

บทที่ 1

บทนำ



ความสำคัญและความเป็นมา

คณะกรรมการข้าราชการครูหรือ ก.ค. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจและหน้าที่หลักในการกำหนดระบบวิธีการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ปฏิบัติ และควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคลของกรมและหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนั้นภารกิจของ ก.ค. จึงมีความสำคัญที่จะต้องสร้างระบบวิธีการบริหารงานบุคคล และการควบคุมกำกับให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบนั้น มีมาตรฐาน เหมาะสม เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536) ก.ค. ตระหนักดีว่าครูเป็นผู้มีบทบาทในสังคมอย่างสูง มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ ยิ่งข้าราชการครูมีความรู้ มีความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงเพียงใด ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติเพียงนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537) เพราะการศึกษาและการให้การศึกษา คือบันปลายของการพัฒนาทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากขาดมิติการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาความคิด-จิตใจ การพัฒนาดังกล่าวก็จะไม่ยั่งยืน (วิชัย ตันศิริ, 2538) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบ้านเมือง เพราะการศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของคนในชาติ หรือกล่าวโดยนัยแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์ ก็คือ การศึกษาคือกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันนี้แล้วว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ ยิ่งกว่าทรัพยากรอื่นใดทั้งสิ้น ในเมื่อครูเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการสั่งสอนและฝึกอบรมคนในชาติ ดังนั้น จึงได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย (จิตรกร ตั้งเกษมสุข, 2531)

ในฐานะที่ ก.ค. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ก.ค. จึงได้กำหนดบทบาทที่เกี่ยวกับข้าราชการครู คือมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการโดยตรง คือการวางระบบ และดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาเป็นข้าราชการ

ครู และให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์แก่ราชการอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ตัวข้าราชการครู โดยกำหนดให้มีเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ระบบการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการครู โดยจำแนกตำแหน่งตามคุณวุฒิ (Academic Rank Classification) หรือ A.R.C. ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือความรู้ความสามารถ โดยที่ในการกำหนดนั้นกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของ ก.ค.ที่จะเป็นผู้พิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน และในกรณีที่ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไป กฎหมายก็กำหนดให้ ก.ค.มีอำนาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในชั้นนี้ หมายถึงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น อันได้แก่การปรับตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 อาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ก.ค.ได้วางหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการไว้เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ ศธ 1503/22210-22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงสุดของข้าราชการครูสายผู้สอน คือตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 ซึ่งมีแนวทางดังนี้ (ทองพล บัญฉิ่ง, 2537)

- (1) จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9
- (2) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี ในตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด
- (3) มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (2) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด
- (4) มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด
- (5) มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด

จากการที่ ก.ค.ได้กำหนดหลักการให้ข้าราชการครูปรับปรุงตำแหน่งที่ครองอยู่ให้สูงขึ้นได้ตามความสามารถเฉพาะตัว โดยจะต้องจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพราะว่าลักษณะงานที่

ปฏิบัติของข้าราชการครูจะต้องปฏิบัติงานวิชาการที่ต้องใช้ ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญการ ผลงานทางวิชาการที่ปรากฏจะเป็นการแสดงถึงความสามารถ และการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของการศึกษา สำหรับหลักการนี้ ถือเป็นหลักการจูงใจหรือเสริมแรง ให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากหลักการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จึงกำหนดเป็นนโยบาย คือเร่งให้มีการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ได้กำหนดเป็นมาตรการไว้ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อให้กรมเจ้าสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์กัน
2. จัดให้มีการวางแผนแม่บท ในการพัฒนาข้าราชการครู
3. ประสานงานและเร่งรัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครู ตามนโยบายและแผนพัฒนาข้าราชการครู
4. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูในบางเรื่องตามความเหมาะสม ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การกลาง
5. พัฒนาบุคคลผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกลไกของ ก.ค. ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เช่น อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
6. ส่งเสริมและสนับสนุนกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาข้าราชการครู
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู
8. แสวงหาวิธีการพัฒนาข้าราชการครูให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการ
9. ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและเพื่อการปรับและเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งพัฒนาศูนย์เอกสารวิชาชีพครูให้เป็นแหล่งการศึกษา ค้นคว้า เพื่อสนับสนุนข้าราชการครูในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ

ทั้งนี้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนากิจการ

ผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534) และจากสถิติของข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีข้าราชการครูในสังกัดรวมทั้งสิ้น 349,864 คน พบว่าเมื่อปีงบประมาณ 2536 มีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 307 ราย ก.ค.อนุมัติให้จำนวน 105 ราย ไม่อนุมัติ จำนวน 35 ราย และอยู่ในระหว่างดำเนินการ 167 ราย ปีงบประมาณ 2537 ได้ยื่นคำขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 349 ราย ก.ค.อนุมัติให้ 87 ราย ไม่อนุมัติ จำนวน 21 ราย และอยู่ในระหว่างดำเนินการ 241 ราย และในการสรุปข้อมูลตั้งแต่ปีงบประมาณ 2531-2538 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538) พบว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รวมทั้งสิ้น 1,939 ราย ก.ค.อนุมัติให้จำนวน 362 ราย ไม่อนุมัติจำนวน 228 ราย และอยู่ในระหว่างดำเนินการ 1,349 ราย จากการพิจารณาคำขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่ามีข้อบกพร่องดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537)

1. ผลงานทางวิชาการไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การวางโครงเรื่องไม่เหมาะสม และไม่ครบถ้วนตามหลักวิชาการ
3. เนื้อหาไม่ครบหลักสูตร ล้าสมัย ไม่ละเอียด และขาดการอ้างอิง
4. การใช้ภาษาไม่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน ใช้ภาษาพูดมากกว่าภาษาเขียน
5. การใช้ภาพ ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา ไม่มีการอธิบายภาพ
6. แผนภูมิ/ตาราง ไม่ทันสมัย ขาดแหล่งอ้างอิง
7. การพิมพ์ ไม่สะอาด พิมพ์ตกหล่น
8. ผู้เขียนไม่ได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
9. การอ้างอิง ไม่ทันสมัย จัดทำไม่เป็นระบบและไม่ถูกต้อง
10. จัดทำผลงานในลักษณะอื่น เช่น เก็บข้อสอบ วิเคราะห์ข้อสอบ
11. งานวิจัย ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ไม่มีความเข้าใจในเรื่องการวิจัยดีพอ
12. จัดทำองค์ประกอบของหนังสือไม่สมบูรณ์

นอกจากนี้ได้มีการศึกษาถึง ปัญหาและอุปสรรคที่ข้าราชการครูไม่สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ สรุปได้ดังนี้ (จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส, 2538)

1. การขาดความชำนาญในการผลิตผลงานทางวิชาการ
2. ขาดตัวอย่างผลงานทางวิชาการในโรงเรียน ทำให้ครูอาจารย์ไม่เห็นผลงานตัวอย่าง และไม่เกิดความคิดที่จะพัฒนางานวิชาการ โดยคิดว่าเป็นเรื่องยากใช้เวลาและเงินทองมากในการจัดทำ
3. ขาดผู้ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมโดยศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูที่มีอยู่
4. ขาดอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก เช่น การพิมพ์ การถ่ายเอกสาร การอัดสำเนา เป็นต้น
5. ขาดเวลา เนื่องจากครูมีน้อยและได้รับหน้าที่อื่น นอกเหนือจากหน้าที่สอน
6. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น ในเรื่องการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ การใช้อำนวยด้านวัสดุอุปกรณ์ การนิเทศภายในโรงเรียนในเรื่องการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องที่สำคัญควรให้การสนับสนุนและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ข้าราชการครูเป็นอย่างยิ่ง และสิ่งหนึ่งที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ข้าราชการครูประสบความสำเร็จได้ก็คือ การจัดการนิเทศการศึกษา ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัย เรื่องความต้องการการนิเทศของข้าราชการครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา-จังหวัดปทุมธานี

อนึ่ง ในการเลือกทำการวิจัยที่จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคกลางและอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่าเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ประกอบกับภายในจังหวัดปทุมธานีมีสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษามากถึง 8 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยการณธ์ วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (วิทยาเขตปทุมธานี) วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต และสถาบัน

เทคโนโลยีแห่งเอเชีย (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี, 2538) ซึ่งสถานศึกษาเหล่านี้เป็นแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลสำหรับข้าราชการครูที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นอย่างดี นอกจากนี้แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี มีนโยบายที่จะเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก อุดมการณ์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งปรับปรุงการจัดสวัสดิการ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการทำงาน โดยจัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทุกประเภทในสังกัด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี, 2533) เป็นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการครูในสังกัดได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนำผลงานที่ได้จากการพัฒนาการเรียนการสอนมาจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการต่อไป แต่ปรากฏว่าจากสถิติตั้งแต่ปีงบประมาณ 2534-2537 พบว่าข้าราชการครูในจังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการส่งให้ ก.ค.พิจารณา รวมทั้งสิ้นเพียง 14 ราย ได้รับการอนุมัติให้เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เพียง 3 รายเท่านั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในจังหวัดนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาวิธีการได้รับการนิเทศของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการการนิเทศของข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความต้องการการนิเทศของข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และอาจารย์ 2 ระดับ 6 เกี่ยวกับประเภทผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2538 จำนวน 2,247 คน จำแนกเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 5 จำนวน 336 คน อาจารย์ 2 ระดับ 6 จำนวน 1,911 คน

2. ขอบเขตที่ศึกษา

2.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาหาระดับความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนแนวทางการดำเนินการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยมีขอบเขตที่จะศึกษาดังนี้

1. หลักเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

- การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3
- ความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง
- การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน

นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชน หรือสาธารณชน

- การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

2. เทคนิคการทำผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการการนิเทศ หมายถึง ระดับความต้องการ และวิธีการได้รับการนิเทศของอาจารย์ 2 เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่มีมาตรฐานกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย เอกสารประกอบการสอน เอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หนังสือเสริมประสบการณ์ สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา งานแต่งหรืองานเรียบเรียงผลงานการวิเคราะห์หรือการวิจัย ผลงานประเภทอื่น ๆ

อาจารย์ 2 หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2532 และตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

อาจารย์ 3 หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 และตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารหรือลักษณะอื่น ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย 7 ประเภท คือเอกสารประกอบการสอน เอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หนังสือเสริมประสบการณ์ สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา งานแต่งหรืองานเรียบเรียง ผลงานการวิเคราะห์หรือการวิจัย ผลงานประเภทอื่น ๆ

เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ครูผู้สอนนำไปใช้ประกอบการสอน ได้แก่ โครงการสอน บันทึกการสอน แผนการสอน แผนจัดกิจกรรม เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู ชุดการสอนสำหรับครู แผนจัดประสบการณ์ บทวิทยุ (สำหรับการสอนทางไกล)

เอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้แก่หนังสือเรียน หนังสือเรียนแบบหน่วย เอกสารคำบรรยาย ชุดการสอน (สำหรับนักเรียน) บทเรียนสำเร็จรูป ชุดสอนซ่อมเสริม แบบฝึกหัด แบบฝึกทักษะ

หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนการ

สอน หรือเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนที่นอกเหนือจากหนังสือตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ่านนอกเวลา หนังสืออ้างอิง

สื่อและนวัตกรรมการทางการศึกษา หมายถึง สื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีคู่มือประกอบเพื่อแนะนำวิธีทำและวิธีใช้ ได้แก่ ชุดอุปกรณ์ ชุดทดลอง ชุดแผ่นใส ชุดเตรียมความพร้อม ใบการสอน ใบความรู้ ภาพนิ่ง วัสดุทัศนัณฑ์ แถบบันทึกเสียง ภาพยนตร์ ใบงาน ใบแบบฝึกหัด

งานแต่งหรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่แต่งหรือเรียบเรียงอย่างมีระบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ มีเนื้อหาละเอียดทันสมัย มีการศึกษาค้นคว้าและอ้างอิงถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนหรือใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรในสถานศึกษา ได้แก่ ตำรา งานแปล คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการศึกษาค้นคว้า บทความทางวิชาการ

ผลงานการวิเคราะห์หรือการวิจัย หมายถึง เอกสารที่เป็นรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรืองานในหน้าที่เพื่อนำผลไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ได้แก่ งานวิจัย งานวิเคราะห์ รายงานการประเมินผล โครงการ รายงานการประเมินผลการพัฒนางาน การศึกษาเฉพาะกรณี บันทึกประสบการณ์การปฏิบัติงาน เครื่องมือวัดผลประเมินผล

ผลงานประเภทอื่น ๆ หมายถึง ผลงานอื่น ๆ ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน หรือใช้พัฒนางานในหน้าที่ เช่น สิ่งประดิษฐ์ เครื่องทุ่นแรงผลงานทางศิลปะ เป็นต้น
วิธีการจัดการนิเทศ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ใช้เป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการสนับสนุน และส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู