



ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. การศึกษาความต้องการ
3. การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู
4. การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน
  - หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง
  - การจัดทำผลงานทางวิชาการ
  - ประเภทของผลงานทางวิชาการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายและคำนิยามที่แตกต่างกันไป ในสมัยแรกมองว่าการนิเทศการศึกษาคือการจับผิดหรือการตรวจตรา ต่อมาได้มีการพัฒนาการเป็นลำดับ เริ่มมีความคิดเห็นว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือแนะนำ ดังเช่น สาโรช บัวศรี (2504) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือการช่วยเหลือดูแลและตรวจตรา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม และเกื้อกูล เพื่อให้งานวิชาการและธุรการในโรงเรียนหรือแต่ละสาขางานได้เกิดผลดี การนิเทศการศึกษานี้ไม่เกี่ยวกับการบังคับบัญชาแต่ประการใด แต่เป็นการแนะนำโดยแท้ และเป็นการช่วยเหลืออย่างเปิดเผย นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านยังมีความเห็นว่าการนิเทศการศึกษามีได้แต่เป็นเรื่องของการจัดการภายในโรงเรียนเท่านั้น ยังมีความเห็นว่าการนิเทศการศึกษามีความหมายที่ครอบคลุมไปยังหน่วยงานทางการศึกษาทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ อาคม

จันทสุนทร (2525) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นบริการอย่างหนึ่งที่จัดให้แก่ระบบการศึกษา มีเทคนิคและเป็นไปในทางวิชาการ การนิเทศการศึกษาจะกระทำต่อบุคลากรทางการศึกษา ทั้งครู ผู้บริหารและฝ่ายบริการอื่น ๆ ในวงการการศึกษา โดยมีจุดหมายปลายทางที่ผลการศึกษาหรือเด็กที่ได้รับการศึกษาและ Wiles (อ้างถึงใน วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2536) ได้เสริมว่า นอกจากนั้นแล้ว การนิเทศการศึกษายังช่วยให้ครูทำงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น มีขวัญดีขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น และการนิเทศการศึกษานี้รวมถึงการอบรมครูและการพัฒนาหลักสูตรด้วย จากความหมายหรือคำนิยามต่าง ๆ เกี่ยวกับการนิเทศจะพบว่า การนิเทศการศึกษามีหลักการที่สำคัญ คือ การนิเทศการศึกษามีการดำเนินงานเป็นกระบวนการและมีเป้าหมายที่คุณภาพของนักเรียน โดยผ่าน "ตัวกลาง" คือครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (สังัด อุทรานันท์, 2530) ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน วางแผนงานอย่างเป็นระบบ และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2536) นอกจากนี้การนิเทศการศึกษายังมีหลักการที่ช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นหาวิธีทำงาน วิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเองและแก้ปัญหาได้ตรงจุด (Adam and Dicky, 1953) ซึ่งในเรื่องของการนิเทศการศึกษาในปัจจุบันยังมีความต้องการและมีความจำเป็นอยู่เนื่องจากสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและอย่างรวดเร็ว วิชาการต่าง ๆ เจริญอย่างไม่หยุดยั้ง ตลอดจนการแก้ไขปัญหบางประการจำเป็นต้องได้รับความแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ (วิจิตร วรอุบลบางกูร และคณะ อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีฉิลิก, 2532) เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การศึกษาได้พัฒนางานหรือปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ถูกหลักวิชาการ โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดที่พัฒนาการเรียนของนักเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

## 2. การศึกษาความต้องการ

การศึกษาความต้องการ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น ได้มีผู้ให้ความหมายความต้องการ (Need) ว่าหมายถึง ช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ โดยนำช่องว่างที่ได้รับมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกเอาสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นความต้องการที่จะกระทำก่อน (Kaufman and English, 1979) นำมาดำเนินการให้ตอบสนองหรือ

ดำเนินการแก้ไขให้เป็นสภาพที่ควรได้รับ และความต้องการนี้ สุกุณณ์ มั่นสไพบูลย์ (อ้างถึงใน เสาวณีย์ สุขศิลป์, 2538) ได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความต้องการที่มีจุดมุ่งหมายในการวัดที่แน่นอน (Objective Needs) เป็นความขาดแคลนในสิ่งที่ควรจะเป็นตามมาตรฐานที่เป็นจริง และความต้องการที่แท้จริง (Felt Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการแสดงออกมาโดยกลุ่มบุคคล

ลักษณะของการศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครู จึงเป็นรูปแบบของการค้นหาความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับความต้องการที่ครูต้องการได้รับการตอบสนองจากการพัฒนาครู จากการปรับปรุงการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการเรียนการสอนดีขึ้น

#### การจัดกิจกรรมการนิเทศ

การจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูได้รับความรู้และมีความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถพัฒนาตนเองได้ มีหลายรูปแบบ ดังเช่น ไพฑูรย์ สินลาวัฒน์ (2515) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยมีแนวทางคือ สำรวจสภาพและความต้องการของครูทางด้านวิชาการ โดยการกระตุ้นความสนใจและคูนวโน้มนำในทางวิชาการที่จะเกิดขึ้น เช่น การใช้แบบสอบถาม การใช้เทคนิคในการพัฒนาครูโดยตรง โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ ระเบียบ เริ่มตั้งแต่วางแผนเตรียมงาน แจ้งให้ครูทราบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การใช้เทคนิคในการพัฒนาครูทางอ้อม โดยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกให้ครูในโรงเรียน ได้มีแบบแผนพฤติกรรม เช่น ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความสนใจ กระตือรือร้นในทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานโดยผู้นำเป็นผู้ชี้แนะครู และสร้างแรงจูงใจให้กับครูด้วยการยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณในความสำเร็จทางวิชาการ นอกจากนี้ ประดิษฐ์ อูปรมัย (2526) ได้สรุปถึงวิธีการที่ครูจะใช้พัฒนาตนเองเพื่อประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น จากการทำหนังสือ เข้าร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรมแล้วนำมาปรับปรุงสภาพการสอนให้ดีขึ้น การเสริมสร้างทักษะด้านเทคนิควิธีด้วยการสังเกต การสอนจากเพื่อนครู แล้ววิเคราะห์ใช้เท่าที่จำเป็นตามความสามารถของตน การเสริมสร้างคุณลักษณะกับเจตคติที่ดีในวิชาชีพ ด้วยการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสอน เช่น น้ำเสียง สีลาในการพูด การสร้างความสัมพันธ์และการแสดงออกในทางที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

สำหรับวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนานั้น จักรชัย อรณันท์ (2522) และ พันธุ์ หันนาคินทร์ (2524) ได้เสนอแนะว่า ในการพัฒนาครูนั้นควรรใช้กิจกรรมส่งเสริมครูประจำ การ (Inservice Education) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่ให้ครูทำการตามลำพัง (Individual Activities) เป็นกิจกรรมที่ ให้ครูกระทำเองตามความสมัครใจ อาจมีการส่งเสริมจากทางโรงเรียนบ้าง เช่น การอ่าน การ ค้นคว้า การทดลอง การวิจัย การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การฟังปาฐกถา การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในทางวิชาการ หรืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ การสังเกตการสอน การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การลาศึกษาต่อ

2. กิจกรรมที่ใช้พัฒนาครูเป็นหมู่คณะ เป็นกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เฉพาะเพื่อมีการแก้ ปัญหา การทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมคณะครู การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การ จัดตั้งคณะกรรมการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและการปรึกษาก่อนเปิดโรงเรียน (Pre-School Conference)

กิจกรรมการนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งในการทำให้ครูเกิดการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามที่มุ่งหวัง สำหรับการจัดกิจกรรมการนิเทศจำเป็นที่จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ซึ่ง วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของ (1) วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย (2) ขนาดของกลุ่ม (3) การก่อให้เกิดประสบการณ์ และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมาย ขนาดของกลุ่ม และในการจัดกิจกรรมการนิเทศ วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (2519) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การจัดการนิเทศ มีกิจกรรม หลายประเภทที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่งานนิเทศแต่ละอย่างดังนี้ การบรรยาย การออกเอกสารเผยแพร่ การให้คำปรึกษาเป็นรายตัว กิจกรรมที่เกี่ยวกับการรับทราบ ซึ่งอาจ ได้จากวิธีการติดตามผลงาน การออกสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การฟังคนอื่นพูด กิจกรรมประเภทนี้ ผู้นิเทศสามารถแนะนำให้ครูนำไปใช้ในการประเมินผลงานต่าง ๆ ว่าได้รับความ สำเร็จเพียงใด กิจกรรมที่เกี่ยวกับการสื่อความหมาย โดยใช้กระบวนการสองทาง กลวิธีที่ จะใช้ ได้แก่ การร่วมสนทนากันทั้งสองฝ่าย การร่วมประชุมปรึกษา การอภิปรายหมู่ การประชุม ต่อรอง กิจกรรมประเภทนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดปฏิสัมพันธ์ในทางความคิด ช่วยให้ ได้คำตอบที่ดี สามารถแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ได้ดีขึ้น ช่วยในการวางแผนสำหรับอนาคตได้เหมาะสมขึ้น

จะเห็นได้ว่า กิจกรรมการนิเทศก็คือกิจกรรมการพัฒนาครู ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนา ครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ดังนั้นการใช้กิจกรรมการนิเทศ จึงควรดำเนินการให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ





### 3. การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู

การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เดิมอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การ 2 องค์การ คือ ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคุรุสภา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัดซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด ทำให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูไม่เป็นไปตามระบบ วิธีการและมาตรฐานเดียวกัน ต่อมาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูใหม่ โดยรัฐบาลได้ปรับปรุงการบริหารการประถมศึกษาให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดูแลทั้งหมด และตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีเอกภาพ มีการกระจายอำนาจ บริหารงานบุคคลอย่างคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีมาตรฐานและเป็นระบบคุณธรรมมากขึ้น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู

การบริหารงานของคณะกรรมการข้าราชการครูจะกระจายอำนาจผ่านองค์การที่เป็นกลไกรองรับในการบริหาร 4 ส่วน ได้แก่

- (1) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค.กรม
- (2) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค.จังหวัด
- (3) อนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค.วิสามัญ
- (4) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.ค. โดยมีหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีข้าราชการครูในสังกัดและหน่วยงานทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 6 ได้กำหนดองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู คือ ก.ค. ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวง-

ศึกษาธิการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน  
 กรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคุรุสภา ผู้ทรงคุณวุฒิในหลัก  
 ราชการหรือการบริหารงานบุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการ หรือเคยรับราชการ  
 ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง  
 สมาชิกวุฒิสภากรรมการพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวนห้าคน โดยต้องเป็น  
 ผู้ซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่า 3 คน และข้าราชการครูผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการ  
 ครู จำนวนเจ็ดคน เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.ค. เป็นกรรมการและเลขานุการ สำหรับ  
 อำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ได้กำหนดไว้ในมาตรา 7 สรุปได้ดังนี้ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่  
 รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา  
 ออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อใช้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ ศึกษาศาสตร์และวินัยศึกษาที่เกิดจาก  
 การใช้พระราชบัญญัติ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำชี้แจงเพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและ  
 กรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่หน่วยปฏิบัติ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.  
 จังหวัดไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู รับรองคุณวุฒิและกำหนด  
 เงินเดือนตามที่ควรได้รับ นอกจากนี้แล้ว ก.ค.ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ตามตัวบทของมาตรา  
 ต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ด้วย เช่น การกำหนดตำแหน่งและ  
 อัตราเงินเดือน การสรรหาบุคคล การรักษาวินัย เป็นต้น

ดังได้กล่าวแล้วว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานใน  
 หน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการระดับกรม สังกัดกระทรวง-  
 ศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2523 มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 แห่ง  
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,  
 2537) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการ  
 การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติ  
 อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ  
 ข้าราชการครู จากอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้สามารถสรุปภารกิจของสำนักงาน ก.ค. เกี่ยวกับการ  
 การดำเนินการบริหารงานบุคคลได้พอสังเขป คือ กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลกำหนดกฎ  
 ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานบริหาร  
 งานบุคคล การจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู การพัฒนาข้าราชการครู การออกธรรมการลงโทษทางวินัย การส่งเสริมการบริหารงานบุคคล การจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู

#### 4. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและการให้ได้รับเงินเดือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่งไว้ 3 ประเภท คือ

(1) ตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา จำแนกเป็น

- หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3
- หน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญา ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

(2) ตำแหน่งผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้ช่วย-ครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาตามที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู

(3) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาแต่ไม่สังกัดสถานศึกษา ประกอบด้วย สารวัตรนักเรียน ศึกษาพิเศษ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วย-ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการเขต ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ/อำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ/อำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ก.ค.ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถและการให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนให้กับนิสิต นักศึกษาและแนะนำผู้ปกครองในลักษณะผู้อำนวยการ โดยมีความสามารถพิเศษเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญหรือวิชาชีพตามหลักสูตร บริการทางการศึกษา ปกครองดูแลความประพฤติและการศึกษาเล่าเรียน ศึกษา ค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วิเคราะห์วิจัยและนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ ให้บริการทางด้านวิชาการ เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาของครูอาจารย์ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบทางวิชาการ ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

(2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้อำนวยการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(3) ความรู้ความสามารถที่ต้องการ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับอาจารย์ 2 ในลักษณะผู้อำนวยการแล้วจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่น ๆ ของประเทศด้วย

(4) การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 9 ได้ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ 9

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ตามมาตรา 47 ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น สำหรับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นจากการคัดเลือก ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1503/22210-22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 ดังนี้



หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ได้กำหนดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) คุณสมบัติ ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้อำนวยการ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงและปริมาณงาน 2 ปีซ้อนหลัง โดยจะต้องได้คะแนนผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งมีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด รวม 3 รายการ คือ รายการที่ 1 พิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนางานในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 พิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษาคู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชน หรือสาธารณชนโดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา

1.2 นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดี

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสศรัทธาและผลงานที่ปรากฏต่อผู้ปกครอง ประชาชน

รายการที่ 3 พิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ โดยพิจารณาจาก การมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงาน ที่แสดงความชำนาญการนั้นสามารถประยุกต์ให้ประโยชน์ในการศึกษาได้

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค.กำหนด โดยแสดงถึงความ ชำนาญในการสอนและเป็นประโยชน์ต่อการสอนหรือการศึกษาเป็นอย่างดี มีรายการที่ต้องพิจารณา 2 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก ความสมบูรณ์ ของเนื้อหาสาระ ความถูกต้องของเนื้อหา ความริเริ่มสร้างสรรค์

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจากประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการว่าสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้ ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาโดย พิจารณาว่าจะทำให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้และพัฒนาตนเองได้ผลดีขึ้น

วิธีการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอحددตำแหน่งหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอเป็น ผู้เสนอและจัดทำคำขอตามลำดับชั้น

(2) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์

(3) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้นพิจารณา โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีซ้อนหลัง

(4) ให้ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์พร้อมทั้งนำเสนอ ก.ค. พิจารณาต่อไป โดยจะต้องส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค.พิจารณาด้วย จำนวน 4 ชุด และ ก.ค. จะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค.ด้วย

## เกณฑ์คะแนนตัดสินสำหรับตำแหน่งสายงานการสอน

## ผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนผ่าน
ผลการปฏิบัติราชการ	1,000	70%
รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	อาจารย์ 3
ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ		
ความชำนาญการ	70	65% (45.5 คะแนน)
ผลงานทางวิชาการ	30	65% (19.5 คะแนน)
รวมทั้งสิ้น	100	75%

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537)

## แบบเสนอคำขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู สายผู้สอน

แบบเสนอคำขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง เรียกรชื่อเต็มว่า แบบเสนอคำขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือการขอรับเงินเดือนในตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 9 เป็นแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งที่จะต้องจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งในแบบฟอร์มดังกล่าวเป็นการรายงานข้อมูลเบื้องต้น รายงานความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ โดยผู้ขอจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา สำหรับแบบคำขอนี้จะมีรายละเอียดรวมทั้งสิ้น 13 ข้อ ประกอบไปด้วย

1. รายละเอียดทั่วไป เป็นการกรอกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ขอ เช่น อายุตำแหน่ง ตำแหน่ง-เลขที่ รับเงินเดือนในระดับ ชั้น สังกัด โดยกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ณ วันจัดทำ

คำขอต่อผู้บังคับบัญชา

2. ประวัติการศึกษา ให้กรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยกรอกจากคุณวุฒิสูงไปหาคุณวุฒิต่ำ ตามลำดับ และกรอกข้อมูลให้สมบูรณ์ทุกช่อง เช่น วิชาเอกวันเดือนปีที่สำเร็จ ชื่อสถานศึกษา
  3. ประวัติการรับราชการ ให้กรอกข้อมูลที่สำคัญ เช่น การบรรจุครั้งแรก การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่างๆ โดยจะต้องแนบคำสั่งการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครั้งสุดท้ายไปด้วย
  4. รายละเอียดเกี่ยวกับการสอน ให้กรอกรายละเอียดย้อนหลัง 2 ปีว่าในปีการศึกษาใด สอนวิชาใด ชั้นใด จำนวนคาบต่อสัปดาห์ หรือต่อปี
  5. การรายงานผลการปฏิบัติงานให้กรอกข้อมูลรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่กำหนดมี 11 รายการ โดยรายงานทั้งปริมาณและคุณภาพของงานซึ่งประกอบไปด้วยงานการสอน งานบริการทางการศึกษา งานอบรมปกครองดูแล งานกิจกรรมนักเรียน งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง การรักษาวินัยและประพฤติตน หรือจรรยาบรรณของครู งานติดต่อกับผู้ปกครอง ผลงานดีเด่น งานบริการชุมชน การร่วมมือกับผู้บริหาร และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องใส่หน่วยของกิจกรรมที่ได้กระทำตามแบบฟอร์มที่กำหนด เช่น จำนวนคาบ จำนวนครั้ง จำนวนเรื่องต่อปี เป็นต้น หากมีหลักฐานเอกสารที่แสดงว่าได้ปฏิบัติจริงอาจใส่ไว้ในภาคผนวกเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ตรวจสอบและประเมินได้ถูกต้อง การรายงานผลการปฏิบัติงานนี้จะต้องรายงาน 2 ปี ย้อนหลังและติดต่อกัน หากปีใดไม่มีผลการปฏิบัติงาน เช่นไปปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น หรือไปศึกษาต่อ ควรชี้แจงประกอบ ด้วยว่าเพราะสาเหตุใด
- การรายงานคุณภาพของงานนั้น ให้เขียนบรรยายชี้แจงตามคำแนะนำในแบบฟอร์มนี้ หากมีเอกสารประกอบคุณภาพของงานให้แนบหลักฐานดังกล่าวไว้ในภาคผนวกไปด้วย เช่น ประกาศ เกียรติคุณ เกียรติบัตร ครูดีเด่น ครูตัวอย่าง เป็นต้น
6. ผลงานหรือเอกสารที่เคยเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร ถ้ามีให้ระบุชื่อผลงาน สถาบันที่สำเร็จการศึกษา และปีที่สำเร็จ
  7. ผลงานทางวิชาการที่เคยได้รับการพิจารณาอนุมัติก่อนการขอกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 หรือก่อนการขอให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ในครั้งนี้ ถ้ามีให้ระบุตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติและชื่อผลงานทางวิชาการที่เคยเสนอ
  8. รายงานเกี่ยวกับความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ ให้รายงานตามรายการที่กำหนดไว้ 4 รายการย่อย คือ



8.1 ขอกำหนดตำแหน่งในฐานะผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง ให้ระบุสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาที่สอนอยู่ หากสอนหลายกลุ่มวิชาให้เลือกวิชาหรือกลุ่มวิชาที่ตนถนัด และมีผลงานมากที่สุด

8.2 ให้รายงานเกี่ยวกับความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญว่ามีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอนในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างไร

8.3 ให้รายงานเกี่ยวกับผลงานที่ปรากฏ ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานประชาชน หรือสาธารณชนว่ามีอย่างไร หากมีเอกสารหรือหลักฐาน ตลอดจนคำรับรองต่างๆ ให้เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

8.4 ให้รายงานผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ว่ามีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพียงใด และผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดีเพียงใด

9. รายงานเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ โดยจะต้องสรุป รายงาน และคำชี้แจง เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอ ก.ค.พิจารณา ดังนี้

9.1 ชื่อผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อพิจารณาว่าเป็นผลงานอะไรใช้ประกอบการสอนวิชาใด ชั้นใด กี่หน้า พิมพ์เมื่อ พ.ศ.ใด

9.2 คำชี้แจงประกอบการส่งผลงานทางวิชาการ ให้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การดำเนินการจัดทำ แหล่งอ้างอิงลักษณะการจัดทำว่าจัดทำเพียงคนเดียว หรือมีผู้อื่นร่วมจัดทำ ในกรณีที่มีผู้อื่นร่วมจัดทำให้ชี้แจงว่าดำเนินการทำอย่างไร และผู้ขอได้จัดทำในส่วนใดบ้าง เมื่อนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ผลงานนั้นมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการต่อการจัดการศึกษาอย่างไร และได้นำไปใช้ที่ไหน อย่างไร และได้ผลดีอย่างไร

10. การตรวจสอบ รับรอง และความเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาให้เสนอหัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและรับรองรายงานข้อมูลในคำขอรายงานผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการตามที่ระบุในคำขอ พร้อมทั้งให้ความเห็นและลงนามในแบบคำขอ

11. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับอำเภอ ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้ความเห็น แล้วลงนามในแบบคำขอ

12. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ให้ความเห็นแล้วลงนามในแบบคำขอ

13. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับกรม ให้อธิบดีหรือรองอธิบดีที่ได้รับมอบหมาย ให้ความเห็น แล้วลงนามในแบบคำขอ

สำหรับรายละเอียดในแบบเสนอคำขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู  
สายผู้สอน นี้พอจะสรุปได้ว่ามีอยู่ 5 ส่วน คือ

1. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่รายงานในข้อที่ 1 - 4
2. รายงานผลการปฏิบัติงาน ได้แก่รายงานในข้อที่ 5
3. รายงานความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ได้แก่รายงานในข้อที่ 8
4. รายงานผลงานทางวิชาการ ได้แก่รายงานในข้อที่ 9
5. ข้อมูลอื่นๆ ได้แก่รายงานในข้อที่ 6 - 7 และ 10 - 13

#### ผลงานทางวิชาการ

ได้มีนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคลให้ความหมายของผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้  
ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2536) ได้ให้ความหมายว่าหมายถึง ผลงานต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น  
อาจเป็นลักษณะของเอกสาร สิ่งประดิษฐ์ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับศิลปะทั้งหลาย โดยวิเชียร  
ประสุรชาติ (2536) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ผลงานทางวิชาการที่สร้างขึ้นนั้นต้องได้จากการ  
ศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความชำนาญ  
หรือความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ นอกจากนี้ วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537) มีความเห็นว่าผลงาน  
ทางวิชาการที่ได้มานั้นยังเป็นที่รู้ เทคนิคและนวัตกรรม ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลผลิตที่มนุษย์สร้างขึ้นจากการศึกษา  
ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้เป็นเอกสารหรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่  
เป็นที่ยอมรับและแสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ

#### ประเภทของผลงานทางวิชาการ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้แบ่งผลงานทางวิชาการ  
เป็น 7 ประเภท ดังนี้

- (1) เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอน

วิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นเอกสารหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในวิชาที่ตนสอน ประกอบด้วย แผนการสอน หัวข้อคำบรรยาย (มีรายละเอียดประกอบพอสมควร) และอาจมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เพิ่มขึ้นอีกก็ได้ เช่น ราชข้อบทความหรือหนังสืออ่านประกอบ บทเรียบเรียง คัดย่อเอกสารที่เกี่ยวข้อง แผนภูมิ (Chart) แถบเสียง (Tape) ภาพเลื่อน (Slide) เป็นต้น

(2) เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายหรืออุปกรณ์ที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีเนื้อหาสาระคำสอนที่มีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน ถ้าเป็นเอกสารจะพิมพ์เป็นโรเนอวก็ได้ แต่ต้องทำเป็นรูปเล่ม

(3) หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการหรือกึ่งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เข้าปกเขียนเล่มเรียบร้อย มีสารบัญแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน ใช้อักษรตัวพิมพ์และมีการพิมพ์เผยแพร่

(4) บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารที่เรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่น ในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์ วิจารณ์ หรือเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ สำหรับบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นความรู้ทั่วไปสำหรับประชาชนนั้น อาจใช้ได้บ้าง หากมีคุณค่าทางวิชาการเพียงพอ

(5) ตำรา หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และการอ้างอิงที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียดครอบคลุมวิชา หรือส่วนของวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

(6) ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล หรือหลักการบางอย่าง ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการนั้นมาประยุกต์ มีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น มีการตั้งสมมติฐาน หรือมีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจนสมเหตุผล โดยจะต้องระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน มีการรวบรวมข้อมูล พิจารณาวิเคราะห์ตีความ และสรุปผลการวิจัยที่สามารถให้คำตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

(7) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความทางวิชาการ ตำราหรือผลงานวิจัย โดยปกติหมายถึง

สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุ่นแรง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ ผลงานทางวิชาการดังกล่าวอาจบันทึกเป็นภาพยนตร์ หรือแถบเสียง ฯลฯ ก็ได้ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เสนอมานี้จะต้องผ่านการพิสูจน์ หรือมีหลักฐานรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบ แสดงให้เห็นคุณค่าของผลงานว่า ได้มาตรฐานของตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้วแต่กรณี (ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533) ได้จำแนกประเภทผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู ออกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น
- (2) ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสารหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุ่นแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ผลงานทางวิชาการในลักษณะนี้จะต้องเสนอรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจนด้วย

นอกจากนี้แล้วเพื่อให้เกิดความสะดวกในการเรียกชื่อและการจัดทำผลงานทางวิชาการ ก.ค. ได้กำหนดและจัดประเภทผลงานทางวิชาการเป็นกลุ่ม ๆ ให้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

- (1) ประเภทเอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ครูผู้สอนนำไปใช้ประกอบการสอน ได้แก่ โครงการสอน บันทึกการสอน แผนการสอน แผนจัดกิจกรรม เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู ชุดการสอนสำหรับครู แผนจัดประสบการณ์ บทวิทยุ (สำหรับสอนทางไกล)
- (2) ประเภทเอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือเรียนแบบหน่วย เอกสารประกอบการเรียน เอกสารคำบรรยาย ชุดการสอน (สำหรับนักเรียน) บทเรียนสำเร็จรูป ชุดสอนซ่อมเสริม แบบฝึกหัด แบบฝึกหัดทักษะ
- (3) ประเภทหนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนหรือเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนนอกเหนือจากหนังสือเรียนตามหลักสูตร ได้แก่



หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ่านนอกเวลา หนังสืออ้างอิง

(4) ประเภทสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สื่อการเรียนการสอน หรือ อุปกรณ์การสอน รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน โดยปกติจะมีคู่มือประกอบเพื่อแนะนำวิธีทำและวิธีใช้ด้วย ได้แก่ ชุดอุปกรณ์ ชุดทดลอง ชุดแผ่นใส ชุดเตรียมความพร้อม ใบการสอน ใบความรู้ ภาพนิ่ง วัสดุทัศนัณณ์ แถบบันทึกเสียง ภาพยนตร์ ใบงาน ใบแบบฝึกหัด

(5) ประเภทงานแต่งหรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่แต่งหรือเรียบเรียงอย่างมีระบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ มีเนื้อหาละเอียดทันสมัย มีการศึกษาค้นคว้าและการอ้างอิงถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนหรือใช้ประกอบการเรียนการสอน ตามหลักสูตรในสถานศึกษา ได้แก่ ตำรา งานแปล คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการศึกษาค้นคว้าบทความทางวิชาการ

