

## ตอนที่ 4

### ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542

#### 1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับระบบตำแหน่งข้าราชการครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับระบบตำแหน่งข้าราชการครูหลายประการ กล่าวคือ

1) เกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และข้าราชการครู โดยกำหนดไว้ในมาตรา 54 คือ

“...มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด...”

ชื่อตามมาตรา 54 นี้ มีสาระสำคัญว่า

- (1) ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
- (2) ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการครูในสังกัดองค์กรบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
- (3) ให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
- (4) ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

กล่าวโดยสรุป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตำแหน่งข้าราชการครูจะมีเฉพาะในระดับสถานศึกษาของรัฐ และในเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะแตกต่างไปจากระบบปัจจุบัน ที่มีตำแหน่งข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งในส่วนกลาง และในระดับสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ และในทุก ๆ ระดับของการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา แต่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น มีข้าราชการครูในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น และในการดำเนินการกำหนดตำแหน่งและการกำกับการบริหารงานบุคคลในแต่ละเขตพื้นที่ จะเป็นขององค์กรกลางในการ

บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้จะต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษา ตามกฎหมาย ซึ่งต่อไปจะต้องมีกฎหมายเป็นการเฉพาะ โดยจะต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้สอดคล้องกันต่อไป

2) เกี่ยวกับระบบเงินเดือนของข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูใหม่ ในมาตรา 55 กล่าวคือ

“...มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ...”

ซึ่งตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูนี้ ทำให้ต้องปรับระบบเงินเดือน รวมทั้งระบบการรับเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเสียใหม่ ให้เหมาะสมตามกฎหมายที่ว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการครูที่จะประกาศใช้ใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบตำแหน่งของข้าราชการครูให้เหมาะสมต่อไปด้วย

3) เกี่ยวกับระบบมาตรฐานวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูไว้ด้วย กล่าวคือ

“...มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสอง ไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาทั่วไป การศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา...”

กล่าวโดยสรุป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ดังนั้น ต่อไปนี้ข้าราชการครู ก็จะต้องมีคุณสมบัติเพิ่มขึ้นอีกข้อหนึ่ง ก็จะต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วย ทั้งนี้ ข้าราชการครูในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และบริหารการศึกษาของรัฐ ในสังกัดเขตพื้นที่ และรวมทั้งตำแหน่งบุคลากรอื่น ซึ่งไม่เป็นข้าราชการด้วยก็ได้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้กว้างขวางเพียงใด

#### 4) เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้มีความพร้อม และให้ครูมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 52 คือ

“...มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำ อย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดระบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ...”

การที่มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ให้ส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานั้น จะเกี่ยวข้องกับระบบตำแหน่งโดยตรง คือ ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มีเจตนารมณ์ที่จะเป็นให้มีครูที่มีคุณภาพ เพราะฉะนั้น จะต้องมีการปรับระบบการผลิตครูใหม่ รวมทั้งกำหนดระบบการพัฒนา ให้เน้นให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ต้องกำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และกำหนดเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ให้สอดคล้องกันต่อไป

แต่อย่างไรก็ตาม หากจะกล่าวเฉพาะข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา และคำว่าสถานศึกษานั้น ปกติจะหมายถึงสถานศึกษา ซึ่งสังกัดเขตพื้นที่เท่านั้น และถ้าหากพิจารณาพระราชบัญญัติการศึกษามาตรา 37 ประกอบด้วยแล้ว จะเห็นว่า เขตพื้นที่การศึกษา

ดูแลเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาเท่านั้น สำหรับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐระดับปริญญา นั้น จะเป็นนิติบุคคลโดยอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐก็ได้ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนอกจากนั้น หากพิจารณาประกอบกับมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดว่าการผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายความว่า คำว่า ระบบตำแหน่งที่กล่าวในเอกสารนี้จะมีขอบเขตเฉพาะระบบตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาเท่านั้น ไม่รวมคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรในสังกัดสถาบันการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

## 2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

### 1) ตำแหน่งข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กล่าวมาแล้ว จะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูว่า ตำแหน่งข้าราชการครู จะมีในเขตพื้นที่การศึกษา และ ในสถานศึกษาของรัฐ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งตามข้อกำหนดดังกล่าว คำว่าตำแหน่งข้าราชการครูจะครอบคลุมถึงตำแหน่งที่มีลักษณะงานดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน หรือ ตำแหน่งครู ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เรียกว่าครูและให้ความหมายว่า หมายถึง “บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน” สำหรับข้าราชการครูที่พูดถึงนี้ ก็คือตำแหน่งครูของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตำแหน่งครูนี้ ตรงกับตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ตามมาตรา 30 (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือตำแหน่งในสายงานการสอน นั่นเอง

(2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เรียกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และให้ความหมายว่า “บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน” ซึ่งตรงกับตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษา นั่นเอง

(3) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ชื่อว่าผู้บริหารการศึกษา และให้ความหมายไว้ว่า “บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารนอกสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป” สำหรับข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่เท่านั้น ซึ่งอาจจะเทียบเคียงกับตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษาตามมาตรา 30 (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

(4) ตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เรียกว่าบุคลากรทางการศึกษา แต่ตามนิยามศัพท์ของคำว่า “บุคลากรทางการศึกษา” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น มีความหมายรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ ; และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ แต่คำว่าตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาในความหมายที่พุดถึงนี้ จะหมายถึงเฉพาะ ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะที่ปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหารทั่วไป รวมทั้งงานวิชาการ และงานสนับสนุน การศึกษาในเขตพื้นที่ และในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะจำแนกออกเป็นสายงานได้หลายสายงาน ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และหน้าที่และความรับผิดชอบของเขตพื้นที่ และสถานศึกษา

2) การจำแนกตำแหน่งข้าราชการครู

ตำแหน่งข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะมีแนวทางในการจำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) สายงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (ปัจจุบันนี้ ก.ค. ให้ชื่อสายงานว่า สายงานการสอน) โดยเรียกชื่อตำแหน่งว่า “ครู” ทั้งนี้ เหตุผลเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้หลายแห่งว่า “ครู” และคำว่า “ครู” เป็นคำที่มีความหมายเป็นที่ยอมรับของสังคมมาเป็นเวลาช้านานแล้ว

(2) สายงานการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ โดยเรียกชื่อตำแหน่ง ดังนี้

1) ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ควรใช้ชื่อว่า “ผู้อำนวยการโรงเรียน” หรือ “ผู้อำนวยการวิทยาลัย” หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาควรใช้ชื่อว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน” หรือ “ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย” หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(3) สาขางานบริหารการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา โดยเรียกชื่อตำแหน่งดังนี้

1) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า “ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่ ใช้ชื่อว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

(4) สาขางานของตำแหน่งบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับตำแหน่งในสำนักงาน โดยทั่วไป จึงเห็นสมควรแบ่งสาขางานออกเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น สาขางานธุรการ สาขางานการเงินและบัญชี สาขางานการบริหารงานบุคคล สาขางานวิชาการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจยกเว้นสาขางานนิเทศการศึกษา ซึ่งถ้าหากมีความจำเป็นที่จะต้องมี ก็ควรกำหนดให้มีได้ โดยจัดสาขางานเรียกว่า “สาขางานนิเทศการศึกษา” อย่างปัจจุบัน

### 3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

การกำหนดเงินเดือนของข้าราชการครู ควรจะพิจารณาในแต่ละสาขางาน หรือแต่ละประเภทตำแหน่ง ต่อไปนี้

1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ควรจะต้องกำหนดระดับเงินเดือนตามระดับคุณภาพของครู โดยตำแหน่งครู มีชื่อตำแหน่งเดียว คือ “ครู” และรับเงินเดือนตามระดับคุณภาพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามแนวความคิดที่ ก.ค. กำหนดตั้งแต่เดิม คือ กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ

ครูปฏิบัติการ

ครูชำนาญการ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีแนวทางกำหนดดังนี้

ตำแหน่ง	ระดับคุณภาพครู	เงินเดือน
ครู	ครูปฏิบัติการ	ขั้นต่ำ..... ขั้นสูง.....
	ครูชำนาญการ	ขั้นต่ำ..... ขั้นสูง.....
	ครูเชี่ยวชาญ	ขั้นต่ำ..... ขั้นสูง.....
	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ขั้นต่ำ..... ขั้นสูง.....
	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ	ขั้นต่ำ..... ขั้นสูง.....

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า การจัดระดับคุณภาพของครูออกเป็น 5 ระดับนั้น เป็นการกำหนดทางก้าวหน้าของครูหลายระดับจนเกินไป ควรที่จะกำหนดไว้เพียง 4 ระดับ คือ

ครูปฏิบัติการ

ครูชำนาญการ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้เงินเดือนของครูเชี่ยวชาญพิเศษสูงขึ้น ถึงระดับสูงสุดของวิชาชีพครู ดังตารางต่อไปนี้

ระดับคุณภาพครู	ระดับเงินเดือน (ขั้นต่ำ-ขั้นสูง)
ครูปฏิบัติการ	6,020 - 29,810
ครูชำนาญการ	11,120 - 42,170
ครูเชี่ยวชาญ	20,640 - 44,930
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	25,370 - 59,090

ทั้งนี้ ตัวเลขบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำอาจเปลี่ยนแปลงได้ ที่เสนอไว้นี้เป็นแนวความคิดเท่านั้น โดยหากเทียบกับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบัน ก็อาจเทียบได้ดังนี้

ระดับคุณภาพครู	เทียบกับตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือน (ขั้นต่ำ - ขั้นสูง)
ครูปฏิบัติการ	อาจารย์ 1 - อาจารย์ 2 (ระดับ 3 - ระดับ 7)	6,020 - 29,810
ครูชำนาญการ	อาจารย์ 3 (ระดับ 6 - ระดับ 8)	11,120 - 42,170
ครูเชี่ยวชาญ	อาจารย์ 3 (ระดับ 9)	20,640 - 44,930
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับ 10	25,370 - 53,130
ครูผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับ 11	29,690 - 59,090

ซึ่งระดับเงินเดือนของครูใหม่นี้ จะเทียบได้กับคณาจารย์ หรือผู้สอนในมหาวิทยาลัย ในปัจจุบัน กล่าวคือ

ครู	คณาจารย์
ครูปฏิบัติการ	อาจารย์
ครูชำนาญการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ครูเชี่ยวชาญ	รองศาสตราจารย์
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ศาสตราจารย์

ทั้งนี้ การระดับเงินเดือนของข้าราชการครู ตำแหน่ง “ครู” นี้ จะให้รับเงินเดือนในบัญชีครูปฏิบัติการก่อน แล้วก็สามารถประเมินเลื่อนขั้นรับเงินเดือนในระดับคุณภาพถัดไป เป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษต่อไป

อย่างไรก็ตาม กำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง “ครู” ดังกล่าวนั้น จะมีรายละเอียดว่า เงินเดือนของข้าราชการครูจะเป็นอย่างไร ต้องพิจารณาจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูต่อไป แต่เท่าที่ได้ศึกษาและตรวจสอบจากข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาแล้ว จะอยู่ในหลักการเดียวกัน คือ ครูจะรับเงินเดือนตามระดับคุณภาพของครู ที่กำหนดเป็นครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษดังข้างต้น



2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะกำหนดตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาว่า “ผู้อำนวยการโรงเรียน” หรือ “ผู้อำนวยการวิทยาลัย” และกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน” หรือ “ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย” ซึ่งเห็นควรกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งตามระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเทียบกับระดับคุณภาพครู ดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	1. ครูเชี่ยวชาญ 2. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มรับเงินเดือนขั้นต้นในระดับคุณภาพของครูเชี่ยวชาญ และต่อไปให้สามารถปรับระดับเงินเดือนได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับตำแหน่งครูได้ตามความชำนาญการเป็นการเฉพาะตัว

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งนี้เรียกชื่ออย่างอื่น	1. ครูชำนาญการ 2. ครูเชี่ยวชาญ 3. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มรับเงินเดือนขั้นต้นในระดับคุณภาพครูชำนาญการ และสามารถปรับเงินเดือนได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จะกำหนดเป็น 2 ตำแหน่ง คือ “ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา” และ “ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา” ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากตำแหน่งนี้จะต้องสรรหามุคคลมาดำรงตำแหน่งจากราชการครู จึงควรกำหนดเงินเดือนในลักษณะเดียวกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือ

(1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา	1. ครูเชี่ยวชาญ 2. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยเริ่มต้นให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และให้ปรับให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้นในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา	1. ครูชำนาญการ 2. ครูเชี่ยวชาญ 3. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้โดยเริ่มต้นให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และให้ปรับให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว

4) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ถ้าหากมีความจำเป็นจะต้องมีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก็ควรกำหนดตำแหน่งว่าศึกษานิเทศก์ดังกล่าวแล้ว และกำหนดระดับเงินเดือนโดยเทียบกับระดับคุณภาพครู ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ศึกษานิเทศก์	1. ครูชำนาญการ 2. ครูเชี่ยวชาญ 3. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มรับเงินเดือนจากบัญชีครูปฏิบัติการ และให้ปรับระดับเงินเดือนได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว

5) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นนั้น เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้น จะคล้ายคลึงกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเห็นควรกำหนดให้รับเงินเดือนในลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

4. กรอบความคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และความก้าวหน้าของข้าราชการครู

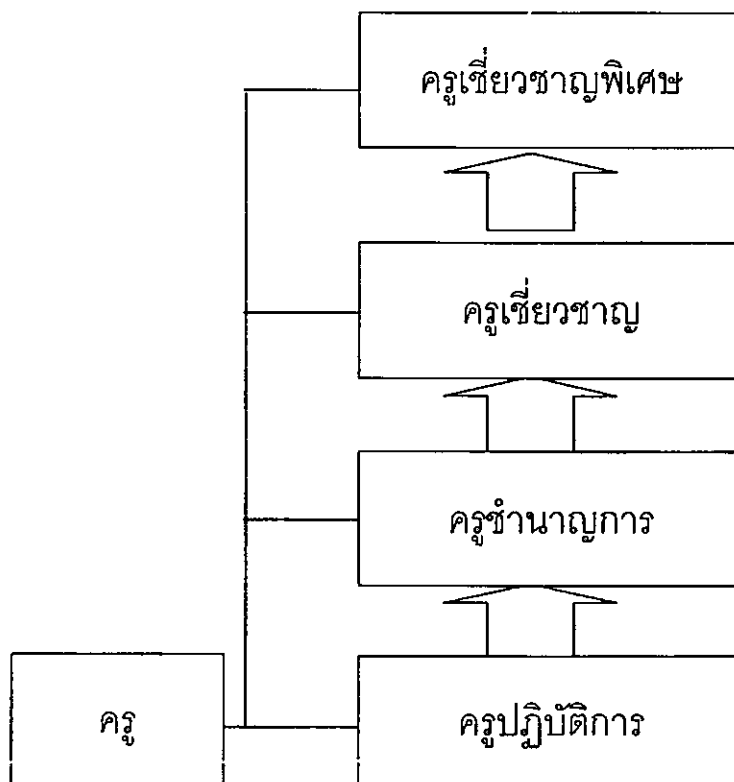
เนื่องจากเรื่องของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และความก้าวหน้าของข้าราชการครูเป็นเรื่องสำคัญ ในที่นี้จึงนำเสนอเฉพาะเรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเฉพาะในส่วนของการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครูเท่านั้น กล่าวคือ

1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ควรจะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่ง “ครู” โดยให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น จากเงินเดือนครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้เลื่อนเงินเดือนในทำนองเดียวกับการกำหนดให้อาจารย์ระดับ 6-8 รับเงินเดือนให้รับเงินเดือนระดับ 9 ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

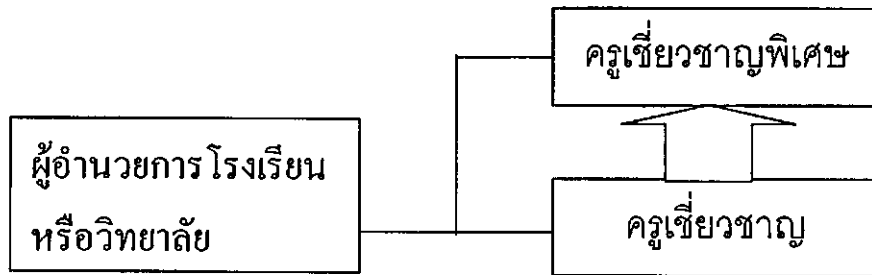
แสดงแนวคิดการปรับเงินเดือนของครู



2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา  
ควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามระดับเงินเดือน  
ในบัญชีครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังภาพที่ 2 และภาพที่ 3

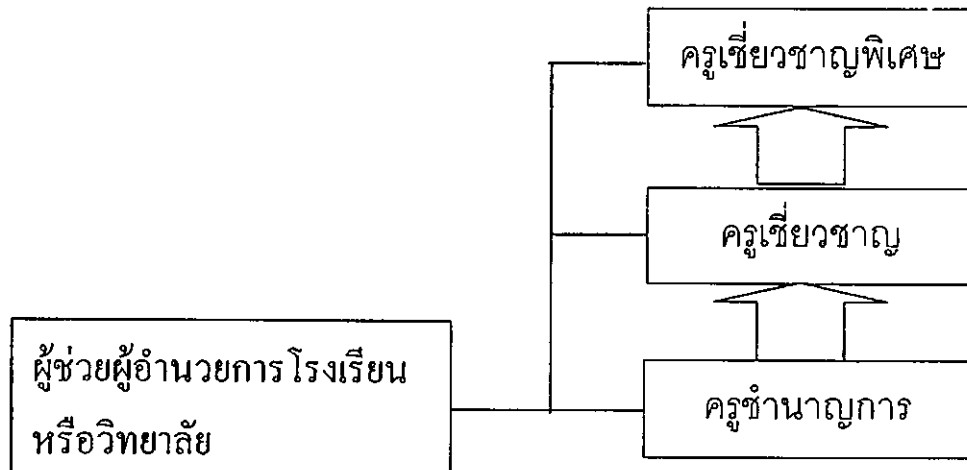
ภาพที่ 2

แสดงแนวคิดการปรับปรุงเงินเดือนของ  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย



ภาพที่ 3

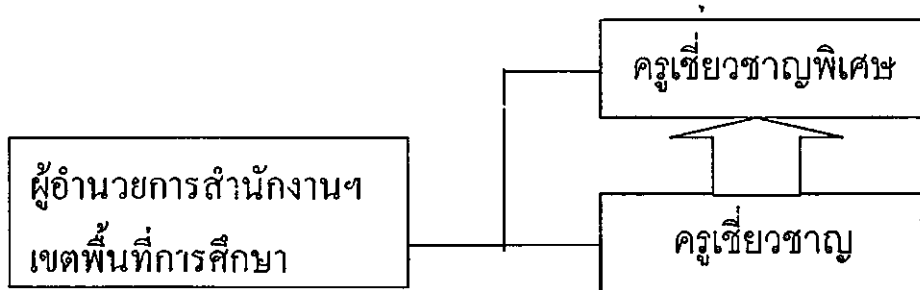
แสดงแนวคิดการปรับเงินเดือน  
ของตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย



3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา  
ควรให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามระดับเงินเดือน  
ของครูชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 4 และ  
ภาพที่ 5 และควรสร้างระบบให้เอื้ออำนวยการสับเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหาร  
การศึกษาได้ด้วย

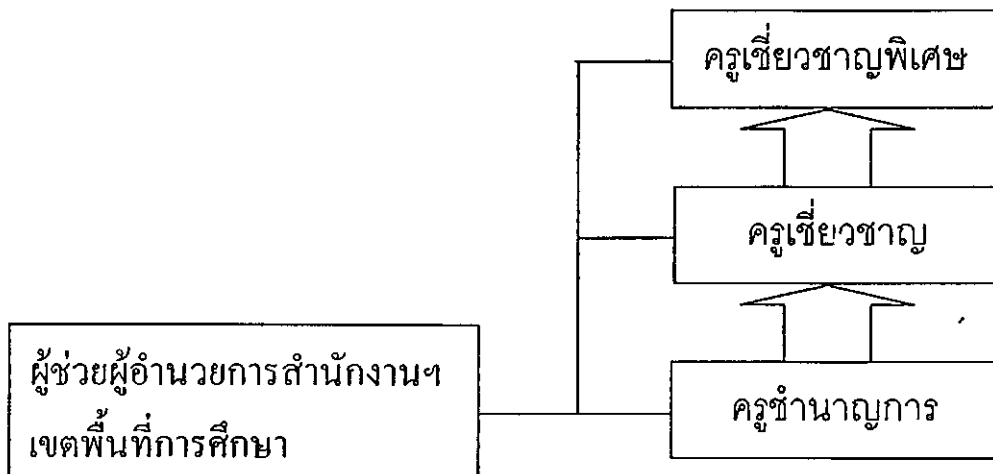
ภาพที่ 4

แสดงแนวคิดในการปรับเงินเดือน  
ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา



ภาพที่ 5

แสดงแนวคิดในการปรับปรุงเงินเดือน  
ของตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

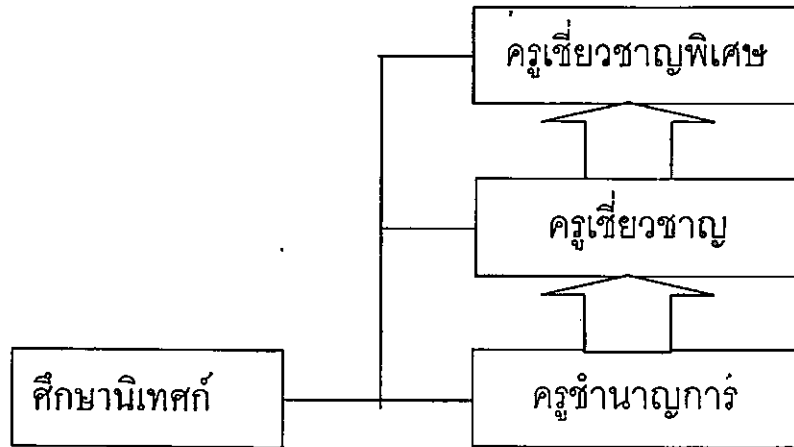


4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้นตามระดับเงินเดือน

ในบัญชีครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังภาพที่ 6

ภาพที่ 6  
แสดงความคิดในการปรับเงินเดือน  
ของตำแหน่งศึกษานิเทศก์



5) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

เนื่องจากตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือน ก็ควรกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน หรือคล้ายคลึงกับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ค.

อนึ่ง ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้รับเงินเดือนของข้าราชการครู ให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพที่สูงขึ้น หรือให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนี้ จะต้องมีระบบการประเมินและการพัฒนา โดยองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลจะต้องกำหนดไว้ด้วย กล่าวคือ

1) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งของข้าราชการครูแต่ละตำแหน่งและเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน และถือเป็นพื้นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) การกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ให้มีการประเมินเป็นประจำ และสม่ำเสมอตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นใน 1) และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณ โดยให้มีการประเมินตนเองก่อน และมีคณะกรรมการประเมินทุกภาคเรียนหรืออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และในการประเมินนั้น ให้แจ้งผลการประเมินให้เจ้าตัวทราบทุกครั้ง เพื่อให้ได้พัฒนาตนเอง และเก็บผลการประเมินไว้เป็นคะแนนสะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

3) กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสมทุก ๆ 5 ปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินสะสม และผลของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการประเมินศักยภาพและความเหมาะสมกับระดับคุณภาพงาน ทั้งนี้ เพื่อนำไปไว้ประกอบการพัฒนา การบำเหน็จความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนเงินเดือนตามระดับคุณภาพ หรือเลื่อนระดับเงินเดือนต่อไป และในกรณีที่ผลการประเมินและผลการพัฒนาไม่อยู่ในเกณฑ์ ก็อาจจะงดบำเหน็จหรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ และในกรณีที่ประเมินแล้ว ศักยภาพต่ำกว่าระดับคุณภาพก็อาจลดระดับเงินเดือนได้

4) กำหนดระบบวิธีการประเมิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนตามระดับคุณภาพครู โดยการพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการอื่นเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

หลักเกณฑ์ในการประเมินควรคำนึงถึงผลงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าจัดทำผลงานเพื่อมุ่งขอปรับเงินเดือน แต่ไม่เกิดผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงผลงานที่ได้จากคะแนนสะสมของการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น 2 ปี 3 ปี 5 ปี ย้อนหลังติดต่อกัน เป็นต้น รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงความเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการไม่ควรเน้นงานด้านการเขียนตำราหรือเอกสาร แต่ควรเน้นผลงานจากการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และเกิดผลดีต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์

5) การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับคุณภาพ โดยเฉพาะในระดับคุณภาพครูเชี่ยวชาญพิเศษ ควรจะประเมินขั้นประสิทธิภาพ (efficiency bar) เช่นเดียวกับการประเมินศาสตราจารย์ ระดับ 10 เป็นระดับ 11 โดยใช้หลักเกณฑ์จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสม ความเชี่ยวชาญพิเศษ รวมทั้งผลงานทางวิชาการต่อไป

##### 5. กรอบความคิดในการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู

เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จะมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล จะต้องทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล โดยกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ และสถานศึกษาดำเนินการ

สำหรับในเรื่องระบบตำแหน่งนั้น เห็นว่า ควรจะกำหนดกรอบความคิดดังนี้

1) องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ควรมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง ทางก้าวหน้าหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการรับเงินเดือนของข้าราชการครู.

(2) กำหนดตำแหน่ง และกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการ ข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ในการกำหนดตำแหน่ง

(3) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าของข้าราชการครู และกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่หรือสถานศึกษา ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู

(4) กำกับ ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง หรือการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ ที่ควรมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติ ดังนี้

(1) กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น กรณีการ กำหนดตำแหน่ง และตัด โอนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง และเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกลางกำหนด สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้รับเงินเดือนในระดับ ครูชำนาญการ และครูเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางกำหนด เป็นต้น

3) สถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาใหญ่ ๆ ที่มีปริมาณและคุณภาพสูง มีตำแหน่ง ข้าราชการครูมาก และเป็นกรณีที่มีคณะกรรมการข้าราชการครูในสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู อาจกำหนดให้มีอำนาจในการ ประเมิน เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูจากคุณภาพครูปฏิบัติการเป็นระดับ ครูชำนาญได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด

จากกรอบความคิดในการกระจายอำนาจเกี่ยวกับตำแหน่งดังกล่าว จะมีการถือหลัก ขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลและเขตพื้นที่ รวมทั้งสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังแผนภูมิ



องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการและมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง การรับเงินเดือน และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
2. กำหนดตำแหน่งและกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่
3. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ และกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินในระดับครูชำนาญการ และครูเชี่ยวชาญ
4. กำกับ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่
1. กำหนดตำแหน่งตามที่องค์กรกลางมอบหมาย
2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และครูเชี่ยวชาญ

สถานศึกษา (เฉพาะบางแห่ง)
การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

กล่าวโดยสรุป ในการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับระบบตำแหน่งนั้น องค์กรกลางจะมีบทบาทเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง ทางก้าวหน้าหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการรับเงินเดือนของข้าราชการครู และจะมีบทบาทในการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สำคัญ หรือตำแหน่งระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ นอกจากนั้นจะกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ และจากครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ และนอกจากนั้นอาจจะกระจายอำนาจให้สถานศึกษาใหญ่ๆ โดยคณะกรรมการข้าราชการครูในสถานศึกษา ได้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการได้ด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

---