

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำผลงานทางวิชาการ ถือว่ายังเป็นเรื่องใหม่ในระดับข้าราชการครูประถมศึกษา ดังนั้น การทำวิจัยในเรื่องดังกล่าวจึงยังไม่ใช่ที่แพร่หลาย เอกสารที่ใช้ในการศึกษาอ้างอิงส่วนใหญ่จึงเป็นระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากกว่าผลงานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.2 ความหมายและขอบข่ายผลงานทางวิชาการ
- 2.3 ประเภทผลงานทางวิชาการ
- 2.4 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 2.5 การพัฒนาผลงานทางวิชาการ
- 2.6 หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติมในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7
- 2.7 ขั้นตอนการดำเนินการให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 เสนอขอให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7
- 2.8 การจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทแผนการสอน
- 2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

สิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานหรือประกอบกิจการใด ๆ ก็ตาม นั่นก็คือ แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลเกิดจากสาเหตุแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของบุคคลนั้น ๆ ว่าจะทำเพื่ออะไร ทำเพื่อต้องการอะไร ซึ่งความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ (สมพงษ์ เกษมนลิน. 2526)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) ซึ่งได้แก่

1.1 อาหาร

1.2 ที่อยู่อาศัย รวมทั้งการพักผ่อนและการให้ความอบอุ่น

1.3 เครื่องนุ่งห่ม

1.4 ยารักษาโรค

1.5 ความต้องการทางเพศ

1.6 การเคลื่อนไหวของร่างกายและการขับถ่าย

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นภายหลัง และความต้องการนี้บางทีก็ซ่อนตัวอยู่หรือบางอย่างก็แสดงอาการออกมาอย่างชัดเจน ได้แก่

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการมีความมั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและอบอุ่นใจ

2.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น หรือต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ

2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging) เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการเข้าพวกเข้าหมู่และมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ

2.4 โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการครูสายผู้สอนจัดทำผลงานทางวิชาการได้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงนำเสนอความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคคลพอสังเขป ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

1.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Motivation มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คำว่า "movere" แปลว่า "to move" หรือการผลักดันให้เคลื่อนไหว หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้ามีแรงจูงใจเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือเกิดกิจกรรมมุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) หรือไปสู่สิ่งล่อใจ (Incentives) นั้นเอง (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2532)

กู๊ด (Good. 1973) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

บีช (Beach, 1965) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นมูลฐานของการเรียนรู้และถือว่ามีค่าสำคัญ การที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจนั้นต้องอาศัยแรงขับภายในของบุคคลที่มีต่อเครื่องล่อ (Incentives) และจะนำไปสู่การเรียนรู้ตามเป้าหมาย

บราวน์ (Brown, 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงหรือพลังที่ผลักดันกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งที่ชี้นำทิศทางของกิจกรรม ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1983) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจอีกทัศนะหนึ่งว่าหมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

สำหรับนักการศึกษาของไทยได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังนี้

กิติ ตย์ศานนท์ (2533) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังจิตที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลซึ่งทำหน้าที่เร้าให้แก่บุคคลนั้นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาพลังจิตนี้เกิดการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกาย หรือนอกร่างกาย

เชียรศรี วิชิษฐ์ (2527) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางพฤติกรรมหรือ หมายถึง สิ่งกระตุ้นอินทรีย์ หรือแนวทางให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และควบคุมพฤติกรรม
 ปฐม นิคมานนท์ (2528) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึงภาวะที่กระตุ้นให้อินทรีย์เกิดการเคลื่อนไหวหรือเกิดพฤติกรรมขึ้น

เอนกกุล กริแสง (2526) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสนองตอบสิ่งเร้าในลักษณะที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุและเป็นเรื่องที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งคือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะมีแรงจูงใจแตกต่างกันบางครั้งแรงจูงใจเหมือนกัน อาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจแตกต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน ดังนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้นั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจ และคำนึงถึงความละเอียดลึกซึ้งของแรงจูงใจ
 (จิราภรณ์ ตั้งกิติภรณ์, 2532)

1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

มอร์แกน และคิง (Morgan and King, 1966) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น นอกเหนือจาก พ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันนั้นทำให้เกิดความห่วงใย และสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองตามความต้องการต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากรู้ตำแหน่ง (Rank) อยากรู้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige and Power)

ฮัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ (Hull, Dollard and Miller, 1950 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2536) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2518) กล่าวว่าแรงจูงใจของบุคคลมี

2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Factors) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความพอใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนพอใจนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองในตัวบุคคลจะทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จได้มากกว่า

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Factors) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นโดยมากเป็นแรงผลักดันจากสังคม เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

(Maslow's Hierarchy Needs) มีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการเหล่านี้เองไปกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม โดยความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม

2) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

3) การที่คนจะเปลี่ยนความต้องการจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงขึ้นได้นั้นความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน

ความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ เรียงลำดับขั้น ดังนี้

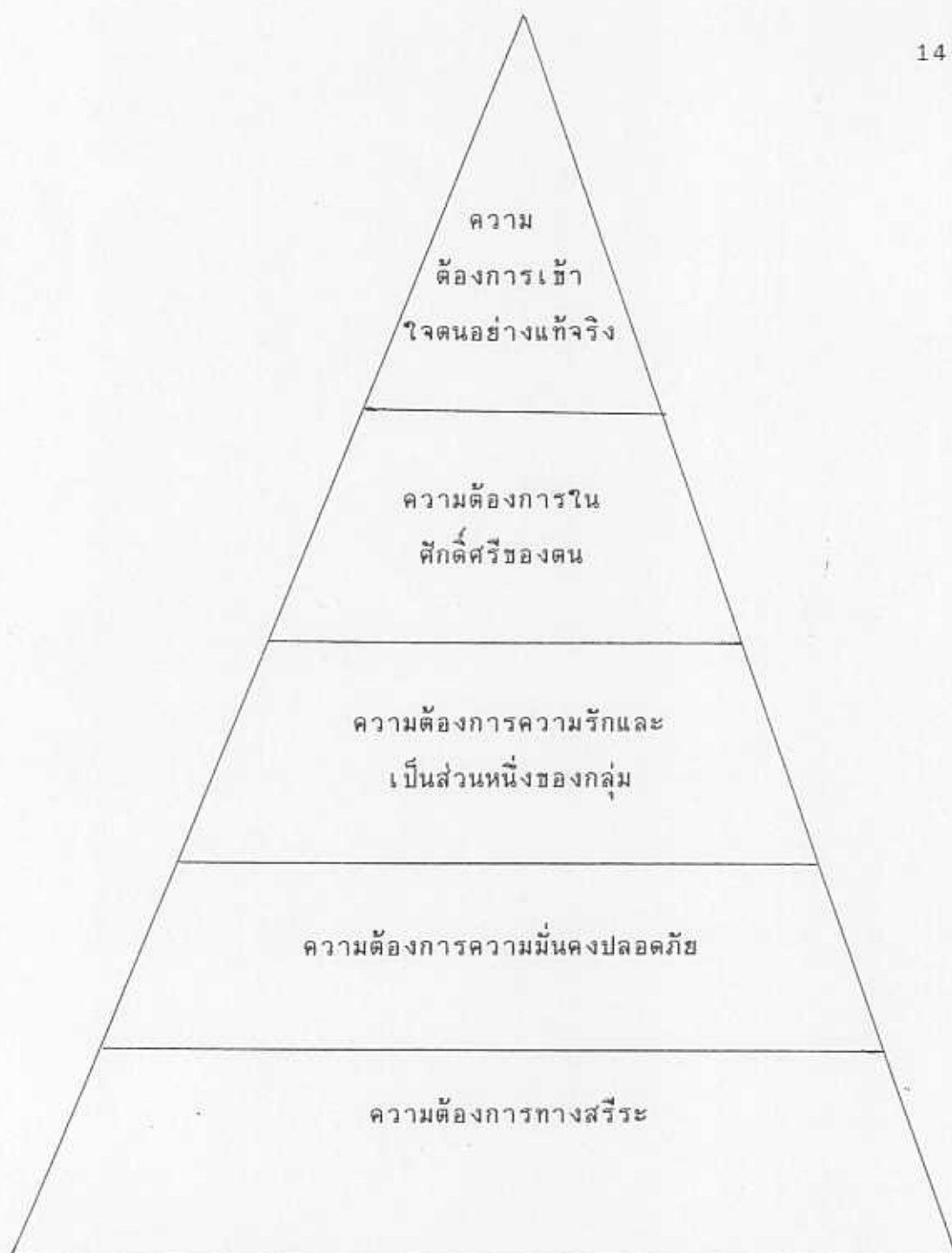
1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางสรีระ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาทางทำให้ตนปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็แสวงหาความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน และการงาน ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครอง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บปวด

3. ความต้องการความรัก และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) ความต้องการความรักความผูกพัน และการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลต้องการความสัมพันธ์ไมตรีกับคนอื่น โดยแสวงหาและเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเกียรติยศ

5. ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต มีความจริงใจต่อตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนเสีย มีความต้องการแสวงหาความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่แปลกใหม่ตลอดเวลา มีความซาบซึ้งในสุนทรียะและมีมโนธรรมจริยธรรม ประจักษ์ กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่พัฒนาตนเองเต็มที่ ตามศักยภาพของตนเพราะมีน้อยคนนักที่จะพัฒนาได้ถึงขั้นนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงแผนภูมิลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจ
ของมาสโลว์

1.3.2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ล็อก (Locke, 1967) ได้เสนอทฤษฎีนี้ในเชิงที่อาศัยความคิดริเริ่มจากลูวินได้เสนอว่าบุคคลกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน และได้สรุปเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้ดังนี้

- 1) การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ผลดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ
- 2) การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึงทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
- 3) การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายมีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ผลงานสูงกว่าการที่ไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานในคนทำงานจะทำให้ได้ผลดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

1.3.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (The Need to Achieve Theory) แมคคิลแลนด์ (Maclelland, 1961) นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยในเรื่อง ความต้องการความสำเร็จ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป โดยจะมีลักษณะดังนี้

- 1) มีความรับผิดชอบสูงแสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามีอยู่พวกนี้จะมีความปรารถนาจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ
- 2) มีเป้าหมายระดับกลางเพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้น จึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปเพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง
- 3) ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อตัดสินใจงานของตนในครั้งต่อไป

4) ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถเพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จที่สูงต่อไป

นอกจากความต้องการความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผล จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยังมีความต้องการอีก 2 อย่าง ที่มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้องปรารถนาให้ผู้อื่นนิยมชมชอบและยอมรับนับถือ จากคนอื่นด้วยและความต้องการมีอำนาจบารมีปรารถนาที่จะควบคุมบังคับหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

1.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg

(Herzberg's Dual Factor Theory) Frederick Herzberg ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมาและสรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Job Satisfaction) จะไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน (Job Dissatisfaction)

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน อาจเรียกว่าเป็นปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจหรือปัจจัยต่ำ (Dissatisfaction or Hygiene)

1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policies and administration)

2) การบังคับบัญชา การนิเทศงาน (เทคนิคการทำงาน) (Supervision)

3) เงินเดือน ค่าจ้าง (Salary/Wage)

4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน (Interpersonnal relations)

5) สภาพการทำงาน (Working Condition)

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นจิตใจให้คนทำงาน
(Satisfaction or Motivators) ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน (achievement)
- 2) การได้รับการยกย่อง (recognition)
- 3) ลักษณะของงานท้าทายความสามารถ (challenge)
- 4) ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 5) ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า
(growth/advancement)

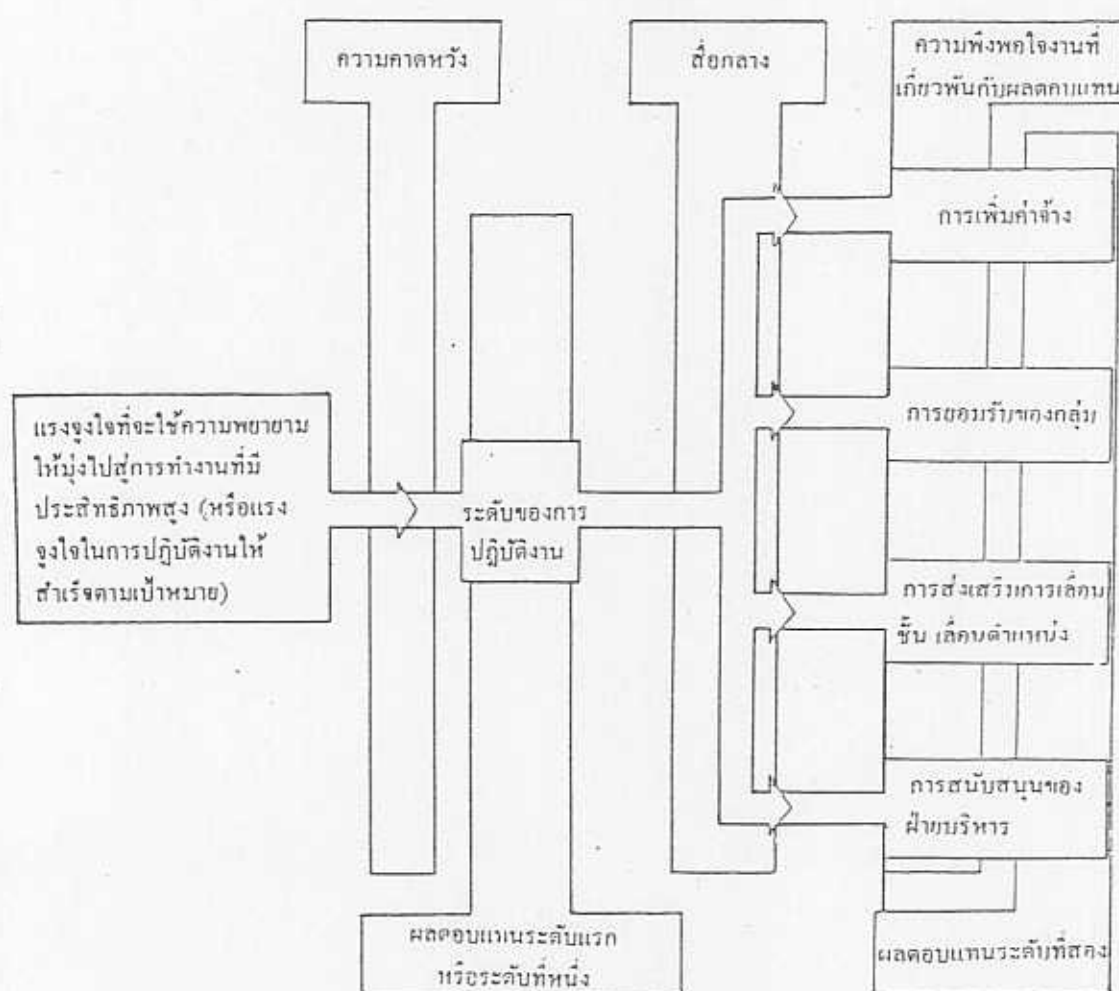
จะเห็นได้ว่า Hygiene Factors นั้น เป็นเพียงองค์ประกอบเสริมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถือเป็นปัจจัยหลักที่จำเป็นต้องมีอยู่ในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อม การทำงาน รวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างเพียงพอ ความไม่พอใจจะหายไป แต่ก็จะไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติทางด้านบวก หรือแรงจูงใจขึ้นส่วน Motivator Factors นั้นถือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการขึ้นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg นี้สามารถที่จะมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ได้ดังนี้

