บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการก่อนและหลังการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูประถมศึกษา เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ" มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปริมาณงานและคุณภาพงานของข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เปรียบเทียบกับระหว่างก่อนและหลังการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ว่าปรับเปลี่ยนไปอย่างไร

2. ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ข้าราชการครู ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการครูผู้ที่ได้รับตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว หยุดทำผลงานทางวิชาการ หรือยังมีการพัฒนางานทางด้านวิชาการต่อไป

การศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (วิจัยเชิงสำรวจ)

ศึกษาข้าราชการครู ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งทำผลงานทางวิชาการผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด โดยการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาทั้งประเทศ ซึ่งมีประชากรประมาณ 764 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเขตการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของอาจารย์ 3

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูสายงานการสอนเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการได้รับตำแหน่งอาจารย์ 3

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยและเหตุจูงใจที่ทำผลงานทางวิชาการ ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ อุปสรรคในขณะที่ทำผลงานทางวิชาการ จะพัฒนาผลงานทางวิชาการอีกหรือไม่

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS PC^{+} ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ มีดังนี้

ส่วนที่ 1 หาค่าความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 หาค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (กรณีศึกษา 2 กรณี)

กรณีศึกษาทั้ง 2 กรณีเลือกจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกกรณีศึกษาที่อยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดที่มีอาจารย์ 3 ตอบกลับของแบบสอบถามมากที่สุดและมีข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มากที่สุดในประเทศไทย (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) และ 2 กรณีนี้อยู่ในสถานศึกษาแห่งเดียวกัน โดยที่กรณีหนึ่งจะทำผลงานทางวิชาการ แต่อีกกรณีหนึ่งจะไม่ทำผลงานทางวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (informal interview) และแบบเจาะลึก (indepth interview) และการวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) ในด้านเหตุจูงใจและปัจจัยที่ทำผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติงานในหน้าที่ การปฏิบัติงานทางวิชาการ ปัญหาและอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป คือ ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) และการจำแนกชนิดของข้อมูล (typological analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลโดยวิธีพรรณนา (description) และพรรณนาวิเคราะห์ (analytical description)

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของอาจารย์ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างในช่วง 45 - 54 ปี มีค่าเฉลี่ยประมาณ 48 ปี อายุราชการ 25 - 30 ปี ค่าเฉลี่ยประมาณ 25 ปี แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่รับราชการมานานและมีอายุสูง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 ซึ่งส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 มาแล้วกว่า 3 ปี ประเภทผลงานทางวิชาการที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่จะเป็นแผนการสอน และเป็นผู้ชำนาญในกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ส่วนใหญ่จะสอนประจำชั้น รับผิดชอบการสอนระหว่าง 16 - 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ กว่า 50 เปอร์เซ็นต์ มีชั่วโมงสอนเกินสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง งานที่นอกเหนือจากการสอนส่วนใหญ่จะรับผิดชอบในงานวิชาการ

การปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ 3 เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการได้รับตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น พบว่าเมื่อรับตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว งานเพิ่มมากขึ้น ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ การจัดทำแผนและสื่อการเรียนการสอน

2. ด้านการทำประโยชน์ให้แก่นักเรียน เช่น จัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้แก่นักเรียน ให้คำปรึกษาปัญหาแก่นักเรียน

3. ด้านเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนครู เช่น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน

4. ด้านอุทิศตนให้แก่ชุมชน เช่น ให้บริการแก่ชุมชน เป็นวิทยากรในการอบรมสัมมนาต่าง ๆ จัดทำเอกสารทางวิชาการให้แก่โรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ

ส่วนในงานที่ยังคงเท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง คือ การดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา จำนวนห้องเรียน จำนวนวิชา จำนวนชั่วโมงที่สอน จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนซ่อมเสริม จำนวนครั้งของวันลางาน และปัจจัยที่เป็นผลกระทบในทางที่พึงประสงค์จากการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 คือทำให้ข้าราชการครูมีความมั่นใจในการสอน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความสามารถมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการคือ ได้พัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาคือ ได้เลื่อนตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น และมีเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการยกย่องในสังคม

ส่วนเหตุจูงใจประการอื่น ๆ คือ เป็นการพิสูจน์ความสามารถตนเอง ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีผู้แนะนำที่ดี ต้องการเผยแพร่วิชาการ มีผลงานเดิมอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างให้แก่บุตรธิดาได้เห็นถึงความพยายาม