(6) ประเภทรายงานการวิเคราะห์หรืองานวิจัย หมายถึง เอกสารที่เป็นรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่เพื่อนำผลไปพัฒนา หรือ แก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ได้แก่ งานวิจัย งานวิเคราะห์ รายงานการประเมินผลโครงการ รายงานการประเมินผล การพัฒนางาน การศึกษาเฉพาะกรณี บันทึกประสบการณ์การปฏิบัติงาน เครื่องมือวัดผลประเมินผล

(7) ประเภทเอกสารประกอบการนิเทศ หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ ชุดนิเทศ ชุดฝึกอบรม แผนการนิเทศการศึกษา แผนการบริหารงานนิเทศการศึกษา คู่มือการนิเทศ โครงการนิเทศ บันทึกการนิเทศการศึกษา

(8) ผลงานประเภทอื่น ๆ หมายถึง ผลงานอื่นที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น สิ่งประดิษฐ์ เครื่องทุ่นแรง ผลงานทางศิลปะ

การขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ควรจัดทำผลงานทางวิชาการที่เหมาะสมกับสายงานการสอน คือ ผลงานประเภท 1-6 และที่เหมาะสมมากที่สุด สำหรับครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คือ ผลงานทางวิชาการประเภทที่ 1-4 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537)

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า มีปัญหาที่ควรให้การดำเนินการนิเทศแก่ข้าราชการครูในเรื่องของการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้

สมบูรณ์ ดันยะ (2535) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในจังหวัดนครราชสีมาส่วนมากมีความคิดว่าจะทำผลงานทางวิชาการ แต่ยังไม่ไดลงมือดำเนินการ สำหรับปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการที่มากที่สุดคือใช้เวลาในการดำเนินการนานเกินไป และข้าราชการครูที่ไม่เคยรับการอบรมมีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการมากกว่าข้าราชการครูที่เคยรับการอบรม ซึ่งข้าราชการครูที่เคยเข้ารับการอบรมแล้วมีความต้องการสร้างผลงานทางวิชาการมากกว่าข้าราชการครูที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม ข้าราชการครูที่ต้องการสร้างผลงานทางวิชาการมีความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในลักษณะต่าง ๆ โดยต้องการให้มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ดีให้ดูเป็นแนวทางในการทำมากที่สุด รองลงมาต้องการให้จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างผลงานทางวิชาการ และให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ศึกษานิเทศก์ แนะนำให้ค่าปรึกษาเป็นรายคนหรือกลุ่มย่อย ตามลำดับ

หาญ รังสิมันต์ (2536) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความเห็นว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการจะมีลักษณะปัญหาในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามลักษณะปัญหา และในแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านภาระหน้าที่ควรให้อาจารย์ลาไปจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรแต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษา ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ควรแสดงผลงานทางวิชาการให้อาจารย์ที่ปรึกษาและด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรกำหนดเงินเพิ่มพิเศษแก่ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ

สุภัทร คีฬงค์ (2536) ได้ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของ

ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาเกี่ยวกับการขอเลื่อนดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก แต่ปัญหาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการและการปฏิบัติงาน

สงคราม หิรัญเข้ว่า (2536) ได้ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความช่วยเหลือด้านประเภทของผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ความต้องการความช่วยเหลือด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และความต้องการความช่วยเหลือด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในระดับมากที่สุด

วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537) ได้ศึกษาการศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน ส่วนสิ่งที่ควรจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ช่วยจัดหาแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อเตรียมการทำผลงานทางวิชาการ มอบหมายการปฏิบัติงานสอนและงานอื่นให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนงานทำผลงานทางวิชาการที่กำหนดไว้ จัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ช่วยการพิมพ์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู และช่วยจัดหางบประมาณที่จะใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

สันตสิริ บัวเกษ (2537) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
ประสบปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ในระดับปานกลางและ  
ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนเขตเมืองและนอกเมือง จะมีปัญหาการจัดทำผลงานทาง  
วิชาการไม่แตกต่างกัน การจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทงานแต่ง งานวิจัย และงานอื่น ๆ  
จะประสบปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ  
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างทุกชั้นตอน