Maslow		Herzberg	
ความต้องการสูงสุดในชีวิต	—		- งานที่ท้าทายความสามารถ - การประสบความสำเร็จในชีวิต - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรับผิดชอบ
ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง	—		- ความก้าวหน้าของงาน - การเป็นที่ยอมรับ - สถานภาพ
ความต้องการเข้าสังคม	—		- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	—		- การบังคับบัญชา - นโยบายการบริหารงาน - ความมั่นคงของงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย	—		- สภาพการทำงาน - เงินเดือน-ค่าจ้าง - ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว

1.3.5 ทฤษฎีการจูงใจของ Victor H. Vroom (Expectancy Theory)

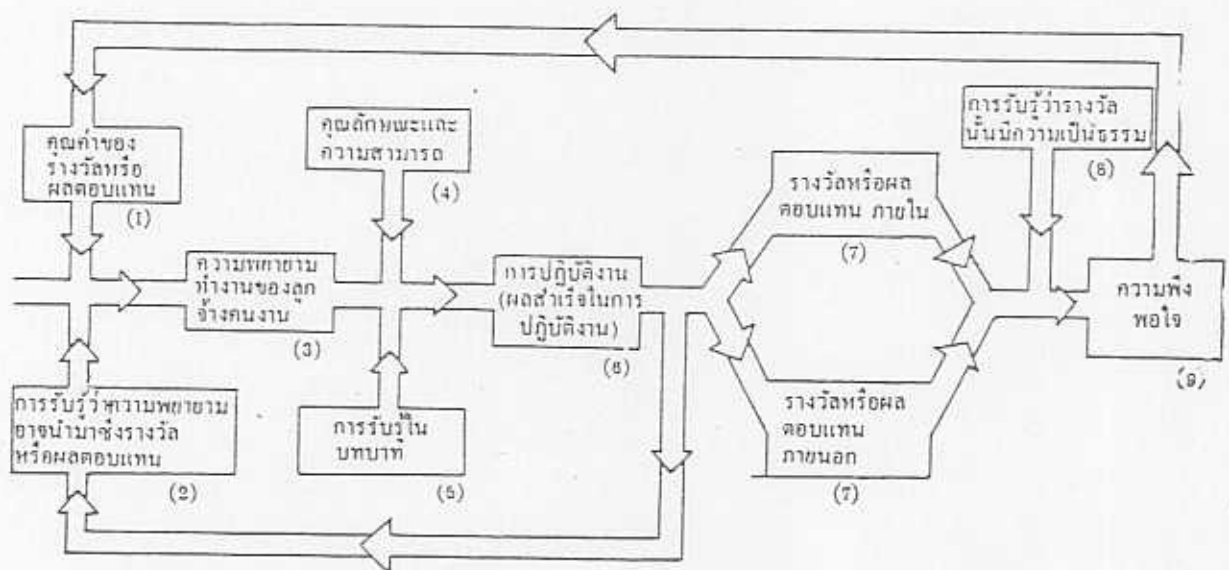
Vroom ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า บุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่า ซึ่งผลตอบแทนดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า การคาดหวัง (Expectancies) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences) ซึ่ง Vroom ได้กล่าวว่าการจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) มีค่าเท่ากับผลคูณของความคาดหวังคูณด้วยความพึงพอใจหรือความชอบ (Tevence R. Mitchell, 1964 อ้างถึงใน จุมพล หินนิพานิช, 2534)



แผนภูมิที่ 2 ทฤษฎีหรือตัวแบบการคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Expectancy Model of Motivation)

1.3.6 ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman Porter และ Edward E. Lawlers

ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lawler ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีหรือตัวแบบของ Vroom (Expectancy Theory) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เขาทั้ง 2 มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทนในขณะเดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างคนงาน เขาทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัล หรือผลตอบแทน (Dom Hellviggel and John W. Slocum, 1979 อ้างถึงในจุมพล หนิมพานิช, 2534)



แผนภูมิที่ 3 Integrated Motivation Model ของ Porter และ Edward E. Lawlers.

2.2 ความหมายและขอบข่ายของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการด้านนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้พัฒนางานหรือการเรียนการสอนตลอดจนพัฒนาการศึกษาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งผลงานทางวิชาการอาจเป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน หรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ ก็ได้

ผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนดสำหรับข้าราชการครูนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

2.2.1 จะต้องเป็นผลงาน ที่เกิดขึ้นจากผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูผู้นั้น มิใช่เป็นผลงานทางวิชาการที่มีได้จัดทำขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะหมายความว่า ถ้าเป็นผู้สอน ผลงานทางวิชาการจะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติการสอนที่ข้าราชการครูผู้นั้นได้สอนอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นแผนการสอน เอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารประกอบการเรียน ตำรา ชุดการสอน สื่อหรืออุปกรณ์การสอนวิชานั้น ๆ นั้นเอง ข้อสำคัญที่สุดคือจะต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้สอน และนอกจากนั้นแล้วจะต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง (มิใช่ลอกมาโดยตรง) หรือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการร่วมปฏิบัติหลายคน และชี้ได้ว่าตนรับผิดชอบในส่วนใด

2.2.2 ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องมีคุณภาพได้มาตรฐาน กล่าวคือจะต้องมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามลักษณะของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักสูตร เนื้อหาสาระ การพิมพ์ การอ้างอิง จนกระทั่ง การเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง

เกณฑ์มาตรฐานด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการนั้น โดยปกติมีหลักพิจารณาดังต่อไปนี้

1) รูปแบบและโครงสร้างของผลงานทางวิชาการ ว่าถูกต้องและเหมาะสมตามหลักการของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทหรือไม่ เช่น ตำราจะต้องมีรูปแบบและโครงสร้างถูกต้องตามหลักของตำราและเหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เขียนผลงานวิจัยก็ต้องมีรูปแบบ และโครงสร้างถูกต้องตามหลักการวิจัย เป็นต้น

2) ความถูกต้องของเนื้อหาสาระ รวมทั้งความครบถ้วนสมบูรณ์และความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาสาระในแต่ละตอน

3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรืออีกนัยหนึ่ง คือเป็นผลงานทางวิชาการที่มีใช้ลอกมาจากผู้อื่น หากจะมีการอ้างอิงก็ต้องเป็นไปตามหลักของการอ้างอิงในเรื่องความคิดสร้างสรรค์นี้มีข้อพิจารณาอยู่อีกประการหนึ่งว่า ผลงานที่จัดทำขึ้นนั้น นอกจากจะต้องไม่ลอกของผู้อื่นดังกล่าวแล้ว จะต้องจัดทำให้พัฒนาขึ้นไปกว่าเอกสารที่มีอยู่ในท้องตลาดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่อยู่ตามสำนักพิมพ์ต่าง ๆ ในชั้นที่ดึกดำบรรพ์ จะต้องพยายามริเริ่มสร้างสรรค์ ดัดแปลง หรือพัฒนาให้ดีขึ้นจากที่มีอยู่ในท้องตลาด ซึ่งอาจจะกระทำได้ไม่ยากนัก เช่น การศึกษาจากท้องตลาดการศึกษาจากคู่มือครูต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาจากผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ก็จะทำให้มีแนวคิดหรือหาวิธีการที่เหมาะสมได้โดยไม่ยากนัก

2.2.3 จะต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์โดยได้นำไปใช้ได้ผลแล้วและเป็นที่ยอมรับให้ใช้ต่อไปได้ มิใช่เป็นผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นแล้วส่งให้ ก.ค. พิจารณาโดยมิได้นำไปใช้มาก่อน ในส่วนประโยชน์ของผลงานทางวิชาการนั้น ปกติจะพิจารณาใน 2 ส่วนคือ

1) ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาโดยตรง โดยพิจารณาว่าผลงานทางวิชาการนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาโดยตรงแค่ไหนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลงานทางวิชาการของผู้สอน ที่จะต้องพิจารณาว่าจะจะเป็นประโยชน์สำหรับนักเรียน นักศึกษาที่สอนแค่ไหน ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน

2) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานทางวิชาการนั้นจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการแค่ไหน คือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้แค่ไหน ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการนี้ เป็นการพิจารณาประเมินประโยชน์ของผลงานทางวิชาการในวงกว้างนั่นเอง

2.3 ประเภทของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการนั้นมีอยู่หลายประเภทด้วยกัน ดังนี้

2.3.1 ตำรา (งานแต่ง งานเรียบเรียง) หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ ที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วย คำนำสารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และการอ้างอิงที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัยโดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครอบคลุมวิชาหรือส่วนของวิชาที่ตนเชี่ยวชาญหรือชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นในการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา และต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

2.3.2 เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา มีหัวข้อและเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามรายละเอียดของวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา และควรครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น

- (1) ความมุ่งหมาย
- (2) เนื้อหา
- (3) กิจกรรมและวิธีการสอน
- (4) อุปกรณ์ที่ใช้
- (5) วิธีประเมินผล

2.3.3 เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษามีเนื้อหาสาระคำสอนที่มีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน นักเรียนนักศึกษาสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองได้จะพิมพ์เป็นโรเนียวก็ได้แต่ต้องทำเป็นรูปเล่ม

2.3.4 หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการหรือกึ่งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญ แบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน (ตีพิมพ์) ใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์และมีการเผยแพร่ เนื้อหาจะต้องมีความละเอียดสมบูรณ์ และลึกซึ้งมากแต่ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายวิชาใดรายวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) หนังสือเรียนหรือแบบเรียน หมายถึง เอกสารที่จัดทำเป็นรูปเล่มไว้สำหรับการเรียน มีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้องอาจมีลักษณะเป็นหนังสือเล่มเดียวตามกลุ่มวิชา หรือรายวิชาใดหรือเป็นชุด คือ มีหลายเล่มหลายชนิดอยู่ในชุดเดียวกันก็ได้ และอาจมีแบบฝึกหัดประกอบด้วยเพื่อเป็นสื่อการเรียนสำหรับผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะและแตกฉานในบทเรียนสำหรับรายวิชาที่เน้นทักษะและการปฏิบัติ

2) หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนใช้ประกอบการเรียนการสอนแต่ไม่ได้กำหนดเป็นแบบเรียน หรือหนังสือเรียนเพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อสร้างทักษะและนิสัยรักการอ่าน หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้นจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

2.1) หนังสืออ่านนอกเวลา หมายถึง หนังสือที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียนสำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียนโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

2.2) หนังสืออ่านเพิ่มเติม หมายถึง หนังสือที่มีเนื้อหาสาระอิงหลักสูตร เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความเหมาะสมของวัยและความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล

2.3) หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่จัดทำเพื่อส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่าน และมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้น อาจเป็นหนังสือ สารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่ไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณีและศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้ มีคติและมีสาระประโยชน์และชวนให้อ่าน

2.4) หนังสืออ้างอิง หมายถึง หนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2.3.5 **คู่มือครู** หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการสอนให้ผู้สอนสามารถสอนตามความมุ่งหมายของหลักสูตร และเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรประกอบด้วย คำแนะนำสำหรับผู้สอน เนื้อหาของหลักสูตร กำหนดเวลาสอน ความคิดรวบยอด/หลักการ จุดประสงค์ วิธีสอนและกิจกรรม วิธีวัดผลและแบบฝึกหัด เป็นต้นอาจจะเป็นคู่มือในการใช้หนังสือเรียนเล่มใดเล่มหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยจุดประสงค์ของรายวิชา เนื้อหาตามหลักสูตร และเนื้อหาที่ครูควรรู้เพิ่มเติมจากหนังสือเรียน วิธีสอน อุปกรณ์การสอนและวิธีวัดผล หรืออาจจะเป็นคู่มือครูในการสอนตามรายวิชา ซึ่งเป็นคู่มือหรือเสนอแนะวิธีการสอนทั่ว ๆ ไป โดยไม่เจาะจงตามเนื้อหาหนังสือเรียนเล่มใดเล่มหนึ่ง

2.3.6 **ผลงานวิจัย** หมายถึงผลงานทางการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีความมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎีหลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหาการรับรองหลักการหรือการพิสูจน์ทฤษฎี ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักการหรือทฤษฎีให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นหรือนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยอาจเป็นการวิจัยในเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็ได้ โดยมีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของรายงานการวิจัยตามหลักวิชาการ

2.3.7 **บทความทางวิชาการ** หมายถึงเอกสารซึ่งจัดทำขึ้นในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ ในสาขาวิชานั้นหรือในหนังสือรวบรวมบทความทางวิชาการ ซึ่งเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาก็ได้

2.3.8 **อุปกรณ์การเรียนการสอน** หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่งที่มีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกมาใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งเพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลงานทางวิชาการลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

2.3.9 **งานแปล** หมายถึง การถอดความคำราหรือเอกสารจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งให้ได้ใจความถูกต้องตามต้นฉบับเดิม ให้สื่อความหมายเป็นที่เข้าใจแก่ผู้อื่น และได้เรียบเรียงตลอดจนปรับปรุงรายละเอียดให้เหมาะสมในกรณีที่จำเป็น งานแปลนี้อาจแปลจากคำราหรือเอกสารเล่มใดเล่มหนึ่ง หรือแปลเฉพาะบางตอนของคำราหรือเอกสารหลายเล่ม แล้วนำมาจัดทำเป็นเล่มใหม่ก็ได้

2.3.10 รายงานทางการศึกษาค้นคว้า หมายถึง รายงานจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ จากการเข้าร่วมสัมมนา การอภิปราย การทดลอง เป็นต้น เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนหรืองานที่ปฏิบัติในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและนำเสนอเป็นเอกสารรายงาน

2.3.11 รายงานการวิเคราะห์ หมายถึง รายงานจากการศึกษาเรื่องหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนแล้วแยกแยะออกเป็นส่วนย่อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องหรือสิ่งนั้น ๆ ง่ายขึ้น โดยการกำหนดเรื่องที่จะศึกษาขอบเขตของเรื่องวิธีการศึกษา ประเด็นที่แยกแยะออกเป็นส่วนย่อย ข้อมูลเปรียบเทียบสรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วนำมาเขียนเป็นเอกสารรายงานการวิเคราะห์โดยการเสนอรายงานควรมีตัวอย่าง แผนภูมิ ตาราง หรือการคำนวณทางสถิติประกอบตามความจำเป็น

2.3.12 ผลงานโครงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง เอกสารรายงานผลงานของโครงการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยระบุเหตุผลหรือความจำเป็น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พร้อมทั้งเสนอผลงานของโครงการการวิเคราะห์ผลงานของโครงการและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเรื่องดังกล่าวต่อไป

2.3.13 นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา

นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ทางการศึกษาซึ่งต่างไปจากเดิมอาจได้มาจากการค้นพบวิธีใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมโดยมีการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อได้ว่าจะมีผลดีในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง นวัตกรรมการศึกษาที่ได้นำไปใช้อย่างแพร่หลายแล้ว

2.3.14 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่มีใช้ผลงานทางวิชาการตามข้อ 1-13 โดยปกติหมายถึงสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุ่นแรง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นดังกล่าว จะต้องมีความชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการนั้นด้วย

2.4 รายละเอียดและขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.4.1 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนของการดำเนินการควรเป็นดังนี้ (เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. 2538:45)

- 1) ขั้นตอนการเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 2) ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 3) ขั้นตอนนำผลงานทางวิชาการไปใช้
- 4) ขั้นตอนเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
- 5) ขั้นตอนนำเสนอผลงานทางวิชาการ

1) ขั้นเตรียมและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.1) การเตรียมตัวจัดทำผลงานทางวิชาการ

การเตรียมตัวให้พร้อมที่จะทำงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จ ในการขอเลื่อนตำแหน่งซึ่งแนวทางในการเตรียมตัวอาจใช้หลักใหญ่ ๆ 6 ประการดังนี้

1.1.1) การเตรียมความพร้อม ผู้ขอควรเตรียมในเรื่องต่อไปนี้

การเตรียมความรู้

หมายความว่ารวมถึง ความรู้ที่ต้องใช้ในการเตรียมเพื่อให้มีผลงานเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร ความรู้ที่ต้องเตรียมและหาเพิ่มเติมควรได้แก่

ความรู้ในหลักการของผลงานวิชาการที่จะทำ เช่น ท่านสนใจในการทำวิจัย ควรต้องเข้ารับการอบรมหรือหาตำราเกี่ยวกับการวิจัยมาศึกษา หรือขอคำแนะนำจากผู้รู้ หรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ผลงานที่ออกมาจึงจะเป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

ความรู้ในงานเอกสาร เนื่องจากการทำผลงานวิชาการนั้นเป็นเรื่องของเอกสารทั้งหมดผู้เตรียมควรจะมีความรู้ในเรื่องการจัดระบบหมวดหมู่ของงานเย็บรวมเป็นเล่มกำหนดหมายเลขเรียก เพื่อง่ายต่อการอ้างอิงเป็นต้นซึ่งเรื่องนี้ทำได้โดยศึกษาจากตัวอย่างงานวิชาการต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั่วไป

ความรู้ในงานธุรการเรื่องนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำความเข้าใจ งานที่ทำได้แก่ การบันทึกเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงาน การบันทึกเสนอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ในการจัดพิมพ์เช่นแนะนำคนที่พิมพ์ให้ได้ว่าเราต้องการงานลักษณะใด กันหน้ากันหลังเท่าใด เลขหน้าจะใส่ไว้ที่ใดขอบบนขอบล่างจะเว้นเท่าใดและถ้าเป็นการพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ควรจะใช้กี่ตัวอักษรต่อนิ้ว

ความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีช่วยงานซึ่งหมายถึงเทคโนโลยีที่ใช้ในการพิมพ์และผลิตเอกสารซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้ขอ วางแผนการทำงานและผลิตเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นความรู้ในเทคนิคการถ่ายภาพเอกสารความรู้ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การวางแผนว่าเมื่อท่านพบปัญหาในการเรียนการสอน และวางแผนจะแก้ปัญหาโดยใช้ผลงานวิชาการเป็นเครื่องมือแล้วเป็นไปได้ที่ท่านจะลงทุนทั้งหมดเอง ตั้งแต่ค่ากระดาษ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการผลิตสื่อ แผ่นใส หรืออื่น ๆ ที่ท่านต้องใช้ ทางเลือกอีกทางหนึ่งคือการเสนอเป็นโครงการต่อหัวหน้าสถานศึกษา เช่นเสนอเป็นโครงการผลิตสื่อประกอบการสอน ผลิตแผ่นใส ผลิตบทเรียนสำเร็จรูป ข้อดีอีกประการหนึ่งของการทำเป็นโครงการเสนอโรงเรียน คือ นอกจากเป็นการพัฒนางานตนเองแล้วการเผยแพร่ผลงานที่ทำขึ้นมาก็จะมีโอกาสมากขึ้น เพราะเมื่อทำเป็นโครงการมีการประสานงานมีการเสนอให้หัวหน้าสถานศึกษารับทราบ การรับทราบของหลาย ๆ ฝ่ายก็ถือว่าเป็นการประชาสัมพันธ์โครงการก็หมายถึงท่านมีโอกาสที่จะได้เผยแพร่ผลงานแล้ว

เตรียมเวลา

การเตรียมการในเรื่องเวลาเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับครูเพราะงานและภาระหน้าที่มีมากมาย ซึ่งนอกเหนือจากงานที่ทำการสอน

ดังนั้น คนที่จะเตรียมการเพื่อรวบรวมผลงาน ขอเลื่อนตำแหน่งจะต้องบริหารเวลา หรือแบ่งเวลาให้เหมาะสมเวลาที่ใช้ในการทำผลงานส่วนมากจะมาจากการทำนอกเวลาราชการเพราะในเวลาปฏิบัติงานมากดังกล่าวแล้ว อาจจะวางแผนว่า ก่อนเข้านอนจะต้องทำผลงานเป็นประจำทุก ๆ วัน วันละประมาณ 2-3 ชั่วโมง และถ้าได้เริ่มงานแล้วควรทำอย่างต่อเนื่องเพราะถ้าหยุดไปในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งจะต้องเสียเวลาทบทวนซึ่งคล้าย ๆ กับการเริ่มงานใหม่ เนื่องจากการทำงานที่นานทำให้ลืมนั่นได้

เตรียมตนเอง

การเตรียมตนเอง จะทำให้เกิดความพร้อมซึ่งที่กล่าวมาแล้วก็เป็นการเตรียมตัวเองแบบหนึ่ง แต่ในประเด็นนี้ต้องการเน้นในลักษณะที่ว่าจะต้องมีการตื่นตัวไปรู้ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติหลาย ๆ อย่างอยู่ในตนเอง เช่น

เป็นนักคิด นักคิดในที่นี้หมายถึง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เมื่อเห็นข้อบกพร่องที่เกิดกับการเรียนการสอนต้องหาวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ สิ่งนี้จะเกิดได้ดี ถ้าเป็นผู้ที่ชอบการอ่านและค้นคว้าเพราะจะทำให้ได้รับความรู้ที่กว้างขวาง โอกาสที่จะมองเห็นลู่ทางในการแก้ปัญหาจะมากขึ้น

เป็นนักอ่าน การที่จะมีความรู้กว้างขวางได้ส่วนมากแล้ว มักจะเกิดจากการอ่านตำรา วารสารทางวิชาการ ถ้าขาดคุณสมบัติข้อนี้คล้ายกับว่าปิดตนเอง ความรู้ที่มีอยู่ก็อาจจะมึ่เท่าเดิมหรือลดน้อยลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุกวันนี้เป็นโลกของข่าวสาร ความรู้เกิดขึ้นมาอย่างมากมายตลอดเวลา ดังนั้น ถ้าขาดการอ่านแล้วการพัฒนาผลงานอาจจะไม่ดีเท่าที่ควร

เป็นนักเขียน ครูอาจารย์ส่วนมากมีความถนัดในการสอนแต่ไม่ถนัดในการเขียน กล่าวคือเนื่องจากท่านสอนในวิชานั้นเป็นประจำทุกปี ทำให้ มองเห็นจุดบกพร่องที่ต้องปรับปรุง เช่นจะใช้คำพูดหรืออธิบายอย่างไรนักเรียนจึงจะเข้าใจได้ดี ผลการสอนจึงจะดีขึ้นกว่าเดิม แต่ก็ไม่สามารถเขียนออกมาได้ว่าสิ่งที่ปรับปรุงนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งสิ่งนี้สำคัญมากเพราะถ้าเขียนไม่เป็น รายงานไม่เป็นแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำอย่างดี มีประสิทธิภาพนั้น ก็ไม่มีใครเห็นเพราะเขียนรายงานไม่เป็นนั่นเอง การเขียนผลงานวิชาการทุกอย่างเป็นการรายงานการปฏิบัติงานทั้งสิ้น และรายงานต่อคนที่ไม่รู้จัก ต้องเขียนให้กรรมการเข้าใจว่างานที่ท่านั้นเป็นอย่างไรให้เห็นภาพชัดเจนที่สุด ดังนั้นคุณสมบัติการเขียนเป็นสิ่งที่ต้องฝึกให้เกิดขึ้น

เป็นนักเก็บหลักฐาน สิ่งประกอบการขอผลงานประหนึ่ง คือ หลักฐานการทำงาน แม้จะเขียนสมบูรณ์สักเพียงใด แต่ถ้าสิ่งนั้นไม่มีหลักฐานประกอบ ผู้ที่ประเมินก็อาจไม่เชื่อถือในสิ่งที่เขียนได้ เช่น ผู้สอนสามารถเขียนบรรยายได้ว่า ได้ทำการสอนโดยมีการจัดทำแผนการสอนล่วงหน้าทุกครั้งและภายหลังจากการทดสอบแล้วมีการวิเคราะห์ข้อสอบเป็นประจำซึ่งอาจจะทำจริงแต่ไม่เก็บหลักฐานส่วนนี้ไว้เลย จะรวบรวมส่งก็ค้นหาไม่ได้คะแนนในส่วนนี้ก็ลดลงไปในเรื่องนี้ควรจะทำอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ พร้อมกับจัดแยกเป็นหมวดหมู่ ซึ่งได้อธิบายไว้แล้ว

เป็นนักเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติ ถ้ามีคุณสมบัติข้อนี้ จะทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะพัฒนาผลงานวิชาการได้มากขึ้น เช่น สถิตินักเรียนที่ต้องเรียนซ่อมเสริม สถิตินักเรียนที่ต้องแก้ตัวในรายวิชา สถิติเหล่านี้ถ้ามีและนำมาวิเคราะห์ จะเป็นหลักฐานอ้างอิงในการทำผลงานวิชาการได้เป็นอย่างดี ตัวอย่าง เช่น นักเรียนจำนวนมากที่ต้องเรียนซ่อมเสริมและสื่อในการสอนซ่อมเสริมที่มีอยู่ไม่ดีพอซึ่งปัญหาที่ทำให้ต้องพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น

เป็นนักบริหาร ซึ่งหมายถึงการบริหารเวลาหรือแบ่งเวลาการทำงานให้ถูกต้องว่าแต่ละวันช่วงเวลาใดจะทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ช่วงเวลาใดจะตรวจงานนักเรียน เป็นต้น

เป็นนักบริการ การบริการในที่นี้หมายถึง การบริการนักเรียนที่จะมาใช้สื่อหรือผลงานที่ทำขึ้นบริการครูอาจารย์ที่จะมาหยิบผลงานไปใช้ทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียน การบริการด้านการให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นการเผยแพร่ผลงานไปในตัว

เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ โดยทั่วไปแล้วหน่วยงานทางการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานในเทศก์ กลุ่มโรงเรียนมักจะจัดประชุมอบรมสัมมนาเป็นประจำเพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานถ้าเป็นเรื่องที่ทำงานสนใจก็ควรสมัครเข้ารับการอบรม ถึงแม้บางครั้งจะต้องชำระค่าลงทะเบียนเองก็ตาม

1.1.2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

การเข้าอบรมสัมมนา ในการแสวงหาความรู้ประกอบการพัฒนาผลงานวิชาการหรือแสวงหาคำแนะนำในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งดี แต่ต้องวิเคราะห์ตัดสินใจว่าจะทำผลงานวิชาการในรูปใด เพราะในการอบรมแต่ละครั้งจากวิทยากรหลายคนหรือนักวิชาการหลายคนมีความเห็นในเรื่องเดียวกันบางครั้งแตกต่างกัน ซึ่งต่างก็มีเหตุผลของตนเองในการอธิบายเรื่องต่าง ๆ หรือมาจากหนังสือต่างเล่มกันก็ทำให้ได้แนวคิดต่างกันได้ ผู้จัดทำผลงานบางคนเกิดความเข้าใจเชื่อกันว่าจะดำเนินการในรูปใดเมื่อพบปัญหาเช่นนี้ อย่างไรก็ตามควรตัดสินใจว่าแบบที่เลือกนั้นเป็นแบบที่มีความเหมาะสมผลและเมื่อเริ่มพัฒนาแล้วจึงต้องมั่นใจและเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำว่าถูกต้อง บางคนเมื่อพัฒนาไปได้ระยะหนึ่งแล้วได้รับคำแนะนำแบบใหม่มักจะปรับปรุงหรือรีเริ่มใหม่ทั้งหมด ซึ่งทำให้เสียเวลาและเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการพัฒนาผลงาน ควรศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและตัดสินใจโดยยึดถือหลักการที่ได้จากการศึกษานั้น

1.3.3) การปฏิบัติงานคือการพัฒนา

การปฏิบัติงานทุกอย่างในหน้าที่เป็นการพัฒนา และเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กล่าวคือ เมื่อครูสร้างผลงานนักเรียนก็เกิดการพัฒนา เช่น อาจจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ในทางบริหารถือว่าเป็นความสำเร็จของการบริหารงานที่ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้มีผลงานวิชาการ และตัวครูอาจารย์ก็พัฒนา คือสามารถนำผลงานนั้นประกอบการเลื่อนตำแหน่งได้

วิธีการที่จะช่วยในการนำผลงานเหล่านั้นมาประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งได้คือ มองว่างานนั้นมีประโยชน์แก่การขอเลื่อนตำแหน่งเป็นเบื้องต้น เช่น บางโรงเรียนเข้มงวดในเรื่องการบริหารงานทางวิชาการ มีการกำหนดแถมบังคับว่าครูจะต้องทำแผนการสอนและส่งก่อนเปิดภาคเรียน มีการวิเคราะห์ข้อสอบภายหลังจากการสอบ ต้องประเมินผลการสอนของตนเอง สิ่งเหล่านี้ครูหลายคนมองว่าเป็นการเพิ่มภาระงานแต่ถ้ามองให้ลึกซึ้งลงไปน่าจะถือว่าเป็นโชคดีที่มีผู้บริหารแบบนี้ เพราะสิ่งเหล่านั้นถ้าทำอย่างเป็นระบบมีหลักการที่ถูกต้องแล้วสามารถเป็นหลักฐานประกอบการปฏิบัติงานด้านความเชี่ยวชาญในการสอนได้เป็นอย่างดีและ

สิ่งเหล่านี้ ควรมีประกอบในการขอเลื่อนตำแหน่งอยู่แล้วถ้าในโรงเรียนที่ไม่มีการ
บังคับให้ทำงานเหล่านี้ แต่ปล่อยให้ทำตามความสะดวกและเหมาะสมถ้าอยู่ใน
โรงเรียนแบบนี้จะต้องทำด้วยใจรักโดยไม่มีใครบังคับและเมื่อทำเสร็จ ควรเสนอ
ผลงานที่ทำขึ้นมานี้ต่อผู้บริหารสถานศึกษาให้รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งการทำ
เช่นนี้จะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับงานได้

1.1.3) การประชาสัมพันธ์ตนเอง

เมื่อก้าวถึงโอกาสในการทำงานบางคนอาจคิดว่าเป็นเรื่องของ
โชคชะตา หรือเป็นเรื่องของพวกเขาฟัง ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากเหตุผลที่ว่าครูผู้สอน
ได้พิสูจน์ตัวเองว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือไม่ กล่าวคือ ครั้งแรกที่สุดต้อง
ทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ ส่งงานตรงเวลา สนใจในการ
ทำงาน สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่หนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นว่า เป็นผู้มีความรับผิดชอบและสนใจในงาน
เมื่อมีผลงานออกมาจากการตั้งใจจริงแล้ว มักจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
จากนั้นผู้ร่วมงานก็ยินดีที่จะให้เป็นหัวหน้าในการทำงานและที่สำคัญไม่ควรปฏิเสธงาน
ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเสนอให้เพราะถ้าปฏิเสธงานชิ้นแรกถือว่า ตัดโอกาสตน
เองที่จะทำงานชิ้นต่อไป คนอื่นอาจคิดไปว่าเมื่อปฏิเสธงานชิ้นนี้ได้งานต่อไปก็คง
ปฏิเสธอีกจึงเป็นการพลาดโอกาสในการทำงานอย่างน่าเสียดาย เมื่อการปฏิบัติ
งานเป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงาน นั้นหมายถึงว่าได้มีการประชาสัมพันธ์ตนเอง
และโอกาสในการประชาสัมพันธ์ก็ยิ่งมากขึ้นตามลำดับ ถ้าได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
อย่างไอก็ตามในบางครั้งต้องมองหาโอกาสทำงานโดยการเสนอตัวเข้าไปทำงาน
ที่ตนเองมีความรู้ความสามารถที่จะทำได้และเมื่อผลงานที่ทำนําท่าภายในโรงเรียน
ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์และนักเรียน จากคำเล่าลือของคนเหล่านี้
ก็จะมีโอกาสได้ประชาสัมพันธ์ตนเองภายนอกโรงเรียนต่อไป เช่น ในระดับจังหวัด
หรือระดับสูงขึ้นไป

วิธีการประชาสัมพันธ์ตนเองภายนอกโรงเรียนมีหลายวิธี เช่นการเข้า
ร่วมอบรมประชุมสัมมนา ซึ่งนอกจากเป็นการแสวงหาความรู้แล้ว ยังเป็นการรู้จัก
เพื่อนร่วมอาชีพในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับกว้างขึ้นอีก เพราะมีการ
แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางาน แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมา
ปฏิบัติให้เกิดผล เมื่อมีผลงานเกิดขึ้นจากการนำความรู้ในการอบรมมาใช้ก็จะเป็น
โอกาสที่ได้ประชาสัมพันธ์ตนเองและเผยแพร่ผลงานต่อไป

1.1.5) ระยะเวลาในการเตรียมเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

ในเรื่องระยะเวลาในการเตรียมผลงาน เพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งควรมีเวลาเตรียมการอย่างน้อยประมาณ 3 ปี เพราะตามแบบรายงานการปฏิบัติงานนั้น จะต้องรายงานย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปีการศึกษาซึ่งเป็นช่วงเวลาที่พอเหมาะที่จะพัฒนาผลงานวิชาการให้มีคุณภาพ และมาตรฐานควบคู่กันไป เนื่องจากการพัฒนาผลงานนั้น จะต้องมีการสร้าง การทดลองใช้ การพัฒนาให้มีคุณภาพ ซึ่งกว่าจะครบกระบวนการต้องใช้เวลาและในช่วงเวลา 3 ปีนี้ ควรจะเก็บหลักฐานในส่วนอื่นประกอบโดยเฉพาะหลักฐานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญ หรือ ความชำนาญการและหลักฐานในส่วนนี้สามารถใช้ย้อนหลังได้มากกว่า 3 ปี

1.1.6) วิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนของการประเมิน

วิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนในการประเมิน ประกอบการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นแนวทางให้ผู้เตรียมผลงาน เตรียมการได้ถูกแนวทางมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ จากคะแนนเต็มทั้งหมดที่ ก.ค.ประเมิน 100 คะแนน (คะแนน 1,000 คะแนน เมื่อผ่านโรงเรียนแล้วจะไม่นำมาพิจารณาอีก)

1. เป็นผลงานทางวิชาการ 30 คะแนน และ
2. เป็นส่วนของความเชี่ยวชาญ (สำหรับระดับ 9) หรือ
ชำนาญการ 70 คะแนน

จากเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค. กำหนดนี้เป็นสิ่งทำให้ผู้ขอระลึกว่าผลงานวิชาการอย่างเดียว จะไม่สามารถทำให้ผ่านเกณฑ์ได้ กล่าวคือ จะต้องได้คะแนนจากส่วนของความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญประกอบ ซึ่งเป็นส่วนที่กำหนดคะแนนไว้มาก (70 คะแนน) ดังนั้น จะทำงานอย่างไรจึงจะให้เหมาะสมกับคะแนนที่กำหนด นั่นคือในส่วนนี้ควรต้องเขียนให้ครบถ้วน ถูกต้องและมีหลักฐานประกอบให้มากที่สุด

1.2) การวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ

การวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่ข้าราชการครูจะจัดทำขึ้นเพื่อเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ประกอบการพิจารณาปรับและเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นนั้นจะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเท่านั้น

ด้วยเหตุนี้ เมื่อจะทำผลงานทางวิชาการ ครูจะต้องเริ่มต้นถามตัวเอง ดังนี้

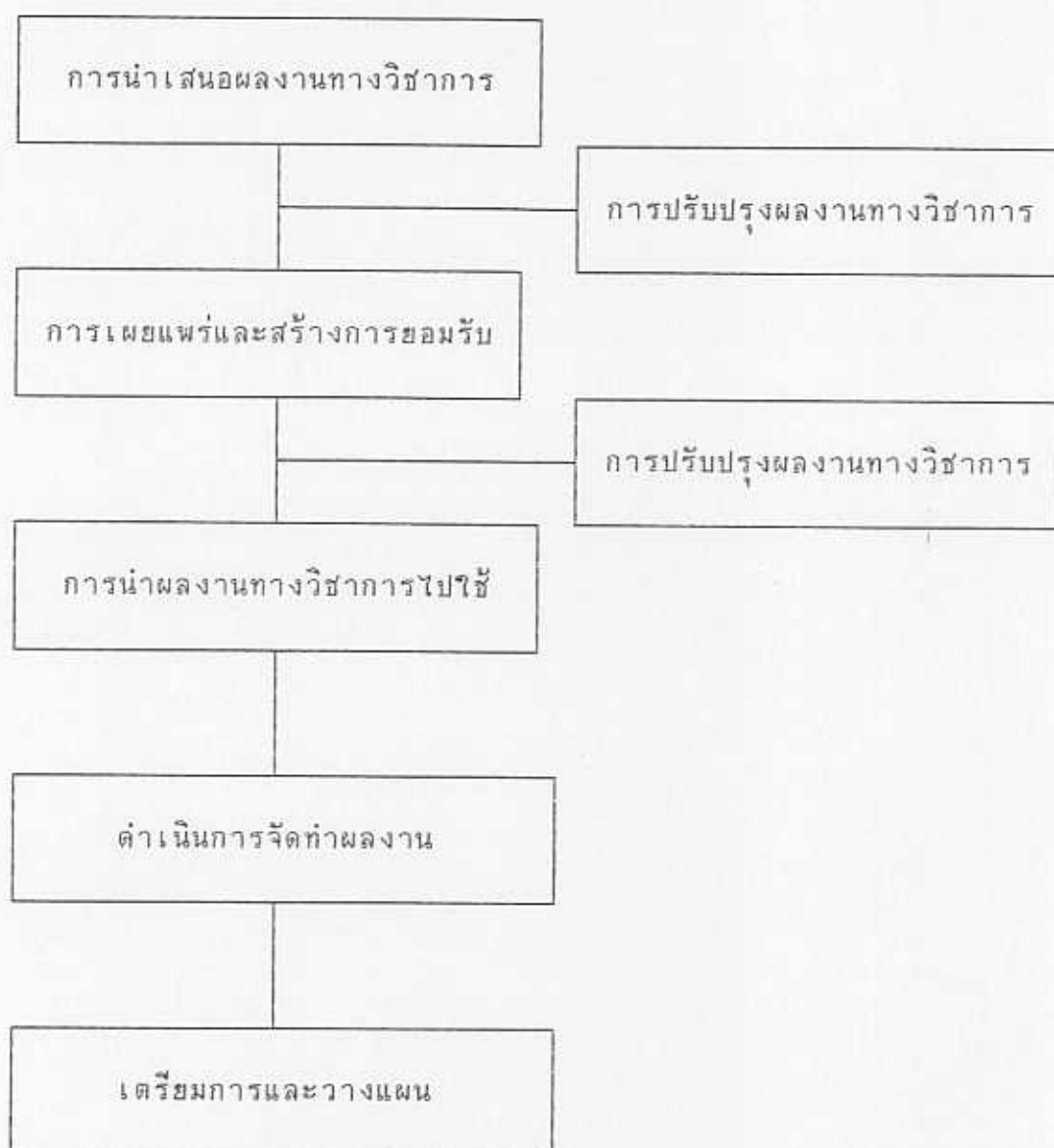
ปัจจุบันทำหน้าที่อะไร

รับผิดชอบ หรือสอนกลุ่มประสบการณ์ใด

มีความถนัดในด้านใด

เมื่อตอบคำถาม 3 ข้อ นี้ได้อย่างชัดเจนแล้วก็หมายความว่าเรารู้แล้วว่า จะเริ่มต้นทำผลงานทางวิชาการตรงไหน อย่างไร การจะเริ่มต้นทำผลงานทางวิชาการให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องเริ่มต้นที่การวางแผนอย่างเป็นระบบ ก็คือ การกำหนดขั้นตอนในการทำงานอย่างมีทิศทาง มีกรอบ มีระเบียบที่ชัดเจน

การวางแผนเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน (ถวัลย์ มาศจรัส. 2538:163) ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 การวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ

หมายเหตุ หลังจากนำผลงานทางวิชาการไปใช้แล้ว ถ้ามีข้อบกพร่องก็จะต้องมีการปรับปรุง ซึ่งการปรับปรุงนี้อาจจะปรับปรุง 1 ครั้ง 2 ครั้งหรือ 3 ครั้ง แล้วแต่ผลจากการทดลองว่ามีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงไร

การวางแผนในขั้นนี้เป็นการถามตัวเองว่า ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอะไร สอนกลุ่มประสบการณ์ไหน ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้เตรียมการจัดทำผลงานทางวิชาการได้ ตรงเป้าหมายกับหน้าที่ปฏิบัติจริง เช่น

1.2.1) สอนกลุ่มประสบการณ์ทักษะ (ภาษาไทย, คณิตศาสตร์) ก็ทำผลงาน วิชาการเกี่ยวกับ ภาษาไทย, คณิตศาสตร์

1.2.2) สอนกลุ่มประสบการณ์สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ก็ทำผลงาน วิชาการเกี่ยวกับ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

1.2.3) สอนกลุ่มประสบการณ์สร้างเสริมลักษณะนิสัยก็ทำผลงานวิชาการ เกี่ยวกับกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย

1.2.4) สอนกลุ่มประสบการณ์ การงานและพื้นฐานอาชีพ ก็ทำผลงาน วิชาการเกี่ยวกับกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ

1.2.5) สอนกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ก็ทำผลงานวิชาการเกี่ยวกับ กลุ่ม ประสบการณ์พิเศษ

ถ้าหากว่าสอนทุกกลุ่มประสบการณ์แล้วก็ขอให้ตัดสินใจว่าในการทำผลงาน ทางวิชาการนั้น จะเลือกทำในกลุ่มประสบการณ์ใด ซึ่งแนวทางในการตัดสินใจ ทำผลงานวิชาการนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการศึกษาปัญหาที่ประสบอยู่ก่อนว่ามี อะไรบ้าง เช่น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ

เนื้อหาที่กำหนดให้มากกว่าจำนวนคาบเวลาที่กำหนด

นักเรียนขาดความสนใจ (เช่น ภาษาอังกฤษ)

สื่อการเรียนการสอนไม่น่าสนใจ

ฯลฯ

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ต้องคิดแก้ไข เช่น เนื้อหาที่กำหนดให้มากกว่า เวลาที่ใช้สอน (เนื้อหาไม่สัมพันธ์กับเวลา) ก็คิดแก้ไขด้วยการจัดทำแผนการสอน ของโรงเรียนขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหานั้น

เมื่อจัดทำแผนการสอนขึ้นมาแล้ว ปรากฏว่าเนื้อหากับเวลาสัมพันธ์กันได้ เป็นอย่างดี เนื้อหามีความเหมาะสม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

ในกรณีเช่นนี้ แผนการสอนที่จัดทำขึ้นมา ถือว่าเป็นผลงานทางวิชาการ
 ในกรณีที่นักเรียนขาดความสนใจ (เช่น ภาษาอังกฤษ) ทำให้ผลสัมฤทธิ์
 ทาง การเรียนของนักเรียนต่ำ ก็แก้ปัญหาโดยการเขียนโครงการสอนเสริมภาษา
 อังกฤษขึ้นมา ลงมือปฏิบัติกิจกรรมสอนเสริม ตามที่กำหนดไว้ในโครงการ

ในระหว่างดำเนินการตามโครงการนั้น ควรบันทึกถึงความก้าวหน้าที่ได้
 ดำเนินการไป พอครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนด ถ้าผลปรากฏว่านักเรียนมีผล
 สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีนิสัยรักการอ่าน สนใจ และสนทนาภาษาอังกฤษได้
 ตามเป้าหมายที่กำหนด

ในกรณีเช่นนี้ สามารถเขียนรายงานโครงการโดยรายงานผลการดำเนินการ
 การต่าง ๆ แล้วนำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการได้เช่นกัน

สรุปแล้ว อะไรก็ตามที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ถ้าหากมีปัญหาแล้วครู
 แก้ปัญหาได้สำเร็จ นั่นคือ ผลงานทางวิชาการ หรือถ้าไม่มีปัญหาอะไรเลย เช่น
 นักเรียนก็สนใจเรียนดี สื่อการสอนก็เพียงพอ อาจจะคิดพัฒนาผลการเรียนที่ดีอยู่
 แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีกแม้สื่อการเรียนการสอนจะมีสมบูรณ์แล้ว แต่ถ้าครูพัฒนาสื่อ
 การเรียนการสอนให้ก้าวหน้าขึ้นไปอีก ผลของการพัฒนาเช่นนี้ ถือเป็นผลงานทาง
 วิชาการได้เช่นกัน

2) ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เมื่อเข้าใจถึงผลงานทางวิชาการ โดยการเตรียมการและวางแผน
 อย่างเป็นระบบแล้ว ขั้นตอนก็คือดำเนินการจัดทำผลงาน

การจะทำผลงานวิชาการได้ก่อนอื่นต้องตั้งต้นที่การกำหนดหัวข้อและเรื่อง
 ที่จะทำเสียก่อนว่า คืออะไร เช่น คู่มือครู การสอนบทเรียนสำเร็จรูปเรื่องคำ
 คล้องจองโดยระบุว่าคู่มือครูนี้ ใช้แก้ปัญหาหรือเสริมความรู้ในกลุ่มประสบการณ์ใด
 มีเป้าหมายอย่างไร วัตถุประสงค์เป็นอย่างไร

3) ขั้นตอนนำผลงานทางวิชาการไปใช้

เมื่อจัดพิมพ์ผลงานขึ้นมาเป็นเล่มแล้วก็ต้องมีการนำผลงานนั้นไปใช้
 ก่อนว่า ผลเป็นเช่นไร การนำผลงานไปใช้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

3.1) วิธีการจะนำไปใช้ จะนำไปใช้ในรูปแบบใด

3.2) ต้องมีระบบการประเมินผลที่เชื่อถือได้

3.3) เมื่อนำไปใช้แล้ว ต้องมีการวิเคราะห์ผลของการนำไปใช้ว่า
เป็นอย่างไร

3.4) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปใช้ทดลองให้ชัดเจน

เมื่อปฏิบัติตามข้อ 4.1- 4.3 ได้ครบแล้วก็สามารถนำผลงานทาง
วิชาการไปทดลองใช้ตามระยะเวลาที่กำหนด อาจจะเป็นหนึ่งภาคเรียน สองภาค
เรียน ฯลฯ ก็แล้วแต่จะกำหนดตามความเหมาะสม การนำผลงานทางวิชาการ
ไปใช้เป็นหลักฐานสำคัญประการหนึ่ง ที่จะบ่งบอกให้สาธารณชนทราบว่า ผลงาน
ทางวิชาการดังกล่าวได้มีการนำไปใช้ประโยชน์จริง ๆ

4) ขึ้นเผยแพร่และการสร้างการยอมรับ

หลังจากนำผลงานทางวิชาการไปใช้แล้ว ถ้าผลการประเมินออกมา
ว่าควรปรับปรุงแก้ไข ก็ต้องปรับปรุงแก้ไขเสียก่อน ก่อนที่จะนำไปเผยแพร่และ
การสร้างการยอมรับในชั้นถัดไป

เมื่อผลงานวิชาการได้รับการปรับปรุงแล้ว(ถ้าต้องปรับปรุง) ก็ควรจะนำ
ผลงานดังกล่าวเผยแพร่ในวงกว้างยิ่งขึ้น

การเผยแพร่ผลงานต้องมีหลักฐานอ้างอิง ดังนั้นการเผยแพร่ผลงานควร
ดำเนินการ ดังนี้

4.1) บันทึกเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอให้พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ในการเผยแพร่ผลงาน หรือลงนามในหนังสือคำสั่ง ที่จะส่งผลงานไปเผยแพร่ยัง
กลุ่มโรงเรียนอื่น โรงเรียนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ เป็นต้น

4.2) นำผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอผลที่ได้ ต่อที่
ประชุมทางวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
ศึกษาแห่งชาติ หรือในที่ประชุมทางวิชาการอื่น ๆ

4.3) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านทาง

4.3.1) วารสารโรงเรียน

4.3.2) วารสารกลุ่มโรงเรียน

4.3.3) วารสารสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

4.3.4) วารสารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

4.3.5) วารสารสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ (วารสารประถมศึกษา, ข่าวสารประถมศึกษา)

4.3.6) วารสารทางการศึกษาต่าง ๆ เช่น ก้าวไกล,
วิทยากรย์, มิตรครู, ข่าวครูไทย, วัฒนธรรมไทย ฯลฯ เป็นต้น

4.3.7) เผยแพร่ทางวารสารทั่ว ๆ ไป หรือผ่านทางหน้า
การศึกษาของหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนทั้งหมดนี้ คือส่วนของการเผยแพร่และการสร้างการยอมรับต่อ
สาธารณชนให้เห็นคุณค่าคุณประโยชน์ในการค้นคว้าของเรา เพื่อที่คนอื่นจะได้นำ
ไปใช้ขยายผลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

5) ชี้นำเสนอผลงานทางวิชาการ

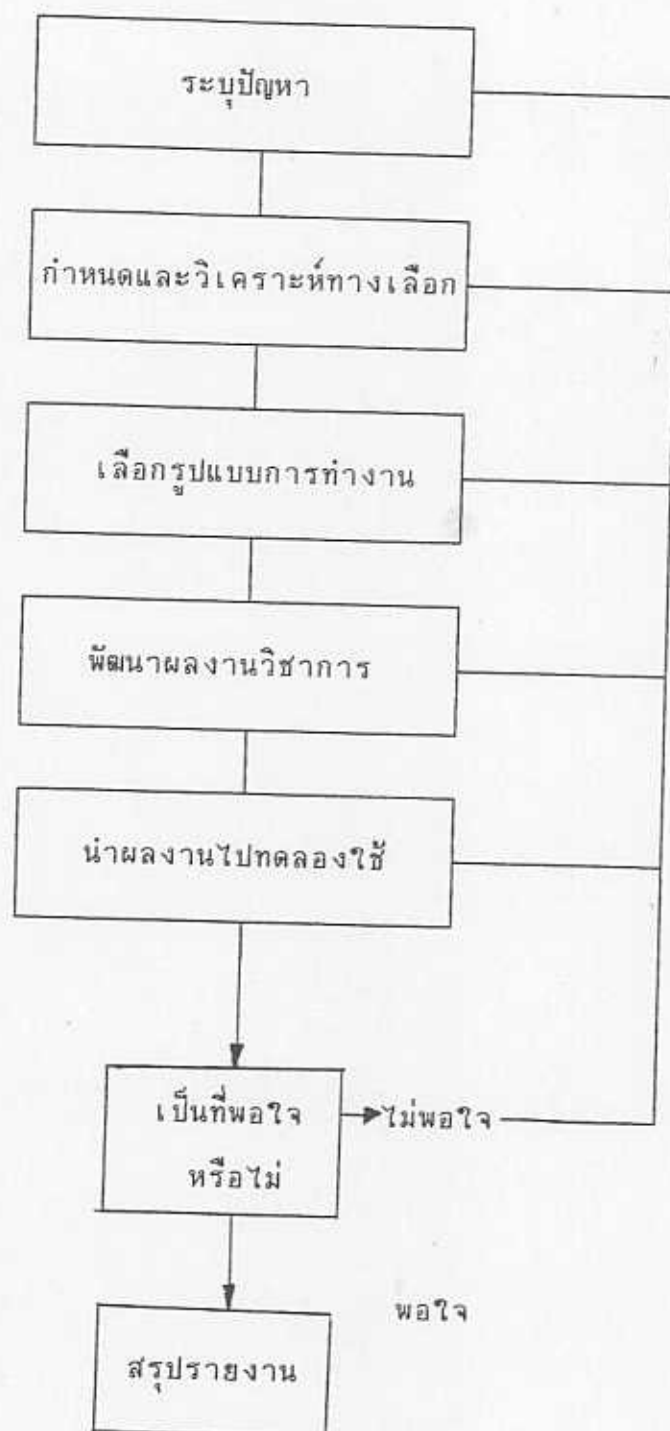
ในขั้นของการเผยแพร่และสร้างการยอมรับนั้นอาจจะมีข้อมูลย้อนกลับ
(Feed back) มาให้ต้องปรับปรุงแก้ไขผลงานอีกครั้งหนึ่ง หรือหลายครั้งก็
ดำเนินการปรับปรุงแล้วเผยแพร่ใหม่จนเห็นว่าผลงานนั้นสมบูรณ์แล้วก็นำเสนอเป็น
ผลงานทางวิชาการต่อไป

2.5 การพัฒนาผลงานทางวิชาการ

การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนของการประเมิน 30 % ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งได้เป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งได้ ผลงานวิชาการทุกประเภทควรนำวิธีระบบ (System Approach) เข้ามาใช้ในการพัฒนา เพราะวิธีการนี้เป็นการทำงานอย่างมีขั้นตอน มีระบบ สามารถตรวจสอบจุดบกพร่องได้ และทำให้งานมีคุณภาพ วิธีระบบมีขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้ (พิชัย ละแมนชัย. 2537:16-28)

- 2.5.1 กำหนดและระบุปัญหา
 - 2.5.2 หาทางเลือกและวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา
 - 2.5.3 เลือกแนวทางแก้ปัญหา
 - 2.5.4 นำวิธีการนั้นไปใช้
 - 2.5.5 หาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวิธีการที่นำมาใช้
 - 2.5.6 ปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสม
- ดังแสดงเป็นแผนภูมิขั้นตอนการพัฒนาผลงานได้ดังนี้

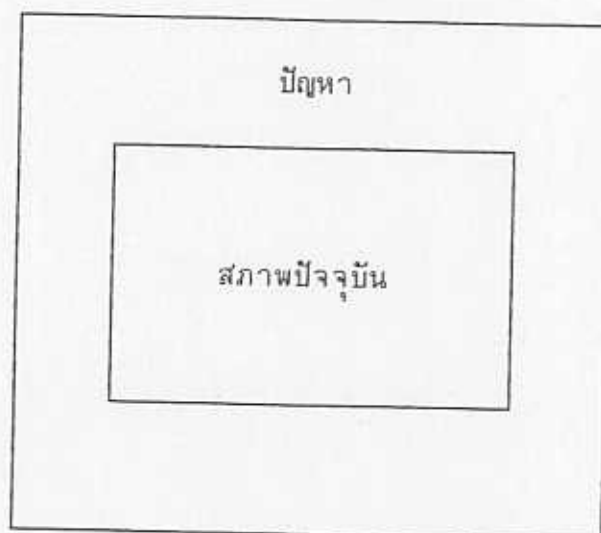
ปัญหา = สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้น - สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

2.5.1 การระบุปัญหา

ปัญหาคือช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 แสดงที่มาของปัญหา

การพัฒนาผลงานวิชาการจะต้องเริ่มจากปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หรือการเรียนการสอน ดังนั้นประการแรกที่สุดจะต้องมีประเด็นปัญหาที่ต้องการ แก้ไขจุดนี้เป็นจุดที่สำคัญมาก เพราะถ้าไม่มีปัญหาที่จะแก้ไขแล้วผลงานก็จะเกิดขึ้น ไม่ได้ แต่ในบางครั้งไม่มีปัญหา ทุกอย่างสมบูรณ์และราบรื่นหมดลักษณะนี้การพัฒนา ผลงานวิชาการ ต้องตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม วิธีการระบุหรือกำหนดปัญหาอาจจะทำได้โดยการตรวจสอบและวิเคราะห์ทางสถิติ ต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมไว้ เช่น วิเคราะห์สถิติการเรียนซ่อมเสริมของนักเรียน สถิติที่นักเรียนต้องสอบแก้ตัว ว่าเป็นที่พอใจกับเกณฑ์ที่โรงเรียนหรือกรมเจ้าสังกัด ได้ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าพบว่ายังไม่ถึงเกณฑ์แสดงว่ามีปัญหาเกิดขึ้น โดยอาจระบุปัญหา ว่านักเรียนต้องสอบแก้ตัวในรายวิชาฟิสิกส์เป็นจำนวนมาก ซึ่งสิ่งนี้จะนำไปสู่การ วิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขต่อไป วิธีการระบุปัญหาสามารถทำได้ด้วย วิธีการอื่นอีกมากมาย เช่น การระดมสมอง กระบวนการกลุ่ม เป็นต้น

2.5.2 หาทางเลือกและวิเคราะห์ทางเลือก

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นที่ 1 ในชั้นที่จะต้องค้นหาสาเหตุว่าปัญหานั้นเกิดจากสาเหตุใดบ้าง เช่น

- เนื้อหาวิชามากเกินไป
- ครูไม่มีเทคนิคการสอนที่เหมาะสม
- อุปกรณ์ไม่เพียงพอ
- นักเรียนไม่สนใจในบทเรียน
- กระบวนการสอนซ่อมเสริมไม่มีประสิทธิภาพ

ฯลฯ

จากสาเหตุที่ระบุ สาเหตุใดจะมีน้ำหนักมากที่สุดอาจจะทำการวิเคราะห์ด้วยตนเอง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแต่ละสาเหตุ หรืออาจจะใช้กระบวนการกลุ่มก็ได้ เช่น เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญแล้ว พบว่า ปัญหาเรื่องการสอนซ่อมเสริมมีความสำคัญมากที่สุด แล้วก็ต้องวิเคราะห์ต่อไปอีกว่า ที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นเพราะเหตุใด เช่น ครูไม่เข้าสอน วิธีการสอนไม่เหมาะสม จึงวิเคราะห์ต่อไปว่ามีสื่ออะไรบ้างที่เหมาะสมกับการสอนซ่อมเสริมจะพบว่าบทเรียนสำเร็จรูปเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ จึงตัดสินใจเลือกการพัฒนาสื่อบทเรียนสำเร็จรูปเป็นต้น ถ้าปัญหาเป็นแบบอื่นหรือเน้นการพัฒนาแทนการแก้ปัญหาจะมีผลงานวิชาการที่สามารถเลือกทำได้ เช่น

- การวิจัย
- ตำรา
- เอกสารคำสอน
- คู่มือครู
- แผนการสอน
- หนังสืออ่านประกอบ
- ชุดการสอน
- งานแปล
- ประเมินโครงการ

ฯลฯ

2.5.3 การพัฒนา

ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้พัฒนาผลงาน ดำเนินการทำผลงานตามหลักและวิธีการสำหรับผลงานแต่ละประเภทที่กำหนดไว้ เช่น ตัดสินใจว่าจะทำแบบเรียนสำเร็จรูป ในขั้นนี้ต้องดำเนินการสร้างบทเรียนสำเร็จรูป ตามหลักและวิธีการสร้างบทเรียนสำเร็จรูปถ้าตัดสินใจว่าจะผลิตสื่อแผ่นใส ก็ดำเนินการผลิตตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้จนกระทั่งได้ผลงานตามที่ต้องการ พร้อมทั้งจะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จึงดำเนินการในขั้นต่อไป

2.5.4 การทดลองใช้

การทดลองใช้เป็นขั้นตอนที่ตรวจสอบหาคุณภาพของผลงานที่สร้างขึ้นมาว่าใช้ได้ผลตามที่ต้องการหรือมีคุณภาพได้มาตรฐานหรือไม่ ถ้าไม่มีขั้นตอนนี้จะไม่มีโอกาสทราบว่าผลงานที่สร้างนั้นมีคุณภาพเพียงใด สมควรนำไปใช้ได้หรือไม่และการทดลองใช้ผลงานแต่ละอย่างมีวิธีการไม่เหมือนกัน เช่นบทเรียนสำเร็จรูปจะทดลองใช้และหาคุณภาพโดยการทดลองเป็นรายบุคคล การทดลองกับกลุ่มย่อยและการทดลองใช้กับกลุ่มใหญ่ เป็นต้น แต่ถ้าเป็นสื่อซึ่งอยู่ในรูปอุปกรณ์หรือเครื่องมือต้องทดลองใช้เพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกต่อไป

2.5.5 การปรับปรุง

เมื่อพบข้อบกพร่องจากขั้นการทดลองใช้ ผู้พัฒนาจะต้องปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องนั้น เช่น บทเรียนสำเร็จรูปเมื่อใช้แล้วมีบางจุดที่นักเรียนกับผู้เขียนเข้าใจไม่ตรงกันเนื่องจากภาษาที่เขียนจะต้องทำการปรับปรุง เมื่อใช้กับนักเรียนแล้วคุณภาพไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องปรับปรุงแล้วทำการทดลองใช้อีกจนกระทั่งได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นจึงสามารถนำไปใช้จริงและเผยแพร่ได้ หลังจากนำไปใช้จริง ถ้าพบเห็นข้อบกพร่องอีกก็ต้องปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อย ๆ เพื่อให้ได้สื่อที่มีคุณภาพสูงที่สุด และในการใช้จริงควรเก็บสถิติการใช้ ผลที่ได้จากการใช้ประกอบการเรียนการสอน จำนวนนักเรียนที่ต้องสอบซ่อม ลดลงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2.5.6 การสรุปรายงาน

การสรุปรายงานในที่นี้ ถ้าทำเป็นโครงการต้องสรุปรายงานในลักษณะประเมินผลโครงการ ว่าหลังจากได้ดำเนินการไปแล้วได้สื่อจำนวนมากน้อยเพียง

ใดมีคุณภาพหรือไม่ มีข้อเสนอแนะที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรและที่สำคัญที่สุดการสรุปเพื่อประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งซึ่งผู้พัฒนาจะต้องสรุป โดยควรประกอบด้วย หัวข้อต่าง ๆ และแยกเป็นบท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1) ความสำคัญของปัญหา ซึ่งจะอธิบายถึงเหตุผลที่พัฒนาผลงานชิ้นนี้ ถ้าไม่แก้ไขแล้วผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร เมื่อสร้างแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไร ควรแสดงตัวเลขที่เป็นสถิติของปัญหาประกอบเพราะจะทำให้เห็นปัญหาชัดเจน และมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น

2) วัตถุประสงค์ของการสร้าง บอกถึงวัตถุประสงค์ที่พัฒนาผลงานนี้ ถ้ามีหลายข้อควรแยกเป็นข้อ ๆ

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ควรกล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาผลงานขึ้นมาไว้

บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะประกอบด้วยทฤษฎี (ถ้ามี) หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลงาน เช่น ถ้าเป็นบทเรียนสำเร็จรูปต้องกล่าวถึงว่า มีทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุนอย่างไร มีข้อดีข้อเสียอย่างไร และการสร้างมีขั้นตอนอย่างไร เป็นต้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการสร้าง ซึ่งควรมีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา
- 2) วิธีการทดลองใช้
- 3) วิธีการหาประสิทธิภาพ
- 4) สถิติที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล (ถ้ามี)

บทที่ 4 ผลการใช้

ในบทนี้ ควรรายงานถึงเมื่อทดลองใช้กับกลุ่มต่าง ๆ ทั้งการหาประสิทธิภาพ และการนำไปใช้จริง ถ้ามีการปรับปรุงแล้วทดลองใช้ใหม่ ผลเป็นอย่างไร ควรจะรายงานทุกครั้งที่มีการนำผลงานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ถ้าสามารถเปรียบเทียบได้อาจจะทำตารางเปรียบเทียบหรือนำเสนอด้วยกราฟ

บทที่ 5 สรุปและอภิปราย

ในบทนี้ ควรสรุปผลทั้งหมดที่ได้รับจากการพัฒนาและอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2.6 หลักเกณฑ์และวิธีการ (เพิ่มเติม) ในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7

2.6.1 หลักเกณฑ์

การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ (เพิ่มเติม) ในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้นต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ 6 หรือต้องเป็นผู้มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี สำหรับข้าราชการครูผู้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี หรือมีคุณวุฒिवิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรองหรือต้องเป็นผู้มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับข้าราชการครูผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรอง
- 2) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้นได้ผ่านการคัดเลือกของ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจ ตามที่ ก.ค. มอบหมายแล้วว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีวินัยดี รักและศรัทธาในอาชีพครู และมีประวัติการรับราชการที่ดี
- 3) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้นได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 4) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้นมีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.3 ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด
- 5) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้นมีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

5.1) รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดหาผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ

การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

5.2) รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชน หรือสาธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบมีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าปานกลางเป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดี เป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแลการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี จนมีผลให้นักเรียนนักศึกษามีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

ผลที่ปรากฏต่อครูอาจารย์และผู้ร่วมงานอื่นโดยพิจารณาจากผลงานที่แสดงความชำนาญการซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศหรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น

ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน โดยพิจารณาจากความเลื่อมใสของผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ ให้เน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

5.3) รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการโดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

6) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้นมีผลงานทางวิชาการจากกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

6.1 แผนการสอนหรือบันทึกการสอนตามที่ ก.ค. กำหนดซึ่งผู้ขอได้ทำ และใช้สอนเป็นปกติไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา/ภาคเรียน หรือ 1 กลุ่มประสบการณ์/1ภาคเรียนขึ้นไป โดยสอนครบตามหลักสูตรการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 2 คาบ/สัปดาห์/1 ภาคเรียน(กรณีคาบละไม่น้อยกว่า 45 นาที)หรือไม่น้อยกว่า 5 คาบ/สัปดาห์/1 ภาคเรียน(กรณีคาบละ 20 นาที)หรือไม่น้อยกว่า 1 คาบ/สัปดาห์/ 1 ภาคเรียนหรือ

6.2 ผลการอบรมตามหลักสูตรหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

2.6.2 วิธีการ

การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ(เพิ่มเติม)ในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 2.6.1 โดยให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

1) ให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ผู้ประสงค์จะขอได้รับเงินเดือนในระดับ 7 หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้จัดทำคำขอโดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

3) ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นผู้พิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง

4) ให้ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตามที่ ก.ค. มอบหมาย เป็นผู้พิจารณาดำเนินการดังนี้

4.1) พิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ประสงค์จะขอให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

4.2) พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติ และผลการประเมินผลปฏิบัติงาน และพิจารณาประเมินความชำนาญการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการประเมินความชำนาญการให้ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตามที่ ก.ค. มอบหมาย ตั้งคณะกรรมการขึ้นจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อตรวจสอบข้อมูลและประเมินความชำนาญการเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตามที่ ก.ค. มอบหมายด้วย และเมื่อการประเมินความชำนาญการผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ดำเนินการในข้อ 3 ได้

4.3) ประเมินผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด จากกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

แผนการสอนหรือบันทึกการสอนตามที่ ก.ค. กำหนด

หรือ

ผลการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนด

ทั้งนี้ให้ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตามที่ ก.ค. มอบหมาย ตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ตรวจสอบและประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจ ตามที่ ก.ค. มอบหมายด้วย

5) เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตามที่ ก.ค. มอบหมาย ตามข้อ 4 แล้วให้กรมเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไปโดยให้ส่งผลการประเมินความชำนาญการตามข้อ 2 และผลงานทางวิชาการตามข้อ 3 จำนวน 4 ชุดให้ ก.ค. พิจารณาซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

2.7 ขั้นตอนการดำเนินการกำหนดให้ข้าราชการครู ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 เสนอขอให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7

2.7.1 การจัดทำคำขอ

ในแบบคำขอแบ่งรายละเอียดออกเป็น 13 ตอน โดยผู้ที่ขอ
กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 หรืออาจารย์ 2 ระดับ 7 จะต้องกรอก
หรือชี้แจงในรายการต่าง ๆ ดังนี้

1) รายละเอียดทั่วไป

เป็นการกรอกข้อมูลทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับผู้ขอ เช่น ชื่อ อายุ
ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ รับเงินเดือนในระดับ ชั้น สังกัด โดยกรอกข้อมูลตาม
ความเป็นจริงในปัจจุบัน ณ วันจัดทำคำขอ

2) ประวัติการศึกษา

ให้กรอกข้อมูลเกี่ยวกับคุณวุฒิทางการศึกษา โดยกรอกข้อมูลจาก
คุณวุฒิส่งไปหาคุณวุฒิต่ำ กล่าวคือ บรรทัดแรกให้กรอกคุณวุฒิส่ง และบรรทัดต่อมา
ให้กรอกคุณวุฒิที่ต่ำลงมาตามลำดับโดยให้ระบุวิชาเอก วัน เดือน ปี ที่สำเร็จการ
ศึกษาและชื่อสถานศึกษา กรณีที่บางวุฒิไม่มีวิชาเอก ก็ไม่ต้องกรอกข้อมูลในส่วนนี้

3) ประวัติการรับราชการ

ให้กรอกข้อมูลที่สำคัญคือ การบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกการ
เปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่าง ๆ และให้แนบสำเนาคำสั่งการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ครั้งสุดท้ายไปด้วย

4) รายละเอียดเกี่ยวกับการสอน

ให้รายงานรายละเอียดเกี่ยวกับการสอน 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง
ติดต่อกันโดยในแต่ละปีการศึกษาให้รายงานเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน
ชั้น และชั่วโมงสอนรวมตลอดทั้งปี

กรณีที่ไม่มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปีการศึกษาติดต่อกันจะไม่มีสิทธิ์
เสนอขอปรับตำแหน่ง ยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นก็อาจจะขอให้ ก.ค.
พิจารณาเป็นกรณีพิเศษ เป็นกรณี ๆ ไป

5) รายงานผลการปฏิบัติงาน

5.1) ปริมาณงาน

ให้รายงานผลการปฏิบัติงานเป็นหน่วยตามรายการต่าง ๆ 3 ปี
การศึกษาย้อนหลังติดต่อกัน รายงานด้านปริมาณงานนี้จะมีรายการหลายรายการ
แต่การกรอกไม่ยากนักเพราะขึ้นอยู่กับข้อมูลเป็นสำคัญ

5.2) คุณภาพงาน

ให้รายงานคุณภาพของงาน ตามรายการที่กำหนดไว้ในแบบคำขอ

6) ผลงาน หรือเอกสารที่เคยเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร

ถ้ามีก็ให้ระบุชื่อผลงาน

7) ผลงานทางวิชาการที่เคยได้รับการพิจารณาอนุมัติก่อนขอตำแหน่งในครั้ง^{นี้}

ถ้ามีให้ระบุชื่อตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ และชื่อผลงานทางวิชาการ

8) รายงานเกี่ยวกับความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ

8.1) ขอกำหนดตำแหน่งในฐานะผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาใดในการกรอกข้อมูลให้^{นี้}แจ่มดังนี้

ผู้ขอตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ให้ระบุว่า "ขอตำแหน่งในฐานะผู้ชำนาญการในการสอนสาขา"

ผู้ขอตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 ให้ระบุว่า "ขอตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญสาขา..."

ในการระบุสาขานั้น จะต้องระบุตามสาขาความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของตน ซึ่งตามปกติครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้นอาจกำหนดสาขาความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญตามกลุ่มประสบการณ์ หรือตามสาขาวิชาที่สอนก็ได้ เช่น

ขอตำแหน่งในฐานะผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ

สาขาคณิตศาสตร์

.....ภาษาไทย

กลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

.....สร้างเสริมลักษณะนิสัย

.....การงานพื้นฐานอาชีพ

เป็นต้น

สำหรับข้าราชการครูสังกัดกรมอื่น ๆ ก็เขียนได้ในลักษณะเดียวกันกล่าวคือ จะระบุสาขาวิชาทั้งวิชาที่สอนโดยตรงเลยก็ได้

8.2) รายงานเกี่ยวกับความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญให้รายงาน
ว่ามีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญในการสอนสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง ในการรายงาน
ให้รายงานเป็นข้อ ๆ ต่อไปนี้

8.2.1) การวางแผนการสอน

8.2.2) การเตรียมการสอน

8.2.3) การทำการสอน

8.2.4) การจัดทำ ผลิตภัณฑ์ และใช้สื่อการเรียนการสอน
เครื่องมือ หรืออุปกรณ์การสอน

8.2.5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

โดยให้รายงานแต่ละหัวข้อว่ามีการดำเนินการในลักษณะริเริ่มสร้างสรรค์
สิ่งเคราะห์หรือพัฒนาในแต่ละเรื่องอย่างไรและให้ชี้แจงว่าผลการสอนได้ผลดีเด่น
ปรากฏเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้
เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผลดีอย่างไรบ้าง

หากมีหลักฐานเช่นประกาศนียบัตรครูดีเด่นหรือรางวัลต่าง ๆ ก็ขอให้แนบ
ประกาศนียบัตรหรือหลักฐานเอกสารไว้ในภาคผนวกด้วย

8.3) รายงานผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์
ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยให้รายงานผลที่ปรากฏ ดังนี้

8.3.1) ผลงานที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษา

ให้รายงานว่าดังนี้

ผลการสอน ให้ชี้แจงว่าผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบมีการพัฒนา
อย่างไร เช่นจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับปานกลาง
หรือจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับดี หรือจากเด็กที่มีผล
สัมฤทธิ์ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ควรทำเป็นรายงานผลการเรียนแสดงหลักฐานให้เห็นโดยอาจแนบไว้
ในภาคผนวก หรือจัดทำเป็นเอกสารประกอบก็ได้

ผลการอบรมดูแลความประพฤตินักเรียนนักศึกษา ให้รายงานว่าได้มีการ
อบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัยการปกครองดูแลและการให้คำ
แนะนำ และแนะแนวแก่นักเรียนและนักศึกษา ที่ได้รับมอบหมายอย่างไรบ้าง และ
ให้รายงานผลว่า มีผลให้นักเรียนนักศึกษามีความประพฤติและวินัยดีขึ้นอย่างไร
ควรแนบเอกสารประกอบด้วย

8.3.2) ผลที่ปรากฏต่อประชาชน

ให้รายงานว่า ผู้ปกครองหรือประชาชนมีการยอมรับ หรือ เลื่อมใสแค่ไหน เพียงไร เช่น การมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติคุณธรรม ศีลธรรมของนักเรียนนักศึกษา หรือการพัฒนาความเป็นอยู่ หรือการประกอบอาชีพ และการสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

(ควรแนบหลักฐานเอกสารด้วย)

8.3.3) รายงานผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ หรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ

ให้รายงานว่าได้มีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพหรือไม่ เช่นการเป็นวิทยากรบรรยาย การนำอภิปราย การร่วมอภิปราย การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การเป็นผู้อ่าน หรือผู้วิจารณ์ผลงานทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น และผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้เป็นอย่างดีเพียงใด

ถ้ามีหลักฐานการเชิญการตอบขอบคุณก็ให้แนบหลักฐานการเชิญ หรือการตอบขอบคุณหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย

9) รายงานเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ให้รายงานเป็นข้อ ๆ ดังนี้

9.1) ชื่อผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อพิจารณาให้ชี้แจงเป็น เรื่อง ๆ ไปดังนี้

9.1.1) ชื่อผลงานทางวิชาการ (เล่มที่ 1)....

กลุ่มประสบการณ์.....

ใช้ประกอบการสอนกลุ่มประสบการณ์

.....ระดับชั้น.....

จำนวน.....หน้า ปีที่ผลิต พ.ศ.....

9.1.2) ชื่อผลงานทางวิชาการ เล่มที่ 2, 3,...ให้ชี้แจง

รายละเอียดเช่นเดียวกับเล่มที่ 1

9.2) คำชี้แจงประกอบการส่งผลงานทางวิชาการ

ให้ชี้แจงประกอบผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม ดังนี้

9.2.1) วัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้ชี้แจงว่าวัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเล่มนั้นมีอะไรบ้าง

9.2.2) การดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ชี้แจงว่าได้ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นอย่างไร

9.2.3) แหล่งอ้างอิงที่สำคัญ

ให้ชี้แจงว่าได้ใช้แหล่งอ้างอิงสำคัญจากที่ใด เช่น จากทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการอะไร มีการศึกษาค้นคว้าอย่างไร

9.2.4) ลักษณะการผลิต

ให้ชี้แจงลักษณะการผลิตว่าผลิตเองหรือมีผู้ร่วมจัดทำขึ้นอย่างไร ในกรณีที่ผู้ร่วมจัดทำชี้แจงด้วยว่าผู้ขอได้จัดทำผลงานทางวิชาการในส่วนใดบ้าง

9.2.5) การใช้ประโยชน์ผลงานทางวิชาการ

ให้ชี้แจงว่าผลงานทางวิชาการนั้น ได้มีการนำไปใช้ประโยชน์แล้ว ที่ไหน อย่างไร และได้ผลดีอย่างไร และให้ชี้แจงว่าผลงานทางวิชาการนั้นจะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประโยชน์ต่อการศึกษาหรือนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์เพียงใด

9.2.6) การเผยแพร่ (ถ้ามี)

ในกรณีที่มีการเผยแพร่ ให้ชี้แจงด้วยว่า ได้มีการเผยแพร่ให้แก่บุคคล และหน่วยงานใด อย่างไร ในกรณีที่ส่งผลงานทางวิชาการหลายเล่ม ให้ชี้แจงประกอบผลงานทางวิชาการตามหัวข้อดังกล่าวทุก ๆ เล่มเมื่อกรอกรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งหมดตั้งแต่ต้นแล้ว ให้ลงนามในแบบคำขอ

10) การตรวจสอบ รับรอง และความเห็นของหัวหน้าสถานศึกษา

ให้เสนอหัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดและรับรองรายงานข้อมูลในคำขอ รายงานผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามที่ระบุในคำขอ พร้อมทั้งให้ความเห็นและลงนามในแบบคำขอ

11) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับอำเภอ

ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอให้ความเห็นแล้วลงนาม
ในแบบคำขอ

12) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัด

ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดหรือผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความเห็น แล้วลงนามในแบบคำขอ

13) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับกรม

ให้อธิบดีหรือรองอธิบดีที่ได้รับมอบหมาย ให้ความเห็นแล้วลงนามใน
แบบคำขอ

2.8 การจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทแผนการสอน

การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูนั้นสามารถจัดทำได้อย่าง
กว้างขวาง ทั้งนี้เพราะ ก.ค. ได้เปิดโอกาสไว้มาก ตามที่กล่าวถึงแล้ว

ในหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุงใหม่ 2533
เนื้อหาของหลักสูตรได้กำหนดไว้มาก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้จัด
ทำแผนการสอนหรือจัดทำหลักสูตรย่อย ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นขึ้นมาใช้ในการ
การเรียนการสอนของตนเองได้หลากหลายรูปแบบ

การที่หลักสูตรเปิดกว้างเช่นนี้ นับเป็นการเปิดศักราชใหม่ของการเรียน
การสอนในประเทศไทย ที่ทำให้ข้าราชการครูได้มีบทบาทสร้างสรรค์งานวิชาการ
ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และนอกจากนี้ผลการสร้างสรรค์งานวิชาการยังจะกลับ
มาส่งผลให้กับตัวของข้าราชการครูในเรื่องของการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
อีกด้วย

เมื่อหลักสูตรเปิดกว้างเช่นนี้ ถ้าข้าราชการครูคิดจัดทำแผนการสอนเป็น
ของตนเองขึ้นมา แผนการสอนนั้นก็จัดได้ว่าเป็นผลงานทางวิชาการอย่างหนึ่ง

2.8.1) ความหมายและขอบเขตของแผนการสอนหรือบันทึกการสอน

1) ความหมาย

ก.ค. ได้พิจารณากำหนดให้ใช้ความหมายและขอบเขตของ
แผนการสอนหรือบันทึกการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการสอน หรือ

บันทึกการสอนของข้าราชการครูในสายงานการสอน ผู้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือผู้ขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

แผนการสอนหรือบันทึกการสอน หมายถึงการนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีจุดประสงค์การเรียนการสอน เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ การเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนการสอน หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพของผู้เรียน และความพร้อมของโรงเรียนและตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งผู้สอนได้จัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าเพื่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

อนึ่ง กรมวิชาการได้ให้ความหมายของแผนการสอนหรือบันทึกการสอนไว้ดังนี้

"แผนการสอน คือ การนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียนมาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์การสอนและการวัดผลประเมินผล สำหรับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพของผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุอุปกรณ์และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่งแผนการสอนก็คือ การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรอีกล่วงหน้า หรือคือบันทึกการสอนตามปกตินั่นเอง"

2.8.2) หน่วยของแผนการสอนหรือบันทึกการสอน

แผนการสอนแต่ละแผนที่มีส่วนประกอบครบ สามารถกำหนดได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1) แนวที่ยึดคาบเวลาเป็นหลัก การทำแผนการสอนตามแนวนี้อาจจัดทำเป็นแผนการสอน คือเป็นรายคาบ รายสัปดาห์ รายเดือน รายภาคการศึกษาหรือรายปีก็ได้

2) แนวที่ยึดหน่วยเนื้อหาเป็นหลัก การทำแผนการสอนตามแนวนี้นี้ จะพิจารณาว่าเนื้อหาและวิชาหรือหน่วยเนื้อหาย่อยอะไรบ้าง แผน

การสอนแต่ละแผน จะใช้หัวข้อหรือหน่วยเนื้อหานั้นเป็นขอบข่ายของแผน เช่น วิชาคณิตศาสตร์ ก. เป็นวิชา 2 หน่วยกิต 2 ชั่วโมง/สัปดาห์และใช้เวลา 16 สัปดาห์จบหัวข้อ มี 12 หัวข้อ กรณีนี้จะต้องมีแผนการสอน 12 แผนต่อเนื่องกัน

2.8.3) ขนาดของแผนการสอนหรือบันทึกการสอน

การทำแผนการสอนหรือบันทึกการสอนจะยืดหยุ่นได้ก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วจะต้องใช้เวลาสอนตามแผนได้ไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง

2.8.4) ส่วนประกอบของแผนการสอนหรือบันทึกการสอน

แผนการสอนหรือบันทึกการสอนหนึ่ง ๆ นอกจากจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้เรียน และเวลาที่ใช้สำหรับแผนการสอนเป็นอันดับแรกแล้ว ยังต้องประกอบด้วย

- 1) จุดประสงค์การเรียนรู้การสอน
- 2) เนื้อหาและเวลาที่ใช้
- 3) กิจกรรมการเรียนรู้การสอน
- 4) สื่อการเรียนรู้การสอน
- 5) แนวการประเมินผล

2.8.5 รูปแบบการเขียนแผนการสอน

ปัจจุบัน การจัดทำแผนการสอนยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ทั้งนี้เพราะว่ารูปแบบในการจัดทำแผนการสอนนั้น ผู้สอนสามารถที่จะคิดค้นรูปแบบใหม่ ๆ ขึ้นมาได้เอง

โดยสรุปแล้ว แผนการสอนที่ใช้ในปัจจุบันนี้จะนิยมใช้กัน 2 รูปแบบ คือ

- 1) แบบตาราง
- 2) แบบลำดับหัวข้อ หรือแบบรายงาน

แผนการสอนแบบตาราง

เป็นรูปแบบการเขียนแผนการสอนที่จัดทำรูปแบบไว้เป็นช่องตารางต่าง ๆ โดยกำหนดรายละเอียดในแต่ละช่องไว้เพื่อความสะดวกแก่การนำไปใช้ และการตรวจสอบ เช่น กำหนดเรื่อง คาบ จุดประสงค์ สาระสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน เป็นต้น

ตัวอย่างรูปแบบแผนการสอน

วิชา.....ชั้น.....

เรื่อง.....จำนวน.....คาบ

คาบ	จุดประสงค์	สาระสำคัญ	กิจกรรมการเรียนรู้การสอน
	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	ฯลฯ	ฯลฯ	3. 4. ฯลฯ
			สื่อ 1. 2. ฯลฯ
			การวัดและประเมินผล 1. 2. ฯลฯ

ตัวอย่างแผนการสอนแบบลำดับหัวข้อ

วิชา.....	ชั้น.....
แผนการสอนที่.....	หน่วยที่.....
เรื่อง.....	จำนวน.....คาบ

สาระสำคัญ

1.
2.

ฯลฯ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1.
2.

ฯลฯ

เนื้อหา

1.
2.

ฯลฯ

กิจกรรมการเรียนการสอน

1.
2.

ฯลฯ

สื่อการเรียนการสอน

1.
2.

ฯลฯ

การวัดผลประเมินผล

1.
2.

ฯลฯ

กิจกรรมเสนอแนะหรือภาคผนวก

1.
2.

ฯลฯ

ตัวอย่างแผนการสอน
ของ
ครูประถมศึกษา

ปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นิยมเขียนแผนการสอนแบบลำดับหัวข้อ หรือแบบรายงานดังนี้

แผนการสอนกลุ่ม.....ชั้นประถมศึกษาปีที่.....
หน่วยที่.....หน่วยย่อยที่.....เวลา.....คาบ
แผนการสอนที่.....เรื่อง.....
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

1. สาระสำคัญ

.....

2. จุดประสงค์การเรียนรู้การสอน

.....

3. เนื้อหา

.....

4. กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

.....

5. สื่อการเรียนรู้การสอน

.....

6. การวัดผลประเมินผล

.....

7. กิจกรรมเสนอแนะ

.....

8. ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (ก่อนสอน)

.....

9. การบันทึกหลังการสอน

9.1 ผลการสอน

.....

9.2 ปัญหาอุปสรรค

.....

9.3 แนวทางแก้ไข

.....

(ลงชื่อ) ผู้บันทึก

(.....)

10. ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (หลังการสอน)

.....

(ลงชื่อ) ผู้เสนอแนะ

(.....)

ตำแหน่ง.....

2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ยังไม่เป็นที่แพร่หลายนัก ทั้งนี้ เพราะถือว่ายังเป็นเรื่องใหม่ โดยเฉพาะสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสภาพปัจจุบันเกินจำนวนครึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิ์จัดทำคำขอปรับปรุงตำแหน่งให้เลื่อนระดับสูงขึ้นยังอยู่ในระหว่างดำเนินการจัดทำ และบางส่วน ก็ยังกำลังตัดสินใจว่า จะจัดทำผลงานทางวิชาการหรือไม่ หรือทำอย่างไร ดังนั้น ผลงานวิจัยที่น่าเสนอจึงมีน้อย ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่ใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบและที่เกี่ยวข้องโดยตรงดังนี้

เสถียร คามีสักดิ์ (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหาร และคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลของการวิจัยพบว่า ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเห็นด้วยมากต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ พบว่าแตกต่างกันส่วนที่ทัศนะที่มีต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันพบว่าแตกต่างกัน และพบว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีทัศนะต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการสูงกว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ภรณี มนูญพร (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1) การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพของครู-อาจารย์คหกรรมศาสตร์ ครู-อาจารย์ประมาณสองในสามเป็นกลุ่มพัฒนาวิชาชีพส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มไม่พัฒนาวิชาชีพ

2) การใช้กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 6 กิจกรรมเรียงลำดับ ได้แก่ การฝึกอบรมการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกงานและการศึกษาต่อ

3) การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่กรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่นจัด ส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว โดยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยการทำงานของครู อาจารย์คหกรรมศาสตร์ ที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยกาเป็นส่วนใหญ่ รองลงมา คือจากหัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยกา และหัวหน้างาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในแผนกวิชาเดียวกัน มากกว่าเพื่อนร่วมงานแผนกวิชาอื่น

4) ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ของครู-อาจารย์คหกรรมศาสตร์ มากที่สุด คือ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเพื่อทักษะเฉพาะเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มวุฒิและประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อเพิ่มรายได้และ เพื่อหนีความจำเจของงานประจำ ตามลำดับ

5) ได้รับการยอมรับจากการพัฒนาวิชาชีพของครู-อาจารย์คหกรรมศาสตร์ จากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา

อนันต์ งามสะอาด (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์วิชาชีพของครู -อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคยโสธร พบว่า การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งการปฏิบัติในระดับหมวดเช่นเดียวกัน และผู้บริหาร มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 3 หมวด คือ หมวดมีคุณธรรม จรรยาบรรณ และหมวดมุ่งมั่นพัฒนาที่มีทัศนะในระดับมาก ส่วนหมวดรอบรู้สอนดี มีทัศนะในระดับปานกลางและทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากทั้งสามหมวดแต่ละหมวดก็มากเช่นเดียวกัน

สมชาย พันธุ์ควนิษฐ์ (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเป็นระดับ 7 ของข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ผลการวิจัย พบว่า

1) ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์เพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ทุกด้านยกเว้นด้านการประเมินความชำนาญการที่เห็นด้วยพอสมควร ส่วนวิธีการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ครูเห็นว่ามีความเหมาะสม

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามวุฒิแตกต่างกัน คือ

2.1) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดการให้มีการสอนซ่อมเสริม การเตรียมการสอนใช้วิธีสอนที่เหมาะสม การจัดทำสื่อ ควบคุมนักเรียนท่าแบบฝึกหัดเห็นด้วยมากกว่าครูชาย ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน วิธีการประเมินผล การสอนที่เหมาะสม การอบรมนักเรียน ให้คำปรึกษานักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเห็นด้วยมากกว่าครูวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

2.2) ด้านการประเมินความชำนาญการ ครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีเอกสารหรือหลักฐานตลอดจนคำรับรองที่แสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญและการกำหนดให้แสดงรายละเอียด เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในการสอนเห็นด้วยมากกว่าครูชาย ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในการสอนสาขาใดสาขาหนึ่ง การกำหนดให้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในการสอน การจัดทำ และการใช้สื่อการสอน ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน และผู้ปกครอง เห็นด้วยมากกว่าครูวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

2.3 ด้านการทำผลงานทางวิชาการ ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำหนดให้ผลงานทางวิชาการต้องทำให้นักเรียนได้รับความรู้ และพัฒนาตนเอง ต้องเกิดประโยชน์แก่นักเรียน ในการนำไปใช้ศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ เห็นด้วยมากกว่าครูวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

3) เปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 จำแนกตามเพศและจำแนกตามวุฒิ แตกต่างกัน คือ ครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ ก.ค. ตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อตรวจและประเมินความชำนาญการอีกครั้ง เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูชาย ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้ครู ผู้ประสงค์จะขอเลื่อนระดับหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้นั้น เป็นผู้จัดทำคำขอ เห็นด้วยมากกว่าครูวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

สมบัติ ภูมิเขียว(2535) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลของการวิจัย พบว่า

1) ข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความชำนาญ ในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ลำดับที่ 1 ได้แก่ การเตรียมการสอนที่ดี ลำดับที่ 2 ได้แก่ การมีความชำนาญที่เกิดจากประสบการณ์ตรง ครูต้องมีใจรักวิชาที่สอน มีใจรักการเป็นครู ลำดับที่ 3 ได้แก่ การคิดค้นกระบวนการแก้ปัญหา ปรับปรุงข้อบกพร่อง เนื้อหาเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก ทดลอง ปฏิบัติ แก้ไข ประเมินผลและเผยแพร่ ลำดับที่ 4 มี 2 ประเด็นได้แก่การเขียนแผนการสอน บันทึกการสอน ต้องทำตามความเป็นจริงที่ปฏิบัติการสอนจริงทุกประการ และการมีแนวคิดที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างให้นักเรียนศรัทธาในการสอนของครู โดยที่ทุกกลุ่มวิชาที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การเตรียมการสอนที่ดี มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1

2) ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ กับทำงานทางวิชาการด้านผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ผู้ปกครองและประชาชนหรือสาธารณะชน เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เรียงลำดับได้ดังนี้ คือลำดับที่ 1 ได้แก่ การทดสอบหรือประเมินผลก่อน-หลังการเรียนการสอน และมีการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ลำดับที่ 2 ได้แก่ รายงานสถิติเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนย้อนหลัง 3 ปี ว่าเพิ่มขึ้น ลดลง หรือมีทั้งเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร ลำดับที่ 3 ได้แก่ การที่ผู้ปกครองหรือชุมชนได้ทราบผลความสำเร็จ ลำดับที่ 4 ได้แก่ การมีหลักฐานที่เพื่อนครูอาจารย์ นำผลงานไปใช้สอน และลำดับที่ 5 ได้แก่ การมีผลงานรวม เช่น เป็นครูดีเด่นทางวิชาการ หรือโรงเรียนที่ปฏิบัติงานเป็นโรงเรียนดีเด่น .

3) ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำผลงานทางวิชาการด้านผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ได้แก่ การได้รับการยอมรับภายในโรงเรียนก่อน ลำดับที่ 2 ได้แก่ การรับรองการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 ได้แก่

การมีหลักฐานรับรองการที่เพื่อนครูอาจารย์ หรือบุคลากรอื่นที่น่าผลงานไปใช้แล้ว ประสบความสำเร็จ ลำดับที่ 4 ได้แก่การเป็นกรรมการทางวิชาการร่วมกับศึกษานิเทศก์ กลุ่มโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีหลักฐานอ้างอิงและลำดับที่ 5 ได้แก่ การเก็บหลักฐานทุกอย่างทุกครั้งที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือไปร่วมกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวกับทางวิชาการหรือเกี่ยวกับความร่วมมือกับชุมชน

สุชีพ ติตตุง (2535) ได้สัมภาษณ์อย่างข้าราชการครูผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 50 คนได้ข้อสรุปประเด็นปัญหารวม 4 ประการ คือ

1) ปัญหาจากสภาพการปฏิบัติงาน คือ มีชั่วโมงสอนมากเกินไป โดยจะต้องเตรียมการสอน จัดทำผลิตสื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ สอนซ่อมเสริม การบริหารชั้นเรียน ปกครอง ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน สรุปได้ว่าต้องดูแลนักเรียนตั้งแต่ย่างเข้าโรงเรียนจนนักเรียนกลับ หลังจากนั้นยังต้องตรวจงาน จัดห้องเรียนเพื่อเตรียมบทเรียนในวันต่อไป ยังแถมด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อนครู อาจารย์ ผู้บริหาร และประชาชนทั่วไปเพิ่มเข้ามาอีก นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในการเดินทางซึ่งต้องเสียเวลากับการจราจรที่ติดขัด ทำให้เกิดความเมื่อยล้าอ่อนเพลีย จนไม่อยากคิด ไม่อยากทำอะไรอีก โดยเฉพาะจะเอาเวลามาขออาจารย์ 3 ซึ่งเห็นว่าที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ ก็พอแล้ว

2) ปัญหาจากหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มีครูอาจารย์ บางท่านยังไม่ทราบว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการขออาจารย์ 3 มีอะไรบ้างไม่เคยได้ยินคำบอกเล่าจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน หรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อสับตรับฟังเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติเข้าหลักเกณฑ์หรือไม่ ในหลักเกณฑ์นั้นต้องทำอะไรบ้าง และทำอะไร แค่ไหน เพียงใด มีขั้นตอนวิธีการอย่างไร แล้วยิ่งไปกว่านั้นคือมีเพื่อนข้าราชการครูในโรงเรียน ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้วไม่ได้รับการอนุมัติจาก ก.ค. จึงมีเจตคติว่าการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ยากเหลือเกินทำไปก็ไม่ผ่านการอนุมัติจาก ก.ค. ที่เป็นอยู่อย่างนี้ก็ดีแล้ว

3) ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ครูอาจารย์ไม่ทราบว่า

อะไรคือผลงานทางวิชาการ ควรจะทำผลงานประเภทใด ปริมาณของผลงาน มากน้อยเพียงใด ทำผลงานประเภทใดจึงจะได้รับการพิจารณาอนุมัติ ใครจะเป็น คนบอกได้ว่าผลงานทางวิชาการที่ทำนั้นถูกต้องครบถ้วน จะหาแหล่งข้อมูลเอกสาร ต่าง ๆ ที่จะใช้ค้นคว้าที่ใดได้บ้าง คู่มือที่จะอธิบายรูปแบบการจัดทำผลงานก็ไม่มี ให้ศึกษา การให้ความสนับสนุนแนะแนวทางจากผู้บังคับบัญชา ก็ดูเหมือนจะเลื่อน ลางจะไปพบปะปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ในสาขาที่ตนเองจะทำผล งานก็ไม่ว่าจะไปหาได้ที่ไหนดูมันมีหมดไปหมด ตัวอย่างของผลงานทางวิชาการที่ จะให้ศึกษาก็มีน้อยเต็มที หรือมีก็ไม่ตรงกับสาขาที่จะขอ ปัญหาทั้งหลายต่าง ก็ประดังเข้ามาไม่ทราบจะทำอย่างไร ง่ายที่สุดคือ อยู่อย่างทุกวันนี้ก็ดีแล้ว

4) ปัญหาจากการที่มีได้มีการเตรียมการหรือวางแผนในการขอเลื่อน ตำแหน่ง กล่าวคือ หากคุณสมบัติครบถ้วนเราจะทำอะไรบ้างไม่ได้เตรียมเอกสาร หลักฐานที่จะแสดงความชำนาญการ จดบันทึกผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ การ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวในการเตรียมตัวเสนอขอ เลื่อนตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้ยังไม่มี หรือมีก็ไม่ทราบอยู่ที่ไหนจะไปเอามาจากใคร ยุ่ง ยากลำบากเหลือเกินอย่าขออย่าทำเลยดีกว่า

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบและ แนวทางในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู ได้สรุป ผลการวิจัยว่า

1) การปฏิบัติงานของครูไม่สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1) การปฏิบัติงานปกติของครูไม่เอื้ออำนวยให้ครูคิดค้นวิธีการ ใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพราะต้องปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องปฏิบัติงานราชการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการจัด การเรียนการสอน

1.2) การพิจารณาบำเหน็จความชอบทั้งในเรื่องผลตอบแทนและ การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาผลงานด้านวิชาชีพครู แต่พิจารณาจากความ เหมาะสมตามหลักราชการพลเรือน

1.3) หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (เอกสารคำขอ) มีองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไปมากกว่าด้านการพัฒนา วิชาชีพครู

2) ระบบการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ

2.1) แหล่งวิทยากรในการศึกษาค้นคว้ามีไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง

2.2) ผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการมีไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง และไม่สามารถให้คำแนะนำได้ทุกกรณี

2.3) การทำผลงานทางวิชาการของครูแต่ละราย ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก ทั้งนี้ อาจเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของครูว่า ต้องทำจำนวนมาก และใช้วัสดุราคาแพง

3) ครูขาดความพร้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

3.1) ครูส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นไม่เพียงพอ ที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จ

3.2) ครูมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ ในการทำผลงานทางวิชาการ

3.3) ครูขาดทักษะในการทำผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค.กำหนด

3.4) ครูขาดแคลนเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ

4) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่เอื้ออำนวยให้การทำผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ

4.1) คำชี้แจงของเจ้าหน้าที่ไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ทำให้ครูเกิดความสับสน

4.2) การพิจารณาผลงานทางวิชาการ เป็นไปอย่างล่าช้าและมีกฎเกณฑ์มาก

อดุลย์ศักดิ์ ดวงคำน้อย (2536) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจเรื่องข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ/ปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานทางวิชาการของกลุ่มครูผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นพบว่า ไม่มีแรงจูงใจสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ไม่มีเวลา ไม่มีคนพาทำ หรือให้คำปรึกษา ขั้นตอนของเนื้อหายุ่งยาก ข้ำซ้อน ทราบผลช้า ผู้บริหารไม่สนับสนุนต่อเนื่อง และมีความเชื่อว่า ระบบการเมืองจะผลักดันให้ได้ระดับ 7 โดยไม่ต้องทำผลงาน

โสวัณน์ หนูพา (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิเคราะห์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง ปีพุทธศักราช 2531 ถึง ปีพุทธศักราช 2534 ผลการวิจัยพบว่า

1) สถานภาพของข้าราชการครูเจ้าของผลงานทางวิชาการเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด เป็นครูผู้สอนซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 มากที่สุด และมีระดับเงินเดือนมากที่สุด

2) ปีที่มีผู้ทำผลงานทางวิชาการมากที่สุดคือ พ.ศ. 2533 ปีที่คณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัติให้ผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นมากที่สุดคือ พ.ศ. 2534 ประเภทของผลงานทางวิชาการที่มีมากที่สุดคือ หนังสือผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีเนื้อหาเกี่ยวกับงานวิชาการมากที่สุด ผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับกลุ่มประสบการณ์ทักษะวิชาภาษาไทยมากที่สุด และผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนมากที่สุด

3) ข้าราชการครูมีความเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการในชั้นการเตรียมและการวางแผนการทำผลงานทางวิชาการมีความเห็นว่าเป็นการทำผลงานทางวิชาการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นมากที่สุด ชั้นการทำผลงานทางวิชาการมีความเห็นว่าเป็นการทำผลงานทางวิชาการกำหนดสาขาวิชาที่จะทำผลงานทางวิชาการไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ชั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการไปใช้มีความเห็นว่าเป็นการทำผลงานทางวิชาการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ชั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับมีความเห็นว่าเป็นการทำผลงานทางวิชาการจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ศูนย์วิชาชีพครูมากที่สุดและชั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการมีความเห็นว่าเป็นการทำผลงานทางวิชาการเสนอแบบคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง พร้อมด้วยหลักฐานเอกสารคำสั่งต่าง ๆ ตลอดจนผลงานทางวิชาการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับมากที่สุด

เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา (2537) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูสายผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจุบันครูสายผู้สอนส่วนมากกำลังจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยจัดทำแผนการสอนระดับรายวิชา แผนการสอนระดับบทเรียน แผนการสอนระดับหน่วย คู่มือการสอน แบบฝึกหัด และงานวิจัย ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ครูอีกส่วนหนึ่งกำลังขออนุมัติและได้รับอนุมัติแล้วและในการจัดทำผลงานทางวิชาการจะคำนึงถึงเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดอยู่ในระดับมาก เช่นการคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนโดยตรงและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

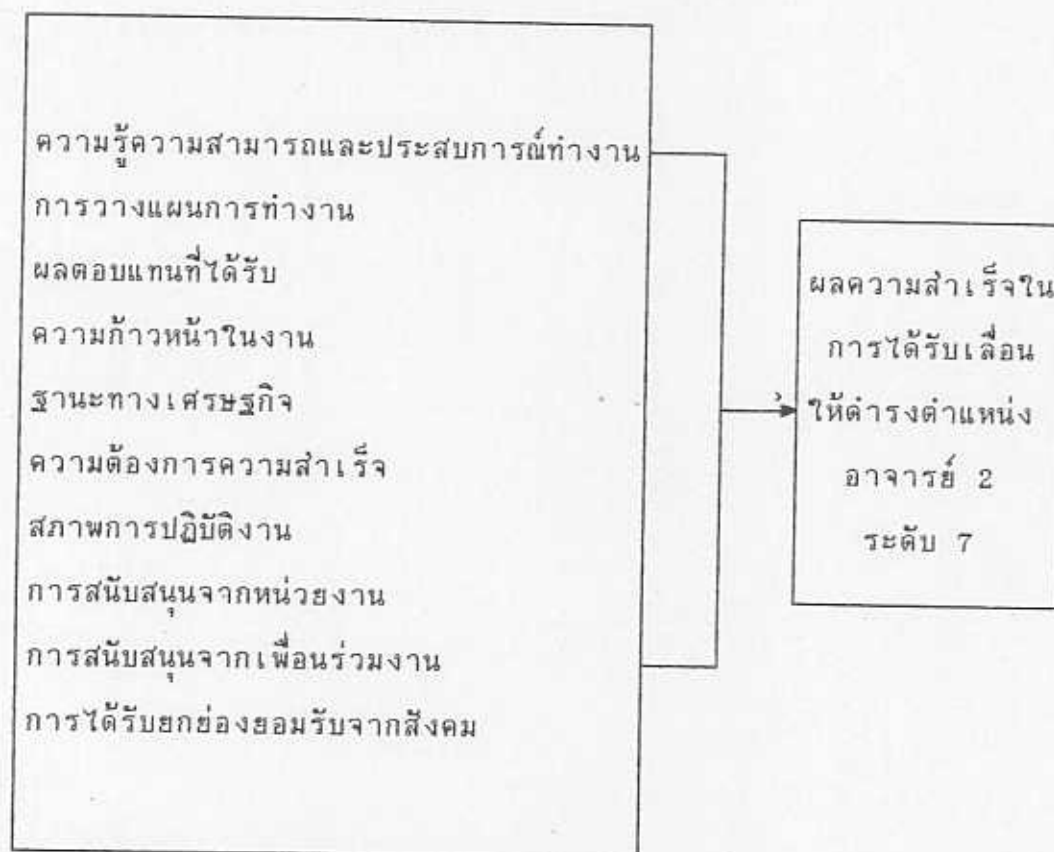
2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เกณฑ์ของ ก.ค. ที่กำหนดไว้ยุ่งยากและซับซ้อน ครูไม่มีเวลาพอ ขาดงบประมาณและไม่มีความมั่นใจที่จะทำผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพ และประโยชน์ตามที่ ก.ค. กำหนด

3) ความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูได้แก่ ก.ค. ควรลดเกณฑ์วิธีดำเนินการทำผลงานทางวิชาการให้น้อยลงอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จัดหาตัวอย่างผลงานที่ผ่านการอนุมัติแล้ว และแหล่งข้อมูลศึกษาค้นคว้าในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

4) ข้อเสนอแนะทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เรื่องการวางแผนการทำผลงานทางวิชาการอย่างมีระบบ การให้การสนับสนุน ความสะดวกกำลังใจและติดตามผลของผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ต้นสังกัด ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเลื่อนตำแหน่ง ทางด้าน ก.ค. ก็ควรทบทวนปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งของครูให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการประเมินเป็นอาจารย์ 3 แล้ว ได้รับการบรรจุในสายงานบริหารได้ตามความสมัครใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากสมมติฐานเบื้องต้นที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า ความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสายผู้สอน เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 นั้น เป็นผลพวงมาจากปัจจัยที่เกิดจากส่วนบุคคล ของข้าราชการครู ประการหนึ่งและจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอีกประการหนึ่งซึ่งข้อสมมติฐานเบื้องต้นดังกล่าว ได้มาจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของข้าราชการครูสายผู้สอนที่เกี่ยวข้อง และของผู้วิจัยเอง ดังแสดงในรูปแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย