor 2 Rank at Level 5 and 157 teachers holding Instructor 2 Rank at Level 6, totally 338. The collecting data was the rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing data were mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were summarized as follows:

The teachers holding Instructor 2 Rank at Levels 5 and 6 needed the assistance at a high level. The needs were high on way of categoring and on processing the documents. The needs for assisting were high on the mode and methodology of preparing the documents.

When the needs between Instructor 2 Rank at Leved 5 and Level 6 were compared, it was found that there was no difference. The findings were against the research hypotheses.