บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

2. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ให้ดำเนินการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกสังกัดภายในจังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและตัวอาจารย์ 3 เอง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมิน

อาจารย์ 3 ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา อายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุราชการระหว่าง 21 – 30 ปี และมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

2. ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

2.1 ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์3 มีความเห็นว่า อาจารย์3 มีผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรื่องที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ 3 มีความเห็นว่าอาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การเข้าสอนตามตารางสอนและที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรื่องที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความเห็นว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การจัดกิจกรรมและ การเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของอาจารย์ 3

ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ 3 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในเรื่องการอุทิศเวลาให้กับทางราชการ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย

การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้เต็มเวลา ไม่ควรออกไปปฏิบัติราชการนอกสถานศึกษาบ่อยครั้งเกินไป เนื่องจากส่งผลกระทบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ การเป็นผู้นำทางความคิด การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอนกับเพื่อนครู ความขยันอดทน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของโรงเรียน

สำหรับเพื่อนร่วมงานให้ข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ 3 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในเรื่องการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในการทำวิจัยในชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน และการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

ส่วนอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ตนเองควรปรับปรุงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในเรื่องการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในการทำวิจัยในชั้นเรียน การเป็นผู้นำในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย การเป็นผู้มีบทบาทในการนิเทศการเรียนการสอน การให้ความรักความเมตตาดูแลเอาใจใส่นักเรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้มีความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา และการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียนประกอบด้วย นอกจากนี้ เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้ว ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับลดตำแหน่งลงหลังจากแต่งตั้งได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

1. ผลการวิจัยเรื่อง การเข้าสอนตามตารางสอนและที่ได้รับมอบหมาย พบว่า อาจารย์ 3 เข้าสอนทุกคาบและตรงเวลา สอดคล้องกับมาตรฐานด้านปัจจัยของมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 1 ครูมีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 4 ซึ่งระบุว่า ครูมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541 : 19) โดยที่ภาระหน้าที่สำคัญของครู คือ ทำการสอนและอบรมผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐานในระดับสากล สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการประพฤติตนและการปฏิบัติงาน เพราะครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังว่าจะเป็นผู้หล่อหลอมลูกศิษย์ให้เป็น "คนเก่งและคนดี" ดังนั้น ครูจึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความเป็น "คนเก่งและคนดี" ด้วย ดังที่สุจริต เพียรชอบ (อ้างถึงใน สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2541 : 45) กล่าวไว้เกี่ยวกับบทบาทของครูในการพัฒนาประเทศว่า ครูต้องพยายามปลูกฝังลักษณะนิสัยสำคัญ ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน การทำงานหนัก ความรักงาน โดยตัวครูเองควรเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมความประพฤติเหล่านี้

2. ประเด็นเรื่องคาบการสอน พบว่า อาจารย์ 3 ทำการสอนมากกว่า 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) ต่อสัปดาห์ หรือทำการสอนมากกว่า 45 คาบ (คาบละ 20 นาที) ต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานชั่งโมงสอนต่ำสุดของข้าราชการครูในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย 2 และอาจารย์ 3 ซึ่งสำนักงาน ก.ค. กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียวต้องมีชั่วโมงสอนต่ำสุด 15 คาบต่อสัปดาห์ (คาบละ 50 นาที) ทั้งนี้ การที่สำนักงาน ก.ค. กำหนดจำนวนชั่วโมงสอนดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภาระงานของครู ให้ครูได้มีเวลาในการเตรียมการสอน มีเวลาสำหรับการดูแลเอาใจใส่ อบรม และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนมีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสามารถเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด (สำนักงาน ก.ค., ม.ป.ป. : 11-12) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ต้องมีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ คือ (1) ความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

(2) ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน และ (3) ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ นอกจากนี้ จะต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งแสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีด้วย

3. ผลการวิจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า อาจารย์ 3 มีการจัดบรรยากาศทางกายภาพ เช่น ห้องเรียน แสงสว่าง ที่นั่ง เป็นต้น อย่างเหมาะสม มีการสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองกับผู้เรียน เช่น การทักทาย พูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นต้น มีการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียน อยากรู้หรืออยากเห็น อยากทดลองในทางที่ถูกที่ควร มีการทำให้ผู้เรียนทุกคนเรียนอย่างเพลิดเพลินสนุกสนาน เช่น การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีกิจกรรมที่ท้าทายความรู้ความสามารถเป็นต้น และทำให้ผู้เรียนส่วนมากชอบเรียนในวิชานั้น ๆ หรือมีความสนใจเป็นพิเศษ สอดคล้องกับปัจจัยสร้างเสริมการเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในเส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 11) ในเรื่องบรรยากาศแวดล้อมที่เกื้อกูลว่า การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย รวมทั้งการที่ครูมีบุคลิกภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ย่อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน สามารถสร้างศรัทธาและความอบอุ่นทางใจให้เกิดกับผู้เรียน ซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้

4. ผลการวิจัยด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา พบว่า อาจารย์ 3 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลการประเมินนี้สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่มุ่งเน้นให้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้องค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 7-8) ในเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ยังกำหนดให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มตามศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากปฏิบัติจริง ปรับบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ชี้แนวทางในการเรียน ให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม

ศักยภาพ ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการสอนของตนเองเสียใหม่ จากผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้มาเป็น ผู้จัดประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด วัย และศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5. ประเด็นผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นตรงกันว่า อาจารย์ 3 มีผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่และด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่จากการศึกษาผลกระทบของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครูสายงานการสอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ของสุวัฒนา อุทัยรัตน์และคณะ (2540 : 94-95) พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนไปในทางที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการวิจัยในครั้งนี้เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เท่านั้น ไม่ได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูผู้ไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้วย ดังนั้นการที่ผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานทั้งสองด้านของอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก จึงไม่ได้หมายความว่าภายหลังจากการได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว อาจารย์ 3 เหล่านี้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าข้าราชการครูที่ไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

1. ประเด็นที่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะตรงกันว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียนประกอบด้วย อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นว่าเอกสารทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่ตัวชี้วัดว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญการเหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น หากผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่เขียนรายงานไม่เก่ง หากใช้วิธีประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว ก็อาจทำให้ไม่ผ่านการประเมิน แต่หากใช้วิธีการออกไปตรวจสอบข้อมูลสภาพความเป็นจริงที่สถานศึกษา จะทำให้ได้ข้อมูลและหลักฐานที่เป็นจริง ซึ่งทำให้เกิดความเหมาะสมและยุติธรรมกับผู้รับการประเมิน

2. ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 เป็นระยะ ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับลดตำแหน่งลงได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นว่า รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้กับอาจารย์ 3 เป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจารย์ 3 จึงควรปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น การเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีการผลิตผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน จนเป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง แต่หากได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว ไม่มีการพัฒนาตนเองและไม่มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ก็ไม่ควรได้รับค่าตอบแทนนั้นอีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 3 อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนอย่างต่อเนื่อง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งลดลงได้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงในสถานศึกษา และพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 กับข้าราชการครูตำแหน่งอื่น ๆ ภายในสถานศึกษาเดียวกัน เช่น อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 เป็นต้น