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเหมาะสม คือมีเกณฑ์ที่แน่นอนชัดเจนในส่วนของการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แต่เกณฑ์การประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่เหมาะสม เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่มีกรอบกว้าง ๆ ไม่ได้ระบุอย่างชัดเจน ทำให้ผลการประเมินขึ้นอยู่กับกรรมการผู้ตรวจผลงานทางวิชาการ และประการสำคัญที่ไม่เหมาะสม คือ การตรวจล่าช้า เสียเวลา มีขั้นตอนมากเกินไป

ส่วนอุปสรรคที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่ ได้แก่ ขาดแหล่งค้นคว้า ขาดเอกสารอ้างอิง ผู้บริหารไม่สนับสนุน วิธีการส่งยุ่งยาก

ในการทำผลงานทางวิชาการนั้นมีทั้งผู้ที่จะทำผลงานทางวิชาการต่อไปและผู้ที่ไม่ทำต่อ สำหรับอาจารย์ 3 ระดับ 8 ส่วนใหญ่คิดว่าจะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนด

ตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 ต่อ โดยให้เหตุผลที่แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่ต้องการจะทำต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และเพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล ในส่วนที่ไม่ทำต่อให้เหตุผลว่า อายุมากแล้ว สุขภาพไม่ดี ไม่มีเวลา เมื่อนำข้อมูลในเชิงปริมาณไปทดสอบด้วยไคสแควร์ จำนวนชั่วโมงสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับการจะทำผลงานทางวิชาการหรือจะไม่ทำผลงานทางวิชาการ แต่อายุและคุณวุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับการจะทำผลงานทางวิชาการหรือจะไม่ทำผลงานทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่เพศมีนัยสำคัญที่ระดับ .10

จากผลกรณีศึกษา 2 กรณี ซึ่งเป็นข้าราชการครูหญิงทั้ง 2 คน สอดคล้องกับการวิจัยในเชิงปริมาณ พบว่าทั้ง 2 กรณีมีอุดมคติในการทำงานคล้ายคลึงกัน มีแรงจูงใจคือต้องการพัฒนาการเรียนการสอนเหมือนกัน ทำงานเพื่อเสียสละต่อส่วนรวมและชุมชน โดยสังเกตได้จากการที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว มีการตั้งชมรมอาจารย์ 3 เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูผู้ที่มีปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งสองกรณีมีครอบครัวสนับสนุน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และทำผลงานทางวิชาการเหมือนกัน ตลอดจนมีผู้บริหารที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทำผลงานทางวิชาการ ดังจะเห็นได้จากในกรณีที่ 1 มีผลงานอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน จึงทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 แต่ในกรณีศึกษาที่ 2 คือครูวันเพ็ญที่ยังไม่ขอตำแหน่งระดับ 9 เพราะยังไม่พร้อม ยังไม่มีเวลาเขียนงานวิจัย

<u>การอภิปรายผลการวิจัย</u>

การพัฒนาครูสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขั้นตอนตั้งแต่การปฐมนิเทศ จนกระทั่งกำหนดให้เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาครูมีความสำคัญมาก การที่ครูได้ประกาศนียบัตรจากสถาบันการศึกษา มิได้หมายความว่าครูพร้อมแล้วที่จะเป็นครูที่ดีได้ เส้นทางของการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดยังอีกไกลมาก ฉะนั้นการจัดระบบและกระบวนการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมาก (วิชัย ตันศิริ, 2539) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดการประเมินผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู คือ จะต้องส่งผลงานทางวิชาการ เช่น การทำคู่มือการสอน การเขียนตำราเรียน การวิจัย เป็นต้น ข้อกำหนดดังกล่าวนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาการเรียนการสอน Arends (1994) ได้กล่าวว่าการทำวิจัยของครู หรือการทำผลงานทางวิชาการมีผลกระทบที่พึงประสงค์ที่ตามมาคือการพัฒนาคุณภาพของการสอน และการพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ตลอดจนสังคมที่ครูอาศัยอยู่ให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น นโยบายในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นนโยบายที่ดี เพราะเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนที่สำคัญยิ่ง

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการของครูประถมศึกษา พบว่า กลุ่มที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ส่งผลงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพราะเพศชายอาจจะไม่สนใจในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 มากนัก อาจจะสนใจในสายงานการบริหารจึงหันเหชีวิตไปเป็นผู้บริหารกันมาก (วิภา มณีเนตร, 2533) นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานการสอนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการครูหญิงได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีความมุมานะในการทำงานสูงกว่าเพศชาย มีความอดทนที่มากกว่า มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ จึงทำให้เพศหญิงอดทนที่จะสร้างผลงานออกมาจนสำเร็จ เพราะการสร้างผลงานทางวิชาการต้องใช้เวลาสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง และมีหลักฐานที่ประจักษ์เป็นผลงานอย่างชัดเจน

ส่วนปัจจัยที่จูงใจประการอื่น ๆ อันได้แก่ เงินประจำตำแหน่งมีผลจูงใจทำให้ข้าราชการครูมีความตื่นตัวและสนใจพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการได้รับตำแหน่งอาจารย์ 3 นี้ สังคมถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีชื่อเสียง มีหน้ามีตา ควรค่าแก่การยกย่อง รวมไปถึงการเป็นศักดิ์ศรีของโรงเรียน และจังหวัด ประเด็นดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจยิ่ง โดยเฉพาะในจังหวัดสุพรรณบุรีมีการตั้งชมรมอาจารย์ 3 ขึ้นมาในปี พ.ศ. 2537 เพื่อให้คำแนะนำแก่ข้าราชการครูที่จะส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จนทำให้มีข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มากที่สุดในประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

เมื่อกล่าวถึง การเขียนงานทางวิชาการนับว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะยุ่งยาก ซับซ้อน มีกฎเกณฑ์ เป็นงานที่เป็นระบบ คนไทยจึงไม่คุ้นเคยกับงานเขียน ซึ่งสังคมไทยจะเป็นสังคมพูดมากกว่าสังคมเขียน แม้แต่ครูที่จบปริญญาโทที่ขึ้นชื่อว่าผ่านงานวิจัยมาแล้วยังไม่ค่อยเขียนผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือมีการทำงานวิจัยกันน้อยมาก (เยาวภา เจริญบุญ, 2538) ในขณะที่ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่โลกแห่งโลกาภิวัฒน์ งานเขียนจึงเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อชุมชนมาก เป็นการเริ่มต้นของการบุกเบิกทางวิชาการที่สำคัญยิ่ง อันเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ ก.ค. มีนโยบายสร้างหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ขึ้นมาเพื่อให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และจะส่งผลถึงเด็กนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติโดยตรง

ส่วนการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และงานทางวิชาการ พบว่า หลังจากได้รับตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่า

ได้รับการไว้วางใจในสังคม ได้รับการยกย่องและการยอมรับในความรู้ความสามารถทางด้านงานสอน และงานวิชาการมากขึ้น รวมทั้งส่วนใหญ่เกิดความภาคภูมิใจในเกียรติยศชื่อเสียงของตน พร้อมกับมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม

สำหรับในด้านหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นพบว่า หลักเกณฑ์ในส่วนที่เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่มีความชัดเจนดี โดยบอกวิธีการประเมินในด้านต่าง ๆ ไว้อย่างละเอียด แต่ในส่วนของความชำนาญการและผลงานทางด้านวิชาการ เกณฑ์การประเมินจะกล่าวไว้เป็นกรอบกว้าง ๆ ทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสม เพราะว่าผลการประเมินขึ้นอยู่กับคณะกรรมการผู้ที่ตรวจผลงานทางวิชาการการประเมินจึงขึ้นอยู่กับอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัว อันเป็นอัตวิสัย โดยอาศัยประสบการณ์ของคณะกรรมการ ทำให้ข้าราชการครูไม่มีความมั่นใจในการเขียนผลงานทางวิชาการ ในขณะที่ข้าราชการครูผู้ที่ผ่านการประเมินและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้วนั้น ก็ไม่มีโอกาสได้รับรู้ว่าผลงานทางวิชาการของตนผ่านการประเมินเพราะอะไร มีคุณภาพอย่างไร จะมีเพียงข้อบกพร่องของผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินเท่านั้นที่คณะกรรมการจะสรุปให้แก่ข้าราชการครูผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินนำไปปรับปรุงแก้ไข เช่น การเขียนอ้างอิงไม่ถูกต้อง เนื้อหาไม่ครบถ้วน ซึ่งเรื่องเกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขและปรับปรุงได้

นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กระบวนการการประเมินของคณะกรรมการตรวจล่าช้า เสียเวลา มีขั้นตอนมาก รวมทั้งประเมินเฉพาะผลงานไม่ได้ลงมาสัมผัสกับงานของครูที่ขอตำแหน่งอย่างแท้จริง จึงทำให้มีการจ้างการเขียนผลงานทางวิชาการ มีการสร้างหลักฐานขึ้นมาลอย ๆ โดยไม่ได้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

ข้อเท็จจริงดังกล่าว เป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากการประเมินการปฏิบัติงานของครูในขั้นต้นนั้น ผู้อำนวยการ หรืออาจารย์ใหญ่เป็นผู้ประเมิน ซึ่ง ก.ค. ได้ไว้ใจให้รับผิดชอบในการประเมินในส่วนนี้ ซึ่งครูที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 แต่ในส่วนนี้ครูส่วนใหญ่ก็ไม่ได้มองเห็นว่าเป็นอุปสรรค ยกเว้นครูที่มองเห็นว่าตนเองมีปัญหากับผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการ เรื่องเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินดังกล่าวจึงควรมีการศึกษาให้ลึกซึ้งต่อไป และถ้าให้คณะกรรมการในการประเมินผลงานทางวิชาการมาประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยก็จะทำให้กระบวนการประเมินล่าช้ามากยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการจากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่อาจารย์ 3 ประสบมา ได้แก่ การขาดแหล่งค้นคว้า ขาดเอกสารอ้างอิง ขาดวิทยากรแนะนำในการเขียนผลงานทางวิชาการ กระบวนการเขียนงานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก ซึ่งตรงกับวันทนา ชูช่วย (2533) ได้กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่ยังคิดว่าการทำวิจัย

เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ต้องใช้เวลานาน ต้องใช้เวลาสร้างเครื่องมือนาน ทำให้ครูส่วนใหญ่เกิดความท้อถอย จะเห็นได้ว่า จังหวัดสุพรรณบุรีมีการจัดตั้งชมรมอาจารย์ 3 ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในด้านนี้และประสบผลสำเร็จ สังเกตได้จากมีข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวนมาก นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและรายได้ของครู ประเด็นดังกล่าวถ้าโรงเรียนหรือจังหวัดให้ความช่วยเหลือครูที่ขาดแคลนในเรื่องการเงิน โดยให้กู้ยืมเงินนำมาทำผลงานทางวิชาการแล้วจึงนำมาชำระคืนทีหลัง ก็จะทำให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารไม่สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ประเด็นดังกล่าวควรมีการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าครูผู้สอน อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่ง ทั้งนี้ถ้าในโรงเรียนนั้นผู้บริหารดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ก็จะรับเงินเดือนระดับ 6-7 (8) ซึ่งถ้าข้าราชการครูสายงานการสอนทำผลงานทางวิชาการสามารถเลื่อนระดับได้ถึงอาจารย์ 3 ระดับ 9 จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารจะดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำให้เกิดปัญหาในการปกครอง ปัญหาในการไม่เสมอภาคที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ ฯลฯ

อนึ่งจากกรณีศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ ซึ่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 จะขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในระดับ 9 นั้น พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนอาจเนื่องมาจากว่าเป็นผลงานในหน้าที่ที่ต้องกระทำอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังเป็นเกียรติต่อวงศ์ตระกูล เป็นศักดิ์เป็นศรีของโรงเรียน เป็นชื่อเสียงของจังหวัด และผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุน

<u>ข้อเสนอแนะทั่วไป</u>

1. ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ควรสนับสนุน และส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อจะได้เกิดผลในการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

2. จากการวิเคราะห์เกณฑ์การปฏิบัติงานมีความชัดเจน แต่เกณฑ์ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการเป็นกรอบกว้าง ๆ ควรมีการทบทวนเกณฑ์การประเมินการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และมีการพัฒนาให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ 2 ระดับ 7 ที่ได้มาด้วยการทำผลงานทางวิชาการ และที่ได้มาโดยมิได้มีการทำผลงานทางวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาในเรื่องผลกระทบที่เกิดจากหลักเกณฑ์ที่อนุมัติให้ครูผู้สอนทำผลงานทางวิชาการเมื่อผ่านการประเมินแล้ว สามารถดำรงตำแหน่งได้สูงกว่าผู้บริหารดือดูบทบาท ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับครู ในการประเมินครูของผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย