

รายงาน
การนำเสนอกรอบความคิด
(Concept Paper)

เรื่อง
ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

โดย
สำราญ ดาวรายุศม์

คำนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างนโยบาย ตั้งแต่เรื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้ ระบบการศึกษา โครงสร้างการบริหารและจัดการศึกษา รวมตลอดไปจนปฏิรูปครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 54 บัญญัติว่า ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูใหม่ ให้กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานของรัฐในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา และให้กระจายการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา และนอกจากนี้ มาตรา 55 ให้บัญญัติให้อธิการข้าราชการครู มีบัญชีเงินเดือนเป็นรายเดือนแยกจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนที่อนุโถมใช้อยู่ ในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูใหม่ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะมีการเปลี่ยนไปหลายประการ ซึ่งนอกจากจะต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ที่ใช้อยู่ในเวลานี้แล้ว จะต้องปรับปรุงกฎหมาย ก.ค. หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลในประการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกันด้วย

โดยที่ระบบตำแหน่งเป็นระบบพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล และจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการครูทั้งระบบก็ว่าได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาแนวทางในการที่จะปรับปรุงกฎหมาย ก.ค. หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งไว้ เพื่อรับรองการปฏิรูปครุและบุคลากรทางการศึกษาไว้ โดยผู้เขียนได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ก.ค. ให้ศึกษาและจัดทำเอกสารกรอบแนวคิด (Concept Paper) เกี่ยวกับระบบตำแหน่ง ข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดระบบตำแหน่งของข้าราชการครู อันเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ในการนำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบตำแหน่งข้าราชการครูในเอกสารเล่มนี้ ผู้เขียนได้ยึดถือแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามมาตรา 54 และมาตรา 55 ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และโดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฉบับใหม่ยังไม่ได้ผ่านสภา แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคลตามร่างพระราชบัญญัติตั้งกล่าวข้างไม่ถูก ผู้เขียนจึงยึดถือแนวคิดที่มาจากการสนับสนุนและความเชื่อของผู้เขียนเป็นหลักในการนำเสนอในที่นี้ สำหรับการนำเสนอเรื่องของระบบตำแหน่งของข้าราชการครู ในเอกสารเล่มนี้ จะดำเนินการตามข้อตกลงกับสำนักงาน ก.ค. ในเบื้องต้น คือ กำหนดการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ว่าด้วยเรื่องของความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา วิธีการศึกษาและไตริบชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา ตอนที่ 2 ว่าด้วย

(2)

ระบบดำเนินการของข้าราชการครู ตอนที่ 3 ว่าด้วยระบบดำเนินการของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ตอนที่ 4 ว่าด้วยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบดำเนินการของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ตอนที่ 5 ว่าด้วยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบดำเนินการของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำมาตรฐานกำหนดดำเนินการของข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภางานหลักของดำเนินการของข้าราชการครู และการจำแนกดำเนินการของข้าราชการครูในส่วนที่เป็นดำเนินการของบุคลากรทางการศึกษาอื่น

อย่างไรก็ตาม ในเอกสารเดมนี้ผู้เขียนมิอาจนำเสนอได้มากนัก เพราะเป็นการนำเสนอกรอบแนวคิด (CONCEPT) เท่านั้น ส่วนในรายละเอียด เช่น เรื่องของมาตรฐานกำหนดดำเนินการ กรณีที่ในการปรับปรุงการกำหนดดำเนินการ รวมทั้งกรณีที่ในการประเมินบุคลากรณิตต่างๆ นั้น เป็นรายละเอียดที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์แต่ละกรณีโดยละเอียด ซึ่งจำเป็นจะต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญศึกษาในแนวลึกต่อไป

สำราญ ถาวรายกุล
กุมภาพันธ์ 2544

(3)

สารบัญ

คำนำ	(1)
สารบัญ	(3)
ตอนที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
3. ขอบข่ายของการศึกษา	2
4. วิธีการศึกษา	3
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ตอนที่ 2 ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู	4
1. ตำแหน่ง	4
2. องค์ประกอบของการกำหนดตำแหน่ง	4
3. ระบบตำแหน่ง	6
4. ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู	10
5. ระบบตำแหน่งของครูในต่างประเทศ	13
6. สรุป	14
ตอนที่ 3 ระบบตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู	
พ.ศ. 2523	15
1. ระบบตำแหน่งข้าราชการครู	15
2. ประเภทของตำแหน่งข้าราชการครู	16
3. ระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู	20
4. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู	22
5. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	23
6. ปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งข้าราชการครูในปัจจุบัน	25
ตอนที่ 4 ระบบตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	
พ.ศ. 2542	29
1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับระบบตำแหน่ง	
ของข้าราชการครู	29

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ	32
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งของข้าราชการครู	34
4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้า ของข้าราชการครู	39
5. กรอบแนวคิดในการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ ตำแหน่งของข้าราชการครู	43
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	47
1. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดชื่อตำแหน่ง	47
2. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง	48
3. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง	53
4. ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและทางก้าวหน้า ในวิชาชีพครู	63
5. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง	69
6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	76

ตอนที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ได้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยมีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคล ในรูปของกฎ ก.ค. ระเบียบ และหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กร ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล อันได้แก่ อธิบดี อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค.จังหวัด และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 นั้น ได้กำหนดระบบการบริหารงานบุคคลไว้สอดคล้องกับสภาพการบริหารการศึกษาในสมัยนั้น ซึ่งเน้นการรวมอำนาจสู่ส่วนกลาง นอกจากนั้น ระบบตำแหน่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานอันสำคัญในการบริหารงานบุคคล ก็กำหนดไว้สอดคล้องกับสภาพการบริหารในสมัยนั้น ที่ยังคงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบตำแหน่งอยู่มาก แม้ ก.ค. จะพยายามปรับระบบตำแหน่ง รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามระบบวิทยฐานะ ก็ไม่อาจทำได้มากนัก ทั้งนี้ เพราะได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชื่อตำแหน่งของข้าราชการครู ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่ว่าตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 เป็นต้น หรือตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น หรือตำแหน่งที่ไม่สังกัดสถานศึกษา อันได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

ระบบบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดังกล่าว อาจเหมาะสมกับในขณะนั้น แต่เมื่อระยะเวลาผ่านมา ก็ปรากฏว่า ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ความล่าช้าในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ที่ยังคงในการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่อยู่ที่ส่วนกลาง จะกระจายอำนาจไปสู่ระดับจังหวัด หรือในระดับปฏิบัติ ก็จะมีข้อจำกัดทางกฎหมาย ต่อมาเมื่อได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา สู่เขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดให้ข้าราชการครูมีเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น รวมทั้ง

กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการครูเป็นการเฉพาะและให้ครุภัยในอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ด้วย

โดยที่ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู เป็นระบบพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. จึงเห็นสมควรให้มีการศึกษาระบบทามตำแหน่งข้าราชการครูตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ฉบับใหม่ การออกกฎหมาย ก.ค. และวางแผนแก้ไข ตลอดจนวิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ต่อไป

เอกสารดังนี้เป็นเอกสารนำเสนอกรอบความคิด (Concept Paper) ในเรื่องระบบ ตำแหน่งของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังรายละเอียดจะได้ กล่าวต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่อง ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู มีดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระบบทามตำแหน่งของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครูในปัจจุบัน
- 3) เพื่อนำเสนอแก่ขั้นตอนการศึกษาเรื่องนี้

3. ขอบข่ายของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ระบบตำแหน่งของข้าราชการครูนี้ ได้กำหนดขอบข่ายไว้ดังนี้

- 1) ศึกษาความเป็นมาของ การศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบข่ายของการศึกษา วิธีการศึกษา และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาเรื่องนี้
- 2) ศึกษาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู รวมทั้ง ระบบตำแหน่งของข้าราชการครูในต่างประเทศ

- 3) ศึกษาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งเป็นระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อันได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการครู การกำหนด ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง ข้าราชการครู การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่ง ข้าราชการครูในปัจจุบัน

4) นำเสนอเกี่ยวกับระบบดำเนินการคุรุตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อันได้แก่ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับระบบดำเนินการนำเสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับดำเนินการคุรุ การกำหนดเงินเดือนของดำเนินการ ปรับปรุงการกำหนดดำเนินการ และความก้าวหน้าของข้าราชการคุรุ และการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับดำเนินการ

5) นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบดำเนินการคุรุใหม่ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

4. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาใช้วิธีการศึกษาในลักษณะของการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษานี้ คือจะได้แนวทางในการกำหนดระบบดำเนินการของข้าราชการคุรุ อันได้แก่ ชื่อดำเนินการ กำหนดเงินเดือนของดำเนินการ มาตรฐานกำหนดดำเนินการ กำหนดดำเนินการและปรับปรุงการกำหนดดำเนินการให้สอดคล้อง กับแนวปฏิรูปการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำเสนอเป็นแนวทางในการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการคุรุฉบับใหม่ รวมทั้ง การร่างกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับดำเนินการต่อไป

ตอนที่ 2

ระบบตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่ง

1. ตำแหน่ง

ตำแหน่ง (Position) หมายถึง กลุ่มงานหรืองานที่กำหนดไว้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน คุณหนึ่งปฏิบัติ ตำแหน่งจะมีความสำคัญสำหรับหน่วยงานเนื่องจากตำแหน่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับ ที่จะบรรจุบุคคลให้เข้าปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่า การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

องค์การต่าง ๆ จะมีตำแหน่งมากบ้าง น้อยบ้างตามความจำเป็น และปริมาณของงาน ที่ปฏิบัติ ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่จะมีปริมาณงานมาก ตำแหน่งก็จะมีมาก ถ้าเป็นองค์การขนาดเล็ก มีปริมาณงานน้อย ตำแหน่งก็จะมีน้อย ถ้ารวมอยู่ที่องค์การหรือหน่วยงานหนึ่ง นอกจากจะพบว่า มีตำแหน่งมากบ้าง น้อยบ้างดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่าจะมีตำแหน่งที่มีชื่อต่าง ๆ กันด้วย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงานของหน่วยงานนั้น

ในองค์การใหญ่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การภาครัฐ จะมีการกำหนดตำแหน่ง ไว้เป็นระบบแน่นอน เนื่องจากมีจำนวนตำแหน่งมาก และจำเป็นจะต้องกำหนดระบบตำแหน่งไว้ให้ เป็นมาตรฐาน สำหรับที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการ บริหารงานบุคคล

2. องค์ประกอบของตำแหน่ง

โดยทั่วไปตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) งาน (Job) เป็นภารกิจของตำแหน่งที่จะกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติ หรือ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility) ที่กำหนดสำหรับมอบหมายให้ผู้ที่ดำรง ตำแหน่งนั้น ในการกำหนดงานของตำแหน่ง จะกำหนดไว้เป็นคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) โดยระบุว่า ตำแหน่งนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง

2) ค่าตอบแทน (Compensation) โดยปกติจะกำหนดเป็นค่าจ้าง (Wage) ที่จ่ายให้ เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยอาจจะถือเกณฑ์เป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือ รายเดือน และตามปกติจะนิยมจ่ายให้เป็นรายเดือน เรียกว่า เงินเดือน (Salary)

การกำหนดค่าตอบแทนของตำแหน่ง จะขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากง่าย และความซับซ้อนของงานของตำแหน่งนั้น ถ้าหากงานใดที่มีความยากหรือความซับซ้อนมากกว่า ก็จะจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือนสูงกว่า งานใดที่มียากน้อยกว่า ก็จะจ่ายค่าตอบแทนน้อยกว่า และถ้างานใดที่มีลักษณะงานยากง่ายเท่ากัน ค่าตอบแทนก็จะจ่ายค่าตอบแทนเท่ากัน

การกำหนดค่าตอบแทนในองค์กรขนาดใหญ่อาจจะจ่ายเป็นเงินเดือน และ พลประโภชน์อย่างอื่นอีกด้วย เช่นเงินเพิ่มพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ก็ถือว่าต่าง ๆ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งจะมีระบบวิธีการกำหนดเป็น การเฉพาะ ซึ่งโดยปกติจะมีการกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งเป็นขั้น จากเงินเดือนขั้นต่ำ และ กำหนดให้เพิ่มขึ้นเงินเดือนไปเรื่อย ๆ จนถึงขั้นสูงสุด ซึ่งเพื่อความสะดวกในการกำหนดเงินเดือน องค์กรต่าง ๆ จะมีการกำหนดเป็นบัญชีเงินเดือนไว้ สำหรับที่จะกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนของ ตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรัฐจะกำหนดบัญชีเงินเดือนไว้ สำหรับที่จะกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรัฐจะกำหนดบัญชีเงินเดือนไว้ในกฎหมาย และถือว่า เป็นเรื่องเบ็ดเตล็ด แต่ในองค์กรทางธุรกิจ ส่วนมาก จะถือว่าเป็นเรื่องที่รู้เฉพาะลูกจ้างที่ดำรง ตำแหน่งนั้นเท่านั้น

3) คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง (Minimum Qualification) หมายถึง ข้อกำหนด ว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร เช่นมีคุณวุฒิอะไร ความสามารถ หรือมีประสบการณ์อย่างไรบ้าง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ จะเป็นแนวทางในการบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งการขยายนั้น เกิดด้วย

โดยปกติ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะกำหนดใน 3 ลักษณะคือ

(1) คุณวุฒิ โดยกำหนดว่าผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีคุณวุฒิสูงสุดในด้านใดหรือคุณวุฒิใด ซึ่งอาจจะระบุคุณวุฒิเป็นการเฉพาะ เช่น วท.บ. กศ.บ. ร.บ. น.บ. เป็นต้น หรืออาจจะกำหนด อย่างกว้าง ๆ เช่น คุณวุฒิปริญญาตรีทางสังคมศาสตร์ ปริญญาโททางรัฐศาสตร์ ปริญญาเอกทาง เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

(2) ความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ระดับดี ความสามารถในการใช้ภาษาญี่ปุ่นในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

(3) ประสบการณ์ที่ต้องใช้ในการดำรงตำแหน่งนั้น เช่น จะต้องมีประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งครุภัณฑ์สอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี จะต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี จะต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งนิติกร หรือ งานที่ต้องใช้กฎหมายมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น

3. ระบบตำแหน่ง

การกล่าวถึงระบบตำแหน่งในที่นี้ หมายถึง เรื่องของการจำแนกตำแหน่ง มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1) การจำแนกตำแหน่ง

ในองค์การขนาดใหญ่ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ “ไม่ว่าข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและข้าราชการประเภทอื่น ๆ เพื่อความสะดวกในการกำหนดตำแหน่ง และการบรรจุ แต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคล จะมีการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ไว้ ซึ่งวิธีการ จำแนกตำแหน่ง จะมีความแตกต่างกันออกไปหลายวิธี เช่น

(1) การจำแนกตำแหน่ง โดยถือชั้นของตำแหน่ง (Rank Classification)

อันได้แก่ระบบตำแหน่งของทหารและตำรวจ ซึ่งถือตัวบุคคลเป็นหลัก

(2) การจำแนกตำแหน่ง โดยยึดถือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(Duty Classification) หรือปัจจุบันนี้นิยมเรียกว่า P.C. หรือ Position Classification เป็นจาก ระบบนี้เป็นระบบที่มีการจำแนกประเภท และระดับตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการกำหนด ตำแหน่งเป็นที่ชัดเจน ระบบจำแนกตำแหน่งประเภทนี้ ได้แก่ ระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน สามัญ ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการจำแนกตำแหน่ง โดยยึดถือหน้าที่และความรับผิดชอบของ ตำแหน่งเป็นหลัก

(3) การจำแนกตำแหน่งตามวิทยฐานะหรือใช้คุณวุฒิและความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ เกษตรศัล (Academic Rank Classification) ได้แก่ ตำแหน่งผู้สอนในมหาวิทยาลัย หรือข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้น กำหนดจากผู้มีคุณวุฒิในระดับต่าง ๆ และสามารถปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้ตามความชำนาญ เกษตรศัลของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นให้สูงสุด ได้ โดยปรับตำแหน่งที่คนสองรองอยู่ให้สูงขึ้น เช่น การ ปรับตำแหน่งจากอาจารย์ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือขึ้นปรับ ตำแหน่งจากครู 1 เป็นครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 สำหรับข้าราชการครู เป็นต้น

(4) ระบบผสม อันได้แก่ การนำจุดเด่นของระบบการจำแนกตำแหน่งของวิธีต่าง ๆ มาผสมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการหรือองค์กรและสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ ปฏิบัติงาน เช่น ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นชั้น นำระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ และระบบจำแนกตำแหน่งตามวิทยฐานะไปปรับใช้ด้วย เป็นต้น

2) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มาตรฐานตำแหน่ง (Position Specification) หรือบางแห่งเรียกว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ของการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้เพื่อดึงปัญบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยทั่วไปแล้วจะมีการกำหนดไว้ตามประเภทของตำแหน่งที่จำแนกไว้ หรือเรียกว่า สายอาชีพหรือสายงาน แต่ละสายงานจะกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งในสายงานนั้น

การจำแนกตำแหน่งเป็นสายงานต่างๆ ก็จะยึดถือหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันนาไปด้วยกัน โดยจำแนกออกมารูปแบบลุ่ม เรียกว่า สายงาน เช่น สายงานธุรการ สายงานการเงินและบัญชี สายงานการสอน เป็นต้น

ในแต่ละสายงาน ก็จะมีรายละเอียดตามความจำเป็น เช่น

- (1) ชื่อสายงาน
- (2) ลักษณะงานของสายงาน
- (3) ชื่อตำแหน่งและระดับตำแหน่งในสายงาน
- (4) ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง
- (5) รายละเอียดของมาตรฐานตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

สำหรับรายละเอียดของมาตรฐานตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง ตามปกติก็จะมีรายละเอียด

ดังนี้

- (1) ชื่อตำแหน่ง
- (2) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- (3) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- (4) เงินเดือนของตำแหน่ง

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละประเภทก็อาจจะมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์

3) การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดว่าในหน่วยงานใด จะมีตำแหน่งชื่ออะไร จำนวนเท่าใด และตำแหน่งนั้นต้องการผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร

การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานนี้ จะมีความสอดคล้องกับ ถ้าหากว่าได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ เพราะการที่จะกำหนดค่าตำแหน่งชื่ออะไร ระดับไหน และจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรนั้น พิจารณาได้จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิเคราะห์งานของหน่วยงานนั้นว่า ลักษณะงานเป็นอย่างไร ระดับความรับผิดชอบเป็นอย่างไร ก็จะกำหนดชื่อตำแหน่งและระดับของตำแหน่งได้ ส่วนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและรายละเอียดของตำแหน่งนั้น ก็จะพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ก็วิเคราะห์ได้จากปริมาณงานของหน่วยงานนั้น

การกำหนดตำแหน่ง โดยปกติจะมี 3 กรณี คือ

(1) การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ และการกำหนดตำแหน่งตามปริมาณงานของหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น กรณีอาจเรียกได้ว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ซึ่งจะมีการกำหนดเป็นกรณีๆ ไป ในกรณีของทางราชการก็จะกำหนดตามระยะเวลาที่กำหนด กรณีเช่นนี้ เช่น กรณีหน่วยงานตั้งขึ้นใหม่ หรือหน่วยงานเดิมมีปริมาณงานมากขึ้น ซึ่งจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ได้ตามความจำเป็น

(2) การตัดโอนตำแหน่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่ง กรณีเกิดขึ้นเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องตัดโอนตำแหน่งไปจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่ง เช่น หน่วยงานหนึ่งปริมาณงานลดลง แต่อีกหน่วยงานหนึ่งมีปริมาณงานเพิ่ม ก็ตัดโอนตำแหน่งไป เช่นตัดตำแหน่งครูจากโรงเรียนหนึ่งไปยังอีกโรงเรียนหนึ่ง เป็นต้น

(3) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง เป็นการกำหนดตำแหน่งทั้งหน่วยงานหรือทั้งองค์การ ว่าหน่วยงานนั้น ควรจะมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร ในระยะเวลาหนึ่ง เช่น การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี เป็นต้น

ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งนี้ ในองค์การภาครัฐหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคล (Central Personnel Organization) เป็นผู้กำหนด เช่น ก.พ. ก.ค. ก.ต. ก.อ. เป็นต้น

4) การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง

โดยปกติตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งนั้นจะมีการกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งด้วยตามบัญชีเงินเดือนของแต่ละองค์กร การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งจึงหมายถึง การกำหนดค่าตำแหน่งให้จะรับเงินเดือนเท่าใด หรือระดับใด ซึ่งในองค์กรใหญ่ๆ โดยเฉพาะในภาคตะวันออก จะกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งทุกคนทราบ แต่ในองค์กรทางธุรกิจ หรือองค์กรเอกชนอื่นนั้น จะถือว่าเป็นความลับ

การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งถือว่า เป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง ของระบบตำแหน่ง เพราะเงินเดือนนั้นหมายถึงผลประโยชน์หลักที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยปกติองค์กรจะกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งไว้ให้รองรับระบบความก้าวหน้าของพนักงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งด้วย เรียกว่า, เส้นทางก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path)

5) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจจะแบ่งเป็นกรณีที่สำคัญได้ 3 กรณี คือ

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น เดิมตำแหน่ง เป็นตำแหน่งในระดับ 1 ต่อมาระดับหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น เข้าเกณฑ์ของตำแหน่ง ในระดับ 2 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก็ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสม เป็นตำแหน่งระดับ 2 หรือกรณีตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 1 ต่อมาก็ดำรงตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานเข้าเกณฑ์ตำแหน่งอาจารย์ 2 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็จะมีการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2 เป็นดังนี้

(2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ต่ำลง เป็นกรณีที่มีความจำเป็นต้อง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ให้ต่ำลง เช่น กรณีมีตำแหน่งว่างลง อาจปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งให้ต่ำลงเพื่อรับการบรรจุบุคคลใหม่ หรือกรณีที่ตำแหน่งอาจารย์ 3 ว่างลง จำเป็นที่จะ บรรจุบุคคลใหม่เข้ารับราชการ ก็จำเป็นจะต้องปรับลดตำแหน่งลงมาเป็นอาจารย์ 1 เพื่อรับรับบุคคล ที่บรรจุใหม่จากบัญชีสอนแห่งขั้น เป็นดังนี้

(3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีอื่น ๆ เช่น ลักษณะหน้าที่และ ความรับผิดชอบของงานเปลี่ยนไปจนจำเป็นต้องเปลี่ยนชื่อตำแหน่งและสายงานใหม่ให้เหมาะสม เช่น เจ้าหน้าที่ห้องสมุด 3 มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบเปลี่ยนไปเข้าเกณฑ์กับบรรณาธิการ 3 ก็อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นบรรณาธิการ 3 ได้

กล่าวโดยสรุประบบตำแหน่งเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล และจะเป็นแนว ทางในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การบรรจุบุคคลเข้าทำงานและการแต่งตั้งกรณีต่างๆ ระบบ ตำแหน่ง ตำแหน่งจะมีลักษณะต่างกันไปตามระบบการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กร แต่ หากเป็นองค์กรในภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐประภูมิค ก็มักจะวางแผน

ระบบของตำแหน่ง ไว้เป็นที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ที่เป็นมาตรฐานต่อไป

4. ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

1) การจำแนกตำแหน่ง

ข้าราชการครูเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง โดยปกติเมื่อพุดถึงตำแหน่งข้าราชการครู ก็มักจะเข้าใจว่าเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในต่างประเทศ เมื่อพุดถึงครู ก็จะคำนึงถึงผู้สอน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นวิชาชีพระดับสูงอย่างหนึ่ง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น โดยปกติจะแยกเป็นตำแหน่งอีกประเภทหนึ่งคือหัวหน้า โดยถือว่าเป็นวิชาชีพอีกประเภทหนึ่งเหมือนกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานธุรการอื่นๆ ในสถานศึกษานั้น ไม่ถือว่าเป็นตำแหน่งครู

แต่สำหรับในประเทศไทยนั้น คำว่า ข้าราชการครู มีความหมายกว้าง คือจะรวมทั้งตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่สังกัดสถานศึกษา และตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

ในระเบียบฯ ก่อนปี พ.ศ. 2518 จำแนกตำแหน่งข้าราชการครูออกเป็น 5 ประเภทคือ

- 1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน อันได้แก่ ผู้สอนตำแหน่งต่างๆ ที่สอนในสถานศึกษา
 - 2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาอันได้แก่ ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ หรือที่เรียกชื่อออย่างอื่น
 - 3) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารที่ไม่สังกัดสถานศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ในระดับอําเภอ จังหวัด หรือระดับเขตการศึกษา
 - 4) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อันได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา
 - 5) ตำแหน่งผู้วัตรนักเรียน นักศึกษา อันได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ดูแลความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา
- ส่วนตำแหน่งที่ทำงานธุรการในสถานศึกษานั้น จะกำหนดให้ข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนปฏิบัติงานด้วย และตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานธุรการในสำนักงานการศึกษาในระดับอําเภอ จังหวัด และระดับเขตการศึกษานั้น กำหนดตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มิใช่เป็นข้าราชการครู

ในระยะหลังจากปี พ.ศ. 2518 ซึ่งถือว่าเป็นยุคของการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลในระบบราชการพลเรือน เนื่องจากได้นำระบบจำแนกตำแหน่งโดยขึ้นหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นหลัก หรือระบบ Position Classification (P.C.) มาใช้ในการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำให้มีผลกระทบต่อข้าราชการทุกประเภทรวมทั้งข้าราชการครูด้วย สำหรับข้าราชการครูนั้น มีส่วนผลกระทบเฉพาะวิธีการกำหนดตำแหน่ง โดยนำวิธีการจำแนกตำแหน่งมาใช้ ซึ่งมีการจำแนกตำแหน่ง

ออกเป็น 5 ประเภท ตามที่กล่าวข้างต้นขัดเจนขึ้น เริ่กกว่า สายอาชีพหรือสายงาน มีการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มีระบบวิธีการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน และระบบการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น แม้ในระยะหลังสุดคือ เมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยเฉพาะแล้วก็ตาม แต่การจำแนกตำแหน่งก็ได้ใช้แนวที่ได้ก่อความแฉล้ม

2) การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู หมายถึง การกำหนดว่าตำแหน่งข้าราชการครู จะมี ในหน่วยงานใดบ้าง โดยมีชื่อตำแหน่งว่าอย่างไร ระดับใด จำนวนเท่าใด ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน และเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู โดยปกติจะเป็นไปตามตำแหน่งที่ ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ได้จำแนกตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ซึ่งได้แบ่งเป็น ประเภทของตำแหน่ง หรือเป็นสายอาชีพ หรือสายงาน ไว้แล้ว ซึ่งหากกล่าวในปัจจุบันนี้ ก็แบ่งออก เป็นสายงานต่าง ๆ 7 สายงาน คือ

(1) สายงานการสอน เช่น ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นต้น

(2) สายงานบริหารสถานศึกษา หรือสายงานบริหารในสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น

(3) สายงานบริหารการศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ 4 ศึกษานิเทศก์ 5 ศึกษานิเทศก์ 6 เป็นต้น

(4) สายงานนิเทศการศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ 4 ศึกษานิเทศก์ 5 ศึกษานิเทศก์ 6 เป็นต้น

(5) สายงานบริหารการประเมินศึกษา เช่น หัวหน้าการประเมินศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ ผู้อำนวยการ-การประเมินศึกษาจังหวัด เป็นต้น

(6) สายงานบริหารการนักเรียนศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสามัญศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุ่งเทพมหานคร เป็นต้น

(7) สายงานสารวัตรนักเรียนนักศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ดูแลและพัฒนาความประพฤตินักเรียน เช่น สารวัตรนักเรียนนักศึกษา 3 สารวัตรนักเรียนนักศึกษา 4 เป็นต้น

3) การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง

การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งของข้าราชการครุภัณฑ์ ปกติแล้วจะกำหนดให้รับเงินเดือนได้หลายระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งในสายงานการสอน และในสายงานบริหารสถานศึกษา เช่น

(1) ตำแหน่งในสายงานการสอน ได้แก่

ครู 1 รับเงินเดือน ระดับ 1-3

ครู 2 รับเงินเดือน ระดับ 2-4

อาจารย์ 1 รับเงินเดือน ระดับ 3-5 หรือ 6

อาจารย์ 2 รับเงินเดือน ระดับ 6-7

อาจารย์ 3 รับเงินเดือน ระดับ 6-8 หรือ 9

(2) ตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่

ผู้ช่วยครูใหญ่ รับเงินเดือน ระดับ 4-5 หรือ 6

ครูใหญ่ รับเงินเดือน ระดับ 5-6 หรือ 7

ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รับเงินเดือน ระดับ 5-6 หรือ 7

อาจารย์ใหญ่ รับเงินเดือน ระดับ 6-7 หรือ 8

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รับเงินเดือน ระดับ 6-7 หรือ 8

ผู้อำนวยการ รับเงินเดือน ระดับ 7-8 หรือ 9

สำหรับตำแหน่งในสายงานอื่น ๆ นั้นจะรับเงินเดือนในแต่ละระดับ ทั้งนี้ เนื่องจากมีข้อกำหนดในกฎหมายไว้ว่าตำแหน่งเหล่านี้จะต้องกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

(2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง

(3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ

ซึ่งโดยปกติแล้ว การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จะเป็นกรณีที่มีความสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครูด้วย ส่วนกรณี

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง และกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ นั้น เป็นเรื่องเฉพาะกรณีที่มีไม่นานนัก

รายละเอียดโปรดพิจารณาในตอนที่ 3 ต่อไป

5. ระบบตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

เมื่อกล่าวถึงระบบตำแหน่งของครูในต่างประเทศนั้น อาจจะมองได้อย่างกว้าง คือในหลายประเทศ ซึ่งเมื่อพูดถึงครูก็จะเห็นว่า ครูจะมีทั้งครูของรัฐ ครูของห้องถัน และครูของเอกชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาที่ครูเหล่านั้นสังกัด แต่ที่ยกมากล่าวนี้ จะกล่าวถึงครูของรัฐ และครูของห้องถัน เท่านั้น ไม่รวมครูในสถานศึกษาของเอกชน

ในต่างประเทศ หากพูดถึงครู ก็จะเน้นเฉพาะครูที่เรียกว่า “ผู้สอน” จะไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานสนับสนุน หรืองานธุรการ ในสถานศึกษา โดยจะมีการจำแนกตำแหน่งแยกไปจากครูผู้สอน ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงครู ที่หมายความเฉพาะครูผู้สอนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ในการที่พูดถึงอัตราครูต่อนักเรียนของประเทศต่างๆ จึงหมายถึงครูที่เป็นผู้สอน โดยเทียบอัตรากับจำนวนนักเรียน ซึ่งจะต่างไปจากประเทศไทย ที่มีการคำนวณ โดยนำครูที่เป็นผู้สอนสนับสนุนการสอน หรืองานธุรการมารวมด้วย และในบางแห่งก็คิดรวมผู้บริหารสถานศึกษาด้วย จึงทำให้อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนต่างกันไปกับประเทศต่าง ๆ

ในหลายประเทศ เช่น ประเทศมาเลเซีย พลีปินัส เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส อังกฤษ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย รวมทั้งในมอลลิสต์ต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกา จะถือว่า ครูผู้สอนเป็นวิชาชีพ พิเศษ ที่จะต้องกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าสายอาชีพทั่ว ๆ ไป และกำหนดเพดานเงินเดือนขึ้นสูงไว้ สูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีคุณวุฒิและระยะเวลาทำงานเท่ากัน และจะมีระบบการคัดสรรครูเข้ามาเป็นพิเศษ เป็นการเฉพาะ และในบางประเทศ จะกำหนดให้มี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่ที่ต่างไปจากประเทศไทย คือ จะจำแนกตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน หรืองานธุรการ ในสถานศึกษาออกเป็นการเฉพาะ และไม่ถือว่าเป็นครู

สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์นั้น ถือว่าเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบริหารการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานเหล่านี้สถานศึกษาขึ้นไป จะถือว่าเป็นพนักงานของรัฐ ที่แยกออกไปจากครู

ตำแหน่งครูในต่างประเทศ โดยมากจะเรียกว่าครู ในบางประเทศอาจเรียกว่าครู และครูอาชูโส และในบางประเทศมีผู้ช่วยครูด้วย แต่ในบางประเทศยังไม่ถือว่าผู้ช่วยครูเป็นครู เนื่องจากผู้เป็นครูนั้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ และจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย แต่ไม่ว่าครูหรือครูอาชูโส โดยปกติในการกำหนดระดับเงินเดือนนั้น จะกำหนดเงินเดือนไว้เป็นขั้นบันได สำหรับ

ปรับหรือเลื่อนขึ้นไปได้ตลอดชีวิตของความเป็นครู โดยจะมีระบบการประเมินที่เข้มอ่อนง่ายต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินศักยภาพตามที่กำหนดทุก 3 ปี 4 ปี หรือ 5 ปี โดยถ้าผู้ใดไม่ผ่านการประเมิน ศักยภาพ ก็จะไม่อาจปรับหรือเลื่อนเงินเดือนต่อไปได้ แต่หากผ่านการประเมินศักยภาพแล้ว จึงสามารถปรับหรือเลื่อนเงินเดือนต่อไปได้ จนถึงขั้นเงินเดือนสูงสุด.

มีข้อสังเกตว่า ระบบประเมินของครูในต่างประเทศจะไม่ปรากฏว่ามีการให้ส่งผลงาน เพื่อปรับตำแหน่งอย่างข้าราชการครูของเรานั้นปัจจุบัน แต่จะมีการปรับเงินเดือน โดยระบบ การประเมินจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสมำเสมอ รวมทั้งการประเมินศักยภาพดังที่กล่าวมาแล้ว เมื่อปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และผ่านการประเมินศักยภาพแล้ว ก็สามารถเลื่อนเงินเดือน ให้สูงขึ้นได้ จนถึงขั้นสูงสุดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

6. สรุป

ระบบตำแหน่ง เป็นระบบพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลในองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการครุ จะต้องมีการกำหนดระบบตำแหน่งไว้ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคล

โดยปกติเมื่อพูดถึงระบบตำแหน่ง ก็จะต้องพูดถึงตำแหน่ง การจัดแนกตำแหน่ง การกำหนด เงินเดือนของตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งหากเป็นภาครัฐก็จะกำหนดไว้ ในกฎหมายในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท

สำหรับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู นั้น จะวิัฒนาการมาพร้อม ๆ กับวิัฒนาการ ของระบบการศึกษา และระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้มีการ กำหนดตำแหน่งแบบง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยกำหนดตำแหน่งผู้สอนว่า ครู และผู้บริหาร ว่าครูใหญ่ แต่ต่อมาก็มีวิัฒนาการในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น ก็มีการจัดแนกตำแหน่งออก เป็นสายงานต่าง ๆ ทั้งตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา และ ตำแหน่งอื่น ๆ ทำให้ขยายความหมายของข้าราชการออกไปเป็นตำแหน่งหลายประเภท ไม่เพียงแต่ ครูผู้สอนเท่านั้น ซึ่งจะต่างไปจากตำแหน่งครูในต่างประเทศ ที่โดยปกติจะแยกครูไว้เป็นการเฉพาะ โดยถือว่าครูเป็นสายวิชาชีพพิเศษ และในต่างประเทศ มีข้อกำหนดให้ผู้ที่มาเป็นครูจะต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการในสถานศึกษานั้น ถือว่าบุคลากรอีกประเภทหนึ่ง ไม่ถือว่าเป็นครู

ตอนที่ 3

ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครู พ.ศ. 2523

1. ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู จะปรากฏในกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในแต่ละสมัย กล่าวคือ เริ่มจากพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง โดยมีการกำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นของข้าราชการพลเรือนสามชั้น โดยกำหนดเป็นครูจัตวา ครูตรี ครูโท ครูเอก และมีตำแหน่งบริหารเป็นครูใหญ่จัตวา ครูใหญ่ตรี ครูใหญ่โท และต่อมาได้มีตำแหน่งอาจารย์ตรี อาจารย์โท อาจารย์เอก และอาจารย์ชั้นพิเศษ และตำแหน่ง ผู้บริหารก็จะมีอาจารย์ใหญ่ตรี อาจารย์ใหญ่โท อาจารย์ใหญ่เอก และอาจารย์ใหญ่ชั้นพิเศษ นอกจากนั้นก็จะมีผู้อำนวยการโรงเรียน ชั้นพิเศษด้วย

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการครู ออกเป็นตำแหน่งครูผู้สอน ได้แก่ ผู้ช่วยครู ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือวิทยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือวิทยาลัย และนอกจากนั้น ยังมีตำแหน่งซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาอีก อันได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สารวัต鳟ักเรียนนักศึกษา และตำแหน่งบริหารการศึกษา อันได้แก่ ผู้ช่วยศึกษาริการอำนวย ศึกษาริการอำนวย ผู้ช่วยศึกษาริการจังหวัด และ ศึกษาริการจังหวัด อันเป็นฐานะของการกำหนดระบบตำแหน่งของพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครู พ.ศ 2523 ซึ่งใช้อยู่ทุกวันนี้

ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู จะมีลักษณะเช่นเดียวกับตำแหน่งโดยทั่วไป กล่าวคือ จะมีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ชื่อตำแหน่ง เช่น ครูจัตวา ครูตรี ครูโท ครูเอก หรือ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 เป็นต้น

2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งปกติจะกำหนดคุณวุฒิเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น ครู 1 กำหนดคุณวุฒิ ป.กศ. ครู 2 กำหนดคุณวุฒิ ป.กศ (สูง) อาจารย์ 1 กำหนดคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก นอกจากนั้น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะกำหนดในลักษณะของประสบการณ์ด้วย เช่น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อาจารย์ 2 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 3 จะกำหนดว่าจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น

3) เงินเดือนของตำแหน่ง โดยปกติจะกำหนดเป็นระดับ เท่าน อาจารย์ 1 กำหนดให้รับเงินเดือนระดับ 3 ถึงระดับ 5 หรือระดับ 6 อาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 7 เป็นต้น

สำหรับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 นี้ จะศึกษาได้จาก มาตรา 30 มาตรา 31 มาตรา 34 และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ค. กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ คือ ประเภทของตำแหน่งข้าราชการครู ระดับเงินเดือน ของตำแหน่งข้าราชการครู การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะได้กล่าว พอกเป็นสังเขป เป็นลำดับไป

2. ประเภทของตำแหน่งของข้าราชการครู

ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติให้มี ตำแหน่งข้าราชการครูแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

“...มาตรา 30 ตำแหน่งข้าราชการครูมีดังนี้

(ก) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษาได้แก่ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ครู 1
- (2) ครู 2
- (3) อาจารย์ 1
- (4) อาจารย์ 2
- (5) อาจารย์ 3
- (6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (7) รองศาสตราจารย์
- (8) ศาสตราจารย์

ตำแหน่งใน (1) ถึง (5) จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาก็ได้ ส่วนตำแหน่งใน (6) ถึง (8) ให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

(ข) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ช่วยครูใหญ่
- (2) ครูใหญ่
- (3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
- (4) อาจารย์ใหญ่
- (5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย

(6) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย

(7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาตามที่

ก.ค. กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู

(ค) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัย หรือ
สถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ตำแหน่งที่มีชื่อในการบริหารงาน
ดังต่อไปนี้

(1) สารวัตรนักเรียนและนักศึกษา

(2) ศึกษานิเทศก์

(3) ผู้ช่วยศึกษาริการอำนวย

(4) ศึกษาริการอำนวย

(5) ผู้ช่วยศึกษาริการจังหวัด

(6) ศึกษาริการจังหวัด

(7) ผู้ช่วยศึกษาริการเขต

(8) ศึกษาริการเขต

(9) ผู้ช่วยหัวหน้าการประณมศึกษาถึงอำนวย

(10) หัวหน้าการประณมศึกษาถึงอำนวย

(11) ผู้ช่วยหัวหน้าการประณมศึกษาอำนวย

(12) หัวหน้าการประณมศึกษาอำนวย

(13) ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประณมศึกษาจังหวัด

(14) ผู้อำนวยการการประณมศึกษาจังหวัด

(15) ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประณมศึกษารุ่งเทพมหานคร

(16) ผู้อำนวยการการประณมศึกษารุ่งเทพมหานคร

(17) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

(18) ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

(19) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษารุ่งเทพมหานคร

(20) ผู้อำนวยการสามัญศึกษารุ่งเทพมหานคร

(21) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมิใช่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู

ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนในระดับใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. โดยให้คำนึงถึงการรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งด้วย

มาตรฐาน 30 ทวิ ตำแหน่งข้าราชการครู มี 3 ประเภท

- (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

แต่ตามระบบตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดนี้ ก.ค. ได้จำแนกตำแหน่งของข้าราชการครูออกเป็น สายงานต่าง ๆ 7 สายงาน คือ

- 1) สายงานการสอน ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน
- 2) สายงานบริหารในสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา
- 3) สายงานนิเทศการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา
- 4) สายงานสารวัตรนักเรียน นักศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ตรวจ และแนะนำเกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา
- 5) สายงานบริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการเขต
- 6) สายงานบริหารการประ同胞ศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในสำนักงานการประ同胞ศึกษาท้องถิ่น สำนักงานการประ同胞ศึกษาอำเภอและสำนักงานการประ同胞ศึกษาจังหวัด
- 7) สายงานบริหารการนับถ่ายศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

โดยแต่ละสายงาน มีชื่อตำแหน่ง (ชื่อตำแหน่งในสายงาน) ดังนี้

สายงาน	ชื่อตำแหน่ง
1. สายงานการสอน	ครู 1, ครู 2 อาจารย์ 1, อาจารย์ 2, อาจารย์ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2. รายงานบริหารในสถานศึกษา	<p>ผู้ช่วยครุใหญ่, ครุใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่, อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือวิทยาลัย ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือวิทยาลัย ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 หัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการศูนย์</p>
3. รายงานนิเทศการศึกษา	<p>ศึกษานิเทศก์ 4 ศึกษานิเทศก์ 5 ศึกษานิเทศก์ 6 ศึกษานิเทศก์ 7 ศึกษานิเทศก์ 8 ศึกษานิเทศก์ 9</p>
4. รายงานสารวัตตนักเรียนและนักศึกษา	<p>สารวัตตนักเรียนนักศึกษา 2 สารวัตตนักเรียนนักศึกษา 3 สารวัตตนักเรียนนักศึกษา 4 สารวัตตนักเรียนนักศึกษา 5 สารวัตตนักเรียนนักศึกษา 6 สารวัตตนักเรียนนักศึกษา 7</p>
5. รายงานบริหารการศึกษา	<p>เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 4 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 5 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 8</p>

6. สายงานบริหารการประเมินศึกษา	เจ้าหน้าที่บริหารการประเมินศึกษา 4 เจ้าหน้าที่บริหารการประเมินศึกษา 5 เจ้าหน้าที่บริหารการประเมินศึกษา 6 เจ้าหน้าที่บริหารการประเมินศึกษา 7 เจ้าหน้าที่บริหารการประเมินศึกษา 8
7. สายงานบริหารการนักยมศึกษา	เจ้าหน้าที่บริหารการนักยมศึกษา 4 เจ้าหน้าที่บริหารการนักยมศึกษา 5 เจ้าหน้าที่บริหารการนักยมศึกษา 6 เจ้าหน้าที่บริหารการนักยมศึกษา 7 เจ้าหน้าที่บริหารการนักยมศึกษา 8

สำหรับสายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารการประเมินศึกษา และสายงานบริหารการนักยมศึกษา ก.ค. จะกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครู พ.ศ.2523 อีกด้วย เช่น ผู้ช่วยศึกษาธิการอำนวย (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 4) ศึกษาธิการอำนวย (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7) เป็นต้น

3. ระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

มาตรฐาน 30 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ได้บัญญัติไว้ว่า ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะมีระดับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. ซึ่งปัจจุบันนี้มีการกำหนดกฎ ก.ค. กำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง ไว้ดังนี้

1. ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ครู 1	1 – 3
ครู 2	2 – 4
อาจารย์ 1	3 – 5 หรือ 6
อาจารย์ 2	6 – 7
อาจารย์ 3	6 – 8 หรือ 9
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 – 8
รองศาสตราจารย์	7 – 9
ศาสตราจารย์	8 – 10 หรือ 11

2. ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ผู้ช่วยครุใหญ่	4 - 5 หรือ 6
ครุใหญ่	5 - 6 หรือ 7
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	5 - 6 หรือ 7
อาจารย์ใหญ่	6 - 7 หรือ 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน	6 - 7 หรือ 8
ผู้อำนวยการ โรงเรียน	7 - 8 หรือ 9
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1	4 - 5 หรือ 6
หัวหน้าศูนย์ 1	5 - 6 หรือ 7
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2	5 - 6 หรือ 7
หัวหน้าศูนย์ 2	6 - 7 หรือ 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์	6 - 7 หรือ 8
ผู้อำนวยการศูนย์	7 - 8 หรือ 9

3 ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ศึกษานิเทศก์	4 - 6 หรือ 7 หรือ 8 หรือ 9
สารวัตตนักเรียนนักศึกษา	2 - 4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยศึกษาธิการอ่ำเภอ	4 หรือ 5 หรือ 6
ศึกษาธิการอ่ำเภอ	5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด	5 หรือ 6 หรือ 7
ศึกษาธิการจังหวัด	6 หรือ 7 หรือ 8
ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต	6 หรือ 7
ศึกษาธิการเขต	8
ผู้ช่วยหัวหน้าการประณมศึกษา กิจ อ่ำเภอ	4 หรือ 5
หัวหน้าการประณมศึกษา กิจ อ่ำเภอ	4 หรือ 5 หรือ 6
ผู้ช่วยหัวหน้าการประณมศึกษา อ่ำเภอ	4 หรือ 5 หรือ 6
หัวหน้าการประณมศึกษา อ่ำเภอ	5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประณมศึกษาจังหวัด	5 หรือ 6 หรือ 7

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	6 หรือ 7 หรือ 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาจังหวัด	5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด	6 หรือ 7 หรือ 8

กล่าวโดยสรุป ตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่สอน และข้าราชการครู ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา จะมีการทำหน้าที่ระดับเงินเดือนตามตำแหน่ง ไม่มีการทำหน้าที่ระดับตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารไม่สังกัดสถานศึกษานั้น มีการทำหน้าที่ระดับตำแหน่ง และกำหนดระดับเงินเดือนตามระดับของตำแหน่ง เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ เพระมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้บัญญัติไว้ว่า การกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 30 (ค) หรือตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารที่ไม่สังกัดสถานศึกษา จะต้องกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย

4. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดค่าในหน่วยงานใด จะมีตำแหน่งซึ่งอะไรจำนวนเท่าใด และจะใช้คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างไร สำหรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูนั้น มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้บัญญัติกيفวังกับการกำหนดตำแหน่งไว้ว่า

“มาตรา 31 ตำแหน่งข้าราชการครู ตามมาตรา 30 ตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน สำหรับการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูตามมาตรา 30 (ค) ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย”

จากมาตรา 31 ดังกล่าว จะเห็นว่า ก.ค. จะมีอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง และไม่มีการระบุว่าให้ ก.ค. มอบหมายให้ อ.ก.ค. กรม หรือหน่วยงานใดมีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งอีก เมื่อในมาตราอื่น ๆ ก็ไม่ได้มีการกำหนดไว้

สำหรับกรณีการกำหนดตำแหน่งนั้น สามารถแยกได้เป็น 3 กรณี คือ

1) การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งใหม่ หรือเพิ่มตำแหน่ง ในหน่วยงาน หรือเรียกว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เป็นกรณีการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงาน ที่ตั้งใหม่ หรือกรณีที่หน่วยงานมีปริมาณเพิ่มขึ้น หรือขยายงานมากขึ้น

2) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยัง หน่วยงานหนึ่ง ในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น กรณีที่นักเรียนเพิ่มขึ้นในโรงเรียนหนึ่ง ความสามารถ ตัดโอนตำแหน่งจากโรงเรียนอื่นไปกำหนดในโรงเรียนนั้น เป็นต้น

3) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงาน ตามแผนอัตรากำลังที่กำหนด เช่น การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นต้น

มีข้อสังเกตว่า ตามกฎหมายในปัจจุบัน ก.ค. มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง และ ไม่สามารถมอบอำนาจ หรือกระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัดได้ แต่ในทางปฏิบัติ ก.ค. ได้มอบอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง ให้แก่ อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด ไปในบางส่วน คือในกรณีตัดโอนตำแหน่งในบางกรณี โดย ก.ค. อนุมัติในหลักการให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด ดำเนินการ ได้เฉพาะกรณีไป

อย่างไรก็ตาม เพื่อความเป็นมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 “ได้บัญญัติให้ ก.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง ไว้เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งกล่าวคือ

“มาตรา 32 ให้ ก.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้แสดงชื่อตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีด้วย”

ซึ่งในปัจจุบัน ก.ค. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว โดยจำแนกตำแหน่ง ออกเป็น 7 สายงานคือกล่าวข้างต้น และในแต่ละสายงานได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้ในแต่ละ ตำแหน่ง ให้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นพื้นฐานในการบรรจุแต่งตั้งอยู่ตลอด จนกระทั่งเวลา

5. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสม กรณีที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สำหรับข้าราชการครูจะเป็นไปตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

“มาตรฐาน 34 ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพ ของงานของตำแหน่งของข้าราชการครู ตำแหน่งใดที่ ก.ค. กำหนดตามมาตรา 31 เป็นไปได้ยังไม่ถูกกำหนดให้เป็นตำแหน่ง ให้ก.ค. พิจารณาตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสม”

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันนี้ ก.ค. ให้กรมเสนอให้ ก.ค. กำหนด โดยมีกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นกรณีที่ตำแหน่งใดมีลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบระดับสูงขึ้น ที่ให้ กรมเสนอให้ ก.ค. กำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งอาจมี ได้เป็น 3 กรณี คือ

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติและ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว กรณีนี้ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน หรือในสายงานการสอน และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครู 1 เป็นครู 2 จากครู 2 เป็นอาจารย์ 1 จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และจากอาจารย์ 2 เป็น อาจารย์ 3 หรือกรณี การปรับตำแหน่งจากศึกษานิเทศก์ 4 เป็นศึกษานิเทศก์ 5 จากศึกษานิเทศก์ 5 เป็น ศึกษานิเทศก์ 6 หรือ ศึกษานิเทศก์ 7 เป็นต้น กรณีนี้ถือว่าเป็นการปรับตำแหน่งเฉพาะตัวบุคคล ตามระบบวิทยฐานะ

(2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานเปลี่ยนไป เช่นกรณีการปรับตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ จากระดับ 6 เป็นระดับ 7 (ปรับจากเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7) หรือผู้อำนวยการ การประถมศึกษาจังหวัด จากระดับ 7 เป็นระดับ 8 (เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 7 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 8) รวมถึงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยบริหาร ในสถานศึกษา -กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ อารย์ใหญ่ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และการปรับตำแหน่งผู้ช่วยของตำแหน่งเหล่านี้ให้ สอดคล้องกัน กรณีนี้ ถือว่าเป็นการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

(3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ ก.ค. กำหนดเงื่อนไขเป็นการ เฉพาะตัว ให้ปรับเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น กรณีการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 – 5 ให้รับเงินเดือนในระดับ 6 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 6 – 8 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดเงินเดือน ของตำแหน่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก 1 ระดับ เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ 3 – 5 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6

ครูใหญ่ระดับ 5 – 6 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 อาจารย์ใหญ่ระดับ 5 – 6 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 เป็นต้น กรณีนี้เป็นการปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเฉพาะบุคคล ตามระบบวิทยฐานะเช่นเดียวกัน

2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง
กรณีนี้ ก.ค. ได้วางหลักเกณฑ์ไว้เพื่อดำเนินการ และมอบให้ อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค.
จังหวัดดำเนินการได้ด้วย

3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ
เป็นกรณีอื่น ๆ นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งจะต้องขออนุมัติ ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป

มีข้อสังเกตว่า กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีปัญหามากคือ กรณีการ
ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เนื่องจากมีจำนวนงานมาก และเป็นเรื่อง
เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเป็นส่วนได้ส่วนเสียของบุคคล ซึ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส
และบริสุทธิ์ยุติธรรม

6. ปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งข้าราชการครูในปัจจุบัน

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าระบบตำแหน่งของข้าราชการครูในปัจจุบัน เป็นไปตามที่
กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งมีความเหมาะสมกับสมัยหนึ่ง
แต่ในระยะต่อมาความทั้งปัจจุบันนี้ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งหลายประการ กล่าวคือ

1) ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่ง เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้บัญญัติไว้ให้ ก.ค. มีอำนาจ
ในการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และไม่ได้ให้อำนาจในการมอบหมายให้
อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัดกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแทนได้ จึงทำให้
จำกัดในการมอบอำนาจ แม้ในระยะหลัง ก.ค จะมอบอำนาจให้ อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด
ดำเนินการตัดโอนตำแหน่งได้ในบางระดับ และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้ในบางตำแหน่ง
และบางกรณีก็ตาม แต่หากจะพิจารณา ก.ค ในการตัดโอนตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเหลย
เนื่องจากกฎหมายไม่ได้บัญญัติให้อำนาจไว้ดังกล่าวแล้ว กรณีดังกล่าวนี้ ถือว่าเป็นปัญหาอย่างหนึ่ง
ที่เกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

2) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู เนื่องจาก ตามมาตรา 30 และมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดไว้ว่า ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. (มาตรา 30) และตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 ตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด ตามมาตรา 31 แต่ในมาตรา 31 ในวรรคดังไปก็ได้กำหนดเป็นข้อบังคับไว้ว่า จะต้องคำนึงถึงการรับ เงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ความตอน ท้ายของมาตรา 30 วรรคสอง) และสำหรับการกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 30 (ค) จะต้องคำนึงถึง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย ชี้งสรุปแล้ว จะเห็นว่า ก.ค. ไม่ได้มีอำนาจโดยอิสระในการออกกฎ ก.ค. ใน การกำหนดระดับเงินเดือน ของตำแหน่งข้าราชการครู และการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 (ค) เพราะจะต้อง คำนึงถึงหลักเกณฑ์ของข้าราชการพลเรือนด้วย ปัญหาอยู่ที่ว่า คำว่า คำนึงถึงนี้ หมายความว่าไม่ชัดเจนใน ทางปฏิบัติ จึงทำให้ข้าราชการครูเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเสนอแก้ไขกฎ ก.ค. ว่า ด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ตามมาตรา 30 (ค) เช่น ตำแหน่งศึกษา- บริการจังหวัด ผู้อำนวยการการประ同胞ศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เป็นต้น ไม่อาจ เสนอให้รับเงินเดือนสูงกว่าระดับ 8 ได้ เพราะจะมีการอ้างกฎหมายดังกล่าวคัดค้านเสนอ แม้ปัจจุบันนี้ จะทำให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งตามมาตรา 30 (ค) เสียโอกาสไปมาก

3) ปัญหาเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษา เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดของโรงเรียน หรือตามปริมาณและ คุณภาพของงานของโรงเรียน คือกำหนดตำแหน่งครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ ในโรงเรียนขนาดเล็ก หรือมีปริมาณและคุณภาพของงานไม่สูงนัก กำหนดตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนขนาดกลาง หรือมีปริมาณและคุณภาพของงานสูง และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ- โรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือมีปริมาณ และคุณภาพ ของงานสูงมาก ซึ่งในทางปฏิบัติแต่ละปี จะมีการขอปรับตำแหน่งให้เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน กันมาก เนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และ สามารถปรับให้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ พร้อมกับได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นอีกด้วย การ ขอปรับตำแหน่งให้เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนนี้ยังมีมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ ก.ค. ต้องเสียเวลา และ เสียงบประมาณในการดำเนินการมากด้วย

4) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของครู และผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกล่าวคือ แม่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นระดับ 8 และระดับ 9 ก็ตาม แต่ก็ไม่มีการยืนยันอย่างชัดเจนว่า ครูที่ได้รับการปรับตำแหน่งและระดับเงินเดือนสูงขึ้นแล้วนั้น จะมีคุณภาพมากขึ้น ตามระดับของเงินเดือน ทั้งนี้ เนื่องจากขาดระบบการประเมินคุณภาพที่เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทำให้ครุขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพงาน

5) ปัญหาที่เกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู กล่าวคือ ข้าราชการครูจะมีความก้าวหน้า ในแต่ละสายงานที่เหลื่อมล้ำกัน ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน และศึกษานิเทศก์ จะมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่าผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น เนื่องจากสามารถปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ถึงระดับ 9 ตามความชำนาญเฉพาะด้านได้ทุกคน ในขณะเดียวกันผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษา ก็จะได้รับเงินเดือนมากด้วยต้นขนาดหรือปริมาณ และคุณภาพของโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารซึ่งเป็นครูใหญ่ก็จะรับเงินเดือนได้ไม่เกิน ระดับ 7 ผู้ช่วยครูใหญ่จะรับเงินเดือนได้ไม่เกินระดับ 6 โรงเรียนขนาดกลาง อาจารย์ใหญ่จะรับเงินเดือนได้ไม่เกินระดับ 8 และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ จะรับเงินเดือนได้ไม่เกินระดับ 7 มีแต่ผู้อำนวยการ โรงเรียนเท่านั้น ที่จะรับเงินเดือนได้ถึงระดับ 9 ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการที่จะปรับตำแหน่งให้เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนกันอย่างมาก ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษา (ศึกษารัฐการอำนวย ศึกษารัฐการจังหวัดฯ) สายงานบริหารการประถมศึกษา (หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการสำนักศึกษาจังหวัด) และสายงานบริหารการนธยศึกษา (ผู้อำนวยการสำนักศึกษาจังหวัด) เมื่อวันอ่อนว่าเป็นผู้บังคับบัญชาโรงเรียนและครู ในสังกัด แต่ก็ได้รับเงินเดือนสูงสุดในระดับ 8 เท่านั้น เนื่องจากต้องดำเนินตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากความเหลื่อมล้ำในระหว่างสายงานแล้ว แม่ข้าราชการครูในสายงานการสอน บยจะได้รับเงินเดือนสูงสุดถึงระดับ 9 ซึ่งถือว่าสูงสุดในสาขาวิชาชีพครู โดยปกติแล้วแต่ถ้าหากพิจารณาเปรียบเทียบกับสายงานการสอน หรือผู้สอนในมหาวิทยาลัย ก็ยังต่ำกว่ามาก เนื่องจากผู้สอนในมหาวิทยาลัย มีโอกาสปรับตำแหน่งได้ถึงศาสตราจารย์ ระดับ 11 ได้ทุกคน จึงมีผู้เสนอว่า สมควรจะได้ปรับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู ให้รับเงินเดือนในระดับ 11 ได้ด้วย ปัญหาอีกประการหนึ่ง ที่เกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูในปัจจุบัน ก็คือครูซึ่งเป็นผู้สอนในปัจจุบัน ได้มีการปรับระดับความก้าวหน้าขึ้นอยู่ในอัตราส่วนที่น้อยมาก กล่าวคือในปัจจุบันครูซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งถือว่ารับเงินเดือนถึงระดับ 8 นั้น มีประมาณ 5,000 คน ในบรรดาข้าราชการครูประมาณ 500,000 คน หรือมีกล่าวได้ว่า ขณะนี้เรามีอาจารย์ 3 เพียงร้อยละ 1 เท่านั้น และหากจะพิจารณาถึงอาจารย์ 3

ระดับ 9 ก็มีน้อยมาก คิดแล้วไม่ถึง 1,000 คน ซึ่งจริงแล้วน่าจะมีสัดส่วนของอาจารย์ 3 และอาจารย์ 3 ระดับ 9 มากกว่านี้

6) ปัญหาผลผลกระทบของการปฏิรูปการศึกษา

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ในหมวด 7 ว่าด้วยครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ต้องปฏิรูปครุ และระบบบริหารงานบุคคล ของครุหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครุ ให้ครุมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุ กำกับดูแลข้าราชการครุ ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา และให้กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครุ ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบตำแหน่ง และระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุในปัจจุบันมาก และเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับระบบตำแหน่ง ของข้าราชการครุ และระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุให้สอดคล้องสัมพันธ์ และจะเป็นโอกาสแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบตำแหน่งที่กล่าวมาแล้วให้เหมาะสมได้ด้วย

ตอนที่ 4
ระบบดำเนินการของข้าราชการครู
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับระบบดำเนินการของข้าราชการครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับระบบดำเนินการของข้าราชการครู ด้วยประการ กล่าวคือ

1) เกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และข้าราชการครู โดยกำหนดไว้ในมาตรา 54 คือ

“...มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด...”

ชื่อตามมาตรา 54 นี้ มีสาระสำคัญว่า

(1) ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
(2) ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาระดับสถานศึกษา ของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการครูในสังกัดองค์กรบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

(3) ให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

(4) ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

กล่าวโดยสรุป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดำเนินการของข้าราชการครูจะมีเฉพาะในระดับสถานศึกษาของรัฐ และในเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะแตกต่างไปจากระบบปัจจุบัน ที่มีดำเนินการของข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งในส่วนกลาง และในระดับสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ และในทุก ๆ ระดับของการศึกษา ไม่ว่าการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา แต่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น มีข้าราชการครูในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น และในการดำเนินการกำหนด ดำเนินการและการกำกับการบริหารงานบุคคลในแต่ละเขตพื้นที่ จะเป็นขององค์กรกลางในการ

บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่นี้จะต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษา ตามกฎหมาย ซึ่งต่อไป จะต้องมีกฎหมายเป็นการเฉพาะ โดยจะต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้สอดคล้องกันต่อไป

2) เกี่ยวกับระบบเงินเดือนของข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของข้าราชการครูใหม่ ในมาตรา 55 กล่าวคือ “...มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกือบถูลื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ...”

ซึ่งตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูนี้ ทำให้ต้องปรับระบบเงินเดือน รวมทั้งระบบการรับเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเสียใหม่ ให้เหมาะสมตามกฎหมายที่ว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการครูที่จะประกาศใช้ใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบตำแหน่งของข้าราชการครูให้เหมาะสมต่อไปด้วย

3) เกี่ยวกับระบบมาตรฐานวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้บัญญัติเกี่ยวกับ มาตรฐานวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ไว้ด้วย กล่าวคือ

“...มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพอุดม และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชน ด้วยมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสอง ไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาทั่วไป การศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับหนึ่งเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยากรพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้มังคบแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา..."

กล่าวโดยสรุป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ให้ครุ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ดังนั้น ต่อไปนี้ข้าราชการครู ก็จะต้องมีคุณสมบัติเพิ่มขึ้นอีกข้อหนึ่ง คือจะต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุศิริ ทั้งนี้ ข้าราชการครูในที่นี้หมายรวมทั้ง ข้าราชการครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และบริหารการศึกษาของรัฐ ในสังกัดเขตพื้นที่ และรวมทั้งตำแหน่งบุคลากรอื่น ซึ่งไม่เป็นข้าราชการครัวก็ได้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กฏหมายเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพว่ากำหนด ไว้ก้างขวางเพียงใด

4) เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครุ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการผลิตและ พัฒนาครุ เพื่อให้มีความพร้อม และให้ครุมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 52 คือ

"...มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครุ คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำ อายุต่อเนื่อง

รู้พึงจัดสรรงบประมาณ และจัดระบบการพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ..."

การที่มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ ให้ส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและการพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานี้ จะเกี่ยวข้อง กับระบบตัวแทนโดยตรง คือ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มีเจตนาณที่จะเป็นให้มีครุที่มี คุณภาพ เพราะฉะนั้น จะต้องมีการปรับระบบการผลิตครุใหม่ รวมทั้งกำหนดระบบการพัฒนา ให้เน้นให้ครุได้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ต้องกำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และกำหนดเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ให้สอดคล้องกันต่อไป

แต่อย่างไรก็ตาม หากจะกล่าวว่าข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา และค่าว่าสถานศึกษานี้ ปกติจะหมายถึงสถานศึกษา ซึ่งสังกัดเขตพื้นที่เท่านั้น และ ถ้าหากพิจารณาพระราชบัญญัติการศึกษามาตรา 37 ประกอบด้วยแล้ว จะเห็นว่า เขตพื้นที่การศึกษา

คุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ดีกว่าปริญญาเท่านั้น สำหรับ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐระดับปริญญานั้น จะเป็นนิติบุคคลโดยอาจจัดเป็นส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐไว้ได้ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ นอกจากนั้น หากพิจารณาประกอบกับมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดว่า การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษา ระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายความว่า คำว่า ระบบตำแหน่งที่ก่อร่างในเอกสารนี้จะมีขอบเขตเฉพาะระบบตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับ ดีกว่าปริญญาเท่านั้น ไม่รวมคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากร ในสังกัดสถาบันการศึกษาระดับปริญญา ที่เป็นนิติบุคคล ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1) ตำแหน่งข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กล่าวมาแล้ว จะมีข้อกำหนด เกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูว่า ตำแหน่งข้าราชการครู จะมีในเขตพื้นที่การศึกษา และ ในสถานศึกษาของรัฐ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษาระดับดีกว่าปริญญา ซึ่งตาม ข้อกำหนดดังกล่าว คำว่าตำแหน่งข้าราชการครูจะครอบคลุมถึงตำแหน่งที่มีลักษณะงานดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน หรือ ตำแหน่งครู ซึ่งตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เรียกว่าครูและให้ความหมายว่า หมายถึง “บุคลากร วิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน โดยวิธีการ ต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน” สำหรับข้าราชการครูที่พูดถึงนี้ ก็คือตำแหน่งครูของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตำแหน่งครูนี้ ตรงกับตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ตามมาตรา 30 (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือตำแหน่งในสายงานการสอน นั่นเอง

(2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เรียกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และให้ความหมายว่า “บุคลากรวิชาชีพที่ รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน” ซึ่งตรงกับตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษา นั่นเอง

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

(4) ตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เรียกว่า บุคลากรทางการศึกษา แต่ตามนิยามศัพท์ของคำว่า “บุคลากรทางการศึกษา” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ มีความหมายรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวนেื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ แต่คำว่า ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาในความหมายที่พูดถึงนี้ จะหมายถึงเฉพาะ ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะที่ปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหารทั่วไป รวมทั้งงานวิชาการ และงานสนับสนุน การศึกษา ในเขตพื้นที่ และในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะจำแนกออกเป็นส่ายงานได้หลายส่ายงาน ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และหน้าที่และความรับผิดชอบของเขตพื้นที่ และสถานศึกษา

2) การจำแนกตำแหน่งข้าราชการครู

ตำแหน่งข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะมีแนวทางในการจำแนกตำแหน่งออกเป็นส่ายงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) ส่ายงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (ปัจจุบันนี้ ก.ค. ให้ชื่อส่ายงานว่า ส่ายงานการสอน) โดยเรียกชื่อตำแหน่งว่า “ครู” ทั้งนี้ เหตุผลเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ หมายเหตุว่า “ครู” และคำว่า “ครู” เป็นคำที่มีความหมายเป็นที่ยอมรับของสังคมมาเป็นเวลาช้านานแล้ว

(2) ส่ายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ โดยเรียกชื่อตำแหน่ง ดังนี้

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

2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาควรใช้ชื่อว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน” หรือ “ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย” หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(3) รายงานบริหารการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา โดยเรียกชื่อตำแหน่งดังนี้

1) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า “ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่ ใช้ชื่อว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

(4) รายงานของตำแหน่งบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับตำแหน่งในสำนักงานโดยทั่วไป จึงเห็นสมควรแบ่งสาขางานออก เช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น รายงานธุรการ รายงานการเงินและบัญชี รายงานการบริหารงานบุคคล รายงานวิชาการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจยกเว้นสาขางานนิเทศการศึกษา ซึ่งถ้าหากมีความจำเป็นที่จะต้องมี ก็ควรกำหนดให้มีได้ โดยจัดรายงานเรียกว่า “รายงานนิเทศการศึกษา” อย่างปัจจุบัน

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

การกำหนดเงินเดือนของข้าราชการครู ควรจะพิจารณาในแต่ละรายงาน หรือแต่ละประเภทตำแหน่ง ต่อไปนี้

1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ควรจะต้องกำหนดระดับเงินเดือนตามระดับคุณภาพของครู โดยตำแหน่งครู มีชื่อตำแหน่งเดียว คือ “ครู” และรับเงินเดือนตามระดับคุณภาพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามแนว ความคิดที่ 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.....

แต่ยังไร์กิตาม ผู้เขียนเห็นว่า การจัดระดับคุณภาพของครูออกเป็น 5 ระดับนี้ เป็นการกำหนดทางก้าวหน้าของครูหลายระดับจนเกินไป ควรที่จะกำหนดไว้เพียง 4 ระดับ คือ

- ครูปฏิบัติการ
- ครูชำนาญการ
- ครูเชี่ยวชาญ
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่นี่ 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 ตัวเลขบัญชีเงินเดือนขึ้นต่ำอาจเปลี่ยนแปลงได้ ที่เสนอไว้นี้เป็นแนวความคิดเท่านั้น โดยหากเทียบกับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบัน ก็อาจเทียบได้ดังนี้

ระดับคุณภาพครู	เทียบกับตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือน (ขั้นต่ำ - ขั้นสูง)
ครูปฏิบัติการ	อาจารย์ 1 – อาจารย์ 2 (ระดับ 3 – ระดับ 7)	6,020 - 29,810
ครุชำนาญการ	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
ครุชำนาญการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ครูเชี่ยวชาญ	รองศาสตราจารย์
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ศาสตราจารย์

ทั้งนี้ การระดับเงินเดือนของข้าราชการครู ตำแหน่ง “ครู” นี้ จะให้รับเงินเดือน ในบัญชีครูปฏิบัติการก่อน แล้วกีสามารถประเมินเดือนขึ้นรับเงินเดือนในระดับคุณภาพถัดไป เป็นครุชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษต่อไป

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

2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะกำหนดตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาว่า “ผู้อำนวยการโรงเรียน” หรือ “ผู้อำนวยการวิทยาลัย” และกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาว่า “ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน” หรือ “ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย” ซึ่งเห็นควรกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งตามระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเทียบกับระดับคุณภาพครูดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการ วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	1. ครูเชี่ยวชาญ 2. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มรับเงินเดือนขั้นต้นในระดับคุณภาพของครูเชี่ยวชาญ และต่อไปให้สามารถปรับระดับเงินเดือนได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับตำแหน่งครู ได้ตามความชำนาญการเป็นการเฉพาะตัว

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เทียบกับระดับคุณภาพครู
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยอำนวยการ วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	1. ครูชำนาญการ 2. ครูเชี่ยวชาญ 3. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มรับเงินเดือนขั้นต้นในระดับคุณภาพครูชำนาญการ และสามารถปรับเงินเดือนได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จะกำหนดเป็น 2 ตำแหน่ง คือ “ผู้อำนวยการสำนักงาน-การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา” และ “ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา” ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากตำแหน่งนี้จะต้องสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งจากข้าราชการครู จึงควรกำหนดเงินเดือนในลักษณะเดียวกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือ

(1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	เกี่ยวกับระดับคุณภาพครู
ผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา	1. ครูเชี่ยวชาญ 2. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยเริ่มต้นให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และให้ปรับให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้น ในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

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

ทั้งนี้ โดยเริ่มต้นให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และให้ปรับให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้น ได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะตัว

4) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ถ้าหากมีความจำเป็นจะต้องมีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก็ควรกำหนดตำแหน่งว่า ศึกษานิเทศก์ตั้งกล่าวเดียว และกำหนดระดับเงินเดือน โดยที่ยึดกับระดับคุณภาพครู ดังนี้

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

โดยให้เริ่มรับเงินเดือนจากบัญชีครุภูมิบัติการ และให้ปรับระดับเงินเดือนได้ถึงระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว

5) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นนั้น เมื่อจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และ
ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
ในสถานศึกษานั้น จะถูกคัดเลือกตามตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเห็นควรกำหนดให้
รับเงินเดือนในลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

4. กรอบความคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และความก้าวหน้าของข้าราชการครู

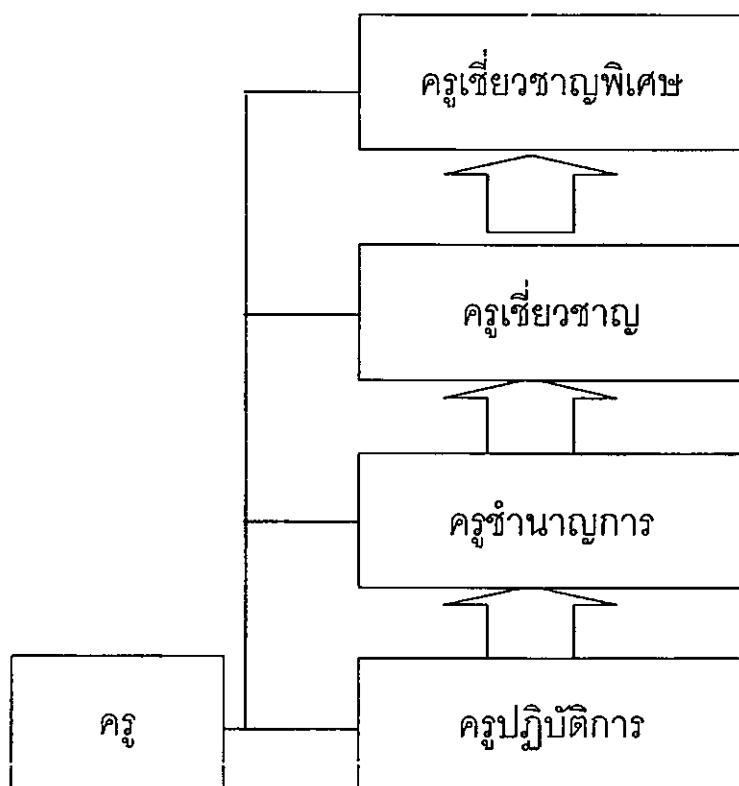
เนื่องจากเรื่องของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และความก้าวหน้าของข้าราชการ-
การครูเป็นเรื่องสำคัญ ในที่นี้จึงนำเสนอแนวทางการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเฉพาะ
ในส่วนของการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครูเท่านั้น กล่าวคือ

1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัด การเรียนการสอน

ควรจะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่ง “ครู” โดยให้
ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น จากเงินเดือนครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และ
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้เลื่อนเงินเดือนในทำนองเดียวกับการ
กำหนดให้อาชารย์ระดับ 6-8 รับเงินเดือนให้รับเงินเดือนระดับ 9 ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

แสดงแนวคิดการปรับเงินเดือนของครู

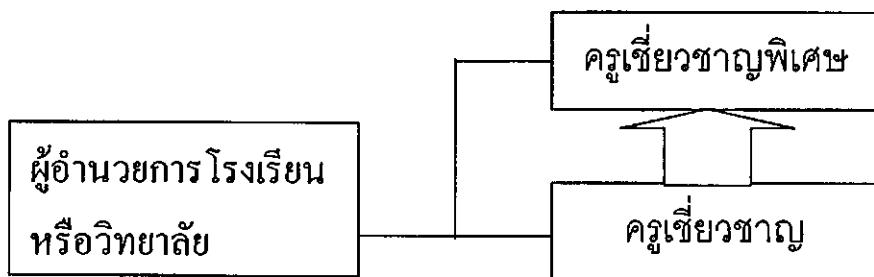


2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ควรจะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามระดับเงินเดือนในบัญชีครุ次นาณการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังภาพที่ 2 และภาพที่ 3

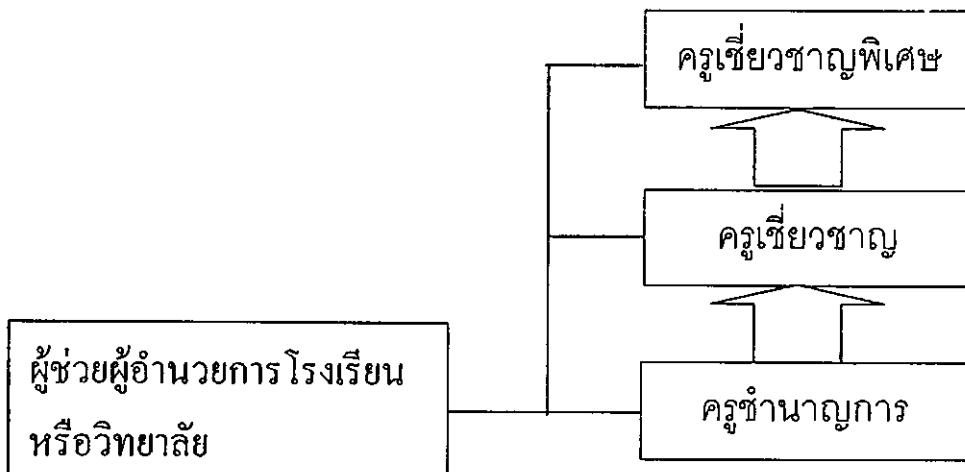
ภาพที่ 2

แสดงแนวคิดการปรับปรุงเงินเดือนของ
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย



ภาพที่ 3

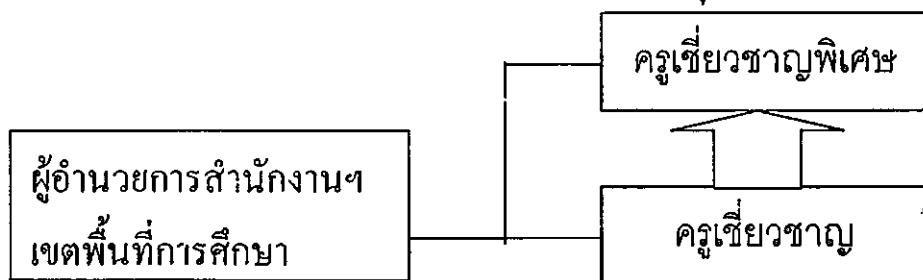
แสดงแนวคิดการปรับเงินเดือน
ของตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย



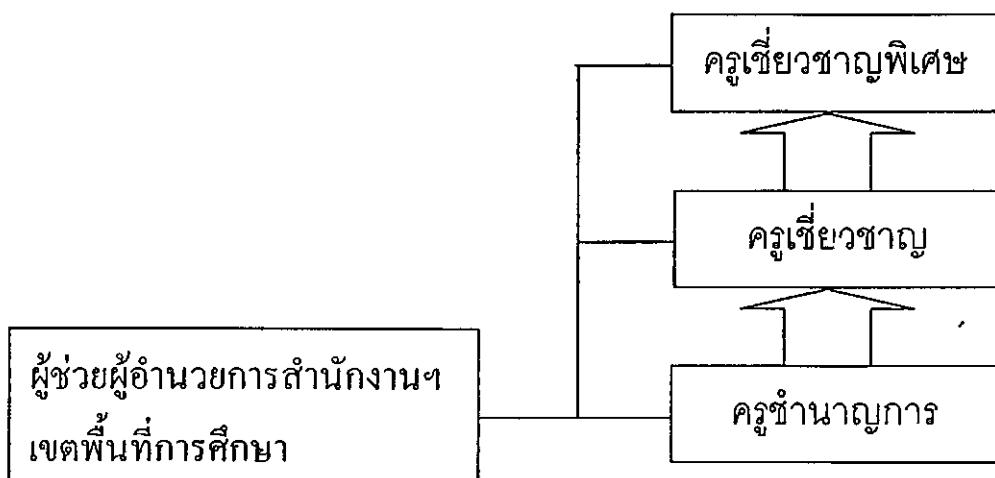
3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ควรให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามระดับเงินเดือนของครูชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เน้นเด็กกับผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 4 และภาพที่ 5 และควรสร้างระบบให้อีกอันวาระสันเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารการศึกษาได้ด้วย

ภาพที่ 4
แสดงแนวคิดในการปรับเงินเดือน
ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา

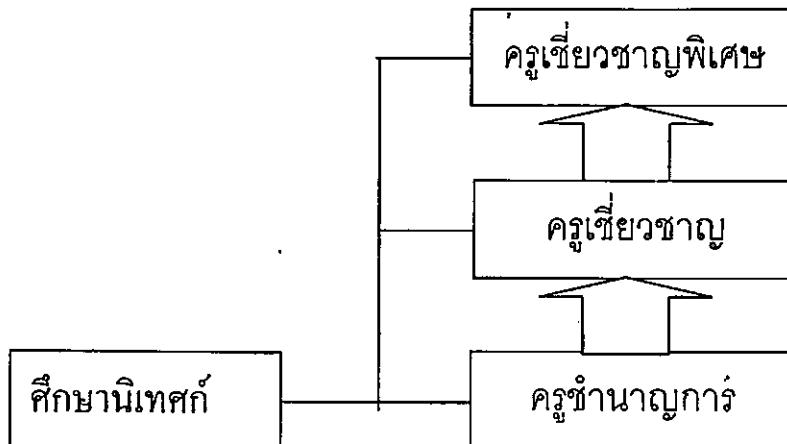


ภาพที่ 5
แสดงแนวคิดในการปรับปรุงเงินเดือน
ของตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา



- 4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์
การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้นตามระดับเงินเดือน
ในบัญชีครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังภาพที่ 6

ภาพที่ 6
แสดงความคิดในการปรับเงินเดือน
ของตำแหน่งศึกษานิเทศก์



5) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

เนื่องจากตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือน ก็ควรกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งซึ่งเดียวกับข้าราชการพลเรือน หรือคล้ายคลึงกับ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ค.

อนั้น ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้รับเงินเดือนของข้าราชการครู ให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพที่สูงขึ้น หรือให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนี้ จะต้องมีระบบการประเมินและการพัฒนา โดยองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลจะต้องกำหนดไว้ด้วย กล่าวคือ

1) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งของข้าราชการครูเด่น ตำแหน่งและเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อนอนหมายให้ครูปฏิบัติงาน และถือเป็นพื้นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) การกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ให้มีการประเมินเป็นประจำ และสม่ำเสมอตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นใน 1) และ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณ โดยให้มีการประเมินคนสองก่อน และมีคณะกรรมการประเมินทุกภาคเรียนหรืออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และในการประเมินนั้น ให้แจ้งผลการประเมิน ให้เจ้าตัวทราบทุกครั้ง เพื่อให้ได้พัฒนาตนเอง และเก็บผลการประเมินไว้เป็นคะแนนสะสม เพื่อ ประโยชน์ในการประเมินประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาความคิดความชอบประจำปี

3) กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสมทุก ๆ 5 ปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินสะสม และผลงานของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการประเมินศักยภาพและความเหมาะสมกับระดับคุณภาพงาน ทั้งนี้ เพื่อนำไปไว้ประกอบการพัฒนา การบำเพ็ญความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนเงินเดือนตามระดับคุณภาพ หรือเลื่อนระดับเงินเดือนต่อไป และในกรณีที่ผลการประเมินและผลการพัฒนาไม่อยู่ในเกณฑ์ ก็อาจจะคงบ่าหนึ่งหรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ให้ได้ และในการผู้ที่ประเมินแล้ว ศักยภาพต่ำกว่าระดับคุณภาพก็อาจลดระดับเงินเดือนได้

4) กำหนดระบบวิธีการประเมิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนตามระดับคุณภาพครุ โดยการพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการอื่นเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

หลักเกณฑ์ในการประเมินควรคำนึงถึงผลงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าจัดทำผลงาน เพื่อมุ่งขอปรับเงินเดือน แต่ไม่เกิดผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงผลงานที่ได้จากการประเมินสะสมของ การปฏิบัติงาน ในช่วงที่ผ่านมาตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น 2 ปี 3 ปี 5 ปี ขึ้นหลังติดต่อกัน เป็นต้น รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงความเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ ไม่ควรเน้นงานด้านการเขียนตำราหรือเอกสาร แต่ควรเน้นผลงานจากการปฏิบัติงาน จริงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และเกิดผลดีต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์

5) การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับคุณภาพ โดยเฉพาะในระดับคุณภาพเชี่ยวชาญ พิเศษ ควรจะประเมินขั้นประสิทธิภาพ (efficiency bar) เช่นเดียวกับการประเมินศาสตราจารย์ ระดับ 10 เป็นระดับ 11 โดยใช้หลักเกณฑ์จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสม ความเชี่ยวชาญ พิเศษ รวมทั้งผลงานทางวิชาการต่อไป

5. กรอบความคิดในการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครุ

เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุ จะมีองค์กรกลางในการบริหาร งานบุคคลตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยให้ครุ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขต พื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุ โดยยึดหลักในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล จะต้องทำหน้าที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล โดยกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ และสถานศึกษา ดำเนินการ

สำหรับในเรื่องระบบดำเนินการนั้น เห็นว่า ควรจะกำหนดกรอบความคิดดังนี้

1) องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ควรมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง ทางก้าวหน้าหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการรับเงินเดือนของข้าราชการครู

(2) กำหนดตำแหน่ง และกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ในการกำหนดตำแหน่ง

(3) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าของข้าราชการครู และกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่หรือสถานศึกษา ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู

(4) กำกับ ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ ควรมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติ ดังนี้

(1) กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น กรณีการกำหนดตำแหน่ง และตัด โอนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง และเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกลางกำหนด สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และครูเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางกำหนด เป็นต้น

3) สถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาใหญ่ ๆ ที่มีปริมาณและคุณภาพสูง มีตำแหน่ง ข้าราชการครูมาก และเป็นกรณีที่มีคณะกรรมการข้าราชการครูในสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู อาจกำหนดให้มีอำนาจในการประเมิน เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูจากคุณภาพครูปฏิบัติการเป็นระดับครูชำนาญ ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด

จากการอบรมความคิดในการกระจายอำนาจเกี่ยวกับตำแหน่งดังกล่าว จะมีการกิจกรรมขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลและเขตพื้นที่ รวมทั้งสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังแผนภูมิ

องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

1. กำหนดค่าตอบแทนที่และวิธีการและมาตรฐานในการกำหนด
ตำแหน่ง การรับเงินเดือน และการปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่ง
2. กำหนดตำแหน่งและกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่
3. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครู
เชี่ยวชาญพิเศษ และกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ ปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่งให้รับเงินในระดับครูชำนาญการ
และครูเชี่ยวชาญ
4. กำกับ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่

1. กำหนดตำแหน่งตามที่องค์กรกลางมอบหมาย
2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับ
ครูชำนาญการ และครูเชี่ยวชาญ

สถานศึกษา (เฉพาะบางแห่ง)

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

กล่าวโดยสรุป ในการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับระบบตำแหน่งนั้น องค์กรกลางจะมีบทบาทเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง ทางก้าวหน้าหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการรับเงินเดือนของข้าราชการครู และจะมีบทบาทในการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ที่สำคัญ หรือตำแหน่งระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ นอกจากนี้จะกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ และจากครูชำนาญเป็นครูเชี่ยวชาญ และนอกจากนี้อาจจะกระจายอำนาจให้สถานศึกษาใหญ่ๆ โดยคณะกรรมการข้าราชการครูในสถานศึกษา ได้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครูปฏิบัติการ เป็นครูชำนาญการได้ด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

ตอนที่ 5

ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบตำแหน่งข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ เป็นข้อเสนอรวมทั้งที่ควรบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฉบับที่แก้ไข ปรับปรุงหรือร่างขึ้นใหม่ และรายละเอียดควรจะปรากฏในกฎ ก.ค. หรือหลักเกณฑ์และวิชาชีพนี้ ก.ค. กำหนดต่อไปด้วย โดยมีข้อสมมุติฐานว่า องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามมาตรา 54 นั้น คือ “ก.ค.”

1. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการครู

ควรจะกำหนดชื่อตำแหน่งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขปรับปรุง หรือร่างขึ้นใหม่ ดังนี้

1) ครู คือ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยมีชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

2) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่

(1) หัวหน้าสถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ผู้อำนวยการ โรงเรียน” หรือ “ผู้อำนวยการ-วิทยาลัย” หรือ “ตำแหน่งที่เรียกชื่อย่อย่างอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด”

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

3) ผู้บริหารการศึกษา คือ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาในสังกัด เอกเทศพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่

(1) หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ผู้อำนวยการสำนักงาน-การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ผู้ช่วย-ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา”

4) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น คือ

(1) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา โดยทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาทุกประเภทที่อยู่ในกำกับดูแลของเขตพื้นที่ การศึกษา ทั้งที่เป็นของรัฐ เอกชน และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีชื่อตำแหน่งว่า “ศึกษานิเทศก์”

(2) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่ และสถานศึกษา โดยมีชื่อ ตำแหน่ง ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

กรณีนี้คือว่า เป็นความยิดหยุ่นที่ให้กำหนดตำแหน่งเหล่านี้ไว้ในกฎ ก.ค. โดยจะต้อง พิจารณาต่อไปว่า ควรจะมีตำแหน่งที่มีชื่ออะไรบ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยจะมีชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จำแนก สายงานไว้เป็นการเฉพาะต่อไป ตำแหน่งบุคลากรอื่นนี้ ควรจะจำแนกตำแหน่งในลักษณะเดียวกับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

2. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

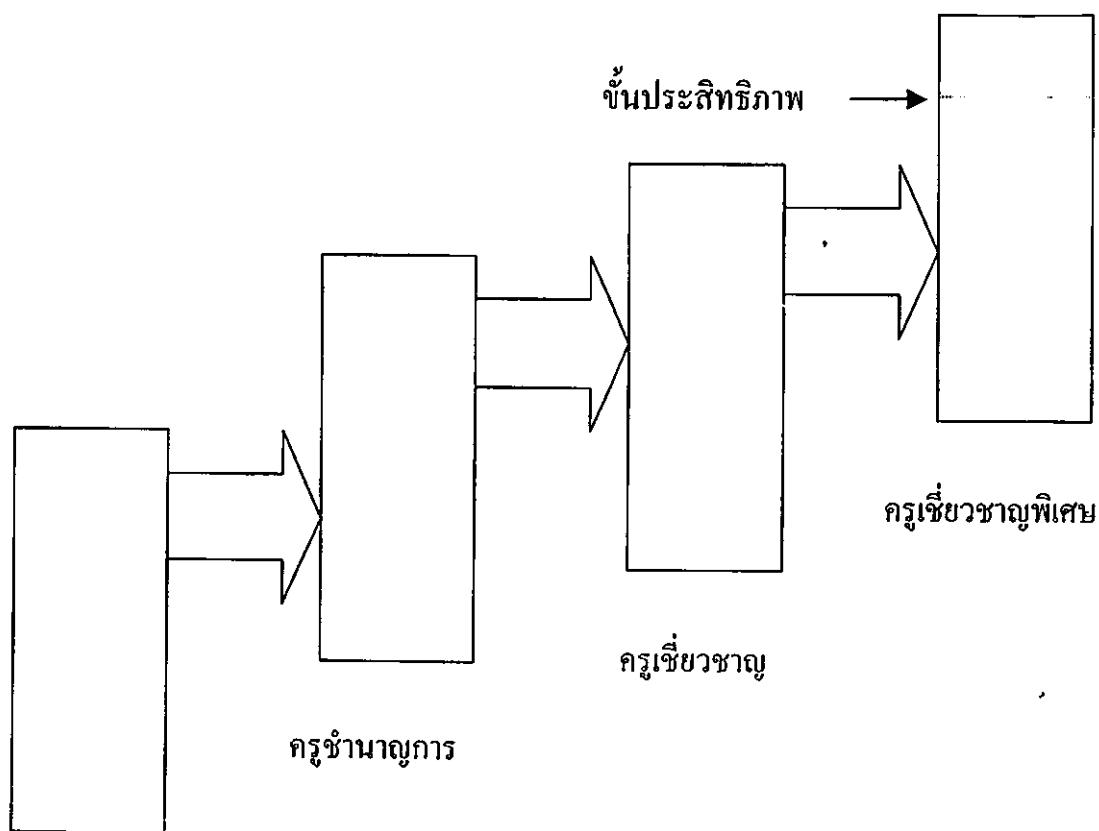
ควรกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครูไว้ในกฎ ก.ค. โดยมีหลักการ ดังนี้

1) ครู

กำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดเป็นระดับ ตามระดับคุณภาพครู คือ

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

ทั้งนี้ ให้บรรจุครูในระดับครูปฏิบัติการและให้ครูเลื่อนและปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือน ในระดับคุณภาพที่สูงขึ้นได้ เมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ความสามารถ ทำงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือน จากรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับ เงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งถือว่า เป็นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงสุดแล้ว เมื่อเงินเดือนถึงขั้นที่ ก.ค กำหนด ที่ให้มีการประเมิน ประสิทธิภาพก่อนที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก จนถึงขั้นสูงสุดของสายอาชีพครู ดังนี้



ครูปฏิบัติการ

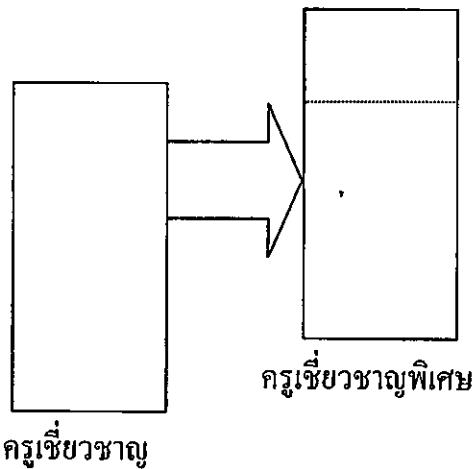
2) ผู้บริหารสถานศึกษา

การกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดเป็นระดับคุณภาพครูดังนี้

(1) หัวหน้าสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย และตำแหน่งที่เรียกว่าอธิการบดี ให้รับเงินเดือนตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูเชี่ยวชาญ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

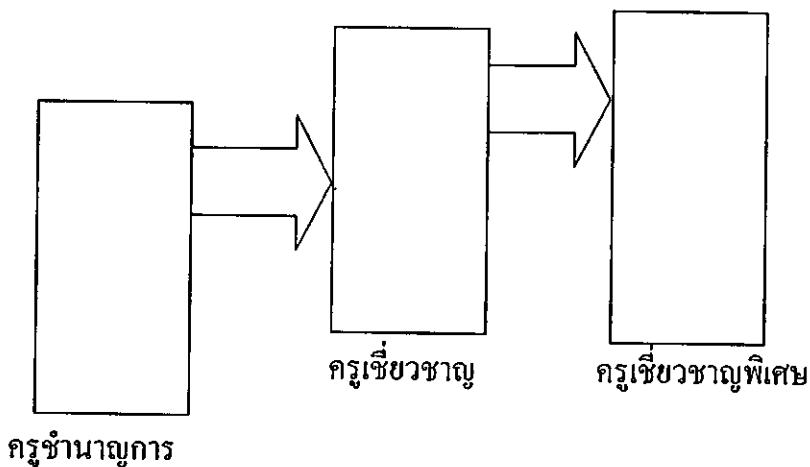
โดยให้หัวหน้าสถานศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารสถานศึกษา และผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากการรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้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



(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้ช่วย-ผู้อำนวยการวิทยาลัย และตำแหน่งที่เรียกว่าอย่างอื่น ให้รับเงินเดือนตามระดับคุณภาพครุ กือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากระดับเงินเดือนครูชำนาญการ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับเงินเดือนครูเชี่ยวชาญ พิเศษให้มีการประเมินประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับหัวหน้าสถานศึกษา ดังนี้



3.) ผู้บริหารการศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครุที่กำหนดตามระดับคุณภาพครุ ดังนี้

(1) หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพครุ ดังนี้

1. ระดับครุเชี่ยวชาญ
2. ระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือน ในระดับครุเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากระดับครุเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนครุเชี่ยวชาญพิเศษนี้ให้มี การประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา

(2) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพครุ ดัง

1. ระดับครุชำนาญการ
2. ระดับครุเชี่ยวชาญ
3. ระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับครุชำนาญการ และปรับเลื่อนให้รับเงินเดือนในระดับครุเชี่ยวชาญ และครุเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับได้ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้ว

มีข้อเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ระดับเงินเดือนที่เริ่มจาก ระดับครุเชี่ยวชาญ และสามารถปรับให้เลื่อนขึ้นถึงระดับเงินเดือนในระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ และมี การประเมินประสิทธิภาพเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระดับสูงสุดของระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับ กับตำแหน่งครุ และหัวหน้าสถานศึกษา และหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทุกคน ทั้งนี้ เพื่อประสงค์ให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานบริหารการศึกษาได้เลื่อน ระดับเงินเดือนให้สูงสุดได้เท่าเทียมกับตำแหน่งครุ และนอกจากนี้ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยรับเงินเดือนในระดับครุชำนาญ การเหมือนกัน และสามารถปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับครุเชี่ยวชาญ และระดับครุเชี่ยวชาญ พิเศษได้ รวมทั้งหัวหน้าสถานศึกษาและหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งครุที่ได้ กล่าวมาแล้ว เนื่องจากเห็นว่าผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ก็ควรที่จะได้รับการปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นการเฉพาะตัวท่าทีเที่ยวกับ

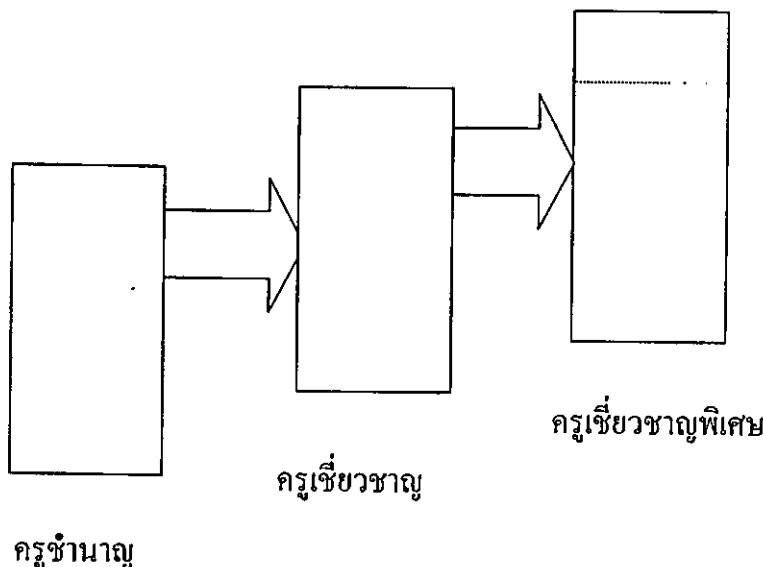
ตำแหน่งหัวหน้าศึกษาและตำแหน่งครุดังที่กล่าวมาแล้วด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะได้ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์และเป็นแรงจูงใจสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

4) ศึกษานิเทศก์

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครุที่กำหนดตามระดับคุณภาพครุ คือ

1. ระดับครุชำนาญการ
2. ระดับครุเชี่ยวชาญ
3. ระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ศึกษานิเทศก์เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยให้รับเงินเดือนระดับครุชำนาญการ และกำหนดให้ปรับและเลื่อนระดับเงินเดือนให้รับเงินเดือนในระดับครุเชี่ยวชาญ และระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามลำดับ เมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้รับเงินเดือนในระดับเงินเดือนระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ และในระดับครุเชี่ยวชาญพิเศษ ก็จะให้ประเมินประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับตำแหน่งครุ ดังนี้



5) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษา ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ และในสถานศึกษา เน้นการกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

3. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง

1) การจำแนกตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการครูที่เป็นสายงานหลัก ควรจะมีการจำแนกออกได้เป็น 4 สายงาน คือ

(1) สายงานจัดการเรียนการสอน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานการจัดการเรียนการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

สายงานการจัดการเรียนการสอน มีชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเดียวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้น อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานวิชาการหรืองานสนับสนุนวิชาการของสถานศึกษา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา

(2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ตำแหน่งครูกำหนดให้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู ในระดับต่าง ๆ คือ

(1) ระดับครูปฏิบัติการ

(2) ระดับครูชำนาญการ

(3) ระดับครูเชี่ยวชาญ

(4) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยผู้รับบรรจุครั้งแรก จะรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(2) สายงานบริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร
สถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

สายงานบริหารสถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งดังนี้

- (1) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียก
ชื่ออย่างอื่น
- (2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือตำแหน่ง
ที่เรียกชื่ออย่างอื่น

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(1) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ
ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้า
สถานศึกษา

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการช่วยผู้บริหารสถานศึกษาใน
ฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ
ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุศาสตร์กฎหมาย
- (3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา หรือได้รับ
การศึกษามิ่นน้อยกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ตามกฎหมาย

(5) เกษตรองตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า

- 2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังนี้
- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
 - (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
 - (3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา หรือได้รับการศึกษานอกกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
 - (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมาย

(5) เคยดำรงตำแหน่งครูนานแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

- 1) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้รับเงินเดือนบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู ดังนี้
- (1) ระดับครูเชี่ยวชาญ
 - (2) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ
- โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับ ครูเชี่ยวชาญ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค. กำหนด

- 2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น กำหนดให้รับเงินเดือนบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู ดังนี้

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

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับ ครูชำนาญการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

- (3) สายงานบริหารการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

สาขางานบริหารการศึกษา 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 หรือได้รับการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

(5) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

(1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา

(2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย

(3) ผ่านการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารการศึกษา หรือได้รับการศึกษามาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

(4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

(5) เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการ-
วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออปอย่างอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ปี

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้รับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนครุ ดังนี้

(1) ระดับครูชำนาญการ

(2) ระดับครูเชี่ยวชาญ

(3) ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง และรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค. กำหนด

(4) สายงานนิเทศการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานนิเทศการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ-
การศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และ
สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อตำแหน่ง

สายงานนิเทศการศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า “ศึกษานิเทศก์”

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

(1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา

(2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุศาสตร์ก่อนมาทำหน้าที่

(3) ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับครูชำนาญการ

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กำหนดให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง และรับเงินเดือน ในระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญ-พิเศษ ได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

สำหรับตำแหน่งบุคลากรอื่น ให้จำแนกตำแหน่งตามแนวทางจำแนก ตำแหน่ง เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยตำแหน่งเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ โปรดพิจารณาแนวทางจำแนกตำแหน่งในภาคผนวก

ทั้งนี้ รายละเอียดของการจำแนกตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะปรากฏ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนด

2) การกำหนดตำแหน่ง

ควรจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(1) การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษา ควรกำหนดในพระราชนิยมศรีเบียบข้าราชการครู ที่แก้ไขใหม่ในประเด็นสำคัญต่อไปนี้

"1. ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

2. ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ก.ค. จะอนุญาตให้องค์กรหรือหน่วยงานได้เป็นผู้กำหนดตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ได้

3 ให้ ก.ค. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

4. ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการของกระทรวงการศึกษา

ศาสนา และวัฒธรรม ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด เป็น

ตำแหน่งบังคับบัญชาในหน่วยงานใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุน้อมนำ โดยทำเป็นหนังสือ"

ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น อธิบายได้ว่า

1) การกำหนดว่า ข้าราชการครู ทั้งที่เป็นตำแหน่งหลักที่มีชื่อตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู หรือบุคลากรอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. ดังที่ก่อส่วนมา ในข้อเสนอตอนต้นนี้ ตำแหน่งเหล่านี้จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.ค. เช่น กำหนดครู จะรับเงินเดือนในระดับ (คุณภาพ) ใด ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้อำนวยการวิทยा�ลัย จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

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

2) การกำหนดตำแหน่งว่าข้าราชการครูตำแหน่งใด ในหน่วยงานทางการศึกษาใด นอกจากที่ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ตามข้อเสนออนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กร หรือหน่วยงานอื่นกำหนดได้ เป็นการกำหนดให้ดีด้วยตัวเอง แก่ปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันที่ไม่มีการกำหนดให้ ก.ค. มอบหมายได้ ทำให้งานการกำหนดตำแหน่งต้องรวมศูนย์อยู่ที่ ก.ค. สำหรับ ตามข้อเสนออนี้ 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 เนื่องจากเป็นที่ ก.ค. จะต้อง กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

4) ส่วนในเรื่องของการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูให้เป็นตำแหน่งบังคับบัญชา นั้น กำหนดคล้ายคลึงกับปัจจุบันก่อตัวคือ กรณีใดที่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (ที่จะร่างขึ้นใหม่) ให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว โดยเรียกชื่อตำแหน่งบังคับบัญชา ตามกฎหมายดังกล่าว แต่กรณีที่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ

3) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ควรกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูใหม่ตามระบบตำแหน่งใหม่ที่เสนอในตอนนี้ เนื่องจากตามระบบตำแหน่งใหม่ ชื่อตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง รวมทั้งคุณวุฒิ ประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งได้เปลี่ยนไปจากระบบปัจจุบันซึ่งเห็นว่าในการปฏิบัติ จำเป็นที่สำนักงาน ก.ค. จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานของตำแหน่งด้วยให้ชัดเจน รวมทั้งจัดประชุมสัมมนา เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วจึงกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับข้อเสนอให้ที่นี่ คือ

1) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งออกเป็นสาขางานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งข้าราชการครูที่เป็นตำแหน่งหลัก คือ

- (1) สาขางานการจัดการเรียนการสอน
- (2) สาขางานบริหารสถานศึกษา
- (3) สาขางานบริหารการศึกษา
- (4) สาขางานนิเทศการศึกษา

สำหรับตำแหน่งบุคลากรอื่นให้กำหนดอีกบัญชีหนึ่ง เนื่องจากมีแนวทางการกำหนดชื่อสาขางานในลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ ในแต่ละสาขางาน จะต้องกำหนดรายละเอียดดังด่อไปนี้

- (1) ชื่อสาขางาน
- (2) ลักษณะงานของสาขางาน
- (3) ชื่อตำแหน่ง

ดังรายการด่อไปนี้

ชื่อสายงาน

ลักษณะงานของสายงาน

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

ชื่อตำแหน่ง

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

2) รายละเอียดของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง การกำหนดให้มี

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

ดังรายการต่อไปนี้

ชื่อตำแหน่ง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

ระดับเงินเดือน

4. ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้น ปกติแล้วจะมีอยู่หลายกรณี ดังที่กล่าวมาแล้ว ในตอนต้น แต่ถ้าหากจะกล่าวในส่วนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู แล้ว ก็จะเน้นการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งที่เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครู เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับ ที่สูงขึ้น ซึ่งมีข้อเสนอแนะนำดังนี้

1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ควรจะได้กำหนดหลักการไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่ร่าง ขึ้นมาใหม่ ในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง คือ

“1. ให้ ก.ค. กำหนดให้มีการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และ การใช้ตำแหน่งข้าราชการครูให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่า การกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสม หรือการใช้ตำแหน่งใดไม่ เหมาะสม หรือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และ คุณภาพของงาน ของตำแหน่งใดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ค. จะอนุมายให้องค์กร หรือหน่วยงานใดดำเนินการ แทนก็ได้”

2. ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.ค หรือผู้ที่ ก.ค มอบหมาย มีอำนาจกำหนดให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนใน ระดับที่สูงขึ้น หรือกำหนดเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนค่าลง หรือ เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือ ตัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งได้ตาม ความจำเป็น โดยอาจเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง สาขางาน หรือระดับ เงินเดือนเป็นอย่างอื่น ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานและวิธีการที่ ก.ค กำหนด”

จากข้อเสนอดังกล่าวนี้ มีข้อสังเกตว่า ตามระบบใหม่ จะมีการอนุมาติในการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้แก่องค์กร และหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาในปัจจุบัน

สำหรับกรณีที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีใดบ้างนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ในลักษณะเดียวกับปัจจุบันที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

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

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

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

กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่กล่าวว่านี้ กรณีสำคัญคือ กรณีการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการเดือน หรือปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูด้วย ซึ่งกรณีนี้ ก.ค. จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นกรณี ๆ ไป และในการดำเนินการ ก.ค. อาจดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้องค์กร เช่น อ.ก.ค.เขตพื้นที่ดำเนินการหรืออนุมัติได้ ส่วนกรณีการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีอื่น ๆ นั้น ก.ค. อาจกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการให้องค์กร เช่น อ.ก.ค.เขตพื้นที่ดำเนินการได้ เช่นเดียวกัน

สำหรับในที่นี้ จะกล่าวเฉพาะการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นกรณีการปรับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูด้วย ดังรายละเอียดที่จะได้กล่าวต่อไป

2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าของข้าราชการครู

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้าของข้าราชการครูนี้ ตามระบบตำแหน่งระบบที่เสนอ นี้ จะเน้นความก้าวหน้าในวิชาชีพครูหรือทางก้าวหน้าของข้าราชการครู ในแต่ละสายงาน ซึ่งจะมีกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู ดังนี้

(1) สายงานจัดการเรียนการสอน

กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและเดือนระดับเงินเดือน ให้สูงขึ้น ดังนี้

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ

3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และเลื่อนระดับเงินเดือนในสายงานขั้นการเรียนการสอนนี้ ก.ค. ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1) หลักเกณฑ์

ควรกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยจะต้องมีข้อกำหนดว่า ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับนั้น ๆ มาแล้ว ไม่น้อยกว่ากี่ปี

ซึ่งขอเสนอว่า การปรับการรับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ จะต้องมีประสบการณ์ในระดับครูปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 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 จึงจะปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

สำหรับการปรับการรับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นระดับครูเชี่ยวชาญ และจากระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

เหตุผลก็คือ เทียบกับตำแหน่งอาจารย์ 3 ปัจจุบันที่ปรับให้รับเงินเดือนในระดับ 9 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) การรับเงินเดือน

ในการปรับให้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นควรให้กระโดดครับเงินเดือนในระดับถัดไปได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อเทียบเคียงกับผู้สอนในระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นข้าราชการ เช่น การปรับอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่สามารถกระโดดเงินเดือนได้ในทุกตำแหน่ง แต่เพื่อที่จะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ก็จะต้องกำหนดขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับไว้ว่าเงินเดือนควรจะถึงขั้นใด จึงจะสามารถขับรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ ซึ่งในที่นี้เห็นว่า ไม่ควรจะให้กระโดดครับเงินเดือนเกิน 2 ขั้น ในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจาก

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ หรืออีกนัยหนึ่งจะต้องได้รับเงินเดือนต่ำกว่า เงินเดือนของระดับที่จะปรับไม่เกิน 2 ขั้น

กรณีที่เสนอแนะต่างจากปัจจุบันที่ให้โอกาสกราโอดเงินเดือนได้เฉพาะบางตำแหน่ง และจะพิจารณาจากเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมุ่งว่าจะต้องห่างไม่เกิน 2 ขั้น ซึ่งหากพิจารณาจากเงินเดือนในขณะนี้ก็จะได้กราโอดเพียง 1 ขั้นเท่านั้น

(3) การปฏิบัติงาน

ในการปรับให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนี้ จะต้องมีการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมีผลการปฏิบัติงานข้อนหลังติดต่อกันในระยะเวลา 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 ปีข้อนหลัง จะต้องผ่านการพัฒนาตามเกณฑ์ ก.ค. ในทุก ๆ ปีด้วย จึงจะมีสิทธิ์ในการขอปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ทั้งนี้ จะต้องจัดทำแฟ้มพัฒนางานเตรียมไว้เพื่อตรวจสอบ และให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง

(4) ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในฐานะครุภารกิจตามเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพครูและมีผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญด้วย

ในการปรับให้ระดับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ประการสำคัญคือครุภารกิจต้องมีความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญตรงกับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูในระดับที่จะปรับหรือเลื่อนขึ้นนั้น

ซึ่งเกณฑ์ระดับคุณภาพครูนี้ ก.ค. จะต้องกำหนดขึ้นใหม่ ไม่ควรใช้เกณฑ์เดิม ที่ครุภารกิจกำหนด เนื่องจากเกณฑ์ที่ครุภารกิจกำหนด ยังไม่ครอบคลุมการกิจของครูในปัจจุบัน และนอกจากการพิจารณาความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญตามระดับคุณภาพครูแล้ว ควรจะต้องกำหนดให้มีผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเป็นองค์ประกอบด้วย เนื่องจากผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของครู แต่ผลงานวิชาการนั้น ควรจะมีหลากหลาย เช่น เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือผลงานอื่นๆ โดยเน้นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ผลงานที่ทำขึ้นใหม่

(5) จะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

ในการปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นนี้ จะต้องผ่านการประเมินทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน และความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญรวมทั้งผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

กล่าวโดยสรุปหลักเกณฑ์ในการปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ในแต่ละระดับมีดังตารางต่อไปนี้

ระดับ หลักเกณฑ์	ปรับครูปฏิบัติการ เป็น ครูชำนาญการ	ปรับครูชำนาญการ เป็น. ครูเชี่ยวชาญ	ปรับครูเชี่ยวชาญ เป็น ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
1. ประสบการณ์ดำรง ตำแหน่ง	ครูปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 3 ปี	ครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. เงินเดือน	ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับที่จะ ขยับรับ 2 ขั้น	ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับที่จะ ขยับรับ 2 ขั้น	ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับที่จะ ขยับรับ 2 ขั้น
3. การปฏิบัติงานตาม หน้าที่และความรับผิดชอบ และตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	มีคะแนนผลการ ปฏิบัติงานสะสม เฉลี่ย 4 ปี ไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 คะแนนและ มีผลการประเมิน ของคณะกรรมการ ผ่านเกณฑ์	มีคะแนนผลการ ปฏิบัติงานสะสม เฉลี่ย 3 ปี ไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 คะแนนและ มีผลการประเมิน ของคณะกรรมการ ผ่านเกณฑ์	มีคะแนนผลการ ปฏิบัติงานสะสม เฉลี่ย 3 ปี ไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 คะแนนและ มีผลการประเมิน ของคณะกรรมการ ผ่านเกณฑ์

4. มีความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญด้าน ^ก เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ครูและมีผลงานทางวิชา การที่แสดงความชำนาญ การหรือความเชี่ยวชาญ ตามที่ ก.ค. กำหนด	มีความชำนาญการ ตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพครูและมีผล งานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	มีความเชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพครูและมีผล งานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	มีความเชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพครูและมีผล งานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
5. ผ่านการประเมินตาม เกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

2) วิธีการ

ให้กำหนดวิธีการในการปรับระดับเงินเดือนในหลายวิธี ดังนี้

(1) วิธีที่ 1 (วิธีปกติ) โดย

1/ ให้ผู้ขอจัดทำคำขอและเสนอผลงานผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

2/ ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

3/ ส่งคำขอและผลงานพร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้สำนักงานเขตพื้นที่

4/ กรณีการปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ให้ ก.ค.

มอบอำนาจให้ อ.ก.ค. เขตพื้นที่ประเมินและอนุมัติตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด โดย ก.ค. แต่ถ้า
คณะกรรมการประเมินในระดับเขตพื้นที่

5/ กรณีการปรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ให้เสนอให้ ก.ค. พิจารณาอนุมัติและในโอกาสต่อไปหากเขตพื้นที่ได้มีความพร้อม ให้ ก.ค. มอบ
การประเมินและอนุมัติให้รับเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญให้ อ.ก.ค. เขตพื้นที่ดำเนินการและอนุมัติ
ได้เช่นเดียวกับกรณีการปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

(2) วิธีที่ 2 (วิธีพิเศษ) เป็นวิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้

1/ ในการผู้ที่ครุภัณฑ์เด่น ให้ครุภัณฑ์สถานศึกษา คณะกรรมการศึกษาผู้ปกครอง หรือชุมชน สามารถนำเสนอด้วย ก.ค. ส่งคณะกรรมการประเมินครุภัณฑ์สถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครุภัณฑ์มีผลงานเด่น เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง หรือชุมชน แต่ไม่วัดทำคำขอตามปกติ

ทั้งนี้ ก.ค. อาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ ก.ค. ตั้งโดยตรง หรือระดับเขตพื้นที่ ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

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

3/ ในการผู้ที่ ก.ค. เห็นสมควร ถ้าจอมอบหมายให้คณะกรรมการที่ ก.ค. แต่งตั้ง หรือ อ.ก.ค. เมตพื้นที่พิจารณาประเมินครุภัณฑ์มีผลงานเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้โดยครุภัณฑ์ต้องเสนอคำขอ ก็ได้

อนึ่ง หากข้าราชการครุภัณฑ์ได้รับเงินเดือนถึงขั้นประเมินประวัติภาพ ให้มีการประเมินประวัติภาพ โดยให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเขียนเดียวกับการขอปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ดังที่กล่าวมาแล้วด้วย

(2) สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิตยาภัย การศึกษาเห็นว่า กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปรับระดับเงินเดือนได้ในลักษณะเดียวกัน กับสายงานการจัดการเรียนการสอนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

5. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับตำแหน่ง

เกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุภัณฑ์แก้ไขใหม่ ให้ ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบตำแหน่งดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือทางก้าวหน้าของข้าราชการครุภัณฑ์ และการรับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินประจำของข้าราชการครุภัณฑ์

(2) ดำเนินการกำหนดตำแหน่งและกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจในการกำหนดตำแหน่งให้แก่เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ในการกำหนดตำแหน่ง

(3) ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และความก้าวหน้าของข้าราชการครู และกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจให้เขตพื้นที่ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ หรือสถานศึกษาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู

(4) กำกับตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือการปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด รวมทั้งการกระจาย หรือมอบอำนาจในการกำกับตรวจสอบให้เขตพื้นที่ หรือ อนุกรรมการประจำเขตพื้นที่ดำเนินการ

2) กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขใหม่ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรืออนุกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ (อ.ก.ค. เขตพื้นที่) มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบตำแหน่ง ดังนี้

(1) กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ตามเกณฑ์และ มาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

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

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

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

4) ในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับตำแหน่ง เช่น การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนาครู ก็จะต้องกำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับการ กระจายอำนาจที่เกี่ยวกับตำแหน่งดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ อาจกำหนดโดยในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูที่ปรับปรุงใหม่ หรือในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วแต่กรณี

6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้นำเสนอกรอบความคิด และข้อเสนอแนะในการวางแผนตำแหน่ง ของข้าราชการครูที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1) บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่แก้ไขปรับปรุงใหม่ ในหมวด ที่ว่าด้วยตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(1) ชื่อตำแหน่งของข้าราชการครู โดยบัญญัติไว้ว่าตำแหน่งของข้าราชการครู มีดังต่อไปนี้

1/ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน เรียกชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

2/ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา มีชื่อตำแหน่งว่า

(1) ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย

(2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย

(3) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค

3/ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อตำแหน่งว่า

(1) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เขตพื้นที่การศึกษา

(2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เขตพื้นที่การศึกษา

4/ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.

(2) การกำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง โดยให้รับเงินเดือนตามระดับ คุณภาพครู ซึ่งโดยข้าราชการครูตำแหน่งใด จะรับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.ค.

(3) การกำหนดตำแหน่ง โดยบัญญัติไว้ดังนี้

1/ ตำแหน่งข้าราชการครุตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาได้จำนวนเท่าใดและจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ก.ค. จะมอบหมายให้องค์กรหรือหน่วยงานใดเป็นผู้กำหนด ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดก็ได้

2/ ให้ ก.ค. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครุ

3/ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่งข้าราชการครุตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งบังคับบัญชาในหน่วยงานใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมอบหมาย โดยที่เป็นหนังสือ

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยบัญญัติไว้ดังนี้

1/ ให้ ก.ค. กำหนดให้มีการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครุให้เหมาะสม 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 หรือตัด โอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งได้ตามความจำเป็น โดยอาจเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง สายงาน หรือระดับเงินเดือนเป็นอย่างอื่น ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

2) ออกกฎหมาย ในเรื่องต่าง ๆ ดัง

(1) กฎหมาย ก.ค. ว่าด้วยชื่อตำแหน่งที่เรียกชื่ออ่ายอื่น

(2) กฎหมาย ก.ค. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

(3) กฎหมาย ก.ค. ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครุ

3) ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง คือ

- (1) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (2) หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
- (3) หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ การครู

(ในแต่ละสายงาน)

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การบริหารงานบุคคลสำหรับ

ข้าราชการครู : คู่มือ อ.ก.ค. กรม (สปช.) อ.ก.ค. จังหวัด กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
กรุงศรีฯ จำกัด พร้าว, 2536.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, กฏหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคล

สำหรับข้าราชการครู : กฎหมาย กฎ ก.ค. และกฎ ก.พ.. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
กรมการศาสนา, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การกระจายอำนาจทางการศึกษา : การเมือง

และฉันทานุมัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ที พี พรินท์ จำกัด, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนปฏิรูปวิชาชีพครูของอังกฤษ : การ

เปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดตราเพชรินดี, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มติใหม่ในการจัดการศึกษากับบทบาทของสถา

การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ เล่ม I-3. กรุงเทพมหานคร :

ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐ

ประชาชนจีน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ พฤกษาวนกราฟฟิค จำกัด, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ในอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กรุงเทพมหานคร

บริษัท ที พี พรินท์ จำกัด, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ในอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร.

กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543

Beach, Dales. Managing People at Work. N.Y. : McGraw-Hill, 1997.

Nigro, Felix A. The New Public Personnel Administration. Illinois : F.E. Peacock
Publisher Inc., 1976.

Stahl, O Glenn, Public Personnel Administration. N.y. : Harper & Row, Pub., 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1
แสดงแนวคิดเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือน
ข้าราชการครู

ระดับ	ขั้น	หมายเหตุ
ครูปฏิบัติการ	อัตราเงินเดือนตามบัญชี
ครูชำนาญการ	เงินเดือนของข้าราชการครู
ครูเชี่ยวชาญ	
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	

ภาคผนวก 2
ตารางแสดงชื่อสาขางาน ตำแหน่ง
และระดับเงินเดือนของข้าราชการครู
(เฉพาะตำแหน่งหลัก)

ชื่อสาขางาน	ชื่อตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
1. สาขางานจัดการเรียน การสอน	ครู	ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
2. สาขางานบริหารสถานศึกษา	1. ผู้อำนวยการ โรงเรียน/ วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่ เรียกชื่ออย่างอื่น 2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน/ วิทยาลัย หรือตำแหน่ง ที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
3. สาขางานบริหารการศึกษา	1. ผู้อำนวยการสำนักงานการ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา 2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การ ศึกษา	ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
4. นิเทศการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ภาคผนวก 3
ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหัวราชการครู
สายงานการจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อสายงาน การจัดการเรียนการสอน

ลักษณะงานของสายงาน

สายงานการจัดการเรียนการสอน มีลักษณะงานเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมความรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และปฏิบัติงานขึ้นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง

สายงานการจัดการเรียนการสอน มีชื่อตำแหน่งว่า “ครู”

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานทางวิชาการสถานศึกษา และ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริม การเรียนของผู้เรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดการ เรียนรู้แก่ผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การวัดผลและ ประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำ หลักสูตร การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดทำทะเบียนและวัดผล การวางแผนงานและโครงการ และการติดตามและประเมินผลงาน

การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การแก้ปัญหา นักเรียน การช่วยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอื่น ที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- (1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษา หลักจิตวิทยา การศึกษาที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน หลักการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน หลักการวัดผลและประเมินผลและหลักการเกี่ยวกับลีอและเทคโนโลยี ทางการศึกษา
- (2) มีความรู้ในสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับผู้เรียน
- (3) มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อย่างทันโลกทันเหตุการณ์
- (4) มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่างเหมาะสม
- (5) มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (6) มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ให้รับเงินเดือนในระดับครู ปฏิบัติการ และหากผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ใดมีผลงานและความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้

ภาคผนวก 4
ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
สายงานบริหารสถานศึกษา

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อสายงาน บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานของสายงาน

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และสถานศึกษาในลักษณะอื่น ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง

สายงานบริหารสถานศึกษามีชื่อตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออื่นอีน ตามที่ ก.ค. กำหนด
- (2) ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออื่นอีน ตามที่ ก.ค. กำหนด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ
วิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออื่นๆ ตามที่ ก.ค.
กำหนด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ช่วย
หัวหน้าสถานศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการช่วยบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การช่วย
ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาของสถานศึกษา การช่วยปฏิบัติงานด้านกิจการ
นักเรียน การช่วยปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนแก่การช่วยในการ
ปฏิบัติงานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาอย่างโดยย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง
ตามที่ได้รับมอบหมาย

ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม การติดต่อ
ประสานงาน การวางแผนงานโครงการ การติดตามและประเมินผลงาน
การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ
มอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือ ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
- (3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือได้รับการศึกษามิ่น้อยกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามกฎหมาย
- (5) เคยดำรงตำแหน่งครุนาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- (1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษา หลักจิตวิทยา การศึกษา หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล และประเมินผล และหลักการเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน
- (2) มีความรู้ ความสามารถ และวิถีทัศน์เกี่ยวกับหลัก บริหารและจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานศึกษา
- (3) มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อิ่งทันโลกทันเหตุการณ์
- (4) มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่างเหมาะสม
- (5) มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (6) มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพอย่างเหมาะสมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และหากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกว่าอื่นยังอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด ผู้ใดมีผลงานการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ และฝ่าหนการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้รับเงินเดือนในระดับครู เชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ
ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในฐานะ
หัวหน้าสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา อันได้แก่
การบริหารการศึกษาของสถานศึกษา การງบประมาณด้านกิจกรรมนักเรียน
การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน และการบริหารทรัพยากรทั่วไปของ
สถานศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
- (3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา หรือ
ได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการ
บริหารการศึกษา
- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
ตามกฎหมาย
- (5) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษามาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 4 ปี

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- (1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษา หลักจิตวิทยา การศึกษา หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลักการ วัดผล ประเมินผล และหลักการเกี่ยวกับสื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน
- (2) มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการ บริหาร และจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานศึกษา
- (3) มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อย่างทันโลกทันเหตุการณ์
- (4) มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศอย่างเหมาะสม
- (5) มีความรู้และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (6) มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพอย่างเหมาะสมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และหากผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกว่าชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค. กำหนดผู้ใดมีผลงานการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้รับ เงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้

ภาคผนวก 5
ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
สายงานบริหารการศึกษา

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อสายงาน บริหารการศึกษา

ลักษณะงานของสายงาน

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เอกพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง

สายงานบริหารสถานศึกษามีชื่อตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
- (2) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการช่วยบริหารการศึกษา ได้แก่ การช่วยปฏิบัติงานบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาอุดมศึกษาที่ต่ำกว่า ปริญญา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัชญาศึกษา การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานและส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันต่างๆ รวมทั้งกำกับ ดูแลหน่วยงานด้านการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม การติดต่อประสานงาน การวางแผนงานโครงการ การติดตามและประเมินผลงาน การบังคับบัญชา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือ ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมาย
- (3) ผ่านการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยผู้บุริหารการศึกษา หรือได้รับการศึกษามาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บุริหารการศึกษา
- (5) เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- (1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษา และการบริหาร และจัดการศึกษา
- (2) มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษา
- (3) มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อย่างทันโลกทันเหตุการณ์
- (4) มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่างเหมาะสม
- (5) มีความรู้และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (6) มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพอย่างเหมาะสมกับผู้บริหารการศึกษา

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ หากผู้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การ
ศึกษาผู้ใด มีผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ และ
ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว
ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษได้

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในฐานะผู้อำนวยการ สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ได้แก่ การบริหาร การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานและส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งการกำกับ ดูแลหน่วยงานด้านการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม การติดต่อประสานงาน การวางแผนงานโครงการ การติดตามและประเมินผลงาน การนั่งคົນบัญชา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุศาสตร์กฎหมาย
- (3) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารการศึกษา หรือได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางบริหารการศึกษา

- (4) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- (5) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยा�ลัย หรือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เรียกชื่อย่างอื่นมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- (1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษา และการบริหาร และจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (2) มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร และจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (3) มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อย่างทันโลกทันเหตุการณ์
- (4) มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่างเหมาะสม
- (5) มีความรู้และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
- (6) มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพอย่างเหมาะสมกับผู้บริหารการศึกษา

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ หากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาผู้ใดมีผลงานการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กศ กำหนดแล้ว ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้

ภาคผนวก 6
ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
สายงานนิเทศการศึกษา

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อสายงาน นิเทศการศึกษา

ลักษณะงานของสายงาน

สายงานนิเทศการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในสถานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง

สายงานนิเทศการศึกษามีชื่อตำแหน่งว่า “ศึกษานิเทศก์”

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

อักษรจะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา การตรวจเยี่ยมเชิง ตรวจแนะนำ และตรวจติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รวมทั้งจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวัดผลและประเมินผล เป็นต้น

ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็นวิทยากรให้ความรู้ การจัดเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) ได้รับปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- (2) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุศาสตร์ตามกฎหมาย
- (3) ดำรงตำแหน่งครุ ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับครุชำนาญการ

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

- (1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษา หลักจิตวิทยาการศึกษา หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลักการวัดผล และประเมินผล และหลักการเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- (2) มีความรู้ในหลักการนิเทศการศึกษา
- (3) มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อย่างทันโลกทันเหตุการณ์
- (4) มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่าง流利 สามารถเข้าใจและพูดภาษาต่างประเทศอย่าง流利
- (5) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่าง流利
- (6) มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับ ศึกษานิเทศก์

ระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ หากผู้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ผู้ใด มีผลงานการปฏิบัติ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้

ภาคผนวก 7
**ตัวอย่างการจำแนกตำแหน่งข้าราชการครู
 ประเภทบุคลากรอื่น**

ความหมาย

คำว่า “ตำแหน่งบุคลากรอื่น” ในที่นี่หมายถึงตำแหน่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา ที่มิใช่ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์

วิธีการจำแนกตำแหน่ง

ให้จำแนกตำแหน่งในลักษณะเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ.กำหนด โดยมีชื่อตำแหน่ง และระดับเงินเดือนในลักษณะเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด หรืออาจมีชื่อตำแหน่งด่างไปจากที่ ก.พ. กำหนดก็ได้

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด

ตัวอย่างการจำแนกตำแหน่งเป็นสายงาน และชื่อตำแหน่ง

ตัวอย่างการจำแนกตำแหน่งเป็นสายงานและชื่อตำแหน่ง มีดังต่อไปนี้

สายงาน	ชื่อตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ
เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
บริหารงานธุรการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
บริหารการเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี
เจ้าหน้าที่พัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ
เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ

สัญลักษณ์	ชื่อตำแหน่ง
บริหารงานพัสดุ	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ
บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
เจ้าหน้าที่ (บริหารงานบุคคล)	บุคลากร
กฎหมาย	นิติกร
วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา
นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด
บรรณาธิการ	บรรณาธิการ
ฯลฯ	ฯลฯ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ก.ค. อาจจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยปรับให้เหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่ง ในสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องวิเคราะห์ในรายละเอียดต่อไป