

ตอนที่ 5

ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบตำแหน่งข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ เป็นข้อเสนอรวมทั้งที่ควรบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฉบับที่แก้ไขปรับปรุงหรือร่างขึ้นใหม่ และรายละเอียดควรจะปรากฏในกฎ ก.ค. หรือหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ก.ค. กำหนดต่อไปด้วย โดยมีข้อสมมุติฐานว่า องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามมาตรา 54 นั้น คือ “ก.ค.”

1. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการครู

ควรที่จะกำหนดชื่อตำแหน่งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขปรับปรุงหรือร่างขึ้นใหม่ ดังนี้

1) ครู คือ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

2) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่

(1) หัวหน้าสถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ผู้อำนวยการ โรงเรียน” หรือ “ผู้อำนวยการวิทยาลัย” หรือ “ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด”

(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด

3) ผู้บริหารการศึกษา คือ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาในสังกัดเขตเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่

(1) หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

4) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น คือ

(1) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาทุกประเภทที่อยู่ในกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่เป็นของรัฐ เอกชน และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีชื่อตำแหน่งว่า “ศึกษานิเทศก์”

(2) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่ และสถานศึกษา โดยมีชื่อตำแหน่ง ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

กรณีนี้ถือว่า เป็นความยืดหยุ่นที่ให้กำหนดตำแหน่งเหล่านี้ไว้ในกฎ ก.ค. โดยจะต้องพิจารณาต่อไปว่า ควรจะมีตำแหน่งที่มีชื่ออะไรบ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยจะมีชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จำแนกสายงานไว้เป็นการเฉพาะต่อไป ตำแหน่งบุคลากรอื่นนี้ ควรจะจำแนกตำแหน่งในลักษณะเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

2. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

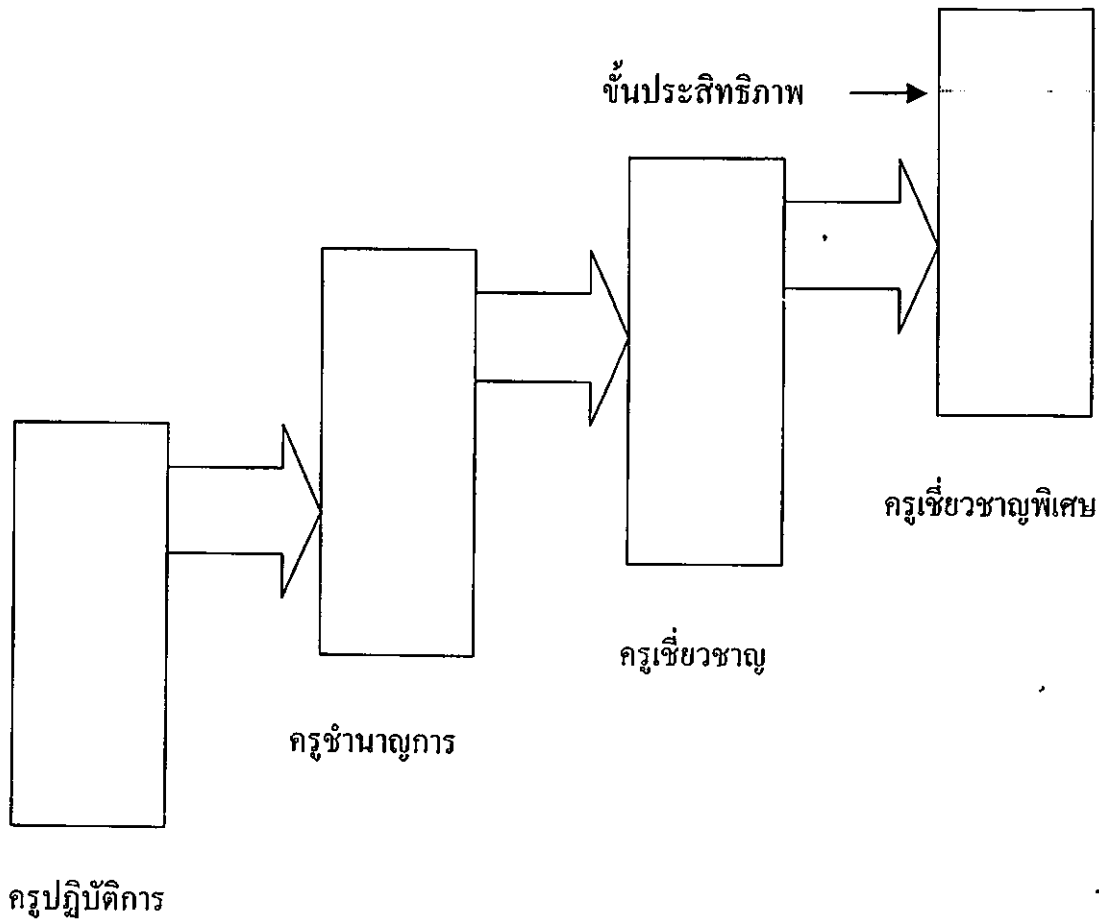
ควรที่จะกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครูไว้ในกฎ ก.ค. โดยมีหลักการดังนี้

1) ครู

ควรกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดเป็นระดับตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูปฏิบัติการ
2. ระดับครูชำนาญการ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญ
4. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ ให้บรรจุครูในระดับครูปฏิบัติการและให้ครูเลื่อนและปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพที่สูงขึ้นได้ เมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับ เงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงสุดแล้ว เมื่อเงินเดือนถึงขั้นที่ ก.ค. กำหนด ก็ให้มีการประเมินประสิทธิภาพก่อนที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก จนถึงขั้นสูงสุดของสายอาชีพครู ดังนี้



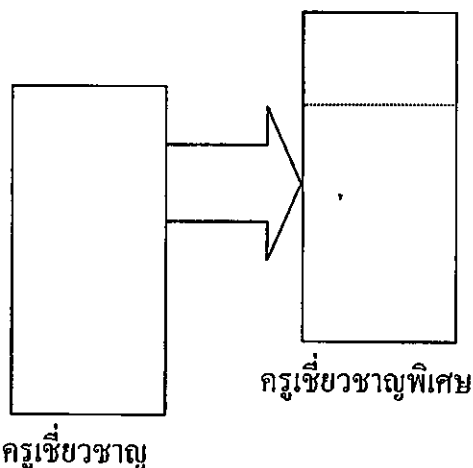
2) ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดเป็นระดับคุณภาพครูดังนี้

(1) หัวหน้าสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้รับเงินเดือนตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูเชี่ยวชาญ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

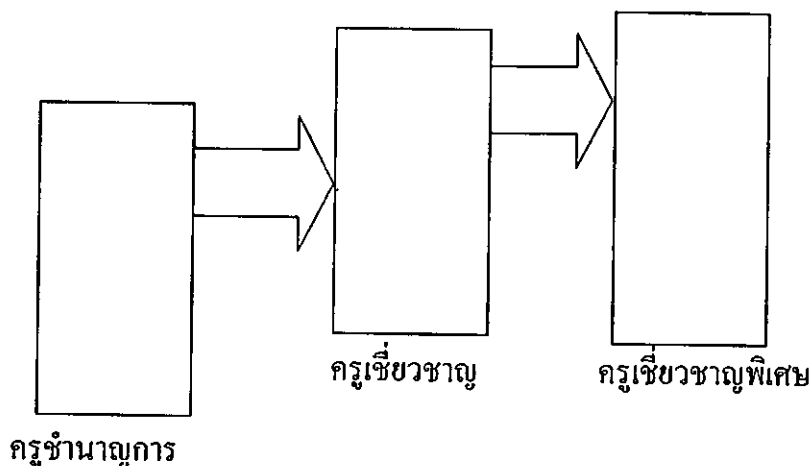
โดยให้หัวหน้าสถานศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา และผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากการรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษนี้ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนี้



(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้รับเงินเดือนตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากระดับเงินเดือนครูชำนาญการ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับเงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับหัวหน้าสถานศึกษา ดังนี้



3.) ผู้บริหารการศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดตามระดับคุณภาพครู ดังนี้

(1) หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพครู ดังนี้

1. ระดับครูเชี่ยวชาญ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษนี้ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา

(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และปรับเลื่อนให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับได้ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้ว

