



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาและการให้การศึกษาคือบันไดของการพัฒนาทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากขาดมิติการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาความคิด-จิตใจ การพัฒนาดังกล่าวก็จะไม่ยั่งยืน (วิชัย ตันศิริ, 2538) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ถ้ารัฐสามารถจัดการศึกษาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงแล้ว การพัฒนาประเทศก็จะทำได้ง่ายขึ้น บุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงที่จะทำให้การจัดการศึกษาของรัฐประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ได้แก่ ผู้ที่ประกอบอาชีพครู (สมภาพ ตักดิชฐานนท์, 2532 : 1) ครูจึงได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีศาสตร์เฉพาะตน จึงจัดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีหลักการที่ให้บริการสังคมมากกว่าหวังผลประโยชน์แก่ตนเอง ครูเป็นวิชาชีพที่มีองค์กรควบคุมความประพฤติ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาศาสตร์มีวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี เช่น การเข้ารับการศึกษาอบรมสัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่างานของครูเป็นงานที่ต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้า ทดลองวิธีการต่าง ๆ แล้วแสวงหาวิธีที่จะทำงานเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สายันท์ ฝาน้อย, 2539) แต่การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงหรือไม่นั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว ครูจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือความต้องการ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานทุกอย่างให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานยังเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นที่ยอมรับจากสังคม รวมถึงต้องมีระบบการบริหารงานของครู เพื่อให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2537 : 1 ; วินัย สมมิตร, 2529 : 1 ; Lock, 1976 : 1302)

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามนัยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 มีอำนาจหน้าที่หลักในการกำหนดระบบวิธีการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูให้กรม และหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ได้ปฏิบัติและควบคุมกำกับกับการบริหารงานบุคคล ของกรมและหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนั้นภารกิจของ ก.ค. จึงมีความสำคัญที่จะต้องสร้างระบบวิธีการบริหารงานบุคคล และการควบคุมกำกับให้ การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบนั้นมีมาตรฐานเหมาะสมเป็นธรรม และมี ประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536) ก.ค. ตระหนักดีว่าครูเป็นผู้ มีบทบาทในสังคมอย่างสูง มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ ยิ่งข้าราชการครู มีความรู้ มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงเพียงใด ก็จะส่งผลดีต่อ การพัฒนาประเทศชาติเพียงนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537)

ในฐานะที่ ก.ค. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ก.ค. จึงได้กำหนดบทบาทที่เกี่ยวกับข้าราชการครู โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ โดยตรง คือการวางระบบ และดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมมาเป็นข้าราชการครู และให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์แก่ ราชการอย่างเต็มที่ นั่นคือมุ่งให้เกิดผลประโยชน์กับเด็กซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ นอกจากนี้ ยังมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ตัวข้าราชการครู โดยกำหนดให้มีเงินเดือนและค่าตอบแทนจาก การทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ระบบการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. ได้กำหนด ตำแหน่งข้าราชการครูโดยจำแนกตำแหน่งตามคุณวุฒิ (Academic Rank Classification) หรือ A. R. C. ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือความรู้ความสามารถ โดยที่ ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูนั้นกฎหมายได้ให้อำนาจ ก.ค. เป็นผู้พิจารณา กำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน กฎหมายได้กำหนดให้ ก.ค. มีอำนาจในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ครูให้มีความเหมาะสมได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537) การกำหนด ตำแหน่งข้าราชการครูในที่นี้ หมายถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูที่ทำ หน้าที่ในสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในหน่วยงาน ทางการศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาณนั้นมีทั้งตำแหน่งครูและตำแหน่งอาจารย์ อัน ได้แก่การปรับตำแหน่งครู 1 (รับเงินเดือนระดับ 1-3) เป็นครู 2 (รับเงินเดือนระดับ 2-4) ปรับตำแหน่งครู 2 เป็นอาจารย์ 1 (รับเงินเดือนระดับ 3-5 หรือ 6) ปรับตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 (รับเงินเดือนระดับ 6-7) ปรับตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 (รับ เงินเดือนระดับ 6-8 หรือ 9) ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายงาน

การสอนให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ก.ค. ได้วางหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการไว้ โดยให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เพื่อจะได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

ในการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอนในหน่วยงานทางการศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาชั้น ก.ค. ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533) ให้ปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนทุกตำแหน่งในทุกสถานศึกษา หรือให้ปรับปรุงตำแหน่งของครูผู้สอนทุกคนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจนถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 และให้ใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครูสายงานการสอนดังกล่าวให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

ความก้าวหน้าของข้าราชการครูสายงานการสอนนั้น ก.ค. ได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ว่า นอกจากครูสายงานการสอนจะสามารถโยกย้ายหรือเลื่อนความก้าวหน้าไปในตำแหน่งสายงานอื่น เช่น ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ข้าราชการครูสายงานการสอนสามารถปรับตำแหน่งของตนเองให้เป็นตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ แต่จะต้องปรับเป็นลำดับขั้น เช่น ครู 1 ปรับไปเป็นครู 2 ครู 2 ปรับไปเป็นอาจารย์ 1 อาจารย์ 1 ปรับไปเป็นอาจารย์ 2 ทั้งนี้ข้าราชการครูผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดซึ่งประเมินจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การสอน หน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนเท่านั้น แต่การปรับตำแหน่งในระดับสูงของข้าราชการครูสายงานการสอนจากอาจารย์ 2 ปรับไปเป็นอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 6-8 หรืออาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 นอกจากจะประเมินในหน้าที่การสอนและความรับผิดชอบในโรงเรียนแล้ว จะต้องมีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในด้านการสอน และมีผลงานทางวิชาการอีกด้วย โดย ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539)

1. ต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนตามที่ ก.ค. กำหนด คือต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. ต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด คือได้รับเงินเดือนระดับ 5 ขึ้น 10,080 บาท

3. ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดคือ ต้องมีชั่วโมงสอนย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน

4. ต้องมีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ประเมินตามที่ ก.ค. กำหนด คือพิจารณาจากงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน 2 ปี ย้อนหลัง

5. ต้องมีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดโดยพิจารณาจากความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง พิจารณาจากผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชน หรือสาธารณชน พิจารณาจากผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

6. ต้องมีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด คือจะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความชำนาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค. เห็นว่า ใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี

การที่ ก.ค. กำหนดให้ข้าราชการครูสายงานการสอน จะต้องเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้ง หรือให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 และตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 นั้น เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานวิชาการ และเป็นตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนระดับสูง ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญสูง ซึ่งผลงานทางวิชาการจะเป็นตัวบ่งชี้ข้อหนึ่งซึ่งแสดงว่าข้าราชการครูผู้นั้นมีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533) นอกจากการได้ตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ระดับเงินเดือนจะสูงขึ้นตามระดับขั้นเงินเดือน ซึ่งสามารถขยายระดับได้ถึงระดับ 9 พร้อมทั้งสามารถขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ในระดับชั้นสายสะพาย ซึ่งเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง และวงศ์ตระกูล นอกจากนี้ข้าราชการครูสายงานการสอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ยังได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

อาจารย์ 3 ระดับ 6 - 7	ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท
อาจารย์ 3 ระดับ 8	ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท
อาจารย์ 3 ระดับ 9	ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาท

จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูปี พ.ศ. 2533 และมาตรการที่มุ่งใจดังกล่าว จึงมีผลทำให้ข้าราชการครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นพร้อมทั้งมีผลงานที่ประจักษ์เป็นหลักฐาน จะได้นำผลการ

ปฏิบัติงานมาขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป ซึ่งในอดีตการปรับตำแหน่งในระดับสูงจะมีเฉพาะสายบริหารเท่านั้น แต่ความเป็นจริงของการปรับตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนนั้น แต่ละปีได้มีข้าราชการครูเสนอขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจากอาจารย์ 2 ไปเป็นอาจารย์ 3 โดยส่งผลงานไปให้ ก.ค. พิจารณาเป็นจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการครูผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปีการศึกษา 2539 มีข้าราชการครูสายงานการสอนจำนวนทั้งสิ้น 316,566 คน เป็นครู 1 จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 0.03 ครู 2 จำนวน 477 คนคิดเป็นร้อยละ 0.15 อาจารย์ 1 จำนวน 55,973 คนคิดเป็นร้อยละ 17.68 อาจารย์ 2 จำนวน 259,247 คนคิดเป็นร้อยละ 81.89 อาจารย์ 3 จำนวน 764 คนคิดเป็นร้อยละ 0.24 ของข้าราชการครูสายงานการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539) เป็นที่น่าสังเกตว่านับตั้งแต่มีนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ปี พ.ศ. 2533 จะพบว่าข้าราชการครูสายงานการสอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 259,247 คน แต่มีอาจารย์ 2 เพียง 2,664 คน ที่ขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และ ก.ค. ได้อนุมัติแต่งตั้งให้ข้าราชการครูสายงานการสอนดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีทั้งหมดเพียง 764 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ของอาจารย์ 2 ทั้งหมดหรือเป็นเพียงร้อยละ 0.24 ของข้าราชการครูสายงานการสอนทั้งหมด นั่นแสดงว่าการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นอาจมีกระบวนการที่ยุ่งยากเกินไป ครูยังไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน ขาดงบประมาณ หรืออาจยังไม่มีความคิดที่ต่อเนื่องและเป็นกระบวนการในการทำงานวิจัยและหรืองานทางด้านวิชาการ

จากสถิติดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นที่น่าสนใจว่า ข้าราชการครูที่ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มีเพียงจำนวนน้อยมาก ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่ามีอุปสรรคหรือสาเหตุอันใดที่ข้าราชการครูไม่สามารถทำผลงานให้ถึงเกณฑ์เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้ และผู้ที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว จะยังคงมีการพัฒนาและสร้างสรรค์งานทางวิชาการเพื่อใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นไปอีกหรือไม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ของครูผู้สอน และการปฏิบัติงานทางวิชาการของข้าราชการครูผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานการสอน ทั้งยังเป็นสารสนเทศสำหรับข้าราชการครูผู้ซึ่งต้องการจะพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปริมาณงานและคุณภาพงานของข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เปรียบเทียบระหว่าง ก่อนและหลังการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ว่ามีการปรับเปลี่ยนไปอย่างไร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการครูผู้ที่ได้รับตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว หยุดทำผลงานทางวิชาการ หรือยังมีการพัฒนางานทางด้านวิชาการต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานการสอน ซึ่งสังกัดหน่วยงานทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 แต่ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 6 - 8 และขั้นค่าของระดับ 9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การจัดทำเอกสารหรือรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปรับปรุงการเรียนการสอนของข้าราชการครู ในสาขาวิชาที่สอน ผลงานนั้นต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อปฏิบัติการสอน และจะต้องได้รับการเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้การทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การจัดทำเอกสารที่แสดงถึงพัฒนาการในการปรับปรุงการเรียนการสอน ในสาขาวิชาที่ผู้ขอมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ และงานดังกล่าวต้องผ่านการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด โดยผ่านการประเมินจากกรรมการจำนวน 3 คน

การปฏิบัติงานในหน้าที่ หมายถึง งานสอนนักเรียน และงานที่เกี่ยวกับการบริหาร ทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการทำและไม่ทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เป็นสารสนเทศแก่ข้าราชการครูในการที่จะนำไปพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ
3. เป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการสนับสนุน ส่งเสริม หรือพัฒนาปรับปรุงในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย