

รายงานการวิจัย

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

สำนักงาน ก.ค.

รายงานการวิจัย

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

สำนักงาน ก.ค.

ชื่อเรื่อง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3
 ชื่อผู้วิจัย นางอรปราง สัมพันธ์ภักดี
 ปีที่ทำการวิจัย พ.ศ. 2544 – 2545
 ISBN 974-7982-76-5

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ลังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 ส่วนที่ 2 มาตรฐานการจัดการศึกษา และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากสำนักงานการประณีตศึกษา จังหวัดให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่ปฏิบัติราชการอยู่ภายในจังหวัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 เสนอแนะว่า ควรมีการติดตาม ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 อาย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและการปฏิบัติดูอย่างต่อเนื่อง และควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับลดตำแหน่งลงได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้วย

คำนำ

รายงานการวิจัย “การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 รวมทั้งให้อาจารย์ 3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วย ทั้งนี้ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายนานาการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1503/22210 – 22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 และที่ ศษ 1304/5820 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2544 เป็นจำนวนเงิน 1,147,900 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนห้าหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยบาทถ้วน) การเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้ง ข้าราชการครูทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักงาน ก.ค.

ธันวาคม 2546

สารบัญ

หัว	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ง
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
บทบาทและหน้าที่ของครู.....	4
คุณลักษณะของครู.....	7
หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง	
อาหารย์ 2 เป็นอาหารย์ 3	10
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาหารย์ 3.....	12
แนวคิดและทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	14
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	23
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน.....	32
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการผลปฎิบัติงานของอาจารย์ 3.....	35
1. ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่.....	35
2. ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา.....	37
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3.....	38
1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ การปฏิบัติตนของอาจารย์ 3.....	38
2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	42
สรุปผลการวิจัย.....	43
อภิปรายผล.....	45
ข้อเสนอแนะ.....	48
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	51
ก หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการวิจัย.....	52
ข แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3.....	55
ค หนังสือการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู.....	71
ง ตารางวิเคราะห์จำนวนอาจารย์ 3 จำแนกตามสังกัด.....	74
จ ตารางวิเคราะห์จำนวนอาจารย์ 3 สังกัดกรมต่าง ๆ จำแนกตามจังหวัด.....	78
คณะผู้วิจัย.....	82

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนแบบประเมินที่ส่งไปແທະໜີໃຫ້ຮັບກັບຄືນ.....	30
2 จำนวนอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน จำแนกตามสังกัด.....	32
3 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุ.....	33
4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุราชการ.....	33
5 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ 3 จำแนกตามคุณวุฒิ.....	34
6 ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ 3 จำแนกตามประเภทผู้ดูแลแบบประเมิน.....	35
7 ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาของอาจารย์ 3 จำแนกตามประเภทของผู้ดูแลแบบประเมิน.....	37
8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา.....	38
9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน.....	39
10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของอาจารย์ 3.....	40
11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตาม ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ 3.....	41
12 จำนวนอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน จำแนกตามสังกัด.....	75
13 จำนวนอาจารย์ 3 สังกัดกรมต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 จำแนกตามจังหวัด.....	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของมัธยุหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ไว้ว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ติดปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในอันที่จะผลักดันให้เกิดนารมณ์ดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้ให้การศึกษา อบรม และปลูกฝังค่านิยมต่าง ๆ แก่เด็กและเยาวชนอย่างใกล้ชิด ครูเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของประชาชนไทย ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งจะกำหนดอนาคตของประเทศไทย สำนักงาน ก.ค. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครุภัณฑ์ภาระงานอันยิ่งใหญ่ของครู จึงได้กำหนดให้มีระบบส่งเสริมให้ข้าราชการครุภัณฑ์มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจะได้มีกำลังใจที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการ เสนอเพื่อขอรับปรับปรุงตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อผ่านการประเมินแล้ว ก็จะได้รับการตอบแทนทั้งตำแหน่งทางวิชาการและเงินประจำตำแหน่ง

สำหรับข้าราชการครุภัณฑ์ภาระงาน การสอน สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอขอรับปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 หรือ 9 ได้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่าง แต่การเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการคัดเลือกของหลายขั้นตอน นับตั้งแต่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และการประเมินผลงานทางวิชาการ ซึ่งหากผู้ประเมินผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ก็จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 และได้รับเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครุภัณฑ์อาจารย์ 3 เมื่อมีจำนวนไม่มากนัก เมื่อเทียบกับข้าราชการครุภัณฑ์ภาระงานการสอนทั้งหมดที่มีอยู่ แต่ในปีหนึ่ง ๆ รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครุภัณฑ์ที่เป็นจำนวนไม่น้อย ข้าราชการครุภัณฑ์ที่ได้รับการคัดเลือกว่า จะเป็นครุภัณฑ์ทางวิชาการ มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณะฯ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง แต่จากการศึกษาผลกระทบของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเดือนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครุภัณฑ์ภาระงาน การสอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พนบฯ ข้าราชการครุภัณฑ์ภาระงานการสอน ที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนไปในทาง

ที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับอนุมัติ (สุวัฒนา อุทัยรัตน์, ศิริชัย กาญจนวนารถ และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, 2539 : 91) จึงควรได้มีการติดตามสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ว่า หลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว ข้าราชการครูเหล่านี้มีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้มีความเหมาะสมสมยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3
2. เพื่อร่วมรวมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้นนี้ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เนพะ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เท่านั้น
2. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 รวมทั้งให้อาจารย์ 3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน รวมทั้งงานด้านวิชาการที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อการเรียนการสอน

แบบประเมิน หมายถึง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 มาตรฐานการจัดการศึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

อาจารย์ 3 หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าของอาจารย์ 3 เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสายงาน เป็นต้น เพื่อในร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดียวกับอาจารย์ 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางสำหรับองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู การปรับปรุงวิธีการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครู และการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครุภยหลังได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และรวบรวมข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครุคติแห่งอาจารย์ 3 โดยมีขอบข่ายในการนำเสนอ ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของครู

โลกในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งมีความจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข ครูซึ่งได้รับความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาคน โดยเฉพาะคนที่เป็นเยาวชน ซึ่งจะเดินทางเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไปในอนาคต ครูในฐานะที่เป็นความหวังของสังคมจึงควรได้ปรับบทบาทและหน้าที่ของตนให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมด้วย

บทบาทของครู

สุจารit เพียรชอน (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการศึกษา 2541 : 44-47) ได้กล่าวถึงบทบาทครูในการพัฒนาประเทศไว้ดังนี้

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงขึ้น มีความรอบรู้ในสารพิทักษารต่าง ๆ
2. จัดสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยการให้นักเรียนรู้จักคิด มีเหตุผล จะพูดจะทำ หรือจะคิดจะไร้มักจะใช้วิจารณญาณประกอบด้วยเสมอ
3. พยายามปลูกฝังลักษณะนิสัยสำคัญ ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความตรงต่อเวลา ความเข้มแข็งเพียร แนะนำ อดทน การทำงานหนัก ความรักงาน ตัวครูเองควรเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม ความประพฤติเหล่านี้
4. การปลูกฝังค่านิยมและโน้ตค้นที่สำคัญต้องให้กับนักเรียน
5. การปลูกฝังความเป็นนักประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน
6. การให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
7. การปลูกฝังทางด้านอาชีพ ให้นักเรียนมีทักษะและมีทัศนคติที่ดีต่อการอาชีพต่าง ๆ ได้
8. บทบาทในการปลูกฝังวัฒนธรรม
9. บทบาทในการพัฒนาสังคม
10. บทบาทในการแก้ไขปัญหาในชุมชน

11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำทรัพยากรธรรมชาตินำใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติ

12. บทบาทของครูในการสร้างความมั่นคงของประเทศ

สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการศึกษาหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สปค.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2540 : 184-185) “คัดสรุปบทบาทใหม่ของครูเพื่ออนาคตของชาติ” ไว้ดังนี้

1. ครูที่ดี คือ ครูที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ ดังนี้ ครูจะต้องเน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก (student based learning and teaching)

2. ครูมีวิธีการทำงานที่เป็นสาขาวิชามากขึ้น ต้องการคนหลากหลายอาชีพ และความสามารถในการทำงานประสานกันเป็นทีม (interdisciplinary approach and teamwork) ในแบบต่างคนต่างทำ แต่เกี่ยวข้องต่อกัน (interdependence) ต้องพึ่งพา กัน แต่ก็มีความเป็นอิสระต่อกัน

3. ครูมีความสามารถในการคิดเชิงปรัชญา มีความเป็นสถาปนิกที่จะออกแบบวิธีการเรียน การสอนแบบใหม่ เป็นนักจัดการระบบหรือเป็นนักบริหารการศึกษาแบบใหม่ที่ทำให้วิธีการจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบไป และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ครูสามารถแนะนำวิธีการเรียนได้ ชี้แนะแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้

5. ครูต้องรู้วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ครูต้องไปท่านักเรียนมากขึ้น เช้าเยี่ยมชุมชนมากขึ้น

7. ครูในบทบาทใหม่ มีความจำเป็นที่จะสามารถให้หลักประกันด้านคุณภาพของผู้เรียนมากขึ้น สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลเพื่อสามารถนำไปปรับปรุงตนเองได้

พิทยากรณ์ มนະจุติ (2544 : 61-62) กล่าวว่า บทบาทของครูควรได้บทหวานและคำนึงถึง ในข้อต่อไปนี้

1. การเตรียมคนเองให้มีความพร้อมในการบริการค้านความรู้ (resource person) ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในวิชาหรือสาขาวิชาที่รับผิดชอบ มีความรู้ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมที่จะให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน ครูทดลองหรือปฏิบัติกรรมล่วงหน้า เพื่อหาความชำนาญหรือวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้เรียนที่จะสอบถาม เนื้อหา ขั้นตอนของกิจกรรม ตลอดจนผลที่ได้รับจากการปฏิบัติในกิจกรรมได้

2. การเตรียมแหล่งข้อมูลที่เป็นเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนได้แก่ สื่อการเรียนรู้ ในความรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มี ข้อมูลจากห้องสมุดหรือศูนย์วิทยบริการ ซึ่งสืบต่อ ห้องโถงทัศนศึกษา ห้องปฏิบัติการ ห้องพิพิธภัณฑ์

ในโรงเรียนและที่มีอยู่ในชุมชน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ครูมีข้อมูลจากการสำรวจซึ่งหนังสือ ตำรา อุปกรณ์ สื่อต่างๆ และวิชาการที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เอื้อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า ฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้และค้นพบคำตอบค่าวิชคนเอง

3. การจัดทำแผนการสอน เป็นวางแผนจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการวิเคราะห์ดูประสังค์ของการเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความรู้ให้สอดคล้องกับคำธีบายรายวิชา เนมاءสมกับวัยของผู้เรียน เป็นการเตรียมกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและการสร้างความรู้ ฝึกปฏิบัติให้เกิดความช้านาญตามความต้องการ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน จัดเตรียมรูปแบบกิจกรรมที่ต้องใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม รวมทั้งเตรียมวิชาการและเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เป็นการวัดผลครอบคลุมกระบวนการ (process) และผลงาน (product) ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาทั้งด้านพุทธิพิสัย (cognitive) จิตพิสัย (affective) และทักษะ (skill) ให้มีความพร้อมที่กำหนดไว้ในแผนการสอนอย่างชัดเจน

4. บทบาทของครูในการสอนปรับเปลี่ยนไปตามแผนการสอนที่จัดทำขึ้น ครูจัดให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมเข้ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนให้เหมาะสม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือบุคคลในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบร่วมกัน โดยครูจะคอยให้คำแนะนำ ชี้เสนอแนะเพิ่มเติมตามช่วงเวลาของการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เข้ามาร่วมทั้งการให้คำชี้แจย สร้างช่วยเหลือกันให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อ่านวิชาระบบทุกในกระบวนการประสานงาน จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับผู้เรียน ได้ลงมือฝึกปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูออกข้อความตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการท่าทางของผู้เรียน

บทบาทของครูยังมีอยู่อีกมากและยังเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งขึ้นด้วย |ทิศนา แรมณณี อ้างถึงในสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 2542 : 25-26) กล่าวคือ

1. ครูชี้ด้วยการทำหน้าที่ในการเตรียมการสอน
2. ครูชี้ด้วยใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ครูต้องเตรียมข้อมูล ติดต่อแหล่งข้อมูล และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ ต่อการที่จะให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้งาน
4. ในขณะที่ผู้เรียนกำลังทำการสำรวจ ครูจะต้องอยู่เคียงคู่ ลิ่งด่าง ๆ คำนินไปตามที่ควรจะเป็นหรือที่ได้คาดหมายไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่คาด ครูต้องสามารถประเมินสถานการณ์ และตัดสินใจได้ว่า ควรจะปรับหรือเปลี่ยนอย่างไร ผู้เรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้
5. ครูต้องเป็นคนช่างสังเกต รู้จักจดประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ฯลฯ

สรุปบทบาทที่สำคัญของครูที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง มีดังนี้

1. เตรียมพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียน โดย

- 1.1 จัดทำแผนการสอน
- 1.2 เตรียมข้อมูล สื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
3. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ด้านสาระวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ
4. ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดี และค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน

หน้าที่ของครู

หน้าที่ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ครุศาสตร์กำหนดไว้ มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการคุรุศาสตร์, 2537 : 1-22)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มความสามารถ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คุณลักษณะของครู

นายภูมิ พงศ์ศาตร์ (2535 : 51-52) กล่าวว่า ลักษณะนิสัยของครู (ที่พึงมี) มีดังนี้

1. เป็นครูที่เชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
2. เป็นครูที่สอนโดยเน้นกระบวนการวิธีทางความรู้ มากกว่าให้นักเรียนบอกคำตอบที่ถูกต้อง คือ เน้นการหารือที่จะได้มาซึ่งคำตอบ
3. เป็นครูที่มีความรวดเร็วในการปรับและเปลี่ยนบรรยากาศในห้องเรียน เร็วในการรับทราบความรู้สึกของนักเรียน

4. เป็นครูที่มีความสามารถในการใช้วัสดุห้องเรียนมาเป็นอุปกรณ์การสอน ปรับเปลี่ยนใช้แทนกันได้สร้างความคิดรวบยอดเดียวกันได้เท่ากับที่ซึ่งมาเพง ๆ เพื่อเป็นการสร้างนิสัย “การผลิต” มากกว่านิสัย “การใช้” ให้กับนักเรียน

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการประชุมเพื่อประเมินและสนับสนุนครูใหม่ ระหว่างรัฐ (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium) ได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่ควรได้รับการยกย่องและสนับสนุนไว้ดังนี้ (สกศ., 2541 : 103-104)

1. ครูต้องเข้าใจแนวความคิดกลาง เครื่องมือของการสืบค้น และโครงสร้างของวิชาความรู้ ที่คุณสอนและสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้เนื้อหาวิชาเหล่านี้มีความหมายต่อผู้เรียน

2. ครูต้องเข้าใจว่าเด็กเรียนและพัฒนาอย่างไร และสามารถสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่เหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาทางสติปัญญา สังคม และส่วนบุคคลของเด็กได้

3. ครูต้องเข้าใจความแตกต่างในการเข้าถึงการเรียนรู้ของเด็กและสร้างโอกาสการเรียน การสอน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนความแตกต่างในสไตล์การเรียนรู้ของเด็กแต่ละคนได้

4. ครูต้องเข้าใจ และสามารถใช้ยุทธวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้าน การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและทักษะการปฏิบัติงานของเด็ก

5. ครูต้องใช้ความเข้าใจในแรงจูงใจและพฤติกรรมเด็ก ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ทางสังคมเชิงบวก ปฏิบัติการอย่างผูกพัน กับการเรียน และมีแรงจูงใจภายในตัวเด็กเอง

6. ครูต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งทางวาจา ท่าทาง และสื่อ ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติการสืบค้น การร่วมมือ และการสนับสนุนความร่วมมือกันภายในห้องเรียน

7. ครูต้องวางแผนการสอนบนฐานของความรู้ในเนื้อหาวิชานักเรียน ชุมชนและวัฒนธรรม ของหลักสูตร

8. ครูต้องเข้าใจและสามารถใช้ยุทธวิธีการประเมินผล ทั้งเป็นพิธีกรรมและเป็นกันเอง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางสติปัญญา สังคม และร่างกายอย่างต่อเนื่อง

9. ครูเป็นผู้ที่คิดครีเอติฟรองสม่ำเสมอ เพื่อติดตามประเมินผลกระบวนการของการเรียน และการกระทำของตนที่มีต่อบุคคลอื่น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และนักวิชาชีพอื่น ๆ ในสังคมของการเรียนรู้ และครูต้องหาโอกาสเติมโภคในทางวิชาชีพของตนอย่างจริงจัง

10. ครูต้องส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความเป็นอยู่ของเด็ก

สำเร็จ จันทวนิช (2542 : 3-4) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่เชื่อว่าจะสามารถสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ให้ความรักและปรารถนาดีต่อผู้เรียน
2. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
3. ประพฤติดีและมีคุณธรรม
4. สอนดี

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู เป็นอุดมการณ์ของครูว่า ครูต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ “สอนดี มีระเบียบ เพียงคุณธรรม และแนะนำสังคม” (ศักรินทร์ สุวรรณ โรงนี, 2542 : 18)

เพิ่มอีก บุบพาณฑະมัง (2543 : 43-46) กล่าวว่า ครูในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน
2. เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์
3. มีหัวใจนักปราชญ์
4. เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
6. มีคุณธรรมจริยธรรม
7. วัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง (authentic assessment)

สรุป ครูในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ครูต้องเครียบพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ด้านสารวิทยาการต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีและค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน ครูควรเป็นผู้มีคุณลักษณะที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านลักษณะนิสัยและด้านความประพฤติ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ต่อวิทยาการต่าง ๆ อยู่เสมอ เป้าใจนักเรียนและสามารถใช้ชีวิตร่วมกับการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ ศติปัญญา และสังคม

หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3

หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสังฆานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1503/22210-22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1304/5820 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2542 (สำนักงาน ก.ค., 2543 : ภาคพนวก 11 – 13, 119 – 122) มีดังนี้

1. หลักเกณฑ์

- 1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 3
- 1.2 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 1.3 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเดือนขึ้นแต่งตั้ง และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
- 1.4 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด
- 1.5 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้
รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง
รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน
รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ
- 1.6 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด คือ จะต้องมีผลงาน ทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าให้ประโชนในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณาดังนี้
รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ
 - 1.2 ความคิดสร้างสรรค์รายการที่ 2 ประโชนของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก
 - 2.1 ประโชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
 - 2.2 ประโชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา

2. วิธีการ

- 2.1 ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่ง รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องซึ่งแจ้งผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติรับรองผลการปฏิบัติงาน หลักฐานต่าง ๆ รับรองการจัดทำผลงานทางวิชาการในแบบคำขอและคำชี้แจง และเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาระดับหนึ่งกว่าหัวหน้าสถานศึกษา 1 ระดับ ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ในการตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ตั้งจากหัวหน้าสถานศึกษานั้น 1 คน ข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น 1 คน และศึกษานิเทศก์หรือข้าราชการครุนอกรสถานศึกษานั้น 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน เป็นคณะกรรมการ

2.4 เมื่อคณะกรรมการประเมินตามข้อ 3 แล้ว ให้หัวหน้าสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ขอกำหนด ตำแหน่งทราบผลการประเมิน

ในการนี้ที่คณะกรรมการประเมินเห็นสมควรให้ปรับปรุงหรือพัฒนางาน ที่ให้ดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนางานก่อน แล้วให้ประเมินผลการปฏิบัติงานจนผ่านเกณฑ์การประเมิน จึงให้ดำเนินการต่อไปได้

เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้หัวหน้าสถานศึกษาสนับสนุนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบคำขอ และคำชี้แจงพร้อมผลงานทางวิชาการ จำนวน 4 ชุด ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเสนอ อ.ก.ค. กรรม พิจารณาต่อไป

2.5 ใน การพิจารณาของ อ.ก.ค. กรรมนั้น ให้พิจารณาดำเนินการโดยละเอียดเป็นรายๆ ไปดังนี้

1) ให้อ.ก.ค. กรรม ตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

2) ให้อ.ก.ค. กรรม พิจารณาอนุมายให้อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ตรวจ และประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ในการตั้ง อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ให้อ.ก.ค. กรรม เสนอบุคคลที่เหมาะสม ในสาขาวิชาที่จะตรวจและประเมินให้ ก.ค. พิจารณาตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ในการตรวจและประเมินให้พิจารณากำหนดให้มีผู้ตรวจและประเมินไม่น้อยกว่า 3 คน โดยองค์ประกอบ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ และให้นำผลการตรวจและประเมินนั้น เสนอต่อ ก.ค. ที่ประชุม อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ เพื่อพิจารณาเป็นรายๆ ไป

ในกรณีที่ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ เห็นสมควรให้ปรับปรุงหรือพัฒนา ความชำนาญการ และหรือผลงานทางวิชาการ ที่ให้ดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาความชำนาญการและหรือ ผลงานทางวิชาการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ภายในเวลา 6 เดือน และให้นำเสนอ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ คณะเดิมพิจารณา ทั้งนี้กำหนดให้ใช้ผู้ตรวจและประเมินคนเดิม เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ตามข้อ 2) แล้ว ให้เสนอ อ.ก.ค. กรรมเพื่อพิจารณาต่อไป

หากผู้ใดมีคุณสมบัติและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ถือว่าผู้นั้นผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

2.6 เมื่อคำนินการตามข้อ 2.5 แล้ว ให้ อ.ก.ค.กrm อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้เป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในคราวเดียวกัน เพื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 จะได้ออกคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป โดยให้มีผลย้อนหลังไม่ก่อนวันที่กรมรับคำขอ ในกรณีที่มีการส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมให้มีผลย้อนหลังไม่ก่อนวันที่กรมรับเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สำหรับกรณีที่ได้ชะลอคำขอไว้ ให้มีผลย้อนหลังก่อนวันที่วิธีการฯ นี้มีผลใช้บังคับได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่กรมรับคำขอและไม่ก่อนวันที่ ๑ ธันวาคม 2542

กรณีที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาความชำนาญการและหรือผลงานทางวิชาการให้มีผลย้อนหลัง “ไม่ก่อนวันที่กรมรับคำขอที่ได้ปรับปรุงหรือพัฒนาความชำนาญการ และหรือผลงานทางวิชาการ ที่สมบูรณ์แล้ว

2.7 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งตามข้อ 6 แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง ผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.กrm และผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ชุด ให้ ก.ค. ทราบภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง อนั้น การอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง จะมีผลสมบูรณ์เมื่อได้มีการดำเนินการตามวิธีการนี้ครบถ้วนทุกขั้นตอนแล้ว

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งสำนักงาน ก.ค. กำหนดไว้ มีดังต่อไปนี้
(สำนักงาน ก.ค., ม.ป.ป. : 10-12)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะของผู้ชำนาญการ โดยมีความสามารถเป็นพิเศษ ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียนและนักศึกษา
3. รับผิดชอบปัจจริยดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษา เก็บเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและนักศึกษา
7. วิเคราะห์ วิจัยและนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ
8. ให้คำแนะนำและแนะนำต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและหรือผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
10. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นพี่ปรึกษาของครูหรืออาจารย์ในด้านการปฏิบัติงาน และด้านความประพฤติ หรือแนะนำ หรือศึกษาระบบทุกรายการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชา หรือหัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้า รับผิดชอบในทางวิชาการ หรือทำหน้าที่ประธานกุ่มโรงเรียน หรือทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการกุ่มโรงเรียน หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง
11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูผู้ทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดทำโครงการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลและประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนิเทศในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ตลอดจนรวมรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเรียนรู้เชิงต่อๆ หรือเอกสารผลงานทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ ก่อนเผยแพร่ และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาหรือส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น การวางแผน จัดทำ ผลิต ควบคุม คุ้มและบำรุงรักษาสื่อการเรียน การสอน และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และเป็นพี่ปรึกษาของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ในด้านการดำเนินการศึกษาระบบทุกระดับ การจัดบริการทางด้านวิชาการและร่วมมือประสานงานกับฝ่ายวิชาการ ของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และให้คำแนะนำและแนะนำทางการศึกษา และแนะนำอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง ตลอดจนการแนะนำและแนะนำทางการศึกษา เช่น ปัญหาชีวิต ปัญหาครอบครัว และปัญหาชุมชนอื่น ๆ ตลอดจนให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นพี่ปรึกษา ให้ความรู้ เป็นผู้นำ หรือร่วมกิจกรรมของสังคม เป็นต้น ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นพี่ปรึกษาของครูหรืออาจารย์ ในด้าน

การปฏิบัติงานและด้านความประพฤติ หรือแนะนำหรือฝึกอบรมครุหรืออาจารย์ หรือทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชาหรือทำหน้าที่รับผิดชอบในทางวิชาการ หรือทำหน้าที่ประธานกลุ่มโรงเรียน หรือทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ ฝึกอบรมครุหรืออาจารย์ แนะนำหรือฝึกอบรมครุหรืออาจารย์ หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้าสาขาวิชา หรือทำหน้าที่รับผิดชอบในทางวิชาการ หรือทำหน้าที่ประธานกลุ่มโรงเรียน หรือทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างน้อย 2 ประการ

สำหรับครุผู้ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนการสอนหรือสายบริการ ดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ข้างหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัสดุ แนะนำการศึกษา บรรณาธิการ ไสตทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้ต่อรองตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้ชำนาญการ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับอาจารย์ 2 ในลักษณะผู้ชำนาญการแล้ว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่น ๆ ของประเทศไทย

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนด แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 9

แนวคิดและทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาษาอังกฤษใช้คำต่าง ๆ เช่น performance appraisal, performance evaluation, performance review และ performance assessment เป็นต้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. (2530 : 12-13) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชา ในช่วง

ระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ แล้วซึ่งให้เห็นว่าเป็นที่พอใจหรือไม่ ดีหรือไม่ดีเพียงใด ซึ่งมีผลทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินค่าของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อส่วนราชการได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2535 : 214) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ในแง่ของผลการปฏิบัติและในแง่ของโอกาส ที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้ดีขึ้น และในระดับสูงขึ้นต่อไป

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2541 : 214-215) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (systematic process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานภายใต้ช่วงระยะเวลาที่กำหนดด้วยมาตรฐานที่กำหนดไว้ และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่องค์การใช้ประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยผลงานอย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลในองค์การ

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. (2530 : 16) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั่ว ๆ ไป ได้ดังนี้

1. เพื่อที่จะสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี โดยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่างานแต่ละอย่างควรจะมีคุณภาพและปริมาณขนาดไหน จึงจะเป็นที่ยอมรับกันและเพียงพอแก่การที่จะก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและการจัดทำบริการต่าง ๆ

2. เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการติดตามว่าการทำงานของแต่ละบุคคลมีจุดอ่อนและจุดแข็งอย่างไร แล้วให้คำปรึกษาในเรื่องข้อบกพร่องต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งใช้หลักกระตุนเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อที่จะกัดถนนและตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล เช่น ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามความต้องการของตำแหน่ง เทคนิคการเลือกสรรผู้เข้าทำงาน เป็นต้น

4. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายทางการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการคัดเลือกตัวบุคคลสำหรับการบรรจุ แต่งตั้ง เก็บเงิน ค่าตอบแทน ค่าเดือนเงินเดือน การเขียนเงินเดือน การให้รางวัลยกย่องผู้ทำงานดีและการลงโทษผู้ทำความบกพร่องด้วย

พัฒนาพันธ์ เจริญนันทน์ (2541 : 215) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังดังนี้

1. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคคลปฏิบัติเพียงใด
2. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคคลว่า มีความเหมาะสมเพียงใด ด้วยมีการปรับปรุง พัฒนา ฝึกอบรม หรือปรับข้อข้อย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ใช้ประกอบการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณาความคิดความชอบของบุคลากร
4. ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่า บุคคลสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบใด
5. ใช้ประกอบการจดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกบันทึกลงในทะเบียนประวัติของพนักงาน เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับ tersebut ไปใช้ในการตัดสินใจต่อไป
6. ใช้ประกอบในการบริหารในค้านต่างๆ เช่น การสร้างความชัดเจนและการแก้ไขข้อความขัดแย้ง ภายในองค์การ เป็นต้น เพื่อที่ให้เกิดบรรยายกาศในการปฏิบัติงานที่ดีและเสริมสร้างศักยภาพ โดยรวมขององค์การ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 49-51) ได้กล่าวถึงจุดหมายในการประเมินผลงานของบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้อยหรือดีเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. เพื่อทำให้สามารถเดือกดีเด่นคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อเลื่อนให้ไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนสายงานของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของเขาก
3. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ
4. เพื่อกำหนดค่าตอบแทน
5. การประเมินต่อข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอของผู้ปฏิบัติงาน (negotiation) ผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานกับองค์การอาจจะมีความขัดแย้งกัน การประเมินที่ตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุดจะนำไปสู่ความเข้าใจ อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ด้วยความเรียบร้อยและด้วยประสิทธิภาพที่ไม่หย่อนไปกว่าเดิม

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้

ประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การฝึกอบรม การให้รางวัลเชิงใจการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากราชการ เป็นต้น (สำนักงาน ก.ค., 2542 : 262)

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การเดือนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ หรือการให้สิ่งตอบแทนอื่น ๆ การยกย้าย จนถึงการให้พ้นจากงาน เป็นต้น

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช (2535 : 217) กล่าวว่า ขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมิน การปฏิบัติงานอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ แต่โดยทั่วไปแล้ว ขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายขององค์กรว่า จะทำการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อไหร่ ปอยครึ่งเพียงใด ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์รายละเอียดของงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายของแต่ละงาน การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวอาจทำเองโดยลำพัง หรืออาจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2. กำหนดวิธีการและมาตรฐานที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานหนึ่ง ๆ ในขั้นนี้ก็คือ การเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะของงาน จากวิธีการประเมินต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่

3. กำหนดผู้ที่จะทำการประเมินการปฏิบัติงาน ในขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากที่ระยะเวลาได้กำหนดไป จนถึงกำหนดเวลาที่จะทำการประเมิน หัวหน้างานซึ่งโดยทั่วไปจะได้รับการกำหนดให้เป็นผู้ทำการประเมิน จะประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีการและเกณฑ์ตามที่กำหนด ในขั้นตอนที่ 2 เพื่อวัดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดในขั้นตอนที่ 1 หรือไม่

4. นำผลที่ประเมินได้มาอภิปรายและพิจารณาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารที่ทำการประเมิน จะนำผลที่ประเมินได้มาพิจารณาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินว่า ได้บรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพ หรือไม่ จำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงในด้านใดบ้าง เป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 53-57) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควร กำหนดขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการประเมินและระยะเวลาที่จะทำการประเมินไว้ให้แน่ชัด

2. การประเมินทุกประเภทจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลักในการเปรียบเทียบ

3. การกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน ซึ่งมักจะแบ่งเป็น 2 ระดับ ระดับแรกคือผู้ที่ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด จึงสามารถดูแลผลการทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่โดยมากจะระดับนี้มักจะทำได้เฉพาะการประเมินเพื่อชี้แจงข้อมูลพร่องพร้อมกับเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุง ในขณะเดียวกันก็จะต้องพยายามด้วยว่าผลการเสนอแนะนั้น มีผลในทางปฏิบัติอย่างไรบ้าง ส่วนอีกระดับหนึ่งนั้น เป็นระดับตัดสินใจที่จะให้คุณหรือไทย อันถือได้ว่าเป็นระดับสูงสุด

ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารระดับสูงแล้วหัวหน้าหน่วยงาน ดังกล่าวแล้ว ยังอาจใช้บุคคลอื่นเป็นผู้ทำการประเมินอีกด้วย คือ

1. ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน

2. ประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ

3. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา

4. การประเมินตนเอง

4. เนื่องจากการประเมินผลงานนั้น นอกจากจะเป็นการพิจารณาความคิดความชอบแล้ว เรา ยังใช้ผลการประเมินเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงวิธีการและผลการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้น กิจกรรมที่ ตามมาหลังจากการประเมินก็คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Carl Heyel (อ้างถึงใน รัตนากษาปรีชา , 2538 : 17–18) มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การกำหนดแบบและถกชนะของงานที่จะประเมินผล

3. การกำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล

4. การกำหนดวิธีการประเมินผล

5. การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1. กำหนด cynical และระยะเวลาในการประเมิน

2. กำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน

3. กำหนดตัวผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน

4. นำผลที่ได้จากการประเมินมาอภิปรายให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อร่วมกันหาวิธีการ ที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่มากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับองค์การที่จะพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะงานและบุคลากรในองค์การนั้น ๆ สำนักงาน ก.พ. (2530 : 22-23) ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. วิธีจดบันทึกปริมาณ
2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด (graphic rating scale)
3. วิธีพิจารณาโดยตรวจสอบรายการ (check list)
4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล (paired comparison method)

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 61-73) กล่าวว่า ในการที่จะได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาผลการปฏิบัติงานนั้น อาจทำได้หลายวิธี คือ

1. ใช้มาตราส่วนเทียบ (rating scale)
2. ใช้แบบตรวจสอบรายการ (check list)
3. ใช้แบบบังคับเลือก (forced choice method)
4. ใช้บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (critical incident method)
5. ใช้วิธีประเมินโดยบีดพฤติกรรมที่สำคัญ (behaviorally anchored ration scales หรือ [BARS])
6. ใช้วิธีตรวจสอบพื้นเดิน (field review)
7. ใช้วิธีจัดลำดับ
8. ใช้วิธีให้ประเมินตัวเอง (self appraisal)
9. ใช้วิธีประเมินโดยเน้นวัตถุประสงค์ (management by objectives)
10. การจัดตั้งศูนย์การประเมินบุคลากร

ลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปนั้น มักจะประเมินในสิ่งต่อไปนี้ คือ^(สำนักงาน ก.พ., 2530 : 20-21)

1. ผลงาน (output) ได้แก่ การประเมินผลงานปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยประเมินในด้านต่าง ๆ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ประโยชน์ของงาน และความรวดเร็วทันเวลา
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอุตสาหะ เป็นต้น

3. คุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ การประเมินคุณลักษณะพิเศษเฉพาะบางตำแหน่ง หรือบางกรณี เช่น สุขภาพ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 : 574) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มักจะพิจารณาในลักษณะดังนี้

1. พิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน และผลงานของตำแหน่งนั้น
2. พิจารณาจากคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยว่า มีความประพฤติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ มีความอุตสาหะพยายามมากในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเด่น เป็นต้น

กิญ โซู สาร (อ้างถึงในรัตนฯ เชาว์ปธีชา, 2538 : 20) กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานประกอบด้วยสิ่งที่พึงประเมิน 2 เรื่อง คือ

1. ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว
2. ผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว

สมิตร สัชญุกร (2538 : 262) กล่าวถึงปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีองค์ประกอบสำคัญ จำแนกได้ 2 ประการ

1. ผลงานที่ก่อประโยชน์แก่องค์การ (contribution)
โดยทั่วไปการพิจารณาถึงผลงานจะพิจารณาสองด้าน ได้แก่
 - ปริมาณงาน (quantity) ทำได้มากเท่าใด
 - คุณภาพงาน (quality) ทำได้ดีเพียงใด
2. ลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน (characteristic of manner of performance)
ปัจจัยที่เป็นลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจะต้องสามารถมั่นใจว่า มีผลการปฏิบัติงาน ได้มากน้อยและ/หรือดีเพียงใด ซึ่งจะต้องพิจารณาเดือยใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้เหมาะสมแก่ลักษณะงาน และระดับ

ด้วยร่างของปัจจัยที่เป็นลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ความสามารถในการเรียนรู้ (learning ability)
- ความร่วมมือ (cooperation)
- ภาวะผู้นำ (leadership)
- ความคิดสร้างสรรค์ (initiative)
- ความคิดสร้างสรรค์ (creative)

สรุปได้ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ต้องที่ควรประเมิน ได้แก่

1. ผลงาน โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน
2. คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ อุปนิสัยและความประพฤติ เป็นต้น

ลักษณะของการประเมินผลที่ดี

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (น.ป.ป. : 19-20) กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อถือได้ (reliability) ซึ่งหมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้ง
2. ความเที่ยงตรง (validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน
3. สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ คือ แบบการประเมินนั้นจะต้องสอดคล้องกับลักษณะของกิจกรรมที่จะประเมิน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ประยุกต์ สะดวกในการใช้ การแปลความหมายของคะแนน และมีความชัดเจนในการใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทางด้านความสามารถและประสบการณ์

มหาวิทยาลัยอุทัยธรรมราช (2535 : 243-244) กล่าวว่า การออกแบบระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องโดยตรง (relevance) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรจะทำการวัดพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของงาน และพยายามหลีกเลี่ยง การวัดพฤติกรรมหรือกิจกรรมอันไม่มีผลต่อกลไน์สำเร็จของงาน
2. การเป็นที่ยอมรับ (acceptability) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จะขึ้นอยู่กับการเป็นที่ยอมรับของผู้ทำการประเมินและผู้ถูกประเมิน เป็นอย่างมาก
3. ความเชื่อถือได้ (reliability) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นระบบที่มีความคงเส้นคงวา และเชื่อถือได้
4. ความสามารถในการจำแนกส่วนดีและไม่ดี (sensitivity) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสามารถจำแนกผู้ที่มีผลงานดีเด่นจากผู้ที่มีผลงานพอใช้และผู้ที่มีผลงานไม่ดีได้
5. ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (practicality)

สรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความเชื่อถือได้ คือ ต้องเป็นระบบที่มีความคงเส้นคงวา มีความเที่ยงตรงและเป็นที่ยอมรับ
2. มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ข้อผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะใช้วิธีการประเมินแบบใดก็ตาม มักจะเกิดข้อผิดพลาดขึ้นเสมอ

ณัฐพันธ์ เจริญนันทร์ (2541 : 229–231) กล่าวถึงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ค้องคำนึงถึงมีดังต่อไปนี้

1. การประเมินโดยผลกลาง ๆ (central tendency)
2. การประเมินโดยใช้เหตุการณ์ล่าสุด (recency error)
3. การกำหนดมาตรฐานที่สูงหรือต่ำเกินไป (tight or loose rater)
4. การใช้ความประทับใจในบางเรื่องเป็นหลัก (halo effect)
5. การใช้ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล (feeling-based bias)
6. การเอาตัวเองเข้าเปรียบเทียบ (comparative rater)
7. การให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการทำงาน (length of service)
8. การมีอคติกับลักษณะบางอย่างของกลุ่มนุкл์ (stereotype)

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 57–60) กล่าวถึงสาเหตุแห่งความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า มีสาเหตุมาจากการ

1. ความเข้มงวดหรือความยืดหยุ่นในการประเมิน อันเนื่องมาจากการตั้งมาตรฐานไว้สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป
2. การไม่สามารถดูแลผลงานได้อย่างทั่วถึง หรือขาดการประเมินอย่างสม่ำเสมอ
3. อคติหรือความต่อเอียงเป็นส่วนตัวทำให้การให้คะแนนประเมินแปรเปลี่ยนไปจากที่ควรจะเป็น
4. การแบ่งขันระหัวงหน่วยงาน
5. ความไม่ร่วมนื้อของผู้รับการประเมิน
6. ความไม่เข้าใจเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

เวอร์เชอร์และเดวิส (Werther and Davis, 1996 : 348–349) กล่าวถึงอคติของผู้ประเมินว่าเกิดจากสาเหตุดังๆ ดังนี้

1. ความถูกอิชิ (the halo effect)
2. ความผิดพลาดของการให้ค่าผลการประเมินเป็นกลาง ๆ (the error of central tendency)
3. ความยืดหยุ่นและความเข้มงวดในการประเมิน (leniency and strictness)

4. การมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (cross-cultural biases)
5. การมีความรู้สึกตัวตัวที่ไม่ดี (personal prejudice)
6. การประเมินโดยอุจจากการกระทำที่เพิ่งผ่านพ้นไป (the recency effect)

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานตามระยะเวลาที่กำหนด เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ วัดดูประสิทธิภาพที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ 1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ 2) เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเดือนตำแหน่ง เป็นต้น ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) กำหนดนโยบายและระยะเวลาในการประเมิน 2) กำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน 3) กำหนดตัวผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน ซึ่งนอกจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังอาจให้บุคคลอื่นเป็นผู้ทำการประเมินด้วย และ 4) นำผลที่ได้จากการประเมินมาอภิปรายให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อร่วมกันหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนลักษณะของสิ่งที่จะประเมินได้แก่ พฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรมีลักษณะที่มีความเชื่อถือได้และ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไปสู่การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ลดค่าต้องกับเงินธรรมเนียมที่ห้ามตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยยึดหลักการของกระบวนการบริหารงานมุ่งผลลัพธ์ และการนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัลประจำปีและเงินตอบแทนอื่น ๆ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ก.พ. พิจารณาให้สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2544)

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนดใหม่นี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัด
ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ
นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องด่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งข้าราชการ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลยุ่ง ใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะ
การปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของผลงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

(5) การประทับตราพยานหรือความคุ้นเคยของผลงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาภัย

(3) การปฏิบัติตามหมายสมกับการเป็นข้าราชการ

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสม
ของลักษณะการกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในตำแหน่งต่าง ๆ

ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณา
ใช้ตามแบบที่ ก.พ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือการกิจลักษณะที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีดังไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดทำด้วยผลการประเมิน เรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุง ไปให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามดictionary ตามหนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 16 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2540 ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประมวลรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วถ้วน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรมเพื่อวัดคุณประสิทธิ์ในการพิจารณาภักดีนกรองผลการประเมิน ให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้คุณพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาภักดีนกรอง ให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองค์วายก์ได้

10. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดใหม่ด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน ควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้น

12. ให้กรรมวาระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือ กรมจะกำหนดครุปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

13. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการให้มีการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้โดยอนุโลม ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอความเห็นตามผลการประเมินให้กรมเข้าสังกัดของ ข้าราชการผู้นั้นพิจารณาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดต่อไป

14. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำหรับ ข้าราชการทุกระดับ ส่วนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณากำหนด และเมื่อ ก.พ. ได้กำหนดเครื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงแล้ว ก็ให้ ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าว สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงต่อไป

15. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการอาจร่วมกัน กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงานและอื่น ๆ ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

เนื่องจากคณะกรรมการรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานราชการตามที่ ก.พ. เสนอ โดยให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการปีงบประมาณละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ปีดังไป แต่ครั้งที่ 2 ระหว่าง 1 เมษายน – 30 กันยายน โดยให้มีการเดือนขึ้นเงินเดือนข้าราชการหลังการประเมินผล ตั้งแต่ต่อไป ในวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ก.ค. ได้มีมติให้นำ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเดือนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับกับข้าราชการครูโดยอนุโลม (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวัฒนา อุทัยรัตน์และคณะ (2539 : 91) ได้ศึกษาผลกระบวนการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครูสายงานการสอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของข้าราชการครูที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 กับข้าราชการครูที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในด้านบุคลิกักษณะ ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านเขตติของครุต่อนักเรียนและวิชาที่สอน ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านวิธีสอน และด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ข้าราชการครูที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านเขตติของครุต่อนักเรียนและวิชาที่สอน และด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในทุกรสี ด้านที่ข้าราชการครูที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีกว่าข้าราชการครูที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้แก่ ด้านบุคลิกักษณะ เรื่องการมีอารมณ์มั่นคงและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา การมีความอดกลั้นใจเย็นเมื่อมีการขัดแย้ง การมีอารมณ์ขัน การมีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้ดี การมีความมั่นใจในตัวเอง การพูดชัดเจนและเข้าใจง่าย ส่วนเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการครูที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความสามารถสอนได้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ระบุไว้ในหลักสูตรดีกว่าข้าราชการครูที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนเรื่องอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการวัดและประเมินผล ข้าราชการครูที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีกว่าในเรื่องการทดสอบพื้นฐานความรู้เดิมก่อนที่จะเริ่มต้นขึ้นบทเรียนใหม่ และการซักถามนักเรียนในขณะสอนเพื่อวัดความเข้าใจในบทเรียน ส่วนเรื่องอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนไปในทางที่ไม่แตกต่างจากกันที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และรวบรวมข้อมูลเชิงลึกต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 โดยในส่วนของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ศึกษาจากประชากร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6,252 คน สำหรับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เนพะโรงเรียนที่มีข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ปฏิบัติราชการอยู่เท่านั้น ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละจำนวน 6,252 คน รวมจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 18,756 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

ส่วนที่ 2 มาตรฐานการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของ ก.ค. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู รายงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสม

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครุภำพงานการสอน มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับคุณภาพครู

2. ร่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครุตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยยึดถัดจากจะงานที่ปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหรือคุณภาพการศึกษา มาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินและระดับคุณภาพครูเป็นแนวทางในการกำหนดระดับการปฏิบัติ

3. หาคุณภาพของแบบประเมิน

3.1 นำร่างแบบประเมินฯ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์ คำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู โดยการเสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน 6 คน เพื่อพิจารณาองค์ประกอบของการประเมิน ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติ

3.2 นำแบบประเมินที่ผ่านคณะกรรมการฯ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิของ ก.ค. จำนวน 3 คน ได้แก่ ดร.กมล ฤทธิ์เสรฐ์ ดร.สายหยุด จำปาทอง และดร.บุญลือ ทองอยู่ พิจารณาตรวจสอบความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติ แล้วนำมาปรับปรุง

3.3 นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการප്രศมนศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นปัจจัยของแบบประเมินฯ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ปฏิบัติจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สำรวจจำนวนข้าราชการครุตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกรมต่าง ๆ ที่มีผู้รองตำแหน่งอยู่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 จำนวนก็เป็นรายจังหวัด (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ๑)

2. ทำหนังสือถึงสำนักงานการප്�รศมนศึกษาจังหวัด 76 จังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของข้าราชการครุตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 ทุกสังกัดภายในจังหวัด โดยให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และข้าราชการครุตำแหน่งอาจารย์ 3 ประเมิน

3. จัดส่งแบบประเมินไปให้สำนักงานการປ្រសນศึกษาจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 18,756 ฉบับ ได้รับแบบประเมินกลับคืนมาเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 15,079 ฉบับ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนแบบประเมินที่ส่งไปและที่ได้รับกลับคืน

ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบประเมิน ที่ส่งไป	แบบประเมินที่ได้รับกลับคืน	
		จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชา	6,252	4,847	77.53
เพื่อนร่วมงาน	6,252	5,055	80.85
อาจารย์ 3	6,252	5,129	82.04
รวม	18,756	15,079	80.39

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 แยกการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่

2. ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา

ข้อมูลในตอนที่ 2 นี้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดระดับการปฏิบัติແທະນາໄວ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติทุกอย่าง ให้ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง ให้ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง ให้ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง ให้ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง ให้ 1 คะแนน

ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 และมาตรฐานการศึกษา ใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2539 : 100)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.51 - 5.00	หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.51 - 4.50	หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 - 3.50	หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.51 - 2.50	หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.50	หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา หา
ค่าความถี่ และจัดลำดับความสำคัญ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การบรรยายและตารางประกอบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตามตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมินจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กรมสามัญศึกษา	2,606	50.81
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	1,959	38.19
กรมอาชีวศึกษา	251	4.89
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	141	2.75
กรมพลศึกษา	89	1.74
กรมการศึกษาอนุโรงเรียน	38	0.74
สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ	23	0.45
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	10	0.19
กรมศิลปากร	7	0.14
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	5	0.10
รวม	5,129	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า กรมสามัญศึกษามีอาจารย์ 3 ในสังกัดจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.81 รองลงมา คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 38.19 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีจำนวนอาจารย์ 3 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.10

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	6	0.12
31 – 40 ปี	149	2.90
41 – 50 ปี	2,952	57.56
มากกว่า 50 ปี	2,000	38.99
ไม่ตอบ	22	0.43
รวม	5,129	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงว่า อาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.56 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.99 อายุ 20-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.12

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
0 – 10 ปี	142	2.77
11 – 20 ปี	513	10.00
21 – 30 ปี	3,496	68.16
มากกว่า 30 ปี	978	19.07
รวม	5,129	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงว่า อาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.16 รองลงมา มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.07 อายุราชการ 0-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.77

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ 3 จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	0.57
ปริญญาตรี	3,752	76.64
ปริญญาโท	1,109	22.65
ปริญญาเอก	7	0.14

จากตารางที่ 5 แสดงว่า อาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.64 รองลงมา มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.65 คุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.14

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 แยกวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ และ ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ทั้ง 3 กลุ่ม แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

1. ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ 3 จำแนกตามประเภทผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	ผู้บังคับบัญชา		เพื่อนร่วมงาน		อาจารย์ 3	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ค庵การสอน.....	3.93	1.44	3.96	1.43	3.98	1.44
2. วิชาและระดับชั้นที่สอน.....	3.48	1.46	3.52	1.45	3.56	1.46
3. นักจากงานการสอนแล้ว งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานวิชาการ งานธุรการ การเงิน พัสดุ เป็นต้น.....	3.64	1.35	3.67	1.36	3.76	1.37
4. ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนางาน ทางวิชาการ เช่น นวัตกรรม สื่อ งานวิจัย คุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น.....	3.72	1.41	3.82	1.42	3.89	1.40
5. การเข้าสอนตามตารางสอนและที่ได้รับ มอบหมาย.....	4.04	1.44	4.10	1.45	4.16	1.48
6. การจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้.....	3.90	1.37	3.95	1.38	4.04	1.39
7. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง.....	3.84	1.35	3.93	1.39	3.99	1.38
8. การทำการสอนหรือการดำเนินกิจกรรม การเรียนการสอนตามแผนการสอน.....	3.76	1.30	3.83	1.32	3.81	1.27
9. การวัดผลและการประเมินผลการเรียน.....	3.81	1.30	3.88	1.35	3.91	1.33

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ผู้บังคับบัญชา		เพื่อนร่วมงาน		อาจารย์ 3	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
10. การรวมรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และการศึกษาผู้เรียน.....	3.59	1.23	3.68	1.26	3.60	1.22
11. การบันทึก การวิเคราะห์ผลการเรียน และผลงานของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ.....	3.57	1.22	3.67	1.24	3.59	1.18
12. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือ ¹ เสริมหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน.....	3.73	1.28	3.79	1.30	3.78	1.26
13. การจัดทำเพิ่มสะสนางานอย่างเป็นระบบ.....	3.73	1.33	3.83	1.35	3.77	1.31
14. การให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแล ความประพฤติของผู้เรียน.....	3.57	1.23	3.62	1.26	3.55	1.19
15. การแนะนำ ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนหรืออาชีพ.....	3.47	1.18	3.50	1.22	3.39	1.13
16. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียน หรือความประพฤติของผู้เรียน.....	3.64	1.26	3.71	1.28	3.66	1.24
17. การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและ การปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นประมุขอย่าง เหมาะสมกับบทบาทในฐานะที่เป็น ² ข้าราชการครู.....	3.66	1.24	3.73	1.27	3.67	1.21
รวม	3.75	1.08	3.78	1.13	3.77	1.07

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ 3 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บังคับ-
บัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นตรงกันว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด
ในเรื่องของการเข้าสอนความต่างสองสถาณและที่ได้รับมอบหมาย ทำการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมของ
การเรียนรู้

2. ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาของอาจารย์ 3 จำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	ผู้บังคับบัญชา		เพื่อนร่วมงาน		อาจารย์ 3	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสารความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	3.84	1.34	3.90	1.36	3.95	1.35
2. ชัดเจนในกิจกรรมและการเรียนการสอน ให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์.....	3.89	1.38	3.96	1.39	4.03	1.41
3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	3.87	1.36	3.96	1.37	4.01	1.38
4. อาจารย์ 3 ที่ทำงานประเมินมีความสามารถในการสื่อสารความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน.....	3.80	1.36	3.92	1.38	3.93	1.36
5. ผู้เรียนที่เรียนกับอาจารย์ 3 ที่ทำงานประเมิน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร.....	3.63	1.05	3.67	1.09	3.67	1.05
รวม	3.85	1.18	3.89	1.24	3.93	1.23

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและตนเองมีความเห็นตรงกันว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด ในเรื่อง การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3 ตามรายละเอียดตารางที่ 8, 9 และ 10

ตารางที่ 8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ศักยภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	
1.1 เป็นที่น่าพึงพอใจ (ปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ความสำคัญกับผู้เรียน, ใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม, ติดตามนักเรียนอย่างต่อเนื่อง, มีจ老爷บารณ, มีวิญญาณของความเป็นครู, เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง, มีความรับผิดชอบสูง, มุ่งมั่นทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม, ทุ่มเทการสอน, ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและชุมชนตลอดถึงส่วนราชการที่เกี่ยวข้องด้วยดี, เป็นที่ยอมรับและสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน)	274
1.2 ควรปรับปรุง (การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความรับผิดชอบในหน้าที่, ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พื่อนครู, การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย, ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้เต็มเวลา ไม่ควรออกไปปฏิบัติราชการนอกสถานศึกษา บ่อยครั้งเกินไป เนื่องจากส่งผลกระทบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ, การเป็นผู้นำทางความคิด, ทางวิชาการ, การเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ, การเป็นผู้นำทางความคิด, การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอนกับพื่อนครู, ความเข้มแข็งทางคุณภาพ, การตรวจสอบมาตรฐานที่มีเดิม, การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของโรงเรียนเพิ่มเติม, การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของโรงเรียน)	700

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อาจารย์ 3 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในเรื่องการอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความรับผิดชอบในหน้าที่ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพื่อนครู การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้เต็มเวลาและไม่ควรออกไปปฏิบัติราชการนอกสถานศึกษาย่ำอยครั้งเกินไป เนื่องจากส่งผลกระทบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นต้น

ตารางที่ 9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ค้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติคน 1.1 เป็นที่น่าพึงพอใจ (ปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ความสำคัญกับผู้เรียน, ใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม, มีจรรยาบรรณ, มีวิญญาณของความเป็นครู, เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง, มีความวิริยะอุตสาหะ, มุ่งมั่นทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม, ทุ่มเทการสอน, มีความเป็นกันเอง, มีน้ำใจ เป็นที่ยอมรับและครับเคราะห์ของผู้ร่วมงาน)	346
1.2 ควรปรับปรุง (การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การเป็นผู้นำทางวิชาการ, การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน, การวิจัยในชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอนและการสอนและการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน การรายงานหาความรู้เพิ่มเติม)	162

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 ปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนเป็นที่น่าพอใจในเรื่องการปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนเหมาะสมกับตำแหน่ง การให้ความสำคัญกับผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีจรรยาบรรณ มีวิญญาณของความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง และมีความมุ่งมั่นทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์ 3

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน 1.1 เป็นที่น่าพึงพอใจ (มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ, เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง, มีคุณธรรมและจริยธรรม)	175
1.2 ควรปรับปรุง (การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน, การตรวจสอบความเข้าใจเพิ่มเติม, การเป็นผู้นำ ทางวิชาการ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวิจัยในหัวเรียนและการประเมินผล ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย, การเป็นผู้มีบทบาทในการนิเทศการเรียนการสอน, การให้ความรักความเมตตา ดูแลเอาใจใส่นักเรียน, การปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง ในการเป็นผู้มีความรับผิดชอบและการทรงต่อเวลา, การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน)	144

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ 3 ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนเองปฏิบัติงาน
และปฏิบัติตนเป็นที่น่าพึงพอใจในเรื่องการมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จัดการเรียนการสอน
อย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3

ข้อเสนอแนะ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	อาจารย์ 3
ควรมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน (โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียนประกอบด้วย และเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งทดลองหลังจากแต่งตั้งได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง)	291	141	34

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นตรงกันว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา และพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียนประกอบด้วย นอกจากนี้ เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้ว ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งทดลองหลังจากแต่งตั้งได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาษาหลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3
- เพื่อร่วมรวมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 โดยในส่วนของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ศึกษาจากประชากร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6,252 คน สำหรับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เนื่องจากที่มีข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ปฏิบัติราชการอยู่เท่านั้น ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละจำนวน 6,252 คน รวมจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 18,756 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลร่วมมือจากสำนักงานการประดิษฐ์ศึกษาจังหวัด ให้ดำเนินการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกสังกัดภายในจังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows แยกแยะความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและตัวอาจารย์ 3 ออง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน

อาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา อายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี อาจารย์ระหว่าง 21 – 30 ปี และมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

2. ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

2.1 ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยในระดับมาก เรื่องที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การเข้าสอนตามตารางสอนและที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับมาก เรื่องที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มี ความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การจัดกิจกรรมและ การเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนของอาจารย์ 3

ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ 3 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนในเรื่องการอุทิศเวลาให้กับทางราชการ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้กันสนับ

การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้เต็มเวลา “ไม่ควรออกໄປปฏิบัติราชการนอกสถานศึกษานับอย่างรึ้งเกินໄປเนื่องจากส่งผลกระทบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำในการพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ การเป็นผู้นำทางความคิด การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียน การสอนกับเพื่อนครู ความขับอุดหนุน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของโรงเรียน

สำหรับเพื่อนร่วมงานให้ข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ 3 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามในเรื่องการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในการทำวิจัยในชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียน การสอนและการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน และการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

ส่วนอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ตนเองควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามในเรื่องการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในการทำวิจัยในชั้นเรียน การเป็นผู้นำในการประเมินผลผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การเป็นผู้มีบทบาทในการนิเทศการเรียนการสอน การให้ความรักความเมตตา ดูแลเอาใจใส่นักเรียน การปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้มีความรับผิดชอบและการตระหนักรู้และการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ผู้มังคบบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนประกอบด้วย นอกจากนี้ เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้ว ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับลดตำแหน่งลงหลังจากแต่งตั้งได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3

1. ผลการวิจัยเรื่อง การเข้าสอนตามตารางสอนและที่ได้รับมอบหมาย พนว่า อาจารย์ 3 เข้าสอนทุกคืนและตรงเวลา สอดคล้องกับมาตรฐานด้านปัจจัยของมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 1 ครูมีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 4 ชี้งระบุว่า ครูมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541 : 19) โดยที่ภาระหน้าที่สำคัญของครู คือ ทำการสอนและอบรมผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ในระดับสากล สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และค่างคนอยู่ในสังคมໄได้อย่างมีความสุข รวมทั้ง การปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการประพฤติดีและการปฏิบัติงาน เพราะครูเป็นบุคคล ที่สังคมคาดหวังว่าจะเป็นผู้หล่อหลอมสุกคิมย์ให้เป็น “คนเก่งและคนดี” ดังนั้น ครูจึงควรประพฤติดี เป็นแบบอย่างของความเป็น “คนเก่งและคนดี” ด้วย ดังที่สุ่ริต เพียรชลบุรี (อ้างถึงใน สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2541 : 45) กล่าวไว้เกี่ยวกับ บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศว่า ครูต้องพยายามปลูกฝังลักษณะนิสัยสำคัญ ๆ ให้เกิดขึ้นใน ตัวนักเรียน เช่น ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร แนะนำดอทาน การทำงานหนัก ความรักงาน โดยตัวครูเองควรเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมความประพฤติเหล่านี้

2. ประเด็นเรื่องค่าการสอน พนว่า อาจารย์ 3 ทำการสอนมากกว่า 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) ต่อสัปดาห์ หรือทำการสอนมากกว่า 45 คาบ (คาบละ 20 นาที) ต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานซึ่งไม่สอนต่ำสุดของข้าราชการครูในการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 ซึ่งสำนักงาน ก.ค. กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว ต้องมีชั่วโมงสอนต่ำสุด 15 คาบต่อสัปดาห์ (คาบละ 50 นาที) ทั้งนี้ การที่สำนักงาน ก.ค. กำหนดจำนวนชั่วโมงสอนดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสมกับภาระงานของครู ให้ครูได้มีเวลาในการเตรียมการสอน มีเวลาสำหรับการคุยกับอาจารย์ 2 และผู้เรียน ตลอดจนมีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสามารถเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด (สำนักงาน ก.ค., ม.ป.ป. : 11-12) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการกำหนด ตำแหน่งและแต่งตั้งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ต้องมีความชำนาญการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ คือ (1) ความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

(2) ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณะ และ (3) ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ช้านาญการ นอกจากนี้ จะต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งแสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ซึ่ง ก.ค. เห็นว่า ใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีด้วย

3. ผลการวิจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า อาจารย์ 3 มีการจัดบรรยากาศทางกายภาพ เช่น ห้องเรียน แสงสว่าง ที่นั่ง เป็นต้น อย่างเหมาะสม มีการสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง กับผู้เรียน เช่น การทักทาย พูดคุย ขึ้นลงแล้วแต่เป็นต้น มีการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากลอง อยากรู้หรือยกหัว อยากรอดลองในทางที่ถูกที่ควร มีการทำให้ผู้เรียนทุกคนเรียนอย่างเพลิดเพลิน สนุกสนาน เช่น การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีกิจกรรมที่ทำให้หายความรู้ความสามารถ เป็นต้น และทำให้ผู้เรียนส่วนมากชอบเรียนในวิชานั้น ๆ หรือมีความสนใจเป็นพิเศษ สอดคล้องกับปัจจัย สร้างเสริมการเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ใน เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 11) ในเรื่องบรรยากาศแวดล้อมที่เกื้อ大局ว่า การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นจะ ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เกื้อ大局ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ เหมาะสม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย รวมทั้งการที่ครูมีบุคลิกภาพอ่อนโยน ขึ้นลงแล้วแต่ เป็นกันเอง ย้อนมืออิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน สามารถสร้างสรรค์และความอนุ่มทางใจให้ เกิดกับผู้เรียน ซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้

4. ผลการวิจัยด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา พบว่า อาจารย์ 3 มีความสามารถในการจัด กิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลการประเมินนี้สอดคล้องกับหลักการของ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่มุ่งเน้นให้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตาม ศักยภาพ นอกเหนือนั้นองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 7-8) ในเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ยังกำหนดให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นความสำคัญของผู้เรียน เป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มตามศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากปฏิบัติจริง ปรับบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ชี้แนวทางในการเรียน ให้ชุมชนและภูมิปัญญาห้องถันมีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ และใช้เวลาระบบทดลองโดยอิสระ แต่เดียวกัน เพื่อการเรียน การสอน ทั้งนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ระบุไว้ว่า การจัด การศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม

ศักยภาพ ดังนั้น ครุจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการสอนของตนเองสีใหม่ จากผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้มาเป็น ผู้จัดประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด วัย และศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ในการพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์สมบูรณ์ได้ ตามเจตนา�ูลของพระราชนูญติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5. ประเด็นผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ 3 มีความคิดเห็น ตรงกันว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่และด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก แต่จากการศึกษาผลกระบวนการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเก็บน้ำหนึ่ง สูงขึ้นของข้าราชการครูสายงานการสอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ของสุวัฒนา อุทัยรัตน์ແຄดุมะ (2540 : 94-95) พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่ได้รับอนุมัติให้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนไปในทางที่ไม่แตกต่าง จากกลุ่มที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการวิจัยในครั้งนี้เป็นการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เท่านั้น ไม่ได้ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูผู้ไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้วย ดังนั้น การที่ผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานทั้งสองด้านของอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก จึงไม่ได้หมายความว่า ภายนหลังจากการได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว อาจารย์ 3 เหล่านี้สามารถจัดการเรียน การสอนได้ดีกว่าข้าราชการครูที่ไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

1. ประเด็นที่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะตรงกันว่า ควร มี การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นว่าเอกสาร ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช้ด้วยคือว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความสามารถหรือมี ความชำนาญการเหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น หากผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ และมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่เขียนรายงานไม่เก่ง หากใช้วิธีประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว ก็อาจทำให้ไม่ผ่านการประเมิน แต่หากใช้วิธีการออกไป ตรวจสอบข้อมูลสภาพความเป็นจริงที่สถานศึกษา จะทำให้ได้ข้อมูลและหลักฐานที่เป็นจริง ซึ่งทำให้ เกิดความหมายสมและยุติธรรมกับผู้รับการประเมิน

2. ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมี การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 เป็นระยะ ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับลดตำแหน่งลงได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นว่า รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้กับอาจารย์ 3 เป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจารย์ 3 จึงควรปฏิบัติตามและปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น การเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีการ พลิดพลางในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นปะโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงาน อื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณะ จนเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง แต่หากได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งของอาจารย์ 3 แล้ว ไม่มีการพัฒนาตนเองและไม่มี การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ก็ไม่ควรได้รับค่าตอบแทนนั้นอีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มี การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตอนย่างต่อเนื่อง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งลดลงได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ ดำรงตำแหน่งของอาจารย์ 3 โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา และพิจารณาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งของอาจารย์ 3 ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเมริยมเทียบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งของอาจารย์ 3 กับข้าราชการครูตำแหน่งอื่น ๆ ภายในสถานศึกษาร่วมกัน เช่น อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 เป็นต้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงาน

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภากาดพร้าว, 2542.

ชูสักดี เที่ยงตรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. (ม.ป.ท., ม.ป.ป.)

ณัฐรัตน์ เจริญนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ดุษฎี พงศ์ศาสตร์. การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ในกรมสามัญศึกษา (บรรณาธิการ),

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา, หน้า 51 - 52. พิมพ์ครั้งที่ 5. ม.ป.ท., 2535.

บุญชน ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์, 2539.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

พิทยากรณ์ นานะจุติ. กระบวนการทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบปี พ.ศ. 2542. รายงานการวิจัย

คณะกรรมการวิจัยการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. 2544.

เพิ่มสุร บุปผະตะนัง. ครูไทยในสังคมส่วนรวมใหม่. วารสารข้าราชการครู 20 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2543) : 43 - 46.

รัตนฯ เชาว์ปรีชา. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษานาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

ศักวินทร์ สุวรรณ โภจน์. อดุลการณ์ของความเป็นครู ในสำนักงาน ก.ค. (บรรณาธิการ), สู่เส้นทางวิชาชีพ ครู, หน้า 18. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภากาดพร้าว, 2543.

สมิต สัชญกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเอกสาร กีสุขพันธ์ (บรรณาธิการ), การบริหาร : ทักษะ และการปฏิบัติ, หน้า 262. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, 2538.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท เซเว่นพรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2541. ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริม

การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป., 2541.

สำนักงานโครงการพัฒนาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา หัวหน้าครุ พัฒนาครุ และบุคลากรทางการศึกษา (สปค.). โครงการครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท เซเว่นพรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2. คู่มือการประเมินความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสารพัดช่าง พระนคร, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู กฎหมาย กฎ.ก. และ กฎ.ก.พ. (ที่นำมาใช้โดยอนุโญติ), พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ การศึกษา, 2542

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กิจการ โรงพิมพ์องค์การส่งเคราะห์ทหารผ่านศึก, ม.ป.ป.

หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ ศธ 1305/313 ลงวันที่ 30 เมษายน 2544

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู. 2544. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน . ยุทธิการประเมินผลการปฏิบัติงาน. ม.ป.ท., 2530.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/วศ ลงวันที่ 2 สิงหาคม
2544 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ. 2544. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสตร์และวัฒนธรรม . หัวใจของ
การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

สำนักงานเลขานุการครุสภ. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภากาคพร้าว, 2537.
ศุภวนा อุทัยรัตน์, ศิริชัย กาญจนวนารถ และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. ผลกระทบของการจัดทำผลงาน
ทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครุภายนการสอน ในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัย สำนักงาน ก.ค., 2539.

ศุภโภทธรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. สาขาวิชาการจัดการ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล
(Personnel Administration) หน่วยที่ 1 – 7. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศุภโภทธรมาธิราช, 2535.

เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล
(Personnel Administration) หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศุภโภทธรมาธิราช, 2534.

อํารุง จันทวนิช. แด่เพื่อนครุสูร์รั่วมุคุมาเรฟ ในสำนักงาน ก.ค. (บรรณาธิการ), ผู้สัมภาษณ์วิชาชีพครู,
หน้า 3 – 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภากาคพร้าว, 2543.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเรื่องขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการวิจัย

ที่ ศธ 1305/ 249

สำนักงาน ก.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

มีนาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศึกษาจังหวัด (ตามรายชื่อตัวนหลัง)

ข้างต้น หนังสือสำเนา้งาน ก.ค. ที่ สช 1301/2188 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2544

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการครุตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน ชุด
2.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการครุตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค. ได้โอนเงินให้สำนักงานการประดิษฐ์ศึกษาจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามโครงการวิจัยคิดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3 ประจำปีงบประมาณ 2544 สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะจัดส่งมาให้ภายในสิ้นเดือนมกราคม

สำนักงาน ก.ค. ขอส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ชั้นเป็นแบบประเมินผลที่ใช้ในการวิจัย และบัญชีรายชื่อข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกรมต่างๆ ในจังหวัด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ส่วนข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงาน-การประถมศึกษาจังหวัดนี้ทุกคน ขอให้ใช้ข้อมูลระบุชื่อจากบัญชีถือปัจจุบันเดือน (๑๘) และเมื่อคำนวณการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งคืนสำนักงาน ก.ค ภายในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความร่วมมือในการดำเนินการตั้งกล่าวด้วย และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

222 2

(นายสมบัติ ชัยวุฒิ)
รองเลขาธิการ ก.ค. ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.

ลองวิชาการบริหารงานบุคคล
กลุ่มงานพัฒนาใบขายฯ
โทร. 0-2280-1100
โทรสาร 0-2280-1093





ที่ ศส 1301/ 2188

สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

27 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง การโอนเงินโครงการวิจัยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3

เรียน

ส่งที่ส่งมาด้วย ดร.พท.หรือแอดมิชเชียร์เช็ค จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยสำนักงาน ก.ค. จัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน โครงการวิจัยติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 ให้แก่สำนักงานการประ促ศึกษาจังหวัดนี้ เพื่อเป็นค่าวิจัยในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย ส่วนแบบ สອบถานที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จะจัดส่งมาให้ภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเมื่อได้รับดร.พท.หรือแอดมิชเชียร์เช็ค เรียบร้อยแล้ว กรุณาแจ้งให้สำนักงาน ก.ค. ทราบด้วย ขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๒๔๒ ๙

(นายสมบัติ ชัยณรงค์)

ผู้อำนวยการกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ รักษารายการแทน
รองเลขานุการ ก.ค. ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.ค.

สำนักงานเลขานุการกรม
โทร 0-2280-2836
โทรศัพท์ 0-2280-2836

ภาคผนวก บ
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

แบบประเมินนี้ ให้มาเพื่อตรวจสอบผลการทำงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่สอนหน่วยงานนี้ ไม่ใช่มาตัดสินใจว่าเจ้าหน้าที่ดีหรือไม่ดี

คำอธิบาย

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3 และเพื่อร่วมร่วมข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

2. การประเมิน ให้แบบประเมินฯ จำนวน 3 ชุด ต่ออาจารย์ 3 จำนวน 1 คน โดยให้ ผู้บริหารหรือหัวหน้าฯ ตอบ 1 ชุด เพื่อนข้าราชการครู ตอบ 1 ชุด และอาจารย์ 3 ตอบเอง 1 ชุด

3. แบบประเมินฯ นี้ มี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 2 มาตรฐานการจัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

4. ผู้ตอบแบบประเมินฯ

ผู้บริหาร/หัวหน้าฯ เพื่อนข้าราชการครู ตัวอาจารย์ 3 เอง

5. ตำแหน่ง..... ผู้พิการศึกษา.....

อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี

6. ปัจจุบันทำการสอนวิชา, ชั้น.....

สังกัด..... จังหวัด.....

7. (เฉพาะอาจารย์ 3 ตอบ) สาขาวิชาที่ชำนาญการสอน.....

8. (เฉพาะอาจารย์ 3 ตอบ) ชื่อผลงานทางวิชาการที่ได้รับอนุมัติ.....

.....

ระดับการปฏิบัติ : ให้พิจารณาว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 ที่ท่านประเมิน อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย kaknath () ในช่อง เพียงช่องละ 1 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีคะแนนดังนี้

ระดับ 5 = 5 คะแนน ระดับ 4 = 4 คะแนน ระดับ 3 = 3 คะแนน

ระดับ 2 = 2 คะแนน ระดับ 1 = 1 คะแนน

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

1. คานการสอน

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 ทำการสอนมากกว่า 18 คาบ (คานละ 50 นาที) / สัปดาห์
หรือทำการสอนมากกว่า 45 คาบ (คานละ 20 นาที) / สัปดาห์
- ระดับ 4 ทำการสอน 16 – 18 คาบ (คานละ 50 นาที) / สัปดาห์
หรือทำการสอน 40 - 45 คาบ (คานละ 20 นาที) / สัปดาห์
- ระดับ 3 ทำการสอน 10 – 15 คาบ (คานละ 50 นาที) / สัปดาห์
หรือทำการสอน 25 - 39 คาบ (คานละ 20 นาที) / สัปดาห์
- ระดับ 2 ทำการสอน 7 – 10 คาบ (คานละ 50 นาที) / สัปดาห์
หรือทำการสอน 18 - 24 คาบ (คานละ 20 นาที) / สัปดาห์
- ระดับ 1 ทำการสอน น้อยกว่า 7 คาบ / สัปดาห์
หรือทำการสอน น้อยกว่า 18 คาบ (คานละ 20 นาที) / สัปดาห์

2. วิชาและระดับชั้นที่สอน

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 ทำการสอนมากกว่า 3 วิชา หรือ 3 ระดับชั้น
- ระดับ 4 ทำการสอน 3 วิชา 2 ระดับชั้น หรือ 3 ระดับชั้น 2 วิชา
- ระดับ 3 ทำการสอน 2 วิชา 2 ระดับชั้น
- ระดับ 2 ทำการสอน 1 วิชา 2 ระดับชั้น หรือ 1 ระดับชั้น 2 วิชา
- ระดับ 1 ทำการสอน 1 วิชา 1 ระดับชั้น

3. นอกจากงานการสอนแล้ว งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานวิชาการ
งานธุรการ การเงิน พัสดุ เป็นต้น

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 ได้รับมอบหมายและปฏิบัติมากกว่า 3 งาน
- ระดับ 4 ได้รับมอบหมายและปฏิบัติ 3 งาน
- ระดับ 3 ได้รับมอบหมายและปฏิบัติ 2 งาน
- ระดับ 2 ได้รับมอบหมายและปฏิบัติ 1 งาน
- ระดับ 1 ไม่ได้รับมอบหมาย

4. ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนา
งานวิชาการ เช่น นวัตกรรม สื่อ งานวิชัย คู่มือการเรียนการสอน เป็นต้น

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีมากกว่า 3 ชิ้น
- ระดับ 4 มี 3 ชิ้น
- ระดับ 3 มี 2 ชิ้น
- ระดับ 2 มี 1 ชิ้น
- ระดับ 1 ไม่มีผลงาน

5. การเข้าสอนตามตารางสอนและที่ได้รับมอบหมาย

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 เข้าสอนทุกคราวและตรงเวลา
- ระดับ 4 เข้าสอนเป็นส่วนมากและตรงเวลา
- ระดับ 3 เข้าสอนเป็นส่วนมาก แต่ไม่ค่อยตรงเวลา
- ระดับ 2 เข้าสอนบ้างและตรงเวลา
- ระดับ 1 เข้าสอนบ้าง แต่ไม่ค่อยตรงเวลา

6. การจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้

การปฏิบัติ

- มีการจัดบรรยากาศทางกายภาพ เช่น ห้องเรียน แสงสว่าง ที่นั่ง เป็นต้น อายุangเหมาะสม
- สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับผู้เรียน เช่น การทักทายพูดคุยขึ้นลงแล้วใส่ เป็นต้น
- สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอ่อนโยน อบอุ่นหรืออ่อนไหว อย่างต่อเนื่องในทางที่ถูกที่ควร เช่น การเดินประสนการณ์ เป็นต้น
- ให้ผู้เรียนทุกคนเรียนอย่างเพลิดเพลินสนุกสนาน เช่น การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่ มีกิจกรรมที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ เป็นต้น
- ผู้เรียนส่วนมากชอบเรียนในวิชานี้ ๆ หรือมีความสนใจเป็นพิเศษ

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

7. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การปฏิบัติ

1. เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เช่น แผนการสอนที่ใช้ม้องค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้นักเรียนแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ เป็นเด่น
2. มีการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดเนื้อหา ได้ครบถ้วนและสอดคล้องกับเวลาการสอน
3. สร้างแผนการสอนขึ้นเอง ได้อย่างเหมาะสม เช่น แผนการสอนที่ม้องค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ เป็นเด่น
4. มีการทดลองและประเมินผลการทดลอง ใช้แผนการสอนและสรุปผลการทดลอง
5. มีการปรับปรุงพัฒนาแผนการสอนที่ทดลองให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครุ และสถานศึกษา โดยแผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

8. การทำการสอนหรือการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน

การปฏิบัติ

- มีการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ตามแผนการสอน
- มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดขั้นตอนจากง่ายไปยาก การให้ผู้เรียน มีส่วนร่วม และการดำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นต้น
- มีการบันทึกผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการสอนทุกกิจกรรมและรวมรวมผลอย่างเป็นระบบ
- นำผลการดำเนินกิจกรรมที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผล จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อ สะดวกในการนำไปใช้
- นำผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์มาปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตาม แผนการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

9. การวัดผลและการประเมินผลการเรียน

การปฏิบัติ

- มีเครื่องมือของตนเองที่ใช้ในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรายวิชาที่สอน
- มีการวัดผลและบันทึกผลในแต่ละเรื่องที่สอน
- มีการวัดผลและการประเมินผลการเรียนตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด เช่น กลางภาค และปลายภาค เป็นต้น
- นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และสรุป/ข้อควรปรับปรุงของเครื่องมือ
- นำผลจากการวิเคราะห์มาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือให้ดีขึ้น

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

10. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการศึกษาผู้เรียน

การปฏิบัติ

- มีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อนำมาประกอบการสอน เช่น ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลประวัติการเรียน เป็นต้น
- มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย หรือวิธีการอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ
- นำข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนมาวิเคราะห์และสรุปผล จัดเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการนำไปใช้
- นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ปรับปรุง พัฒนาผู้เรียนตามหมวดหมู่หรือกลุ่มต่าง ๆ
- ผู้เรียนส่วนมากในแต่ละหมวดหมู่หรือกลุ่ม มีผลการเรียนพัฒนาดีขึ้นอย่างชัดเจน

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนทุกอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

11. การบันทึก การวิเคราะห์ผลการเรียนและผลงานของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

การปฏิบัติ

- มีการจัดແղืນสะสานผลงานของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- มีการบันทึกและจัดเก็บผลการเรียนและผลงานของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยหรือวิธีการอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ
- นำผลการเรียนและผลงานของผู้เรียนมาวิเคราะห์และสรุปผล
- นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
- มีการรายงานสรุปผลการเรียนและผลงานของผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนทุกอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

12. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนหรือเสริมหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน

การปฏิบัติ

- มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอนคู่กับเนื้อหาวิชาที่เรียน
- กิจกรรมที่จัดหน้าสนับสนุนเพศและวัยของผู้เรียน
- มีกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน
- มีการบันทึกผลการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม วิเคราะห์และสรุปผลการจัดกิจกรรม
- มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

12. การจัดทำเพิ่มสะส漫งานอย่างเป็นระบบ

การปฏิบัติ

- มีการจัดทำเพิ่มสะส漫งานในหน้าที่ของครู โดยเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับการสอนและผลการสอนในวิชาที่สอนอย่างเป็นหมวดหมู่
- มีการจัดเก็บเพิ่มสะส漫งานในหน้าที่ของครู อย่างเป็นระบบ
- มีการสะส漫งานการสอนที่สามารถตรวจสอบได้
- มีการสะส漫งานอื่นที่ตนปฏิบัตินอกจาก การสอน ที่สามารถตรวจสอบได้
- มีการจัดระบบที่ดีในการนำชิ้นงาน ข้อมูลเอกสาร หรือหลักฐานอย่างอื่น ในการปฏิบัติงาน ลงเก็บในเพิ่มสะส漫งาน

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

14. การให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลความประพฤติของผู้เรียน

การปฏิบัติ

1. ได้จัดทำตารางให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลความประพฤติของผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ
2. ทำการให้คำปรึกษา แนะนำผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ ตามตารางที่กำหนด
3. ติดตามผลการให้คำปรึกษา แนะนำและบันทึกผลการติดตาม
4. นำผลการติดตามมาวิเคราะห์และสรุป เปรียบเทียบพัฒนาการด้านความประพฤติของผู้เรียน
5. จัดทำรายงานการติดตามผลการให้คำปรึกษา แนะนำและดูแลความประพฤติของผู้เรียน
เสนอผู้บังคับบัญชาและเผยแพร่แก่ผู้ที่สนใจ

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

15. การแนะนำ ให้คำปรึกษา แนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนหรืออาชีพ

การปฏิบัติ

1. จัดทำแผนการให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนหรืออาชีพในโอกาสต่าง ๆ
2. ทำการให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียน หรืออาชีพตามแผนการที่กำหนด
3. ติดตามผลการให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนหรืออาชีพ และบันทึกผลการติดตาม
4. นำผลการติดตามมาวิเคราะห์และสรุป/เปรียบเทียบพัฒนาการต่าง ๆ ที่ได้ให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้เรียน
5. จัดทำรายงานการติดตามผลการให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้เรียนเสนอผู้บังคับบัญชา และเผยแพร่แก่ผู้ที่สนใจ

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

**16. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียน
หรือความประพฤติของผู้เรียน**

การปฏิบัติ

1. มีการศึกษาปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียน
2. นำปัญหาของผู้เรียนมาวิเคราะห์ จำแนกหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญ
3. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียน หรือความประพฤติของผู้เรียน
4. บันทึกความร่วมมือกับผู้ปกครองในการส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียนว่าดำเนินการอย่างไร และได้ผลอย่างไร
5. จัดทำรายงานผล ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียน

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

**17. การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและการปักธงในระบบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นประมุข อย่างเหมาะสมกับบทบาทในฐานะที่เป็น
ข้าราชการครู**

การปฏิบัติ

1. ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางการเมืองและการปักธงตามปกติโดยทั่วไป เช่น การให้คำแนะนำ หรืออานวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมฯ เป็นต้น
2. ให้ความช่วยเหลือต่างๆ ในการจัดกิจกรรมฯ เช่น ให้เงินหรือวัสดุสิ่งของอย่างอื่นในการจัดกิจกรรมฯ เป็นต้น
3. เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและการปักธงตามปกติโดยทั่วไป เช่น การไปปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การร่วมกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมประชาธิปไตย เป็นต้น
4. เป็นกรรมการ หรือสมาชิกในการจัดกิจกรรมทางการเมือง เพื่อส่งเสริมการปักธงในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นประมุข
5. เป็นวิชากรหรือผู้นำในการจัดกิจกรรมทางการเมือง เพื่อส่งเสริมการปักธงในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นประมุข

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

ส่วนที่ 2 มาตรฐานการศึกษา

1. ผู้เรียนมีทักษะในการแสดงหากความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การปฏิบัติ

1. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยาทาน ทัศนคติ เป็นต้น
2. กล้าแสดงออก รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล ทั้งในและนอกเวลาเรียน
3. รู้จักหาโอกาสและเวลาว่าง ไปใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา
4. สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง
5. มีนิสัยใฝ่ศึกษาหากความรู้ รักการเรียนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

2. จัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การปฏิบัติ

1. มีการศึกษาสภาพความพร้อมและความต้องของผู้เรียน
2. คิดค้น และวางแผนการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมและความต้องของผู้เรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับสภาพความพร้อมและความต้องของผู้เรียน
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ สำรวจหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิบัติ

1. มีการศึกษาปัจจัยของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา และทำความเข้าใจเป็นอย่างดี
2. ทำการวิเคราะห์หลักสูตรและจำแนกเนื้อหาสู่แผนการสอนอย่างครบถ้วน
3. ขัดหาสื่อการสอน หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม ตั้งพื้นฐานที่กับเนื้อหา ผู้เรียน กิจกรรม และวัตถุประสงค์การเรียนรู้อย่างเป็นปัจจุบัน
4. ทำการประเมินผลการเรียนการสอนตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ
5. นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาผู้เรียนจนมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามมาตรฐานฯ ดูแลดูแลอย่างต่อเนื่อง

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

4. อาจารย์ 3 ที่ทำงานประเมิน มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และ สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

การปฏิบัติ

1. มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และบำรุงรักษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
2. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์ จัดเป็นเรื่องราวหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้
3. มีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน
4. นำผลการศึกษาวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน
5. สร้างองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง และสามารถใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างได้ผลดีเย็น

ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติครบถ้วนอย่าง
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติเพียง 4 อย่าง
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติเพียง 3 อย่าง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติเพียง 2 อย่าง
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติเพียง 1 อย่าง

5. ผู้เรียนที่เรียนกับอาจารย์ 3 ที่ท่านประเมิน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
ระดับการปฏิบัติ

- ระดับ 5 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา /
หมวดวิชา / วิชา ที่ทำการสอน โดยเฉลี่ยมากกว่า 3.20
- ระดับ 4 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา /
หมวดวิชา / วิชา ที่ทำการสอน โดยเฉลี่ย 2.41 – 3.20
- ระดับ 3 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา /
หมวดวิชา / วิชา ที่ทำการสอน โดยเฉลี่ย 2.01 – 2.40
- ระดับ 4 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา /
หมวดวิชา / วิชา ที่ทำการสอน โดยเฉลี่ย 1.76 – 2.00
- ระดับ 3 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา /
หมวดวิชา / วิชา ที่ทำการสอน โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 1.76

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

ภาคผนวก ๑

หนังสือเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู

ที่ กช 1305/ 313

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 เมษายน 2544

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู

เรียน (ตามรายชื่อด้านหลัง)

ยังถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ กช 1304(สนร.)/ว 6 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2540

2. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ กช 1304(สนร.)/207 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2541

ตามหนังสือที่ยังถึง (1) ได้ส่งกลับ ก.ค. ฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และได้ซ้อมความเข้าใจกี่าวกับการกำหนดจำนวนครั้งที่ลา วันลา และการมาทำงานสาย เพื่อเป็นหลักปฏิบัติ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ตามหนังสือที่ยังถึง (2) นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2544 และวันที่ 3 เมษายน 2544 เห็นชอบมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการตามที่ ก.พ. เสนอ โดยให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ช่วงเวลา ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ปีดังไป และครั้งที่ 2 ช่วงเวลาระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน โดยให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหลังการประเมินผลครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน แต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป รวมทั้งให้มีรางวัลพิเศษ ประจำปีสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์ของงานดีเด่น แม้จะไม่ได้เลื่อนขั้น เนื่องจากในสิ้นปีงบประมาณด้วย

ก.ค. ได้พิจารณาเรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีแล้ว มีมติให้นำกลับ ก.พ. ท่องอกความในพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือนสามัญ มาใช้บังคับกับข้าราชการครู โดยอนุโลม และให้ดำเนินการ ดังนี้

/1. ให้นำแบบประเมินฯ...

1. ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครุและกำชีแจงตามหนังสือที่อ้างถึง (1) มาใช้โดยอนุโลม

2. ให้นำมาดิ ก.ก. เกี่ยวกับจำนวนครรังที่คลา จำนวนวันคลา และการมาทำงานสายตามหนังสือที่อ้างถึง (2) มาใช้บังคับต่อไป

3. การเดือนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครุในวันที่ 1 เมษายน 2544 ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2543 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2544 สำหรับจำนวนครรังที่คลา วันคลา และจำนวนครรังที่มาสายให้คิดเท่ากับหนึ่งรอบปี ตามข้อ 1 ในหนังสือที่อ้างถึง (2)

4. การเดือนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครุให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับดีเด่น (90-100%) อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ขั้น

4.2 ระดับปักดิ์ ถึงระดับดี (60 – 89%) อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 0.5 ขั้น

4.3 ระดับควรปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%) อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 0 ขั้น

5. การแบ่งกลุ่มข้าราชการครุเพื่อพิจารณาการเดือนขึ้นเงินเดือนให้กำหนด 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตำแหน่งที่รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาของแต่ละกรม และกลุ่มที่ 2 ตำแหน่งที่รับเงินเดือนในระดับ 9 ขึ้นไปของกระทรวงศึกษาธิการ

6. สำหรับการเดือนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครุในวันที่ 1 เมษายน 2544 ให้เดือนได้ 1 ขั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการครุในส่วนราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายสมยศ มีเทพ
เลขานุการ ก.ก.

กองวิชาการบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนานโยบายและระบบฯ

โทร. 280-1100

โทรสาร 280-1093

1ร่าง
2พิมพ์
3แก้ไข
4หัวหน้าผ่าน
5ธุรการผ่าน
6ผู้บังคับบัญชา
7รับรองพิมพ์

ภาคผนวก ง
ตารางวิเคราะห์จำนวนอาจารย์ 3 จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 12 จำนวนอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

จังหวัด	เชียงราย	เชียงใหม่	อุบลราชธานี	อุดรธานี	เชียงราย	เชียงใหม่	พะเยา	เชียงราย	เชียงใหม่	เชียงราย	เชียงใหม่	เชียงราย	เชียงใหม่	รวม
เชียงราย	26	31							1					58
เชียงใหม่	47	15	4											66
เชียงรายเชียงใหม่	32	8												40
เชียงรายเชียงใหม่	78	86	12		16									192
เชียงรายเชียงใหม่	35	14	2											51
เชียงใหม่เชียงราย	36	36	2											74
เชียงรายเชียงใหม่	9	38	5				5							57
เชียงใหม่เชียงราย	34	24	7							1				65
เชียงรายเชียงใหม่	20	70	4		3							3	101	
เชียงใหม่เชียงราย	27	57	2		6									92
เชียงใหม่เชียงราย	8	24	2	1										35
เชียงรายเชียงใหม่	12	14												26
เชียงใหม่เชียงราย	12	22	3											37
เชียงใหม่เชียงราย	12	43	1											56
เชียงใหม่เชียงราย	21	10	1											32
เชียงใหม่เชียงราย	5	7							2					14
รวม	2,059	2,506	251	20	136	89	7	38	10	5	8			5,129

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน เป็นอาจารย์ 3 สังกัด กรมสามัญศึกษา จำนวนมากที่สุด 2,506 คน รองลงมา คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ 2,059 คน กรมอาชีวศึกษา 251 คน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 136 คน กรมพลศึกษา 89 คน กรมการศึกษานอกโรงเรียน 38 คน สำนักงานสภาพัฒนาบ้านราชภัฏ 20 คน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 10 คน กรมศิลปากร 7 คน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน 5 คน ตามลำดับ และอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมินโดยไม่ระบุสังกัด มีจำนวน 8 คน

ภาคผนวก ๑

ตารางวิเคราะห์จำนวนอาจารย์ ๓ สังกัดกรมต่าง ๆ จำแนกตามจังหวัด

ตารางที่ 13 จำนวนอาจารย์ 3 สังกัดกรมต่างๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 จำแนกตามจังหวัด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

จังหวัด	ลบช.	สพ.	สศ.	อศ.	จำนวน	รบ.	พล.	ศก.	กศน.	สป.	สช.	รวม
มหาสารคาม	59	20	5	1		11						96
มุกดาหาร	16	8										24
ปัตตานี	30	36	3			4			1			73
ร้อยเอ็ด	19	38	4									61
อำนาจเจริญ	29	8										37
นครราชสีมา	79	101	13		19							212
ชัยภูมิ	34	25	5			5						69
บุรีรัมย์	36	53	2				2					91
ศรีสะเกษ	50	36										88
สุรินทร์	60	40	5		2							107
ชลบุรี	28	61	4			12			3			108
ขันทบุรี	25	57	3	1	15							101
ฉะเชิงเทรา	30	39	2	1								72
ตราด	17	12	2									31
นครนายก	19	23	3									45
ปราจีนบุรี	9	33	3									45
ระยอง	16	10										26
สระบุรี	2	12							2			16
รวม	2,554	2,821	337	36	220	145	27	64	43	5		6,252

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนอาจารย์ 3 ที่สำรวจได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 สังกัด
ที่มีจำนวนอาจารย์ 3 มากที่สุด คือ กรมสามัญศึกษา มีจำนวน 2,821 คน รองลงมา คือ สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 2,554 คน และสังกัดที่มีจำนวนอาจารย์น้อยที่สุด คือ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน

ຄມະຜູວັຈຍ

ທີ່ປະການ	ເລຂາຊືກາຣ ກ.ກ. (ນາຍສາມຍົກ ມືເກສນ) ຮອງເລຂາຊືກາຣ ກ.ກ. (ນາຍປະເສົາສູງ ຂານພັນຍົງ) ຜູ້ອໍານວຍການກອງວິຊາການບົດການນຸບຄົດ (ດຣ.ວັດນາ ຄຣີເຫັນຍູ) ນາຍກົດຕີ ກັ້ງວານຮັດກຸດ ນາຍວິເຊີຍ ປະຍູຮາຕີ
ຜູ້ປະມວລພລື້ອມຸກ	ນາຍປັບປຸງ ອຽນສວັສດີ ນາຍນິພນີ້ ເບຍຸງກຸດ
ຜູ້ວິຄະະທີ່ແລະເບີນຮາຍງານການວິຊຍ	ນາງອອປ່າງ ສັນພັນທຶກຄີ
ຜູ້ດ້ວຍຮາຍງານການວິຊຍ	ດຣ.ວັດນາ ຄຣີເຫັນຍູ ນາຍວິເຊີຍ ປະຍູຮາຕີ
ຜູ້ພິນພົດນິຈນັບນ	ນາງອອປ່າງ ສັນພັນທຶກຄີ