

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 พบว่า 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