

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการก่อนและหลังการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูประถมศึกษา : การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายในการนำเสนอตามลำดับชั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตอนที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของคณะกรรมการข้าราชการครู

3.1 หลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8

3.2 วิธีในการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

3.3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9

3.4 เกณฑ์การตัดสินของ ก.ค.

ตอนที่ 4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน ที่สอนต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เดิมอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การ 2 องค์การ คือ

1. ข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2457 หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคุรุสภา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด

2. ข้าราชการครูสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัดจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด

จากการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูทั้ง 2 องค์การทำให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูไม่เป็นไปตามระบบ วิธีการ และมาตรฐานเดียวกัน ต่อมาได้

มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูใหม่ รัฐบาลได้ปรับปรุงการบริหารการประถมศึกษาให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นผู้ดูแล และตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีเอกภาพมีการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลอย่างคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีมาตรฐานและเป็นระบบเดียวกัน

การบริหารงานของคณะกรรมการข้าราชการครูจะกระจายอำนาจผ่านองค์กรที่เป็นกลไกรองรับในการบริหาร 4 ส่วน ได้แก่

1. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค. กรม
  2. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค. จังหวัด
  3. อนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค. วิสามัญได้มาโดยการแต่งตั้งให้ทำงานแทน ก.ค. เฉพาะเรื่องไป
  4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.ค. โดยมีหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการที่มีข้าราชการครูในสังกัดและหน่วยงานทางการศึกษา
- แต่ละองค์กรจะประกอบด้วยคณะกรรมการดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์กรประกอบและจำนวนคณะกรรมการข้าราชการครู

การได้มา	ก.ค.	อ.ก.ค.กรม	อ.ก.ค.จังหวัด
โดยตำแหน่ง	1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	1) อธิบดี	1) ผู้ว่าราชการจังหวัด
	2) ปลัดกระทรวง	2) รองอธิบดี	2) ศึกษาธิการจังหวัด
	3) เลขาธิการ ก.ค.	3) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	3) ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
	4) เลขาธิการ ก.พ.		
	5) เลขาธิการคุรุสภา		
ผู้แทนครู โดยการเลือกตั้ง	7 คน	3 คน	3 คน
ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการแต่งตั้ง	5 คน	3 คน	3 คน
รวม	17 คน	9 คน	9 คน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 6 ได้กำหนด  
องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู คือ ก.ค. ประกอบด้วย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	เป็นกรรมการ
เลขาธิการ ก.พ.	เป็นกรรมการ
เลขาธิการคุรุสภา	เป็นกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	เป็นกรรมการ
ผู้แทนข้าราชการครู จำนวน 7 คน	เป็นกรรมการ
เลขาธิการ ก.ค.	เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ประธานกรรมการอาจเป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรัฐมนตรี  
มอบหมายก็ได้ ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ต้องเป็นผู้ซึ่งรับราชการไม่น้อยกว่า 3 คน  
โดยที่ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการหรือการบริหารงานบุคคลซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง  
จากผู้ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า  
มาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมือง  
เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และผู้แทนข้าราชการครูเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นตัวแทน  
ของข้าราชการครู

สำหรับอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ได้กำหนดไว้ในมาตรา 7 สรุปได้ดังนี้ เสนอแนะ  
ให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการ  
ในหน่วยงานทางการศึกษา ออกกฎ ก.ค.และระเบียบเพื่อใช้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ  
ตีความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้พระราชบัญญัติ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ  
แนะนำชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รายงาน  
นายกรัฐมนตรีในกรณีที่หน่วยปฏิบัติ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด ไม่ปฏิบัติตาม  
พระราชบัญญัติ รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู รับรองคุณวุฒิและกำหนดเงินเดือน  
ตามที่ควรได้รับ นอกจากนี้แล้ว ก.ค. ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ตามตัวบทของมาตรา  
ต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เช่น การกำหนด  
ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาบุคคล การรักษาวินัย เป็นต้น

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการ  
ระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 เป็นเจ้าหน้าที่  
ดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ใน  
มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดังนี้ (สำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการครู, 2537) คือเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่  
ของ ก.ค. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ติดตาม  
และตรวจสอบการปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด จัดทำรายงาน

ประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว สามารถสรุปภารกิจของสำนักงาน ก.ค. เกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลได้พอสังเขป คือกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล การจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู การพัฒนาข้าราชการครู การอุทธรณ์การลงโทษทางวินัย การส่งเสริมการบริหารงานบุคคล การจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู

ก.ค. มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกระดับและครอบคลุมถึงประชากรวัยเรียนมากที่สุด ในกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วยหน่วยงานย่อย 15 หน่วยงาน (กรม) คือ

1. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
5. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
6. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
8. กรมการศาสนา
9. กรมพลศึกษา
10. กรมศิลปากร
11. กรมวิชาการ
12. กรมอาชีวศึกษา
13. กรมสามัญศึกษา
14. กรมการศึกษานอกโรงเรียน
15. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

จากหน่วยงานทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีทั้งข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนจำนวนทั้งหมด 540,175 คน โดยเป็นข้าราชการครูจำนวน 513,389 คน เป็นข้าราชการพลเรือนจำนวน 26,786 คน (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2540) คิดเป็นอัตราส่วนของข้าราชการครูต่อข้าราชการพลเรือน 19 : 1 จะพบว่าสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ กรมวิชาการ กรมการศาสนา จะมีเฉพาะข้าราชการพลเรือน ส่วน

หน่วยงานอื่น ๆ มีทั้งข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู เช่น ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะมีข้าราชการครู คือศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการครูในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา นอกนั้นเป็นข้าราชการพลเรือน ส่วนสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมพลศึกษา กรมศิลปากร กรมอาชีวศึกษา กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จะมีข้าราชการครูดำรงตำแหน่งผู้สอน ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งที่ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด นอกนั้นจะเป็นข้าราชการพลเรือน และพบว่าข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีข้าราชการครูตำแหน่งสายงานการสอนมากที่สุด ซึ่งจำนวนข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้แสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** จำนวนข้าราชการครูสายการสอน จำแนกตามสังกัดและตำแหน่ง  
ปีการศึกษา 2539

สังกัด	ครู 1	ครู 2	อาจารย์ 1	อาจารย์ 2	อาจารย์ 3	ผศ.	รศ.	ศ.	ไม่ระบุ ตำแหน่ง	รวม
1. สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ	-	-	-	-	-	-	-	-	46	46
2. กรมการศึกษานอก โรงเรียน	211	18	457	883	45	-	-	-	33	1,747
3. กรมพลศึกษา	-	1	87	395	17	-	-	-	221	721
4. กรมศิลปากร	-	-	325	548	10	-	-	-	132	1,015
5. กรมสามัญศึกษา	28	193	37,036	77,327	1,336	-	-	-	-	115,920
6. กรมอาชีวศึกษา	18	591	5,725	10,931	245	-	-	-	-	17,510
7. สำนักงานคณะกรรมการการ การประถมศึกษา ศึกษาพิเศษ	105	477	55,973	269,247	764	-	-	-	-	316,566
8. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษานอก โรงเรียน	1	4	309	528	1	-	-	-	-	843
9. สำนักงานสภาพัฒนาการ ศึกษาระดับสูง	-	-	732	3,571	150	1,720	124	-	1,140	7,443
10. สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล	4	15	980	1,586	157	167	12	1	2,495	5,417
<b>รวม</b>	<b>363</b>	<b>1,299</b>	<b>101,444</b>	<b>355,116</b>	<b>2,725</b>	<b>1,887</b>	<b>136</b>	<b>1</b>	<b>4,873</b>	<b>467,844</b>

ที่มา : สำนักนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำหรับ "ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา" หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนรวมทั้งผู้ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 30 ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดตำแหน่งไว้ 3 ประเภท คือ

1. ตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา จำแนกเป็น

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3

1.2 หน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญา ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2. ตำแหน่งผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนวิทยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาลัย ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาตามที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นข้าราชการครู

3. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาแต่ไม่สังกัดสถานศึกษา ประกอบด้วย สารวัตรนักเรียน ศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการเขต ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ/อำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ/อำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

โดยมีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบันดังนี้

สายผู้สอน

ครู 1	ได้รับเงินเดือนระดับ 1 - 3
ครู 2	ได้รับเงินเดือนระดับ 2 - 4
อาจารย์ 1	ได้รับเงินเดือนระดับ 3 - 5 (6)
อาจารย์ 2	ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 7
อาจารย์ 3	ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 8 (9)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 8 (9)
รองศาสตราจารย์	ได้รับเงินเดือนระดับ 7 - 9 (10)
ศาสตราจารย์	ได้รับเงินเดือนระดับ 8 - 10 (11)

สายผู้บริหาร

ผู้ช่วยครูใหญ่	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 - 5 (6)
ครูใหญ่	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 6 (7)
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 6 (7)
อาจารย์ใหญ่	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 7 (8)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 7 (8)
ผู้อำนวยการโรงเรียน	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 - 8 (9)

สายการบริหารงานสถานศึกษาแต่ไม่สังกัดสถานศึกษา

สารวัตรนักเรียนนักศึกษา	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 2 - 6 (7)
ศึกษานิเทศก์	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 - 6 (7)(8)(9)
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 - 6
ศึกษาธิการอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 7
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 7
ศึกษาธิการจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 8
ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 7
ศึกษาธิการเขต	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 8
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 - 5
หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 - 6
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 - 6
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 7
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 7
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 5 - 7
ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 - 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 - 7
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 - 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 5 - 7
ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 - 8

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนของชาติ ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี การศึกษาในระดับนี้นับเป็นระดับที่สำคัญ เพราะมีประชากรในวัยเรียนมากที่สุด โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวนนักเรียนทั้งประเทศ 6,858,950 คน (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2540) ซึ่งนับว่ามีประชากรวัยเรียนมากกว่ากรมอื่นๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ฉะนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการที่จะสร้างสรรค์เยาวชนให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคต จากการวิเคราะห์ตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีจำนวนข้าราชการครูมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 67.66 ของข้าราชการครูสายงานการสอนทั้งหมดในกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มีจำนวนมากคิดเป็นร้อยละ 81.89 ของข้าราชการครูทั้งหมดในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลโดยตรงต่อเยาวชนของชาติ การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

## ตอนที่ 2 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรมที่มีจำนวนข้าราชการครูมากที่สุดในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีดังนี้

### สายผู้สอน

ครู 1	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 1 - 3
ครู 2	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 2 - 4
อาจารย์ 1	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 3 - 5 (6)
อาจารย์ 2	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 6 - 7
อาจารย์ 3	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 6 - 8 (9)

### สายผู้บริหาร

ผู้ช่วยครูใหญ่	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 4 - 5 (6)
ครูใหญ่	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 5 - 6 (7)
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 5 - 6 (7)
อาจารย์ใหญ่	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 6 - 7 (8)



ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 6 - 7 (8)
ผู้อำนวยการโรงเรียน	ได้รับเงินเดือนที่ระดับ 7 - 8 (9)

จากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติปี 2539 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จำแนกตามสายงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามสายงาน ปีการศึกษา 2539

สายงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายผู้บริหาร	38,732	10.90
สายครูผู้สอน	316,566	89.10
รวม	355,298	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น 355,298 คน ซึ่งเป็นสายผู้บริหารจำนวน 38,732 คน และสายงานการสอน 316,566 คน คิดเป็นสัดส่วนผู้บริหารต่อสายผู้สอนเท่ากับ 1 : 8 และพบว่าข้าราชการครูสายผู้บริหารและสายงานการสอนในแต่ละสายมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการครูสายบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่ง ปีการศึกษา 2539

