

๒
(๗. ๖. ๖๖)
๒๕๖๐

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

๒๕๖๐
๖. ๖. ๖๖
๒๕๖๐

ปริญญานิพนธ์
ของ
สัญญา บุญส่ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม ๒๕๔๒

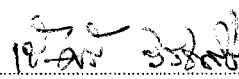
๑ 149 5
127 130
131 148

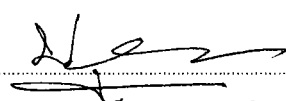
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๖๐

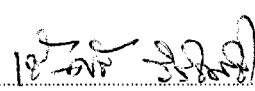
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

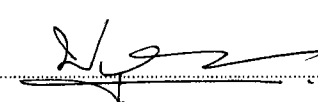
คณะกรรมการควบคุม

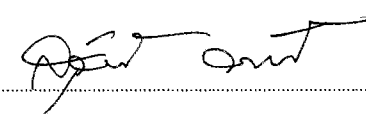
 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ไชยรศรี วิวิธสิริ)

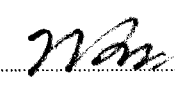
 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

คณะกรรมการสอบ

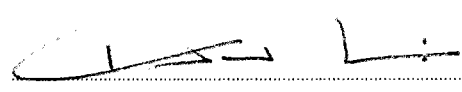
 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ไชยรศรี วิวิธสิริ)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ.2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จากรองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และรวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดี กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิศร ทองชั้น ที่ให้คำแนะนำต่างๆ และเป็นกรรมการสอบเพิ่มเติมในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจพิจารณาเครื่องมือ ได้ให้ข้อชี้แนะ ทำให้แบบสอบถาม มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์คุ้มค่าคุ้มเวลาต่อการทำงานที่ต้องใช้แรงกายแรงใจ และเวลา

ขอบคุณคณะครู และผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบ และรวบรวมแบบสอบถาม รวมถึงการทดสอบเครื่องมือ

ขอขอบคุณแรงใจเพื่อนๆ ร่วมรุ่น กญ.14 และเพื่อนๆ ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ ที่ช่วยเป็นกำลังใจในการแก้ปัญหาต่างๆ จนงานสำเร็จไปได้ด้วยดี และคงลืมมิได้น้ำใจอันดียิ่งของอาจารย์ภรณ์รัตน์ คำมาก บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ที่มีให้ด้วยดีมาตลอด

ความดีทั้งหลายทั้งปวงขอมอบไว้แด่ “แม่” ผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ถ้าไม่มีท่านก็คงจะไม่มีวันนี้ ส่วนแรงใจอีกส่วนหนึ่งได้จากลูกๆ ที่น่ารัก เป็นกำลังใจให้อดทน อดกลั้น และมานะ พันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงเพื่อความสำเร็จอย่างนี้.

สัญญา บุญส่ง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
โครงสร้างและระบบบริหารงานกรุงเทพมหานคร.....	7
การบริหารงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	15
ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	18
การทำผลงานทางวิชาการ.....	20
การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น.....	25
หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3.....	28
ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ.....	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	41
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติ งานของของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.....	49
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการ ทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร.....	56
ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร.....	64
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ทำผลงานทางวิชาการ.....	110
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	113
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	113
วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
สรุปผลการวิจัย.....	114
อภิปรายผล.....	119
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	125
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ข หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์.....	134
ภาคผนวก ค แบบสอบถามความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำ ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร.....	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	149

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางแสดงเกณฑ์คะแนนการตัดสินการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	31
2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร.....	43
3 จำนวน และร้อยละของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	49
4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน.....	52
5 ลำดับความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการ.....	56
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน.....	58
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	59
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ.....	60
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3.....	62
10 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	64
11 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	66
12 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	68
13 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามเพศ...	70
14 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	72
15 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	73
16 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	75

ตาราง	หน้า
17 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการข้อกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	77
18 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	79
19 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	80
20 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำ ผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	81
21 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการข้อกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	83
22 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	85
23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหา ขอบข่ายโดยรวม และรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	86
24 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	88
25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำ ผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	91
26 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำ ผลงานทางวิชาการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	93
27 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำ ผลงานทางวิชาการ เรื่องเทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน ของข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเป็นรายคู่.....	97
28 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำ ผลงานทางวิชาการ เรื่องเทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน ของข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเป็นรายคู่.....	98
29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	99

ตาราง	หน้า
30	เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการข้อกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน..... 101
31	เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทาง วิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ..... 104
32	เปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ..... 105
33	เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำ ผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ..... 106
34	เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการข้อกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตาม อายุราชการ..... 108
35	ค่าความถี่และร้อยละของปัญหา เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร..... 110
36	ค่าความถี่และร้อยละของความต้องการ และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการทำ ผลงานทางวิชาการ..... 112

บัญชีภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ส่วนราชการสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร.....	13
2 ระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	16

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

งานอาชีพครูอาจารย์ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น การพัฒนางานอาชีพจัดเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ซึ่งอาจทำได้โดยการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบสถาบันการศึกษา (Nonformal Education) หรือเข้าไปศึกษาในระบบสถาบันการศึกษา (Formal education) อีกครั้ง หรือเป็นการใฝ่ใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวของครูอาจารย์เองซึ่งจัดเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นวิธีใดที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพสูงขึ้น ก็ทำให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษายิ่งแน่นอน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 9)

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของครูอาจารย์ เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคไร้พรมแดนของข่าวสารและสารสนเทศ จะทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การมีความคิดสร้างสรรค์หรือประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ จะทำให้การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเจริญขึ้นในการทำผลงานทางวิชาการมุ่งเน้นให้ครูอาจารย์นำเอางานที่ทำเป็นประจำมารวบรวมจัดระบบให้เหมาะสม แล้วพัฒนางานเป็นผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดที่ครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่เปิดไม่ถึงระดับปริญญาสามารถพัฒนางานนั้นจากการนำเอาความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ออกมาใช้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งดังกล่าว ด้วยศักยภาพของครูตรงจุดนี้จึงเป็นการพัฒนาการศึกษาด้านหนึ่ง นับเป็นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารงานบุคคลในระบบ ราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานบุคคลสายการสอน ใช้ระบบคุณวุฒิ (Academic Rank Classification - A.R.C.) ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน อาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพที่สำคัญเทียบเท่าแพทย์ วิศวกร หรือสูงกว่า ซึ่งจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เพราะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้ดำเนินอาชีพครูต้องเป็นมืออาชีพจริง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้ล้าหลังในภูมิปัญญาของงานอาชีพ การจัดการการศึกษาเพื่อให้ครูอาจารย์มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับครูอาจารย์แล้วยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการประกอบอาชีพ เป็นประโยชน์แก่ชาติบ้านเมืองส่วนหนึ่ง

ส่วนในเรื่องของกระบวนการปรับปรุงบำรุงขวัญของข้าราชการครูนั้น การเลื่อนตำแหน่งถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูนอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่การได้มาซึ่งความปรารถนาดังกล่าวก็ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การทำงานของข้าราชการเอง ตำแหน่งอัตราว่าง การได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง (สุรัฐ ศิลปอนันต์ .2530 : คำนำ)

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานการสอนของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จะมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ให้การดูแลและสนับสนุน มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานการสอนในหน่วยงานทางการศึกษา คือ ตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และตำแหน่งอาจารย์ 3 สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และศาสตราจารย์มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2535 มาตรา 30 และตามพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2529 มาตรา 3 ส่วนในการขอกำหนดตำแหน่งและการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดให้ใช้วิธีการ คัด-เลือก โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู จากตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 ตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดให้ตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 8 แต่หากข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ผู้ใดมีความเชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดและผ่านการประเมิน กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

จากสถิติการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2523-2538 มีผู้ขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 118 คน มีผู้ผ่านเกณฑ์ และได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว 57 คน นับว่าน้อยมาก และจากสถิติการศึกษาล่าสุดคือปีการศึกษา 2539 มีผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ถึง 10,097 คน ซึ่งหากพิจารณาตามข้อเท็จจริงและสภาพแวดล้อม จะเห็นว่าในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร น่าจะมีโอกาสดีกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในแหล่งที่จะศึกษาหาความรู้ได้กว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด หรือแหล่งวิทยาการต่างๆ มีหน่วยงานทางราชการที่จะเป็นแหล่งข้อมูลและการให้คำปรึกษา แนะนำ ประกอบกับ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีคุณวุฒิสูง ซึ่งจากการสำรวจของกองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2538: 77) พบว่า มีข้าราชการครูวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 489 คน อนุปริญญาจำนวน 1,056 คน ปริญญาตรีจำนวน 11,154 คน และสูงกว่าปริญญาตรี 360 คน

จากข้อมูลดังกล่าวข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนมากแต่มีผู้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการว่ามีความต้องการการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้ผลิตผลงานทางวิชาการ หรือมีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการอย่างไรบ้าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะให้ประโยชน์ในเรื่องการบริหารงานพัฒนาบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง และการยกระดับมาตรฐานของข้าราชการครู รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และอายุราชการ
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกระทรวงมหาดไทย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบความต้องการ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร และของกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับ จะได้เป็นแนวทางการดำเนินการสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการจัดการการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย
2. ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรเป็นข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2539 จำนวน 10,097 คน จากโรงเรียน 427 โรงเรียน
3. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 487 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครู

4.1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

4.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 40 ปี
- 2) ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

4.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

4.1.4 ขนาดของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดใหญ่
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดเล็ก

4.1.5 อายุราชการ

- 1) น้อยกว่า 20 ปี
- 2) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งเป็น 3 ด้าน

4.2.1 ด้านเนื้อหาขอขยายของผลงานทางวิชาการ

4.2.2 ด้านเทคนิควิธีการผลิตผลงานทางวิชาการ

4.2.3 ด้านการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานจากความรู้ความสามารถของงานบุคคลหรือหน่วยงานที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการด้านนั้นๆ เจริญก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลงานทางวิชาการอาจอยู่ในลักษณะเป็นเอกสารสิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน หรือผลงานในลักษณะอื่นๆ ก็ได้

ผลงานทางวิชาการแยกออกได้เป็น 14 ประเภท ได้แก่ ตำรา เอกสารสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ คู่มือครู ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการ อุปกรณ์การสอน งานแปล รายงานการศึกษาค้นคว้า รายงานการวิเคราะห์ ผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษาหรืองานวิชาการในลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความรู้และทักษะความชำนาญซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการได้ ความรู้และทักษะที่ต้องการนี้อาจได้มาจากกิจกรรมทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาคู่มือ รวมถึงกิจกรรมอื่น ซึ่งให้ความรู้และประสบการณ์ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดจากการค้นคว้า สำหรับใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งใช้เสนอเป็นผลงานทางวิชาการสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ในงานวิจัยนี้ได้แยกความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านเนื้อหาขอบข่ายของผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและเนื้อหาโครงสร้างแต่ละประเภทของผลงานทางวิชาการ

2.2 ด้านเทคนิควิธีการผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิควิธีการพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นในการทำผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท รวมถึงปัญหาข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ

2.3 ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งได้แก่ เนื้อหารายละเอียดในเรื่องหลักเกณฑ์ ขั้นตอน เทคนิควิธีการวางแผน และการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนรวมถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในเรื่องของผลงานที่เสนอให้

พิจารณาตามเกณฑ์การตัดสิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ

3. **ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย ในปีการศึกษา 2539 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2

อาจารย์ 2 หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ปีพุทธศักราช 2528 และตามกฎหมาย ก.ค.ฉบับที่ 13 (ปีพุทธศักราช 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ปีพุทธศักราช 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2528 และตามพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2529 ลงวันที่ 29 กันยายน 2529

4. **ขนาดโรงเรียน** แบ่งตามเกณฑ์ของกรุงเทพมหานครซึ่งจัดแบ่งขนาดโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนขนาดเล็กได้แก่โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-400 คน
- 4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ได้แก่โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน
- 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ได้แก่โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล เรื่องราวที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร เอกสาร กฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเรียบเรียงนำเสนอด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. โครงสร้างและระบบบริหารงานกรุงเทพมหานคร
2. การบริหารงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
3. ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. การทำผลงานทางวิชาการ
5. การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
6. หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูดำรงตำแหน่ง

อาจารย์ 3

7. ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

โครงสร้างและระบบบริหารงานกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้เปลี่ยนเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ในปีพุทธศักราช 2518 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยยกเลิกกฎหมาย 6 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2518 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร(ฉบับที่ 2) ปีพุทธศักราช 2518 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร(ฉบับที่ 3) ปีพุทธศักราช 2519 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร(ฉบับที่ 4) ปีพุทธศักราช 2522 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร(ฉบับที่ 5)

ปีพุทธศักราช 2523 มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
ปีพุทธศักราช 2528 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2528 ใช้บริหารราชการกรุงเทพมหานครแทน

การบริหารกรุงเทพมหานครตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานคร

1. สภากรุงเทพมหานคร

สภากรุงเทพมหานครตามความในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหาร ราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้ง
ให้เป็น ตัวแทนเข้าไปบริหารกรุงเทพมหานครโดยใช้เขตเลือกตั้งเป็นเกณฑ์กำหนดจำนวน
สมาชิก

การกำหนดเขตเลือกตั้ง ให้ถือเกณฑ์ราษฎรหนึ่งแสนคนเป็นประมาณ
โดยพยายามจัดให้แต่ละเขตเลือกตั้งมีจำนวนราษฎรใกล้เคียงกันเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้อง
ไม่เป็นการนำเอาพื้นที่ของเขตหนึ่งไปรวมกับเขตอื่นหรือนำเอาพื้นที่เพียงบางส่วนของ
แขวงหนึ่งไปรวมกับแขวงอื่น

ในเขตเลือกตั้งหนึ่งให้มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานครได้หนึ่งคน ถ้าเขต
ใดมีจำนวนราษฎรไม่พอที่จะจัดให้เป็นหนึ่งเขตเลือกตั้ง ก็ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภา
กรุงเทพมหานครในเขตนั้นหนึ่งคนและให้ถือเป็นเขตเลือกตั้งหนึ่ง

การกำหนดเขตเลือกตั้งให้คำนวณตามหลักเกณฑ์จำนวนราษฎรตามหลักฐาน
การทะเบียนราษฎรที่กระทรวงมหาดไทยประกาศครั้งสุดท้ายก่อนวันประกาศพระราชกฤษฎีกา
ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย

สภากรุงเทพมหานครมีอำนาจตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ในการเลือกสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
ตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภากรุงเทพมหานคร และมีอำนาจเลือกบุคคลผู้เป็นสมาชิกสภา
กรุงเทพมหานครหรือมิได้เป็นสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของ
สภากรุงเทพมหานคร เพื่อกระทำการกิจกรรมหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ อันอยู่ใน
อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครแล้วรายงานต่อสภากรุงเทพมหานคร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีสิทธิเสนอชื่อสมาชิกสภากรุงเทพมหานครหรือ
บุคคล ผู้มิได้เป็นสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ให้สภากรุงเทพมหานครตั้งเป็นกรรมการใน
คณะกรรมการวิสามัญได้ จำนวนกรรมการที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีสิทธิเสนอนั้น
ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภากรุงเทพมหานคร

2. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 มาตรา 44 ให้กรุงเทพมหานครมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครคนหนึ่งซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นโดยวิธีการออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 มาตรา 49 ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบายและบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 2) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของกรุงเทพมหานคร
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งและถอดถอนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือเป็นคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติราชการใดๆ
- 4) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย
- 5) วางระเบียบเพื่อให้งานของกรุงเทพมหานครเป็นไปโดยเรียบร้อย
- 6) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
- 7) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 และกฎหมายอื่น

และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ได้บัญญัติให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร และให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

โครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร

ในหมวดที่ 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ว่าด้วยการจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร มาตรา 60 ได้แบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานครออกเป็น 6 สำนักงาน คือสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเสียก่อน

1. **สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำของสภากรุงเทพมหานคร มีเลขาธิการสภากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ขึ้นต่อปลัดกรุงเทพมหานครและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภา กรุงเทพมหานครขึ้นต่อประธานสภากรุงเทพมหานคร และมีผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตามความในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

2. **สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการและงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครขึ้นต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีผู้ช่วยเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีหัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้ช่วยของเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และของผู้ช่วยเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และในการบังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครขึ้นต่อเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

3. **สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานครขึ้นต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ขึ้นต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และจะให้ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนหัวหน้า

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเสียก่อน

1. **สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำของสภากรุงเทพมหานคร มีเลขานุการสภากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ขึ้นต่อปลัดกรุงเทพมหานครและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภา กรุงเทพมหานครขึ้นต่อประธานสภากรุงเทพมหานคร และมีผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนเลขานุการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตามความในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

2. **สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการและงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครขึ้นต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีหัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้ช่วยของเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และของผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และในการบังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครขึ้นต่อเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

3. **สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานครขึ้นต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ขึ้นต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และจะให้มีผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนหัวหน้า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

4. **สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกรุงเทพมหานคร และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ มีปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และจะให้มีรองปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนปลัดกรุงเทพมหานครก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

และความในมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ยังให้ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ตามที่มิได้กฎหมายกำหนดและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร กำกับเร่งรัดติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานครรองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

5. **สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการตามที่กำหนดไว้ในประกาศกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้อำนวยการสำนักซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานครรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนัก และจะให้มีรองผู้อำนวยการสำนักซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

และยังให้ผู้อำนวยการสำนักมีอำนาจหน้าที่ตามที่มิได้กฎหมายกำหนด และคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของสำนักที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัดติดตามผลการปฏิบัติราชการของสำนักที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

6. **สำนักงานเขต** ในหมวดที่ 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ว่าด้วยการจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร มาตรา 68 ได้กล่าวถึงเขตและสภาเขตไว้ดังต่อไปนี้

6.1 **สำนักงานเขต** มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต

และจะให้มีส่วนช่วยผู้อำนวยการเขตคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528

ให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ดังนี้

- 1) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ เว้นแต่พระราชบัญญัติดังกล่าวจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น
- 2) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเขต
- 3) อำนาจหน้าที่ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ตามความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ในกรณีที่มีการสมควร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจสั่งให้สำนักงานเขตใดปฏิบัติหน้าที่ใดแทนสำนักงานเขตอื่นทั้งหมดหรือบางส่วนได้ และจะให้ผู้อำนวยการเขตใดเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่นั้นก็ได้ แต่ต้องประกาศการสั่งการ ดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา

6.2 **สภาเขต** ตามความในมาตรา 71 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ได้บัญญัติไว้ว่า ในเขตหนึ่งๆ ให้มีสภาเขตประกอบด้วย สมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้ง มีจำนวนอย่างน้อยเขตละเจ็ดคน ถ้าเขตใดมีราษฎรเกินหนึ่งแสนคน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเขตในเขตนั้นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนต่อจำนวนราษฎรทุกหนึ่งแสนคน เศษของหนึ่งแสนถ้าถึงห้าหมื่นหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งแสน

จำนวนสมาชิกสภาเขตของแต่ละเขตจะพึงมี ให้คำนวณตามเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละเขตตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรที่กระทรวงมหาดไทยประกาศครั้งสุดท้ายก่อนวันประกาศให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเขต และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศจำนวนสมาชิกสภาเขตที่จะทำการเลือกตั้งในแต่ละเขต

ตามความในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ให้สภาเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ให้ข้อคิดเห็นและข้อสังเกตเกี่ยวกับแผนพัฒนาเขตต่อผู้อำนวยการเขต และสภากรุงเทพมหานคร
- 2) จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเขต ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรืองบประมาณรายจ่าย
- 3) สอดส่องและติดตามดูแลการดำเนินการของสำนักงานเขตเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราษฎร

4) ให้คำแนะนำหรือข้อสังเกตต่อผู้อำนวยการเขต เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือแก้ไขการบริการประชาชนภายในเขต หากผู้อำนวยการเขตไม่ดำเนินการใดๆ โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ทราบ ให้สภาเขตแจ้งให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาดำเนินการต่อไป

5) ให้คำปรึกษาตามที่ผู้อำนวยการเขตร้องขอ

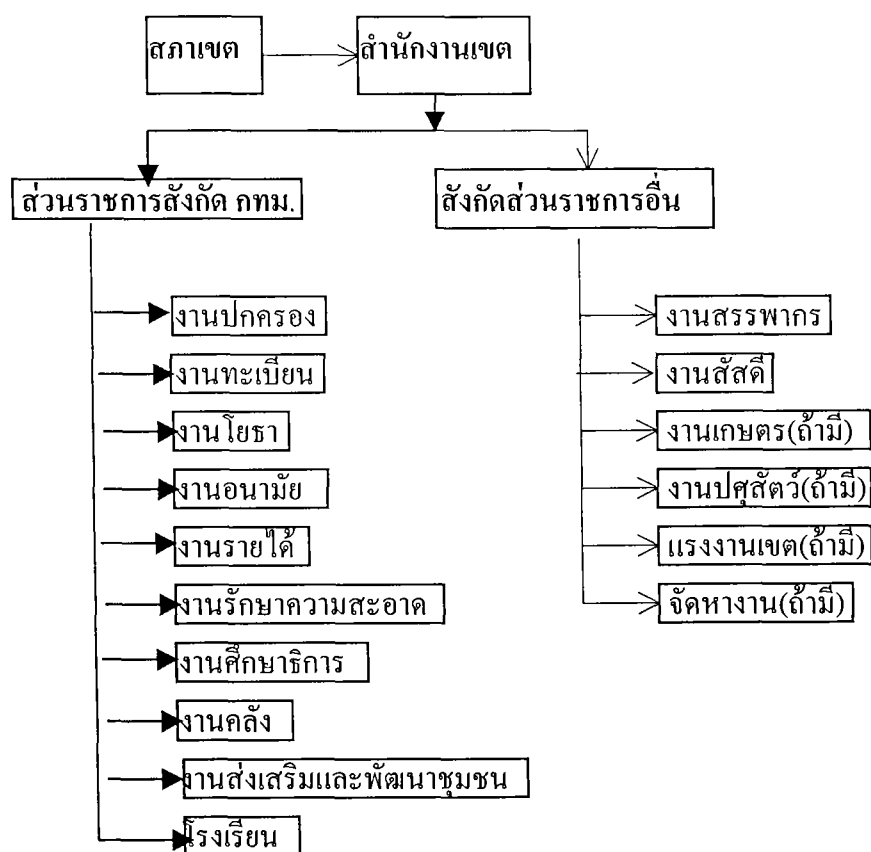
6) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกระทำการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ อันเกี่ยวกับการงานของสภาเขต ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบัญญัติ

กรุงเทพมหานคร

ว่าด้วยการนั้น

7) หน้าที่อื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎหมายหรือที่สภากรุงเทพมหานครมอบหมาย

สำนักงานเขตแต่ละสำนักงานเขตแบ่งออกเป็นงานย่อยต่างๆ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์แก่ราษฎรสูงสุด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ส่วนราชการสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร(สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. 2538 : 12)

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วยกรุงเทพมหานครเป็นการปกครองในรูปแบบพิเศษ มีผู้บริหารเป็นข้าราชการการเมือง ส่วนข้าราชการประจำนั้นมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) บริหารดูแล

1. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

ตามอำนาจหน้าที่ที่ใหไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 มาตรา 15 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 1.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
- 1.2 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- 1.3 รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย
- 1.4 ปลัดกรุงเทพมหานคร
- 1.5 เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือผู้แทน
- 1.6 เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) หรือผู้แทน
- 1.7 ผู้ทรงคุณวุฒิในหลักวิชาการหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่า และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
- 1.8 หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ

2. คณะอนุกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) สามารถตั้งอนุกรรมการคณะต่างๆ เพื่อการบริหารงานของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 มาตรา 22 มีดังนี้

- 2.1. อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก.สามัญ
- 2.2. อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก. สำนักหรือส่วนราชการซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก โดยออกชื่อสำนักหรือส่วนราชการนั้นๆ
- 2.3. อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก. ข้าราชการครู

อ.ก.ก.ข้าราชการครูมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 หรือตามที่ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) มอบหมาย

ตามความในมาตราที่ 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 ได้กำหนดไว้ถึงผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใน อ.ก.ก.ข้าราชการครูว่า อ.ก.ก.ข้าราชการครู ต้องประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก และผู้แทนข้าราชการครู กรุงเทพมหานครซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจำนวนสี่คน

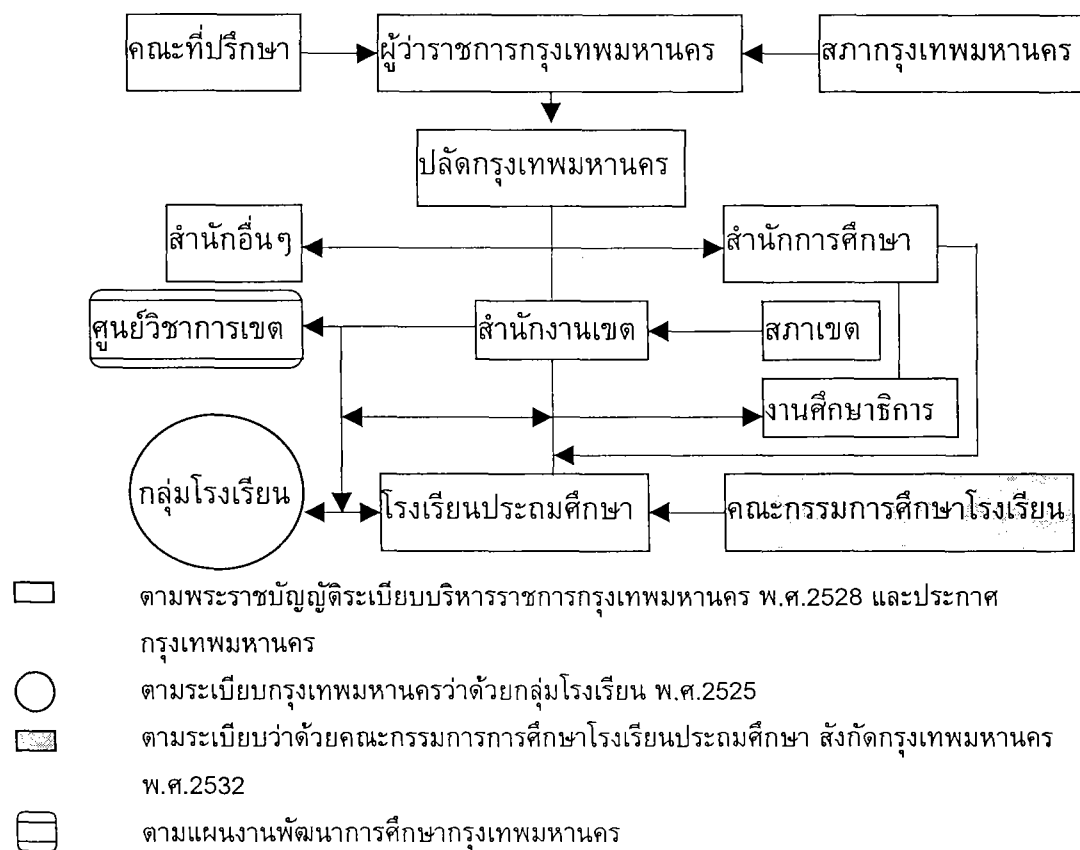
อำนาจของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) นั้น มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ ได้ตามความในมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2528 อนุกรรมการดังกล่าว เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก.วิสามัญ เพื่อทำการใดๆ แทนได้

การบริหารงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษ ตามพระราชบัญญัติ กรุงเทพมหานคร ปีพุทธศักราช 2518 มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโดยตลอด สำหรับในเรื่อง การบริการการศึกษาให้กับเยาวชนในกรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานครตามมติ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) จัดส่วนการบริหารการศึกษาผ่านหน่วยงานที่ เรียกว่า “สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร” หรือเรียกโดยย่อว่า “สนศ.” สนศ.มีผู้อำนวยการ สำนักการศึกษา เรียกย่อว่า “ผอ.สนศ.”เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ควบคุมดูแลราชการ โดยทั่วไป สนศ.รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครบริหารงานการศึกษา ของกรุงเทพมหานครผ่านรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฝ่ายการศึกษา

การกำหนดอำนาจหน้าที่ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของสำนักการศึกษา ตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2528 เรื่อง การจัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 2 เมษายน 2530 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน และอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตามโครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีของสำนักงานเขต ตลอดจนประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 มีนาคม 2535 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร(ฉบับที่ 4)

ดังนั้น รูปแบบโครงสร้างระบบบริหารการศึกษากรุงเทพมหานครในปัจจุบัน
เป็นดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร(สำนักการศึกษา

กรุงเทพมหานคร. 2538 : 10)

สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยการอบรมและดูแลโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนงานศึกษาธิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ การเงินบัญชีและพัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินประเภทต่างๆ การควบคุม จัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ เก็บรักษารวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา ปีพุทธศักราช 2523 การขอเปลี่ยนแปลงชื่อตัว ชื่อสกุลนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวมและเปลี่ยนแปลงโรงเรียน การกำหนดชื่อโรงเรียน งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา ตรวจเยี่ยมโรงเรียน ร่วมพิธีและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างในโรงเรียน และในงานศึกษาธิการ การนิเทศการศึกษา ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขตและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้อำนวยการเขตคอยกำกับดูแล และมีสภาเขตเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

โครงสร้างการบริหารงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (มติคณะกรรมการ
ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 3/2537 : 23 มีนาคม 2537)

การบริหารงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 กอง

1. สำนักงานเลขานุการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย

1.1 งานบริหารทั่วไป

1.2 ฝ่ายช่างและบริการ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีงานในความ
รับผิดชอบ 3 งาน คือ งานประสานงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงในส่วนความรับผิดชอบของ สำนัก
การศึกษากรุงเทพมหานคร งานสำรวจและออกแบบในส่วนความรับผิดชอบ สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร และงานซ่อมบำรุงและควบคุมการก่อสร้างในส่วนที่ สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานครต้องรับผิดชอบ

2. กองการเจ้าหน้าที่สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย

2.1 งานธุรการ

2.2 ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง

2.3 ฝ่ายอัตรากำลังและการจ้าง

2.4 ฝ่ายวินัยและพัฒนาบุคคล

2.5 ฝ่ายทะเบียนประวัติ การสอบและประเมินสมรรถภาพ

3. กองคลังสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีฝ่ายต่างๆ 3 ฝ่าย

3.1 งานธุรการ

3.2 ฝ่ายบัญชีและตรวจสอบใบสำคัญ

3.3 ฝ่ายการเงินและงบประมาณ มีงานรับผิดชอบ 3 งานคือ งานการเงิน

ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร งานบำเหน็จบำนาญ และงานงบประมาณของข้าราชการที่
สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

4. หน่วยศึกษานิเทศก์ มี 9 ฝ่าย

4.1 งานธุรการ

4.2 ฝ่ายวางแผนวิจัยและพัฒนา

4.3 ฝ่ายพัฒนางานบริหารในสถานศึกษา

4.4 ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มทักษะภาษา

4.5 ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์

4.6 ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

4.7 ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย

4.8 ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ

4.9 ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับ

มัธยมศึกษา

5. กองโรงเรียน มีฝ่ายต่างๆ 3 ฝ่าย

5.1 งานธุรการ

5.2 ฝ่ายการประถมศึกษา มีงานรับผิดชอบ 2 งาน คืองานบริการและ
พัฒนาโรงเรียน และงานส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน

5.3 ฝ่ายลูกเสือและยุวกาชาด มีงานรับผิดชอบ 3 งาน คือ งานลูกเสือและ
เนตรนารี งานยุวกาชาดและบำเพ็ญประโยชน์ งานค่ายและโสตทัศนูปกรณ์

6. กองวิชาการ มี 5 ฝ่าย

6.1 งานธุรการ

6.2 ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศทางการศึกษา มีงานที่รับผิดชอบ 2 งาน
คือ งานแผนงานและงานสารสนเทศทางการศึกษา

6.3 ฝ่ายวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

6.4 ฝ่ายนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีงานที่รับผิดชอบอยู่
3 งาน คือ งานผลิตสื่อการเรียนการสอน งานเทคนิคส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีทาง
การศึกษา และงานพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายทดสอบและประเมินผล
มีงานรับผิดชอบ 3 งาน คือ งานสร้างพัฒนาข้อสอบ มาตรฐานข้อสอบและคลังข้อสอบ
งานประเมินผลการศึกษา งานส่งเสริมและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ความต้องการ

คนทุกคนมีความต้องการในชีวิตแตกต่างกันบ้าง คล้ายคลึงกันบ้าง ความแตกต่างของ
ความต้องการเป็นไปตามสภาพแวดล้อมและสภาพของสังคม ความต้องการเป็นเรื่องที่
ซับซ้อนมาก และเป็นการยากยิ่งที่การศึกษาไม่ว่าจะเป็นในระบบโรงเรียนหรือนอกระบบ
โรงเรียน จะสามารถตอบสนองได้ผล มีนักวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่หลายท่านได้พยายามศึกษา
เรื่องราวเกี่ยวกับความต้องการของคนที่แท้จริง ในที่สุดพบว่าคนโดยทั่วไปนั้นมีความต้องการที่
แท้จริงอยู่ 2 ประการ ประการแรก คือความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองโดยวิธีการธรรมชาติ
ประการที่สอง คือ ความต้องการที่จะรักษาภาวะการสมดุลทางธรรมชาติของตน บ่อยครั้งที่มัก
พบว่าความต้องการของคนนั้นมักถูกกำหนดโดยสังคม กำหนดให้คนที่อยู่ต่างฐานะกันมีความ
ต้องการแตกต่างกัน และบุคคลโดยทั่วไปแล้วย่อมรู้ว่าตนเองต้องการอะไร นับตั้งแต่ขั้นต่ำไป
จนถึงอุดมคติของชีวิตส่วนจะบรรลุถึงความต้องการของตนเองหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความพยายาม
และการปฏิบัติตนของแต่ละบุคคล

มาสโลว์ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2530 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. n.d.) เชื่อว่า
ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นของความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่จัดอยู่ใน

ลำดับต่ำสุด ไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในลำดับสูงสุด ความต้องการในระดับสูงจะไม่เกิดขึ้น จนกว่าความต้องการในลำดับต่ำจะเป็นที่พอใจหรือเกิดขึ้นจนเป็นที่เพียงพอแล้ว ความต้องการ 5 ชั้น จากลำดับต่ำสุดของมาสโลว์ (Maslow) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการความมีชื่อเสียง และความต้องการยอมรับในความสามารถ

โนลล์ (Knowles. 1980 : 84) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไปในแนวทางเดียวกับมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการในการเจริญงอกงาม ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์และความต้องการได้รับการยอมรับ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถจะได้มาต้องมีการค้นคว้า คิดค้น ต้องหาความรู้จากเอกสาร สิ่งพิมพ์ นวัตกรรมต่างๆ หรือสารสนเทศและมีการฝึกทักษะเพื่อให้บรรลุความสามารถที่ตั้งจุดประสงค์ไว้

การศึกษา (Education) หมายถึง การจัดกระบวนการให้บังเกิดผลต่อการเรียนรู้ ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการ การวางแผน และเป็นไปโดยจงใจ (มศธ. 2532 : 9) แหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาอาจจะจัดในระบบโรงเรียน (Formal) นอกโรงเรียน (Nonformal) และไม่เป็นทางการหรือตามอัธยาศัย (Informal) ก็ก่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น

โนลล์ (อุนดา นพคุณ. 2527 : 114) กล่าวถึงความต้องการทางการศึกษา หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่บุคคลจะได้เรียนรู้เพื่อจะได้เป็นผลดีสำหรับตัวเอง ผลดีสำหรับองค์กร หรือ ผลดีของสังคม ความต้องการด้านการศึกษาที่จริงแล้วก็คือ ช่องว่างระหว่างระดับความสามารถของบุคคลแต่ละคนในปัจจุบันระดับความสามารถที่สูงกว่าและที่บุคคล องค์กรหรือสังคม คาดว่าจะต้องมี

ดังนั้น ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถก็คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคล (องค์กร หรือสังคม) ต้องการจะให้บุคคลเป็นกับสิ่งที่บุคคลเป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ความต้องการเชิงพัฒนาความรู้ความสามารถนี้ อาจจะเป็นเรื่องกว้าง เช่น ถ้าหากการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งหนึ่งกำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบ โดยนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ ความจำเป็นทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลภายในองค์กร อาจจะต้องมีการเรียนรู้เรื่องระบบคอมพิวเตอร์ ความต้องการเช่นนี้จะเป็นความต้องการที่เฉพาะเจาะจง ถ้าหากบุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ แยกแยะ และทำให้เฉพาะเจาะจงได้ เพื่อทำ ความกระจำให้แก่ตัวเองได้แล้ว เขายังมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้และถ้าหากความต้องการของบุคคล องค์กร และสังคมสอดคล้องกัน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น

เบนจามิน (Benjamin.1956 : 89 - 96) ได้อธิบายความหมายของ “ความรู้” หมายถึง พฤติกรรม และสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม

เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสารต่างๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่เรื่องที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นต่อไป โดยความรู้นี้อาจแบ่งออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการและความรู้เรื่องสากล เป็นต้น

คนเราแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถ ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นกับองค์ประกอบหลายประการ เช่น วุฒิภาวะ ประสบการณ์ ความพร้อม การตั้งใจ ความสนใจ ความต้องการ บุคลิกส่วนตัวของแต่ละคน และโอกาสในการฝึกฝนกิจกรรมนั้นๆ แต่ทุกคนมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ศักยภาพของตนให้ก่อประโยชน์สูงสุดได้เท่าเทียมกัน

การทำผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ (โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์. 2537 : 183)

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการด้านนั้นๆ เจริญก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้พัฒนางาน หรือการเรียนการสอนให้สัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์ ซึ่งผลงานทางวิชาการอาจเป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน หรือผลงานในลักษณะอื่นๆ ก็ได้

การพิจารณาผลงานของข้าราชการครูเพื่อจัดเป็นผลงานทางวิชาการ

ข้าราชการครูผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีความผลงานทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนด กล่าวคือ จะต้องมีความผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความชำนาญการ/เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ พิจารณาถึง

- 1) รูปแบบและโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักการของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทหรือไม่ เช่น ตำราจะต้องมีรูปแบบและโครงสร้างถูกต้องตามหลักของตำราและเหมาะสมกับหลักสูตร หรือผู้เขียนผลงานวิจัยก็ต้องมีรูปแบบและโครงสร้างถูกต้องตามหลักการวิจัย เป็นต้น
- 2) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสม รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิง เป็นที่เชื่อถือได้
- 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ ผลงานทางวิชาการจะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ พิจารณาถึง

1) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้ผลดียิ่ง

2) ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา คือทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

ประเภทของผลงานทางวิชาการ (บุญเหลือ พูนพอน และไพรัช อรรถกามานนท์. 2538 : 118-121) ผลงานทางวิชาการนั้นมีอยู่หลายประเภทดังต่อไปนี้

1. ตำรา
2. เอกสารประกอบการสอน
3. เอกสารคำสอน
4. หนังสือ
5. คู่มือครู
6. ผลงานวิจัย
7. บทความทางวิชาการ
8. อุปกรณ์การเรียนการสอน
9. งานแปล
10. รายงานการศึกษาค้นคว้า
11. รายงานการวิเคราะห์
12. ผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน
13. นวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา
14. งานวิชาการในลักษณะอื่นๆ

รายละเอียดของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทยังมีดังนี้

ตำรา (งานแต่ง,งานเรียบเรียง) หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และการอ้างอิง ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครบคลุมวิชา หรือส่วนของวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา และต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา มีหัวข้อและเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามรายละเอียดของวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา และควรครอบคลุมด้านต่างๆ เช่น

- 1) ความมุ่งหมาย
- 2) เนื้อหา

- 3) กิจกรรมและวิธีการสอน
- 4) อุปกรณ์ที่ใช้
- 5) วิธีประเมินผล

เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา มีเนื้อหาสาระคำสอนที่มีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน นักเรียน นักศึกษา สามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองได้ จะพิมพ์เป็นโรเนียวก็ได้แต่ต้องทำเป็นรูปเล่ม

หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการ หรือกึ่งวิชาการ ที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญ แบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน (ตีพิมพ์) ใช้ตัวอักษรพิมพ์และมีการเผยแพร่ เนื้อหาจะต้องมีความละเอียดสมบูรณ์ และลึกซึ้งมากแต่ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. หนังสือเรียนหรือแบบเรียน หมายถึง เอกสารที่จัดทำเป็นรูปเล่มใช้สำหรับการเรียนมีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจจะมีลักษณะเป็นหนังสือเล่มเดียว ตามกลุ่มวิชา หรือรายวิชาใด หรือเป็นชุด คือมีหลายเล่มหลายชนิดอยู่ในชุดเดียวกันก็ได้ และอาจมีแบบฝึกหัดประกอบด้วย เพื่อเป็นสื่อการเรียนสำหรับให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ และแตกฉานในบทเรียน สำหรับรายวิชาที่เน้นทักษะและการปฏิบัติ

2. หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนใช้ประกอบการเรียนการสอน แต่ไม่ได้กำหนดเป็นหนังสือเรียนหรือแบบเรียนเพื่อการศึกษา หากความรู้ด้วยตนเอง เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อสร้างทักษะและนิสัยรักการอ่านหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 2.1 หนังสืออ่านนอกเวลา หมายถึง หนังสือที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียน สำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

- 2.2 หนังสืออ่านเพิ่มเติม หมายถึง หนังสือที่มีเนื้อหาสาระอิงหลักสูตร เพื่อช่วยในการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษา หากความรู้เพิ่มเติม ด้วยตนเองตามความเหมาะสมของวัย และความสามารถในการอ่านของ แต่ละบุคคล

- 2.3 หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่จัดทำเพื่อส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่าน และมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้น อาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่ไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณี และศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้ มีคติ และมีสาระประโยชน์และชวนให้อ่าน

2.4 หนังสืออ้างอิง หมายถึง หนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอน

3. หนังสืออื่นๆ หมายถึง หนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอน

คู่มือครู หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการสอนให้ผู้สอนสามารถสอนตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรประกอบด้วย คำแนะนำสำหรับผู้สอน เนื้อหาของหลักสูตร กำหนดเวลาสอน ความคิดรวบยอด/หลักการ จุดประสงค์ วิธีสอนและกิจกรรม วิธีวัดผล และแบบฝึกหัด เป็นต้น อาจจะเป็นคู่มือในการใช้หนังสือเรียนเล่มใดเล่มหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยจุดประสงค์ของรายวิชา เนื้อหาตามหลักสูตร และเนื้อหาที่ครูควรรู้เพิ่มเติมจากหนังสือเรียน วิธีสอน อุปกรณ์การสอน และวิธีวัดผล หรืออาจจะเป็นคู่มือครูในการสอนตามรายวิชาซึ่งเป็นคู่มือหรือเสนอวิธีการสอนต่างๆ ไป โดยไม่เจาะจงตามเนื้อหาหนังสือเรียนเล่มใดเล่มหนึ่ง

ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎี หลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การรับรองหลักการ หรือการพิสูจน์ทฤษฎีซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักการ หรือทฤษฎีให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยอาจเป็นการวิจัยในเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็ได้ โดยมีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของรายงานการวิจัยตามหลักวิชาการ

บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งจัดทำขึ้นในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวความคิดใหม่ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้นๆ และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในสาขาวิชานั้น หรือในหนังสือรวบรวมบทความทางวิชาการซึ่งเสนอต่อที่ประชุมสัมมนา ก็ได้

อุปกรณ์การเรียนการสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่ง มีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกมาใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลงานทางวิชาการลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

งานแปล หมายถึง การถอดความตำราหรือเอกสารจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งให้ได้ใจความถูกต้องตรงตามต้นฉบับเดิม ให้สื่อความหมายเป็นที่เข้าใจแก่ผู้อื่น และได้เรียบเรียงตลอดจนปรับปรุงรายละเอียดให้เหมาะสมในกรณีที่เป็น งานแปลนี้อาจแปลจากตำราหรือเอกสารเล่มใดเล่มหนึ่ง หรือแปลเฉพาะบางตอนของตำรา หรือเอกสารหลายเล่ม แล้วนำมาจัดทำเป็นเล่มใหม่ก็ได้

รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง รายงานจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการจากการเข้าร่วมสัมมนา การอภิปราย การทดลอง เป็นต้น เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนหรืองานที่ปฏิบัติในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพแล้วนำเสนอเป็นเอกสารรายงาน

รายงานการวิเคราะห์ หมายถึง รายงานจากการศึกษาเรื่องหรือสิ่งที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแล้วแยกแยะออกเป็นส่วนย่อย เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องหรือสิ่งนั้นๆง่ายขึ้นโดยการกำหนดเรื่องที่จะศึกษา ขอบเขตของเรื่อง วิธีการศึกษา ประเด็นที่แยกแยะออกเป็นส่วนย่อยข้อมูลเปรียบเทียบ สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วนำมาเขียนเป็นเอกสารรายงานการวิเคราะห์ โดยการเสนอรายงานควรมีตัวอย่าง แผนภูมิ ตาราง หรือการคำนวณทางสถิติประกอบตามความจำเป็น

ผลงานโครงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง เอกสารรายงาน ผลงานของโครงการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยระบุเหตุผลหรือความจำเป็น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พร้อมทั้งเสนอผลงานของโครงการ การวิเคราะห์ ผลงานของโครงการและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวต่อไป

นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา

นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ทางการศึกษา ซึ่งต่างไปจากเดิม อาจได้มาจากการค้นพบวิธีใหม่ๆ หรือปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมโดยมีการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อได้ว่าจะมีผลดีในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในระบบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง นวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้นำไปใช้อย่างแพร่หลายแล้ว

ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่มีใช้ผลงานทางวิชาการตามข้อ 1 - 13 โดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุนแรง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นดังกล่าว จะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่า หรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการนั้นด้วย

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

ผู้ทำผลงานทางวิชาการต้องพึงพิจารณาเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ได้รับการพิจารณากำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

1. เป็นผลงานทางวิชาการที่ตรงหรือสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้นๆ
2. เป็นผลงานทางวิชาการประเภทหลักให้เสนอได้ 1 รายการ และอาจเสนอประเภทเสริมอีก 1 รายการ รวมไม่เกิน 2 รายการ จำนวน 4 ชุด

3. เป็นผลงานทางวิชาการที่มีการเผยแพร่มาแล้ว โดยระบุปีและแหล่งหรือกลุ่มเป้าหมายที่เผยแพร่

4. ผลงานทางวิชาการนั้นไม่มีกำหนดระยะเวลาในการเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์มาแล้ว เว้นแต่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) พิจารณาแล้วว่าปัจจุบันผลงานดังกล่าวมีคุณภาพหรือประโยชน์น้อย หรือไม่มี หรือล้าสมัย

5. ไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้ขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งอื่น หรือเคยใช้ขอรับปริญญา วุฒิบัตรประกาศนียบัตรมาแล้ว

6. จำนวนหน้าของผลงานทางวิชาการนั้นๆ ไม่มีกำหนดไว้ แต่ผลงานนั้นจะต้องมีปริมาณเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาสาระมีคุณภาพและประโยชน์

การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ความสำคัญ

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ในทุกๆระดับนั้น จำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการครู โดยต้องส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดแล้วยังสามารถนำผลการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาเด็กนั้นมารวบรวมเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งของตนเองให้มีระดับและขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้องค์กรกลางในการบริหารบุคคล คือ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ยังมี นโยบายที่สนับสนุนให้ข้าราชการครูสายงานการสอนสามารถเลื่อนตำแหน่งของตนเองถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดนโยบายในการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวม 3 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูที่อยู่ในโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการสอนและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง
3. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูที่มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูมีความสำคัญต่อข้าราชการครูมาก ช่วยทำให้ข้าราชการครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย และกำลังสติปัญญาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาของชาติโดยส่วนร่วมได้อย่างดียิ่ง

ขวัญและกำลังใจของครูส่วนหนึ่งย่อมได้มาจากการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสมตามสมควรตามความต้องการ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ข้าราชการครูได้เลื่อนตำแหน่ง คือ การได้รับเงินเดือนถึงระดับ 9 มีโอกาสได้กระโดดเงินเดือนตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการ

ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนด ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงถึงชั้นประภมาภรณ์ มงกุฎไทย และประภมาภรณ์ช้างเผือก ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเป็นเกียรติประวัติ ของตนเองและวงศ์ตระกูล ผลประโยชน์ที่ได้รับดังกล่าว ยังได้มาจากการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของข้าราชการครุยอมสร้างความภาคภูมิใจให้ข้าราชการครูมากยิ่งขึ้น

ความหมายของการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2530 : 182) ได้ให้ความหมายการเลื่อนตำแหน่งว่า หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการครูมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าเดิม อาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 213) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงการเปลี่ยนแปลง ในทางสูงขึ้นซึ่งโดยปกติมักจะมีควมรับผิดชอบมากขึ้นและมีหน้าที่งานที่แตกต่างกันไปจากเดิม โดยเฉพาะแตกต่างไปจากตำแหน่งงานในปัจจุบัน

สมศักดิ์ ขอบตรง (2532 : 160) การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกว่าที่เคยปฏิบัติมาก่อนเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติมีความรับผิดชอบ และหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น มีอัตราเงินเดือนสูงขึ้นตามตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นไป ทั้งนี้ อาจจะเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

จากการให้ความหมายการเลื่อนตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญข้างต้นพอสรุปได้ว่า การเลื่อนตำแหน่งหมายถึงการสั่งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งนั้นอาจจะเลื่อนให้ ดำรงตำแหน่งใน สายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูหมายถึงการเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรง ตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือ ต่างสายงานก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 1) การเลื่อน ตำแหน่ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้นเป็นการกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการครูทุกคนให้ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นด้วยความ สามารถของตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของ ประเทศ เป็นสำคัญ (วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์. 2531 : (3))

หลักเกณฑ์โดยทั่ว ๆ ไปในการเลื่อนตำแหน่ง

หลักเกณฑ์โดยทั่วไปในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้นสามารถพิจารณาคุณสมบัติของ ผู้นั้นได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2525 : 415 - 416) คือ

1. หลักความรู้ความสามารถ เป็นหลักที่ไม่คำนึงถึงควมมีอาวุโสหรือประสบการณ์ แต่โดยอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์วัด ซึ่งจะมีผลดีในแง่ที่จะสามารถเลือกบุคคลที่มีความรู้ความ สามารถสูงเข้ามาได้โดยเฉพาะตำแหน่งทางวิชาชีพ เช่นนักคำนวณหรือวิศวกร เป็นต้น

2. หลักอาวุโสและประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ย่อมมีความรู้และประสบการณ์งานมาก การที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความวิริยะและใช้ความรู้ความสามารถเป็นเวลานาน จึงควรได้รับผลตอบแทนโดยการเลื่อนตำแหน่ง แต่บางครั้งยังพิจารณาอัตราเงินเดือนมาเป็นปัจจัยสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน

3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส หลักข้อนี้เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของหลักทั้งสองดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือในการเลื่อนตำแหน่งให้พิจารณาความรู้ ความสามารถ ซึ่งทราบได้จากการทดสอบ และพิจารณาถึงความอาวุโสซึ่งทราบได้จากผลการปฏิบัติงาน

4. หลักระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานซึ่งองค์การเกือบทุกแห่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงระบบนี้ได้ เพราะระบบอุปถัมภ์ถ้าใช้ขอบเขตพอสมควรแล้วจะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากโดยนัยนี้การเลื่อนตำแหน่งนั้นๆ จึงมีความจำเป็นต้องนำระบบอุปถัมภ์มาใช้อย่างยิ่งยวดนั้นการเลื่อนตำแหน่งบางตำแหน่ง อาจถูกอิทธิพลระบบอุปถัมภ์มาบีบบังคับให้จำเป็นต้องปฏิบัติตามก็มี

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู อาจกล่าวว่าเป็นการสั่งให้ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมอบทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งการได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นทั้งนี้ข้าราชการครูผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจจะดำรงตำแหน่งสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้ การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูจึงถือเป็นหน้าที่ขององค์การกลางที่จะพัฒนาข้าราชการครูให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการยึดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไป เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งคือหลักความรู้ความสามารถ หลักอาวุโส หลักความรู้ความสามารถและอาวุโสและหลักระบบอุปถัมภ์ เมื่อมีหลักเกณฑ์พื้นฐานแล้ว จึงมีการสร้างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเฉพาะสายงานนั้นๆ พร้อมกันไปด้วย

การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ก่อนจะมีการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีการดำเนินการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกได้เป็น 3 กรณี คือ

1. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในระดับต่างๆ เช่นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 เป็นศึกษานิเทศก์ 7 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 เป็นศึกษานิเทศก์ 8 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8 เป็นศึกษานิเทศก์ 9 หรืออาจเลื่อนโดยข้ามระดับเช่นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 4 เป็นศึกษานิเทศก์ 6 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 เป็นศึกษานิเทศก์ 7 เป็นต้น การเลื่อนข้าราชการครูสายงานนิเทศการศึกษานี้จะใช้วิธีการสอบคัดเลือก

2. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ในสถานศึกษา หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร

สถานศึกษา เช่น ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน การเลื่อนและแต่งตั้งใช้วิธีการสอบคัดเลือกหรือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการในสายงานบริหารในสถานศึกษาส่วนนี้จะใช้วิธี คัดเลือก

3. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หมายถึง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งหน้าที่เป็นผู้สอนได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 ตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 และตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ซึ่งมีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูในสายงานการสอนนี้จะใช้วิธีการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่งจะไม่เลื่อนในตำแหน่งว่างยกเว้นกรณีการเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

การขอกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูที่จะเป็นอาจารย์ 3 มักจะกล่าวกันว่า “ทำผลงานอาจารย์ 3” หรือ “ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเป็นอาจารย์ 3” ที่เป็นดังนี้เพราะตามหลักเกณฑ์เดิมของการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ก่อน พ.ศ.2532 ได้กำหนดให้ผลงานทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหลัก แต่ตามข้อเท็จจริงในปัจจุบันนี้หลักเกณฑ์ของการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มิใช่เพียงผลงานทางวิชาการเท่านั้น และผลงานทางวิชาการก็มีได้เป็นองค์ประกอบหลักหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้นควรจะเรียกตามหลักเกณฑ์กำหนดว่า “การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3” หรือ “การขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3” เพื่อครอบคลุมกระบวนการทั้งหมด (บุญเหลือ พูนพอน และไพรัช อรรถกามานนท์. 2538 : 7)

หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

โดยปรกติการเลื่อนตำแหน่ง ครู 1 ขึ้นเป็นครู 2 ครู 2 ขึ้นเป็น อาจารย์ 1 และอาจารย์ 1 ขึ้นเป็น อาจารย์ 2 จะเป็นการเลื่อนไหลตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยอาศัยคุณสมบัติเป็นหลัก แต่การที่จะกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และการกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 จะต้องมีความพิเศษ มีการกำหนดให้เสนอหลักฐานเอกสารต่างๆ และต้องผ่านการประเมิน จึงจะได้รับเงินเดือนหรือตำแหน่งที่เลื่อนสูงขึ้นได้ การเลื่อนไหลตามปกติของข้าราชการครูจึงไปได้สูงสุด ในตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 เท่านั้น และจะต้องขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือขอให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นต่อจากนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (บุญเหลือ พูนพอน และไพรัช อรรถกามานนท์. 2538 : 9) ดังนั้นคณะกรรมการ

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน โดยกำหนดคุณสมบัติในด้านตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องผ่านการพิจารณาจากหัวหน้าสถานศึกษา คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้ โดยต้องผ่านเกณฑ์ (70%) ต้องมีความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญในด้านการสอน มีผลงานปรากฏแก่นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ประชาชนในชุมชน ได้เป็นวิทยากร หรือร่วมอบรมสัมมนา และประการสุดท้ายคือมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ที่แสดงความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญด้านนั้นๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอน หรือการศึกษาได้

วิธีการและขั้นตอนในการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีดังนี้ (บุญเหลือ พูนพอน และไพรัช อรรถกามาพันธ์. 2538 : 7)

1. ขั้นทำคำขอ
 - 1.1 ผู้ขอหรือผู้บังคับบัญชาขั้นต้นจัดทำคำขอ
 - 1.2 ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นให้ความเห็นชอบ
2. ขั้นตรวจสอบ
 - 2.1 หัวหน้าสถานศึกษารับรองการปฏิบัติงาน
 - 2.2 หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ
3. ขั้นประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ขั้นพิจารณาตามลำดับขั้นผู้บังคับบัญชาตามลำดับพิจารณา
5. ขั้นการพิจารณาของอนุกรรมการข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

(อ.ก.ก.ข้าราชการครู) พิจารณากลับกรองเกี่ยวกับ

- 5.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
- 5.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
- 5.3 ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ
- 5.4 ผลงานทางวิชาการ

6. ขั้นการพิจารณาของ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

เพื่อประเมิน

7. ปลัดกรุงเทพมหานครลงนามแต่งตั้ง

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ได้กำหนดเกณฑ์คะแนนในการตัดสินสำหรับข้าราชการครูในสายงานสอนโดยพิจารณาจากรายละเอียดผลงานใน 3 ด้าน คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน 1000 คะแนน เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งคะแนนปริมาณงาน มีคะแนนเต็ม 500 คะแนน และคะแนนคุณ

ภาพของงาน มีคะแนนเต็ม 500 คะแนน กำหนดเกณฑ์ที่ผ่านการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 700 คะแนน ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบสำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ได้แก่ งานสอน งานบริการทางการศึกษา งานอบรมปกครองดูแล งานกิจกรรมนักเรียน งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่ งานรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู งานติดต่อกับผู้ปกครอง ผลงานดีเด่น งานบริการชุมชน การร่วมมือกับผู้บริหาร งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.2 องค์ประกอบสำหรับข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน ได้แก่ งานตามหน้าที่รับผิดชอบ (ธุรการ, โฆษณาการ, การเงินฯ) งานสอน งานศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่ งานรักษาวินัย และประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู ผลงานดีเด่น งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ มีคะแนนเต็ม 70 คะแนน ซึ่งข้าราชการครูจะถูกประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เกณฑ์ที่กำหนดผ่านการประเมินสำหรับอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 หรือ 45.5 คะแนน ส่วนอาจารย์ 3 ระดับ 9 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 49 คะแนน ซึ่งจำแนกตามแต่ละรายการได้ดังนี้

2.1 รายการที่ 1 ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการ สาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง 30 คะแนน

2.2 รายการที่ 2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่นๆ และประชาชน หรือสาธารณะชน 30 คะแนน

2.3 รายการที่ 3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ หรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ 10 คะแนน

3. ผลงานทางวิชาการ มีคะแนนเต็ม 30 คะแนน ซึ่งจะถูกประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เช่นเดียวกัน กำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 หรือ 19.5 คะแนน ส่วนอาจารย์ 3 ระดับ 9 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 21 คะแนน ซึ่งจำแนกคะแนนตามแต่ละรายการได้ดังนี้

3.1 รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ 15 คะแนน

3.2 รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ 15 คะแนน

คะแนนรวมของความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ส่วน มีคะแนนเต็มรวมกัน 100 คะแนน เกณฑ์ที่กำหนดในการตัดสินการประเมินผล ผู้ขอต้องได้คะแนนประเมินแต่ละส่วน คือ คะแนนความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการต้องผ่านทั้งสองส่วน และได้คะแนนรวมของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

1. อาจารย์ 2 ระดับ 7 จะต้องได้คะแนนรวมเกินร้อยละ 70 หรือ 70 คะแนน
2. อาจารย์ 3 จะต้องได้คะแนนรวมเกินกว่าร้อยละ 75 หรือ 75 คะแนนขึ้นไป

3. อาจารย์ 3 ระดับ 9 จะต้องได้คะแนนรวมเกินกว่าร้อยละ 75 หรือ 75 คะแนนขึ้นไป และคะแนนที่ได้รับจากการประเมินผลจะต้องเป็นเอกฉันท์ด้วย โดยการประเมินต้องได้ไม่น้อยกว่าเกณฑ์ในตาราง ซึ่งสรุปเป็นตารางได้ดังตาราง 1 (บุญเหลือ พูนพอน และไพรัช อรรถกามานนท์. 2538 : 37)

ตาราง 1 ตารางแสดงเกณฑ์คะแนนการตัดสินการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง	ผลการปฏิบัติงาน 1,000 คะแนน	ประเมินแต่ละส่วน		
		ความชำนาญ การ ความเชี่ยวชาญ 70 คะแนน	ผลงานทาง วิชาการ 30 คะแนน	คะแนนรวม 100คะแนน
อาจารย์ 2 ระดับ 7	70%	65%	65%	70%
	700	45.5	19.5	70
อาจารย์ 3	70%	65%	65%	75%
	700	45.5	19.5	75
อาจารย์ 3 ระดับ 9	70%	70%	70%	75%
	700	49	21	75

จากเกณฑ์การตัดสินการประเมินตามตารางดังกล่าว อาจารย์ 2 ระดับ 6 นั้นสามารถขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้ (ยกเว้นอาจารย์ 2 ระดับ 6 ตามหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ซึ่งขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ในฐานะครูอาวุโส คือ มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป) การขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ถ้าปรากฏว่าคะแนนที่ได้ไม่ถึงเกณฑ์ คือ คะแนน ความชำนาญการและคะแนนผลงานทางวิชาการ ผ่าน แต่ได้คะแนนรวมระหว่าง 70-74 คะแนน ก็จะได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ถ้าได้คะแนนรวมถึง 75 คะแนนขึ้นไป ก็จะได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 แล้วแต่ขั้นเงินเดือนที่ผู้ขอได้รับอยู่ขณะนั้นจะอยู่ในขั้นต่ำของระดับใด แต่ถ้าผู้ขอ ขอกำหนดตำแหน่งเป็น อาจารย์ 2 ระดับ 7 ถึงแม้ การประเมินจะได้คะแนนสูงกว่า 75 คะแนน ก็จะได้ตำแหน่งอาจารย์ 3 ไม่ได้ เพราะจะต้อง อนุมัติให้ตามที่ ผู้ขอ ขอกำหนดตำแหน่งไว้

ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความต้องการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้วยมีสาเหตุมาจากหลายๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงศึกษาปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการครูเสนอผลงานทางวิชาการเพราะงานที่ปฏิบัติเป็นงานด้านวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งอาศัยความสามารถเฉพาะตัวต้องมีความชำนาญการและแสดงผลงานทางวิชาการประกอบด้วย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเป็นการส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดลักษณะของผลงานทางวิชาการที่จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลงานทางวิชาการต้องได้มาตรฐานมีคุณภาพดีและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักเรียน นักศึกษา สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ได้ผลควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2533 : 2-4, 20)

1. ขั้นการเตรียมการและการวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. ขั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้
4. ขั้นเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
5. ขั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการครูขอเลื่อนตำแหน่งได้นั้น อาจจำแนกเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน ตำรา งานวิจัย หนังสืออ่านประกอบ งานแปล งานประดิษฐ์ บทความทางวิชาการและผลงานในลักษณะอื่นๆ

ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิ ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูไว้อย่างน่าสนใจคือ

ถวัลย์ มาตจรัส (2532 : 20-21) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การจัดทำผลงานทางวิชาการ ว่า พื้นฐานเบื้องต้นของการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ที่ความคิดเห็นและการเขียนเป็นสำคัญ จุดบอดที่สำคัญอย่างใหญ่หลวงของคนในวงการศึกษาคือไม่ค่อยสนใจกับการอ่านหนังสือเท่าที่ควร โดยเฉพาะวงการครูของเราไม่นิยมการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จึงทำให้การพัฒนาการด้านการเขียนด้อยลงอย่างน่าใจหาย ทั้งนี้เพราะ ครูสอนเก่งมีประสบการณ์ในการสอนมาก แต่ให้เขียนเพื่อเผยแพร่กลับเขียนไม่เป็น

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2533 : 28) ได้เสนอแนวทางก้าวหน้าของข้าราชการครูเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ว่าการเขียนหนังสือนั้นจะต้องลงมือเขียนถ้าไม่เขียนจะ

ไม่รู้ปัญหา และปัญหาแต่ละคนแตกต่างกัน แม้จะเรียนรู้หลักการทฤษฎีมากมาย ถ้าไม่ลงมือเขียนก็จะเขียนไม่ได้ ถ้าเราได้รับฟังและเรียนรู้สิ่งที่คนอื่นเขียนคนอื่น ๆ ได้ประสบมาก็จะเป็นโยชน์แก่การเขียนของเรามากยิ่งขึ้น

ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533 : 27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูว่าครูต้องเป็นผู้รอบรู้ ช่างสังเกต รู้จักค้นคว้าหาแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งอาจหาได้จากวารสารต่าง ๆ หนังสือพิมพ์รายวันและรายปักษ์มากมาย หรือขอเข้าใช้บริการห้องสมุดต่าง ๆ เช่นของวิทยาลัยครูใกล้บ้าน ไม่ทำการสอนไปวัน ๆ ต้องรู้จักคิดค้นหาความรู้ มีความคิดริเริ่มและเป็นอิสระในทางวิชาการ สามารถล้อเลียนวิธีการเขียนและรูปแบบของการเขียนที่ดีแล้วยังสามารถที่จะนำเอาเอกสารการเตรียมการสอนแต่ละครั้งนั้นมารวบรวมอย่างเหมาะสมเพื่อนำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการได้อีกด้วย

จากแนวความคิดในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอไว้เห็นได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่สนใจการอ่านและเขียนในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเอง โดยเฉพาะข้าราชการครูในระดับประถมศึกษา มีตำรา หนังสือเรียน ชุดการสอน โสตทัศนูปกรณ์ คู่มือแผนการสอนก็จะเป็นรูปเล่ม หรือเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างสมบูรณ์เอาไปใช้ได้เลย จึงทำให้ข้าราชการครูไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการเขียนผลงานเท่าที่ควร ประกอบกับครูมีความคิดว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ยาก ไม่เริ่มเขียน ไม่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ จากงานเขียนของคนอื่น ๆ จึงทำให้ความคิดไม่แตกฉาน ไม่สามารถกำหนดรูปแบบวิธีการ ขั้นตอนในการเขียนผลงานทางวิชาการได้

ข้อเสนอแนะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเน้น การเขียนผลงานทางวิชาการ ที่กล่าวมาได้ข้อคิดเห็น สรุปได้ดังนี้ (ศิริราช อำไพภักดิ์. 2533 : 27)

1. ข้าราชการครูต้องทำความเข้าใจรูปแบบการเขียนผลงานทางวิชาการ และต้องศึกษาให้ทราบว่าผลงานในลักษณะอื่น ๆ นั้นมีอะไรบ้าง โดยอาจหาตัวอย่างของผลงานทางวิชาการไว้ศึกษา

2. ความเข้มข้นของผลงานทางวิชาการเมื่อเสนอขึ้นไปพิจารณาต้องอยู่ในเกณฑ์ดีเด่น ไม่ใช่เกณฑ์ดี หรือไม่ใช่ดีมาก

3. ข้าราชการครูยังต้องมีเจตคติในเรื่องผู้ตรวจผลงานทางวิชาการให้ถูกต้อง เช่น ต้องเชื่อในความเป็นธรรมของผู้ตรวจผลงานเป็นต้น

การเตรียมการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

การเตรียมการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้หลายท่านซึ่งจะกล่าวโดยรวม ดังต่อไปนี้

การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อสะสมและเสริมสร้างความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ สำหรับขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมการนั้นข้าราชการครูมีปัญหาดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูไม่ทราบว่าการปฏิบัติงานในด้านการสอนนั้นสามารถนำมาเป็นผลงานเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งได้ จึงมิได้สะสมหรือจัดระบบการบันทึกผลการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระเบียบพร้อมที่จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนก็อาจจะเสนอได้ เพราะขาดเอกสารหลักฐานที่จะแสดงผลการปฏิบัติงานในด้านการสอน

2. ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญในการสอน เริ่มตั้งแต่การเตรียมการสอน การใช้อุปกรณ์ การวัดผลและประเมินผล การให้คำแนะนำ ชี้แจงแก้ปัญหา ให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ประชาชน ตลอดจนการไปร่วมเป็นวิทยากร อบรม สัมมนา เข้าร่วมประชุม สิ่งเหล่านี้คือประสบการณ์ที่จะสะสมเป็นความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ของผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่ง แต่ผลปรากฏว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ขาดข้อมูล ขาดเอกสารหลักฐานที่จะเสนอ หรือหากมีก็ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงทำให้คะแนนการประเมินในส่วนนี้ลดลง

3. ผลงานทางวิชาการถือว่าเป็นปัญหาที่ข้าราชการครูขาดการเตรียมการไว้ค่อนข้างสูงเพราะขาดประสบการณ์ ขาดทักษะในการเขียนผลงาน ไม่ทราบประเภทของผลงานที่จะเสนอ ขาดการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่จะเขียน จึงทำให้ผลงานทางวิชาการที่เสนอไปยังคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) หรือคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) หรือคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่ข้อผิดพลาดหรือบกพร่องมักเกิดจากผลงานทางวิชาการไม่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษา ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระมีน้อย เป็นต้น

4. การบริหารเวลา ในการจัดเตรียมการทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น หากข้าราชการครูไม่กำหนดเวลา ขั้นตอนในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดความผิดพลาด ข้าราชการครูควรได้จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ก็จะสามารถจัดเตรียมการในการขอเลื่อนตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และทันเวลาตามกำหนด เนื่องจากคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ได้กำหนดให้การขอกำหนดตำแหน่งเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้ ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เท่านั้น

ในการเตรียมการนั้น ถือว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนตำแหน่งจำเป็นต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานและการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ อย่างรัดกุมในการขอเลื่อนตำแหน่ง เพราะถ้าข้าราชการครูได้มีการเตรียมการไว้อย่างดีแล้วไม่ว่าจะเป็นการสะสมผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 2 ปีการศึกษาย้อนหลัง การมีความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ให้เป็นที่ปรากฏทั้งด้านการสอน การพัฒนานักเรียน ให้คำปรึกษาแก่ครู อาจารย์ และประชาชนทั่วไป การเป็นวิทยากรและมีส่วนร่วมในการประชุม อบรมสัมมนา การวางแผนโครงการในการจัดทำผลงานทางวิชาการโดยศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ หาผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่ตนเองจะจัดทำผลงานทางวิชาการมาให้คำแนะนำ นำเทคนิค และเทคโนโลยี และการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ได้สะสมไว้ นำมาผสมผสานเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ

ให้มีลักษณะสร้างสรรค์และมีความก้าวหน้า เพื่อจะได้เกิดประโยชน์แก่วงวิชาชีพ ใช้ในการค้นคว้าศึกษาหาความรู้ต่อไป

การจัดทำผลงานทางวิชาการ

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู มีปัญหาที่เกิดจากการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านต่างๆ กล่าวได้เป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2535 : 12-14)

1. มิได้เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองหรืออีกนัยหนึ่งเป็นผลงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่ของตน หรือส่งผลงานไม่ตรงกับหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ
2. กำหนดมิได้ว่าตนทำผลงานในส่วนใด(กรณีจัดทำผลงานเป็นคณะ)
3. เป็นผลงานที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ คำว่าคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ มีหลายลักษณะสรุปได้ดังนี้

3.1 คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดพิมพ์ ได้แก่

3.1.1 พิมพ์ผิด วรรคตอนผิด เขียนหัวข้อผิด สะกดการันต์ผิด

ภาษาอังกฤษผิด จัดหน้าผิด

3.1.2 จัดพิมพ์ไม่ได้มาตรฐานทางวิชาการ เช่นการเรียงลำดับหัวข้อ

การจัดหัวข้อ การวางรูปเล่ม การอ้างอิง การจัดทำเชิงอรรถ และบรรณานุกรม ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ

3.2 คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างของเอกสาร ได้แก่โครงสร้าง

ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา โครงสร้างไม่สอดคล้องกับหลักสูตร โครงสร้างไม่สอดคล้องกับสารบัญ โครงสร้างไม่เป็นไปตามหลักวิชา หรือตามมาตรฐานทางวิชาการ

3.3 คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดเนื้อหาได้แก่ การจัดเนื้อหาแต่ละบท

มีความมากน้อยแตกต่างกันมาก การนำเสนอเนื้อหาแต่ละบทไม่เป็นแบบเดียวกัน การนำเสนอเนื้อหาแต่ละบทมีความละเอียด ไม่เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

3.4 คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์เกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ เป็นผลงาน

ทางวิชาการที่คัดลอก รวบรวม หรือดัดดองมาจากผู้อื่น หรือเอกสารอื่น

4. เป็นผลงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

4.1 เป็นผลงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่ในปัจจุบันของตน

4.1.1 ปัจจุบันเป็นผู้สอนวิชาภาษาไทย แต่ส่งผลงานทางคณิตศาสตร์ เนื่องจากเคยปฏิบัติงานสอนวิชาคณิตศาสตร์

4.1.2 เป็นผลงานที่จัดทำให้หน่วยงานอื่นและไม่ตรงกับหน้าที่ของตน

4.2 เป็นผลงานที่ยังไม่เคยนำไปใช้ เช่นจัดทำผลงานขึ้นแล้วนำเสนอคณะ

กรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ทันที โดยยังไม่เคยทดลองใช้

4.3 เป็นผลงานที่มองเห็นประโยชน์ไม่แน่ชัดเช่น

4.3.1 ผลการวิจัยเชิงสำรวจ แต่ยังไม่ได้นำไปใช้เสนอแนะหรือนำผลไปใช้ จึงชี้ไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างไร

4.3.2 บทความทางวิชาการที่ลงตีพิมพ์ในวารสารหรือประกอบการบรรยาย หรือประชุมสัมมนา ที่บ่งชี้ไม่ได้ว่าได้นำไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาให้เป็นประโยชน์อย่างไร

5. ผลงานทางวิชาการมีจำนวนน้อยเกินไป เช่น

5.1 ตำรา หรือเอกสาร จำนวนหน้าหรือเนื้อหาสาระน้อยเกินไป

5.2 แผนการสอนที่มีได้ครบทั้งหลักสูตร

5.3 ชุดการสอนมีเฉพาะบางเรื่อง

โสภณ นุ่มทอง (2532 : 54) ได้กล่าวถึงผลงานทางวิชาการที่ใช้ข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ไม่ควรจัดทำในลักษณะดังนี้

1. การวิจัยไปพัฒนาต่อ
2. เนื้อหาและวิธีการที่มีผู้อื่นทำไว้มากแล้ว
3. การสรุปย่อเนื้อหา เตรียมตัวสอน เก็งข้อสอบ เฉลยข้อสอบ หรือเตรียมสอบเข้ามหาวิทยาลัย

4. การวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาความยากง่ายและหาค่าอำนาจจำแนก

5. การวิจัยที่รู้คำตอบล่วงหน้า โดยไม่ต้องวิจัยก็อาจทราบได้อยู่แล้ว

6. การรวบรวมเนื้อหาวิชาที่ผู้อื่นจัดทำไว้แล้ว โดยไม่ได้เรียบเรียงใหม่

7. นำผลงานผู้อื่นมาตัดต่อ หรือนำมาถ่ายเอกสารแล้วเปลี่ยนปกใส่ชื่อตนเอง

8. ผลงานไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในวิชาที่สอน

จากปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ปัญหาเกิดจากการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ตรงกับการปฏิบัติงานของตน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้โดยไม่ได้อธิบายเรียบเรียงใหม่ เป็นผลงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้อง ข้อมูลล้าสมัย และไม่มีความประณีตในการจัดทำซึ่งจากปัญหาดังกล่าวอาจจะทำให้ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้

ปัจจัยในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานใดๆ หากผู้ปฏิบัติงานได้รับความสุข มีขวัญและกำลังใจ อุปสรรคต่างๆ ถูกขจัดโดยความร่วมมือของบุคคลที่ร่วมงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

...พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชตอนหนึ่งว่า

วิธีทำงานที่ดีนั้นเบื้องต้นจะต้องพิจารณาให้เห็นจุดหมายให้ได้โดยแจ่มแจ้งก่อน เพื่อให้เกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำต่อไป ก็ต้องกำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติให้ถูกต้อง

ตามหลักวิชาให้เหมาะแก่ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ให้เหมาะแก่เวลาและความประสงค์ที่ตั้งไว้ แล้วจึงลงมือปฏิบัติให้ได้ตามกำหนดนั้นด้วยความหมั่นขยันโดยสม่ำเสมอจนกว่าจะสำเร็จ... (กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 324)

หากจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องมีปัจจัยต่างๆ มาประกอบ ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จนั้น มีองค์ประกอบพอสรุปได้ดังนี้

1. เวลา และการจัดการกับเวลา โดยผู้ปฏิบัติงานควรจะได้จัดสรรเวลาให้ได้โดยมีเทคนิคในการบริหารเวลาดังนี้ (แก้วแก้ว 2534 : 15-16)

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

2. ค่าตอบแทน (Compensation) อาจมีความหมายกว้างคลุมไปถึงสิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อการสรรหาคนมาทำงาน ควบคุมการใช้จ่ายทั้งหมด ให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ซึ่งได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยการให้รางวัลเป็นพิเศษ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ทำความผิดหรือมีข้อบกพร่อง ก็ควรมีการโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

5. ผู้บังคับบัญชากระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง สร้างและปลูกฝังให้มีความพอใจในงานและกระตือรือร้นในการทำงาน

6. การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและมีเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้

ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533 : 32(14)) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการว่า ข้าราชการครูจำนวนมากที่ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 3 มุ่งที่จะเลื่อนระดับอย่างเดียวเท่านั้นไม่ได้มุ่งที่จะพัฒนาตนเอง จึงมีการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 3 ดังนั้น จึงขาดความร่วมมือในการพัฒนาด้านวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทองอินทร์ วงศ์โสธร วิจิตร สินศิริ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต พบว่า มีปัญหาการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร้อยละ 16.67 มหาวิทยาลัยมหิดล ร้อยละ 4.80 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 0.99 สภาพปัญหาการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ประการแรกคือ ไม่สมดุลย์เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นสาเหตุเพราะยึดติดกับกฎ ก.พ. มากเกินไปประการที่สอง คือ ตำแหน่งกับเงินเดือนเกี่ยวข้องกันมากเกินไป ประการสุดท้าย คือ ไม่ได้รับความสะดวกและมีการขัดแย้งกัน

สงบ อินทรมณี (2527 : 188-189) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในส่วนกลาง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูพบว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เห็นด้วยเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงานผู้สอนจากตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 จากครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการประเมินผลงานทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งสายงานผู้บริหารควรแต่งตั้งจากการคัดเลือกโดยประเมินผลการปฏิบัติงาน และทดสอบความสามารถในเชิงบริหาร

เสถียร คามิศักดิ์ (2529 : 4) ได้ศึกษาเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะคติของผู้บริหาร และคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าทัศนะของผู้บริหาร และคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเห็นด้วยอย่างมากต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ พบว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีทัศนคติเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 98-120) ได้ทำการวิจัยถึงสาเหตุการไม่เสนอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า สาเหตุของการไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งมีสาเหตุมาจากการไม่เข้าใจแนวปฏิบัติและวิธีการเสนอขอ ขาดที่ปรึกษา โดยเฉพาะสาเหตุด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นมีผลมาจากไม่มีความรู้ ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย ขาดผลงานทางวิชาการเผยแพร่รวมทั้งมีเวลาในการจัดทำน้อย

ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ

ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 50 คน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ โดยศึกษาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่นๆ และประชาชนหรือสาธารณะชน ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ และประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูกรมสามัญศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่ การทดสอบหรือประเมินผลก่อน-หลังการเรียนการสอนและมีการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ด้านการมีผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่ การได้รับการยอมรับภายในโรงเรียนก่อน ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งนี้เพราะผลงาน ดังกล่าวเกิดจากการได้ปฏิบัติงานจริง ทดลองจริง มีความชัดเจนและมีคุณค่า โดยเฉพาะผลงาน ที่เกิดจากจากปัญหาในการสอนและสามารถแก้ได้ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่มี ผู้คิด หรือจัดทำมาก่อน ส่วนด้านสุดท้ายประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่นำไปใช้แล้วได้ผลแก่นักเรียน กล่าวคือ นักเรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น

สุธีพร ดีผดุง (2536 : 92-93) ได้ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ปรากฏว่ามีปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับมาก ในส่วนของระยะเวลาในการพิจารณาข้อขอของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เวลานานเกินไป ขั้นตอนในการเสนอคำขอมีหลายขั้นตอน การที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดให้มีการรายงานความชำนาญการในส่วนของการเป็นวิทยากรกระทำได้ยากมาก สำหรับเกณฑ์การตัดสินของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งกำหนดคะแนนในส่วนความชำนาญการ 70 คะแนน ต้องผ่านร้อยละ 65 และส่วนของผลงานทางวิชาการกำหนดคะแนนไว้ 30 คะแนน ต้องผ่านร้อยละ 65 รวมทั้ง 2 ด้าน ต้องผ่านร้อยละ 75 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนนนั้น คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินให้น้อยกว่านี้

วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ เตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงาน ทางวิชาการ นำผลงานทางวิชาการไปใช้ เผยแพร่ สร้างการยอมรับ และนำเสนอผลงาน ทางวิชาการส่วน สิ่งที่ต้องจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ช่วยจัดหาแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อเตรียมการทำ ผลงานทางวิชาการมอบหมายการปฏิบัติงานสอนและงานอื่นให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนงานทำผลงานทางวิชาการที่กำหนดไว้ จัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของ

ผลงานทางวิชาการ ช่วยการพิมพ์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและช่วยจัดหางบประมาณที่จะใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

บุญเลิศ เขียนวงศ์ (2541 : 108-112) ได้ศึกษางานวิจัย ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 พบว่า ครูมีเวลาต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการสอน โอกาสที่ครูจะออกไปเป็นวิทยากรได้ยากเพราะหาครูสอนแทนไม่ได้ และครูไม่มีการทำงานวิจัย จึงขาดคุณสมบัติความชำนาญการ ครูเห็นว่าขั้นตอนในการประเมินความชำนาญการมากเกินไป วิธีเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

สันติชัย ไชยดี (2541 : 118-134) ได้ศึกษางานวิจัย การศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญศึกษา. พบว่าด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ การทำผลงานทางวิชาการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มีปัญหาระดับมาก ในความคิดเห็นของครูการขอ กำหนดตำแหน่งมีวิธีการยุ่งยากซับซ้อน มีปัญหาด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการเช่น ขาดประสบการณ์และความรู้ใน การจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทวิเคราะห์และวิจัยปัญหาที่ได้พบจากการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ขาดการตัดสินใจในการเลือกประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาจัดทำเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ต้องการคู่มือ ต้องการวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษา ขาดการเผยแพร่ผลงานและทดลองใช้ผลงานทางวิชาการก่อนการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง และปัญหาได้รับงานกิจกรรมต่างๆ จากผู้บริหารมากเกินไป ขาดทุนทรัพย์ที่จะทำผลงาน ขาดแหล่งให้ความรู้ เปรียบเทียบปัญหาในการทำผลงาน และปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีเสนอขอกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการสอน สถานภาพการสมรส ปริมาณงานที่รับผิดชอบ อัตราเงินเดือน ครูมีปัญหาไม่แตกต่างกัน

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

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7126 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่จบปริญญาเอกในระหว่างปี ค.ศ. 1930-1973 พบว่านโยบายของการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย แต่เพศหญิงมีมากกว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้งานก้าวหน้ามี 5 ประการคือ

- ความเชี่ยวชาญ ความมีชื่อเสียง การได้รู้จักคนมาก การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ และจดหมายแนะนำตัว

ฮาเซมิ (Hashemi. 1985 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในดัลลัส รัฐเท็กซัส พบว่า ตำแหน่งและชนิดของงานที่ปฏิบัติมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่องโอกาสของการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัย มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ช่วยอาจารย์ในด้านการสอน ผู้ที่ครองตำแหน่งได้ไม่ถึง 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่ครองตำแหน่งนานกว่านี้

ริชแมน (Richman. 1987 : 171) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรในแวดวงของนักศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐนิวยอร์ก พบว่า สิ่งที่เป็นอิทธิพลภายในเรื่องบรรยากาศองค์กร คือ ความก้าวหน้าของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการได้รับการฝึกฝน ด้านการบริหาร ทั้งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการครู คือ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น และจากความคิดเห็นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่าข้าราชการครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อนำไปใช้แล้วได้ผลดีแก่นักเรียน ส่วนขั้นตอนในการจัดทำ คือมีการเตรียมการและวางแผนการจัดทำ การนำไปใช้ การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ และนำเสนอผลงาน ส่วนปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งเกิดจากข้าราชการครูไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการมีหลายขั้นตอน ตลอดจนไม่มีความรู้ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ เวลาในการจัดทำมีน้อย ขาดที่ปรึกษา และแหล่งศึกษาค้นคว้า นอกจากนี้แล้ว จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูมีส่วนสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ เช่นวุฒิการศึกษา อายุ และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ เป็นต้น

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครูเพศชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน

5. ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2539 ในโรงเรียนจำนวน 10,097 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 197 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 131 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 99 โรงเรียน รวมทั้งหมด 427 โรงเรียน ซึ่งอยู่ใน กลุ่มเขต 8 กลุ่ม เป็นเขตทั้งสิ้น 38 เขต

2. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิคือ

2.1 สุ่มกลุ่มเขตโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 50 เป็นกลุ่มเขต 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 5 และกลุ่มที่ 8 ซึ่งมีโรงเรียนรวมทั้งหมด 181 โรงเรียน

2.2 สุ่มโรงเรียนจากกลุ่มเขต 4 กลุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายร้อยละ 10 ของแต่ละกลุ่ม ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 19 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียน ขนาดกลาง 7 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

2.3 ใช้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ในโรงเรียนทั้งหมดที่สุ่มมาได้ เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างจาก 19 โรงเรียนจำนวนรวม 487 คน

ตาราง 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขต	ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ขนาด	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
กลุ่ม 1	วัดราชนัฑดา (เขตพระนคร)	เล็ก	10
10 เขต	วัดบรมนิวาส(เขตปทุมวัน)	เล็ก	5
41 โรงเรียน	วัดสวนพลู(เขตบางรัก)	กลาง	22
	วัดประดู่ธรรมาธิปไตย(เขตบางซื่อ)	กลาง	21
	สุโขทัย(เขตดุสิต)	ใหญ่	37
กลุ่ม 2	วัดคลองใหม่(เขตบานนาวา)	เล็ก	10
5 เขต	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม(เขตพระโขนง)	กลาง	21
29 โรงเรียน	วัดคลองเตย(เขตคลองเตย)	กลาง	27
กลุ่ม 5	แก่นทองอุปถัมภ์(เขตประเวศ)	เล็ก	7
4 เขต	หัวหมาก(เขตสวนหลวง)	เล็ก	15
58 โรงเรียน	สุเหร่าดอนสะแก(เขตบางกะปิ)	กลาง	21
	วัดบึงทองหลาง(เขตบางกะปิ)	ใหญ่	69
	วัดลานบุญ(เขตลาดกระบัง)	ใหญ่	38
	เคหะชุมชนลาดกระบัง(เขตลาดกระบัง)	ใหญ่	35
กลุ่ม 8	คลองบางแกว(เขตหนองแขม)	เล็ก	10
3 เขต	ชุมทางดลิ่งชัน(เขตดลิ่งชัน)	เล็ก	17
53 โรงเรียน	คลองทวีวัฒนา(เขตดลิ่งชัน)	กลาง	13
	วัดโคกนอน(เขตภาษีเจริญ)	กลาง	26
	วัดนิมมานนรดี(เขตภาษีเจริญ)	ใหญ่	83
รวม			
22 เขต	19 โรงเรียน		487
181 โรงเรียน			

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1.1 สถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และอายุราชการ

1.2 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำผลงานทางวิชาการ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านขอขยายเนื้อหา ด้านเทคนิคการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ตอนที่ 3 ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการทำผลงานทางวิชาการ และสัมภาษณ์ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลจากการศึกษาและสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ ตรวจสอบพิจารณาความเป็นไปได้และความถูกต้อง แล้วรับข้อเสนอแนะไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach. 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.99
7. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือไปยัง โรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ถึงผู้อำนวยการเขตเพื่อขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือไปยังโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้อำนวยการเขตออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยนำหนังสือจากเขตพร้อมแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ช่วยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่างๆ แล้วผู้วิจัยกลับมาขอรับแบบสอบถามทั้งหมดคืนด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการระหว่าง เดือนตุลาคม 2539 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2540 เป็นเวลา 5 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วพบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 487 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 487 มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - PC (Statistical Package for the Social Science - PC)

เกณฑ์ที่ให้คะแนนในแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับความต้องการมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการ 5 ระดับผู้วิจัยใช้เกณฑ์
ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับความต้องการน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับความต้องการปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับความต้องการมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับความต้องการมากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการ
วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test
3. ข้อมูลปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่
และค่าร้อยละ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS - PC (Statistical Package for the Social Science - PC)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทนคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทนค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม (t - distribution)
F	แทนค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม (F - distribution)
q	แทนค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
df	แทนชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทนผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทนค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
*	แทนความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไป ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 487 คน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 3 - 4

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	487	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	96	19.71
1.2 หญิง	391	80.29
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 40 ปี	96	19.71
2.2 40 ปีขึ้นไป	391	80.29
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	7.19
3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	452	92.81
4. ขนาดโรงเรียน		
4.1 โรงเรียนขนาดใหญ่	250	51.33
4.2 โรงเรียนขนาดกลาง	165	33.88
4.3 โรงเรียนขนาดเล็ก	72	14.78
5. อายุราชการ		
5.1 น้อยกว่า 20 ปี	208	42.71
5.2 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	279	57.29

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
6. เงินเดือน(บาท)		
6.1 น้อยกว่า 11,200	68	13.96
6.2 ตั้งแต่ 11,200 แต่ไม่ถึง 13,680	79	16.22
6.3 ตั้งแต่ 13,680 แต่ไม่ถึง 16,800	155	31.83
6.4 ตั้งแต่ 16,800 แต่ไม่ถึง 20,000	141	28.95
6.5 ตั้งแต่ 20,000	44	9.04
7. ข้าราชการ		
7.1 ระดับ 5	69	14.17
7.2 ระดับ 6	131	26.90
7.3 ระดับ 7	287	58.93
8. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการ		
8.1 ได้รับการอบรม และ	168	34.00
1) ไม่เคยเขียนผลงาน	146	29.98
2) ได้เขียนผลงานมาแล้ว	22	4.52
8.2 ไม่เคยได้รับการอบรม	319	66.00

จากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 487 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย โดยมี เพศหญิง จำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 80.29 และเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71 ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 40 ปี ซึ่งมีจำนวนจำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 80.29 อายุน้อยกว่า 40 ปี 96 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71

ในด้านการศึกษา จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีมากกว่าผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 452 คน คิดเป็นร้อยละ 92.81 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 33.88 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78

โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อายุราชการมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีมากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า 20 ปี โดยมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 57.29 อายุราชการน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.71

ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีเงินเดือนตั้งแต่ 13,680 แต่ไม่ถึง 16,800 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 31.83 ตั้งแต่ 16,800 บาท แต่ไม่ถึง 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 เงินเดือนตั้งแต่ตั้งแต่ 11,200 บาท แต่ไม่ถึง 13,680 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 น้อยกว่า 11,200 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 13.96 และตั้งแต่ 20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 9.04 เงินเดือน 13,680 บาท แต่ไม่ถึง 16,800 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 31.83 มีจำนวนมากที่สุด

เป็นข้าราชการระดับ 7 จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 ระดับ 6 จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และข้าราชการระดับ 5 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 14.17 จะเห็นว่าเป็นข้าราชการระดับ 7 มากที่สุด 287 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93

ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ในจำนวนนี้ไม่เคยเขียนผลงาน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 29.98 เคยเขียนผลงานทางวิชาการมาแล้วจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.52 ส่วนข้าราชการที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมทำผลงานทางวิชาการ มีจำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสภาพทั่วไป
ในการปฏิบัติงาน

สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	จำนวน N = 487	คิดเป็นร้อยละ 100
1. จำนวนชั่วโมงที่สอน (ต่อสัปดาห์)		
1.1 1-5 ชั่วโมง	5	1.03
1.2 6-10 ชั่วโมง	14	2.87
1.3 11-15 ชั่วโมง	15	3.08
1.4 16-20 ชั่วโมง	298	61.19
1.5 21 ชั่วโมงขึ้นไป	155	31.83
2. จำนวนวิชาที่สอน		
2.1 1 กลุ่ม	88	18.07
2.2 2 กลุ่ม	191	39.22
2.3 3 กลุ่ม	137	28.13
2.4 4 กลุ่ม	50	10.27
2.5 5 กลุ่ม	21	4.31
3. จำนวนนักเรียนที่สอน(ต่อห้อง)		
3.1 1-9 คน	2	0.41
3.2 10-19 คน	7	1.44
3.3 20-29 คน	71	14.58
3.4 30-39 คน	321	65.91
3.5 40 คนขึ้นไป	86	17.66
4. จำนวนห้องเรียนที่สอน		
4.1 1 ห้อง	176	36.14
4.2 2 ห้อง	39	8.01
4.3 3 ห้อง	84	17.25
4.4 4 ห้องขึ้นไป	188	38.60

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	จำนวน N = 487	คิดเป็นร้อยละ 100
5. จำนวนชั้นเรียนที่สอน		
5.1 1 สายชั้น	337	69.20
5.2 2 สายชั้น	87	17.86
5.3 3 สายชั้น	27	5.54
5.4 4 สายชั้น	36	7.39
6. จำนวนสื่อการเรียนที่ได้จัดทำจัดหา(ชิ้น/ปี)		
6.1 4-7 ชิ้น	86	17.66
6.2 8-11 ชิ้น	76	15.61
6.3 12-15 ชิ้น	62	12.73
6.4 16-19 ชิ้น	38	7.80
6.5 20 ชิ้นขึ้นไป	225	46.20
7. จำนวนครั้งที่จัดและหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนเช่น ชมรมและหรือชุมนุมสหกรณ์ฯ(ครั้งต่อปี)		
7.1 1 ครั้ง	33	6.78
7.2 2 ครั้ง	66	13.55
7.3 3 ครั้ง	42	8.62
7.4 4 ครั้ง	16	3.29
7.5 5 ครั้ง	28	5.75
7.6 มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	302	62.01
8. จำนวนเอกสารที่รวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ จากหนังสือ จุลสาร วารสาร เอกสาร ผลงานทางวิชาการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ปฏิบัติ(รายการ/ปี)		
8.1 1-2 รายการ	118	24.23
8.2 3-4 รายการ	72	14.78
8.3 5-6 รายการ	41	8.42
8.4 7-8 รายการ	21	4.31
8.5 9 รายการขึ้นไป	36	7.39
8.6 ไม่มีเลย	199	40.86

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	จำนวน N = 487	คิดเป็นร้อยละ 100
9. ท่านมีผลงานซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นผลงานดีเด่นกี่เรื่อง		
9.1 1 เรื่อง	68	13.96
9.2 2 เรื่อง	31	6.37
9.3 3 เรื่อง	9	1.85
9.4 4 เรื่องขึ้นไป	17	3.49
9.5 ไม่มีเลย	362	74.33
รวม	487	100.00

จากตาราง 4 สภาพทั่วไปของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่าง 487 คน ข้าราชการครูจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 61.19 ต้องสอนสัปดาห์ละ 16 – 20 ชั่วโมง รองลงไปจำนวน 155 คน สอนมากกว่า 21 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 31.83 และลำดับที่สาม จำนวน 15 คน สอน 11- 15 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.08

ข้าราชการครูส่วนใหญ่สอน 2 กลุ่มวิชา จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 สอน 3 กลุ่ม จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 และสอน 1 กลุ่มวิชา จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 18.07

ข้าราชการครูส่วนใหญ่สอนนักเรียน 30 – 39 คน ต่อห้อง จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 รองลงไปสอนนักเรียน 40 คน ขึ้นไปต่อห้อง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 17.66 และสอนนักเรียน 20 – 29 คน ต่อห้อง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58

ข้าราชการครูส่วนใหญ่สอน 4 ห้องเรียน ขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงไปสอน 1 ห้องเรียน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 36.14 และลำดับที่สาม สอน 3 ห้องเรียน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

ข้าราชการครูส่วนใหญ่สอน 1 สายชั้น มากที่สุด จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงไปสอน 2 สายชั้น จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และลำดับที่สาม สอน 4 สายชั้น จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39

ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีจำนวนสื่อการเรียนที่ได้จัดทำจัดหา (ชิ้น/ปี) 20 ชิ้นขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงไปจำนวนสื่อการเรียน 4-7 ชิ้น จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 17.66 และลำดับที่สาม จำนวนสื่อการเรียน 8-11 ชิ้น จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 15.61

ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งที่จัดและหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนเช่น ชมรมและหรือชุมนุมสหกรณ์ฯ(ครั้งต่อปี) มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 62.01 รองลงไปจำนวนครั้งที่จัดฯ 2 ครั้ง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 และลำดับที่สาม จำนวนครั้งที่จัดฯ 3 ครั้ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62

ข้าราชการครูมีจำนวนเอกสารที่รวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์จากหนังสือ จุลสาร วารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ปฏิบัติ (รายการ/ปี) มากที่สุดคือไม่มีเลย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 40.86 รองลงไปจำนวนเอกสารฯ 1-2 รายการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23 และลำดับที่สาม จำนวนเอกสารฯ 3-4 รายการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78

ข้าราชการครูมีผลงานซึ่งได้รับ การยกย่องว่าเป็นผลงานดีเด่นในเรื่อง มากที่สุดคือไม่มีเลย จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 74.33 รองลงไปมี 1 เรื่อง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 13.96 และลำดับที่สามมี 2 เรื่อง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.37

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ในตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ลำดับความต้องการเพื่อทำผลงานทางวิชาการ และ 2) ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการใน 3 ด้าน

2.1 ลำดับประเภทผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูต้องการทำ

ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 5 โดยให้น้ำหนักคะแนนเมื่อเลือกเป็นอันดับที่ 1 เป็น 3 คะแนน เลือกเป็นอันดับที่ 2 เป็น 2 คะแนน และเลือกเป็นอันดับที่ 3 เป็น 1 คะแนน

ตาราง 5 ลำดับประเภทผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูต้องการทำ

ความต้องการเพื่อทำ ผลงาน ทางวิชาการ	จำนวนผู้ที่ต้องการเลือกทำ						น้ำ หนัก คะแนน	ล่ำ ดับที่
	เป็น อันดับ 1	คิดเป็น ร้อยละ	เป็น อันดับ 2	คิดเป็น ร้อยละ	เป็น อันดับ 3	คิดเป็น ร้อยละ		
1. ตำรา	46	9.45	32	6.57	33	6.78	235	6
2. เอกสารประกอบ การสอน	119	24.44	115	23.61	55	11.29	642	1
3. เอกสารคำสอน	19	3.90	76	15.61	84	17.25	293	4
4. หนังสือ	37	7.60	48	9.86	64	13.14	271	5
5. คู่มือครู	56	11.50	49	10.06	58	11.91	324	3
6. ผลงานวิจัย	13	2.67	16	3.29	5	1.03	76	9
7. บทความทาง วิชาการ	7	1.44	12	2.46	26	5.34	71	10
8. อุปกรณ์การเรียน การสอน	129	26.49	72	14.78	44	9.04	575	2
9. งานแปล	7	1.44	3	0.62	6	1.23	33	13
10. รายงานการศึกษา ค้นคว้า	2	0.41	9	1.85	14	2.88	38	12
11. รายงานการ วิเคราะห์	2	0.41	2	0.41	7	1.44	17	14

ตาราง 5 (ต่อ)

ความต้องการเพื่อทำ ผลงาน ทางวิชาการ	จำนวนผู้ที่ต้องการเลือกทำ						น้ำ หนัก คะแนน	ลำดับที่
	เป็น อันดับ 1	คิดเป็น ร้อยละ	เป็น อันดับ 2	คิดเป็น ร้อยละ	เป็น อันดับ 3	คิดเป็น ร้อยละ		
12. ผลงานโครงการ ในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเรียน การศึกษา	15	3.08	23	4.72	38	7.80	129	8
13. นวัตกรรมทางการ ศึกษา และเทคโนโลยี ทางการศึกษา	27	5.54	24	4.93	43	8.83	172	7
14. งานวิชาการใน ลักษณะอื่นๆ	8	1.64	6	1.23	10	2.05	46	11

จากตาราง 5 แสดงถึงลำดับความต้องการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในการทำผลงานทางวิชาการประเภทต่างๆ จากหัวข้อให้เลือก 14 ข้อ ดังนี้ ผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูต้องการทำโดยเลือกเป็นอันดับที่ 1 มากที่สุด คืออุปกรณ์การเรียนการสอน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 26.49 เลือกเป็นอันดับที่ 2 มากที่สุด คือเอกสารประกอบการสอน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 23.61 และเลือกเป็นอันดับที่ 3 มากที่สุด คือเอกสารคำสอน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

เมื่อพิจารณาโดยรวมตามน้ำหนักคะแนน 5 ลำดับแรก ปรากฏว่าลำดับที่หนึ่งได้แก่ เอกสารประกอบการสอน รองลงมาเป็น อุปกรณ์การเรียนการสอน คู่มือครู เอกสารคำสอน และหนังสือตามลำดับ ส่วนที่เลือกเป็นอันดับสุดท้ายคือรายงานการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ทั้งสองวิธีได้ผลสอดคล้องกัน คือข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการทำผลงานทางวิชาการประเภท เอกสารประกอบการสอน อุปกรณ์การสอน คู่มือครู และ เอกสารคำสอน

2.2 ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาขอบข่าย ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 6-9

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน

ความรู้และทักษะที่ต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเนื้อหาขอบข่าย	3.43	0.73	ปานกลาง
2. ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	3.51	0.76	มาก
3. ด้านการข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.66	0.81	มาก
รวม	3.54	0.71	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ($\bar{X}=3.66-3.51$) ระดับปานกลาง 1 ด้าน ($\bar{X}=3.43$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ($\bar{X}=3.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเนื้อหาขอบข่าย ($\bar{X}=3.43$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ด้านเนื้อหาขอบข่าย

ด้านเนื้อหาขอบข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	3.59	0.91	มาก
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	3.68	0.94	มาก
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	3.59	0.88	มาก
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของหนังสือ	3.62	0.92	มาก
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	3.47	1.01	ปานกลาง
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	3.28	0.96	ปานกลาง
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	3.49	0.97	ปานกลาง
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.42	1.12	ปานกลาง
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	3.03	1.00	ปานกลาง
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.22	0.98	ปานกลาง
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	3.31	0.95	ปานกลาง
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการในการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.55	0.95	มาก
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.46	0.91	ปานกลาง
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	3.32	0.91	ปานกลาง
รวม	3.43	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ด้านเนื้อหาขอบข่ายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.68-3.55$) และระดับปานกลางมี 9 ข้อ ($\bar{X} = 3.49-3.03$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือลักษณะและหลักเกณฑ์ของหนังสือ ($\bar{X} = 3.62$) ลำดับที่สามลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา ($\bar{X} = 3.59$) ลำดับที่สี่ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน ($\bar{X} = 3.59$) และลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล ($\bar{X} = 3.03$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.55	0.94	มาก
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.60	0.93	มาก
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนรู้การสอนมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ	3.72	0.92	มาก
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	3.64	0.94	มาก
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของงานทางวิชาการ	3.56	0.92	มาก
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	3.45	0.91	ปานกลาง
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ	3.58	0.94	มาก
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น	3.46	0.92	ปานกลาง
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.43	0.90	ปานกลาง
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	3.50	0.90	มาก
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ	3.53	0.96	มาก
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	3.55	0.95	มาก
13. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน	3.66	0.96	มาก
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	3.58	0.96	มาก
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	3.50	0.94	มาก
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	3.51	0.96	มาก
17. เทคนิควิธีการผลิตงานวิจัย	3.40	0.93	ปานกลาง
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	3.50	0.90	มาก
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.67	0.98	มาก
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	3.16	1.03	ปานกลาง
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.34	0.94	ปานกลาง
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	3.30	0.96	ปานกลาง
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.51	0.93	มาก
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.53	0.92	มาก
รวม	3.51	0.76	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 14 ข้อ ($\bar{X} = 3.72$ - 3.51) และระดับปานกลาง มี 10 ข้อ ($\bar{X} = 3.50$ - 3.16) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเทคนิควิธีการนำการเรียนรู้การสอน มาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงไปคือเทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนรู้การสอน ($\bar{X} = 3.67$) ลำดับที่สามเทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน ($\bar{X} = 3.66$) ลำดับที่สี่เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.64$) ลำดับที่ห้าการขอกำหนดขอบเขตเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.60$) และข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ เทคนิควิธีการผลิตงานแปล ($\bar{X} = 3.16$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาความรู้
ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.66	0.93	มาก
2. การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง	3.69	0.93	มาก
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็วและสมบูรณ์	3.72	0.92	มาก
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม	3.70	0.91	มาก
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ	3.67	0.92	มาก
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.68	0.93	มาก
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.67	0.92	มาก
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและแต่งตั้งอาจารย์ 3	3.64	0.95	มาก
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.61	0.92	มาก
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.62	0.90	มาก
11. วิธีการหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.57	0.91	มาก
12. วิธีและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ	3.58	0.89	มาก
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ	3.61	0.92	มาก
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.67	0.92	มาก
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.84	0.90	มาก
16. ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนโดยการฝึกอบรม	3.73	0.89	มาก
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	3.61	0.89	มาก
รวม	3.66	0.81	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 17 ข้อ ($\bar{X} = 3.84-3.57$) เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงไปความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.73$) อันดับที่สามารถรวบรวมเอกสารคำขอให้สะดวกรวดเร็วและสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.72$) อันดับที่สูงขึ้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$) อันดับที่ทำกรเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.69$) อันดับท้ายสุดวิธีและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.58$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ตอนนี้แยกพิจารณา 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาขอบข่าย ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน อายุราชการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ดังรายละเอียดในตาราง 10 - 36

3.1 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางเทคนิควิธีการ จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 10 - 13

ตาราง 10 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาขอบข่าย	3.27	0.68	3.47	0.74	-2.49**
2. ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	3.30	0.73	3.56	0.76	-3.04**
3. ด้านการข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.54	0.84	3.69	0.80	-2.62
รวม	3.37	0.70	3.58	0.71	-2.62**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูเพศชายและหญิงมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือด้านเนื้อหาขอบข่ายและด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางสถิติ ส่วนด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอข่าย โดยรวม และ รายข้อ จำแนกตามเพศ

ด้านเนื้อหาขอข่าย	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	3.48	0.93	3.62	0.90	-1.35
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	3.49	0.99	3.73	0.92	-2.24*
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	3.34	0.87	3.65	0.87	-3.05**
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์และหลักเกณฑ์ของหนังสือ	3.38	0.89	3.68	0.92	-2.82**
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	3.31	0.93	3.51	1.03	-1.75
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	3.15	0.96	3.32	0.95	-1.60**
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	3.28	0.93	3.55	0.97	-2.42
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.32	1.15	3.44	1.11	-0.92
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	2.91	0.93	3.06	1.01	-1.39
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.12	0.98	3.25	0.97	-1.11
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	3.12	0.86	3.35	0.97	-2.09**
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการ ในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.32	0.93	3.61	0.94	-2.64**
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.35	0.89	3.48	0.91	-1.25
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	3.13	0.82	3.37	0.92	-2.26*
รวม	3.27	0.68	3.47	0.74	-2.49**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 7 ข้อ คือข้อ 1,5,7,8,9,10 และ 13 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 2 และ 14 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 3,4,6,11 และ 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามเพศ

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.32	1.00	3.61	0.92	-2.65**
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.36	0.91	3.66	0.92	-2.81**
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนรู้การสอนมาพัฒนาเป็นผลงานวิชาการ	3.53	0.89	3.76	0.92	-2.22*
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	3.47	0.96	3.68	0.93	-1.99*
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ	3.41	0.92	3.60	0.92	-1.86
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	3.29	0.86	3.48	0.92	-1.88
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ	3.38	0.94	3.62	0.93	-2.24*
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น	3.26	0.94	3.51	0.91	-2.41**
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.25	0.89	3.47	0.90	-2.15*
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	3.23	0.90	3.56	0.89	-3.29**
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ	3.30	1.00	3.59	0.95	-2.65**
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	3.31	0.97	3.60	0.94	-2.70**
13. เทคนิควิธีการเอกสารประกอบการสอน	3.44	0.95	3.72	0.96	-2.60**
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	3.32	0.93	3.64	0.96	-2.91**
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	3.22	0.86	3.56	0.94	-3.27**
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	3.34	0.93	3.55	0.96	-1.89*
17. เทคนิควิธีการงานวิจัย	3.17	0.94	3.45	0.93	-2.68**
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	3.22	0.94	3.57	0.88	-3.42**
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.59	0.92	3.69	1.00	-0.84

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	2.88	1.02	3.22	1.02	-2.91**
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.12	0.91	3.40	0.94	-2.55**
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	2.98	0.95	3.37	0.95	-3.65**
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.38	1.00	3.54	0.91	-1.44
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.37	0.92	3.57	0.92	-1.86
รวม	3.30	0.73	3.56	0.76	-3.04**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 5,6,19,23 และ 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 05 จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 3,4,7,9 และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ คือข้อ 1,2,8,10,11,12,13,14,15,17,18,20,21 และ 22

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามเพศ

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.54	0.97	3.68	0.92	-1.36
2. การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง	3.56	0.96	3.72	0.93	-1.44
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็วและสมบูรณ์	3.69	0.93	3.73	0.91	-0.42
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม	3.60	0.96	3.73	0.91	-1.29
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ	3.60	0.92	3.68	0.91	-0.75
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.61	0.99	3.70	0.92	-0.74
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.56	0.94	3.70	0.91	-1.30
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.49	1.02	3.67	0.93	-1.69
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.47	0.93	3.64	0.91	-1.69
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.53	0.93	3.64	0.90	-1.08
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนความชำนาญการ	3.41	0.89	3.61	0.91	-1.93*
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ	3.44	0.90	3.62	0.88	-1.77
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ	3.47	0.93	3.65	0.92	-1.70
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.52	0.98	3.71	0.90	-1.76
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.69	1.01	3.87	0.87	-1.81
16. ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนโดยการฝึกอบรม	3.57	0.91	3.77	0.88	-1.97*
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	3.52	0.92	3.63	0.89	-1.06
รวม	3.54	0.84	3.69	0.80	-1.57

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 15 ข้อ คือข้อ 1,2,3,4, 5,6,7,8,9,10,12,13,14,15 และ 17 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 11 และ 16

3.2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ
ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 14 - 17

ตาราง 14 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ ทำผลงาน ทางวิชาการ	น้อยกว่า 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาขอบข่าย	3.59	0.81	3.39	0.71	2.43**
2. ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	3.67	0.80	3.47	0.74	2.36**
3. ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	3.85	0.85	3.62	0.80	2.52**
รวม	3.71	0.76	3.49	0.69	2.62**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

ตาราง 15 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่ายโดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุ

ด้านเนื้อหาขอบข่าย	น้อยกว่า 40 ปี		40 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	3.80	0.96	3.54	0.89	2.42**
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	3.91	0.97	3.63	0.92	2.63**
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	3.67	0.90	3.57	0.87	0.99
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์และหลักเกณฑ์ของหนังสือ	3.75	0.98	3.60	0.91	1.52
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	3.57	1.00	3.45	1.02	1.07
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	3.46	1.03	3.24	0.93	1.98*
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	3.67	0.98	3.45	0.96	1.95*
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.53	1.15	3.39	1.11	1.12
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	3.22	1.05	3.99	0.98	2.04*
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.43	1.01	3.17	0.96	2.29**
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	3.44	1.06	3.27	0.92	1.51
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการ ในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.73	0.98	3.51	0.94	2.07*
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.67	0.97	3.41	0.89	2.52**
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	3.49	0.89	3.28	0.91	2.02*
รวม	3.59	0.81	3.39	0.71	2.43**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 5 ข้อ คือข้อ 3,4,5,8 และ 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 6,7,9,12 และ 14 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 1,2,10 และ 13

ตาราง 16 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุ

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	น้อยกว่า 40 ปี		40 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.68	0.97	3.52	0.94	1.47
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.73	0.96	3.57	0.92	1.50
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนรู้การสอนมาพัฒนาเป็นผลงานวิชาการ	3.91	0.98	3.67	0.89	2.27*
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	3.78	0.91	3.60	0.94	1.67
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ	3.71	0.96	3.53	0.91	1.73
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	3.51	0.87	3.43	0.92	0.75
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ	3.71	0.95	3.54	0.93	1.53
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น	3.66	0.90	3.41	0.92	2.32*
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.59	0.91	3.39	0.90	2.02*
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	3.71	0.95	3.44	0.88	2.58**
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ	3.66	0.99	3.50	0.95	1.39
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	3.71	0.93	3.51	0.95	1.87
13. เทคนิควิธีการเอกสารประกอบการสอน	3.87	0.95	3.61	0.96	2.39**
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	3.77	0.91	3.53	0.97	2.21*
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	3.61	0.95	3.47	0.93	1.37
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	3.63	1.01	3.48	0.95	1.44
17. เทคนิควิธีการงานวิจัย	3.59	0.92	3.34	0.93	2.35*
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	3.70	0.91	3.45	0.90	2.42**
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.82	1.06	3.63	0.96	1.71

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	น้อยกว่า 40 ปี		40 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	3.33	1.03	3.11	1.03	1.86
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.54	0.96	3.29	0.93	2.33*
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	3.43	1.00	3.26	0.95	1.50
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.73	1.01	3.45	0.90	2.63**
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.74	1.0	3.48	0.90	2.47**
รวม	3.67	0.80	3.47	0.74	2.36**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 13 ข้อ คือข้อ 1,2,4,5,6,7,11,12,15,16,19,20 และ 22 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 3,8,9,14,17 และ 21 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ข้อ คือข้อ 10,13,18,23 และ 24

ตาราง 17 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุ

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	น้อยกว่า 40 ปี		40 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.84	0.93	3.61	0.93	2.20*
2. การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง	3.87	0.91	3.64	0.94	2.22*
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็วและสมบูรณ์	3.85	0.94	3.69	0.91	1.57
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม	3.84	0.94	3.67	0.91	1.68
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ	3.82	0.93	3.63	0.91	1.86
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.83	0.94	3.64	0.93	1.84
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.87	0.95	3.62	0.91	2.43**
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.84	1.00	3.59	0.93	240.**
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.81	0.92	3.56	0.91	243.**
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.95	3.56	0.87	3.13**
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนความชำนาญการ	3.84	0.98	3.50	0.88	3.36**
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ	3.77	0.92	3.53	0.88	2.34*
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการ	3.85	0.95	3.55	0.90	2.90**
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.83	0.95	3.63	0.91	1.95*
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.97	0.92	3.80	0.89	1.62
16. ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน โดยการฝึกอบรม	3.88	0.94	3.70	0.88	1.87
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	3.79	0.95	3.56	0.87	2.26*
รวม	3.85	0.85	3.62	0.80	2.52**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ข้อ คือข้อ 3,4,5,15 และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 1,2,12,14 และ 17 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ข้อ คือข้อ 7,8,9,10,11,12 และ 13

3.3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 18 - 21

ตาราง 18 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ ทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาขอบข่าย	3.14	0.72	3.45	0.73	-2.49**
2. ด้านเทคนิคและวิธีการทำผลงานทางวิชาการ	3.24	0.74	3.53	0.76	-2.19*
3. ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.27	0.91	3.69	0.80	-3.01**
รวม	3.22	0.76	3.56	0.70	-2.73**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือด้านเนื้อหาขอบข่าย และด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ตาราง 19 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านเนื้อหาขอบข่าย	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	3.40	0.91	3.61	0.90	-1.29
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	3.29	0.93	3.71	0.93	-2.60**
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	3.37	0.91	3.60	0.88	-1.51
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์และหลักเกณฑ์ของหนังสือ	3.26	0.95	3.65	0.92	-2.44**
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	3.06	1.11	3.51	1.00	-2.55**
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	3.03	1.04	3.30	0.95	-1.65
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	3.23	0.81	3.52	0.98	-1.69
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.06	1.21	3.44	1.11	-1.98*
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	2.80	1.00	3.05	1.00	-1.43
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.00	0.84	3.24	0.98	-1.41
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	2.97	0.92	3.33	0.95	-2.17*
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการ ในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.20	0.93	3.58	0.94	-2.28*
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.23	0.84	3.48	0.91	-1.55*
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	3.03	0.75	3.34	0.92	-1.99
รวม	3.14	0.72	3.45	0.73	-2.49**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 7 ข้อ คือข้อ 1,3,6,7,9,10 และ 14 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 8,11,12 และ 13 และแตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ คือข้อ 2,4 และ 5

ตาราง 20 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.23	1.00	3.57	1.00	-2.10*
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.29	1.00	3.63	0.92	-2.10*
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนรู้การสอนมาพัฒนาเป็น ผลงานวิชาการ	3.37	0.88	3.74	0.92	-2.32*
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	3.34	0.94	3.66	0.93	-1.94*
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบท หรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ	3.34	0.91	3.58	0.92	-1.47
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	3.06	0.72	3.48	0.92	-2.65**
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจ ต่อผลงานทางวิชาการ	3.34	1.03	3.60	0.93	-1.54
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจ มากยิ่งขึ้น	3.23	0.97	3.48	0.91	-1.56
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ	3.09	0.92	3.45	0.90	-2.33*
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่งานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	3.17	0.95	3.52	0.89	-2.23*
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงาน ทางวิชาการ	3.46	0.95	3.54	0.96	-0.49
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	3.43	0.95	3.55	0.95	-0.76
13. เทคนิควิธีการเอกสารประกอบการสอน	3.43	0.92	3.68	0.97	-1.51
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	3.26	1.01	3.60	0.97	-2.05*
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	3.31	0.93	3.51	0.94	-1.20
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	3.20	1.21	3.53	0.93	-1.60*
17. เทคนิควิธีการงานวิจัย	3.14	0.88	3.41	0.94	-1.66
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	3.29	0.86	3.51	0.91	-1.45
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.57	1.04	3.68	0.98	-0.61
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	2.83	0.78	3.18	1.05	-2.51*

