

ตอนที่ 5

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ข้อเสนอเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ ได้เสนอไว้ในลักษณะของการวางหลักการ และจะเน้นตำแหน่งหลักของข้าราชการครู อันได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ส่วนตำแหน่งบุคลากรอื่นนอกจากนี้ ในหลักการแล้วจะต้องกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ในลักษณะเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จะไม่กล่าวไว้ในเอกสารนี้

สำหรับข้อเสนอแนะ จะนำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

- (1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการกำหนดทางก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู
- (2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู
- (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู
- (4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู

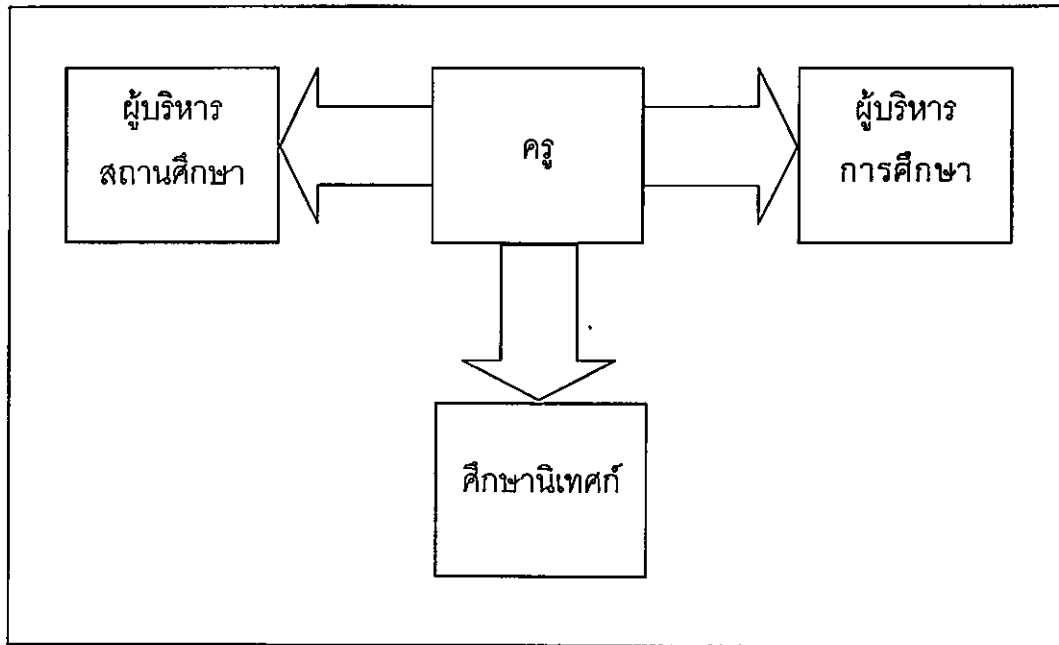
1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการในการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของข้าราชการครู

หลักการในการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูควรยึดหลักการ
ดังนี้

1.1 ผู้ที่จะบรรจุข้าราชการเป็นข้าราชการครู จะต้องได้รับการบรรจุในตำแหน่งครูเป็นครั้งแรก (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่น) และการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จะต้องแต่งตั้งจากครู หรือจะต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งครูมาก่อน

หลักการข้อนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งหลักของข้าราชการครูจะต้องมาจากครู ทั้งนี้เพราะเหตุว่างานการศึกษานั้น บุคลากรที่เป็นหัวใจหลักคือครู ดังนั้นในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู หรือเข้าสู่วิชาชีพครูนั้น จะต้องดำรงตำแหน่งครูก่อน แล้วเปิดโอกาสให้โยกย้ายเข้าสู่ตำแหน่งหลักอื่น ๆ อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

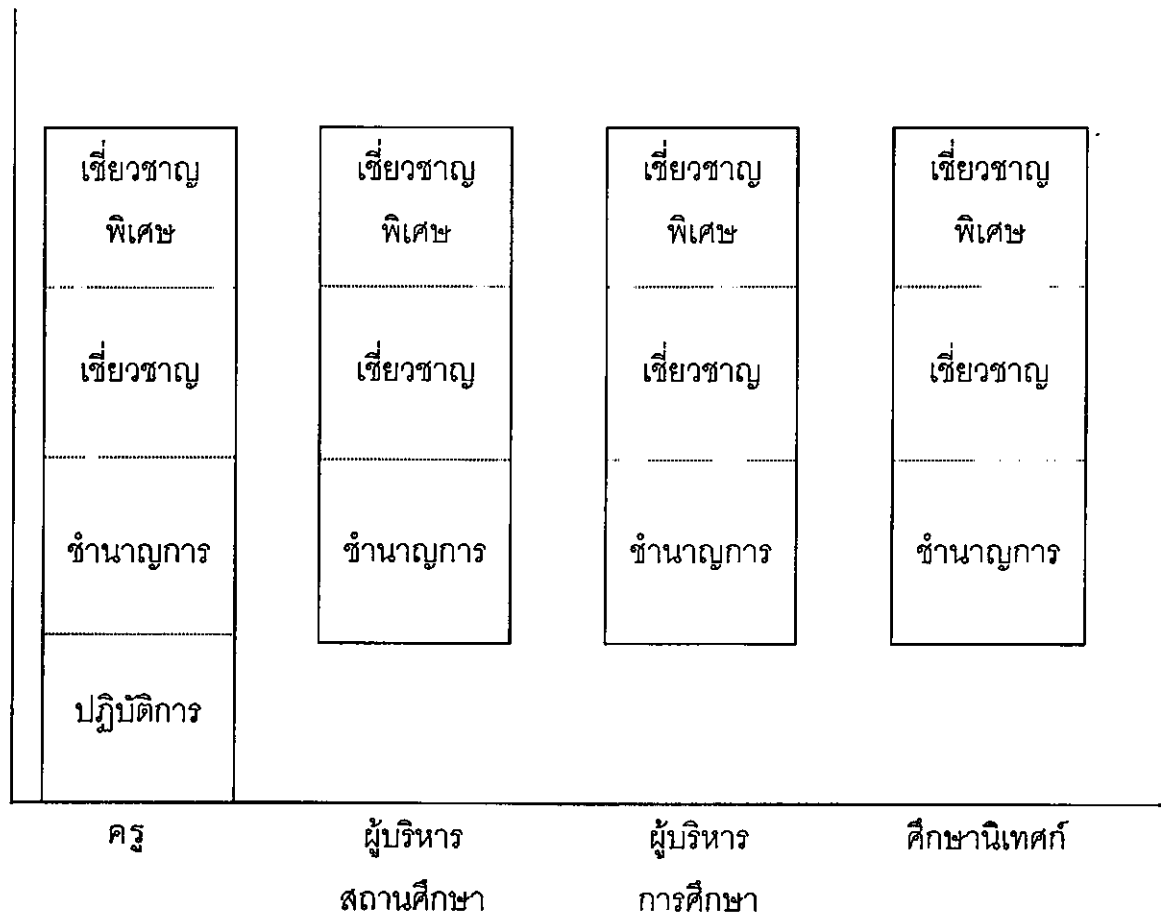
ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดังแผนภูมิข้างล่างนี้



แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ นั้น แม้จะกำหนดให้แต่งตั้งมาจากผู้ดำรงตำแหน่งครู หรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งครูมาก่อน แต่จะต้องมีการกำหนดคุณสมบัติ และระบบการเลือกสรรที่เหมาะสมเป็นสำคัญ เป็นการให้โอกาสในลักษณะของความเสมอภาคในโอกาส โดยจะต้องมีคุณสมบัติ และจะต้องผ่านการเลือกสรรตามระบบที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่งข้าราชการครูในตำแหน่งหลัก ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่น จะเริ่มบรรจุครั้งแรกในตำแหน่งครู จะสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งครูได้ และสามารถไปมีความก้าวหน้าในตำแหน่งอื่นได้ด้วย ทั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์

1.2 ในแต่ละสายงาน หรือแต่ละประเภทของตำแหน่ง จะต้องกำหนดระบบความก้าวหน้าให้ผู้ดำรงตำแหน่งทุกคนมีโอกาสเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเพียงพอที่จะดึงดูดใจให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีประสบการณ์ในสายงานนั้น และไม่มี ความเหลื่อมล้ำกันในระหว่างสายงาน โดยจะต้องให้ผู้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งหลักแต่ละตำแหน่งสามารถปรับให้รับเงินเดือนสูงขึ้น

ถึงระดับสูงสุดของบัญชีเงินเดือนครุอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดังแผนภูมิ



1.3 เมื่อข้าราชการครูดำรงตำแหน่งใด ๆ แล้ว จะต้องมึระบบการประเมิน และระบบการพัฒนาควบคู่ไปกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ โดยจะต้องผ่านการประเมิน และการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด กล่าวคือ

- 1) จะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินทุกภาคเรียนตลอดการศึกษา ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานนี้ จะต้องพัฒนาขึ้นใหม่ เนื่องจากระบบปัจจุบันไม่ได้ผล ทั้งนี้ ควรประเมินในลักษณะเดียวกันกับในช่วงของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพที่สภาวิชาชีพกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และบำเหน็จความชอบประจำปี และการพัฒนาตนเองของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

- 2) จะต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด ทั้งนี้ สืบเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ก็จะต้องกำหนดให้พัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ซึ่งต่อไปถ้าหากไม่ผ่านการพัฒนา และไม่ผ่านการประเมินในภาคเรียนถัดไป หรือในปีต่อไป ก็อาจจะมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และการนำเสนอความชอบได้ และหากไม่ผ่านการพัฒนาหรือการประเมินติดต่อกัน 2 ปี หรือ 3 ปี ก็อาจจะต้องเลื่อนขั้นเงินเดือน และบำเหน็จความชอบ และหากไม่ผ่านการพัฒนาหรือการประเมินติดต่อกัน 4 ปี ก็อาจให้ออกจากราชการหรือเลิกจ้างได้
- 3) จะต้องผ่านการประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางกำหนด การประเมินศักยภาพนี้ ความมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้รักษาศักยภาพของตนไม่ให้ด้อยศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ควรกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไว้ให้ชัดเจน เช่น กำหนดระยะเวลาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ 4 ปี หรือ 5 ปี ทั้งนี้เพื่อจะได้ประเมินผลว่าผู้นั้นยังคงมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเพียงใด ถ้าหากผ่านการประเมินก็จะมีสิทธิ์เลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไปได้ แต่ถ้าหากไม่ผ่านการประเมิน ก็อาจจะพิจารณาว่า ด้อยศักยภาพ โดยอาจให้โอกาสในการพัฒนาตนเองอีกครั้งหนึ่ง หรืออาจจะไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรืออาจให้ออกจากราชการ หรือเลิกจ้างได้

1.4 จะต้องมีการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน หรือที่พูดกันทั่วไปว่า การเปลี่ยนแท่งเงินเดือน การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนนี้เป็นกรณีเช่นเดียวกันกับการปรับตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 หรืออาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ในปัจจุบัน ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จะวางหลักเกณฑ์ให้ประเมิน

นอกจากนั้นแล้ว มีความเห็นว่าเฉพาะในระดับเงินเดือน ระดับเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละตำแหน่งควรจะประเมินประสิทธิภาพ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนถึงขั้นที่กำหนด (ขั้นประสิทธิภาพ) ทำนองเดียวกับการประเมินศาสตราจารย์ ระดับ 11 ในปัจจุบัน ซึ่งหากว่าผ่านเกณฑ์ก็จะสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไปได้ แต่ถ้าหากไม่ผ่านเกณฑ์ ก็อาจจะไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป จนกระทั่งผ่านการประเมินประสิทธิภาพ

1.5 จะต้องกำหนดให้ข้าราชการครู ได้มีโอกาสโยกย้ายหมุนเวียน หรือ เลื่อนไหลกันในระหว่างสายงาน หรือแต่ละประเภทตำแหน่งได้ทั้งตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีสิทธิ์เลือกทางก้าวหน้าในวิชาชีพ และทางราชการสามารถโยกย้าย หรือแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้เลือกสรร และการพิจารณา เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเป็นหลัก พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครูทุกคน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือนของข้าราชการครู

เนื่องจากระบบตำแหน่งและการกำหนดระดับเงินเดือนเป็นพื้นฐานในการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู จึงขอเสนอเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และระดับเงินเดือนของข้าราชการครู ไว้เป็นพื้นฐานก่อน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนใหม่ของข้าราชการครู ตามแนวที่คณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษาเสนอไว้ ที่กำหนดให้ครูมีบัญชีเงินเดือนตามวิทยฐานะซึ่งกำหนดตามระดับคุณภาพครู 4 ระดับ คือ ระดับครูปฏิบัติการ ระดับครูชำนาญการ ระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

สำหรับข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และระดับเงินเดือนของข้าราชการครู มีดังนี้

2.1 ประเภทของตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการครู มี 4 ประเภท คือ

- 1) ครู อันได้แก่ บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา
- 3) ผู้บริหารการศึกษา อันได้แก่ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) บุคลากรทางการศึกษาอื่น อันได้แก่ ตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ชื่อตำแหน่งข้าราชการครู

ตำแหน่งข้าราชการครู ควรมีชื่อ ดังนี้

- 1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จะมีชื่อว่า “ครู”

2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา จะมีชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาจะเรียกชื่อว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร

สถานศึกษา

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่ มีชื่อว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

4) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น แบ่งออกเป็น

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

(2) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติในสำนักงาน เขตพื้นที่ และสถานศึกษา โดยมีชื่อตำแหน่งตามที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

กรณีนี้ถือว่า เป็นความยืดหยุ่นที่ให้กำหนดตำแหน่งเหล่านี้ไว้ในกฎขององค์กรกลาง โดยจะต้องพิจารณาต่อไปว่า ควรจะมีตำแหน่งที่มีชื่ออะไรบ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยจะมีชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จำแนกสายงานไว้เป็นการเฉพาะต่อไป ตำแหน่งบุคลากรอื่นนี้ควรที่จะจำแนกตำแหน่งในลักษณะเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

2.3 การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ควรที่จะกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ดังนี้

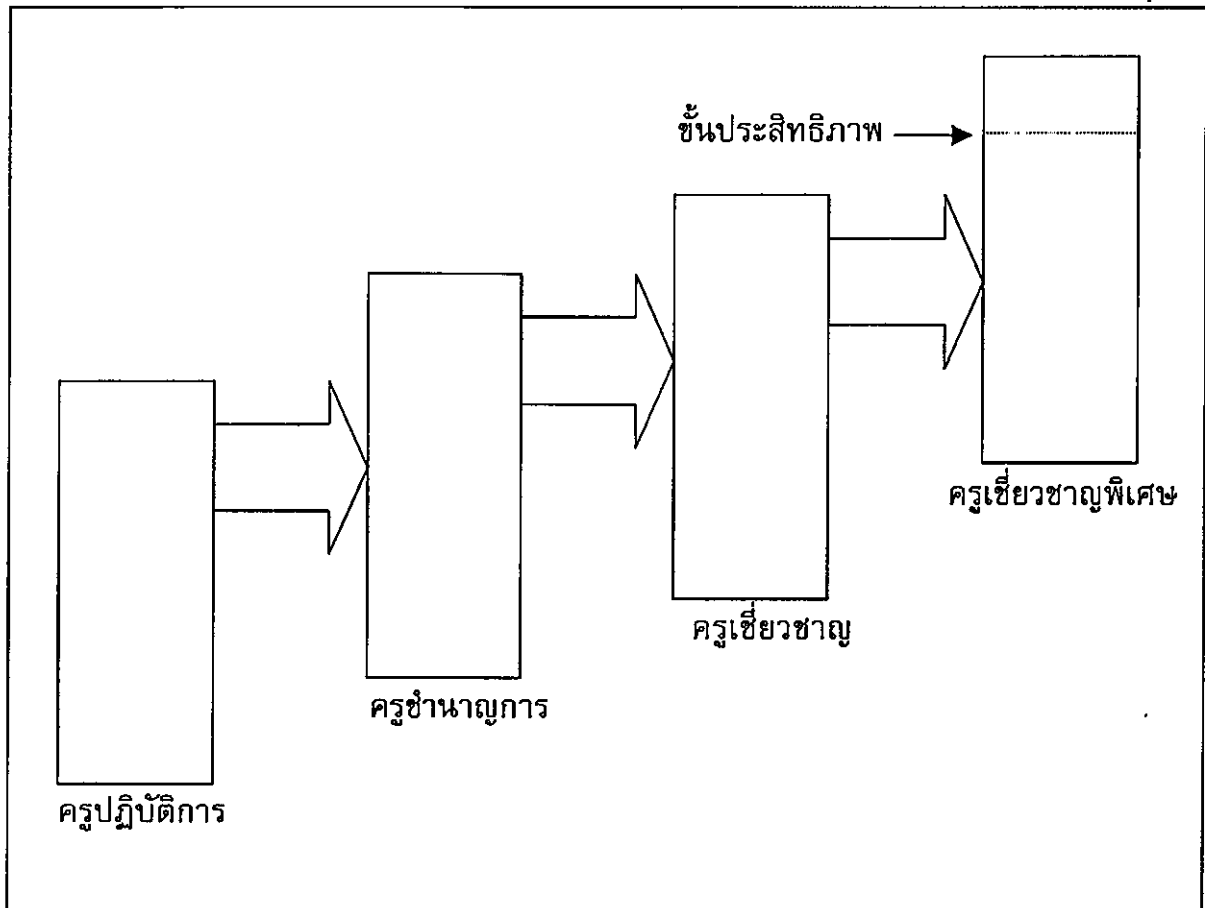
1) ครู

ควรกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดเป็นระดับ ตามระดับคุณภาพครู คือ

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

ทั้งนี้ ให้บรรจุครูในระดับครูปฏิบัติการ และให้ครูเลื่อนและปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพที่สูงขึ้นได้ เมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดแล้ว ให้ปรับ-

เงินเดือนจากรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับเงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงสุดแล้ว เมื่อเงินเดือนถึงขั้นที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ก็ให้มีการประเมินประสิทธิภาพก่อนที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก จนถึงขั้นสูงสุดของสายอาชีพครู ดังนี้



2) ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้

1. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
2. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

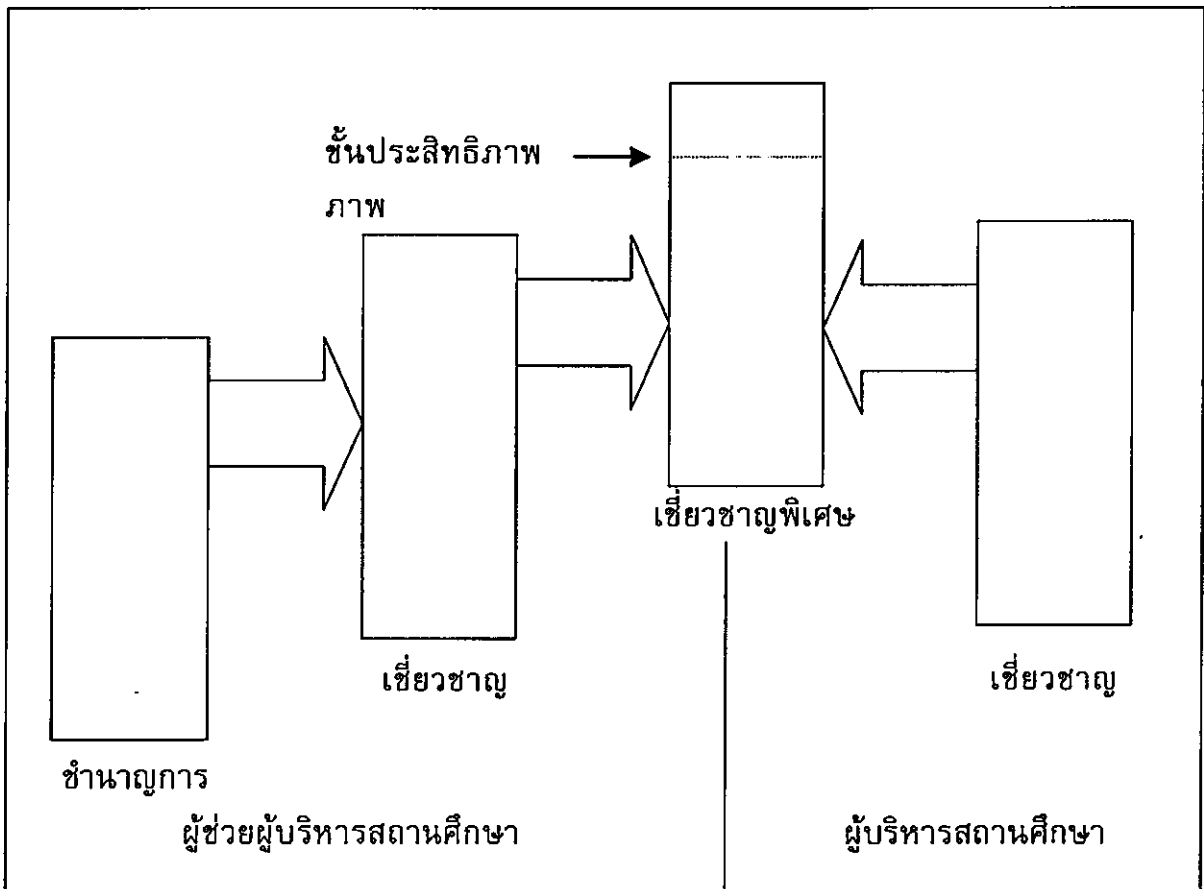
โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากการรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหาร

สถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษนี้ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว

(2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หารับเงินเดือนดังนี้*

1. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ
2. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
3. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนดแล้ว ให้รับเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ เป็นระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับหัวหน้าสถานศึกษา



* ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดให้มีตำแหน่ง “ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา” โดยเฉพาะ แต่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูซึ่งเป็นผู้สอนทำหน้าที่ ก็ให้ผู้ซึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นรับเงินเดือนในตำแหน่งครูผู้สอนนั้นๆ

3) ผู้บริหารการศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้

1. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ
2. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้บริหารการศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากการรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษนี้ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับกับผู้บริหารสถานศึกษา

(2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้

1. ระดับผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ
2. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ
3. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ และปรับเลื่อนให้รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับได้ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้ว

มีข้อสังเกตว่าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา จะระดับเงินเดือนเริ่มจากระดับเชี่ยวชาญ และสามารถประเมินเพื่อปรับให้เลื่อนขึ้นถึงระดับเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และมีการประเมินประสิทธิภาพ เพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระดับสูงสุดของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับตำแหน่งครู ทั้งนี้ เพื่อประสงค์ให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานบริหารการศึกษา ได้เลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงสุดได้เท่าเทียมกับตำแหน่งครู และนอกจากนั้นผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตการศึกษา จะเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยรับเงินเดือนในระดับชำนาญการ และสามารถประเมินเพื่อปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้ เช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากเห็นว่าผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก็ควรที่จะได้มีการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นการเฉพาะตัวเท่าเทียมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งครูดังที่กล่าว

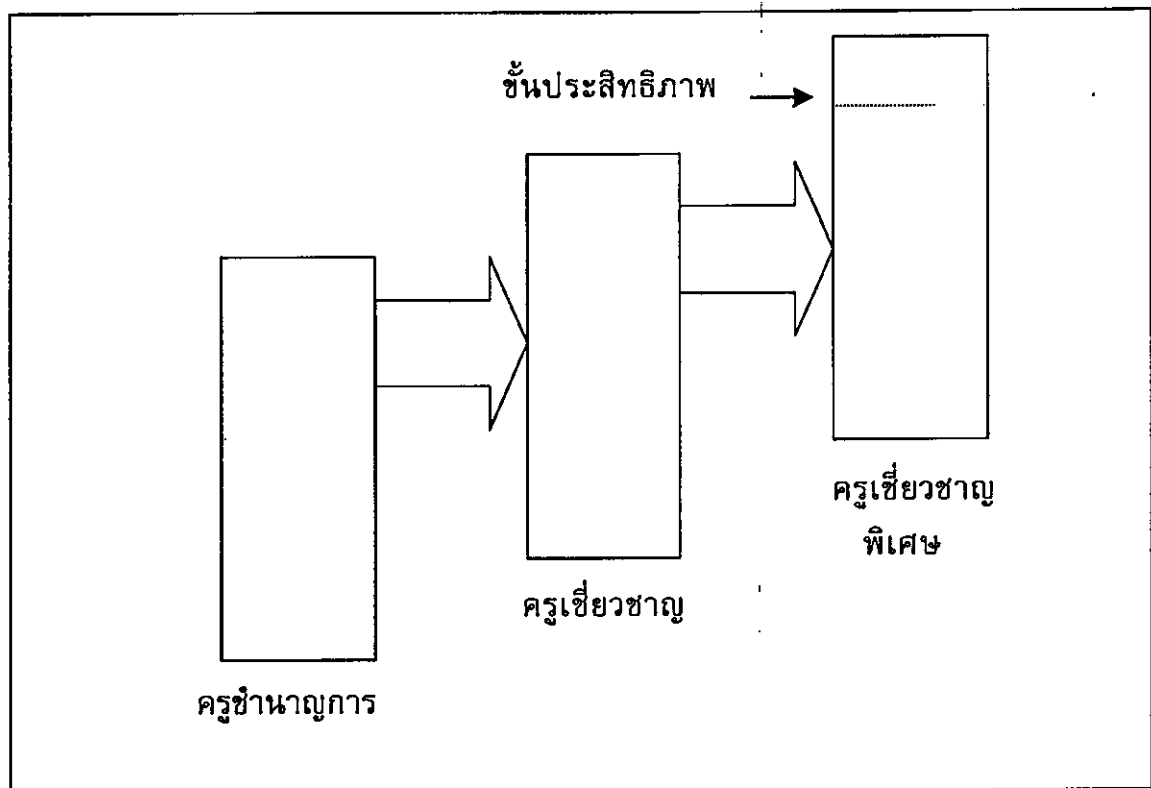
มาแล้วด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะได้ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์และเป็นแรงจูงใจสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

4) ศึกษานิเทศก์

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ศึกษานิเทศก์เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยได้รับเงินเดือนระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้ปรับและเลื่อนระดับเงินเดือนให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามลำดับ เมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด แล้วได้รับเงินเดือนในระดับเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ก็จะทำให้ประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับตำแหน่งครู ดังนี้



5) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ และสถานศึกษา เห็นควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู

3.1 ตำแหน่งครู

เนื่องจาก ในการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ดำรงตำแหน่งครู จะมีการพิจารณาฐานการประเมิน 2 ประการตามหลักการที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ ประการแรกได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งนั้นตามปกติ รวมทั้งการประเมินศักยภาพตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องมีการประเมิน และพัฒนาเป็นประจำสม่ำเสมอ ตามระยะเวลาที่กำหนด และอีกประการหนึ่งคือ การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากครูปฏิบัติการ เป็นครูชำนาญการ จากครูชำนาญการ เป็นครูเชี่ยวชาญ และจากครูเชี่ยวชาญ เป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพตามชั้นประสิทธิภาพในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ และการประเมินในประการที่สองนี้ จะต้องอาศัยข้อมูลจากการประเมินในประการแรกเป็นฐานเพื่อประกอบการประเมินด้วย จึงได้เสนอการประเมินไว้ทั้งระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกคน เพื่อให้ทราบว่า ผู้นั้นปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานตามที่กำหนดเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้มีการประเมินเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยองค์กร-กลางในการบริหารงานบุคคล จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้สถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะมีสาระสำคัญดังนี้

ก. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

1. องค์กรประกอบในการประเมิน

ควรที่จะกำหนดองค์กรประกอบในการประเมินให้ครอบคลุมงานต่อไปนี้

1.1 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามที่องค์กร วิชาชีพครูกำหนด

1.2 การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณครู ตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด และปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการครูตามที่กฎหมายระเบียบข้าราชการครูกำหนด

1.3 การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2. เกณฑ์ในการประเมิน

ควรจะกำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้ว่าในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบย่อยให้ครอบคลุม และกำหนดเกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจน เป็นระดับ ๆ โดยมีค่าคะแนนในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า ผู้นั้นเมื่อประเมินแล้ว อยู่ในระดับค่าคะแนนระดับใด ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ได้รับประเมินจะต้องนำไปพิจารณาพัฒนาตนเองต่อไป

ข. วิธีการประเมิน

ควรกำหนดวิธีการประเมิน ดังนี้

1. ควรจะให้ข้าราชการครูได้รับทราบระบบการประเมิน และให้รวบรวมข้อมูลและจัดทำแฟ้มสะสมงานไว้ เพื่อประกอบการประเมิน

2. ให้มีคณะกรรมการประเมิน โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู 1 คน (ในกรณีที่ประเมินผู้แทนข้าราชการครูก็ให้ผู้แทนข้าราชการครูอีก 1 คน ประเมิน

3. ให้ประเมินเป็นประจำทุกภาคเรียน และประเมินตามแบบที่กำหนด

4. ให้มีการประเมินตนเองก่อนทุกครั้งของการประเมิน แล้วเสนอผลให้คณะกรรมการประเมินประกอบการพิจารณา

5. ให้คณะกรรมการประเมินโดยวิธีการปรึกษาหารือว่าในแต่ละองค์ประกอบควรได้คะแนนเท่าไร โดยมีเหตุผลหรือข้อมูลประกอบ ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการแนะนำให้พัฒนาตนเองต่อไป

6. เมื่อประเมินเสร็จแล้วจะต้องแจ้งให้ผู้ได้รับการประเมินทราบ และให้ปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง

7. ให้ผู้ได้รับการประเมินปรับปรุง หรือพัฒนาตนเองตามผลของการประเมิน เนื่องจากจะมีผลต่อการประเมินครั้งต่อไป และอาจมีผลต่ออนาคต และความก้าวหน้าของตนเองด้วย

8. ให้ผู้ได้รับการประเมินเก็บสำเนาผลการประเมินไว้ในแฟ้มสะสมงานของตนและให้เก็บผลการประเมินไว้ที่หัวหน้าสถานศึกษา เพื่อประกอบการบริหารงานบุคคลต่อไปด้วย

9. ในการประเมินในคราวต่อไป จะต้องนำผลการประเมินครั้งก่อนๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย

3.1.2 การประเมินศักยภาพ

การประเมินศักยภาพ เป็นการประเมินบุคคล เพื่อให้ทราบว่าผู้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นอย่างเหมาะสมหรือไม่ โดยจะต้องกำหนดให้มีการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ให้สถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินศักยภาพ ควรจะมีสาระสำคัญ ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

1. องค์ประกอบในการประเมิน

1.1 พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสม และการพัฒนาชั้นหลัง

1.2 พิจารณาประเมินใหม่ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะเป็นผู้ประเมิน

2. เกณฑ์ในการประเมิน

นอกจากประเมินตามเกณฑ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว คณะกรรมการจะต้องพิจารณาผลการประเมินโดยรวมว่าข้าราชการครูผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่มีศักยภาพในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเดิม หรือด้อยศักยภาพ หรือไม่อย่างไร

ข. วิธีการประเมิน

ควรกำหนดวิธีการประเมินศักยภาพดังนี้

1. ให้เขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินศักยภาพของข้าราชการครู ประกอบด้วยข้าราชการครูที่เขตพื้นที่แต่งตั้งเป็นประธาน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และข้าราชการครูนอกสถานศึกษา 1 คน เป็นกรรมการ

2. ให้ประเมินศักยภาพในการดำรงตำแหน่งทุก ๆ 4 ปี

3. ให้คณะกรรมการประเมินศักยภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 ประเมินจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ในระยะ 4 ปี โดยพิจารณาว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละปี และการพัฒนา เป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

3.2 ประเมินศักยภาพตามแบบที่องค์กรกลางในการ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

4. เมื่อประเมินศักยภาพแล้ว ให้คณะกรรมการสรุปผลการ
ประเมินว่า มีผลการประเมินถึงเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์
ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด
พร้อมทั้งเสนอความเห็นและให้รายงานผลการประเมินศักยภาพ
ต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป
เช่น ให้การพัฒนาตนเอง ให้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
หรือการให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลาง
ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ-ครูกำหนด

3.1.3 การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน

การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน เป็นการประเมินบุคคล
เพื่อปรับปรุงระดับวิทยฐานะ หรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับระดับเงินเดือน
ของข้าราชการครูให้สูงขึ้น คือการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูปฏิบัติการ
เป็นระดับครูชำนาญการ จากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ และจากระดับครูเชี่ยวชาญ
เป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูกำหนด

การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนของครูมี 3 กรณี คือ

ก. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ
ได้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

ข. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ
ได้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ

ค. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญให้
รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนนี้ องค์กรกลางในการ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธี
การให้ดำเนินการ โดยเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนครูปฏิบัติการได้รับเงินเดือน
ในระดับครูชำนาญการ ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์

1.1.1 ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งครูรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 4 ปี

ทั้งนี้ที่กำหนดระยะเวลา 4 ปี เนื่องจากเทียบกับระบบปัจจุบันที่ถือว่าตำแหน่งในระดับครูปฏิบัติการ จะเทียบได้กับตำแหน่งอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ตำแหน่งซึ่งกับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ เทียบกับตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งปัจจุบันนี้ ก.ค. กำหนดประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี และอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ไม่น้อยกว่า 2 ปี รวม 4 ปี จึงเห็นว่า ควรกำหนดประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะมีสิทธิ์เสนอปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการได้

1.1.2 ผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนในขั้นที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถ มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับที่ถัดไป โดยเงินเดือนในขณะนั้นไม่ต้องถึงขั้นต่ำของเงินเดือนในระดับถัดไปได้ หรือที่พูดกันทั่วไปว่า กระโดดเงินเดือนนั่นเอง แต่จะเป็นการกระโดดจากการรับเงินเดือนขั้นไหนนั้น ให้เป็นไปตามที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ซึ่งในกรณีการปรับให้รับเงินเดือนจากครูระดับปฏิบัติการเป็นครูระดับชำนาญการนั้นควรที่จะกำหนดให้กระโดดเงินเดือนได้ไม่เกิน 3 ขั้น เหตุผลก็เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครู ซึ่งควรจะดีกว่าระบบปัจจุบันที่ข้าราชการครูสามารถกระโดดรับเงินเดือนได้ไม่เกิน 2 ขั้น โดยนับจากเงินเดือนที่ได้รับในปีงบประมาณที่ผ่านมา

1.1.3 ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการย้อนหลังติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 4 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากต้องการให้ครูปฏิบัติงานติดต่อกันโดยตลอด เพื่อจะได้แสดงถึงประสพการณ์โดยตรง และความเป็นครูมืออาชีพที่แท้จริง

1.1.4 ผู้นั้นจะต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูควรจะกำหนดเกณฑ์ขึ้น เพื่อนิยามคำว่า ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวให้ครูได้ปฏิบัติ แต่มีข้อสังเกตในที่นี้ว่า เกณฑ์ในที่นี้จะต้องชัดเจน และจะต้องกำหนดขึ้นใหม่ มิใช่ใช้เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูที่คุรุสภากำหนด เนื่องจากไม่สอดคล้องและครอบคลุมถึงภารกิจของครูในปัจจุบัน ตามแนวที่เสนอนี้ การที่จะปรับเงินเดือนครูซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ ให้ได้รับเงินเดือนครูชำนาญการนั้นจะต้องมีความชำนาญการ และมีผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ซึ่งก็เป็นไปในการทำงานเดียวกันกับปัจจุบันนั่นเอง

1.1.5 ผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ซึ่งการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น จะมีการประเมิน 2 ประการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินความชำนาญการ รวมทั้งผลงานทางวิชาการ โดยมีสาระสำคัญ คือ

ก. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4 ปี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและเกณฑ์ในการประเมินต่อไปนี้

1. องค์ประกอบในการประเมิน จะประกอบด้วย

1.1 ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.2 ผลการปฏิบัติตนตามวินัย และจรรยาบรรณ

1.3 ผลงานการปฏิบัติงานตามหน้าที่
และความรับผิดชอบ

1.4 องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น

2. เกณฑ์ในการประเมิน

2.1 การประเมินโดยพิจารณาจากผล
การประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4 ปี รวมทั้งผลการ
ประเมินศักยภาพ (ถ้ามี) และผลของการพัฒนาตนเอง

2.2 การประเมินจากผลการปฏิบัติงาน
ตามสภาพจริง โดยคณะกรรมการประเมินตามองค์ประกอบ
ข้างต้น

2.3 เกณฑ์ในการประเมิน มีดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
จากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง จะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 70

- การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม
สภาพจริงในปัจจุบันที่คณะกรรมการประเมินจะต้องได้คะแนน
รวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และจะต้องได้คะแนนในทุกองค์ประกอบ
ไม่น้อยกว่าระดับ 3 ใน 5 ระดับ

3. คณะกรรมการประเมิน

ให้สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะ
กรรมการประเมิน ประกอบด้วย หัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธาน
ข้าราชการครูในสถานศึกษา 1 คน และข้าราชการครูนอกสถาน-
ศึกษา 1 คนเป็นกรรมการ

4. วิธีการประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คณะ-
กรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินจาก

4.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงาน
ย้อนหลัง 4 ปี ตามที่มีการประเมินไว้แล้ว

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบัน
โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.3 นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน
มารวมและสรุปและนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ
ต่อไป หรือให้ผู้ขอพัฒนาตนเองก่อน

ข. การประเมินความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจากความชำนาญการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และผลงานทางวิชาการที่มีอันเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ในระยะเวลาย้อนหลัง 4 ปี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและเกณฑ์ในการประเมินดังนี้

1. องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย

1.1 ความชำนาญการจากกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยพิจารณาจากกระบวนการในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาศักยภาพของเด็ก หรือปัญหาในการเรียนการสอน การศึกษาหาแนวทางในการแก้ปัญหา การแสวงหานวัตกรรม หรือวิธีการมาแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหา และการสรุปผลและรายงานผลของการแก้ปัญหา

1.2 ผลงานที่ปรากฏจากความชำนาญ-การในการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาผลงานย้อนหลัง 4 ปี จากนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาและได้รับการแก้ปัญหา ทำให้ผลการเรียนดีขึ้น คุณภาพชีวิตของนักเรียนดีขึ้น

1.3 การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานทางการศึกษา วงวิชาการวิชาชีพ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือสาธารณชน

1.4 ผลงานทางวิชาการอันเนื่องมาจากความชำนาญการ โดยพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง 4 ปี ว่า ในระยะเวลา 4 ปีนั้น ได้มีผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น นวัตกรรมที่นำมาใช้ ซึ่งอาจจะเป็นแผนการสอน หรือสื่อการสอนต่าง ๆ หรือ รายงานผลการพัฒนาการเรียนการสอน หรือการแก้ปัญหาของนักเรียน การวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการปฏิบัติในหน้าที่

2. เกณฑ์ในการประเมิน

2.1 เกณฑ์ในการประเมินประกอบด้วย มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยแยกเป็น

- ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ครู 30 คะแนน

- ผลจากความชำนาญการที่ปรากฏต่อนักเรียนโดยตรง 30 คะแนน

- การเป็นที่ยอมรับ 10 คะแนน
 - ผลงานทางวิชาการ 30 คะแนน
- 2.2 คะแนนผ่านเกณฑ์
- คะแนนหมวดทุกหมวดจะต้อง

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

- คะแนนรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
- 2.3 คณะกรรมการประเมิน

ให้องค์กรกลางในการบริหารงาน

บุคคลของข้าราชการครู แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความ
ชำนาญการและผลงานทางวิชาการให้สำนักงานเขตพื้นที่

1.2 วิธีการ

วิธีการในการปรับระดับเงินเดือนของครู จาก
ระดับครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ควรมีหลายวิธี ดังนี้

1.2.1 วิธีปกติ ให้ดำเนินการ ดังนี้

ก. ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอปรับ
ระดับเงินเดือนจากระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครู
ชำนาญการเป็นผู้จัดทำคำขอเสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

ข. ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบ
คุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค. ส่งคำขอและผลงานพร้อมทั้งผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำนักงานเขตพื้นที่

ง. สำนักงานเขตพื้นที่นำเสนอคณะ-
กรรมการข้าราชการครูประจำสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อพิจารณา
ส่งให้คณะกรรมการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ
ให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแต่งตั้ง
ทำการประเมิน และนำเสนอผลต่อคณะกรรมการข้าราชการครู
ประจำสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการ
พิจารณา หรือออกคำสั่งให้เลื่อนระดับเงินเดือน

1.2.2 วิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

ก. ในกรณีที่ครูมีผลงานดีเด่น ให้ครูหรือ
สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน
สามารถนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจัดส่งคณะกรรมการมาประเมินครูที่สถานศึกษา โดย
ไม่ต้องจัดทำคำขอตามปกติ ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงาน
บุคคลของข้าราชการครูอาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยตรง

หรือมอบให้ระดับเขตพื้นที่ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

ข. ในกรณีที่ครูได้รับรางวัล หรือเกียรติคุณจากสถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ ให้สถาบันหรือองค์กรเหล่านั้นนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู ประเมินผลงาน เพื่ออนุมัติให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้

ค. ในกรณีที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเห็นสมควร ก็อาจมอบหมายให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่ที่พิจารณาประเมินครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยครูไม่ต้องเสนอคำขอก็ได้

2. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในลักษณะเดียวกัน แต่มีรายละเอียดต่างกัน คือ

2.1 หลักเกณฑ์

มีหลักเกณฑ์ 5 ประการ เช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันคือ

2.1.1 ประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่ง กำหนดให้ประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระดับครูชำนาญการ 3 ปี จึงให้มีสิทธิปรับระดับเงินเดือน ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และให้มีประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ 3 ปี จึงให้มีสิทธิปรับระดับเงินเดือนให้รับในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.1.2 เงินเดือน ให้ต่างจากเงินเดือนขั้นต่ำในระดับที่เลื่อน 3 ชั้น เช่นเดียวกัน

2.1.3 จะต้องมีความเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานทางวิชาการตามที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์เช่นเดียวกันกับการประเมินจากระดับครูปฏิบัติการเป็นระดับครูชำนาญการ แต่การประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ สำหรับการปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ นั้น คะแนนทุกหมวดจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และการประเมินความเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานทางวิชาการ สำหรับการปรับเงินเดือนจากระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษนั้น คะแนนทุกหมวดและคะแนน รวมจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

2.2 วิธีการ

สำหรับวิธีการ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ แต่แตกต่างกันที่วิธีปกติจะต้องเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูพิจารณาอนุมัติ ยกเว้นในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาใดมีความพร้อม องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอาจมอบให้กรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่อนุมัติการปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญได้

3. การประเมินประสิทธิภาพ

กรณีการประเมินประสิทธิภาพ เป็นการประเมินเมื่อข้าราชการครูได้รับเงินเดือนในขั้นที่กำหนดว่าจะต้องประเมินประสิทธิภาพ จึงจะให้เลื่อนเงินเดือนต่อไปได้ การประเมินประสิทธิภาพ ควรจะมีหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

3.1 หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพ มีดังนี้

3.1.1 ผู้นั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นที่กำหนดว่า จะต้องประเมินประสิทธิภาพ

3.1.2 ผู้นั้นจะต้องมีผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษและผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดในลักษณะเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน และความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการในการปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูเชี่ยวชาญเป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

3.1.3 ผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานและความเชี่ยวชาญพิเศษและผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

3.2 วิธีการ

วิธีการในการประเมินประสิทธิภาพ มีดังนี้

3.2.1 ให้ข้าราชการครูที่ประสงค์จะให้ประเมินประสิทธิภาพ จัดทำคำขอเสนอหัวหน้าสถานศึกษา

3.2.2 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษาทำนองเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ

3.2.3 เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูพิจารณาอนุมัติ ซึ่งองค์กรกลางจะตั้งคณะกรรมการขึ้นประเมินเป็นการเฉพาะต่อไป

3.2 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ให้มีการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนจากระดับชำนาญการ เป็นระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพ โดยให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับการประเมินตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว

3.3 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ให้มีการปรับความก้าวหน้าในลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือนคือ ปรับและเลื่อนในตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้าง และปรับและเลื่อนในตำแหน่งที่ครองอยู่ในทำนองเดียวกับตำแหน่งทางวิชาการ (ว) แต่เนื่องจากลักษณะงานยังไม่ชัดเจนว่า มีตำแหน่งอะไรบ้าง จึงไม่เสนอแนะไว้ในที่นี้

แต่หากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดมีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งครูก็สามารถจะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งครูได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูแล้วก็สามารถปรับความก้าวหน้าได้เช่นเดียวกับครูที่ได้กล่าวมาแล้ว หรืออาจจะโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นๆ ได้ตามที่มีคุณสมบัติในการที่จะดำรงตำแหน่งนั้นๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

3.4 การโยกย้ายหมุนเวียนกับการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู นอกจากจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยวิธีการปรับตำแหน่งที่ครองอยู่ดังที่กล่าวมาแล้ว ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ก็จะสามารถโยกย้ายหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างๆ เช่น บุคลากรทางการศึกษาอื่น อาจย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ได้ และในทางกลับกัน ผู้ดำรงตำแหน่งครู ก็อาจจะย้ายไปดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้โยกย้ายหมุนเวียนและปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ของข้าราชการครู

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นที่ว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติในเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด เมื่อมีบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไว้เช่นนี้ ก็จำเป็นที่จะต้องวางระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูให้มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งในรูปแบบของการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูที่ร่าง

ขึ้นใหม่ และในรูปแบบของกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ซึ่งในเรื่องอำนาจในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูนั้น มีความเห็นดังนี้

4.1 ควรกำหนดให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงความก้าวหน้าในวิชาชีพของ ข้าราชการครู โดยกระจายอำนาจให้แก่คณะกรรมการข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับให้ข้าราชการครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับชำนาญการ และในระดับชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ โดยองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการประเมินในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และให้คณะกรรมการข้าราชการครูในระดับเขตพื้นที่ศึกษาอนุมัติ ยกเว้นกรณีที่ปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และการประเมินประสิทธิภาพในชั้นประสิทธิภาพในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ที่จะต้องนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูประเมินและอนุมัติ

4.2 บทบาทขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอีกประการหนึ่ง ที่จะต้องวางระบบให้สอดคล้องกันคือ การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระหว่างประจำการ รวมทั้งวางระบบการประเมินศักยภาพของครู เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาเป็นประจำและสม่ำเสมอและจะได้ใช้ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการประกอบการประเมิน เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น และไม่ควรที่จะประเมินผลงานเฉพาะช่วงการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หรือการปรับปรุงความก้าวหน้าในวิชาชีพให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น

4.3 เพื่อจะได้มีการส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ควรประสานและสนับสนุนให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้ส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยอาจส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินการ หรือร่วมดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยวิธีการต่างๆ เช่น การแพร่ทางเอกสาร การจัดฝึกอบรมทางไกล การจัดฝึกอบรมในระหว่างปิดภาคเรียน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อครูจะได้มีความเข้าใจทั่วกัน พร้อมทั้งสามารถ นำเสนอผลงาน เพื่อปรับระดับเงินเดือน หรือระดับความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างมั่นใจ