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1,460	3.77
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	3,073	7.94
อาจารย์ใหญ่	19,659	50.76
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	5,486	14.16
ครูใหญ่	9,026	23.30
ผู้ช่วยครูใหญ่	28	0.07
รวม	38,732	100.00

จากตารางที่ 4 จะพบว่าข้าราชการครูสายบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ศึกษาแห่งชาติดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.76 ของข้าราชการ  
ครูสายบริหาร ส่วนตำแหน่ง/ระดับของข้าราชการครูสายงานการสอนจำแนกดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนจำแนกตามตำแหน่งและระดับ  
ปีการศึกษา 2539

ตำแหน่ง / ระดับ	จำนวน	รวมแต่ละระดับ / ร้อยละ
ครู 1 ระดับ 1	22	
ครู 1 ระดับ 2	26	
ครู 1 ระดับ 3	57	105 / 00.03
ครู 2 ระดับ 2	63	
ครู 2 ระดับ 3	165	
ครู 2 ระดับ 4	249	477 / 00.15
อาจารย์ 1 ระดับ 3	25,256	
อาจารย์ 1 ระดับ 4	24,650	
อาจารย์ 1 ระดับ 5	6,067	55,973 / 17.68
อาจารย์ 2 ระดับ 5	74,210	
อาจารย์ 2 ระดับ 6	174,895	
อาจารย์ 2 ระดับ 7	10,142	259,247 / 81.90
อาจารย์ 3 ระดับ 6	223	
อาจารย์ 3 ระดับ 7	244	
อาจารย์ 3 ระดับ 8	291	
อาจารย์ 3 ระดับ 9	6	764 / 00.24
รวม	316,566	316,566 / 100.00

ทางด้านคุณวุฒิของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2539 จำนวน 355,298 คน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิ  
ต่ำกว่าอนุปริญญาตรีมีจำนวน 23,823 คน อนุปริญญา จำนวน 43,561 คน ปริญญาตรี  
จำนวน 284,660 คน ปริญญาโท จำนวน 3,234 คน และปริญญาเอก จำนวน  
1,672 คน คิดเป็นสัดส่วน 14 : 26 : 170 : 2 : 1 โดยแยกเป็นเพศดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** จำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
จำแนกตามเพศปีการศึกษา 2539

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	200,160	56.34
ชาย	155,138	43.66
รวม	355,298	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นเพศหญิง 200,160 คน เป็นชาย 155,138 คน มีจำนวนครูหญิงมากกว่าครูชาย คิดเป็นสัดส่วน 4 : 3

เมื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นและการปรับตำแหน่งของข้าราชการครู จะเห็นว่าครูสามารถทำผลงานทางวิชาการโดยการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนและทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคล ความแตกต่างแต่ละบุคคล สำหรับการก้าวสู่ระดับ 5 - 7 ของข้าราชการครูจะเลื่อนไหลไปโดยอัตโนมัติตามอายุราชการและขั้นของเงินเดือนโดยไม่ต้องรอตำแหน่งว่างเหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป

จากตารางที่ 5 เช่นเดียวกัน พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 6 - 8 และรับเงินเดือนระดับ 9 ซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุดของข้าราชการครูสายผู้สอน มีจำนวน 764 คน โดยจำแนกตามเพศหญิงชาย ได้ดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** ข้าราชการครูสายงานการสอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจำแนกตามเพศปีการศึกษา 2539

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	614	80.37
ชาย	150	19.63
รวม	764	100.00

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการครูสายงานการสอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหญิง จำนวน 614 คน เป็นชายจำนวน 150 คน คิดเป็นสัดส่วน 4 : 1 แสดงให้เห็นว่ามีครูสตรีในสายงานการสอนได้รับการปรับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นมากกว่าครูชาย และเมื่อวิเคราะห์ตามรายเขตและรายจังหวัด เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีอยู่แทบทุกจังหวัดของประเทศแต่มีจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (6-8,9) จำแนกตามเขตและจำแนกตามรายจังหวัด

เขตการศึกษา	สปจ.	อาจารย์ 3		
		ระดับ 6 - 8	ระดับ 9	รวม
1	สป.กทม.	49	1	50
	นครปฐม	14		14
	นนทบุรี	30		30
	ปทุมธานี	7		7
	สมุทรสาคร	3		3
	สมุทรปราการ	9		9
2	ยะลา	7	1	8
	ปัตตานี	2		2
	นราธิวาส	2		2
	สตูล	1		1
3	สงขลา	16		16
	พัทลุง	6		6
	นครศรีธรรมราช	16		16
	สุราษฎร์ธานี	10		10
	ชุมพร	2		2
4	ภูเก็ต	2		2
	ตรัง	-		-
	กระบี่	1		1
	พังงา	3		3
	ระนอง	-		-

ตารางที่ 8 (ต่อ) จำนวนผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (6-8,9) จำแนกตาม  
เขตและจำแนกตามรายจังหวัด

เขตการศึกษา	สปจ.	อาจารย์ 3		
		ระดับ 6 - 8	ระดับ 9	รวม
5	ราชบุรี	9		9
	เพชรบุรี	27		27
	ประจวบคีรีขันธ์	4		4
	สุพรรณบุรี	40		40
	กาญจนบุรี	6		6
	สมุทรสงคราม	7		7
6	ลพบุรี	15	1	16
	พระนครศรีอยุธยา	10		10
	อ่างทอง	5		5
	สิงห์บุรี	19	1	20
	ชัยนาท	2		2
	อุทัยธานี	4		4
	สระบุรี	15		15
7	พิษณุโลก	26		26
	นครสวรรค์	18		18
	อุตรดิตถ์	7		7
	พิจิตร	9		9
	สุโขทัย	16		16
	เพชรบูรณ์	10		10
	กำแพงเพชร	3		3
	ตาก	4		4
8	เชียงใหม่	29		29
	ลำปาง	17		17
	เชียงราย	11		11
	พะเยา	14		14
	แม่ฮ่องสอน	-		-
	น่าน	5		5
	ลำพูน	4		4
	แพร่	10		10

ตารางที่ 8 (ต่อ) จำนวนผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (6-8,9) จำแนกตาม  
เขตและจำแนกตามรายจังหวัด

เขตการศึกษา	สปจ.	อาจารย์ 3		
		ระดับ 6 - 8	ระดับ 9	รวม
9	อุดรธานี	13		13
	หนองคาย	6		6
	เลย	8		8
	สกลนคร	2		2
	ขอนแก่น	11	2	13
	หนองบัวลำภู	-		-
10	อุบลราชธานี	17		17
	ร้อยเอ็ด	8		8
	นครพนม	3		3
	มหาสารคาม	6		6
	ยโสธร	11		11
	กาฬสินธุ์	3		3
	มุกดาหาร	10		10
	อำนาจเจริญ	7		7
11	นครราชสีมา	28		28
	สุรินทร์	22		22
	ศรีสะเกษ	5		5
	บุรีรัมย์	23		23
	ชัยภูมิ	8		8
12	ฉะเชิงเทรา	14		14
	ปราจีนบุรี	4		4
	นครนายก	5		5
	ชลบุรี	7		7
	จันทบุรี	7		7
	ระยอง	2		2
	ตราด	4		4
	สระแก้ว	-		-
รวมทั้งสิ้น		758	6	764

จากสถิติในตารางที่ 8 จำนวนผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มากที่สุด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร คือจังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน ส่วนจังหวัดที่ไม่มีข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 คือ ตรัง ระนอง แม่ฮ่องสอน หนองบัวลำภู และสระแก้ว ข้าราชการครูจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งหมดจำนวน 5,112 คน เป็นหญิง 2,738 คน เป็นชาย 2,374 คน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีจำนวน 40 คน มีอายุระหว่าง 35-52 ปี มีวุฒิระดับปริญญาตรี 39 คน ปริญญาโท 1 คน คิดเป็นสัดส่วน 39 : 1 และแยกตามเพศได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนข้าราชการครูผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จังหวัดสุพรรณบุรี  
จำแนกตามเพศ ปีการศึกษา 2539

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	27	67.50
ชาย	13	32.50
รวม	40	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 9 พบว่าข้าราชการครูผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นเพศหญิงและชายคิดเป็นสัดส่วน 2 : 1 เป็นที่น่าสังเกตว่าการวิเคราะห์ในตารางที่ 7 เพศหญิงมากกว่าเพศชายเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูเพศชายสนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งไปในสายผู้บริหารมากกว่าสายงานการสอน (วิภา มณีเนตร, 2533)

การเลื่อนตำแหน่งในสายงานการสอนนั้นนอกจากจะประเมินจากผลการปฏิบัติงานการสอนในหน้าที่แล้ว ยังประเมินจากความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญในการสอน และผลงานทางวิชาการด้วย (ดังจะได้กล่าวต่อไป) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้ข้าราชการครูสายงานการสอนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก อาจมีปัญหามาจากไม่มีเวลาว่างที่จะทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีงบประมาณ ไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ก็อาจเป็นได้

ตอนที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของคณะกรรมการ  
ข้าราชการครู

ในการบริหารงานของข้าราชการครูนั้น การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเงินเดือน รวมทั้งภาระหน้าที่ของข้าราชการครูและเป็นมาตรการในการบำรุงขวัญ กำลังใจ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การให้นานที่สุด ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้บัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 47 การเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

การสอบแข่งขันให้เป็นไปตามมาตรา 38 ส่วนการสอบคัดเลือกและคัดเลือกให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ตลอดจนวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด”

โดยปกติข้าราชการจะเลื่อนตำแหน่งได้ในกรณีที่ตำแหน่งในระดับสูงกว่าว่างลง แต่สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนนั้น ก.ค. กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ใน 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 ตำแหน่งในระดับสูงว่างลง ครูผู้สอนสามารถเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งในสายบริหาร เช่น ครูผู้สอนเลื่อนไปดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และกรณีที่ 2 ตำแหน่งนั้นได้รับการปรับให้สูงขึ้น กล่าวคือ ครูผู้สอนสามารถปรับตำแหน่งในสายงานการสอนได้ เช่น ครู 1 เลื่อนเป็นครู 2 ครู 2 เลื่อนเป็นอาจารย์ 1 อาจารย์ 1 เลื่อนเป็นอาจารย์ 2 อาจารย์ 2 เลื่อนเป็นอาจารย์ 3 ซึ่งในกรณีนี้ ก.ค. กำหนดให้เลื่อนตำแหน่งโดยการปรับตำแหน่งตัวเองขึ้นไปและสามารถเลื่อนได้ทุกคน

การวิเคราะห์โอกาสในการก้าวหน้าของข้าราชการครูสายงานการสอนจากเอกสารประกอบการสอนที่ยังไม่พิมพ์เผยแพร่ (นิตยา ชูโต, 2540) ได้วิเคราะห์ให้เห็นโอกาสและผลประโยชน์จากการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งและการรับเงินเดือนของข้าราชการครู จะกล่าวถึงในกรณีตัวอย่างที่เริ่มบรรจุราชการใหม่ที่มีอายุ 23 ปี (เป็นนักศึกษาครูที่จบการศึกษาระดับ



ปริญญาตรีออกมาใหม่ ๆ) ยกตัวอย่างโดยเริ่มบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกวันที่ 16 พฤษภาคม 2540 ที่จะนำมาเสนอในขั้นต่อไปพร้อมประกอบตารางการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ดูภาคผนวก) จะกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ กันออกไปดังนี้

**กรณีที่ 1** ถ้าข้าราชการครูผู้นี้มาบรรจุรับราชการรับเงินเดือนขั้นปริญญาตรี 6,360 บาท ทำงานโดยไม่มีความดีความชอบเลยตลอดชีวิตการทำงานและไม่ทำผลงาน ขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จะมีภาพชีวิตดังนี้

ปีที่ 1 - 4 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 5 - 8 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 9 - 12 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 (ทำผลงานขอปรับปรุงตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 2) ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 13 - 16 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 17 - ปลอดเกษียณ จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เงินเดือนจะถึงขั้นสุดท้ายที่ขั้น 29,810 บาท ใช้เวลาในการดำรงตำแหน่ง 2 ระดับ 7 จนเงินเดือนขั้นสุดท้ายที่ขั้น 29,810 บาท ใช้เวลา 20 ปี

**กรณีที่ 2** ถ้าข้าราชการครูผู้นี้มาบรรจุรับราชการรับเงินเดือนขั้นปริญญาตรี 6,360 บาท ทำงานโดยไม่มีความดีความชอบเลยตลอดชีวิตการทำงาน และทำผลงาน ขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จะมีภาพชีวิตดังนี้

ปีที่ 1 - 4 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 5 - 8 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 9 - 12 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 (ทำงานขอปรับปรุงตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 2) ใช้เวลา 4 ปี

ปีที่ 13 - 16 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 (ทำงานขอปรับปรุงตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3) ใช้เวลา 4 ปี (รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท)

ปีที่ 17 - 20 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 7 เงินเดือนขั้น 13,680 บาท ใช้เวลาในการดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 7 ประมาณ 4 ปี (รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง 3,500 บาท)

ปีที่ 21 - 24 จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 ใช้เวลา 4 (รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท)

ปีที่ 24 - ปลอดเกษียณ จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 ใช้เวลา 12 ปี จนถึงเงินเดือนขั้น 38,030 บาท (รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาท)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกรณีที่ 1 กับ กรณีที่ 2 ในด้านผลตอบแทนจากการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ 3 จะพบว่า ข้าราชการครูที่ทำผลงานในกรณีที่ 2 จะมีเงินเพิ่มมาจากการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ 3 เริ่มตั้งแต่ปีที่ได้ดำรงตำแหน่ง

มากกว่าข้าราชการครูที่ไม่ทำผลงาน เป็นเงิน 2,447,472 บาท

การปรับตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อันได้แก่ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 นั้น ข้าราชการครูในระดับ 1-7 สามารถเลื่อนไหลไปได้โดยอัตโนมัติ แต่จะไปจบที่ระดับ 7 ถ้าไม่ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น การรับเงินเดือนของข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้น จะรับเงินเดือนในระดับที่กำหนด ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นก็จะรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นไม่ได้ เช่น ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 จะรับเงินเดือนในระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 เท่านั้น ถ้าไม่เลื่อนไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ก็จะได้รับเงินเดือนในระดับ 6 หรือระดับ 7 ไม่ได้ ในทำนองเดียวกันผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ก็จะได้รับเงินเดือนระดับ 6 หรือระดับ 7 เท่านั้น ถ้าไม่เลื่อนไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ก็จะได้รับเงินเดือนในระดับ 8 หรือระดับ 9 ไม่ได้

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการครูสายงานการสอนตำแหน่งใดก็จะได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น ถ้าไม่ได้เลื่อนหรือปรับตำแหน่งจะได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่ากำหนดไม่ได้ นโยบายการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนของ ก.ค. จึงเป็นนโยบายที่ดี ดังที่ศักกรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2541) กล่าวไว้ว่า

#### 1. นโยบายส่งเสริมครูดีให้อยู่โรงเรียน

นโยบายข้อนี้หมายถึง การปรับตำแหน่งครูผู้สอนให้สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่งและทุกโรงเรียน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายขึ้นและเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนที่สอนอยู่ได้ไม่จำเป็นต้องไปเลื่อนตำแหน่งที่อื่น เป็นการให้ครูที่ดีมีประสิทธิภาพอยู่โรงเรียนเดิม ไม่เหมือนกับในอดีตที่ครูจะเลื่อนตำแหน่งได้เฉพาะในโรงเรียนใหญ่เท่านั้น ครูในโรงเรียนเล็ก ๆ จึงต้องไปเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนใหญ่กว่าเท่านั้น จึงกล่าวได้ว่าครูดีต้องออกจากโรงเรียนเดิมไปโรงเรียนอื่นที่ใหญ่กว่าเพื่อจะได้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า

#### 2. นโยบายส่งเสริมให้ครูผู้สอนปรับและเลื่อนตำแหน่งโดยผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

นโยบายข้อนี้หมายถึง การที่ ก.ค. กำหนดให้ครูผู้สอนปรับและเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กล่าวคือ ก.ค. กำหนดให้ปรับตามความสามารถของผู้นั้น อันได้แก่ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานในการสอน แต่ละคน จะทำให้ครูใช้ผลงานของตนเองในการพัฒนาการเรียนการสอน ตั้งใจสอน มีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างตั้งใจจริง ในการสอนหรือปฏิบัติการสอนนั้น ต้องมีผู้บังคับ

บัญชาชั้นต้นประเมินจึงทำให้งานครูเป็นงานที่มีเอกภาพ เป็นงานที่มีคนคอยสอดส่องดูแล สำหรับครูที่ทำผลงานทางวิชาการขึ้นมาทำให้งานครูเป็นงานที่มีหลักเกณฑ์เป็นหลักฐานที่ ประจักษ์แก่สังคม

3. นโยบายสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูที่มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่

นโยบายในข้อนี้หมายถึง การที่ ก.ค. ส่งเสริมครูผู้ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน้าที่ โดยไม่ต้องกังวลกับการปฏิบัติงานอื่น หรือการกระทำอย่างอื่นเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่ง เช่น การวิ่งเต้นหาตำแหน่ง การรอมตำแหน่ง เป็นต้น ทั้งนี้เพราะการปรับหรือการเลื่อนตำแหน่งครูผู้สอนให้สูงขึ้นนั้น ก.ค. กำหนดให้ปรับและเลื่อนได้ทุกคนตามความสามารถโดยใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งหมายถึงข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งผู้สอนนั้น ก.ค. ได้กำหนดนโยบายในการให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะตัว และให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่ง โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวหรือความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่นั่นเอง

จากนโยบายดังกล่าว ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เลื่อนเป็น อาจารย์ 3 มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539)

### 3.1 หลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8

การขอกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูสายผู้สอน เลื่อนหรือปรับจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในขั้น 6 - 8 ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. การรับเงินเดือนจะต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด นั่นคือ ข้าราชการครูผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 ขั้น 10,080 บาท ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

3. การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการสอนหรือสนับสนุน จะต้องมีส่วนสอนตามที่ ก.ค. กำหนด ก.ค. กำหนดว่าต้องมีชั่วโมงการสอนสัปดาห์ละอย่างน้อย 5 คาบ (1 คาบ หมายถึง 50 นาที หรือ 1 ชั่วโมง หากกรณีของประถมศึกษาคาบละ 20 นาที ต้องคำนวณให้ครบตามที่ ก.ค. กำหนด ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่าต้องมีชั่วโมง

สอนอย่างน้อย 5 ชั่วโมง/สัปดาห์) สำหรับข้าราชการครูที่ช่วยราชการอยู่ตามสำนักงาน หากจะขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องไปสอนในโรงเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง นอกจากนี้ชั่วโมงสอนแล้วต้องมีการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ของครูผู้สอนด้วย เช่น การให้บริการทางการศึกษา การช่วยเหลืองานด้านธุรการ งานอบรมดูแลปกครองนักเรียน รวมทั้งงานติดต่อกับผู้ปกครอง ซึ่งข้าราชการครูผู้นั้นจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบและมีชั่วโมงสอนย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน

4. ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

ปกติ ก.ค. จะกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้ประเมินตามแบบประเมินที่ ก.ค. กำหนดซึ่งรายละเอียดการประเมินจะมีรายละเอียดการประเมินทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ มีงานสอนและงานอื่น ๆ ซึ่ง ก.ค.กำหนดไว้ว่า ต้องผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดคือ 70 เปอร์เซ็นต์ แล้วจึงมีสิทธิ์ส่งความชำนาญการและผลงานทางวิชาการเข้ารับการประเมิน

5. ต้องมีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

ก.ค. กำหนดว่า การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 ผู้นั้นจะต้องแสดงตนว่ามีความชำนาญการด้านการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือกลุ่มประสบการณ์ใด กลุ่มประสบการณ์หนึ่ง หรือแขนงวิชาใดวิชาหนึ่งก็ได้ เช่น ครูประถมศึกษาอาจจะบอกว่ามีความชำนาญการสอนทักษะคณิตศาสตร์ กลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ เป็นต้น

ในเรื่องความชำนาญการ ผู้ขอจะต้องชี้แจงให้ ก.ค. ทราบ โดยเขียนลงในแบบคำขอว่า ท่านมีความชำนาญในด้านการสอนเรื่องใด อย่างไร พร้อมแนบหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงความชำนาญการไปด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. และคณะกรรมการที่ ก.ค. ตั้งขึ้นเพื่อประเมินผลงานและความชำนาญการโดยเฉพาะ

ก.ค. ได้กำหนดการประเมินความชำนาญการไว้ดังนี้

5.1. ความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง

5.1.1 ประสบการณ์สอนในสาขาวิชานั้น ๆ หากมีประสบการณ์มาก มีแนวโน้มว่าจะพัฒนาจากผู้ที่มีประสบการณ์ไปสู่ความชำนาญและความเชี่ยวชาญได้

5.1.2 การได้รับการยกย่อง ชมเชย เช่น ครูดีเด่น ครูตัวอย่าง ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ได้รับรางวัล เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีเอกสารหลักฐานยืนยันได้

5.1.3 การวางแผนการสอน พิจารณาจากการรายงานถึงการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ การแบ่งเนื้อหา การกำหนดเวลา การกำหนดวิธีสอน สื่อ และวิธีวัดและประเมินผลในแต่ละเนื้อหา

5.1.4 การเตรียมการสอน พิจารณาว่าผู้ขอได้เตรียมการสอนอย่างไร ตั้งแต่การเตรียมเนื้อหา กิจกรรม สื่อ และเครื่องมือวัดผล

5.1.5 การทำการสอน ให้พิจารณาตามรายการถึงขั้นตอน การสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา ระดับชั้นของผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร

5.1.6 การผลิตและการใช้และการรักษาสื่อ พิจารณาจากรายงาน การผลิต การใช้และการบำรุงรักษาสื่อว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

5.1.7 การวัดผลและประเมินผล พิจารณาจากวิธีการวัด เครื่องมือที่ใช้วัด หลักเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละเรื่องว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

## 5.2. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ควรมีผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีหลักฐานยืนยันได้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

5.2.1.1 ผลการสอน จะต้องพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสาขาวิชาที่ข้าราชการครูผู้นั้นขอ หรือตรงกับสาขาในคำเสนอขอว่าผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นหรือไม่ จะต้องตรวจสอบเอกสารหลักฐานด้วย

5.2.1.2 ผลการอบรม จะต้องพิจารณาจากรายงานการอบรมว่า ข้าราชการครูผู้นั้นได้อบรมนักเรียนวิธีใด ในลักษณะใด และผลการอบรมเป็นอย่างไร

5.2.2 ผลที่ปรากฏต่อครู - อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น พิจารณาจากรายงานและหลักฐานต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูผู้นั้นได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษานิเทศ ตลอดจนการสาธิตเกี่ยวกับการสอนในสาขาวิชานั้น ๆ ให้ครู - อาจารย์หรือผู้ร่วมงานอื่นสามารถนำไปปฏิบัติได้และเป็นที่ยอมรับ

5.2.3 ผลที่ปรากฏต่อประชาชน ให้พิจารณาจากการรายงานและหลักฐานต่าง ๆ ที่ประชาชนได้มาหรือขอคำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติของนักศึกษา การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสนับสนุนสถานศึกษา

## 5.3. ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

ควรรายงานผลงาน 2 ส่วนดังนี้

5.3.1 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการศึกษา โดยพิจารณาว่า ข้าราชการครูรายนี้มีส่วนร่วมกิจกรรมใดบ้าง เช่น เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ หรือ คณะทำงานเกี่ยวกับการสอนในสาขาวิชาที่พบนั้น เช่น ทำแผนการสอน การผลิตสื่อ การสร้างแบบทดสอบ เป็นต้น

5.3.2 วิทยากรบรรยาย การอภิปราย โดยพิจารณาว่าข้าราชการครูรายนี้ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร หรือร่วมอภิปรายในเรื่องที่เกี่ยวกับสาขาวิชานั้นมากนักน้อยเพียงใด เอกสารหลักฐานที่แสดงในเรื่องนี้ พิจารณาตรวจสอบได้จากหนังสือเชิญ หนังสืออนุญาต หนังสือขอขอบคุณ คำสั่ง เอกสารอื่น ๆ

6. ต้องมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด คือสำหรับข้าราชการครูสายผู้สอนมี 2 ลักษณะ

6.1 ลักษณะแรก เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอนในวิชาที่ชำนาญการ

6.2 ลักษณะที่สอง เป็นผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนในหน้าที่หรือใช้ในการศึกษา โดยจะเสนอในลักษณะใดก็ได้ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือจะกี่เล่มก็ได้ ซึ่ง ก.ค. จะตั้งคณะกรรมการจำนวน 3 คนประเมินพร้อมกับความชำนาญการเป็นราย ๆ ไป

ผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนด สำหรับผลงานทางวิชาการสายงานการสอนนั้น หมายถึง เอกสารที่เกี่ยวกับการสอนและแสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ซึ่งรวมถึงผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี เช่น สิ่งประดิษฐ์ ผลงานด้านศิลปะ หรือนวัตกรรมทางการศึกษา โดยมีหลักฐานรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบเพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงานนั้น ๆ ด้วย

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูในสายงานการสอนแล้ว จะเห็นว่าผลงานทางวิชาการจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอกำหนดตำแหน่ง ตามแบบคำขอ หัวข้อ รายงานความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอนวิชานั้น ๆ
2. ตรงกับวิชาที่สอน
3. จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน
4. เป็นผลงานทางวิชาการที่ถูกต้องตามลักษณะของผลงานทางวิชาการ
5. เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

เนื่องจากข้าราชการครูสายงานการสอน จะมีผลงานทางวิชาการในลักษณะต่าง ๆ ได้มากมายแต่ควรจะมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาแล้ว อาจจะเป็นเอกสารประกอบการสอน แผนการสอน หนังสือเรียน เอกสารคำสอน ตำรา หนังสืออ่านประกอบ งานแปล บทความทางวิชาการ หรืองานวิจัย

ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการ ทั้งด้านคุณภาพและประโยชน์  
ดังนี้

#### ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

##### 1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วน  
อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้า  
อ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือ

##### 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากเดิมที่มีอยู่  
แล้วนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง  
ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วม  
รับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

#### ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

##### 1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่  
สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน และนักศึกษา โดยพิจารณาจากผลงานทาง  
วิชาการนี้ว่า ทำให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้และพัฒนาตนเอง ในการเรียนรู้  
วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ในอันที่  
จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม ประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่าง  
ดียิ่ง

นอกจากนี้ ก.ค. ยังได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้

1. รูปแบบ หรือโครงสร้างผลงานทางวิชาการ จะต้องมรูปแบบหรือโครงสร้าง  
ถูกต้องตามหลักวิชาการ หรือแวดวงวิชาการนั้น ๆ ยอมรับ เช่น แผนการสอน เอกสาร  
ประกอบการเรียนการสอน ผลงานประเภทงานวิจัย ซึ่งจะต้องจัดทำให้ถูกต้องตาม  
ระเบียบวิธีการวิจัย บทเรียนสำเร็จรูปจะต้องจัดทำให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทเรียน  
สำเร็จรูปประเภทต่าง ๆ

2. เนื้อหาสาระผลงานทางวิชาการจะต้องมีเนื้อหาสาระถูกต้องตามหลักวิชาการ  
ของวิชาการนั้น ๆ

ผลงานทางวิชาการจะต้องมีเนื้อหาสาระครบถ้วน ตรงตามหลักสูตรการเรียน  
การสอนระดับนั้น ๆ ผลงานทางวิชาการจะต้องมีเนื้อหาสาระ ทันสมัย ฉะเยียด ลึกซึ้ง

และได้มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องเรียบเรียงเนื้อหาให้ถูกต้องจัดเรียงหัวข้อ เนื้อหาให้เป็นระบบเดียวกัน

3. ผลงานทางวิชาการจะต้องมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่คัดลอกผลงานของบุคคลอื่น ผลงานทางวิชาการที่แสดงว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะแสดงได้สามลักษณะ คือมีเนื้อหาสาระใหม่ หรือมีรูปแบบใหม่ หรือมีทั้งสองอย่าง

4. การอ้างอิงในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ จึงจะต้องมีการอ้างอิง โดยจัดทำเชิงอรรถและบรรณานุกรมให้ถูกต้อง การเขียนเชิงอรรถและบรรณานุกรมจะใช้รูปแบบใดก็ได้ แต่จะต้องใช้รูปแบบนั้นตลอดทั้งเล่ม อย่าใช้หลายรูปแบบผสมกัน

5. การพิมพ์ และการจัดทำเป็นรูปเล่ม การจัดทำผลงานทางวิชาการ จะต้องมีการจัดพิมพ์ให้สวยงาม และถูกต้องตามหลักสากลนิยม เช่น อย่าพิมพ์ให้แน่นเต็มหน้า ให้มีที่ว่างมีภาพประกอบ การพิมพ์หัวข้อ การย่อหน้า การจัดพิมพ์ตาราง การพิมพ์เชิงอรรถและบรรณานุกรมให้ถูกต้อง

จะต้องจัดทำรูปเล่มผลงานทางวิชาการให้ถูกรูปแบบของหนังสือตามหลักสากล เช่นมีปกหน้า ปกหลัง สันหนังสือ ไบรอนปก หน้าปกใน หน้าลิขสิทธิ์ คำนำ สารบัญ บรรณานุกรม ภาคผนวก เป็นต้น จะต้องเข้าเล่มให้สวยงาม ทนทาน ไม่หลุดง่าย

6. การนำไปใช้และมีประโยชน์ควรจัดทำรายงานการสร้าง การทดลองใช้ การนำไปใช้จริง และผลจากการนำไปใช้ว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่จัดทำด้วย

### 3.2 กระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ก.ค. ได้กำหนดวิธีการ พร้อมทั้งมีแบบคำขอและแบบประเมินต่าง ๆ ไว้ครบถ้วน และได้กำหนดขั้นตอนในการพิจารณาไว้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อย่างละเอียดและกำหนดให้ อ.ก.ค.กรม ผู้พิจารณากลั่นกรองความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ก่อนที่จะส่งให้ ก.ค. พิจารณาต่อไป

วิธีการในการขอ กำหนดตำแหน่ง และดำเนินการในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ก.ค. ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ให้ผู้ขอ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอจัดทำคำขอ

โดย ก.ค. กำหนดแบบคำขอให้จัดทำคำขอตามแบบคำขอ ซึ่งในการจัดทำคำขอนั้นเจ้าตัวผู้ขอเองหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ฯลฯ เป็นผู้จัดทำคำขอให้ก็ได้



การจัดทำแบบคำขอนั้น ให้เตรียมหรือจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมิน เสนอให้ผู้บังคับบัญชาด้วย เมื่อจัดทำคำขอตามแบบ คำขอแล้ว ให้ผู้ขอเสนอคำขอรวบรวมผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบต่าง ๆ และ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับชั้น ตั้งแต่ผู้บังคับ บัญชาชั้นต้นขึ้นไป

สำหรับจำนวนชุดของเอกสารนั้น โดยปกติ ก.ค. ต้องการ 4 ชุด แต่การ เสนอเพิ่มสำหรับ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรองนั้น ให้เป็นไปตามจำนวนที่ อ.ก.ค.กรม แต่ละ กรมกำหนด

2. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ที่รับรองผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และตรวจสอบ คุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้รับเรื่องแล้ว ให้ตรวจสอบรับรองผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติซึ่งระบุในแบบคำขอ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ลงนามในแบบคำขอ

3. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินตามแบบที่ ก.ค. กำหนดและประเมิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะพิจารณาจากแบบคำขอซึ่งผู้ขอชี้แจงไว้ แล้ว โดยมีผลย้อนหลัง 2 ปี เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เสนอเรื่องพร้อมทั้งแบบคำขอผลงานทางวิชาการ และเอกสารประกอบต่าง ๆ และผล การประเมินให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นดำเนินการต่อไป การดำเนินการของผู้บังคับ บัญชาตามลำดับชั้นจะพิจารณาตรวจสอบเรื่องราว และลงนามในแบบคำขอ หรือผ่านเรื่อง ไปตามลำดับจนถึงกรม

4. ให้ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณากลั่นกรอง

เมื่อเสนอขอถึงระดับกรมแล้วให้นำเสนอ อ.ก.ค.กรม เพื่อพิจารณากลั่นกรอง โดยตรวจสอบคุณสมบัติ ตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความ ชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค. การดำเนินการกลั่นกรองและตรวจสอบนี้ ก.ค. กำหนดว่า อ.ก.ค.กรม อาจตั้ง กรรมการขึ้นตรวจสอบและกลั่นกรองเรื่องความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ และผลงาน ทางวิชาการเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.กรมก็ได้

5. เสนอ ก.ค. พิจารณา

เมื่อ อ.ก.ค.กรม กลั่นกรองและตรวจสอบ และเห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ก็ให้นำเสนอให้ ก.ค. พิจารณาต่อไป



จากการวิเคราะห์แผนภูมิที่ 1 พบว่าในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน จึงใช้เวลาในการพิจารณานานกว่าจะอนุมัติ แม้กระทั่งผ่านการประเมินแล้วการอนุมัติก็ต้องรอไปเป็นลำดับขั้นจนกว่าจะถึงตัวผู้ขอ ทำให้ข้าราชการครูบางคนเกิดความเบื่อหน่ายในการรอคอยที่ต้องใช้เวลานาน

### 3.3 หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9

การปรับตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 9 มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับ การปรับอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 แต่มีรายละเอียดปลีกย่อยเฉพาะ คือ

1. จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9 (20,640 บาท)
3. ต้องมีผลการปฏิบัติงานสอน และการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผลงานย้อนหลัง 3 ปี

4. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น จะต้องมีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด กล่าวคือ จะต้องรายงานและมีเอกสารหลักฐานหรือคำรับรองต่าง ๆ ที่แสดงว่ามีความเชี่ยวชาญในการสอนสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง มีผลงานที่ปรากฏต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ ผลงานที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ประชาชน หรือสาธารณชน และผลงานที่ปรากฏในฐานะวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญด้วย

จากการศึกษาหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 และ อาจารย์ 3 ระดับ 9 เป็นที่น่าสังเกตว่าในการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 มีข้อแตกต่างจากการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 คือ ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ 9 ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องประเมินย้อนหลัง 3 ปี ซึ่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 จะประเมินย้อนหลังเพียง 2 ปีเท่านั้น ส่วนความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ จะใช้หลักการเดียวกัน แต่เกณฑ์ของคะแนนจะแตกต่างกันคือ

อาจารย์ 3 ระดับ 6-8 ความชำนาญการต้องผ่าน 65% ผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 65% เกณฑ์ 2 รายการเมื่อรวมกันต้องผ่าน 75%

อาจารย์ 3 ระดับ 9 ความชำนาญการต้องผ่าน 70% ผลงานทางวิชาการต้องผ่าน 70% เกณฑ์ 2 รายการรวมกันต้องผ่าน 75% เช่นเดียวกัน ดังจะกล่าวรายละเอียดข้อที่

### 3.4 เกณฑ์การตัดสินของ ก.ค.

ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินการผ่านการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2 ปีย้อนหลัง มีคะแนนรวม 1,000 คะแนน แบ่งเป็นด้านปริมาณ 500 คะแนน ด้านคุณภาพ 500 คะแนน ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินด้านความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการโดยมีคะแนนและเกณฑ์การผ่านการประเมิน 100 คะแนน

#### เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนที่ 1

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์การตัดสิน	
			อาจารย์ 3 ระดับ 6-8	อาจารย์ 3 ระดับ 9
การปฏิบัติงาน	ด้านปริมาณ 500 ด้านคุณภาพ 500	} 100%	70%	70%

#### เกณฑ์การประเมินความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการในส่วนที่ 2

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม 100 คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์การตัดสิน			
			อาจารย์ 3 ระดับ 6-8		อาจารย์ 3 ระดับ 9	
			ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน
1. ความชำนาญการ/ ความเชี่ยวชาญ	70	70%	65%	45.5	70%	49
2. ผลงานทาง วิชาการ	30	30%	65%	19.5	70%	21
เกณฑ์ผ่าน (1+2)	100	100%	75%	75	75%	75

ในส่วนที่ 1 ผู้บริหารชั้นต้นจะเป็นผู้ประเมินทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงาน เมื่อผ่านการประเมินในส่วนที่ 1 โดยต้องผ่าน 70% จากคะแนนเต็มทั้งหมด ครูผู้ขอตำแหน่งอาจารย์ 3 จึงจะสามารถส่งผลงานทางวิชาการและความชำนาญการเข้ารับการประเมินต่อไป

ในส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบค่าชอค่ากำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 6-8 หรืออาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 แบบประเมินได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นปริมาณงาน และส่วนที่เป็นคุณภาพของงาน โดยแบ่งหัวข้อและคะแนนสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 11 รายการ ซึ่งบังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่ประเมินขั้นต้น มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 10** สัดส่วนของรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สายงานการสอน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนน	คะแนน	คิดเป็นร้อยละ
		ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	
1. งานสอน	300	150	150	30
2. งานบริการทางการศึกษา	50	25	25	5
3. งานอบรมปกครองดูแล	120	60	60	12
4. งานกิจกรรมนักเรียน	90	45	45	9
5. งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่	100	50	50	10
6. งานรักษาวินัยและประพฤติดนหรือจรรยาบรรณของครู	60	30	30	6
7. งานติดต่อกับผู้ปกครอง	50	25	25	5
8. ผลงานดีเด่น	60	30	30	6
9. งานบริการชุมชน	60	30	30	6
10. การร่วมมือกับผู้บริหาร	50	25	25	5
11. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	60	25	25	6
รวม	1,000	500	500	100

**การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการครูสายผู้สอนตำแหน่งอาจารย์ 2 เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 นั้น จะทำการประเมินทั้งในด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านปริมาณงาน กำหนดคะแนนประเมินทั้งหมด 500 คะแนน ซึ่งจะครอบคลุม  
ด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. งานสอน กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 150 คะแนน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ตัว  
ดังนี้

1.1 จำนวนชั่วโมงที่สอน / สัปดาห์ มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน

1.1.1 จำนวน 13 ชั่วโมงลงมา คะแนนที่ได้ 3 คะแนน

1.1.2 จำนวน 14-15 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน

1.1.3 จำนวน 16-17 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน

1.1.4 จำนวน 18-19 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน

1.1.5 จำนวน 20 ชั่วโมงขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน

1.2 จำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่สอน และจำนวนชั้นเรียนที่สอน / ปี  
มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน

1.2.1 จำนวน 1 กลุ่ม คะแนนที่ได้ 3 คะแนน

1.2.2 จำนวน 2 กลุ่ม คะแนนที่ได้ 6 คะแนน

1.2.3 จำนวน 3 กลุ่ม คะแนนที่ได้ 9 คะแนน

1.2.4 จำนวน 4 กลุ่ม คะแนนที่ได้ 12 คะแนน

1.2.5 จำนวน 5 กลุ่มขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน

1.3 จำนวนนักเรียนที่สอน / ปี มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน

1.3.1 จำนวน 1-9 คน คะแนนที่ได้ 3 คะแนน

1.3.2 จำนวน 10-19 คน คะแนนที่ได้ 6 คะแนน

1.3.3 จำนวน 20-29 คน คะแนนที่ได้ 9 คะแนน

1.3.4 จำนวน 30-39 คน คะแนนที่ได้ 12 คะแนน

1.3.5 จำนวน 40 คนขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน

1.4 จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริม / สัปดาห์ มีน้ำหนักคะแนน 15  
คะแนน

1.4.1 จำนวน 0.5 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน

1.4.2 จำนวน 1 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน

1.4.3 จำนวน 2 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน

1.4.4 จำนวน 3 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน

1.4.5 จำนวน 4 ชั่วโมงขึ้นไปคะแนนที่ได้ 15 คะแนน

1.5 จำนวนครั้งที่เตรียมการสอน / ปี มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน

1.5.1 จำนวน 36 ครั้งลงมา คะแนนที่ได้ 3 คะแนน

- 1.5.2 จำนวน 37 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 1.5.3 จำนวน 38 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 1.5.4 จำนวน 39 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 1.5.5 จำนวน 40 ครั้งขึ้นไป      คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 1.6 จำนวนครั้งที่ใช้วิธีสอนที่เหมาะสม / ปี      มีน้ำหนักคะแนน 15  
คะแนน
- 1.6.1 จำนวน 16 ครั้งลงมา      คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 1.6.2 จำนวน 17 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 1.6.3 จำนวน 18 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 1.6.4 จำนวน 19 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 1.6.5 จำนวน 20 ครั้งขึ้นไป      คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 1.7 จำนวนสื่อการเรียนที่จัดทำจัดหาขึ้น / ปี      มีน้ำหนักคะแนน 15  
คะแนน
- 1.7.1 จำนวน 4-7 ชิ้น      คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 1.7.2 จำนวน 8-11 ชิ้น      คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 1.7.3 จำนวน 12-15 ชิ้น      คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 1.7.4 จำนวน 16-19 ชิ้น      คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 1.7.5 จำนวน 20 ชิ้นขึ้นไป      คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 1.8 จำนวนครั้งที่ควบคุมนักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือปฏิบัติงาน  
มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 1.8.1 จำนวน 1-4 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 1.8.2 จำนวน 5-9 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 1.8.3 จำนวน 10-14 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 1.8.4 จำนวน 15-19 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 1.8.5 จำนวน 20 ครั้งขึ้นไป      คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 1.9 จำนวนครั้งที่ใช้วิธีและเครื่องมือประเมินผล / ปี      มีน้ำหนัก  
คะแนน 15 คะแนน
- 1.9.1 จำนวน 1-8 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 1.9.2 จำนวน 9-16 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 1.9.3 จำนวน 17-24 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 1.9.4 จำนวน 25-32 ครั้ง      คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 1.9.5 จำนวน 33 ครั้งขึ้นไป      คะแนนที่ได้ 15 คะแนน

- 1.10 จำนวนครั้งที่นำผลจากการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุง  
การเรียนการสอน / ปี มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 1.10.1 จำนวน 1-8 ครั้ง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 1.10.2 จำนวน 9-16 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 1.10.3 จำนวน 17-24 ครั้ง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 1.10.4 จำนวน 25-32 ครั้ง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 1.10.5 จำนวน 33 ครั้งขึ้นไปคะแนนที่ได้ 15 คะแนน
2. งานบริการทางการศึกษา กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 25 คะแนน ประกอบด้วย  
ตัวบ่งชี้ 2 ตัว ดังนี้
- 2.1 ดำเนินงานด้านธุรการและ / หรืองานบริการทางการศึกษาอื่น ๆ  
เช่น การจัดทำข้อสอบและ / หรือดำเนินงานเกี่ยวกับงาน สนับสนุน  
การเรียนการสอน อื่นๆ
- 2.1.1 จำนวน 20-39 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 2.1.2 จำนวน 40-59 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 2.1.3 จำนวน 60-79 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 2.1.4 จำนวน 80-99 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 2.1.5 จำนวน 100 ชั่วโมงขึ้นไปคะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 2.2 ร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัยในการดูแล  
ทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อยของสถานศึกษาตามที่ได้รับ  
มอบหมาย
- 2.2.1 จำนวน 2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 2 คะแนน
- 2.2.2 จำนวน 3 ครั้ง คะแนนที่ได้ 4 คะแนน
- 2.2.3 จำนวน 4 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 2.2.4 จำนวน 5 ครั้ง คะแนนที่ได้ 8 คะแนน
- 2.2.5 จำนวน 6 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 10 คะแนน
3. งานอบรมปกครองดูแล กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 60 คะแนน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้  
2 ตัว ดังนี้
- 3.1 การอบรมนักเรียน เช่น การอบรมหน้าเสาธง ในห้องประชุม หรือ  
อบรมเป็นกลุ่ม เป็นรายบุคคล หรืออบรมในชั้นเรียน มีน้ำหนัก  
คะแนน 30 คะแนน
- 3.1.1 จำนวน 19 ชั่วโมงลงมา คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 3.1.2 จำนวน 20-29 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 3.1.3 จำนวน 30-39 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 18 คะแนน



- 3.1.4 จำนวน 40-49 ชั่วโมง คะแนนที่ได้ 24 คะแนน
- 3.1.5 จำนวน 50 ชั่วโมงขึ้นไปคะแนนที่ได้ 30 คะแนน
- 3.2 ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรมและ / หรือให้คำปรึกษาทั้งด้าน การศึกษา ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ และความประพฤติของ นักเรียน มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน
- 3.2.1 จำนวน 6-11 คน คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 3.2.2 จำนวน 12-17 คน คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 3.2.3 จำนวน 18-23 คน คะแนนที่ได้ 18 คะแนน
- 3.2.4 จำนวน 24-29 คน คะแนนที่ได้ 24 คะแนน
- 3.2.5 จำนวน 30 คนขึ้นไป คะแนนที่ได้ 30 คะแนน
4. งานกิจกรรมนักเรียน กำหนดคะแนน 45 คะแนน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- 4.1 จัดและ / หรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน อาทิ ชมรม หรือชุมนุมสหกรณ์ และ / หรือนิทรรศการอื่น ๆ มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 4.1.1 จำนวน 1 ครั้ง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 4.1.2 จำนวน 2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 4.1.3 จำนวน 3 ครั้ง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 4.1.4 จำนวน 4 ครั้ง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 4.1.5 จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 4.2 ส่งเสริมและ / หรือให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดย การมอบหมายกิจกรรม
- 4.2.1 จำนวน 1-2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 4.2.2 จำนวน 3-4 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 4.2.3 จำนวน 5-6 ครั้ง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 4.2.4 จำนวน 7-8 ครั้ง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 4.2.5 จำนวน 9 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 4.3 จัดให้นักเรียนทำงานในระบบกลุ่มและ / หรือมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งในและนอกสถานศึกษา และ / หรือ ส่งเสริมจริยธรรม ความสามัคคี และความรักชาติในสถานศึกษา มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 4.3.1 จำนวน 1 ครั้ง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 4.3.2 จำนวน 2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 4.3.3 จำนวน 3 ครั้ง       | คะแนนที่ได้ 9 คะแนน  |
| 4.3.4 จำนวน 4 ครั้ง       | คะแนนที่ได้ 12 คะแนน |
| 4.3.5 จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป | คะแนนที่ได้ 15 คะแนน |

5. งานศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่ กำหนด 50 คะแนน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

5.1 รวบรวม และ / หรือเผยแพร่วิทยากรและประสบการณ์จากหนังสือ  
 จุลสาร วารสาร เอกสารผลงานทางวิชาการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 มีน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน

- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| 5.1.1 จำนวน 1-2 รายการ     | คะแนนที่ได้ 4 คะแนน  |
| 5.1.2 จำนวน 3-4 รายการ     | คะแนนที่ได้ 8 คะแนน  |
| 5.1.3 จำนวน 5-6 รายการ     | คะแนนที่ได้ 12 คะแนน |
| 5.1.4 จำนวน 7-8 รายการ     | คะแนนที่ได้ 16 คะแนน |
| 5.1.5 จำนวน 9 รายการขึ้นไป | คะแนนที่ได้ 20 คะแนน |

5.2 เข้าร่วมประชุมและ / หรืออบรม สัมมนา ทั้งในและนอกสถานศึกษา  
 มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 5.2.1 จำนวน 1 ครั้ง       | คะแนนที่ได้ 6 คะแนน  |
| 5.2.2 จำนวน 2 ครั้ง       | คะแนนที่ได้ 12 คะแนน |
| 5.2.3 จำนวน 3 ครั้ง       | คะแนนที่ได้ 18 คะแนน |
| 5.2.4 จำนวน 4 ครั้ง       | คะแนนที่ได้ 24 คะแนน |
| 5.2.5 จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป | คะแนนที่ได้ 30 คะแนน |

6. งานวิทยานิพนธ์ และประพจน์คดี หรือจรรยาบรรณของครู กำหนดคะแนนทั้งสิ้น  
 30 คะแนน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

6.1 จำนวนวันลา (ลากิจ - ลาป่วย) มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 6.1.1 จำนวน 16 ครั้ง    | คะแนนที่ได้ 1 คะแนน |
| 6.1.2 จำนวน 11-15 ครั้ง | คะแนนที่ได้ 2 คะแนน |
| 6.1.3 จำนวน 6-10 ครั้ง  | คะแนนที่ได้ 3 คะแนน |
| 6.1.4 จำนวน 1-5 ครั้ง   | คะแนนที่ได้ 4 คะแนน |
| 6.1.5 ไม่มีวันลา        | คะแนนที่ได้ 5 คะแนน |

6.2 จำนวนครั้งที่มาสาย มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 6.2.1 จำนวน 12-15 ครั้ง | คะแนนที่ได้ 1 คะแนน |
| 6.2.2 จำนวน 8-11 ครั้ง  | คะแนนที่ได้ 2 คะแนน |
| 6.2.3 จำนวน 4-7 ครั้ง   | คะแนนที่ได้ 3 คะแนน |
| 6.2.4 จำนวน 1-3 ครั้ง   | คะแนนที่ได้ 4 คะแนน |

- 6.2.5 ไม่เคยมาสาย คะแนนที่ได้ 5 คะแนน
- 6.3 การถูกตักเตือนว่ากล่าว ลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร หรือถูกภาคทัณฑ์ มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน
- 6.3.1 จำนวน 4 เรื่อง คะแนนที่ได้ 1 คะแนน
- 6.3.2 จำนวน 3 เรื่อง คะแนนที่ได้ 2 คะแนน
- 6.3.3 จำนวน 2 เรื่อง คะแนนที่ได้ 3 คะแนน
- 6.3.4 จำนวน 1 เรื่อง คะแนนที่ได้ 4 คะแนน
- 6.3.5 ไม่เคยถูกตักเตือน คะแนนที่ได้ 5 คะแนน
- 6.4 การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและ / หรือการได้รับการยกย่องชมเชย มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 6.4.1 จำนวน 1 ครั้ง คะแนนที่ได้ 5 คะแนน
- 6.4.2 จำนวน 2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 10 คะแนน
- 6.4.3 จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
7. งานติดต่อกับผู้ปกครอง กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 25 คะแนน พิจารณาจากการติดต่oprสานงานกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขความประพฤติของนักเรียน ให้คำแนะนำ หรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ และอื่น ๆ ของนักเรียนและ / หรือของผู้ปกครอง
- 7.1 จำนวน 1-8 ครั้ง คะแนนที่ได้ 5 คะแนน
- 7.2 จำนวน 9-16 ครั้ง คะแนนที่ได้ 10 คะแนน
- 7.3 จำนวน 17-24 ครั้ง คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 7.4 จำนวน 25-32 ครั้ง คะแนนที่ได้ 20 คะแนน
- 7.5 จำนวน 33 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 25 คะแนน
8. ผลงานดีเด่น กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน พิจารณาจากจำนวนผลงานดีเด่น
- 8.1 จำนวน 1 เรื่อง คะแนนที่ได้ 10 คะแนน
- 8.2 จำนวน 2 เรื่อง คะแนนที่ได้ 20 คะแนน
- 8.3 จำนวน 3 เรื่องขึ้นไป คะแนนที่ได้ 30 คะแนน
9. งานบริการชุมชน กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน พิจารณาจากการให้บริการแก่ชุมชน
- 9.1 จำนวน 1-2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 9.2 จำนวน 3-4 ครั้ง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 9.3 จำนวน 5-6 ครั้ง คะแนนที่ได้ 18 คะแนน
- 9.4 จำนวน 7-8 ครั้ง คะแนนที่ได้ 24 คะแนน

- 9.5 จำนวน 9 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 30 คะแนน
10. การร่วมมือกับผู้บริหาร กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 25 คะแนน
- 10.1 ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษาหรือหัวหน้าสายปรับปรุง  
การเรียนการสอน มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 10.1.1 จำนวน 1 เรื่อง คะแนนที่ได้ 9 คะแนน
- 10.1.2 จำนวน 2 เรื่อง คะแนนที่ได้ 12 คะแนน
- 10.1.3 จำนวน 3 เรื่องขึ้นไป คะแนนที่ได้ 15 คะแนน
- 10.2 ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษาหรือหัวหน้าสายดำเนินการ  
วางแผนและจัดกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา มีน้ำหนัก  
คะแนน 10 คะแนน
- 10.2.1 จำนวน 2 ครั้ง คะแนนที่ได้ 2 คะแนน
- 10.2.2 จำนวน 3 ครั้ง คะแนนที่ได้ 4 คะแนน
- 10.2.3 จำนวน 4 ครั้ง คะแนนที่ได้ 6 คะแนน
- 10.2.4 จำนวน 5 ครั้ง คะแนนที่ได้ 8 คะแนน
- 10.2.5 จำนวน 6 ครั้งขึ้นไป คะแนนที่ได้ 10 คะแนน
11. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน พิจารณาจาก  
จำนวนเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
- 11.1 จำนวน 1 เรื่อง คะแนนที่ได้ 10 คะแนน
- 11.2 จำนวน 2 เรื่อง คะแนนที่ได้ 20 คะแนน
- 11.3 จำนวน 3 เรื่องขึ้นไป คะแนนที่ได้ 30 คะแนน

ด้านคุณภาพของงาน กำหนดคะแนนประเมินทั้งหมด 500 คะแนน ซึ่งจะ  
ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการสอน กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 150 คะแนน โดยพิจารณาจาก
- 1.1 การเตรียมการสอน มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน โดยผู้ประเมิน  
จะพิจารณาจากการจัดทำแบบบันทึก
- 1.2 การจัดทำจัดหา การใช้และการเก็บรักษาสื่อการเรียน มีน้ำหนัก  
คะแนน 30 คะแนน พิจารณาจากการจัดทำและ / หรือจัดหาสื่อ  
การเรียนการสอนที่ใช้วัสดุเหลือใช้ในท้องถิ่น หรือวัสดุราคาถูกมาใช้  
ประกอบการเรียนการสอน และได้ใช้สื่อการสอนนั้นประกอบการสอน  
ได้เหมาะสมกับกลุ่มประสบการณ์ที่สอน มีการเก็บรักษาไว้เป็นอย่างดี  
ดีไว้เป็นอย่างดี ตามสภาพของสื่อการเรียน

- 1.2.1 มีสื่อฯ 20 ชิ้นขึ้นไป ได้ใช้ประโยชน์เหมาะสมเก็บรักษา  
ได้ดี หมายถึง ดีอย่างยิ่ง
- 1.2.2 มีสื่อฯ 16 ชิ้นขึ้นไป ได้ใช้ประโยชน์เหมาะสมเก็บรักษา  
ได้ดี หมายถึง ดีมาก
- 1.2.3 มีสื่อฯ 12 ชิ้นขึ้นไป ได้ใช้ประโยชน์เหมาะสมเก็บรักษา  
ได้ดี หมายถึง ดี
- 1.2.4 มีสื่อฯ 8 ชิ้นขึ้นไป ได้ใช้ประโยชน์เหมาะสมเก็บรักษา  
ได้ดี หมายถึง ก่อนข้างดี
- 1.2.5 มีสื่อฯ 4 ชิ้นขึ้นไป ได้ใช้ประโยชน์เหมาะสมเก็บรักษา  
ได้ดี หมายถึง พอใช้
- 1.3 วิธีสอน มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน พิจารณาจากวิธีการสอนโดย  
ใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มประสบการณ์ที่สอน โดยผู้ประเมิน  
สังเกตการสอนประมาณ 2 สัปดาห์ / ครั้ง ตลอดปีการศึกษา
- 1.4 มีการวัดผลและประเมินผลครบถ้วน และจัดทำเอกสารให้เป็น  
ปัจจุบัน มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน พิจารณาจากการวัดและ  
ประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนครบถ้วน ตามระเบียบ  
การวัดผลของหลักสูตรที่กำหนดไว้ เช่น
- 1) ตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้น
  - 2) ทดสอบความรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด
  - 3) มีการประเมินผลทุกปลายภาคเรียน และได้บันทึกการวัดผล  
และการประเมินผลลงในแบบประเมินผล ได้อย่างถูกต้อง  
เป็นปัจจุบัน และเรียบร้อย โดยพิจารณาจาก ป.02 ดังนี้
- 1.4.1 ประเมินครบถ้วนเป็นปัจจุบัน หมายถึง ดีอย่างยิ่ง
- 1.4.2 ประเมินครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน หมายถึง ดีมาก
- 1.4.3 ประเมิน 2 ข้อ บันทึกเป็นปัจจุบัน หมายถึง ดี
- 1.4.4 ประเมิน 2 ข้อ บันทึกไม่เป็นปัจจุบัน หมายถึง ก่อนข้างดี
- 1.4.5 ประเมิน 1 ข้อ บันทึกไม่เป็นปัจจุบัน หมายถึง พอใช้
- 1.5 นักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับชั้นเรียน มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน  
โดยพิจารณาตรวจสอบจากจำนวนนักเรียนที่ผ่านจุดประสงค์ในกลุ่ม  
ประสบการณ์ที่สอน โดยสุ่มตัวอย่างจากนักเรียน 25% หรือไม่  
น้อยกว่า 5 คน ถ้ามีนักเรียนน้อยกว่า 5 คน ให้ใช้นักเรียนทั้งหมด  
โดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ
- 1.5.1 นักเรียนผ่านเกณฑ์ 81-100 % หมายถึง ดีอย่างยิ่ง

- 1.5.2 นักเรียนผ่านเกณฑ์ 61 - 80 % หมายถึง ดีมาก
- 1.5.3 นักเรียนผ่านเกณฑ์ 41 - 60 % หมายถึง ดี
- 1.5.4 นักเรียนผ่านเกณฑ์ 21 - 40 % หมายถึง ค่อนข้างดี
- 1.5.5 นักเรียนผ่านเกณฑ์ 21 % หมายถึง พอใช้

2. คุณภาพของการบริการทางการศึกษา กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 25 คะแนน โดยพิจารณาจาก

2.1 ดำเนินงานด้านธุรการ และ/หรือ งานบริการทางการศึกษาอื่น ๆ และ / หรือดำเนินงานเกี่ยวกับงานสนับสนุนการเรียนการสอนอื่น ๆ มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน

2.2 ร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัย การดูแลทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยของสถานศึกษา มีน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน

3. คุณภาพของการอบรมปกครองดูแล กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 60 คะแนน โดยพิจารณาจาก

3.1 สร้างเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักความสะอาด มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน ซึ่งสังเกตพฤติกรรมนักเรียน โดยประเมินดังนี้

- 3.1.1 นักเรียนแต่งกายสะอาด
- 3.1.2 นักเรียนจัดเก็บเครื่องมือเครื่องใช้เป็นระเบียบเรียบร้อย
- 3.1.3 การใช้สมุดแบบฝึกหัดสะอาด
- 3.1.4 ดูแลรักษาห้องเรียนสะอาด เรียบร้อย
- 3.1.5 นักเรียนมีสุขลักษณะที่ดี เช่น เล็บ ฟัน สะอาด

3.2 สร้างเสริมให้นักเรียนมีความประพฤติดี และเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน โดยประเมินจากพฤติกรรมนักเรียนในข้อต่อไปนี้

- 3.2.1 ยอมรับผิดชอบเมื่อตนเองทำผิด
- 3.2.2 กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น
- 3.2.3 พุดถูกต้องตามกาลเทศะ
- 3.2.4 มีกิริยา มารยาทงดงาม
- 3.2.5 เคารพพหุวัฒนธรรม ถูกต้องตามกาลเทศะ

4. คุณภาพของงานกิจกรรมนักเรียน กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 45 คะแนน โดยพิจารณาจากรายการ ดังต่อไปนี้

4.1 นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีน้ำหนักคะแนน 25 คะแนน โดยประเมินจากพฤติกรรมนักเรียน ด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ ดังนี้

- 4.1.1 ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากครูได้ตามลำพัง โดยไม่ต้อง

มีครูคอยควบคุมออกคำสั่ง

4.1.2 นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

4.1.3 ช่วยเหลือบุคคลอื่น

4.1.4 ป่าเพื่อสุขภาพารณประโยชน์

4.1.5 ร่วมจัดกิจกรรมตามลักษณะกลุ่มประสบการณ์ที่เรียน

4.1.6 นักเรียนมาเรียนโดยสม่ำเสมอ

4.2 นักเรียนรู้จักวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน โดยสังเกตการปฏิบัติงานร่วมกันของนักเรียนจากข้อต่อไปนี้

4.2.1 มีการวางแผนร่วมกัน

4.2.2 ปฏิบัติงานตามแผนงานร่วมกัน

4.2.3 มีการประเมินผลงานร่วมกัน

4.2.4 ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

4.2.5 ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. งานศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่ กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 50 คะแนน โดยพิจารณาจากรายการดังต่อไปนี้

5.1 รวบรวมและ / หรือ เผยแพร่วิทยากรและ / หรือ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ มีน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน โดยสังเกตจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

5.1.1 จัดทำหนังสืออ่านประกอบ หรือสมุดภาพประกอบเรื่อง

5.1.2 จัดทำป้ายนิเทศ

5.1.3 เขียนบทความลงในวารสารต่าง ๆ

5.1.4 เป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ

5.1.5 จัดทำแบบฝึกหัดเสริมทักษะ

5.2 ตั้งใจใฝ่ศึกษาค้นคว้าวิทยากรเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง มีน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน โดยสังเกต สัมภาษณ์ ในหัวข้อต่อไปนี้

5.2.1 ติดตามฟังคำบรรยายทางวิชาการ

5.2.2 อ่านหนังสือประเภทต่าง ๆ เป็นประจำ

5.2.3 สนทนากับผู้มีความรู้อยู่เสมอ

5.2.4 สมัครใจเข้ารับและอบรม หรือสัมมนา

5.2.5 นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

6. ผลการรักษาวินัยและประพฤติตน หรือจรรยาบรรณของครู กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน โดยพิจารณาจากรายการต่อไปนี้

6.1 การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสถานศึกษานั้น ๆ มีน้ำหนัก  
คะแนน 5 คะแนน โดยสังเกต สัมภาษณ์ จากสิ่งต่อไปนี้

6.1.1 เครื่องแต่งกายถูกต้องตามกาลเทศะ เหมาะสมกับอาชีพ  
ครู และสถานศึกษา

6.1.2 ไม่ออกนอกสถานที่ในเวลาราชการ

6.1.3 การนัดหมายเตรียมการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน

6.1.4 อยู่เวรฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6.1.5 ระเบียบอื่น ๆ ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

6.2 ศรัทธาในอาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของหมู่คณะ มีน้ำหนัก  
คะแนน 5 คะแนน โดยสังเกต สัมภาษณ์ พฤติกรรมครูจาก

6.2.1 ตั้งใจสั่งสอนศิษย์ และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความ  
เอาใจใส่

6.2.2 รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่  
กระทำการใด ๆ อันทำให้เสื่อมเสียเกียรติ และชื่อเสียง  
ของคณะครู

6.2.3 ไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเอง

6.2.4 รักษาความลับของศิษย์ ของผู้อื่นและสถานศึกษา

6.2.5 รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือกันในหน้าที่  
การงาน

6.3 การเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และอุทิศเวลาให้ทางราชการ  
มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน โดยสังเกต สัมภาษณ์ การปฏิบัติ  
ราชการในหัวข้อต่อไปนี้

6.3.1 ทำงานนอกเวลาราชการในวันราชการปกติ

6.3.2 ทำงานในวันหยุด

6.3.3 ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

6.3.4 ประสานงานกับผู้อื่นได้ดีเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

6.3.5 ร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

6.3.6 ทำงานเต็มเวลาราชการด้วยความตั้งใจ

6.3.7 อื่น ๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

6.4 การตรงต่อเวลา และการนัดหมาย มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน  
โดยสังเกต สัมภาษณ์ การนัดหมาย การรักษาเวลาในโอกาสต่าง ๆ

6.4.1 เข้าสอนตรงตามเวลา

6.4.2 ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลา



- 6.4.3 เข้าร่วมประชุมตามเวลา
- 6.4.4 ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด
- 6.4.5 กิจกรรมอื่น ๆ ตามเวลาที่กำหนด เช่น ถ้ามีการสอน  
หมุนเวียนเด็กตามเวลาที่กำหนด
- 6.5 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน โดยสังเกต  
จากข้อต่อไปนี้
  - 6.5.1 วาจาสุภาพ
  - 6.5.2 ใจคอหนักแน่น มั่นคง
  - 6.5.3 วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
  - 6.5.4 การแสดงออกเหมาะสมกับวัย
  - 6.5.5 เป็นคนมีเหตุ มีผล
- 6.6 ความมีวัฒนธรรม และศีลธรรม มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน โดย  
สังเกต สัมภาษณ์ พฤติกรรมครูในข้อต่อไปนี้
  - 6.6.1 เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - 6.6.2 ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ
  - 6.6.3 ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ
  - 6.6.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี โดยปฏิบัติตนและ / หรือเข้าร่วมกิจกรรมตามโอกาส
  - 6.6.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
- 7. ผลการติดต่อกับผู้ปกครอง กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 25 คะแนน โดยพิจารณา  
จากรายการต่อไปนี้
  - 7.1 การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน  
เพื่อแก้ไขความประพฤติของนักเรียน ให้คำแนะนำหรือแนะแนวแก่  
ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ และ อื่น ๆ ของนักเรียน  
และ / หรือของผู้ปกครอง มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
  - 7.2 สามารถติดต่อประสานงานและจูงใจให้ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก  
เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนมีน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน  
โดยประเมินจาก
    - 7.2.1 รับเชิญมาเป็นวิทยากรของโรงเรียน
    - 7.2.2 สนใจมาร่วมกิจกรรม และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา  
โรงเรียน

- 7.2.3 สามารถจูงใจให้ชุมชนบริจาคทรัพย์สินในการจัดตั้งทุนการศึกษาให้นักเรียน
- 7.2.4 บริจาคทรัพย์สินและสิ่งของให้โรงเรียน
- 7.2.5 รับเป็นกรรมการในการจัดงานของโรงเรียน
- 7.2.6 อื่น ๆ ตามโครงการของโรงเรียน
8. ผลงานดีเด่น กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน โดยพิจารณาจากประโยชน์และคุณค่าของผลงานดีเด่น
9. งานบริการชุมชน กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน โดยพิจารณาจากการที่ชุมชนได้รับความรู้ในวิชาชีพและวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การให้ความร่วมมือกับชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ และชุมชนสนใจและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา
10. ผลของการร่วมมือกับผู้บริหาร กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 25 คะแนน โดยพิจารณาจากรายการดังต่อไปนี้
- 10.1 ได้รับความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีน้ำหนักคะแนน 15 คะแนน
- 10.2 ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการวางแผนและจัดกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา มีน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน
11. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดคะแนนทั้งสิ้น 30 คะแนน โดยพิจารณาจากประโยชน์และคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน

ในส่วนที่ 2 การประเมินความชำนาญการ / ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบค่าชอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ประกอบด้วยรายการดังตารางที่ 11

สถานศึกษาบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 สัดส่วนของรายการการประเมินความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูสายงานการสอน

รายการ	คะแนนเต็ม	คิดเป็นร้อยละ
1. ความชำนาญการ / ความเชี่ยวชาญ		
1.1 ความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง	30	30
1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบ	30	30
1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ	10	10
2. ผลงานทางวิชาการ		
2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	15	15
2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	15	15
รวม	100	100

ความชำนาญการ / ความเชี่ยวชาญที่ ก.ค.กำหนด

ก.ค. ได้กำหนดการประเมินความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง กำหนดคะแนนเต็ม 30 คะแนน
  - 1.1 ประสบการณ์สอนในสาขาวิชานั้น ๆ หากมีประสบการณ์มาก มีแนวโน้มว่าจะพัฒนาจากผู้ที่มีประสบการณ์ไปสู่ความชำนาญและความเชี่ยวชาญได้
  - 1.2 การได้รับการยกย่อง ชมเชย เช่น ครูดีเด่น ครูตัวอย่างในสาขาวิชานั้น ๆ หรือผลงานที่ได้รับรางวัล ต้องมีเอกสารหลักฐานยืนยันได้
  - 1.3 การวางแผนการสอน พิจารณาจากการรายงานถึงการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ การแบ่งเนื้อหา การกำหนดเวลา การกำหนดวิธีสอน สื่อ และวิธีวัดและประเมินผลในแต่ละเนื้อหา
  - 1.4 การเตรียมการสอน พิจารณาว่าผู้ขอได้เตรียมการสอนอย่างไร ตั้งแต่การเตรียมเนื้อหา กิจกรรม สื่อ และเครื่องมือวัดผล
  - 1.5 การทำการสอน ให้พิจารณาตามรายการถึงขั้นตอนการสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา ระดับชั้นของผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร
  - 1.6 การผลิตและการใช้และการรักษาสื่อ พิจารณาจากรายงานการผลิต การใช้และการบำรุงรักษาสื่อว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

- 1.7 การวัดผลและประเมินผล พิจารณาจากวิธีการวัด เครื่องมือที่ใช้วัด หลักเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละเรื่องว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด
2. ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดคะแนนเต็ม 30 คะแนน ควรมีผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีหลักฐานยืนยันได้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1.1 ผลการสอน จะต้องพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในสาขาวิชาที่ข้าราชการครูผู้นั้นขอ หรือตรงกับสาขาในคำเสนอขอ ว่าผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นหรือไม่ จะต้องตรวจสอบเอกสารหลักฐานด้วย

2.1.2 ผลการอบรม จะต้องพิจารณาจากรายงานการอบรมว่า ข้าราชการครูผู้นั้นได้อบรมนักเรียนวิธีใด ในลักษณะใด และผลการอบรมเป็นอย่างไร

2.2 ผลที่ปรากฏต่อครู - อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากรายงานและหลักฐานต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูผู้นั้นได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษานิเทศ ตลอดจนการสาคิดเกี่ยวกับการสอนในสาขาวิชานั้น ๆ ให้ครู - อาจารย์หรือผู้ร่วมงานอื่น สามารถนำไปปฏิบัติได้และเป็นที่ยอมรับ

2.3 ผลที่ปรากฏต่อประชาชน ให้พิจารณาจากการรายงานและหลักฐานต่าง ๆ ที่ประชาชนได้มา หรือขอคำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติของนักศึกษา การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสนับสนุน สถานศึกษา

3. ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ กำหนดคะแนนเต็ม 10 คะแนน ควรรายงานผลงาน 2 ส่วนดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการศึกษา โดยพิจารณาว่าข้าราชการครูรายนี้มีส่วนร่วมกิจกรรมใดบ้าง เช่น เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ หรือคณะทำงานเกี่ยวกับการสอนในสาขาวิชาชีพนั้น เช่น ทำแผนการสอน การผลิตสื่อ การสร้างแบบทดสอบ เป็นต้น

3.2 วิทยากรบรรยาย การอภิปราย โดยพิจารณาว่า ข้าราชการครูรายนี้ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร หรือร่วมอภิปรายในเรื่องที่เกี่ยวกับสาขาวิชานั้นมากน้อยเพียงใด เอกสารหลักฐานที่แสดงในเรื่องนี้ พิจารณาตรวจสอบได้จากหนังสือเชิญ หนังสืออนุญาต หนังสือขอบคุณ คำสั่ง เอกสารอื่น ๆ

### ผลงานทางวิชาการที่ ก.ค. กำหนด

ก.ค. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ กำหนดคะแนนเต็ม 15 คะแนน

#### 1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้า อ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือ

#### 1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากเดิมที่มีอยู่แล้วนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่งผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำขึ้นด้วยตนเอง โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ กำหนดคะแนนเต็ม 15 คะแนน

#### 2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้อย่างได้ผลดียิ่งขึ้น

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาว่าผลงานนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้และพัฒนาตนเอง ในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดียิ่ง

### ตอนที่ 4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535) ได้ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน อ.ก.ค.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับข้อสังเกตและข้อบกพร่อง ของการจัดทำผลงานทางวิชาการ สรุปได้ดังนี้

ประเภทผลงานทางวิชาการทั่วไป

1. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับความสมบูรณ์ของการพิมพ์และการนำเสนอ

- 1.1 เนื้อหาไม่ครบถ้วน ไม่ตรงตามหลักสูตร ไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์ ไม่ตรงกับชื่อเรื่อง ไม่ตรงตามเหตุการณ์ปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 1.2 การอธิบายเนื้อหาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ขัดแย้งกัน ซ้ำซ้อนกัน
- 1.3 วิธีนำเสนอและการเรียบเรียงไม่น่าสนใจ สับสน ไม่ต่อเนื่อง
- 1.4 การใช้ภาษา การให้คำนิยามศัพท์ไม่ถูกต้อง และไม่เหมาะสม
- 1.5 โครงร่างไม่สมบูรณ์และการจัดทำรูปเล่มไม่ประณีต
- 1.6 การอ้างอิงไม่มีเชิงอรรถและบรรณานุกรม การอ้างอิงไม่ถูกต้อง ไม่เป็นระบบเดียวกัน
- 1.7 การพิมพ์ไม่ประณีต และการพิสูจน์อักษรไม่ถูกต้อง
2. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
  - 2.1 ผลงานทางวิชาการเป็นการรวบรวม คัดลอก ตัดตอน มาจากเอกสารอื่น ๆ โดยขาดการวิเคราะห์และเรียบเรียงใหม่
  - 2.2 เป็นเอกสารที่ไม่มีอะไรใหม่ ทั้งในด้านเนื้อหาที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์
3. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ได้แก่ ผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารที่รวบรวม คัดลอกจากเอกสาร บทความ หรือสิ่งพิมพ์ของผู้อื่น เป็นเอกสารที่มีเนื้อหาเก่า ล้าสมัย
4. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ได้แก่ ผลงานทางวิชาการมีเนื้อหาไม่เหมาะสมกับระดับชั้นของนักเรียน นักศึกษา การอธิบายเนื้อหาสับสน ไม่ชัดเจน หรือให้เนื้อหาหลักและวิธีการไม่ถูกต้อง ทำให้เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาน้อย

#### ประเภทผลงานวิจัย

1. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับความสำคัญ และความชัดเจนของปัญหาที่จะศึกษา ได้แก่
  - 1.1 จุดประสงค์ของการวิจัยกว้างมาก กำหนดจุดประสงค์ 2 ข้อ แต่ทดสอบและตอบคำถามข้อเดียว และจุดประสงค์มีประโยชน์น้อย
  - 1.2 งานวิจัยไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่และการขอกำหนดตำแหน่ง
2. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับความครอบคลุมและความเป็นประโยชน์ของวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง
  - 2.1 ขาดวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง หรือมีน้อย
  - 2.2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้องไม่สัมพันธ์กับงานวิจัย

3. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับการออกแบบวิจัย ได้แก่ การออกแบบวิจัยไม่เหมาะสม ทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้
4. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับความเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ การไม่เสนอรายละเอียดและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร และกลุ่มตัวอย่างน้อยเกินไป
5. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย
  - 5.1 ขาดการเสนอผลการทดลองใช้ การหาความเชื่อมั่น การวิเคราะห์หรือการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
  - 5.2 เครื่องมือไม่เหมาะสม คำสั่งไม่ชัดเจนและไม่เสนอเครื่องมือไว้ในงานวิจัย
6. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสมของการใช้สถิติวิเคราะห์ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
  - 6.1 ใช้สถิติไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับข้อมูล
  - 6.2 ไม่เสนอวิธีวิเคราะห์ว่าใช้การวิเคราะห์อย่างไร
  - 6.3 การใช้สูตรทางสถิติการพิมพ์และการคำนวณผิดพลาด
7. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับการสรุปและการอภิปรายผล ได้แก่
  - 7.1 ไม่มีการสรุปผลการวิจัย
  - 7.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลสั้น และเสนอรวมกัน ซึ่งไม่แยกเป็นเรื่องสรุปและอภิปรายผลนอกเหนือไปจากข้อมูล
  - 7.3 ข้อเสนอแนะกว้างเกินไป ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้
8. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ทางวิชาการของงานวิจัย ได้แก่
  - 8.1 งานวิจัยเป็นการสำรวจปัญหาพื้นฐานทั่วไป ไม่มุ่งพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการเรียนการสอนแต่อย่างใด และเป็นงานวิจัยที่มีผู้อื่นทำไว้มากแล้ว
  - 8.2 เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการน้อย
9. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ในทางปฏิบัติของงานวิจัย ได้แก่
  - 9.1 งานวิจัยมีลักษณะเป็นการสรุปปัญหาทิ้งไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่อาจนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้
  - 9.2 งานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และงานในหน้าที่น้อย
10. ข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับโครงร่าง และความเป็นมาตรฐานของรูปแบบการเขียนงานวิจัย ได้แก่

- 10.1 รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยไม่ถูกต้อง และองค์ประกอบงานวิจัยไม่ครบถ้วน
- 10.2 รูปแบบการเขียนเชิงอรรถและบรรณานุกรมไม่ถูกต้อง และไม่มีคำอ้างอิง
- 10.3 การพิสูจน์อักษรผิดพลาดมาก การพิมพ์ และการลำดับหัวข้อขาดความประณีต และไม่เป็นระบบเดียวกัน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้อสังเกตส่วนใหญ่จะเป็นผลงานทางการวิจัย ทำให้การปรับตำแหน่งจากอาจารย์ 2 ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้นจะพบปัญหาหลายด้าน จากการศึกษาของ สุทธิพร ติมตุง (2538) เกี่ยวกับปัญหาการขอเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีปัญหาเกี่ยวกับการขอเลื่อนดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 การเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน (ในกรณีที่มีเด็กนักเรียนน้อยกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ)

การทำผลงานทางวิชาการจัดว่าเป็นเกณฑ์ที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ข้าราชการครูที่ขอตำแหน่งไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งอาจมีข้อบกพร่องตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ทำการรวบรวมข้อมูลในปี 2535 ต่อมา สงคราม หิรัญเขว่า (2536) ได้ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จังหวัดชัยภูมิ และสมพร ศิริพัฒนกุลขจร (2539) ได้ศึกษาความต้องการพิเศษของข้าราชการครูจังหวัดปทุมธานี พบคล้ายคลึงกันว่าอาจารย์ 2 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ในด้านหลักเกณฑ์ เทคนิค ขั้นตอน และรูปแบบ / วิธีการ ของการทำผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท ส่วนวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ได้รับความรู้ อาจารย์ 2 ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

นอกจากนี้เอเบล (Ebel, 1969) ได้ค้นพบว่าการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสม พร้อมทั้งต้องมีการประเมินความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ ริชแมน (Richman, 1987) ซึ่งได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรในแวดวงของนักการศึกษา ในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐนิวยอร์ก แล้วพบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลภายใน ในเรื่องบรรยากาศขององค์กรคือ ความก้าวหน้าของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ริชแมนยังพบอีกว่า ถ้าได้รับการฝึกฝนในด้านการบริหารจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานมากขึ้น



ผลกระทบที่เกิดจากการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจเกิดจากการประเมินงานในตำแหน่งหน้าที่ หรือผลงานทางวิชาการ ทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ แตกต่างกันไป โดยที่พอลล็อก (Pollock, 1987) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในเรื่องเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ในปี 1989 ฮาร์พ ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโครงการบันไดแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพครูในโรงเรียนของมลรัฐมิสซูรี โดยมุ่งศึกษาถึงผลกระทบของโครงการในเรื่องความช่วยเหลือระหว่างคณาจารย์ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจกับโครงการนี้มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยมีความเห็นว่าในทุกประเด็นของโครงการมีส่วนในการกระตุ้นความก้าวหน้าส่วนตัว แต่มิได้พัฒนาในเรื่องการสอน (Harpst, 1989)

ในเรื่องการประเมินผลข้าราชการครู ลินช์ (Lynch, 1989) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลผู้สอนและประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากผู้บริหารและครูผู้สอนจากโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มลรัฐแมสซซซุเสต พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้น คือ

1. ผู้บริหารไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การประเมินให้ใช้ประโยชน์ได้ทั้งหมด
2. ผู้สอนทุกคนเห็นว่าถ้าผู้บริหารได้พัฒนากระบวนการประเมินจะเป็นประโยชน์มากกว่านี้
3. ผู้บริหารและผู้สอน ควรจะมีเวลาในการอภิปรายขอขยายการพัฒนาผู้สอนมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า หรือเลื่อนตำแหน่งจากผลงานวิชาการ ในการให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งนั้นนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ ในการเลื่อนตำแหน่งของครูจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะประเมินซึ่งเกิดจากองค์การกลางที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นผู้กำหนดรูปแบบ แต่พบว่าครูส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการในด้านเทคนิค วิธีการ รูปแบบ ซึ่งอาจไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนนับเป็นจุดบกพร่องทำให้ไม่ผ่านการประเมิน