

## ตอนที่ 4

### ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อเสนอ 2 ทาง ทางแรกเป็นข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ทางที่สองเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ซึ่งอาจบูรณาการกับทางแรกหรือพัฒนาเป็นทางเลือกใหม่หรือใช้เพื่อสร้างและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของ ก.ค.

#### ทางแรก : ข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดตำแหน่ง บัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง หากคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ และรัฐสภาตราเป็นพระราชบัญญัติก็จะมีผลบังคับใช้ หากคณะรัฐมนตรี มีมติให้ปรับปรุงก็ต้องนำกลับมาดำเนินการใหม่ สาระโดยสรุปเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีดังนี้

การกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งที่กำหนดไว้ชัดเจน ได้แก่

1. ตำแหน่งครู ประกอบด้วยครูผู้ช่วยและครู โดยมีวิทยฐานะดังนี้
  - ก. ครูปฏิบัติการ
  - ข. ครูชำนาญการ
  - ค. ครูเชี่ยวชาญ
  - ง. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
2. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่
  - 1) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
    - ก. รองผู้อำนวยการ
    - ข. ผู้อำนวยการ
    - ค. ผู้อำนวยการชำนาญการ
    - ง. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

- 2) ตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย
- ก. รองผู้อำนวยการ
  - ข. ผู้อำนวยการ
  - ค. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
  - ง. หัวหน้าหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- 3)ศึกษานิเทศก์ โดยมีวิทยฐานะ ดังนี้
- ก. ศึกษานิเทศก์
  - ข. ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
  - ค. ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
  - ง. ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

อัตราเงินเดือน แบ่งเป็น 5 อันดับ ดังนี้

อันดับ ผช.	มี 11 ชั้น	ชั้นเริ่มต้นคือ 8,190	ชั้นสูงสุดคือ 13,680
อันดับ คศ. 1	มี 29 ชั้น	ชั้นเริ่มต้นคือ 10,080	ชั้นสูงสุดคือ 33,170
อันดับ คศ. 2	มี 24 ชั้น	ชั้นเริ่มต้นคือ 16,800	ชั้นสูงสุดคือ 42,170
อันดับ คศ. 3	มี 22 ชั้น	ชั้นต้นคือ 20,640	ชั้นสูงสุดคือ 48,210
อันดับ คศ. 4	มี 17 ชั้น	ชั้นต้นคือ 29,690	ชั้นสูงสุดคือ 59,090

เงินวิทยฐานะ ให้แก่ครูและศึกษานิเทศก์ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามวิทยฐานะ ดังนี้

- ก. ชำนาญการ
- ข. เชี่ยวชาญ
- ค. เชี่ยวชาญพิเศษ

เงินประจำตำแหน่ง ให้แก่ผู้บริหารที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่
  - ก. รองผู้อำนวยการ
  - ข. ผู้อำนวยการ
  - ค. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- 2) สถานศึกษา ได้แก่
  - ก. ผู้อำนวยการ
  - ข. ผู้อำนวยการชำนาญการ
  - ค. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

## ทางที่สอง : ทางเลือก

### หลักการในการพัฒนาระบบเงินเดือน

การพัฒนาระบบเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาศัยหลักการ ดังนี้

1. สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ในประเด็นต่อไปนี้
  - ก. ความมีเอกภาพ ในด้านนโยบาย การจัดการ และมาตรฐาน
  - ข. การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติ
  - ค. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
  - ง. ครูมีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
2. ความเป็นธรรมภายใน (internal equity) และความเป็นธรรมภายนอก (external equity) ความเป็นธรรมภายในนั้น ครูที่มีวุฒิ ความสามารถ ทักษะ ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ควรได้รับเงินเดือนใกล้เคียงกัน ครูรับรู้ว่าได้รับความเป็นธรรมของโครงสร้างของเงินเดือน ความเป็นธรรมภายนอกนั้นครูรับรู้ว่าได้รับความเป็นธรรมจากโครงสร้างของเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่นหรือภาคเอกชนที่ทำงานเหมือนกันหรือเรียนมาเหมือนกัน
3. ระบบเงินเดือนสามารถที่จะดึงดูด (attract) จูงใจ (motivate) และการคงอยู่ (retain) ของครูที่มีคุณภาพ
4. ความสามารถในการจ่าย (ability to pay) ของรัฐ การพัฒนาระบบเงินเดือนที่พัฒนาในเบื้องต้นนั้นรัฐจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการจ่าย รัฐควรจะต้องเต็มใจและจริงจังในการจ่ายเงินเดือนครูเพื่อการปฏิรูปการศึกษา
5. ระบบเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพของครู
6. ใช้ระบบบัญชีเงินเดือนเดียว (single salary schedule) ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร
7. ระบบเงินเดือนไม่ผูกติดกับเงินเดือนของข้าราชการอื่น ไม่ผูกพันกับซี แต่สามารถเทียบเคียงกันได้
8. ระบบเงินเดือนแต่ละวิทยฐานะคาบเกี่ยวกัน

## การกำหนดตำแหน่ง

### 1. ตำแหน่งข้าราชการครู

จากข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ที่แสดงว่าข้าราชการครูเกือบทั้งหมดมีเงินเดือนในระดับ 3 - 9 และเกือบ 3 ใน 4 ของครูทั้งหมดมีเงินเดือนในระดับ 6 - 7 จึงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเป็น 4 กลุ่มหรือระดับ ดังนี้

1. ครูปฏิบัติการ (Apprentice Teacher)
2. ครูอาชีพ (Professional Teacher)
3. ครูอาวุโส (Senior Teacher)
4. ครูต้นแบบ (Master Teacher)

#### ข้อกำหนดเบื้องต้น

ครูแต่ละกลุ่มจะต้องมีคำบรรยายลักษณะของงาน (job description) ที่ชัดเจนและมีข้อกำหนดเบื้องต้น ดังนี้

#### ครูปฏิบัติการ

1. สำเร็จปริญญาตรี
2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
3. ผ่านการฝึกสอน

#### ครูอาชีพ

1. เป็นครูปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
3. มีความรู้ในวิชาที่สอน
4. รับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมเสริมหลักสูตรมากกว่าครูปฏิบัติการ
5. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นที่ยอมรับได้
7. ร่วมในกิจกรรมพัฒนานักวิชาชีพ
8. ผ่านการประเมิน

#### ครูอาวุโส

1. เป็นครูอาชีพมาแล้ว 3 - 5 ปี
2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นที่ยอมรับได้
4. แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครูคนอื่นได้
5. มีความรับผิดชอบในวิชาชีพเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน
6. ร่วมในกิจกรรมพัฒนานักวิชาชีพ
7. บริหารจัดการชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี
8. ผ่านการประเมิน

### ครูต้นแบบ

1. เป็นครูอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นที่ยอมรับได้
4. ร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
5. ผ่านการประเมิน
6. บริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีความสามารถและเต็มใจที่จะมีหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
8. มีทักษะในการนิเทศก์ การประเมิน และการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูคนอื่น

อนึ่ง ในการระบุข้อกำหนดเบื้องต้นนั้นอาจนำวุฒิมาเป็นข้อกำหนดด้วย การมีวุฒิเพิ่มขึ้นโดยที่วุฒิที่เพิ่มสัมพันธ์กับภารกิจที่ปฏิบัติ อาจทำให้ลดระยะเวลาของการเปลี่ยนจากครูกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่งได้ และเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง

ครูต้นแบบ (Master Teacher) เป็นครูที่มีวิทยฐานะสูงที่สุดเพราะสามารถเป็นแบบอย่างของครูคนอื่นได้ ครูต้นแบบเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในการสอน มีความสามารถที่จะช่วยเหลือครูคนอื่นในการพัฒนาทักษะในการสอน ครูต้นแบบยังจำเป็นจะต้องสอนในชั้นเรียนและมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นในการทำงานกับครูคนอื่น ครูต้นแบบจะต้องให้คำแนะนำปรึกษาคนอื่น จึงต้องทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษา (consulting teacher) ด้วย ครูต้นแบบจำเป็นจะต้องเข้าใจ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน (peer culture) วิธีจัดการกับความขัดแย้ง และทักษะอื่น ๆ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของครูต้นแบบก็คือจะต้องเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูบรรจุใหม่ทุกคน

ครูต้นแบบอาจแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

**ครูแกนนำ (lead teacher)** ครูต้นแบบประเภทนี้เป็นผู้นำในการสอน มิได้เป็นผู้บริหาร ครูแกนนำมีภารกิจในการวางแผนหลักสูตร วางแผนและจัดการฝึกอบรม ประสานงานในการจัดการเรียนการสอน กำกับติดตามและวิเคราะห์การประเมินผลการเรียน

**ครูพี่เลี้ยง (mentor teacher)** ครูต้นแบบประเภทนี้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีสมรรถภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูใหม่ ช่วยให้ครูใหม่เปลี่ยนจากโลกของทฤษฎีไปสู่โลกของการปฏิบัติ ครูพี่เลี้ยงมีหน้าที่สังเกตการสอนของครูใหม่ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูใหม่ในการจัดการในชั้นเรียน การวางแผนการสอน กลยุทธ์ในการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่

## 2. ตำแหน่งผู้บริหาร

แต่เดิมได้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาเป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นและปริมาณงาน การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ เนื่องจากข้อจำกัดในคำเฉพาะที่ใช้เรียกตำแหน่งเหล่านี้ ประกอบกับแนวโน้มในการจัดระบบโรงเรียนที่จะไม่มีโรงเรียนขนาดเล็กมาก ๆ และเพื่อให้สามารถครอบคลุมสถานศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ จึงกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2. รองผู้อำนวยการ
3. ผู้อำนวยการ
4. ผู้อำนวยการอาวุโส
5. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

แต่ละสถานศึกษาจะมีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน

ผู้บริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้นต้องมีบทบาทและความรับผิดชอบเป็นอันมากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหาร จึงกำหนดตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. รองผู้อำนวยการ
2. ผู้อำนวยการ
3. ผู้อำนวยการอาวุโส

### บัญชีเงินเดือน

สาระหลักของบัญชีเงินเดือนมีดังนี้

1. แบ่งบัญชีเงินเดือนเป็น 4 กลุ่ม หรือ 4 ระดับ คือกลุ่มครูปฏิบัติการ ครูอาชีพ ครูอาวุโส และครูต้นแบบ
2. แต่ละกลุ่มกำหนดเงินเดือนขั้นต้น และเงินเดือนขั้นสูงสุด ในแต่ละกลุ่มจำนวนขั้นเงินเดือนไม่เท่ากัน

ในแต่ละระดับควรมีขั้นเงินเดือนเป็นกี่ขั้นมีแนวพิจารณาอยู่ 2 แนวทาง ถ้าแต่ละระดับมีหลายขั้นและเป็นขั้นเล็ก ๆ คือความแตกต่างของจำนวนเงินแต่ละขั้นมีน้อย ครูก็จะมีความสุขเพราะเงินเดือนที่ขึ้นแต่ละครั้งเป็นจำนวนน้อยไม่ทันกับเงินเฟ้อ ถ้าแต่ละระดับมีจำนวนน้อยขั้นและเป็นขั้นใหญ่ ครูก็จะได้ขึ้นเงินเดือนจนถึงขั้นสุดท้ายในเวลาไม่นานนัก และจะไม่มี ความก้าวหน้าหรือได้เงินเดือนขึ้นอีกในระยะยาว วิธีประนีประนอมอย่างหนึ่งคือกำหนดให้แต่ละระดับมีประมาณ 12 - 20 ขั้น แต่ละขั้นมีเงินเพิ่มเป็นร้อยละที่แน่นอนโดยใช้ระบบดัชนี (index system) ให้เงินเดือนปริญญาตรีเท่ากับ 1.00 ขั้นต่อไปคือ 1.05, 1.10, 1.15 เป็นต้น แต่ละระดับเมื่อเงินเดือนถึงขั้นสุดท้ายจะมีขั้นทะลุอีก 2 หรือ 3 ขั้น ขั้นทะลุนี้อาจพิจารณาว่าทำงานมานาน (longevity steps) หรือมีทักษะขั้นสูง (advanced skills) ขั้นทะลุกำหนดเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนมิใช่เป็นร้อยละหรือดัชนี ขั้นทะลุอาจขึ้น 2 - 3 ปีต่อครั้ง

เงินเดือนครูปฏิบัติการควรมีน้อยขั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ทำเพื่อที่จะปรับสภาพเป็นครูอาชีพ ครูอาชีพควรมีขั้นเงินเดือนมากที่สุด ระบบดัชนี (index system) ของแต่ละระดับไม่ควรเท่ากัน ระดับที่สูงขึ้นควรมีดัชนีมากขึ้น แต่ละกลุ่มหรือแต่ละระดับควรมีขั้นต้นของเงินเดือนต่างกัน 4 - 8 ขั้น จากขั้นต้นของกลุ่มปฏิบัติการจนถึงขั้นสุดท้ายของกลุ่มครูต้นแบบควรมีประมาณ 45 ขั้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูที่มีคุณภาพสามารถก้าวหน้าได้ตลอดอายุราชการ

สำหรับเงินเดือนผู้บริหารและศึกษานิเทศก์นั้น ใ้บัญญัติเงินเดือนบัญญัติเดียวกับเงินเดือนครู

### เงินวิทยฐานะ

เงินวิทยฐานะจ่ายให้แก่ข้าราชการครูต่อเดือน ดังนี้

ครูอาชีพ	3,500 บาท
ครูอาวุโส	6,000 บาท
ครูต้นแบบ	10,000 บาท

ครูแต่ละวิทยฐานะจะต้องเขียนรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงว่าคงสภาพหรือได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และผลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละวิทยฐานะ และจะต้องผ่านการประเมินทุกปี ถ้าไม่ผ่านการประเมินจะได้รับเงินเดือนในระดับนั้น แต่จะไม่ได้รับเงินวิทยฐานะ

## เงินประจำตำแหน่ง

เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีมูลค่าต่อเดือน ดังนี้

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2,000 บาท
รองผู้อำนวยการ	3,500 บาท
ผู้อำนวยการ	6,000 บาท
ผู้อำนวยการอาวุโส	8,000 บาท
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	10,000 บาท

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องผ่านการประเมินทุกปี

เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารการศึกษามีมูลค่าต่อเดือน ดังนี้

รองผู้อำนวยการ	8,000 บาท
ผู้อำนวยการ	10,000 บาท
ผู้อำนวยการอาวุโส	13,000 บาท

## ค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจ

ค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจ (incentive pay) สำหรับครูและผู้บริหารในลักษณะต่าง ๆ มีข้อเสนออยู่ในรายงานอีกฉบับหนึ่ง

## การประเมิน

การประเมินเป็นหัวใจสำคัญของระบบเงินเดือน ครูจะต้องประเมินตนเองและได้รับการประเมินจากผู้อื่นหรือคณะกรรมการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มาตรฐานอย่างหนึ่งที่จะแสดงว่าครูสามารถดำรงวิทยฐานะเดิมหรือเลื่อนวิทยฐานะก็ด้วยการประเมิน ในการเลื่อนวิทยฐานะจากครูปฏิบัติการไปสู่ครูอาชีพ ครูอาวุโส และครูต้นแบบนั้นจำเป็นต้องมีการประเมิน ใครจะเป็นผู้ประเมินอาจไม่สำคัญมากนัก สิ่งที่สำคัญกว่าคือมาตรฐาน (standards) ในการประเมิน การประเมินนั้นจำเป็นต้องประเมินย่อย (formative evaluation) เพื่อให้ครูผู้ถูกประเมินเข้าใจว่าจะต้องปรับการปฏิบัติตนอย่างไร และการประเมินรวม (summative evaluation) ซึ่งผลที่ได้จะเป็นแนวทางสำหรับกระบวนการประเมิน (evaluation process) การประเมินจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ



มาตรฐาน (standards) ในการประเมินควรประกอบด้วยพิสัย (domains) ต่าง ๆ ในแต่ละพิสัยจะมีองค์ประกอบ (elements) ต่าง ๆ ข้อเสนอแนะสำหรับมาตรฐานทั่วไปที่จะใช้ในการประเมินมีดังนี้

**พิสัยที่ 1 : การวางแผนการสอนและการออกแบบการสอน (Planning and Designing Instruction)**

องค์ประกอบที่ 1 : การออกแบบแผนการสอนระยะยาวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นรายปี

องค์ประกอบที่ 2 : เลือกวัตถุประสงค์ของบทเรียนที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 3 : ออกแบบบทเรียนที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญของการเรียนรู้

**พิสัยที่ 2 : การสอน (Instruction)**

องค์ประกอบที่ 1 : สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 : ใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 3 : ใช้กลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลายเพื่อให้สามารถสนองตอบความต้องการของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 : สร้างโอกาสในการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน

องค์ประกอบที่ 5 : แสดงให้เห็นว่ามีสมรรถภาพในเนื้อหาวิชาที่สอน

**พิสัยที่ 3 : การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)**

องค์ประกอบที่ 1 : จัดสภาพและส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ดี เพื่อพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 : บริหารเวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 : จัดสภาพทางกายภาพของห้องเรียนที่เหมาะสม

**พิสัยที่ 4 : การประเมิน (Assessment)**

องค์ประกอบที่ 1 : กำหนดมาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 : กำกับติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 : ปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมโดยปรับบนพื้นฐานของการประเมิน

องค์ประกอบที่ 4 : ใช้ผลของการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่นักเรียนหรือผู้ปกครองอย่างถูกต้อง เหมาะกับเวลา และอย่างสร้างสรรค์

**พิสัยที่ 5 : ความรับผิดชอบวิชาชีพ (Professional Responsibilities)**

องค์ประกอบที่ 1 : มีความเจริญงอกงามและพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 : มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปอย่างราบรื่น

องค์ประกอบที่ 3 : ดำรงตนสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และนโยบายของสถานศึกษา

## ข้อเสนออื่น ๆ

การนำแนวคิดเกี่ยวกับระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งไปใช้ประกอบการพิจารณาในการสร้างและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลนั้น ควรดำเนินการดังนี้

1. ระบุข้อกำหนดเบื้องต้นของครูแต่ละวิทยฐานะ
2. กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินของครูแต่ละวิทยฐานะ
3. กำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ในการเปลี่ยนวิทยฐานะ ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องทำผลงานวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว
4. กำหนดบัญชีเงินเดือน
5. ประเมินครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยให้ครูประเมินตนเองและผู้อื่นประเมิน

ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งจำเป็นจะต้องดึงดูดให้คนมีคุณภาพมาเป็นครู ต้องจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียน จะต้องทำให้ครูที่มีคุณภาพคงสภาพเป็นครูต่อไปโดยไม่เปลี่ยนอาชีพ ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งจะต้องยืดหยุ่นและกระตุ้นครูให้พัฒนาใน 3 ลักษณะ คือ พัฒนาดน พัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพครู มาตรฐานสำคัญในการประเมินครูนั้นก็คือครูต้องแสดงให้เห็นว่าตนเองนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ ใน 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน และด้านวิธีสอน

## สรุป

ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีข้อเสนอ 2 ทาง ดังนี้

1. ข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ที่ได้เสนอร่าง พ.ร.บ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา โดยได้กำหนดตำแหน่งบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ถ้าคณะรัฐมนตรีเห็นชอบและรัฐสภาตราเป็นพระราชบัญญัติก็จะมีผลบังคับใช้ หากคณะรัฐมนตรีมีมติให้ปรับปรุงก็ต้องนำกลับมาดำเนินการใหม่
2. ทางเลือก เป็นข้อเสนอทางเลือก ดังนี้
  - ตำแหน่งข้าราชการครู แบ่งเป็น 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะต้องมีคำบรรยายลักษณะของงานที่ชัดเจน แต่ละกลุ่มกำหนดเงินเดือนขั้นต้นและเงินเดือนขั้นสูงสุด มีจำนวนขั้นเงินเดือนไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังมีเงินวิทยฐานะแก่ครูต่อเดือนแตกต่างกันตามวิทยฐานะที่ได้รับ
  - ตำแหน่งบริหาร กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 5 ระดับ ส่วนผู้บริหารการศึกษาในเขตพื้นที่ แบ่งเป็น 3 ระดับ เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกัน

การประเมินเป็นหัวใจสำคัญของระบบเงินเดือน ครูจะต้องได้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูแต่ละวิทยฐานะหากไม่ผ่านการประเมินจะได้รับเงินเดือนในระดับนั้น แต่จะไม่ได้รับเงินวิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องผ่านการประเมินทุกปีเช่นเดียวกัน