มีข้อเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ระดับเงินเดือนที่เริ่มจากระดับครูเชี่ยวชาญ และสามารถปรับให้เลื่อนขึ้นถึงระดับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ และมีการประเมินประสิทธิภาพ เพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระดับสูงสุดของระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับตำแหน่งครู และหัวหน้าสถานศึกษา และหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทุกคน ทั้งนี้เพื่อประสงค์ให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานบริหารการศึกษาได้เลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงสุดได้เท่าเทียมกับตำแหน่งครู และนอกจากนั้นผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการเหมือนกัน และสามารถปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ รวมทั้งหัวหน้าสถานศึกษาและหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากเห็นว่าผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก็ควรที่จะได้รับการปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นการเฉพาะตัวเท่าเทียมกับ

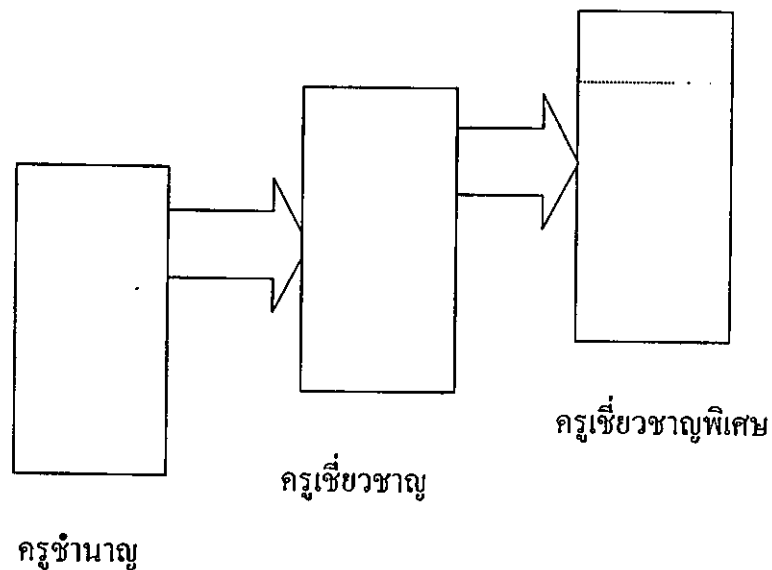
ตำแหน่งหัวหน้าศึกษาและตำแหน่งครูดังที่กล่าวมาแล้วด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะได้ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์และเป็นแรงจูงใจสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

4) ศึกษานิเทศก์

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ศึกษานิเทศก์เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยให้รับเงินเดือนระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้ปรับและเลื่อนระดับเงินเดือนให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามลำดับ เมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้รับเงินเดือนในระดับเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ก็จะทำให้ประเมินประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับตำแหน่งครู ดังนี้



5) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษา ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ และในสถานศึกษา เห็นควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

3. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง

1) การจำแนกตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการครูที่เป็นสายงานหลัก ควรจะมีการจำแนกออกได้เป็น 4 สายงาน คือ

(1) สายงานจัดการเรียนการสอน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานการจัดการเรียนการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

สายงานการจัดการเรียนการสอน มีชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานวิชาการหรืองานสนับสนุนวิชาการของสถานศึกษา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ตำแหน่งครูกำหนดให้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู

ในระดับต่าง ๆ คือ

- (1) ระดับครูปฏิบัติการ
- (2) ระดับครูชำนาญการ
- (3) ระดับครูเชี่ยวชาญ
- (4) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยผู้เริ่มบรรจุครั้งแรก จะรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(2) สายงานบริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สถานศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร

ชื่อตำแหน่ง

สถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งดังนี้

ชื่ออย่างอื่น (1) ผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียก

ที่เรียกชื่ออย่างอื่น (2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือตำแหน่ง

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(1) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

(1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา

(2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย

(3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา หรือได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

(4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมาย

(5) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า

4 ปี

2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
- (3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา

หรือได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถาน

ศึกษาตามกฎหมาย

- (5) เคยดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

1) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้รับเงินเดือนบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู ดังนี้

- (1) ระดับครูเชี่ยวชาญ
- (2) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับ ครูเชี่ยวชาญ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค. กำหนด

2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้รับเงินเดือนบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู ดังนี้

- (1) ระดับครูชำนาญการ
- (2) ระดับครูเชี่ยวชาญ
- (3) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับ ครูชำนาญการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

- (3) สายงานบริหารการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

สายงานบริหารการศึกษา มีชื่อตำแหน่งดังนี้

- เขตพื้นที่การศึกษา
- (1) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- เขตพื้นที่การศึกษา
- (2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

- (1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในฐานะหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
- (3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษา หรือได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- (5) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
- (3) ผ่านการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารการศึกษา หรือได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

(4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

(5) เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการ-วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้รับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนครุ ดังนี้

(1) ระดับครูชำนาญการ

(2) ระดับครูเชี่ยวชาญ

(3) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง และรับเงินเดือนในในระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(4) สายงานนิเทศการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานนิเทศการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อตำแหน่ง

สายงานนิเทศการศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ศึกษานิเทศก์”

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

(1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา

(2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่กฎหมายกำหนด

(3) ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับครูชำนาญการ

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กำหนดให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง และรับเงินเดือน ในระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

สำหรับตำแหน่งบุคลากรอื่น ให้จำแนกตำแหน่งตามแนวทางจำแนกตำแหน่งเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยตำแหน่งเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โปรดพิจารณาแนวทางจำแนกตำแหน่งในภาคผนวก

ทั้งนี้ รายละเอียดของการจำแนกตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะปรากฏในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนด

2) การกำหนดตำแหน่ง

ควรจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(1) การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษา ควรกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ที่แก้ไขใหม่ในประเด็นสำคัญต่อไปนี้

“1. ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

2. ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กรหรือหน่วยงานใดเป็นผู้กำหนด ตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ก็ได้

3. ให้ ก.ค. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

4. ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการของกระทรวงการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งบังคับบัญชาในหน่วยงานใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ”

ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น อธิบายได้ว่า

1) การกำหนดว่า ข้าราชการครู ทั้งที่เป็นตำแหน่งหลักที่มีชื่อตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู หรือบุคลากรอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. ดังที่กล่าวมาในข้อเสนอตอนต้นนั้น ตำแหน่งเหล่านี้จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. เช่น กำหนดครู จะรับเงินเดือนในระดับ (คุณภาพ)ใด ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

กรณีนี้จะเหมือนกับปัจจุบันนี้ ที่กำหนดไว้ในมาตรา 30 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. แต่ในปัจจุบันนี้ จะต้องรับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และจะต้องคำนึงถึงการรับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน

2) การกำหนดตำแหน่งว่าข้าราชการครูตำแหน่งใด ในหน่วยงานทางการศึกษาใด นอกจากที่ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ตามข้อเสนอนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กรหรือหน่วยงานอื่นกำหนดได้ เป็นการกำหนดให้ยืดหยุ่น แก่ปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันที่ไม่มีการกำหนดให้ ก.ค. มอบหมายได้ ทำให้งานการกำหนดตำแหน่งต้องรวมศูนย์อยู่ที่ ก.ค. สำหรับตามข้อเสนอนี้ ก.ค. อาจมอบให้องค์กร เช่น อ.ก.ค.เขตพื้นที่ อ.ก.ค. สถานศึกษา หรือหน่วยงาน เช่น เขตพื้นที่ หรือสถานศึกษาก็ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานและ วิธีการที่ ก.ค. กำหนด

3) สำหรับการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่กำหนดให้ ก.ค. กำหนดนั้น เป็นไปเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูปัจจุบัน เนื่องจากจำเป็นที่ ก.ค.จะต้องกำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

4) ส่วนในเรื่องของการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูให้เป็นตำแหน่งบังคับบัญชา นั้น กำหนดคล้ายคลึงกันปัจจุบันกล่าวคือ กรณีใดที่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ที่จะร่างขึ้นใหม่) ให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว โดยเรียกชื่อตำแหน่งบังคับบัญชาตามกฎหมายดังกล่าว แต่กรณีกฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ

3) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ควรกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูใหม่ตามระบบตำแหน่งใหม่ที่เสนอในตอนต้น เนื่องจากตามระบบตำแหน่งใหม่ ชื่อตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง รวมทั้งคุณวุฒิ ประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งได้เปลี่ยนไปจากระบบปัจจุบัน ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติ จำเป็นที่สำนักงาน ก.ค. จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานของตำแหน่งด้วยให้ชัดเจน รวมทั้งจัดประชุมสัมมนา เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อน แล้วจึงกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับข้อเสนอให้ที่นี้ คือ

1) ควรจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งข้าราชการครูที่เป็นตำแหน่งหลัก คือ

- (1) สายงานการจัดการเรียนการสอน
- (2) สายงานบริหารสถานศึกษา
- (3) สายงานบริหารการศึกษา
- (4) สายงานนิเทศการศึกษา

สำหรับตำแหน่งบุคลากรอื่นให้กำหนดอีกบัญชีหนึ่ง เนื่องจากมีแนวทางการกำหนดชื่อสายงานในลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ ในแต่ละสายงาน จะต้องกำหนดรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อสายงาน
- (2) ลักษณะงานของสายงาน
- (3) ชื่อตำแหน่ง

ดังรายการต่อไปนี้

ชื่อสายงาน
ลักษณะงานของสายงาน
.....
.....
.....
.....
.....
.....
ชื่อตำแหน่ง
.....
.....
.....
.....

- 2) รายละเอียดของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง ควรกำหนดให้มี
- (1) ชื่อตำแหน่ง
 - (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ
 - (4) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 - (5) ความรู้ความสามารถที่ต้องการ
 - (6) ระดับเงินเดือน

ผังรายการต่อไปนี้

ชื่อตำแหน่ง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

หน้าที่และความรับผิดชอบ

.....
.....
.....
.....

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

.....
.....
.....
.....

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

.....
.....
.....
.....

ระดับเงินเดือน

4. ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้น ปกติแล้วจะมีอยู่หลายกรณี ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น แต่ถ้าหากจะกล่าวในส่วนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูแล้ว ก็จะเน้นการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งที่เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ควรจะได้กำหนดหลักการไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่ร่างขึ้นมาใหม่ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง คือ

"1. ให้ ก.ค. กำหนดให้มีการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และ การใช้ตำแหน่งข้าราชการครูให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการ กำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสม หรือการใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสม หรือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ของตำแหน่งใดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กร หรือหน่วยงานใดดำเนินการ แทนก็ได้

2. ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.ค. หรือผู้ที่ ก.ค. มอบหมาย มีอำนาจกำหนดให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือกำหนดเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนต่ำลง หรือเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือ ดัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งได้ตาม ความจำเป็น โดยอาจเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง สายงาน หรือระดับ เงินเดือนเป็นอย่างอื่น ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด"

จากข้อเสนอดังกล่าวนี้นี้ มีข้อสังเกตว่า ตามระบบใหม่ จะมีการมอบอำนาจในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้แก่องค์กร และหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาในปัจจุบัน

สำหรับกรณีที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีใดบ้างนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ในลักษณะเดียวกับปัจจุบันที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น อันได้แก่ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูให้รับเงินสูงขึ้นจากระดับครูปฏิบัติการ เป็นระดับครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นจากเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น

(2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง อันได้แก่ การปรับตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ หรือครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งตำแหน่งว่างลง และจำเป็นจะต้องปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูใหม่ เป็นต้น

(3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง กรณีอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่ง การยุบตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง เป็นต้น

กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่กล่าวนี้ กรณีสำคัญคือ กรณีการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับภาระเงิน หรือปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูด้วย ซึ่งกรณีนี้ ก.ค. จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นกรณี ๆ ไป และในการดำเนินการ ก.ค. อาจดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้องค์กร เช่น อ.ก.ค.เขตพื้นที่ดำเนินการหรืออนุมัติได้ ส่วนกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีอื่นๆ นั้น ก.ค. อาจกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการให้องค์กร เช่น อ.ก.ค.เขตพื้นที่ดำเนินการได้เช่นเดียวกัน

สำหรับในที่นี้ จะกล่าวเฉพาะการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นกรณีการปรับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูด้วย ดังรายละเอียดที่จะได้กล่าวต่อไป

2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าของข้าราชการครู

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าของข้าราชการครูนี้ ตามระบบตำแหน่งระบบที่เสนอนี้ จะเน้นความก้าวหน้าในวิชาชีพครูหรือทางก้าวหน้าของข้าราชการครูในแต่ละสาขานาน ซึ่งจะมีกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู ดังนี้

(1) สาขานาจัดการเรียนการสอน

กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ดังนี้

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ
ครูชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ

3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ
ครูเชี่ยวชาญ ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งการปรับ
ปรุงการกำหนดตำแหน่ง และเลื่อนระดับเงินเดือนในสายงานจัดการเรียนการสอนนี้ ก.ค. ควรกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1) หลักเกณฑ์

ควรกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยจะต้องมีข้อกำหนดว่า ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการดำรง
ตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่ากี่ปี

ซึ่งขอเสนอว่า การปรับการรับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ
จะต้องมีประสบการณ์ในระดับครูปฏิบัติการไม่น้อยกว่า 4 ปี

เหตุผลก็คือ คิดเทียบกับการปรับตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และ
อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ในปัจจุบัน ซึ่งใช้ระยะเวลาดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 มาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะปรับเป็นอาจารย์ 2 ได้ และต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะ
ปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

สำหรับการปรับการรับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นระดับครูเชี่ยวชาญ
และจากระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดประสบการณ์ในการดำรง
ตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

เหตุผลก็คือ เทียบกับตำแหน่งอาจารย์ 3 ปัจจุบันที่ปรับให้รับเงินเดือน
ในระดับ 9 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) การรับเงินเดือน

ในการปรับให้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นควรให้กระโดดรับเงินเดือน
ในระดับถัดไปได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อเทียบเคียงกับผู้สอนในระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นข้าราชการ เช่น
การปรับอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่สามารถกระโดด
เงินเดือนได้ในทุกตำแหน่ง แต่เพื่อที่จะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ก็จะต้องกำหนดขั้นเงินเดือน
ในแต่ละระดับไว้ว่าเงินเดือนควรจะต้องถึงขั้นใด จึงจะสามารถขอปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้
ซึ่งในที่นี้เห็นว่า ไม่ควรจะให้กระโดดรับเงินเดือนเกิน 2 ขั้น ในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจาก

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น หรืออีกนัยหนึ่งจะต้องได้รับเงินเดือนต่ำกว่า เงินเดือนของระดับที่จะปรับไม่เกิน 2 ขั้น

กรณีที่เสนอนี้จะต่างจากปัจจุบันที่ให้โอกาสกระโดดเงินเดือนได้เฉพาะบางตำแหน่ง และจะพิจารณาจากเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วว่าจะต้องห่างไม่เกิน 2 ขั้น ซึ่งหากพิจารณาจากเงินเดือนในขณะนั้นก็จะได้กระโดดเพียง 1 ขั้นเท่านั้น

(3) การปฏิบัติงาน

ในการปรับให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนั้น จะต้องมีการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมีการปฏิบัติงานย้อนหลังติดต่อกันในระยะเวลา 4 ปี หรือ 3 ปี ในแต่ละกรณี และจะต้องผ่านประเมินผลการปฏิบัติงานใน 3 ส่วนคือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด โดยมีการพิจารณาจากคะแนนสะสมของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่น้อยกว่า 3 คะแนนใน 5 คะแนน ในระยะเวลา 3 ปีหรือ 4 ปีย้อนหลัง จะต้องผ่านการพัฒนาตามเกณฑ์ ก.ค. ในทุก ๆ ปีด้วย จึงจะมีสิทธิในการขอปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ทั้งนี้ จะต้องจัดทำแผนพัฒนางานเตรียมไว้เพื่อตรวจสอบและให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง

(4) ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในฐานะครูตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูและมีผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญด้วย

ในการปรับให้ระดับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ประการสำคัญคือครูจะต้องมีความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญตรงกับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูในระดับที่จะปรับหรือเลื่อนขั้นนั้น

ซึ่งเกณฑ์ระดับคุณภาพครูนั้น ก.ค. จะต้องกำหนดขึ้นใหม่ ไม่ควรใช้เกณฑ์เดิมที่คุรุสภากำหนด เนื่องจากเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด ยังไม่ครอบคลุมภารกิจของครูในปัจจุบัน และนอกจากการพิจารณาความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญตามระดับคุณภาพครูแล้ว ควรจะต้องกำหนดให้มีผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเป็นองค์ประกอบด้วย เนื่องจากผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของครู แต่ผลงานวิชาการนั้น ควรจะมีหลากหลาย เช่น เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือผลงานอื่นๆ โดยเน้นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ผลงานที่ทำขึ้นใหม่

(5) จะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

ในการปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นนี้ จะต้องผ่านการประเมินทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน และความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ รวมทั้งผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

กล่าวโดยสรุปหลักเกณฑ์ในการปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ในแต่ละระดับมีดังตารางต่อไปนี้

หลักเกณฑ์ \ ระดับ	ปรับครูปฏิบัติการ เป็น ครูชำนาญการ	ปรับครูชำนาญการ เป็น ครูเชี่ยวชาญ	ปรับครูเชี่ยวชาญ เป็น ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
1. ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง	ครูปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 3 ปี	ครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. เงินเดือน	ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะขอปรับ 2 ขั้น	ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะขอปรับ 2 ขั้น	ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะขอปรับ 2 ขั้น
3. การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	มีคะแนนผลการปฏิบัติงานสะสมเฉลี่ย 4 ปี ไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 คะแนนและมีผลการประเมินของคณะกรรมการผ่านเกณฑ์	มีคะแนนผลการปฏิบัติงานสะสมเฉลี่ย 3 ปี ไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 คะแนนและมีผลการประเมินของคณะกรรมการผ่านเกณฑ์	มีคะแนนผลการปฏิบัติงานสะสมเฉลี่ย 3 ปี ไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 คะแนนและมีผลการประเมินของคณะกรรมการผ่านเกณฑ์

4. มีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูและมีผลงานทางวิชาการที่แสดงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญตามที่ ก.ค. กำหนด	มีความชำนาญการตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูและมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูและมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูและมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
5. ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

2) วิธีการ

ให้กำหนดวิธีการในการปรับระดับเงินเดือนในหลายวิธี ดังนี้

(1) วิธีที่ 1 (วิธีปกติ) โดย

- 1/ ให้ผู้ขอจัดทำคำขอและเสนอผลงานผ่านหัวหน้าสถานศึกษา
- 2/ ให้หัวหน้าสถานศึกษาดูตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3/ ส่งคำขอและผลงานพร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำนักงานเขตพื้นที่
- 4/ กรณีการปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ให้ ก. ค. มอบอำนาจให้ อ.ก.ค. เขตพื้นที่ประเมินและอนุมัติตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด โดย ก.ค. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในระดับเขตพื้นที่
- 5/ กรณีการปรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอให้ ก. ค. พิจารณาอนุมัติและในโอกาสต่อไปหากเขตพื้นที่ใดมีความพร้อม ให้ ก.ค. มอบการประเมินและอนุมัติให้รับเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญให้ อ.ก.ค. เขตพื้นที่ดำเนินการและอนุมัติได้เช่นเดียวกับกรณีการปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

(2) วิธีที่ 2 (วิธีพิเศษ) เป็นวิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้

1/ ในกรณีที่ครูมีผลงานดีเด่น ให้ครูหรือสถานศึกษา คณะกรรมการศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน สามารถนำเสนอให้ ก.ค.ส่งคณะกรรมการมาประเมินครูที่สถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน แต่ไม่จัดทำคำขอตามปกติ

ทั้งนี้ ก.ค. อาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ ก.ค. ตั้ง โดยตรง หรือระดับเขตพื้นที่ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

2/ ในกรณีที่ครูได้รับรางวัล หรือเกียรติคุณจากสถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ สถาบันหรือองค์กรเหล่านั้น สามารถนำเสนอให้ ก.ค. ประเมินผลงาน เพื่ออนุมัติให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้

3/ ในกรณีที่ ก.ค. เห็นสมควร ก็อาจมอบหมายให้คณะกรรมการที่ ก.ค. แต่งตั้ง หรือ อ.ก.ค.เขตพื้นที่พิจารณาประเมินครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้โดยครูไม่ต้องเสนอคำขอก็ได้

อนึ่ง หากข้าราชการครูรายใด ได้รับเงินเดือนถึงขั้นประเมินประสิทธิภาพ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพ โดยให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับการขอปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ดังที่กล่าวมาแล้วด้วย

(2) สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศ-การศึกษาเห็นว่า ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปรับระดับเงินเดือนได้ในลักษณะเดียวกันกับสายงานการจัดการเรียนการสอนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

5. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับตำแหน่ง

เกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขใหม่ ให้ ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบตำแหน่งดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือทางก้าวหน้าของข้าราชการครู และการรับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินประจำของข้าราชการครู

(2) คำเนิการกำหนดตำแหน่งและกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจ ในการกำหนดตำแหน่งให้แก่เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ในการ กำหนดตำแหน่ง

(3) คำเนิการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และความก้าวหน้า ของข้าราชการครู และกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจให้เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ หรือสถานศึกษาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับความก้าวหน้า ของข้าราชการครู

(4) กำกับตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง หรือการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่ ก.ค. กำหนด รวมทั้งการกระจาย หรือมอบอำนาจในการกำกับตรวจสอบให้เขตพื้นที่ หรือ อนุกรรมการประจำเขตพื้นที่ดำเนินการ

2) กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขใหม่ ให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา หรืออนุกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ (อ.ก.ค. เขตพื้นที่) มีอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบตำแหน่ง ดังนี้

(1) กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ตามเกณฑ์และ มาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

(2) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือความก้าวหน้าของข้าราชการ ให้ข้าราชการครูรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และระดับครูเชี่ยวชาญก็ได้ ตามเกณฑ์และมาตรฐาน ที่ ก.ค.กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

(3) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง หรือการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

3) กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขใหม่ ให้สถานศึกษา ขนาดใหญ่ที่มีปริมาณ และคุณภาพของงานสูง และมีข้าราชการครูจำนวนมาก และสถานศึกษานั้น มีคณะกรรมการข้าราชการครูในสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือความก้าวหน้า ของข้าราชการครู จากระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการได้ตามเกณฑ์และ มาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

4) ในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับตำแหน่ง เช่น การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนาครู ก็จะต้องกำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจที่เกี่ยวกับตำแหน่งดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ อาจกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่ปรับปรุงใหม่ หรือในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วแต่กรณี

6. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้นำเสนอกรอบความคิด และข้อเสนอแนะในการวางระบบตำแหน่งของข้าราชการครูที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1) บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขปรับปรุงใหม่ ในหมวดที่ว่าด้วยตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(1) ชื่อตำแหน่งของข้าราชการครู โดยบัญญัติไว้ว่าตำแหน่งข้าราชการครู มีดังต่อไปนี้

1/ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เรียกชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

2/ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า

- (1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย
- (2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
- (3) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

3/ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อตำแหน่งว่า

- (1) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
เขตพื้นที่การศึกษา
- (2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
เขตพื้นที่การศึกษา

4/ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎ ก.ค.

(2) การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง โดยให้รับเงินเดือนตามระดับคุณภาพครู ซึ่งโดยข้าราชการครูตำแหน่งใด จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

(3) การกำหนดตำแหน่ง โดยบัญญัติไว้ดังนี้

1/ ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใดและจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กรหรือหน่วยงานใดเป็นผู้กำหนด ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดก็ได้

2/ ให้ ก.ค. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

3/ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งบังคับบัญชาในหน่วยงานใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยบัญญัติไว้ดังนี้

1/ ให้ ก.ค. กำหนดให้มีการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสม หรือการใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสม หรือลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของตำแหน่งใดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กรหรือหน่วยงานใดดำเนินการแทนก็ได้

2/ ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.ค. หรือผู้ที่ ก.ค. มอบหมายมีอำนาจกำหนดให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนต่ำลง หรือเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งหรือขยับเลิกตำแหน่ง หรือตัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งได้ตามความจำเป็น โดยอาจเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง สายงาน หรือระดับเงินเดือนเป็นอย่างอื่น ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

2) ออกกฎ ก.ค. ในเรื่องต่าง ๆ คือ

(1) กฎ ก.ค. ว่าด้วยชื่อตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(2) กฎ ก.ค. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

(3) กฎ ก.ค. ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

3) ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง คือ

(1) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู

(3) หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู

(ในแต่ละสายงาน)