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่า ปริญญาดรี		ปริญญาดรี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.09	0.92	3.36	0.94	-1.69
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	2.94	0.91	3.32	0.96	-2.27*
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.14	0.81	3.53	0.93	-2.43**
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.20	0.80	3.56	0.93	-2.21*
รวม	3.24	0.74	3.53	0.76	-2.19**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 11 ข้อ คือข้อ 5,7,8,11,12,13,15,17,18,19 และ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ข้อ คือข้อ 1,2,3,4,9,10,14,16,20,22 และ 24 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ข้อ คือข้อ 6 และ 23

ตาราง 21 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.23	1.16	3.69	0.90	-2.29**
2. การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง	3.31	1.10	3.71	0.92	-2.45**
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็วและสมบูรณ์	3.37	1.14	3.75	0.89	-1.92**
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม	3.37	1.09	3.73	0.90	-2.22*
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ	3.32	1.05	3.69	0.90	-2.38**
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.26	1.07	3.71	0.91	-2.80**
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.26	1.07	3.70	0.90	-2.78**
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.17	1.04	3.67	0.93	-3.03**
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.06	1.06	3.65	0.89	-3.75**
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.20	0.90	3.65	0.89	-2.89**
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนความชำนาญการ	3.14	0.97	3.60	0.90	-2.88**
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ	3.11	0.93	3.62	0.88	-3.25**
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการ	3.11	1.08	3.65	0.90	-3.36**
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.31	0.96	3.70	0.91	-2.37**
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.49	0.95	3.86	0.89	-2.40**
16. ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน โดยการฝึกอบรม	3.43	1.01	3.76	0.88	-2.10*
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	3.40	1.03	3.62	0.88	-1.43
รวม	3.27	0.91	3.69	0.80	-2.73**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ข้อ คือข้อ 17 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 4 และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 14 ข้อ คือข้อ 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 และ 15

3.4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 22 - 30

ตาราง 22 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ	ใหญ่		กลาง		เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาขอบข่าย	3.41	0.74	3.42	0.71	3.52	0.73	0.63
2. ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	3.42	0.74	3.52	0.76	3.63	0.80	1.33
3. ด้านข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.64	0.78	3.63	0.78	3.80	0.96	1.33
รวม	3.51	0.70	3.53	0.70	3.65	0.78	1.22

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขยาย
โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านเนื้อหาขยาย	ใหญ่		กลาง		เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	3.64	0.91	3.51	0.91	3.61	0.90	0.90
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	3.72	0.92	3.56	0.96	3.85	0.93	2.74
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	3.55	0.90	3.62	0.87	3.62	0.79	0.41
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์และหลักเกณฑ์ของหนังสือ	3.59	0.91	3.63	0.98	3.71	0.81	0.45*
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	3.44	1.01	3.50	0.97	3.51	1.11	0.23
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	3.21	0.97	3.32	0.90	3.44	1.05	1.77
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	3.42	0.99	3.55	0.98	3.61	0.85	1.47
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.41	1.10	3.36	1.12	3.57	1.18	0.90
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	3.01	1.00	3.02	1.02	3.14	0.95	0.49
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.21	0.98	3.21	0.95	3.32	1.03	0.40
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	3.26	0.97	3.33	0.95	3.42	0.87	0.82*
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.50	0.92	3.59	0.96	3.62	1.00	0.65
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.48	0.95	3.43	0.88	3.46	0.85	0.12
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	3.32	0.92	3.29	0.88	3.40	0.91	0.38
รวม	3.41	0.74	3.42	0.71	3.52	0.73	0.63

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่ายโดยรวมของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.41$)

แต่เมื่อพิจารณาจากการทดสอบทางสถิติโดยใช้ F-test พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอข่าย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4845	0.7423	0.8977
	ภายในกลุ่ม	484	400.1992	0.8269	
	รวม	486	401.6838		
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.8089	2.4044	2.7391
	ภายในกลุ่ม	484	424.8585	0.8778	
	รวม	486	429.6674		
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.6390	0.3195	0.4120
	ภายในกลุ่ม	484	375.4020	0.7756	
	รวม	486	376.0411		
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์และหลักเกณฑ์ของหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7730	0.3865	0.4522*
	ภายในกลุ่ม	484	413.7075	0.8548	
	รวม	486	414.4805		
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	ระหว่างกลุ่ม	2	0.4786	0.2393	0.2330
	ภายในกลุ่ม	484	496.9506	1.0268	
	รวม	486	497.4292		
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.2370	1.6185	1.7719
	ภายในกลุ่ม	484	442.0895	0.9134	
	รวม	486	445.3265		
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.7579	1.3790	1.4734
	ภายในกลุ่ม	484	452.9792	0.9359	
	รวม	486	455.7372		
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.2621	1.1311	0.9032
	ภายในกลุ่ม	484	606.1198	1.2523	
	รวม	486	608.3819		

ตาราง 24 (ต่อ)

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.9762	0.4881	0.4876
	ภายในกลุ่ม	484	484.4981	1.0010	
	รวม	486	485.4743		
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7730	0.3865	0.4050
	ภายในกลุ่ม	484	461.8307	0.9542	
	รวม	486	462.6037		
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4855	0.7427	0.8209*
	ภายในกลุ่ม	484	437.9273	0.9048	
	รวม	486	439.4127		
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.1707	0.5853	0.6508
	ภายในกลุ่ม	484	435.3468	0.8995	
	รวม	486	436.5175		
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.2076	0.1038	0.1247
	ภายในกลุ่ม	484	402.6795	0.8320	
	รวม	486	402.8871		
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.6302	0.3151	0.3815
	ภายในกลุ่ม	484	399.7558	0.8259	
	รวม	486	400.3860		
โดยรวมทั้งด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.6804	0.3402	0.6348
	ภายในกลุ่ม	484	259.3905	0.5359	
	รวม	486	260.0710		

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 12 ข้อ คือข้อ 1,2,3,5,6,7,8,9,10,12,13 และ 14 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 4 และ 11

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	ใหญ่		กลาง		เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.50	0.93	3.59	0.92	3.64	1.04	0.91
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.55	0.89	3.66	0.93	3.64	1.05	0.75
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนการสอนมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ	3.69	0.92	3.70	0.90	3.83	0.95	0.69
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	3.62	0.93	3.65	0.93	3.68	0.99	0.17
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ	3.50	0.92	3.60	0.89	3.69	0.97	1.45
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	3.42	0.89	3.47	0.91	3.50	0.98	0.27
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ	3.51	0.91	6.65	0.94	3.65	1.02	1.39
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น	3.43	0.91	3.48	0.90	3.51	1.01	0.30
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.37	0.88	3.42	0.87	3.64	1.02	2.46
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่งานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	3.46	0.90	3.49	0.87	3.62	0.97	0.90
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ	3.51	0.92	3.53	0.98	3.61	1.08	0.29
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	3.51	0.97	3.57	0.94	3.60	0.93	0.34
13. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน	3.63	0.97	3.61	0.96	3.92	0.93	2.90*
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	3.57	0.99	3.55	0.97	3.67	0.84	0.38
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	3.50	0.92	3.45	1.00	3.60	0.85	0.58
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	3.45	0.94	3.57	0.98	3.57	0.96	0.91
17. เทคนิควิธีการงานวิจัย	3.31	0.90	3.44	0.94	3.58	1.00	2.63
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	3.40	0.90	3.61	0.91	3.60	0.90	3.10
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.61	0.99	3.68	0.97	3.84	0.96	1.46
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	3.10	1.02	3.16	1.08	3.35	0.97	1.55

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	ใหญ่		กลาง		เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.30	0.95	3.34	0.90	3.47	0.99	0.90
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	3.27	0.97	3.30	0.94	3.39	0.96	0.44
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.45	0.92	3.48	0.91	3.75	0.96	2.98*
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.48	0.93	3.53	0.93	3.71	0.89	1.65
รวม	3.46	0.74	3.52	0.76	3.63	0.80	1.33

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการโดยรวมข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.52$) และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.46$)

แต่เมื่อพิจารณาจากการทดสอบทางสถิติโดยใช้ F-test พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6164	0.8082	0.9078
	ภายในกลุ่ม	484	430.9011	0.8903	
	รวม	486	432.5175		
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.2896	0.6448	0.7477
	ภายในกลุ่ม	484	417.4291	0.8625	
	รวม	486	418.7187		
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนการสอนมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.1628	0.5814	0.6901
	ภายในกลุ่ม	484	407.7325	0.8424	
	รวม	486	408.8953		
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.2964	0.1482	0.1683
	ภายในกลุ่ม	484	426.0979	0.8804	
	รวม	486	426.3943		
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4621	1.2310	1.4554
	ภายในกลุ่ม	484	409.3778	0.8458	
	รวม	486	411.8398		
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.4481	0.2241	0.2698
	ภายในกลุ่ม	484	401.9667	0.8305	
	รวม	486	402.4148		
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4469	1.2234	1.3952
	ภายในกลุ่ม	484	424.4156	0.8769	
	รวม	486	426.8624		
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.505	0.2525	0.2977
	ภายในกลุ่ม	484	410.5422	0.8482	
	รวม	486	411.0472		

ตาราง 26 (ต่อ)

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.0017	2.0008	2.4631
	ภายในกลุ่ม	484	393.1606	0.8123	
	รวม	486			
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4580	0.7290	0.8994
	ภายในกลุ่ม	484	392.2874	0.8105	
	รวม	486	393.7454		
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.5492	0.2746	0.2949
	ภายในกลุ่ม	484	450.6418	0.9311	
	รวม	486	451.1910		
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.6240	0.3120	0.3431
	ภายในกลุ่ม	484	440.0865	0.9093	
	รวม	486	440.7105		
13. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.3638	2.6819	2.9034*
	ภายในกลุ่ม	484	447.0798	0.9237	
	รวม	486	452.4435		
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7063	0.3562	0.3797
	ภายในกลุ่ม	484	450.1561	0.9301	
	รวม	486	450.8624		
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.0208	0.5104	0.5789
	ภายในกลุ่ม	484	426.7245	0.8817	
	รวม	486	427.7454		
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6832	0.8416	0.9132
	ภายในกลุ่ม	484	446.0253	0.9215	
	รวม	486	447.7084		
17. เทคนิควิธีการงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.5581	0.2790	2.6279
	ภายในกลุ่ม	484	419.7458	0.8672	
	รวม	486	424.3039		

ตาราง 26 (ต่อ)

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.0361	2.5181	3.1034
	ภายในกลุ่ม	484	392.7134	0.8114	
	รวม	486	397.7495		
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.7980	1.3990	1.4562
	ภายในกลุ่ม	484	464.9761	0.9607	
	รวม	486	467.7741		
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.3070	1.6535	1.5524
	ภายในกลุ่ม	484	515.5185	1.0651	
	รวม	486	518.8255		
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5835	0.7918	0.8992
	ภายในกลุ่ม	484	426.1495	0.8805	
	รวม	486	427.7331		
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.8173	0.4087	0.4429
	ภายในกลุ่ม	484	446.6036	0.9227	
	รวม	486	447.4209		
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครง การในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการ เรียนการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	5.0887	2.5444	2.9844*
	ภายในกลุ่ม	484	412.6361	0.8526	
	รวม	486	417.7248		
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรม ทางการศึกษาและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.8084	1.4092	1.6537
	ภายในกลุ่ม	484	412.4383	0.8521	
	รวม	486	415.2567		
โดยรวมทั้งด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5289	0.7645	1.3264
	ภายในกลุ่ม	484	278.9573	0.5764	
	รวม	486	280.4862		

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงว่าเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 22 ข้อ คือข้อ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18,19,20,21,22 และ 24 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ข้อ คือข้อ 13) เทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน และข้อ 23) เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน

ตาราง 27 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำงานทางวิชาการ เรื่องเทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน ของข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	3.61	3.63	3.92
ขนาดกลาง	3.61	-	0.02	0.31*
ขนาดใหญ่	3.63		-	0.29*
ขนาดเล็ก	3.92			-

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำงานทางวิชาการ ในเรื่องเทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ เรื่องเทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ของข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	3.45	3.48	3.75
ขนาดกลาง	3.45	-	0.03	0.30*
ขนาดใหญ่	3.48		-	0.27*
ขนาดเล็ก	3.75			-

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ ในเรื่องเทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	ใหญ่		กลาง		เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.65	0.88	3.62	0.96	3.78	1.05	0.76
2. การเขียนเอกสารคำขอ ที่ถูกต้อง	3.66	0.90	3.67	0.91	3.82	1.08	0.86
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็วและสมบูรณ์	3.70	0.89	3.70	0.91	3.86	1.02	0.96
4. ขั้นตอนการเสนอขอ ที่ถูกต้องเหมาะสม	3.66	0.89	3.73	0.91	3.78	1.04	0.60
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ	3.64	0.87	3.65	0.92	3.79	1.06	0.78
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.65	0.88	3.64	0.92	3.86	1.08	1.66
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.66	0.88	3.64	0.88	3.80	1.12	0.92
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.62	0.90	3.59	0.94	3.80	1.13	1.37
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.61	0.87	3.52	0.91	3.80	1.06	2.43
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.61	0.84	3.56	0.86	3.78	1.13	1.45
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนความชำนาญการ	3.55	0.87	3.50	0.88	3.75	1.10	1.88
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ	3.59	0.83	3.50	0.89	3.74	1.06	1.86
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ	3.65	0.86	3.53	0.94	3.68	1.07	1.09

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านการข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	ใหญ่		กลาง		เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติ งานในหน้าที่	3.62	0.89	3.68	0.92	3.80	1.01	1.09
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุง การเรียนการสอน	3.79	0.88	3.83	0.89	4.00	0.98	1.05
16. ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญใน วิชาที่สอนในการฝึกอบรม	3.70	0.85	3.70	0.90	3.90	0.98	1.53
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อ ผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	3.58	0.90	3.59	0.85	3.72	0.95	0.69
รวม	3.64	0.78	3.63	0.78	3.80	0.96	1.33

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน
การข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมของข้าราชการครูที่
ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมี
ความต้องการสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาด
ใหญ่ ($\bar{X} = 3.64$) และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.63$)

แต่เมื่อพิจารณาจากการทดสอบทางสถิติโดยใช้ F-test พบว่าข้าราชการครูที่
ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อ
หาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.3192	0.6596	0.7593
	ภายในกลุ่ม	484	420.4139	0.8686	
	รวม	486	421.7331		
2. การเขียนเอกสารคำขอ ที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5128	0.7564	0.8646
	ภายในกลุ่ม	484	423.4194	0.8748	
	รวม	486	424.9322		
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้ สะดวก รวดเร็วและสมบูรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6174	0.8087	0.9594
	ภายในกลุ่ม	484	407.9596	0.8429	
	รวม	486	409.5770		
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้อง เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.0164	0.5082	0.5987
	ภายในกลุ่ม	484	410.8111	0.8488	
	รวม	486	411.8275		
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบ การจัดทำคำขอ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.3078	0.6539	0.778
	ภายในกลุ่ม	484	406.8031	0.8405	
	รวม	486	408.1109		
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	ระหว่างกลุ่ม	2	2.8691	1.4346	1.6630
	ภายในกลุ่ม	484	417.5169	0.8626	
	รวม	486	420.3860		
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่ สามารถเสนอขอกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5577	0.7788	0.9197
	ภายในกลุ่ม	484	409.8756	0.8469	
	รวม	486	411.4333		
8. การเขียนรายงานผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4617	1.2308	1.3657
	ภายในกลุ่ม	484	436.2077	0.9013	
	รวม	486	438.6694		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.0552	2.0276	2.4302
	ภายในกลุ่ม	484	403.8175	0.8343	
	รวม	486	407.8727		
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้ คะแนนผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.3325	1.1663	1.4459
	ภายในกลุ่ม	484	390.3903	0.8066	
	รวม	486	392.7228		
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้ คะแนนความชำนาญการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.1166	1.5583	1.8834
	ภายในกลุ่ม	484	400.4645	0.8274	
	รวม	486	403.5811		
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้ คะแนนผลงานทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.9276	1.4638	1.8565
	ภายในกลุ่ม	484	381.6186	0.7885	
	รวม	486	384.5462		
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อ บกพร่องการเสนอขอกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่าน การพิจารณาของคณะกรรมการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.8469	0.9234	1.0906
	ภายในกลุ่ม	484	409.8041	0.8467	
	รวม	486	411.6509		
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.8646	0.9323	1.0955
	ภายในกลุ่ม	484	411.9095	0.8511	
	รวม	486	413.7741		
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ ปรับปรุงการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4258	1.2129	1.5036
	ภายในกลุ่ม	484	390.4325	0.8067	
	รวม	486	392.853		
16. ความชำนาญการและความ เชี่ยวชาญในวิชาที่สอน ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4338	1.2169	1.5304
	ภายในกลุ่ม	484	384.8639	0.7952	
	รวม	486	387.2977		
17. การประชาสัมพันธ์และการติด ต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.1061	0.5531	0.6917
	ภายในกลุ่ม	484	386.984		
	รวม	486	388.0903		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวมทั้งด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.7532	0.8766	1.3281
	ภายในกลุ่ม	484	319.4541	0.6600	
	รวม	486	321.2073		

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

3.5 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ
ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 31 - 34

ตาราง 31 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ ทำผลงานทางวิชาการ	น้อยกว่า 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาขอขยาย	3.55	0.73	3.35	0.72	3.00**
2. ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	3.60	0.750	3.44	0.76	2.37**
3. ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	3.79	0.81	3.56	0.80	3.07**
รวม	3.65	0.71	3.45	0.71	2.97**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

ตาราง 32 เปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย
โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ด้านเนื้อหาขอบข่าย	น้อยกว่า 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา	3.71	0.95	3.50	0.87	2.53**
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน	3.82	0.97	3.58	0.90	2.77**
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน	3.67	0.98	3.53	0.87	1.76
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์และหลักเกณฑ์ของหนังสือ	3.75	0.92	3.52	0.91	2.76**
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู	3.60	1.00	3.38	1.01	2.30*
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย	3.37	1.00	3.22	0.92	1.79
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ	3.59	0.95	3.43	0.97	1.81
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.60	1.12	3.28	1.10	3.08**
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล	3.11	1.00	2.79	1.00	1.58**
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.35	0.98	3.13	0.97	2.50**
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์	3.38	0.97	3.25	0.93	1.48
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.70	0.92	3.43	0.95	3.07**
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.59	0.90	3.36	0.91	2.71**
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ	3.41	0.89	3.26	0.92	0.82
รวม	3.55	0.73	3.35	0.72	3.00**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่าย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเนื้อหาขอบข่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 5 ข้อ คือข้อ 3,6,7,11 และ 14 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 5 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ข้อ คือข้อ 1,2,4,8,9, 10,12 และ 13

ตาราง 33 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	น้อยกว่า 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.62	0.94	3.50	0.94	1.41
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.68	0.92	3.54	0.93	1.67
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนการสอนมาพัฒนาเป็นผลงานวิชาการ	3.83	0.91	3.63	0.91	2.40**
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ	3.72	0.89	3.58	0.97	1.18
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ	3.62	0.89	3.52	0.94	1.19
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง	3.49	0.86	3.42	0.95	0.79
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ	3.63	0.92	3.53	0.95	1.17
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น	3.54	0.90	3.40	0.93	1.69
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.36	0.90	3.52	0.90	1.95*
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์	3.57	0.91	3.44	0.88	1.59
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ	3.64	0.95	3.45	0.96	2.19*
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา	3.59	0.98	3.51	0.93	0.90
13. เทคนิควิธีการเอกสารประกอบการสอน	3.75	0.97	3.60	0.96	1.77
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน	3.68	0.97	3.50	0.95	2.10*
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ	3.58	0.93	3.43	0.94	1.73
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู	3.64	0.99	3.41	0.93	2.70*
17. เทคนิควิธีการงานวิจัย	3.47	0.93	3.34	0.93	1.47
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ	3.58	0.90	3.44	0.91	1.64
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.82	1.00	3.56	0.97	2.89*
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล	3.26	1.03	3.08	1.03	1.97
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า	3.45	0.95	3.26	0.92	2.22
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์	3.38	0.96	3.23	0.96	1.77

ตาราง 33 (ต่อ)

ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ	น้อยกว่า 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการศึกษา	3.68	0.94	3.38	0.90	3.55**
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.70	0.94	3.57	0.92	3.34**
รวม	3.60	0.75	3.44	0.76	2.37**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 16 ข้อ คือข้อ 1,2,4,5,6,7,8,10,12,13,15,17,18,20,21 และ 22 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 9,11,14,16 และ 19 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ คือข้อ 3, 23 และ 24

ตาราง 34 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการขอกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวม และรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	น้อยกว่า 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.77	0.92	3.57	0.93	2.40**
2. การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง	3.82	0.90	3.58	0.95	2.80**
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็ว และสมบูรณ์	3.84	0.90	3.64	0.92	2.37**
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม	3.83	0.91	3.60	0.91	2.70**
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ	3.80	0.90	3.57	0.91	2.74**
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.82	0.95	3.57	0.90	2.88**
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	3.79	0.95	3.58	0.88	2.54*
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	3.75	0.96	3.55	0.94	2.29*
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการ เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	3.72	0.92	3.53	0.91	2.22*
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน	3.78	0.91	3.50	0.88	3.40**
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนความชำนาญการ	3.74	0.92	3.44	0.89	3.68**
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ	3.73	0.90	3.47	0.86	3.13**
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ	3.75	0.92	3.50	0.90	2.98**
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.77	0.90	3.60	0.93	2.17*
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.96	0.88	3.74	0.90	2.58**

ตาราง 34 (ต่อ)

ด้านการข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	น้อยกว่า 20 ปี		20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16. ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนในการฝึกอบรม	3.86	0.90	3.64	0.88	2.64**
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ	3.74	0.88	3.51	0.89	2.85**
รวม	3.79	0.81	3.56	0.80	3.07**

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการข้อกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการข้อกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 7,8,9,และ 14 และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ คือข้อ 1,2,3,4,5,6,10,11,12,13,15,16 และ 17

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ
 การวิเคราะห์ตอนนี้อยู่การพิจารณา 2 ด้าน คือปัญหากับความต้องการและข้อเสนอแนะ
 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 35 - 36

ตาราง 35 ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหา เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของ
 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ปัญหา	จำนวนความถี่ (N = 128)	ร้อยละ
1 ด้านเวลา	98	76.56
1.1 กลัวเสียเวลาเปล่า เสนอผลงานไม่ผ่าน	27	21.09
1.2 มีชั่วโมงสอนมาก ต้องตรวจผลงานนักเรียนและรับผิดชอบกิจกรรมที่เป็นนโยบายของโรงเรียนและของกรุงเทพมหานคร	27	21.09
1.3 ไม่มีเวลาให้กับการทำผลงานทางวิชาการฯ	81	63.28
1.4 ไม่มีเวลาค้นคว้าเพิ่มเติม	75	58.59
2. ด้านเงินทุน	51	39.84
2.1 ไม่มีเงินทุน	45	35.16
2.2 ค่าใช้จ่ายในการทำผลงานต้องใช้เงินมาก	35	27.34
3. ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ	110	85.94
3.1 ขาดที่ปรึกษาในการทำ	75	58.59
3.2 ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำผลงาน	85	66.41
3.3 ไม่รู้จะเลือกทำผลงานประเภทใด	42	32.81
3.4 ขาดข้อมูลในการทำผลงาน	51	39.84
3.5 ขาดตำราที่จะยึดเป็นแนวทาง	15	11.72
3.6 อยู่ไกลจากแหล่งให้ความรู้	31	24.22
3.7 ขาดแหล่งความรู้	42	32.81
4. ด้านความร่วมมือและการสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ	52	40.62
4.1 ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	31	24.22
4.2 ขาดความร่วมมือจากเพื่อนข้าราชการครูด้วยกัน	41	32.03
5. ด้านสุขภาพ	1	0.78
- สุขภาพไม่ดี	1	0.78
6. ด้านการจัดการ	5	3.31
- ขาดความรู้เรื่องการจัดการทำผลงานฯ	5	3.31

จากตาราง 35 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระซึ่งมีผู้ตอบจำนวน 128 คน นำมารวบรวมเป็นกลุ่มได้ 6 ด้าน โดยแยกเรียงตามลำดับความถี่ดังนี้ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ มากเป็นอันดับหนึ่งมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 85.95 รองลงมาคือปัญหาด้านเวลามีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 76.56 ปัญหาด้านความร่วมมือและสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 ปัญหาด้านเงินทุนมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.84 ปัญหาด้านการจัดการมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 และปัญหาสุดท้ายด้านสุขภาพมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78

เมื่อพิจารณารายละเอียดปัญหาในทุกด้านพบว่ามีปัญหาเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 10 ข้อ ดังนี้คือมีปัญหาสูงสุดในเรื่องขาดความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 66.41 รองลงมาคือไม่มีเวลาให้กับการทำผลงานมีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 63.28 ไม่มีเวลาค้นคว้าเพิ่มเติมมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 ขาดที่ปรึกษาในการทำมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 ขาดข้อมูลในการทำผลงานมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.84 ไม่มีเงินทุนมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 ไม่รู้จะเลือกทำผลงานประเภทใดและขาดแหล่งความรู้มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 ขาดความร่วมมือจากเพื่อนข้าราชการครูมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 ค่าใช้จ่ายในการทำผลงานต้องใช้งบมากเกินไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.34 และอยู่ไกลจากแหล่งให้ความรู้และขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 ตามลำดับ

ตาราง 36 ค่าความถี่และร้อยละของความต้องการ และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

ความต้องการ และข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่ (N = 128)	ร้อยละ
1. ต้องการวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้	33	25.78
2. อยากได้ตัวอย่างผลงาน(ให้ส่งไปตามโรงเรียน)	18	14.06
3. ให้จัดการอบรมการทำผลงานทางวิชาการ	15	11.72
4. เอกสารใช้ในเสนอขอมากเกินไป	7	5.47
5. เอกสารที่ต้องการจัดเตรียมมากเกินไป	5	3.91
6. ต้องการแบบมาตรฐานเดียวกัน สามารถรอกลงไปได้เลย	4	3.12

จากตาราง 36 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมีผู้ตอบจำนวน 128 คน นำมารวบรวมเป็นกลุ่มได้ 6 เรื่อง โดยแยกเรียงตามลำดับความถี่ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง เรื่องต้องการวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.78 ลำดับที่สองเป็นเรื่องอยากได้ตัวอย่างผลงาน (ให้ส่งไปตามโรงเรียน) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 ลำดับที่สามเป็นเรื่องให้จัดการอบรมการทำผลงานทางวิชาการจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 ลำดับที่สี่เป็นเรื่องเอกสารใช้ในการเสนอขอมากเกินไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47 ลำดับที่ห้าเป็นเรื่องเอกสารที่ต้องการจัดเตรียมมากเกินไปมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.91 ลำดับสุดท้ายเป็นเรื่องต้องการแบบมาตรฐานเดียวกันสามารถรอกลงไปได้เลยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความต้องการโดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และอายุราชการ ใน 3 ด้าน คือด้านเนื้อหาขอบข่าย ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 10,097 คน ได้สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 487 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียน ขนาดกลาง 7 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในระหว่างเดือนตุลาคม 2539 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2540

3. ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS – PC (Statistical Package for the Social Science – PC) ในการหาค่า $\bar{X}$, S.D., t-test และ F-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ
เพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัว และสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

1.1 สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครู

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 ตอบแบบสอบถาม
รวมทั้งสิ้นจำนวน 487 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย โดยมี เพศหญิง จำนวน 391 คน คิดเป็น
ร้อยละ 80.29 วางใจอยู่จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 452 คน คิดเป็นร้อยละ 92.81
และปฏิบัติหน้าที่อายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 57.29 เป็นข้าราชการ
ครูกรุงเทพมหานครมีเงินเดือนตั้งแต่ 13,680 บาท แต่ไม่ถึง 16,800 บาท จำนวน 155 คน คิด
เป็นร้อยละ 31.83 ตั้งแต่ 16,800 บาท แต่ไม่ถึง 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็น
ร้อยละ 28.95 เป็นข้าราชการระดับ 7 จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 ระดับ 6
จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 เป็นข้าราชการครูที่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรม
การทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ในจำนวนนี้ไม่เคยเขียน
ผลงาน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 29.98 เคยเขียนผลงานทางวิชาการมาแล้ว
จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.52 และไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมการเขียนผลงาน
ทางวิชาการ จำนวน 319 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.00

1.2 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

จากกลุ่มตัวอย่าง 487 คน ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจำนวน
298 คน คิดเป็นร้อยละ 61.19 สอน 16 – 20 ชั่วโมง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 31.83
สอน 21 ชั่วโมงขึ้นไป และจำนวน 15 คน สอน 11-15 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.08

ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีจำนวนวิชาที่สอน 2 กลุ่ม จำนวน 191 คน
คิดเป็นร้อยละ 39.22 รองลงไปวิชาที่สอน 3 กลุ่ม จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13
อันดับสาม สอน 1 กลุ่ม จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 18.07 และข้าราชการครูที่สอนถึง
5 กลุ่ม มีจำนวน 21 คน คิดเป็น 4.31

ข้าราชการครูสอนนักเรียน 30-39 คนต่อห้อง จำนวน 321 คน คิดเป็น
ร้อยละ 65.91 ที่สอนนักเรียน 40 คนขึ้นไปต่อห้อง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 17.66 และ
ลำดับที่สามที่ต้องสอนจำนวน 20-29 คนต่อห้อง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58

ข้าราชการครูสอนนักเรียน 4 ห้องเรียนขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็น
ร้อยละ 38.60 รองลงไปสอน 1 ห้องเรียน จำนวน 176 คน คิดเป็น 36.14 และลำดับที่สาม สอน
3 ห้องเรียน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

จำนวนชั้นเรียนที่สอน 1 สายชั้นมากที่สุด จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงไปสอน 2 สายชั้น จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และลำดับที่สามสอน 4 สายชั้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39

จำนวนสื่อการเรียนที่ได้จัดทำจัดหา(ชิ้น/ปี) 20 ชิ้นขึ้นไป มากที่สุดจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงไปจำนวนสื่อการเรียน 4-7 ชิ้น จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 17.66 และลำดับที่สาม จำนวนสื่อการเรียน 8-11 ชิ้น จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 15.61

จำนวนครั้งที่จัดและหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนเช่น ชมรมและหรือชุมนุมสหกรณ์ฯ(ครั้งต่อปี) มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 302 คน คิดเป็น 62.01 รองลงไปจำนวนครั้งที่จัดฯ 2 ครั้ง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 และลำดับที่สามจำนวนครั้งที่จัดฯ 3 ครั้ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62

จำนวนเอกสารที่รวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์จากหนังสือ จุลสาร วารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ปฏิบัติ (รายการ/ปี) มากที่สุดคือไม่มีเลย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 40.86 รองลงไป 1 - 2 รายการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23 และ 3-4 รายการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78

ในด้านผลงานซึ่งได้รับ การยกย่องว่าเป็นผลงานดีเด่นก็เรื่อง มากที่สุดคือไม่มีเลย จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 74.33 รองลงไป 1 เรื่อง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 13.96 และลำดับที่สาม 2 เรื่อง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.37

2. ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

2.1 ประเภทผลงานที่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครต้องการทำ จัดลำดับความต้องการทำผลงานทางวิชาการ 14 หัวข้อ โดยพิจารณาเลือกตามน้ำหนักคะแนนจากมากไปน้อย ปรากฏว่าหัวข้อที่เลือกเพื่อจะทำผลงานมากที่สุดคือเอกสารประกอบการสอน รองลงไปคืออุปกรณ์การเรียนการสอน คือคู่มือครู เอกสารคำสอน และหนังสือตามลำดับ

2.2 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมความต้องการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือความต้องการด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และความต้องการด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนด้านขอขยายเนื้อหาที่มีความต้องการใน ระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านเนื้อหาขอขยาย

2.3 เมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการรายข้อ ทั้งหมด 55 ข้อ จะพบว่ามีความต้องการระดับมาก 39 ข้อ ระดับปานกลาง 16 ข้อ โดยมีความต้องการมากที่สุด ในเรื่องเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.84$) รองลงไปเป็นความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.73$) การรวบรวมเอกสารคำขอให้สะดวกรวดเร็วและสมบูรณ์ เทคนิควิธีการนำการเรียนการสอนมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.72$) ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$) การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.69$) การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ลักษณะ และหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน ($\bar{X} = 3.68$) การฝึกอบรมศึกษาดูงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่ และขอขยายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถใน 3 ด้าน เพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ขนาดโรงเรียน และอายุราชการ ได้วิเคราะห์เป็น 2 ลักษณะคือ เปรียบเทียบโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบโดยการทดสอบทางสถิติ ซึ่งปรากฏผลดังนี้

3.1 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูเพศชายและหญิงมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือด้านเนื้อหาขอขยายและด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยความต้องการโดยรวม ปรากฏว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.58$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 3.37$)

3.2 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการโดยรวม ปรากฏว่าข้าราชการครูที่อายุน้อยกว่า 40 ปี ($\bar{X} = 3.71$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)

3.3 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือด้านเนื้อหาขอบข่าย และด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการโดยรวมปรากฏว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.56$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.22$)

3.4 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนขนาดต่าง ๆ กันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ โรงเรียนขนาดต่าง ๆ กันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน และเมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยความต้องการโดยรวมปรากฏว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.65$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากที่สุด ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.53$) มีความต้องการรองลงไป และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.51$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถน้อยลงไปเป็นอันดับสุดท้าย

3.5 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ด้าน ในระดับ .01 หากพิจารณาค่าเฉลี่ยปรากฏว่า ข้าราชการครูที่อายุน้อยกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.65$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าข้าราชการครูอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.45$)

4. ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมีผู้ตอบจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 26.28 ของกลุ่มตัวอย่าง นำปัญหามารวบรวมเป็นกลุ่มได้ 6 ด้าน โดยแยกเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ มากเป็นอันดับหนึ่งมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 85.95 รองลงมาคือปัญหาด้านเวลาที่มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 76.56 ความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ มีจำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.62 ปัญหาด้านเงินทุนมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.84 ปัญหาด้านการจัดการมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 และปัญหาสุดท้ายด้านสุขภาพมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78

เมื่อพิจารณารายละเอียดปัญหาในทุกด้านพบว่ามีปัญหาเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ มีปัญหาสูงสุดในเรื่องขาดความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 66.41 รองลงมาได้แก่ปัญหาไม่มีเวลาให้กับการทำผลงานมีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 63.28 ปัญหาไม่มีเวลาค้นคว้าเพิ่มเติมมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 ปัญหาขาดที่ปรึกษาในการทำมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 ปัญหาขาดข้อมูลในการทำผลงานมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.84 ปัญหาไม่มีเงินทุนมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 ปัญหาไม่รู้จะเลือกทำผลงานประเภทใดและปัญหาขาดแหล่งความรู้ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 ปัญหาขาดความร่วมมือจากเพื่อนข้าราชการครูมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 ปัญหาค่าใช้จ่ายในการทำผลงานต้องไ้มากเกินไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.34 ปัญหาอยู่ไกลจากแหล่งให้ความรู้และปัญหาขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 ปัญหากลัวเสียเวลาเปล่าเสนอผลงานไม่ผ่านและปัญหามีชั่วโมงสอนมาก ต้องตรวจผลงานนักเรียนและรับผิดชอบกิจกรรมที่เป็นนโยบายของโรงเรียนและของกรุงเทพมหานครมีจำนวน 27คน คิดเป็นร้อยละ 21.09 ปัญหาขาดตำราที่จะยึดเป็นแนวทางมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 ปัญหาขาดความรู้เรื่องการทำผลงานมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 ปัญหาลำดับสุดท้ายคือปัญหาด้านสุขภาพ มีเพียงหนึ่งคนคิดเป็นร้อยละ 0.78

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมีผู้ตอบจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 26.28 ของกลุ่มตัวอย่าง นำมารวบรวมเป็นกลุ่มได้ 6 เรื่อง โดยแยกเรียงตามลำดับความถี่ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งเรื่องต้องการวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.78 ลำดับที่สองเป็นเรื่องอยากได้ตัวอย่างผลงาน (ให้ส่งไปตามโรงเรียน) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.05 ลำดับที่สามเป็นเรื่องให้จัดการอบรมการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 ลำดับที่สี่เป็นเรื่องเอกสารใช้ในการเสนอขอมากขึ้นไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47 ลำดับที่ห้าเป็นเรื่องเอกสารที่ต้องการจัดเตรียมมากขึ้นไปมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.91 ลำดับสุดท้ายเป็นเรื่องต้องการแบบมาตรฐานเดียวกันสามารถรอกลงไปได้เลยมีจำนวน 4 คน เป็นค่าร้อยละ 3.12

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน คือด้านขอบข่ายเนื้อหา ด้านเทคนิค วิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการระดับ 7 เงินเดือนตั้งแต่ 13,680 บาท แต่ไม่ถึง 16,800 บาท ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ อายุ 40 ปีขึ้นไป อายุราชการ 20 ปีขึ้นไป และความรับผิดชอบต่อนักเรียนเป็นจำนวนมากห้องละเกือบ 40 คน จึงต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ ดังแนวคิดของ เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2530 : 7) ที่เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นของความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่จัดอยู่ในลำดับต่ำ ไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในลำดับสูงสุด ความต้องการในระดับสูงจะไม่เกิดขึ้นจนกว่าความต้องการในระดับต่ำจะเป็นที่พอใจหรือเกิดขึ้นจนเพียงพอแล้ว โนลล์ (Knowles. 1980 : 84) ยังกล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการรับประสบการณ์ใหม่ๆ และความต้องการได้รับการยอมรับ เพราะการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จะได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นที่ยอมรับของคนในวงราชการ เป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูลของตน

1.2 ข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งสามด้านโดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือข้าราชการครูต้องการพัฒนาความรู้ความ

สามารถด้านเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.73$) แสดงให้เห็นว่าความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูมุ่งพัฒนาด้านให้เกิดประโยชน์ไปสู่นักเรียน ซึ่งอุณา นพคุณ (2527 : 114) กล่าวถึงความต้องการทางการศึกษาว่าบุคคลจะได้เรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นผลดีสำหรับตัวเอง ผลดีสำหรับองค์กรหรือผลดีต่อสังคม

ด้านสภาพทั่วไปในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครน่าจะเป็นปัญหาทำให้ การทำผลงานทางวิชาการ การที่ครูต้องรับผิดชอบสอนกันคนละเกือบ 20 ชั่วโมง จำนวนสายชั้นที่ต้องรับผิดชอบหลายสายชั้น จำนวนนักเรียนต่อห้องมีจำนวนมาก จำนวนกลุ่มวิชาที่สอนหลายกลุ่มวิชา จึงเป็นผลให้การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่จัดทำขึ้นปีละไม่กี่ชิ้น การมีกิจกรรมสนองนโยบายของสถานศึกษาน่าจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การทำผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครมีจำนวนไม่มาก ถวัลย์ มาศจรัส (2532 : 20-21) กล่าวว่า การที่ไม่ลงมือทำให้ขาดประสบการณ์ในการเขียน ขาดประสบการณ์ในการจัดทำผลงาน ไม่มีการค้นคว้า รวบรวม เอกสาร จึงทำให้ขาดผลงานดีเด่น ต้องใช้เวลาไปสอนพิเศษเพื่อช่วยค่าครองชีพของครอบครัวก็ เป็นส่วนทำให้ไม่มีเวลามาใส่ใจทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่ม ศักยภาพให้กับตนเอง หากพิจารณาแล้วสถานภาพส่วนตัวและสภาพทั่วไปของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการที่มีความสามารถสูง ความรอบรู้มาก สิ่งแวดล้อมพร้อมที่จะ สนองการทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเก่งในหลายด้าน แต่นำเอา ประสบการณ์ในการสอนมาเขียนเพื่อเผยแพร่ไม่เป็น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2533 : 28) กล่าวว่า ถ้าหากไม่ลงมือเขียน ไม่ว่าจะเป็นการตำรา หรือบทความทางวิชาการ จะไม่รู้ปัญหา และจะเขียนไม่ได้ จากแนวความคิดในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอไว้เห็นได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่สนใจการอ่านและเขียนในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเอง โดยเฉพาะข้าราชการ ครูในระดับประถมศึกษา มีตำรา หนังสือเรียน ชุดการสอน โสตทัศนูปกรณ์ คู่มือแผนการสอนก็จะ เป็นรูปเล่ม หรือเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างสมบูรณ์เอาไปใช้ได้เลย จึงทำให้ข้าราชการครูไม่ได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการเขียนผลงานเท่าที่ควร ประกอบกับครูมีความคิดว่าการทำผล งานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ยาก ไม่เริ่มเขียน ไม่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ จากงานเขียนของคนอื่นๆ จึงทำให้ความคิดไม่แตกฉาน ไม่สามารถกำหนดรูปแบบวิธีการ ขั้นตอนในการเขียนผลงานทาง วิชาการได้

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทาง วิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาด โรงเรียน และอายุราชการ

2.1 จากการเปรียบเทียบพบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีความ ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีจำนวน 2 ด้าน คือมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาขอบข่ายและด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยรวมพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพศหญิง ($\bar{X} = 3.58$) มีความต้องการมากกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งมอร์ตัน (Morton. 1978 : 7126 – A) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงาน พบว่าเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับการวิจัยของสันติไชย ชัยดี (2541 : 129) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญศึกษา”

2.2 เมื่อเปรียบเทียบค่าทางสถิติข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการศึกษาของ บุญเลิศ เขียนวงศ์ (2541 : 108-112) พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และหากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปรากฏว่าข้าราชการครูที่อายุน้อยกว่า 40 ปี ($\bar{X} = 3.71$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

2.3 เมื่อเปรียบเทียบค่าทางสถิติข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติไชย ชัยดี (2541 : 125) และงานวิจัยของเสถียร คามิศักดิ์ (2529 : 4)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือด้านเนื้อหาวิชาการ และด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หากพิจารณาค่าเฉลี่ยปรากฏว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.56$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.22$) จากข้อมูลทั่วไปทำให้บอกได้ว่าการที่ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า เงินเดือน อายุ และอายุราชการจะมากกว่า จึงทำให้เกิดความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า

2.4 จากการเปรียบเทียบค่าสถิติข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาพบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการปรากฏว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.65$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากที่สุด ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.53$) มีความต้องการรองลงไป และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.51$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถน้อยลงไปเป็นอันดับสุดท้ายที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้อมูลทั่วไปพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนโรงเรียนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอๆ จึงทำให้ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถไม่มากนักแต่มุ่งหวังจะลงไปสู่การเขียนหรือการทำผลงานกันเลย

2.5 จากการเปรียบเทียบค่าสถิติข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการเพื่อทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ด้าน ในระดับ .01 และพิจารณาค่าเฉลี่ยปรากฏว่าข้าราชการครูที่อายุน้อยกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.65$) มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าข้าราชการครูอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.45$) แสดงให้เห็นความกระตือรือร้นของข้าราชการครูที่อายุน้อยๆ รักความก้าวหน้า สุจิต ศิลารักษ์ (2527 : 75-76) กล่าวว่าบุคคลในช่วงอายุจะมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม

ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533 : 1-5) กล่าวว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการ ถึงแม้จะไปอบรมแล้วก็ไม่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้ และยังมีข้าราชการครู จำนวนมากไม่เคยเห็นแบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจการรายงานความชำนาญการโดยเฉพาะในส่วนของการเป็นวิทยากร ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ ไชยดี (2541 : 118) พบว่าข้าราชการครูมีปัญหาในการจัดทำผลงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก เช่น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 พิจารณาแล้วจะเห็นว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความต้องการ ที่จะทำผลงานทางวิชาการ แต่ขาดความรู้ความสามารถในเรื่องการรวบรวมผลงาน การจัดเตรียมเอกสารคำขอ จึงทำให้ความต้องการอย่างมากด้านการขอ กำหนดตำแหน่งฯ และขาดความรู้ความสามารถในเรื่องการรวบรวมผลงาน การจัดเตรียมเอกสารคำขอ จึงทำให้ไม่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 98-120) ซึ่งศึกษาถึงสาเหตุการไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ชัยนาท

3. ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการ การสนับสนุนจากฝ่ายต่าง เพื่อเสนอแนะให้ความรู้เพิ่มความสามารถให้มากพอที่จะดำเนินการจัดการกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้อย่างไม่ยากนัก

4.1 ปัญหา

1) **ด้านเวลา** ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการยาก ทำแล้วกลัวเสียเวลา เสนอผลงานแล้วจะไม่ผ่าน มีชั่วโมงสอนมาก ต้องตรวจผลงานนักเรียน รับผิดชอบกิจกรรมนโยบาย ไม่มีเวลาให้กับการทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีเวลาค้นคว้าเพิ่มเติม แต่หากพิจารณาให้ดีจากข้อมูลด้านต่าง ๆ หากข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้รับการกำลังใจ ได้รับการสนับสนุนอย่างดี ได้รับการช่วยเหลือแนะนำ ควรที่จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาดังอย่างมากมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูกรุงเทพมหานครนั้นคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ สันติ ไชยดี (2541 : 118)

2) **ด้านเงินทุน** ปัญหาไม่มีเงิน ค่าใช้จ่ายในการทำผลงานต้องใช้เงินมาก แต่ข้าราชการครูที่สามารถทำผลงานทางวิชาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้แล้ว จะมีคำตอบแทน เป็นเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งมากพอที่จะช่วยค่าครองชีพของข้าราชการครูได้ ซึ่งแก้วแก้ว (2541 : 15-16) จัดไว้เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ แต่ด้วยภาระที่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครต้องรับผิดชอบอย่างมากมายทั้งครอบครัวและสังคม ทำให้เงินจะลงทุนในการจัดทำผลงานให้เกิดประโยชน์มีไม่เพียงพอ ปรัชญ์ทางการศึกษากล่าวว่าการศึกษเป็น การลงทุน หากไม่มีการลงทุนก็ไม่เกิดผลใดๆ ครูกรุงเทพมหานครไม่ใช่ส่วนใหญ่อที่คิดว่าทุนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการอย่างแน่นอน แต่หากได้รับการเหลียวแล จัดทุนสนับสนุน หรือส่งเสริมด้านเงินทุนอย่างจริงจังก็จะเป็นส่วนในการพัฒนาการศึกษาแน่นอน

3) **ด้านความรู้ความเข้าใจการทำผลงานทางวิชาการ** ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ขาดที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำผลงาน ไม่รู้จะเลือกทำผลงานประเภทใด ขาดข้อมูลในการทำผลงาน กรุงเทพมหานครควรที่จะพิจารณาช่วยเหลือข้าราชการครูอย่างจริงจังโดยจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เพราะจะไม่ใช่เป็นการสูญเปล่า สามารถนำกลับไปพัฒนาการเรียนการสอน จัดการสอนอย่างเป็นระบบ เพราะสามารถรวบรวมนำเสนอให้เป็นผลงานทางวิชาการได้จากผลการวิจัยของ วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537 : บทคัดย่อ) สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขได้แก่ ช่วยจัดหาแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้า เพื่อเตรียมจัดทำผลงานทางวิชาการ

4) **ด้านความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ** ขาดความการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารขาดความร่วมมือจากเพื่อนข้าราชการครูด้วยกันน่าจะมาจากสาเหตุอื่นเพราะข้าราชการครูมุ่งการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอประโยชน์ตน โดยลืมคำนึงถึงหลักเกณฑ์การทำผลงานนั้นมุ่งพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533: 32(14)) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าไม่ใช่มุ่งจะทำผลงานทางวิชาการโดยเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน จะขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ

5) **ด้านสุขภาพ** สุขภาพไม่ดี ซึ่งมีผู้เสนอปัญหามาเพียงรายเดียวเป็นข้าราชการครูที่หน้าจะต้องดูแลเป็นพิเศษ เมื่อสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การเรียนการสอนหย่อนคุณภาพลง ทางฝ่ายบริหารสมควรจัดสวัสดิการเพื่อดูแลรักษาสุขภาพของข้าราชการครูเป็นอย่างดี เพราะการศึกษาของชาตินอกจากขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของข้าราชการครูแล้วยังมีปัจจัยสุขภาพอีกปัจจัยหนึ่งเพราะสุขภาพดี สุขภาพจิตย่อมดี การเรียนการสอนนำประสพผลสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์

6) **ด้านการจัดการ** ขาดความรู้เรื่องการจัดการทำผลงานทางวิชาการ คงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532 : 98-120) พบว่าการไม่จัดทำผลงานทางวิชาการนั้นมีผลมาจากไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นกรุงเทพมหานครสมควรช่วยเหลือให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อการจัดการในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ รวดเร็วและคล่องตัว ทั้งในการจัดทำและการนำเสนอ จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในทุกด้าน

4.2 ความต้องการและข้อเสนอแนะ

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ให้มีการจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ให้แก้ไขปัญหาเอกสารเสนอขอมากเกินไป เอกสารที่ต้องจัดเตรียมมากเกินไป ต้องการตัวอย่างโดยจัดส่งให้ไปถึงโรงเรียน และต้องการแบบมาตรฐานเดียวกัน สามารถกรอกลงไปได้เลย สอดคล้องกับ ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533 : 1 – 5) กล่าวว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ทราบหลักเกณฑ์ และวิธีการ ถึงแม้จะไปอบรมแล้วก็ไม่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้ และยังมีข้าราชการครู จำนวนมากไม่เคยเห็นแบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจการรายงานความชำนาญการโดยเฉพาะในส่วนของการเป็นวิทยากร

ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องการวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ งานทุกด้านทุกอย่างการลองผิดลองถูกย่อมจะช้ากว่าการมีคำแนะนำจากผู้รู้ หรือการมีครูคอยสอนแนะอน แต่ด้วยความรู้ความสามารถของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครแล้วมีศักยภาพพอที่จะทำได้เองโดยเพียงคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากผู้มีประสบการณ์กว่า ศิริราช อำไพภักดิ์ (2533 : 27) กล่าวว่า ความสามารถล้อเลียนวิธีการเขียน และรูปแบบของการเขียนที่ดี แล้วยังสามารถที่จะนำเอาเอกสารการเตรียมการสอน แต่ละครั้งนั้นมารวบรวมอย่างเหมาะสมเพื่อนำเสนอเป็น

ผลงานทางวิชาการได้ การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ครูต้องเป็นผู้รอบรู้ ช่างสังเกต ดังนั้นการจัดให้มีวิทยากรมาให้ความรู้เป็นส่วนๆ ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดทำผลงานทางวิชาการ จะทำให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูพัฒนาได้เต็ม ศักยภาพ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2533 : 28) ได้เสนอแนวทางก้าวหน้าของข้าราชการครูเกี่ยวกับการ เขียนตำราและบทความทางวิชาการ ว่าการเขียนหนังสือนั้นจะต้องลงมือเขียนถ้าไม่เขียน จะไม่รู้ปัญหา และปัญหาแต่ละคนแตกต่างกัน แม้จะเรียนรู้หลักการทฤษฎี มากมาย ถ้าไม่ลงมือเขียนก็จะเขียนไม่ได้ ถ้าเราได้รับฟังและเรียนรู้สิ่งที่คนอื่นเขียนคนอื่น ๆ ได้ประสบมา ก็จะเป็นโยชน์แก่การเขียนของเรามากยิ่งขึ้น การทำผลงานทางวิชาการนั้นกำหนดไว้ว่าให้สะสม ผลงาน วิธีง่ายที่สุดคือเอางานที่ทำเป็นประจำนั้นรวบรวมเรียบเรียงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ซึ่ง หลักเกณฑ์นั้นก็จะพิจารณาให้จากสิ่งที่ทำและสิ่งที่สะสมนำเสนออย่างมีระบบ ดังนั้นจึงมีความ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะต่างๆ ให้แก่ข้าราชการครูซึ่งจะ เสริมสร้างพัฒนาการศึกษาให้ พัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต้องการ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทำให้ทราบความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะจากข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 ในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรุงเทพมหานครต้องเอาจริงจังต่อการ พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เป็นการ พัฒนาองค์กร และเป็นการพัฒนาการศึกษา
2. ควรแจกเอกสารเผยแพร่เทคนิควิธีการของกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปถึงโรงเรียนต่างให้ถึงข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการจัดตั้ง ห้องสมุดหรือศูนย์รวมเอกสารผลงานทางวิชาการให้เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานดีเด่น หรือผลงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ ก.ก.เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแหล่งค้นคว้าของข้าราชการครูหรือผู้สนใจ
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรได้ศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งอาจารย์ 3 เพื่อจะได้ให้การสนับสนุน เป็นขวัญเป็นกำลังใจ ตลอดจนจะได้ปรับ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับผู้ที่จะทำผลงานทางวิชาการ
5. ฝ่ายผู้ประเมินหรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งเพื่อตรวจผลงานควรให้ได้มาตรฐาน เดียวกัน โดยการจัดการประชุมหรือชี้แจงหลักเกณฑ์ต่างๆ ร่วมกันเพื่อความเป็นเอกภาพของ กรุงเทพมหานคร สร้างความเชื่อถือต่อบุคคลทั่วไป
6. หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องลดปริมาณนักเรียนให้ครูรับผิดชอบลดลง เพื่อครูจะได้มี โอกาสคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเพิ่มเติม

1. ควรมีการวิจัยความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ กับข้าราชการครูกลุ่มต่างๆ เช่น ครูเทศบาล ครูโรงเรียนกรมสามัญ เป็นต้น
2. ควรมีการวิจัยถึงผลกระทบต่อนโยบายการครูที่ทำผลงานทางวิชาการหลังจากข้อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว
3. ควรมีการวิจัยรูปแบบของการทำผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครมีแนวโน้มทำเป็นส่วนใหญ่
4. ควรวิจัยความต้องการด้านต่างๆ เจาะลึกเป็นรายข้อ ที่น่าสนใจเพื่อขยายผลในการจัดการอบรม
5. ควรสำรวจความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เจาะลึกในรายข้อเพื่อนำมาสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูต่อไป

บรรณานุกรม

- การศึกษา กรุงเทพมหานคร, สำนัก. รายงานสถิติการศึกษา 2538 ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2538.
- _____, ประมวลกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2536.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล, “การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ชุมชน(ในทัศนข้าพเจ้า),” ข่าวสารข้อมูลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตรวมบทบาทการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์การศาสนา, 2530
- แก้วแก้ว (นามแฝง). “การบริหารเวลา,” การศึกษากรุงเทพมหานคร. 14(5) : 15-16 ; กุมภาพันธ์ 2534.
- โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์. คู่มือปฏิบัติการการทำผลงานทางวิชาการ(ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2537
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2531.
- _____. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2531. (การแต่งตั้ง(3)).
- คณะกรรมการข้าราชการครู , สำนักงาน. สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- _____. การทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาข้าราชการครู กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533.
- อัสสัณหา.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาเรื่องครูไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529.
- ถวัลย์ มาศจรัส. “การเขียนหนังสือเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3,” ประชากรศึกษา. 39(4) : 20-21 ; กันยายน 2532.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. วิจิตร สนิติและไพฑูรย์ สนิลรัตน์. “การบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต,” ใน รายงานการสัมมนาเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต. หน้า 7-67. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2526.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

- บุญเลิศ เขียววงศ์. ว่าที่ ร.ต. ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็น
อาจารย์ 3. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2541 อัดสำเนา.
- บุญเหลือ พูนพอน และไพรัช อรรถกามานนท์. แนวทางการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับ
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, 2538.
- ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ. ทัศนะของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติ
งานการปรับตัวและความรับผิดชอบของบัณฑิตจากวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติงานใน
โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- “พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 97
ตอน 158. หน้า 4-18, หน้า 51-73. 13 ตุลาคม 2523.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 109 ตอน35.
3 เมษายน 2535.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. “การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ,” วิทยจารย์. 88(10) : 28 ;
ตุลาคม 2533.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2531.
- วิวัฒน์ แหวนหล่อ. การศึกษากระบวนการทำงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.อัดสำเนา.
- ศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์, ทองพูล บุญอึ้ง และวิเชียร ไวยสุภี. เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ :
คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ประดิพัทธ์, 2535.
- ศิริราช อำไพภักดิ์. “หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง,” มิตรครู. 32(14-19) :
4-19,27-30,11-12,6-8,14-15,10-12 ; กรกฎาคม-กันยายน 2533.
- ศรีสมบัติ ภูเขียว. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3
ของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีสมร นุ่มสะอาด. “การกำหนดอัตราเวลาเรียนหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา,”
วิจัยสนเทศ. 8(88) : 17-19 ; มกราคม 2531.
- สมศักดิ์ ขอบตรง. การบริหารงานบุคคล. สุราษฎร์ธานี : คณะวิชาครุศาสตร์
วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี, 2532. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ เอี่ยมงาม. สาเหตุการไม่เสนอขอเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532. อัดสำเนา.

- สงบ อินทรมณี. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.
- สันติชัย ไชยดี. การศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม. ชุดฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2535. อัดสำเนา.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารบุคคล หน่วยที่ 15. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2525.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล : การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530. อัดสำเนา.
- สุรางค์ กลิ่นหอม. "หน้าที่ของครูประจำชั้น," ประชาศึกษา. 41(3) : 20-24 ; ธันวาคม 2533.
- สุธีพร ดีผดุง. ปัญหาการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- เสถียร คามีสักดิ์. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- โสภณ นุ่มทอง. ทางก้าวหน้าสำหรับข้าราชการครู การเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 ฯ. กรุงเทพฯ : คุณพิมพ์อักษรกิจ, 2532.
- อุตรดิตถ์, วิทยาลัยครู. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ.
อุตรดิตถ์ : ศูนย์วิจัยและบริการทางการศึกษา วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์
สหวิทยาลัยล้านนา, 2531.
- อุ้นดา นพคุณ. การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2527.
- Chandler, B., Doniel J. Powell and William R. Hayand. Education and The New Teacher. New York : Harper and Row Publishers, 1971.

Krejcie, Robert V. and Daryle N. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. New York : McGraw-Hill, Inc., 1970.

Ebel, Robert L. "In Service of Teacher," In Encyclopaedia of Education New York : The McMillan Company and The Free Press, 1969.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. นายไพรัตน์ อรรถกมานนท์
ผู้อำนวยการกองวิชาการ
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด
หัวหน้าฝ่ายวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนกองวิชาการ
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. นางสาวประนอม เอี่ยมประยูร
ผู้อำนวยการหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
4. นางปรียวรรณ ด้วงแสง
อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
5. ดร. เสาวนีย์ เลวลย์
รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

135

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร. 268
ที่ ทม 1007/ 3991 วันที่ 7 กันยายน 2539
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสัญญา บุญส่ง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นลัว เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัด
กรุงเทพมหานคร
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ
รศ.เชิยรศรี วิวิธสิริ ประธาน
รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์ กรรมการ
สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รศ.ดร.เสาวณีย์ เลวลย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถาม
บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ 3440



136

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ กันยายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยศึกษานิเทศก์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสัญญา บุญส่ง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาขั้นคว่ำ เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัด
กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. เขียวศรี วิวิธศิริ

ประธาน

รศ. ดร. ปฐม นิคมานนท์

กรรมการ

สิ่งที้นิสิตใครขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 กันยายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสัญญา บุญส่ง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัด
กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.เชียรศรี วิวิธศิริ

ประธาน

รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ อ.ปริยวรรณ คังแสง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พงศ์สุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2534119

ที่ นน 1007/ 4169



138

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๔ กันยายน 2539

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสัญญา บุญส่ง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัด
กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในเขต เขตตามเลขของ

รศ.เกียรติวี วิวัชรศิริ

ประธาน

รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอลาอนุเคราะห์ คือ ขอให้ครู-อาจารย์ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม --
กันยายน 2539 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา นุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บันทึกข้อความ

139

ส่วนราชการ.....สำนักงานการศึกษา (กองวิชาการ โทร. ๔๓๗๒๐๔๗)

ที่ กท ๓๐๐๔/๕๒๕๑ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๓๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล.....

เรียน ผู้อำนวยการเขตปทุมวัน

ด้วย นายสัญญา บุญส่ง นิสิตชั้นปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร" ซึ่งจะต้องรวบรวมข้อมูลจากครู - อาจารย์ ของโรงเรียนวัดบรมนิวาส

สำนักงานการศึกษา ใ้ขอความร่วมมือจากท่านในการอนุญาตให้ นายสัญญา บุญส่ง ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และกรุณาแจ้งผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวทราบ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางอุไรวรรณ ธรรมกรบุญญิต)
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

1. ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อต้องการทราบความต้องการพัฒนาความรู้และความสามารถของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 เพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการพัฒนาและนำศักยภาพข้าราชการครูมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอให้ท่านได้ตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับความต้องการที่เป็นจริงของท่าน พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอื่นๆ ประกอบมาด้วย โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมทั้งหมดมิได้แยกเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความดังกล่าวหรือเติมคำตอบในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป
4. ขนาดของโรงเรียน
 - ☐ ใหญ่ (มากกว่า 800 คน ขึ้นไป)
 - ☐ กลาง (401 คน - 800 คน)
 - ☐ เล็ก (1 คน - 400 คน)
5. อายุราชการ.....ปี
6. เงินเดือน.....บาท
7. เป็นข้าราชการระดับใด
 - ☐ ระดับ 5
 - ☐ ระดับ 6
 - ☐ ระดับ 7
8. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการ

☐ ได้รับการอบรมและ	☐ ไม่ได้เขียนผลงาน
	☐ ได้เขียนผลงาน.....ครั้ง)
☐ ไม่เคย	

ตอนที่ 1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จำนวนชั่วโมงที่สอน

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

2. จำนวนวิชาที่สอน

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

3. จำนวนนักเรียนที่สอน (ต่อห้อง)

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

4. จำนวนห้องเรียนที่สอน

- ☐ 1 ห้องเรียน ☐ 2 ห้องเรียน
☐ 3 ห้องเรียน ☐ 4 ห้องเรียน

5. จำนวนชั้นเรียนที่สอน (เช่นสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สายชั้นเดียว หรือสอนสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึง 6 จัดเป็นทำการสอน 4 สายชั้น)

- ☐ 1 สายชั้น ☐ 2 สายชั้น
☐ 3 สายชั้น ☐ 4 สายชั้น

6. จำนวนสื่อการเรียนที่ได้จัดทำจัดหา(ชั้นปี)

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

7. จำนวนครั้งที่จัดและหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ชมรมและหรือชุมนุมสหกรณ์ฯ และ/หรือนิทรรศการ อื่นๆ (ครั้ง/ปี)

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

8. จำนวนเอกสารที่รวบรวมและหรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์ จากหนังสือ จุลสารวารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ปฏิบัติ(รายการ/ปี)

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

9. ท่านมีผลงานซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นผลงานดีเด่นกี่เรื่อง

- ☐ 1 เรื่อง ☐ 2 เรื่อง
☐ 3 เรื่อง ☐ 4 เรื่องขึ้นไป
☐ ไม่มีเลย

ตอนที่ 2

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท
คำชี้แจง โปรดเขียนตัวเลขใส่ลงใน () หน้าประเภทผลงานทางวิชาการที่ท่านต้องการจะทำ
 ตามลำดับมากไปน้อย

- | | |
|---------------------------|--|
| () 1. ตำรา | () 8. อุปกรณ์การเรียนการสอน |
| () 2. เอกสารประกอบการสอน | () 9. งานแปล |
| () 3. เอกสารคำสอน | () 10. รายงานการศึกษาค้นคว้า |
| () 4. หนังสือ | () 11. รายงานการวิเคราะห์ |
| () 5. คู่มือครู | () 12. ผลงานโครงการในการจัดกิจกรรม
เกี่ยวกับการเรียนการสอน |
| () 6. ผลงานวิจัย | () 13. นวัตกรรมทางการศึกษา และ
เทคโนโลยีทางการศึกษา |
| () 7. บทความทางวิชาการ | () 14. งานวิชาการในลักษณะอื่นๆ |

ตอนที่ 2.2 เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบด้านขวามือที่ตรงกับระดับความต้องการของท่าน

ความรู้และทักษะที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านเนื้อหาขอขยาย</u>					
1. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของตำรา					
2. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสอน					
3. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของเอกสารคำสอน					
4. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของหนังสือ					
5. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของคู่มือครู					
6. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานวิจัย					
7. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของบทความทางวิชาการ					
8. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของอุปกรณ์การเรียนการสอน					
9. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของงานแปล					
10. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการศึกษาค้นคว้า					
11. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของรายงานการวิเคราะห์					
12. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
13. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
14. ลักษณะและหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการประเภทอื่นๆ					

ความรู้และทักษะที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านเทคนิคและวิธีการทำผลงานทางวิชาการ</u>					
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
2. การกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในหลักสูตรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
3. เทคนิควิธีการนำการเรียนการสอนมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ					
4. เทคนิควิธีการเลือกเนื้อหาในการทำผลงานทางวิชาการ					
5. เทคนิคในการจัดลำดับปริมาณของเนื้อหาในแต่ละบทหรือแต่ละตอนของผลงานทางวิชาการ					
6. เทคนิควิธีการเขียนบรรณานุกรมและอ้างอิง					
7. เทคนิควิธีการออกแบบภายในรูปเล่มเพื่อสร้างความสนใจต่อผลงานทางวิชาการ					
8. เทคนิควิธีการออกแบบปกผลงานเพื่อนำเสนอให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น					
9. เทคนิควิธีการวางแผนการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ					
10. เทคนิควิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้ได้ตามประสงค์					
11. ปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ					
12. เทคนิควิธีการผลิตตำรา					
13. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารประกอบการสอน					
14. เทคนิควิธีการผลิตเอกสารคำสอน					
15. เทคนิควิธีการผลิตหนังสือ					
16. เทคนิควิธีการผลิตคู่มือครู					
17. เทคนิควิธีการผลิตงานวิจัย					
18. เทคนิควิธีการผลิตบทความทางวิชาการ					
19. เทคนิควิธีการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน					
20. เทคนิควิธีการผลิตงานแปล					
21. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการศึกษาค้นคว้า					
22. เทคนิควิธีการผลิตรายงานการวิเคราะห์					
23. เทคนิควิธีการผลิตผลงานโครงการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
24. เทคนิควิธีการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา					

ความรู้และทักษะที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3</u>					
1. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง					
2. การเขียนเอกสารคำขอที่ถูกต้อง					
3. การรวบรวมเอกสารคำขอ ให้สะดวก รวดเร็ว และสมบูรณ์					
4. ขั้นตอนการเสนอขอที่ถูกต้องเหมาะสม					
5. การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ					
6. การวางแผนเพื่อเตรียมการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3					
7. ขอบข่ายผลการปฏิบัติงานที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3					
8. การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3					
9. การนำเสนอและการเขียนรายงานความชำนาญการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง					
10. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน					
11. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนความชำนาญการ					
12. วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลงานทางวิชาการ					
13. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ					
14. การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่					
15. เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน					
16. ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนโดยการฝึกอบรม					
17. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผู้ปกครองอย่างมีคุณภาพ					

ตอนที่ 3

ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ เพื่อ
ทำผลงานทางวิชาการ

1. ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ

2. ความต้องการเพื่อทำผลงานทางวิชาการ

3. ข้อเสนอแนะ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ

นายสัญญา บุญส่ง

เกิดวันที่ 25 สิงหาคม

ปีพุทธศักราช 2498

สถานที่เกิด

บ้านเลขที่ 24 หมู่ 1 ต.ตาคลี อ.ตาคลี จ.นครสวรรค์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

97/6 หมู่ 3 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
10220

หน้าที่การงานปัจจุบัน

อาจารย์ 2 ระดับ 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร 10220

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532

กศ.บ. (ฟิสิกส์)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน

พ.ศ. 2542

กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บทคัดย่อ

ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการ
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
นายสัญญา บุญส่ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ใน 3 ด้าน คือด้านขอบข่ายเนื้อหา ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และอายุราชการ เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2539 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรโดยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 487 คน จาก 19 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ประเภทผลงานที่ข้าราชการครูมีความต้องการทำ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือเอกสารประกอบการสอน อุปกรณ์การสอน เอกสารคำสอน และหนังสือตามลำดับ

2. ข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับในรายด้าน มีความต้องการระดับมาก 2 ด้าน คือด้านขอบข่ายเนื้อหา และด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ มีความต้องการระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

3. เปรียบเทียบความต้องการจำแนกตามตัวแปร

3.1 ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

4.1 ข้าราชการครูได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการโดยเรียงตามลำดับความต้องการดังนี้ มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านสุขภาพ

4.2 ข้อเสนอแนะ ได้แก่ให้มีการจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ให้แก้ไข ปัญหาเอกสารเสนอขอมากเกินไป เอกสารที่ต้องจัดเตรียมมากเกินไป ต้องการตัวอย่างโดยจัดส่งให้ถึงโรงเรียน และต้องการแบบมาตรฐานเดียวกัน สามารถกรอกลงได้เลย

**NEEDS FOR IMPROVING KNOWLEDGE AND ABILITY IN PRODUCING
ACADEMIC WORKS OF THE TEACHERS UNDER
THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION**

**AN ABSTRACT
BY
SANYA BOONSONG**

Present in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
At Srinakharinwirot University
March 1999

This study aimed to investigate and compare teacher needs for improving knowledge and ability in producing academic works on three aspects as contents, technical method of producing academic works. and position assignment and level III teacher's appointment, according to teacher's sex, age, education, school size, and official experience year, and also to gather their problems and suggestions about producing academic works.

The populations were level II teachers working in Bangkok Metropolitan schools, 1996 academic year. The subjects consisted of 487 teachers from 19 schools through stratified random sampling. Five-rating scale questionnaire with open-ended question was administered. Then data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The major findings were as follows:

1. Type of academic works they preferred was supplementary teaching document, teaching tool, teaching document and book, respectively.

2. Teacher needs for improving knowledge and ability in producing academic works were at a high level as a whole.

When considered each aspects, it was found that there was at a high level on content and technical method of producing academic works, at a moderate level on position assignment and level III teacher's appointment.

3. When compared teacher needs according to variables, it was found that;

- 3.1 There was significant difference at .01 level on needs for producing academic works among teacher with different sex, age, education and official experience year.

- 3.2 There was no significant difference on those of teacher working in different school size

4. Problems and suggestions;

- 4.1 Their problems concerned academic work production were problem of knowledge and comprehension on producing academic works, problem of time, other coordination problem, money and health problem, respectively.

- 4.2 Their suggestions were as follow; there should have a training for producing academic works, improving exceeding document and over preparing document, sending examples to school, standard form which teacher could instantly fill in.