ระบบทางก้าวหน้า
ในวิชาชีพครู

โดย

จรูญ มิลินทร์

ระบบทางก้าวหน้า
ในวิชาชีพครู

โดย

จรูญ มิลินทร์

คำนำ

เป็นที่ยอมรับกันตลอดมาตั้งแต่อดีตว่า ครูมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาและให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ครูจึงเป็นที่ยอมรับนับถือในทุกสังคม แม้การศึกษาในปัจจุบันจะเจริญก้าวไกล มีสื่อและเทคโนโลยี และแหล่งการเรียนรู้มากมายเพียงใดก็ตาม ครูยังคงเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญไม่น้อยกว่าอดีต แต่เพื่อที่จะให้ครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทุกประเทศที่มีการปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีการปฏิรูปครูไปพร้อมๆ กันด้วยเสมอ

สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ในการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามพระราช-บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปครูไปพร้อมกับการปฏิรูปการศึกษาในส่วนอื่นๆ โดยบัญญัติไว้ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีการปฏิรูปทั้งการผลิตและการพัฒนาครู การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล และให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับข้าราชการครู ซึ่งรวมไปถึงการสร้างทางก้าวหน้าในวิชาชีพของครูด้วย

โดยที่ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และจำเป็นจะต้องวางระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปครูตามพระราชบัญญัติ-การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงาน ก.ค. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจึงได้เตรียมการศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการจัดระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ โดยมอบหมายให้ผู้เขียนทำการศึกษาและจัดทำรายงานนำเสนอกรอบความคิด (CONCEPT PAPER) เรื่อง ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครูฉบับนี้ขึ้น

ในการนำเสนอกรอบความคิดเรื่อง ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครูนี้ ผู้เขียนได้เน้นความก้าวหน้าของข้าราชการครูในตำแหน่งหลัก คือ ตำแหน่งครู ซึ่งโดยปกติจะสามารถปรับความก้าวหน้าได้สูงสุดในวิชาชีพครู และหากพิจารณาร่างบัญญัติเงินเดือนตามที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้เสนอไว้ก็จะสามารถเลื่อนขึ้นได้เท่ากับเงินเดือนข้าราชการพลเรือนระดับ 11

อย่างไรก็ตามผู้ดำรงตำแหน่งครูก็สามารถสมัครเข้าสู่ตำแหน่ง หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้อีก เช่น ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ หรือตำแหน่งบุคลากรอื่น ซึ่งเป็นกรณีปกติที่สามารถเลื่อนไหลกันได้อยู่แล้ว

ในเอกสารเล่มนี้ จะนำเสนอ เพื่อความสะดวกในการพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นความโดยทั่วไปที่กล่าวถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ และขอบข่ายของการนำเสนอ ตอนที่ 2 ว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตอนที่ 3 ว่าด้วยระบบทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูในปัจจุบัน ตอนที่ 4 ว่าด้วยระบบทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตอนที่ 5 ว่าด้วยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตอนที่ 6 เป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนขอเรียนเพิ่มเติมว่า การนำเสนอเอกสารเล่มนี้เป็นการนำเสนอในลักษณะของกรอบแนวคิด หรือ CONCEPT PAPER เพื่อเป็นแนวทางขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่จะพิจารณาจัดทำรายละเอียดต่อไป ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และกฎหมายว่าด้วยบัญชีเงินเดือนครูฉบับใหม่เป็นสำคัญ

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนหวังว่าเอกสารเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงาน ก.ค. หรือองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่จะได้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางระบบทางก้าวหน้าของข้าราชการครูต่อไป

จรูญ มิลินทร์
กุมภาพันธ์ 2544

สารบัญ

คำนำ		(1)
สารบัญ		(3)
ตอนที่ 1	ความโดยทั่วไป	
	1. ความเป็นมา	1
	2. วัตถุประสงค์	1
	3. ขอบข่ายของการนำเสนอ	2
ตอนที่ 2	หลักการเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	
	1. หลักการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนของข้าราชการครู	3
	2. ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	5
	3. วิวัฒนาการของระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	6
ตอนที่ 3	ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครูปัจจุบัน	
	1. การกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือนของตำแหน่ง	9
	2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	17
	3. ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในปัจจุบัน	21
ตอนที่ 4	ระบบทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	
	1. บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู	23
	2. แนวโน้มเกี่ยวกับระบบทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู	26
	3. แนวโน้มในการกระจายอำนาจในการพัฒนาทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูสู่เขตพื้นที่การศึกษา	31

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการกำหนดทางก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู 33
2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือนของข้าราชการครู 37
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู 43
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู 54
ตอนที่ 6 สรุปข้อเสนอแนะ 56

บรรณานุกรม 59

ภาคผนวก 60

ตอนที่ 1
ความโดยทั่วไป

1. ความเป็นมา

การศึกษาและจัดทำเอกสารกรอบความคิด (Concept Paper)นี้ สืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้มีการกำหนดให้มีการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยปรับรื้อระบบของการบริหารงานบุคคลในเวลานี้ทั้งหมด และสิ่งหนึ่งที่พูดกันมาก คือ ระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครู ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของครู จะเป็นเรื่องที่ ก.ค.จำเป็นจะต้องดำเนินการ แม้สำนักงานปฏิรูปการศึกษา จะมีหน้าที่เสนอแนะในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2542 ให้เหมาะสมก็ตาม แต่ยังมีสาระสำคัญที่หลายประการที่ไม่อาจกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและจัดทำรายละเอียดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเบื้องต้นนี้ ควรจะต้อง จัดทำเป็นเอกสารกรอบความคิด (Concept Paper) ไว้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอร่างกฎ ก.ค. และหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งและการรับเงินเดือน และความมั่นคงในวิชาชีพครู

2. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารกรอบความคิด (Concept Paper) เรื่องระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู นี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาเกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2.2 เพื่อเสนอแนะแนวความคิดหลักในการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2.3 เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ในเรื่องทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูให้เหมาะสมกับอนาคต

3. ขอบข่ายในการนำเสนอ

ขอบข่ายในการนำเสนอแนวความคิด สำหรับในเอกสารกรอบความคิด (Concept Paper) นี้ ได้กำหนดไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 ว่าด้วยความเป็นมา วัตถุประสงค์ และขอบข่ายของการนำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ตอนที่ 2 ว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อันได้แก่ หลักการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนของข้าราชการครู ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และวิวัฒนาการของระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ตอนที่ 3 ว่าด้วยระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครูปัจจุบัน อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู และปัญหาเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูในปัจจุบัน

ตอนที่ 4 ว่าด้วยระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อันได้แก่ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู แนวโน้มเกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และแนวโน้มเกี่ยวกับการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 5 ว่าด้วยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อันได้แก่ การกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การกำหนดตำแหน่ง และระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู การปรับความก้าวหน้าของข้าราชการครู และการส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการครู และการกระจายอำนาจของข้าราชการครู

ตอนที่ 6 ว่าด้วยข้อสรุป ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินการเป็นผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่เสนอแนะไว้

ตอนที่ 2
หลักการเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

1. หลักการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนของข้าราชการครู

ระบบตำแหน่ง เป็นระบบพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล ตำแหน่งเป็นกลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบ หรืองานที่กำหนดไว้เพื่อมอบหมายให้บุคคลคนหนึ่งทำ โดยปกติแล้วตำแหน่งจะมีสาระสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือรายละเอียดของงานที่กำหนดไว้เพื่อมอบหมายให้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติ

1.2 ค่าตอบแทน อันหมายถึงผลตอบแทนที่กำหนดไว้สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ซึ่งโดยปกติจะกำหนดค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ซึ่งเรียกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนนี้นอกจากเงินเดือนแล้ว อาจจะมีค่าตอบแทนอื่นอีกก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ค่าตอบแทนอื่นเหล่านี้ อาจจะจ่ายในรูปของสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งก็ได้

1.3 คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมีคุณสมบัติอย่างไร ในทางราชการนิยมเรียกว่า คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งมักจะกำหนดในลักษณะของคุณวุฒิที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องมี รวมทั้งในบางกรณีจะกำหนดประสบการณ์ในการผ่านงานด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งต่างกันไป

ในหน่วยงานหนึ่งจะมีความต้องการตำแหน่ง หรือบุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งจะมีการกำหนดว่าต้องการตำแหน่งใด ค่าตอบแทนเท่าใด และต้องการผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติอย่างไร เรียกว่าการกำหนดตำแหน่ง และต่อมาหากตำแหน่งนั้นมีการเปลี่ยนหน้าที่และความรับผิดชอบ ก็อาจกำหนดตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสม เรียกว่า การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งโดยปกติ จะมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เนื่องจากเป็นการปรับตำแหน่งเพื่อเลื่อนบุคคล หรือปรับให้มีความก้าวหน้าขึ้น และการที่บุคคลได้ปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนสูงขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเลื่อนให้ตำแหน่งที่ปรับนั้น หรือเลื่อนในตำแหน่งที่ว่างอื่น ๆ เรียกว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ในองค์การใหญ่ ๆ เช่น ในระบบราชการ จะกำหนดเป็นแนวทางสำหรับความก้าวหน้าของข้าราชการไว้

เรียกว่าทางก้าวหน้าของข้าราชการ และเพื่อความสะดวกและความเป็นมาตรฐานในการถือปฏิบัติให้เหมือนกัน จะมีการกำหนดระบบตำแหน่งไว้เป็นหลัก โดยมีการจำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงาน และระดับต่างๆ พร้อมจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานในทางราชการเรียกว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับข้าราชการครู ระบบตำแหน่งได้เกิดขึ้นมาเป็นเวลาช้านาน แต่เดิมระบบตำแหน่งไม่มีความซับซ้อนนัก การกำหนดตำแหน่งก็จะกำหนด โดยระบุคุณวุฒิที่ต้องการสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นรายตำแหน่ง และโดยที่แต่เดิมระบบข้าราชการครูเป็นระบบชั้นยศเหมือนข้าราชการพลเรือน เนื่องจากถือว่าข้าราชการครูเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงมีตำแหน่งตามชั้นยศ เช่น ตามพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2497 กำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการครูว่า ครูจัตวา ครูตรี ครูโท ครูเอก ต่อมาก็มีตำแหน่งอาจารย์ตรี อาจารย์โท อาจารย์เอก และอาจารย์ชั้นพิเศษ และมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เรียกว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ ในระยะต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ 2518 ได้มีการนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ในระบบข้าราชการพลเรือน และเลิกใช้ระบบชั้นยศ ในระยะนั้นจึงได้มีการปรับระบบตำแหน่งข้าราชการครู โดยนำวิธีการจำแนกตำแหน่งมาใช้ โดยจัดกลุ่มข้าราช-การครู ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มครูผู้สอน กำหนดตำแหน่งเป็นผู้ช่วยครู ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดตำแหน่งเป็นครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการและผู้ช่วย-ผู้อำนวยการ และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มตำแหน่งที่ไม่สังกัดสถานศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ สารวัตรนักเรียนนักศึกษา ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการเขต เป็นต้น สำหรับการรับเงินเดือน ก็กำหนดให้รับเงินเดือนตามระดับและ ขั้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือน ซึ่งอนุโลมใช้บัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และในระยะนั้นได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูด้วย

ระบบตำแหน่งของข้าราชการครู ที่มีความชัดเจนและถือว่ามีความเป็นเอกเทศ คือ ระบบตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ที่ได้กำหนดระบบตำแหน่งไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แยกจากพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นการเฉพาะ โดยมีคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนด-ตำแหน่งหรือความก้าวหน้าของข้าราชการครู รวมทั้งการจำแนกตำแหน่งและจัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคล

แต่อย่างไรก็ตามระบบตำแหน่งข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราช-การครู พ.ศ.2523 ยังต้องอนุโลมใช้บัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน การจำแนกระดับตำแหน่งจึงต้องยึดถือระดับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนอยู่เช่นเดิม

2. ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หมายถึง การกำหนดว่าข้าราชการครูจะมีความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งอย่างไร มีการเลื่อนตำแหน่งอย่างไร และจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งได้เพียงใด ซึ่งแต่เดิมก่อนที่มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 การพัฒนาความก้าวหน้าของครู ก็คือ การเลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งว่างต่างๆ ในระบบข้าราชการครู เช่น ครูจัตวาเลื่อนตำแหน่งเป็นครูตรี ครูตรีเลื่อนเป็นครูโท เป็นต้น หรือเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งครูใหญ่ตรี ครูใหญ่โท อาจารย์ใหญ่ตรี อาจารย์ใหญ่โท และผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นชั้นพิเศษ กล่าวได้ว่า ข้าราชการครูในสมัยนั้น มีโอกาส ที่จะเลื่อนขึ้นตำแหน่งสูงได้ถึงชั้นพิเศษ แต่ต้องมีการแข่งขันกันมาก เนื่องจากต้องมีตำแหน่งว่างเท่านั้น จึงจะแต่งตั้งได้

อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู ในสมัยนั้นจึงมีการเปิดโอกาสให้มีการปรับตำแหน่งข้าราชการครูที่บุคคลครองอยู่ให้เป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย เช่น ปรับจากครูจัตวา เป็นครูตรี ครูตรีเป็นครูโท อาจารย์ตรีเป็นอาจารย์โท อาจารย์โทเป็นอาจารย์เอก รวมทั้งการปรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ และจากอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการชั้นพิเศษ

ต่อมาเมื่อมีการพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้มีการกำหนดระบบตำแหน่ง อันได้แก่ ชื่อตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง และการได้รับเงินเดือนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นการเฉพาะสำหรับข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูได้เห็นทางก้าวหน้าของตนเองมากขึ้น

ระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครูจะมี 3 แนวทาง คือ

2.1 ทางก้าวหน้าในตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนให้รับเงินเดือนสูงขึ้น เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ปรับตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือตำแหน่งซึ่งสอนในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาจะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นต้น ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

กรณีการเลื่อนตำแหน่งโดยปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของผู้สอนนี้ เนื่องจากถือว่าตำแหน่งที่ปรับปรุงให้สูงขึ้นเป็นตำแหน่งเฉพาะตัว ปัจจุบัน ก.ค. จึงกำหนดว่า ถ้าหากตำแหน่งว่างลง จะบรรจุบุคคลโดยการเลื่อนขึ้นในตำแหน่งว่างตามปกติไม่ได้ จะต้องปรับลดลงมาเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลใหม่ ซึ่งมีคุณสมบัติที่ดำรงตำแหน่งนั้นได้หรือย้ายมาดำรงตำแหน่งได้

ตำแหน่งที่สามารถกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ในตัวเองในลักษณะเดียวกันสายงานการสอน คือ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งปัจจุบัน ก.ค. กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทุกคนสามารถปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นศึกษานิเทศก์ 9 รับเงินเดือนระดับ 9 ได้ทุกคน

นอกจากนั้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่ ตำแหน่งครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการฯ และตำแหน่งผู้ช่วยอำนวยการ ฯ นอกจากจะเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนตามปกติแล้ว ก.ค.ยังกำหนดให้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก 1 ระดับ ตามคุณสมบัติและความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวได้ด้วย

2.2 ทางก้าวหน้าในตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น กรณีนี้ได้แก่การปรับตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษา เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครูใหญ่ เป็นอาจารย์ใหญ่ จากอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาต่าง ๆ อันได้แก่ ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถม-ศึกษาจังหวัด เป็นต้น ยกเว้นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และสารวัตรนักเรียน นักศึกษา

2.3 ทางก้าวหน้าในตำแหน่งว่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งผู้บริหารสถาน-ศึกษาหรือตำแหน่งที่ไม่สังกัดสถานศึกษา เมื่อมีตำแหน่งว่างข้าราชการครูก็มีสิทธิ์ที่จะแข่งขันเข้าสู่ตำแหน่ง โดยระบบการสอนแข่งขัน การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกแล้วแต่กรณี

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ในอดีตข้าราชการครูมีโอกาสได้ปรับและเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงถึงระดับชั้นพิเศษในระดับต้นๆ เท่านั้น แต่ตามระบบปัจจุบันข้าราช-การครู หรือผู้สอน หรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลื่อนระดับความก้าวหน้าได้ถึงระดับ 9 เทียบเท่ารองอธิบดีแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดดังกล่าวแล้ว

3. วิวัฒนาการของระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

หากจะกล่าวถึงระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ก็อาจกล่าวได้เป็น 3 ระยะคือ

3.1 ระบบตำแหน่งตามชั้นยศของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ระบบตำแหน่งของข้าราชการครูที่ย้อนตั้งแต่ก่อนใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ไป ซึ่งการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูจะเป็นไปตามระบบข้าราชการพลเรือน โดยมีระบบชั้นยศ

จัตวา ตรี โท เอก และพิเศษ เป็นหลักในการกำหนดระดับตำแหน่ง ตำแหน่งข้าราชการครูก็จะมีชั้นยศแสดงไว้ด้วย เช่น ครูจัตวา ครูตรี ครูโท อาจารย์ตรี อาจารย์โท อาจารย์เอก ครูใหญ่ตรี อาจารย์ใหญ่โท ศึกษาธิการอำเภอตรี ศึกษาธิการจังหวัดเอก ศึกษานิเทศก์ตรี ศึกษานิเทศก์โท เป็นต้น

ในระบบตำแหน่งตามชั้นยศนั้น แต่เดิมข้าราชการครูครูก็ไม่มีโอกาสปรับตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งให้สูงได้นัก แต่ต่อมาได้กำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูบางคน หรือบางตำแหน่งปรับขึ้นได้สูงสุดถึงชั้นพิเศษได้

3.2 ระบบตำแหน่งข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 โดยได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดระบบตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู เป็นการเฉพาะ โดยมีการจำแนกตำแหน่งข้าราชการครูออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอน ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูที่ไม่สังกัดสถานศึกษา กล่าวคือ

3.2.1 ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน โดยในชั้นต้นให้มีการกำหนดชื่อและระดับตำแหน่ง ดังนี้

ครู 1	ระดับ 1 – 2
ครู 2	ระดับ 2 – 3
อาจารย์ 1	ระดับ 3 – 5
อาจารย์ 2	ระดับ 5 – 6
อาจารย์ 3	ระดับ 6 – 7

3.2.2 ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยในชั้นต้นได้มีการกำหนดชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

ครูใหญ่	ระดับ 3 – 5
ผู้ช่วยครูใหญ่	ระดับ 2 – 3
อาจารย์ใหญ่	ระดับ 5 – 6
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	ระดับ 3 – 5
ผู้อำนวยการ	ระดับ 6 – 7
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ระดับ 5 – 6

3.2.3 ตำแหน่งที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ในขั้นต้นจะกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือน ดังนี้

สารวัตรนักเรียนนักศึกษา	ระดับ 2 หรือ 3 หรือ 4 หรือ 5
ศึกษานิเทศก์	ระดับ 3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ	ระดับ 3 หรือ 4
ศึกษาธิการอำเภอ	ระดับ 4 หรือ 5
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด	ระดับ 4 หรือ 5
ศึกษาธิการจังหวัด	ระดับ 5 หรือ 6
ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต	ระดับ 5 หรือ 6
ศึกษาธิการเขต	ระดับ 6 หรือ 7

อย่างไรก็ตามระดับของเงินเดือนของตำแหน่งในระยะหลังมีการปรับอีกเล็กน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับระบบตำแหน่ง และการรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

เป็นที่น่าสังเกตว่าระบบตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ที่กล่าวมานี้ จะเป็นพื้นฐานของระบบตำแหน่งข้าราชการครูตามพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 อย่างมากทีเดียว

3.3 ระบบตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ระบบตำแหน่งข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 เป็นระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันซึ่งมุ่งหมายให้ครูได้ก้าวหน้าให้สูงขึ้น โดยได้รับเงินเดือนสูงสุดถึงระดับ 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหลักของข้าราชการครู คือ ตำแหน่งผู้สอน รวมทั้งตำแหน่งศึกษา-นิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปริมาณและคุณภาพสูงมาก จะปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้เช่นเดียวกัน

สำหรับรายละเอียดของระบบความก้าวหน้าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราช-การครู พ.ศ. 2523 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันจะได้กล่าวในตอนต่อไป

ตอนที่ 3
ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครูปัจจุบัน

1. การกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

1.1 ตำแหน่งข้าราชการครู

ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่า ระบบตำแหน่งและระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครูในปัจจุบัน จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งได้กำหนดชื่อตำแหน่งและระดับเงินเดือนของข้าราชการครู อันเป็นพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 มาตรา 30 และกฎ ก.ค. ที่ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู และกฎ ก.ค.ว่าด้วยการรับเงินเดือนของข้าราชการครู รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ ก.ค.กำหนด โดยอาจแยกออกได้เป็น 3 กลุ่มของตำแหน่งตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 คือ

"มาตรา 30 ตำแหน่งข้าราชการครู มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(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) จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งใน (6) ถึง (8) ให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา

(ข) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(1) ผู้ช่วยครูใหญ่
(2) ครูใหญ่
(3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
(4) อาจารย์ใหญ่

(5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

(6) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย

(7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาตามที่ ก.ค.กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู

(ค) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดในโรงเรียนวิทยาลัย หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ตำแหน่งที่มีชื่อในการบริหารงานดังต่อไปนี้

(1) สารวัตรนักเรียนและนักศึกษา

(2) ศึกษานิเทศก์

(3) ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ

(4) ศึกษาธิการอำเภอ

(5) ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

(6) ศึกษาธิการจังหวัด

(7) ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต

(8) ศึกษาธิการเขต

(9) ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ

(10) หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ

(11) ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

(12) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

(13) ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

(14) ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

(15) ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(16) ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(17) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

(18) ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

(19) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

(20) ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

(21) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มิใช่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามที่ ก.ค.กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู"

"ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนในระดับใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. โดยให้คำนึงถึงการรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งด้วย"

1.2 การจำแนกตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการครูตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 นั้น ก.ค. ได้จำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงานต่าง 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 ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงาน-ศึกษาธิการเขต
6) สายงานบริหารการประถมศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สำนักงานการประถม-ศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
7) สายงานบริหารการมัธยมศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

โดยแต่ละสายงาน มีชื่อตำแหน่ง (ชื่อตำแหน่งในสายงาน) ดังนี้

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

สายงาน	ชื่อตำแหน่ง
2. สายงานบริหารในสถานศึกษา	ผู้ช่วยครูใหญ่, ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่, อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือวิทยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือวิทยาลัย ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 หัวหน้าศูนย์ 1 ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการศูนย์
3. สายงานนิเทศการศึกษา	ศึกษานิเทศก์ 4 ศึกษานิเทศก์ 5 ศึกษานิเทศก์ 6 ศึกษานิเทศก์ 7 ศึกษานิเทศก์ 8 ศึกษานิเทศก์ 9
4.สายงานสารวัตรนักเรียนและนักศึกษา	สารวัตรนักเรียน นักศึกษา 2 สารวัตรนักเรียน นักศึกษา 3 สารวัตรนักเรียน นักศึกษา 4 สารวัตรนักเรียน นักศึกษา 5 สารวัตรนักเรียน นักศึกษา 6 สารวัตรนักเรียน นักศึกษา 7
5. สายงานบริหารการศึกษา	เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 4 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 5 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7 เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 8

รายงาน	ชื่อตำแหน่ง
6. สายงานบริหารการประถมศึกษา	เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 4 เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 5 เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 6 เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 7 เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 8
7. สายงานบริหารการมัธยมศึกษา	เจ้าหน้าที่บริหารการมัธยมศึกษา 4 เจ้าหน้าที่บริหารการมัธยมศึกษา 5 เจ้าหน้าที่บริหารการมัธยมศึกษา 6 เจ้าหน้าที่บริหารการมัธยมศึกษา 7 เจ้าหน้าที่บริหารการมัธยมศึกษา 8

สำหรับสายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารการประถมศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษา ก.ค. จะกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 อีกด้วย เช่น ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 4) ศึกษาธิการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7) เป็นต้น

1.3 การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู เป็นไปตามมาตรา 30 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติไว้ว่า ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด จะมีระดับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. ซึ่งปัจจุบันนี้มีการกำหนดกฎ ก.ค. กำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งไว้ดังนี้

1.3.1 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

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 – 8
รองศาสตราจารย์	7 – 9
ศาสตราจารย์	8 – 10 หรือ 11

1.3.2 ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ผู้ช่วยครูใหญ่	4 – 5 หรือ 6
ครูใหญ่	5 – 6 หรือ 7
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	5 – 6 หรือ 7
อาจารย์ใหญ่	6 – 7 หรือ 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	6 – 7 หรือ 8
ผู้อำนวยการโรงเรียน	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

1.3.3 ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ศึกษานิเทศก์	4 – 6 หรือ 7 หรือ 8 หรือ 9
สารวัตรนักเรียน นักศึกษา	2 – 4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ	4 หรือ 5 หรือ 6
ศึกษาธิการอำเภอ	5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด	5 หรือ 6 หรือ 7
ศึกษาธิการจังหวัด	6 หรือ 7 หรือ 8
ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต	6 หรือ 7
ศึกษาธิการเขต	8
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ	4 หรือ 5
หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ	4 หรือ 5 หรือ 6

1.3.3 ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	4 หรือ 5 หรือ 6
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	5 หรือ 6 หรือ 7
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	6 หรือ 7 หรือ 8
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด	5 หรือ 6 หรือ 7
สามัญศึกษาจังหวัด	6 หรือ 7 หรือ 8

กล่าวโดยสรุป ตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ผู้สอน และ ข้าราชการครู ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา จะมีการกำหนดระดับเงินเดือนตามตำแหน่ง ไม่มีการกำหนดระดับตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารไม่สังกัดสถานศึกษานั้น มีการกำหนดระดับตำแหน่ง และกำหนดระดับเงินเดือนตามระดับตำแหน่งเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เพราะมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติไว้ว่า การกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 30 (ค) หรือตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารที่ไม่สังกัดสถานศึกษาจะต้องกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย

1.4 การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดว่าในหน่วยงานใด จะมีตำแหน่งชื่ออะไร จำนวนเท่าใด และจะใช้คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างไร สำหรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูนั้น มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งไว้ว่า

"มาตรา 31 ตำแหน่งข้าราชการครู ตามมาตรา 30 ตำแหน่งใด จะมีในหน่วยงานทางการใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน สำหรับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 (ค) ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย"

จากมาตรา 31 ดังกล่าว จะเห็นว่า ก.ค. จะมีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งจะมีกรณีการกำหนดตำแหน่ง แบ่งได้เป็น 3 กรณี คือ

1) การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งใหม่ หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เป็นกรณีการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานที่ตั้งใหม่ หรือกรณีที่หน่วยงานมีปริมาณเพิ่มขึ้น หรือขยายงานมากขึ้น

2) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น กรณีที่นักเรียนเพิ่มขึ้นในโรงเรียนหนึ่ง ก็สามารถตัดโอนตำแหน่งจากโรงเรียนที่นักเรียนลดลงไปกำหนดในโรงเรียนนั้น เป็นต้น

3) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งในกรณีวางแผนกำลัง ซึ่งจะเป็นการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานตามแผนอัตรากำลังที่กำหนด เช่น การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ก.ค. มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง และในทางปฏิบัติ ก.ค ได้มอบอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง ให้แก่ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัดไปในบางกรณี คือ ในกรณีตัดโอนตำแหน่ง โดย ก.ค.อนุมัติในหลักการให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด ดำเนินการได้เฉพาะกรณีไป

อย่างไรก็ตาม เพื่อความเป็นมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติให้ ก.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่งไว้ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งกล่าว คือ

"มาตรา 32 ให้ ก.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้แสดงชื่อตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีด้วย"

ซึ่งในปัจจุบัน ก.ค. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งออกเป็น 7 สายงานดังกล่าวข้างต้น และในแต่ละสายงานได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้ในแต่ละตำแหน่ง ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นพื้นฐานในการบรรจุแต่งตั้งอยู่ตลอดมาจนกระทั่งเวลานี้

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม กรณีที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สำหรับข้าราชการครูจะเป็นไปตามมาตรา 34 แห่งพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

"มาตรา 34 ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งของข้าราชการครู ตำแหน่งใดที่ ก.ค. กำหนดตามมาตรา 31 เปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.พิจารณาตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสม"

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันนี้ ก.ค. กำหนดให้กรมเสนอให้ ก.ค. ดำเนินการ โดยมีกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

เป็นกรณีที่ตำแหน่งใดมีลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบสูงขึ้น ก็ให้กรมเสนอให้ ก.ค.กำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 กรณี คือ

1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติและความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น กรณีนี้ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน หรือในสายงานการสอน และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เช่นการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครู 1 เป็นครู 2 จากครู 2 เป็นอาจารย์ 1 จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 หรือกรณีการปรับตำแหน่งจากศึกษานิเทศก์ 4 เป็นศึกษานิเทศก์ 5 จากศึกษานิเทศก์ 5 เป็นศึกษา-นิเทศก์ 6 หรือศึกษานิเทศก์ 7 เป็นต้น กรณีนี้ถือว่าเป็นการปรับตำแหน่งเฉพาะตัวบุคคลคนนั้นเท่านั้น

2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีที่ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานเปลี่ยนไป เช่น กรณีการปรับตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ จากระดับ 6 เป็นระดับ 7 (ปรับจากเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7) หรือผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จากระดับ 7 เป็นระดับ 8 (เจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 7 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา 8) รวมถึงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษากรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และการปรับตำแหน่งผู้ช่วยของตำแหน่งเหล่านี้ให้สอดคล้องกัน

3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรณีที่ ก.ค. กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ดำรงตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 – 5 ให้รับเงินเดือนในระดับ 6 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 6 – 8 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดเงินเดือนของตำแหน่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก 1 ระดับ เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วย-ครูใหญ่ ระดับ 3 – 5 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ครูใหญ่ระดับ 5 – 6 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 อาจารย์ใหญ่ระดับ 5 – 6 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 เป็นต้น

2.1.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง

เป็นกรณีที่กลับกันกับกรเนีที่ 1) ซึ่งกรณีนี้ ก.ค.ได้วางหลักเกณฑ์ไว้เพื่อดำเนินการ และมอบให้ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค จังหวัด ดำเนินการได้ด้วย

2.1.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ

เป็นกรณีอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจะต้องขออนุมัติ ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป

มีข้อสังเกตว่า การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น นั้น เป็นกรณีการดำเนินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับเงินเดือนของข้าราชการครูให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพของ ข้าราชการครูทางหนึ่งนั่นเอง

2.2 ทางก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู

ทางก้าวหน้าในวิชาชีพในที่นี้หมายความถึง ทางก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราช-การครู โดยจะพิจารณาว่าข้าราชการครูจะมีความก้าวหน้าได้อย่างไรบ้าง

โดยปกติแล้ว ข้าราชการครูในปัจจุบันจะมีทางก้าวหน้าได้เป็น 3 ทาง คือ

2.2.1 ทางก้าวหน้าในสายงานเดิม

ซึ่งจะแบ่งออกได้เป็น 3 กรณีคือ

1) กรณีการปรับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามคุณสมบัติและความชำนาญเฉพาะตัว อันได้แก่ สายงานการสอน คือการปรับตำแหน่งและความก้าวหน้าของข้าราชการครู จากตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 จนถึงอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 รวมทั้งการปรับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในสถานศึกษาซึ่งสอนระดับปริญญา นอกจากนั้นกรณีการปรับตำแหน่งที่ครองอยู่ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นมีอีก 3 กรณีคือ การปรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จนถึงศึกษานิเทศก์ 9 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสารวัตรนักเรียนนักศึกษา ตั้งแต่ระดับ 2 ถึงระดับ 7 และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาให้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติอีก 1 ระดับ

กรณีนี้ในการเลื่อนหรือปรับความก้าวหน้าจะต้องมีการประเมินคุณสมบัติและผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค. กำหนด และหากเป็นตำแหน่งในระดับสูงตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จะต้องมีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค.กำหนดด้วย

2) กรณีการปรับความก้าวหน้าโดยการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในสายงานเดิม อันได้แก่สายงานบริหารสถานศึกษา เช่น เลื่อนและแต่งตั้งครูใหญ่ ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ เลื่อนและแต่งตั้งอาจารย์ใหญ่ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง หรือการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ เป็นศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอเป็นศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น

กรณีการเลื่อนตำแหน่งเช่นนี้ จะต้องมีการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกแล้วแต่กรณี และผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกอาจไม่จำเป็นจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันก็ได้ แต่จะต้องมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ค.กำหนด

3) ทางก้าวหน้าในตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ครองอยู่ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่สูงขึ้น กรณีนี้ได้แก่ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น การปรับตำแหน่งครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรือการปรับตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารการประถมศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษา ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนที่สูงขึ้น เช่น ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ จากระดับ 5 เป็นระดับ 6 ศึกษาธิการจังหวัดจากระดับ 7 เป็นระดับ 8 เป็นต้น

การปรับความก้าวหน้าของกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนี้ ก.ค.ได้กำหนดให้มีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนั้น เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะราย โดย วิธีการคัดเลือกเป็นการเฉพาะ ไม่ต้องคัดเลือกรวมดังกล่าวในกรณี 2) ข้างต้น แต่ทั้งนี้ผู้ที่จะเลื่อนหรือปรับความก้าวหน้าได้ จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเงื่อนไขของการดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.กำหนด

2.2.2 ทางก้าวหน้าในตำแหน่งข้าราชการครูต่างสายงาน

อันได้แก่การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ซึ่งจะสามารถดำเนินการได้เป็น 2 วิธี คือ

1) การย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับเดียวกัน หรือให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำกว่าเดิม เช่น การย้ายครูซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ไปดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ย้ายอาจารย์ 3 ไปดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8 หรือย้ายผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 8 ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 8 เป็นต้น กรณีดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือน

ในระดับเดียวกัน นอกจากนั้นการย้ายอาจจะย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิม ก็ได้ เช่น การย้ายอาจารย์ 2 ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 7 ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ระดับ 6 เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กรณีการย้ายที่จะเป็นการปรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมากจะย้ายเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยให้ไปดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับเดียวกัน แต่กรณีที่ย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างสายงานที่รับเงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิมก็เป็นไปได้ เพราะเป็นการเปลี่ยนสายงานซึ่งโอกาสก้าวหน้าก็จะมีอีกในโอกาสต่อไป

2) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในสายงานอื่น เช่น กรณีการเลื่อนอาจารย์ 1 ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 3 – 5 หรือ 6 ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 6 – 7 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 7 – 8 เป็นต้น กรณีนี้เป็นกรณีการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในสายงานอื่น

2.2.3 ทางก้าวหน้าในตำแหน่งในต่างประเภทข้าราชการ

กรณีนี้ได้แก่การย้ายหรือการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ หรือข้าราชการประเภทอื่นในหรือนอกกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะกรณีการย้ายหรือการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ นั้น ถ้าหากถือว่าเป็นความก้าวหน้าของข้าราชการครูด้วย ก็กล่าวได้ว่าข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าถึงตำแหน่งอธิบดี และปลัดกระทรวงทีเดียว ทั้งนี้ เพราะว่าอธิบดีและปลัดกระทรวงเท่าที่ผ่านมาจะมาจากข้าราชการครูทั้งนั้น

อย่างไรก็ตามที่จะกล่าวในเอกสารนี้จะกล่าวเฉพาะความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสายงานของข้าราชการครู หรือในวิชาชีพครูเป็นหลัก ไม่รวมถึงกรณีข้อ 2.2.3 นี้

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 จะมีทางก้าวหน้าในตำแหน่งข้าราชการครู โดยได้รับเงินเดือนถึงระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนทุกคนและทุกตำแหน่งมีโอกาสปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นถึงระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่ง (ทั้งนี้ ไม่รวมการปรับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสถานศึกษาในระดับปริญญา) และนอกจากนั้นข้าราชการครูสายงานการสอนสามารถย้ายและเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น หรืออีกนัยหนึ่งสามารถมีความก้าวหน้าในสายงานอื่นได้อีกด้วย

นอกจากนั้น ในความหมายโดยทั่วๆ ไปแล้ว หากพูดถึงความก้าวหน้าของข้าราชการครูแล้ว ก็จะมุ่งเน้นข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนเป็นสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันนี้กล่าวได้ว่าทุกคนสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนถึงระดับ 9 ได้ทุกคน

3. ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครูในปัจจุบัน

ปัญหาเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โดยเฉพาะข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ที่สำคัญมีดังนี้

3.1 ปัญหาความเหลื่อมล้ำเกี่ยวกับระดับเงินเดือนของข้าราชการครู สายงานการสอนในระดับที่ต่ำกว่าปริญญา และในระดับปริญญา กล่าวคือข้าราชการครูที่สอนในระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีเงินเดือนจำกัดอยู่เพียงระดับ 9 เท่านั้น ซึ่งต่างจากข้าราชการครูสายงานการสอนในระดับปริญญา ซึ่งสามารถปรับระดับเงินเดือนสูงขึ้นได้ถึงตำแหน่งศาสตราจารย์ระดับ 11 ทุกคน ทำให้เป็นปัญหาว่าระดับเงินเดือนของข้าราชการครูเหลื่อมล้ำกันในระหว่างสถานศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา และการศึกษาในระดับปริญญา ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการครูที่สอนในระดับต่ำกว่าปริญญาเป็นข้าราชการครูส่วนใหญ่ของประเทศ

3.2 ปัญหาความเหลื่อมล้ำของระดับเงินเดือนของข้าราชการครูในสายงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษา ซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษา เช่น ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ฯลฯ ที่จะต้องกำหนดระดับเงินเดือนจะต้องกำหนดตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ซึ่งในระยะแรกของการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าว ก็อยู่ในเกณฑ์ที่พอจะเทียบกับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในลักษณะเดียวกันได้ แต่ต่อมาตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญหลายตำแหน่ง ซึ่งปฏิบัติราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระดับ 9 ได้ แต่ตำแหน่งข้าราชการครูยังไม่ได้มีการแก้ไข ทำให้ระดับตำแหน่ง ข้าราชการครูในสายงานดังกล่าวต่ำกว่าตำแหน่งในสายงานอื่นจนทำให้มีการดิ้นรนเพื่อเลื่อนระดับให้ทัดเทียมกันอยู่เสมอ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อคุณภาพการศึกษาแต่ประการใด

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนให้สูงขึ้น อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่งครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนมากทำให้ ก.ค. ต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งบุคลากรและเงินจำนวนมากในแต่ละปี บางกรณีการเสนอข้อมูลและการตรวจข้อมูลเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทำให้การพิจารณาในบางกรณีทำให้ตรงกับความเป็นจริงได้ยาก นอกจากนั้นเนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งถึงเดือนละ 5,600 บาท

3.4 ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู กรณีปรับตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในตัวเองตามคุณสมบัติเฉพาะ และความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว ในปัจจุบันนี้ดูเหมือนว่าไม่ค่อยจะเป็นแรงส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนำเสนอขอกำหนดตำแหน่งมากนัก แม้ว่าระดับตำแหน่งจะสูงขึ้นก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 และอาจารย์ 3 ระดับ 9 เนื่องจากครูรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากที่ครูโดยทั่วไปจะทำได้ และครูทั่วไปเห็นว่าการประเมินจะเน้นพิจารณาจากเอกสารคำขอ คำชี้แจง และผลงานทางวิชาการมากเกินไป และหลักเกณฑ์บางอย่างเปิดโอกาสให้ครูมุ่งทำผลงานเพื่อส่งมากกว่ามุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่หรือทำงานเพื่อพัฒนาเด็ก นอกจากนั้นแล้วครูยังไม่ค่อยจะมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและหลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูนัก ด้วยเหตุนี้จึงปรากฏว่าในระยะเวลา 20 ปีกว่า นับตั้งแต่ ก.ค. ได้เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจนถึงปัจจุบัน ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีประมาณ 5,000 คน หรือประมาณ 1 % ของข้าราชการครูทั้งหมดทั้ง ๆ ที่ เมื่อเป็นความก้าวหน้าของข้าราชการครูก็ควรจะนำเสนอผลงานเพื่อปรับตำแหน่งให้มาก และหากคิดจำนวนสัดส่วนแล้วควรจะไม่น้อยกว่า 50 % ที่ผ่านตำแหน่งอาจารย์ 3 แต่เมื่อกรณีเป็นเช่นที่กล่าวมา ก็สมควรที่จะต้องมาพิจารณาทบทวนวางทางก้าวหน้าในสายอาชีพครูกันใหม่ เพื่อจะให้เป็นแรงจูงใจแก่ครู ให้ก้าวหน้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงให้มากขึ้น

3.5 ปัญหาผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูใหม่ ที่กำกับดูแลข้าราชการครูในเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา (มาตรา 54) การปรับมาตรฐานวิชาชีพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (มาตรา 53) การปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูใหม่ (มาตรา 52) และการจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยบัญชีเงินเดือน รวมทั้งปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูใหม่ให้เหมาะสม (มาตรา 55) ก็ดูเหมือนว่าจะเป็นเหตุให้จำเป็นจะต้องปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู รวมทั้งระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูใหม่ให้แก้ปัญหาที่กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ข้าราชการครูมีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้นสมกับที่ครูมีบทบาทอันสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชนอันเป็นอนาคตของชาติ

ตอนที่ 4
ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1. บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนที่แล้วว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลทำให้ต้องปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลและระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครูใหม่ เพื่อให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูในปัจจุบัน รวมทั้งมีเจตนารมณ์ที่จะให้ครูมีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น ให้สมกับที่ครูมีบทบาทอันสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน อันเป็นอนาคตของชาติ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีดังนี้

1.1 เกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

โดยกำหนดไว้ในมาตรา 54 คือ

"...มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด..."

กล่าวในสาระสำคัญแล้ว ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ข้าราชการครูจะมีเฉพาะในระดับสถานศึกษาของรัฐ และในเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะแตกต่างไปจากระบบปัจจุบัน ที่มีข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งในส่วนกลาง และในระดับสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ และในทุก ๆ ระดับของการศึกษา ไม่ว่าการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา แต่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น มีข้าราชการครูในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น

สำหรับในการดำเนินการกำหนดตำแหน่งและการกำกับการบริหารงานบุคคลในแต่ละเขตพื้นที่ จะเป็นอำนาจขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่ทั้งนี้จะต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษาตามกฎหมาย ซึ่งต่อไปจะต้องมีกฎหมายเป็นการเฉพาะ โดยจะต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้สอดคล้องกันต่อไป

1.2 เกี่ยวกับระบบเงินเดือนของข้าราชการครู

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

"...มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ..."

ซึ่งตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ ทำให้ต้องปรับระบบเงินเดือน รวมทั้งระบบการรับเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเสียใหม่ให้เหมาะสมตามกฎหมายที่ว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการครูที่จะประกาศใช้ใหม่ พร้อมทั้งระบบบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบตำแหน่งของข้าราชการครูให้เหมาะสมต่อไปด้วย

1.3 เกี่ยวกับระบบมาตรฐานวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูไว้ด้วย กล่าวคือ

"...มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสอง ไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยากรพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา..."

กล่าวโดยสรุป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนั้น ต่อไปนี้ข้าราชการครู ก็จะต้องมีคุณสมบัติเพิ่มขึ้นอีกข้อหนึ่ง คือ จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วย

1.4 เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 52 คือ

"... มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดระบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ..."

กล่าวโดยสรุป มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ให้ส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานั้น มีเจตนารมณ์ที่จะเน้นให้มีครูที่คุณภาพ เพราะฉะนั้น จะต้องมีการปรับระบบการผลิตครูใหม่ รวมทั้งกำหนดระบบการพัฒนาให้เน้นให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ต้องกำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และกำหนดเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ให้สอดคล้องกันต่อไป

แต่อย่างไรก็ตาม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ข้าราชการครูจะมีในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเท่านั้น และคำว่าสถานศึกษานั้น ปกติจะหมายถึงสถานศึกษา ซึ่งสังกัดเขตพื้นที่เท่านั้น และถ้าหากพิจารณาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 ประกอบด้วยแล้ว จะเห็นว่า เขตพื้นที่การศึกษาดูแลเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาเท่านั้น สำหรับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐระดับปริญญานั้น จะเป็นนิติบุคคลโดยอาจจัดเป็นส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐก็ได้ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนอกจากนั้น หากพิจารณาประกอบกับมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดว่าการผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น คำว่า ระบบทางก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่กล่าวในเอกสารนี้จะมีขอบเขตเฉพาะข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาเท่านั้น ไม่รวมคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรในสังกัดสถาบันการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

2. แนวโน้มเกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2.1 แนวโน้มที่เกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตำแหน่งของข้าราชการครูจะเปลี่ยนไปจากปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งข้าราชการครู จะมีในเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีตำแหน่งข้าราชการครู 4 ประเภท คือ

1) ครู อันได้แก่ บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งตรงกับตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั่นเอง

2) ผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เรียกว่าตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา

3) ผู้บริหารการศึกษา อันได้แก่ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารนอกสถานศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่

4) บุคลากรทางการศึกษาอื่น อันได้แก่ ตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ และในสถานศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่ อันได้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นักวิชาการศึกษา เป็นต้น

2.2 แนวโน้มที่เกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่งของข้าราชการครู จะเปลี่ยนไปเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ ซึ่งในที่นี้เห็นว่า ชื่อตำแหน่งของข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหลักที่กล่าวข้างต้น มีแนวโน้มที่จะมีชื่อดังนี้

1) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จะมีชื่อว่า "ครู" เพียงตำแหน่งเดียวโดยตำแหน่งครูจะรับเงินตามระดับของเงินเดือนครูในบัญชีเงินเดือนครูใหม่ ซึ่งมี 4 ระดับ ตามระดับคุณภาพครู หรือวิทยฐานะของครู ซึ่งมี 4 ระดับหรือ 4 วิทยฐานะ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา จะมีชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีชื่อตำแหน่งเดียว ไม่ว่าเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ จะมีชื่อตำแหน่งเดียว แต่จะรับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจเริ่มจากเงินเดือนที่เทียบกับครูเชี่ยวชาญ และจะปรับเป็นให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้เป็นการเฉพาะตัวได้ทุกคน

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาจะเรียกชื่อว่า ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจให้เริ่มรับเงินเดือนในระดับที่เทียบกับครูชำนาญการ และสามารถปรับปรุงให้รับเงินเดือน ในระดับสูงขึ้นได้ในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

4) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น แบ่งออกเป็น

(1) ตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ และในหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ที่สังกัดสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่

(2) ตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานธุรการ และสนับสนุนการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นนี้ จะมีชื่ออย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งเห็นว่าควรจะกำหนดชื่อตำแหน่งในลักษณะเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานไม่แตกต่างกัน และเพื่อประโยชน์การโอนย้ายระหว่างกันได้ด้วย แต่มีข้อสังเกตว่า หากจะมีการจัดกลุ่มงานและจำแนกตำแหน่งที่ต่างไปจากสายงาน และลักษณะงานที่ ก.พ. กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญก็อาจจะมีชื่อต่างไปได้

2.3 แนวโน้มที่เกี่ยวกับการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง และการรับเงินเดือน

ถ้าหากกล่าวถึงแนวโน้มที่เกี่ยวกับการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ก็จะต้องกล่าวถึงบัญชีเงินเดือนของครูเสียก่อน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีบัญชีเงินเดือนของครู 3 บัญชี คือ

(1) บัญชีเงินเดือนครู

(2) บัญชีเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา

(3) บัญชีเงินเดือนของผู้บริหารการศึกษา

ส่วนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นนั้น มีแนวโน้มให้ใช้บัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำหรับแนวโน้มในการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง และการรับเงินเดือนของข้าราชการครู มีดังนี้

1) ตำแหน่งครู จะกำหนดระดับเงินเดือน และการรับเงินเดือนตามระดับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ซึ่งกำหนดตามระดับคุณภาพครู หรือระดับวิทยฐานะ ซึ่งมี 4 ระดับ คือ

1. ครูปฏิบัติการ
2. ครูชำนาญการ
3. ครูเชี่ยวชาญ และ
4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู รับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ และกำหนดให้เลื่อนระดับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด

2) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา

(1) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะกำหนดให้รับเงินเดือนในบัญชีผู้บริหารสถานศึกษาใน 2 ระดับคือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และกำหนดให้เลื่อนระดับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ เป็นการเฉพาะราย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จะกำหนดให้รับเงินเดือนในบัญชี ผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ระดับ คือ

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ และกำหนดให้เลื่อนระดับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ เป็นการเฉพาะราย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด

อนึ่ง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานี้ มีข้อเสนออีกแนวทางหนึ่งคือ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูทำหน้าที่โดยไม่กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเฉพาะ

3) ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่บริหารการศึกษา

(1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ จะกำหนดให้รับเงินเดือนในบัญชีผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมี 2 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ
2. ผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ เป็นการเฉพาะราย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ จะกำหนดให้รับเงินเดือนในบัญชีผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมี 3 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ
2. ผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ
3. ผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ และกำหนดให้เลื่อนระดับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ เป็นการเฉพาะราย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด

4) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น โดยปกติเห็นควรให้รับเงินเดือนเช่นเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ยกเว้น ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งถ้าหากมีความจำเป็นจะต้องมีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ก็ควรกำหนดให้รับเงินเดือนใน 3 ระดับ คือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้เลื่อนระดับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ เป็นการเฉพาะราย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด

2.4 แนวโน้มที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการครู

แนวโน้มเกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะมีลักษณะสำคัญ คือ

1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งครู

ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งครูนั้น จะเริ่มต้นบรรจุและรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ และจะสามารถเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ เมื่อคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนดและผ่านการประเมินตามวิธีการที่องค์กร-กลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนด โดยสามารถเลื่อนระดับเงินเดือนสูงสุดในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษในทุกคน

2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ดำรงตำแหน่งครูสามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากจะมีข้อกำหนดว่า ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องมีประสบการณ์ในการเป็นครูมาก่อน จึงพูดได้ว่า นอกจากครูจะสามารถมีความก้าวหน้าในการรับเงินเดือนในตำแหน่งครู ที่จะรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จนถึงระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ครูสามารถย้าย หรือสมัครเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถปรับให้รับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้สูงสุดในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งจะรับเงินเดือนสูงสุดเท่ากันกับครูในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

โดยผู้บริหารการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ หรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ จะต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูมาก่อน จึงถือว่าครูนอกจากจะสามารถมีความก้าวหน้าในการรับเงินเดือนในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ก็สามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ หรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ได้ ซึ่งจะรับเงินเดือนสูงสุดในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกันกับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก็จะต้องแต่งตั้งไปจากครู จึงกล่าวได้ว่าครูสามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้ และผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์นี้จะสามารถเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงสุดในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกันกับผู้ดำรงตำแหน่งครู

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรอื่น

สำหรับตำแหน่งบุคลากรอื่น นอกจากจะมีความก้าวหน้าในสายงานของตนแล้ว ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรอื่นจะสามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งครูได้ด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ จะกำหนดให้ครูรับเงินเดือนสูงสุดถึงระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นเงินเดือนระดับสูงสุดของครู โดยตามแนวของบัญชีเงินเดือนครูนั้น จะกำหนดระดับสูงสุดของเงินเดือนครู ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เท่ากับเงินเดือนระดับสูงสุดของอันดับ (ระดับ) 11 ของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และในขณะเดียวกันผู้ดำรงตำแหน่งครู สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งและก้าวหน้าในสายงาน หรือตำแหน่งข้าราชการครูในตำแหน่งอื่น ๆ ได้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยจะได้รับเงินเดือนสูงสุดอยู่ในระดับเดียวกันด้วย

3. แนวโน้มในการกระจายอำนาจในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสู่เขตพื้นที่การศึกษา

ดังที่กล่าวแล้วว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยจะต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษา ดังนั้น ในเรื่องของการพัฒนาทางก้าวหน้าในวิชาชีพครู ก็ควรจะต้องกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาด้วย คือ

3.1 การประเมินเพื่อการเลื่อนระดับเงินเดือน องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ควรจะกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยให้เขตพื้นที่มีอำนาจในการอนุมัติการปรับระดับเงินเดือนจากครูปฏิบัติการ เป็นครูชำนาญการ และครูเชี่ยวชาญได้ โดย ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินให้แก่เขตพื้นที่ และ ก.ค. หรือในระดับองค์กรกลางนั้นประเมินเฉพาะเลื่อนระดับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตาม ในระยะแรก ก.ค.อาจจะกระจายอำนาจไปให้เขตพื้นที่เป็นสำคัญตามความพร้อมก็ได้ เช่นในระยะ 3 ปีแรก ให้กระจายอำนาจไปให้เขตพื้นที่เฉพาะการประเมิน เพื่อปรับตำแหน่งครูระดับปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการก่อน และหลังจากนั้น ก็จะกระจายอำนาจให้ประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนครูชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญต่อไป

สำหรับสถานศึกษานั้น ควรจะมีบทบาทในการร่วมประเมินครูในสถานศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมในการพัฒนาความก้าวหน้าให้แก่ครูให้มากกว่าในปัจจุบัน

3.2 ในส่วนขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูนั้น นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ในการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว จะมีบทบาทอีก 2 ประการ คือ ประการแรกได้แก่ การวางระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการรักษาระดับคุณภาพของงานของครู ซึ่งอาจจะมีการตรวจสอบ และประเมินผลงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ รวมทั้งการประเมินศักยภาพภาพตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น ทุก 3 ปี หรือ

ทุก 5 ปี และประการที่ 2 ได้แก่ การวางระบบการส่งเสริมในการพัฒนาความ ก้าวหน้าแก่ข้าราชการครู ในสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น ในเรื่องระบบความก้าวหน้าข้าราชการครู ก็จะต้องสอดคล้องกัน กล่าวคือ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จะต้องกระจายอำนาจในการประเมินเพื่อปรับความก้าวหน้า หรือระดับเงินเดือนของข้าราชการครูให้แก่เขตพื้นที่ ทั้งในระดับการปรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ และปรับเงินเดือนครูระดับชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เพียงแต่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินให้แก่เขตพื้นที่ และองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูต่อไปก็จะประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญพิเศษเท่านั้น นอกจากนั้น ก็จะมีบทบาทในการวางระบบในการตรวจสอบการประเมิน และวางระบบในการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ข้าราชการครูเป็นหลัก ทั้งนี้ ในส่วนของการปฏิบัตินั้น ถือว่ากระจายอำนาจให้แก่เขตพื้นที่และสถานศึกษาเป็นสำคัญ

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

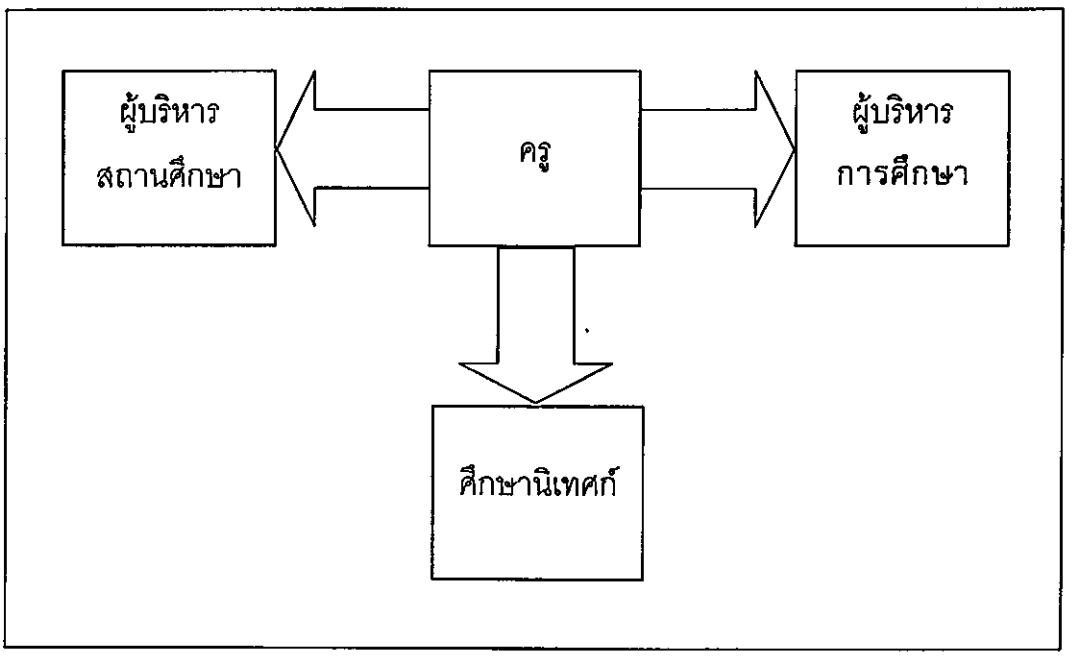
1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการในการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู

หลักการในการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูควรยึดหลักการดังนี้

1.1 ผู้ที่จะบรรจุข้าราชการเป็นข้าราชการครู จะต้องได้รับการบรรจุในตำแหน่งครูเป็นครั้งแรก (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่น) และการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ จะต้องแต่งตั้งจากครู หรือจะต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งครูมาก่อน

หลักการข้อนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งหลักของข้าราชการครูจะต้องมาจากครู ทั้งนี้เพราะเหตุว่างานการศึกษานั้น บุคลากรที่เป็นหัวใจหลักคือครู ดังนั้นในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู หรือเข้าสู่วิชาชีพครูนั้น จะต้องดำรงตำแหน่งครูก่อน แล้วเปิดโอกาสให้โยกย้ายเข้าสู่ตำแหน่งหลักอื่น ๆ อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

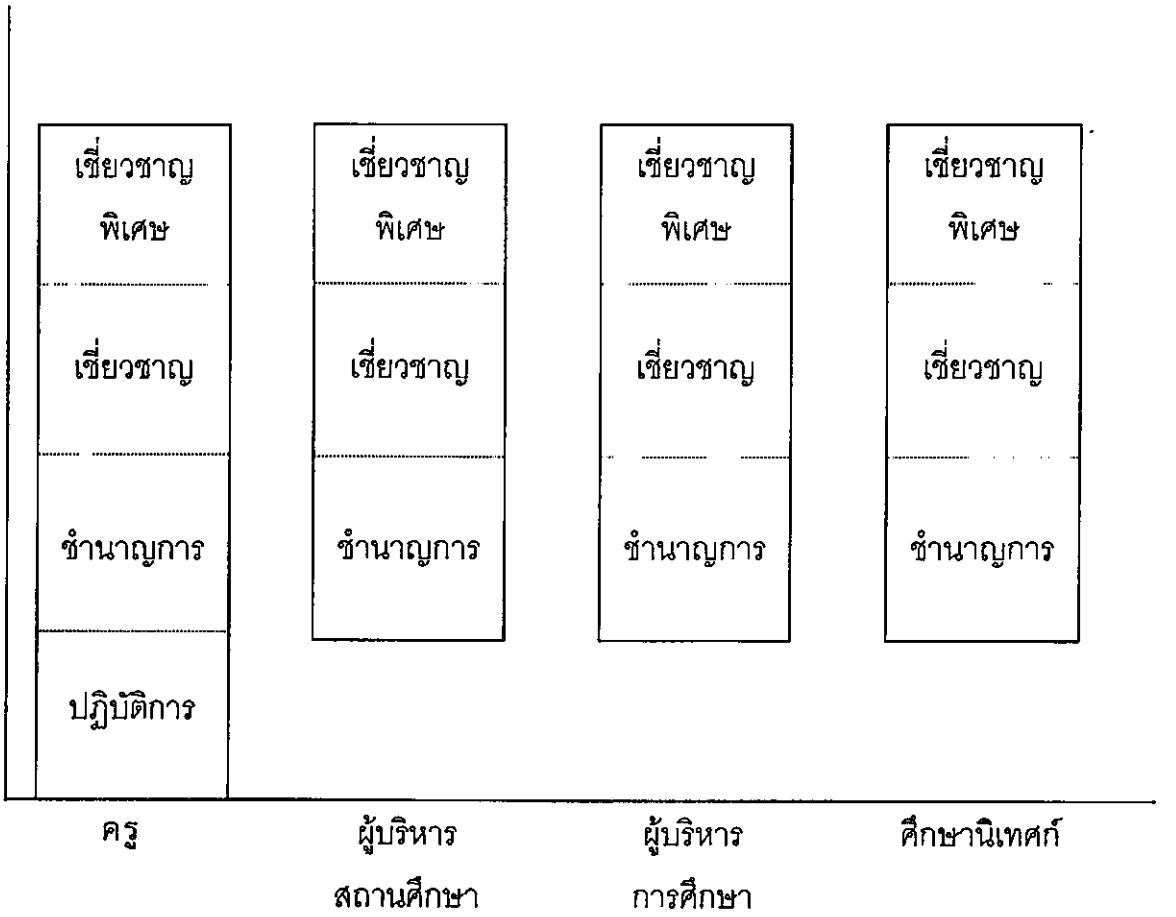
ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดังแผนภูมิข้างล่างนี้



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

1.2 ในแต่ละสายงาน หรือแต่ละประเภทของตำแหน่ง จะต้องกำหนดระบบความก้าวหน้าให้ผู้ดำรงตำแหน่งทุกคนมีโอกาสเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเพียงพอที่จะดึงดูดใจให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีประสบการณ์ในสายงานนั้น และไม่มีความเหลื่อมล้ำกันในระหว่างสายงาน โดยจะต้องให้ผู้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งหลักแต่ละตำแหน่งสามารถปรับให้รับเงินเดือนสูงขึ้น

ถึงระดับสูงสุดของบัญชีเงินเดือนครูอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดังแผนภูมิ



1.3 เมื่อข้าราชการครูดำรงตำแหน่งใด ๆ แล้ว จะต้องมีระบบการประเมิน และระบบการพัฒนาควบคู่ไปกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ โดยจะต้องผ่านการประเมิน และการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด กล่าวคือ

1) จะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินทุกภาคเรียนตลอดการศึกษา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ 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 ก็อาจจะงดเลื่อนขั้นเงินเดือน และบำเหน็จความชอบ และหากไม่ผ่านการพัฒนาหรือการประเมินติดต่อกัน 4 ปี ก็อาจจะให้ออกจากราชการหรือเลิกจ้างได้

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 หรือเลื่อนไหลกันในระหว่างสายงาน หรือแต่ละประเภทตำแหน่งได้ทั้งตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีสิทธิ์เลือกทางก้าวหน้าในวิชาชีพและทางราชการสามารถโยกย้าย หรือแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู 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 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีดังนี้

(1) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ มีชื่อว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

4) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น แบ่งออกเป็น

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

(2) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติในสำนักงาน เขตพื้นที่ และสถานศึกษา โดยมีชื่อตำแหน่งตามที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

กรณีนี้ถือว่า เป็นความยืดหยุ่นที่ให้กำหนดตำแหน่งเหล่านี้ไว้ในกฎขององค์กรกลาง โดยจะต้องพิจารณาต่อไปว่า ควรจะมีตำแหน่งที่มีชื่ออะไรบ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยจะมีชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จำแนกสายงานไว้เป็นการเฉพาะต่อไป ตำแหน่งบุคลากรอื่นนี้ควรจะจำแนกตำแหน่งในลักษณะเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

2.3 การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่ง

ควรจะกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ดังนี้

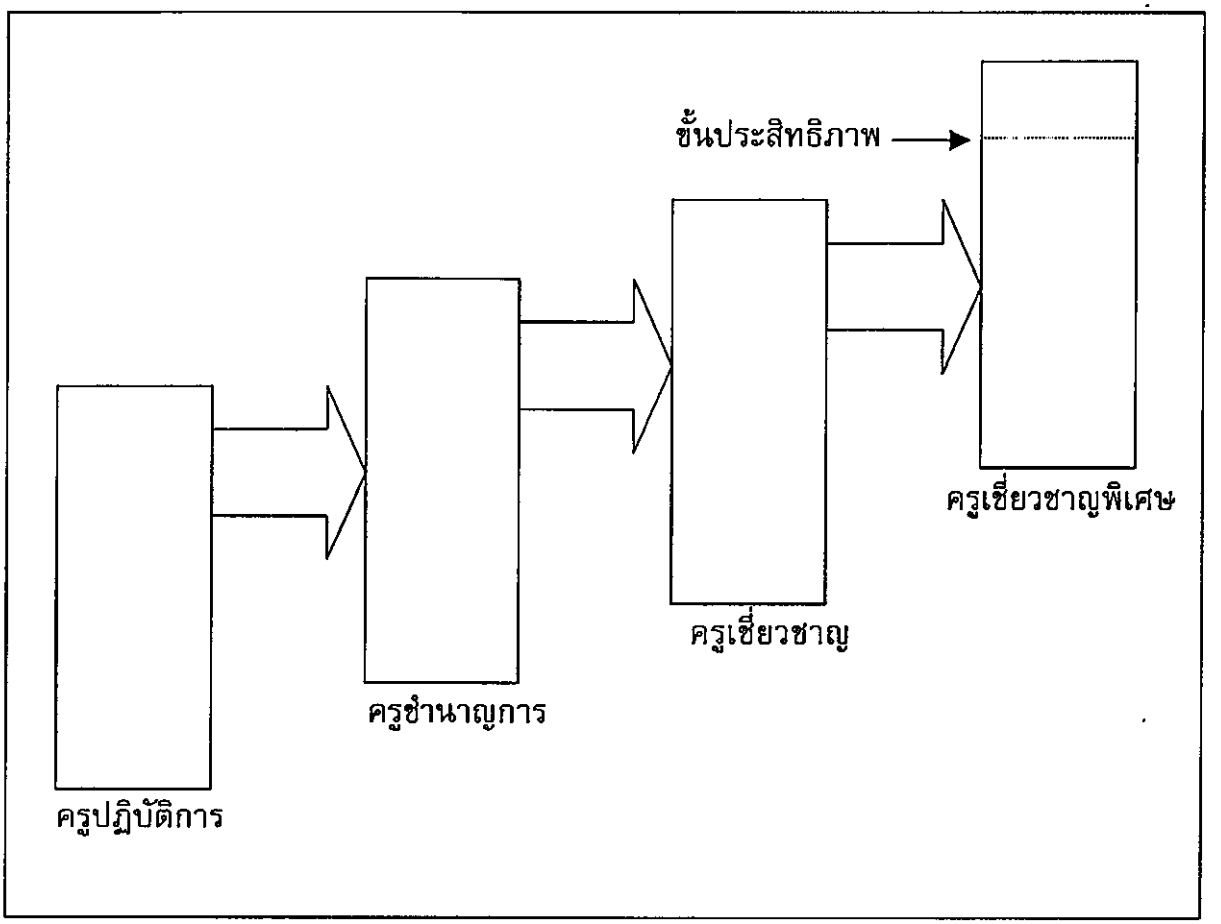
1) ครู

ควรกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดเป็นระดับ ตามระดับคุณภาพครู คือ

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

ทั้งนี้ ให้บรรจุครูในระดับครูปฏิบัติการ และให้ครูเลื่อนและปรับตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับคุณภาพที่สูงขึ้นได้ เมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดแล้ว ให้ปรับ-

เงินเดือนจากรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ เป็นรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับเงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงสุดแล้ว เมื่อเงินเดือนถึงขั้นที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ก็ให้มีการประเมินประสิทธิภาพก่อนที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก จนถึงขั้นสูงสุดของสายอาชีพครู ดังนี้



2) ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้

1. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

2 ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

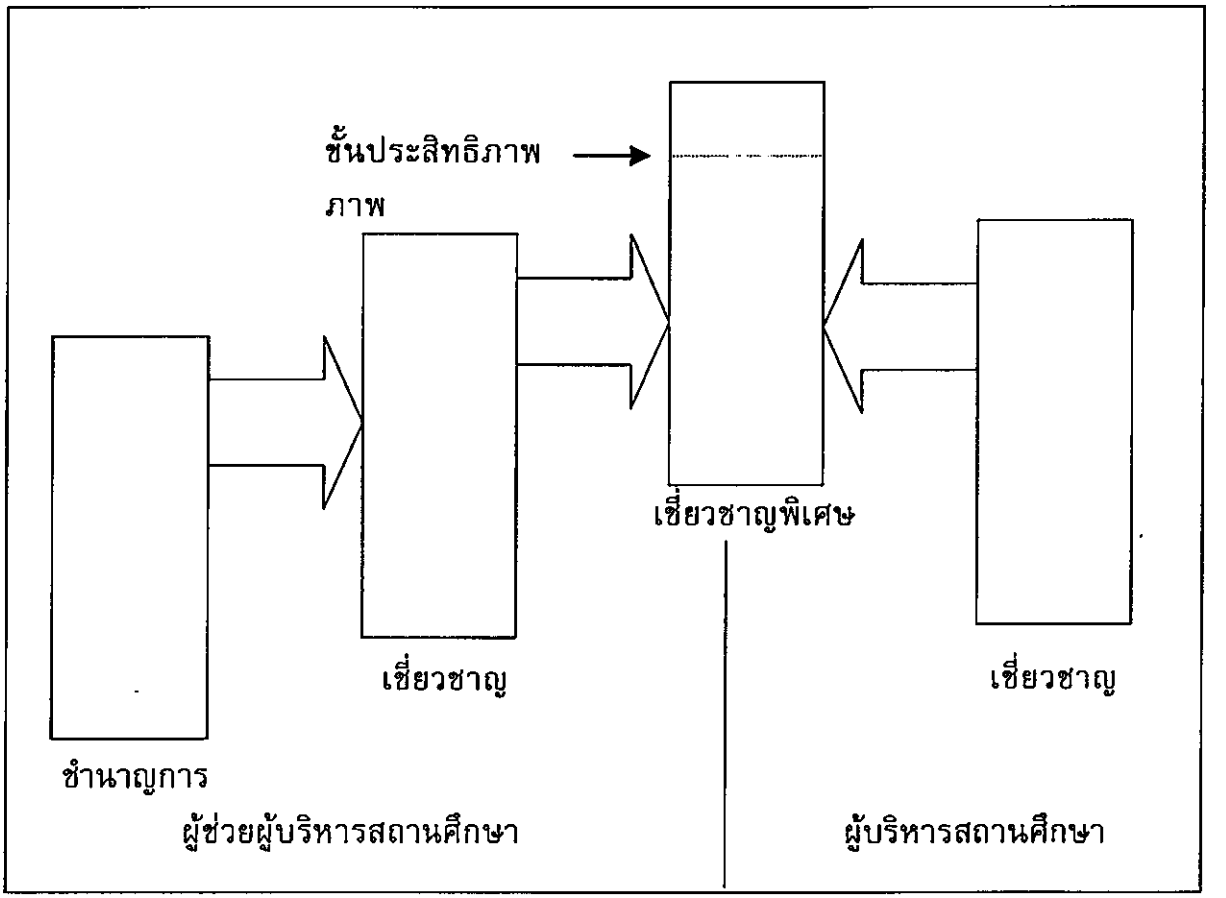
โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากการรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหาร

สถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษนี้ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว

(2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้ *

1. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ
2. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
3. ระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ เป็นระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับต่อไป และในระดับเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับหัวหน้าสถานศึกษา



* *ในกรณีที่ไม่มีการกำหนดให้มีตำแหน่ง "ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา" โดยเฉพาะ แต่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูซึ่งเป็นผู้สอนทำหน้าที่ ก็ให้ผู้ซึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นรับเงินเดือนในตำแหน่งครูผู้สอนนั้นๆ*

3) ผู้บริหารการศึกษา

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่-การศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้

1. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ

2 ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้ผู้บริหารการศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และเมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนดแล้ว ให้ปรับเงินเดือนจากการรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ เป็นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับเงินเดือนระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษนี้ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับผู้บริหารสถานศึกษา

(2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ให้รับเงินเดือนดังนี้

1. ระดับผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ

2. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ

3. ระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยให้เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ และปรับเลื่อนให้รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับได้ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร-สถานศึกษาที่กล่าวมาแล้ว

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

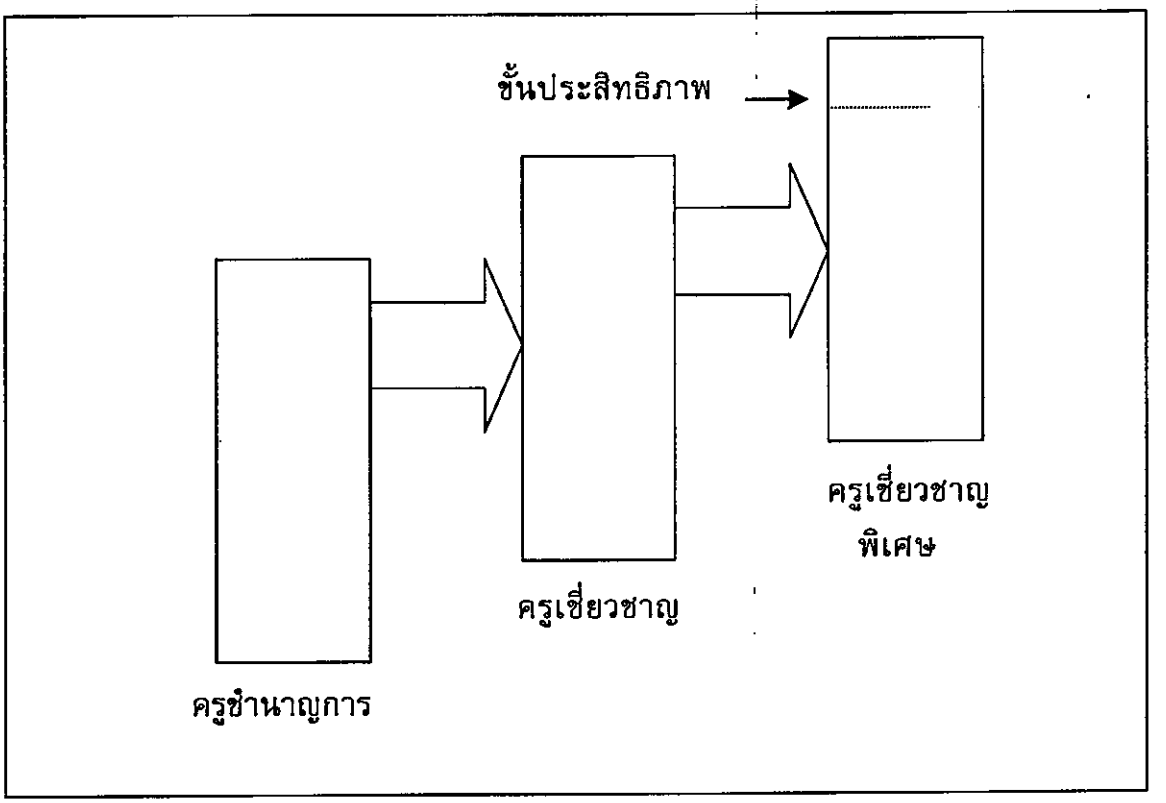
มาแล้วด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะได้ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์และเป็นแรงจูงใจสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

4) ศึกษานิเทศก์

ควรกำหนดระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนครูที่กำหนดตามระดับคุณภาพครู คือ

1. ระดับครูชำนาญการ
2. ระดับครูเชี่ยวชาญ
3. ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ศึกษานิเทศก์เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งโดยให้รับเงินเดือนระดับครูชำนาญการ และกำหนดให้ปรับและเลื่อนระดับเงินเดือนให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ตามลำดับ เมื่อปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด แล้วให้รับเงินเดือนในระดับเงินเดือนระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ และในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ก็จะให้ประเมินประสิทธิภาพเช่นเดียวกับตำแหน่งครู ดังนี้



5) ตำแหน่งบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่ 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 รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพตามขั้นประสิทธิภาพในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ และการประเมินในประการที่สองนี้ จะต้องอาศัยข้อมูลจากการประเมินในประการแรกเป็นฐานเพื่อประกอบการประเมินด้วย จึงได้เสนอการประเมินไว้ทั้งระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะมีสาระสำคัญดังนี้

ก. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

1. องค์ประกอบในการประเมิน

ควรจะกำหนดองค์ประกอบในการประเมินให้ครอบคลุมงานต่อไปนี้

1.1 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามที่องค์กร วิชาชีพครูกำหนด

1.2 การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณครูตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด และปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการครูตามที่กฎหมายระเบียบข้าราชการครูกำหนด

1.3 การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2. เกณฑ์ในการประเมิน

ควรจะกำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้ว่าในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบย่อยให้ครอบคลุม และกำหนดเกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจน เป็นระดับ ๆ โดยมีค่าคะแนนในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า ผู้นั้นเมื่อประเมินแล้ว อยู่ในระดับค่าคะแนนระดับใด ทั้งนี้ เพื่อผู้ได้รับประเมินจะต้องนำไปพิจารณาพัฒนาตนเองต่อไป

ข. วิธีการประเมิน

ควรกำหนดวิธีการประเมิน ดังนี้

1. ควรจะให้ข้าราชการครูได้รับทราบระบบการประเมิน และให้รวบรวมข้อมูลและจัดทำแฟ้มสะสมงานไว้ เพื่อประกอบการประเมิน

2. ให้มีคณะกรรมการประเมิน โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู 1 คน (ในกรณีที่ประเมินผู้แทนข้าราชการครูก็ให้ผู้แทนข้าราช-การครูอีก 1 คน ประเมิน

3. ให้ประเมินเป็นประจำทุกภาคเรียน และประเมินตามแบบที่กำหนด

4. ให้มีการประเมินตนเองก่อนทุกครั้งของการประเมิน แล้วเสนอผลให้คณะกรรมการประเมินประกอบการพิจารณา

5. ให้คณะกรรมการประเมินโดยวิธีการปรึกษาหารือว่าในแต่ละองค์ประกอบควรได้คะแนนเท่าไร โดยมีเหตุผลหรือข้อมูลประกอบ ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการแนะนำให้พัฒนาตนเองต่อไป

6. เมื่อประเมินเสร็จแล้วจะต้องแจ้งให้ผู้ได้รับการประเมินทราบและให้ปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง

7. ให้ผู้ได้รับการประเมินปรับปรุง หรือพัฒนาตนเองตามผลของการประเมิน เนื่องจากจะมีผลต่อการประเมินครั้งต่อไป และอาจมีผลต่ออนาคต และความก้าวหน้าของตนเองด้วย

8. ให้ผู้ได้รับการประเมินเก็บสำเนาผลการประเมินไว้ในแฟ้มสะสมงานของตนและให้เก็บผลการประเมินไว้ที่หัวหน้าสถานศึกษาเพื่อประกอบการบริหารงานบุคคลต่อไปด้วย

9. ในการประเมินในคราวต่อไป จะต้องนำผลการประเมินครั้งก่อนๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย

3.1.2 การประเมินศักยภาพ

การประเมินศักยภาพ เป็นการประเมินบุคคล เพื่อให้ทราบว่าผู้นั้นมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นอย่างเหมาะสมหรือไม่ โดยจะต้องกำหนดให้มีการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ให้สถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินศักยภาพ ควรจะมีสาระสำคัญ ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

1. องค์ประกอบในการประเมิน

1.1 พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสมและการพัฒนาย้อนหลัง

1.2 พิจารณาประเมินใหม่ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะเป็นผู้ประเมิน

2. เกณฑ์ในการประเมิน

นอกจากประเมินตามเกณฑ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว คณะกรรมการจะต้องพิจารณาผลการประเมินโดยรวมว่าข้าราชการครูผู้นั้นมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่มีศักยภาพในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเดิม หรือด้อยศักยภาพ หรือไม่อย่างไร

ข. วิธีการประเมิน

ควรกำหนดวิธีการประเมินศักยภาพดังนี้

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

2. ให้ประเมินศักยภาพในการดำรงตำแหน่งทุกๆ 4 ปี

3. ให้คณะกรรมการประเมินศักยภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 ประเมินจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลังในระยะ 4 ปี โดยพิจารณาว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละปี และการพัฒนา เป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

3.2 ประเมินศักยภาพตามแบบที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

4. เมื่อประเมินศักยภาพแล้ว ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินว่า มีผลการประเมินถึงเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด พร้อมทั้งเสนอความเห็นและให้รายงานผลการประเมินศักยภาพต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป เช่น ให้การพัฒนาตนเอง ให้ระงับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือการให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ-ครูกำหนด

3.1.3 การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน

การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน เป็นการประเมินบุคคลเพื่อปรับปรุงระดับวิทยฐานะ หรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับระดับเงินเดือนของข้าราชการครูให้สูงขึ้น คือการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูปฏิบัติการเป็นระดับครูชำนาญการ จากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ และจากระดับครูเชี่ยวชาญเป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนของครูมี 3 กรณี คือ

ก. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

ข. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ

ค. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ดำเนินการ โดยเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์

1.1.1 ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 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 ผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนในขั้นที่องค์กรกลางในการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

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

1.1.3 ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการย้อนหลังติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 4 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากต้องการให้ครูปฏิบัติงานติดต่อกันโดยตลอด เพื่อจะได้แสดงถึงประสบการณ์โดยตรง และความเป็นครูมืออาชีพที่แท้จริง

1.1.4 ผู้นั้นจะต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูควรจะกำหนดเกณฑ์ขึ้น เพื่อนิยามคำว่า ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวให้ครูได้ปฏิบัติ แต่มีข้อสังเกตในที่นี้ว่า เกณฑ์ในที่นี้จะต้องชัดเจน และจะต้องกำหนดขึ้นใหม่ มิใช่ใช้เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพครูที่คุรุสภากำหนด เนื่องจาก
ไม่สอดคล้องและครอบคลุมถึงภารกิจของครูในปัจจุบัน ตามแนวที่เสนอนี้ การที่จะปรับเงินเดือนครูซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการ ให้ได้รับเงินเดือนครูชำนาญการนั้นจะต้องมีความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด ซึ่งก็เป็นไปในทำนองเดียวกันกับปัจจุบันนั่นเอง

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

ก. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4 ปี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและเกณฑ์ในการ4ประเมินต่อไปนี้

1. องค์ประกอบในการประเมิน จะประกอบด้วย

1.1 ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.2 ผลการปฏิบัติตนตามวินัย และจรรยาบรรณ

1.3 ผลงานการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.4 องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น

2. เกณฑ์ในการประเมิน

2.1 การประเมินโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4 ปี รวมทั้งผลการประเมินศักยภาพ (ถ้ามี) และผลของการพัฒนาตนเอง

2.2 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง โดยคณะกรรมการประเมินตามองค์ประกอบข้างต้น

2.3 เกณฑ์ในการประเมิน มีดังนี้

-การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง จะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงในปัจจุบันที่คณะกรรมการประเมินจะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และจะต้องได้คะแนนในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าระดับ 3 ใน 5 ระดับ

3. คณะกรรมการประเมิน

ให้สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย หัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธาน ข้าราชการครูในสถานศึกษา 1 คน และข้าราชการครูนอกสถานศึกษา 1 คนเป็นกรรมการ

4. วิธีการประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินจาก

4.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4 ปี ตามที่มีการประเมินไว้แล้ว

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบันโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.3 นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมารวมและสรุปและนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป หรือให้ผู้ขอพัฒนาตนเองก่อน

ข. การประเมินความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจากความชำนาญการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และผลงานทางวิชาการที่มีอันเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ในระยะเวลาย้อนหลัง 4 ปี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและเกณฑ์ในการประเมินดังนี้

1. องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย

1.1 ความชำนาญการจากกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยพิจารณาจากกระบวนการในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาศักยภาพของเด็ก หรือปัญหาในการเรียนการสอน การศึกษาหาแนวทางในการแก้ปัญหา การแสวงหานวัตกรรม หรือวิธีการมาแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหาและการสรุปผลและรายงานผลของการแก้ปัญหา

1.2 ผลงานที่ปรากฏจากความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาผลงานย้อนหลัง 4 ปี จากนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาและได้รับการแก้ปัญหา ทำให้ผลการเรียนดีขึ้น คุณภาพชีวิตของนักเรียนดีขึ้น

1.3 การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานทางการศึกษา วงวิชาการวิชาชีพ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือสาธารณชน

1.4 ผลงานทางวิชาการอันเนื่องจากความชำนาญการ โดยพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง 4 ปี ว่าในระยะเวลา 4 ปีนั้น ได้มีผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น นวัตกรรมที่นำมาใช้ ซึ่งอาจจะเป็นแผนการสอน หรือสื่อการสอนต่าง ๆ หรือรายงานผลการพัฒนาการเรียนการสอน 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

- คะแนนหมวดทุกหมวดจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- คะแนนรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

2.3 คณะกรรมการประเมิน

ให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการให้สำนักงานเขตพื้นที่

1.2 วิธีการ

วิธีการในการปรับระดับเงินเดือนของครู จากระดับครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ควรมีหลายวิธี ดังนี้

1.2.1 วิธีปกติ ให้ดำเนินการ ดังนี้

ก. ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการเป็นผู้จัดทำคำขอเสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

ข. ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค. ส่งคำขอและผลงานพร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำนักงานเขตพื้นที่

ง. สำนักงานเขตพื้นที่นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูประจำสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อพิจารณาส่งให้คณะกรรมการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแต่งตั้งทำการประเมิน และนำเสนอผลต่อคณะกรรมการข้าราชการครูประจำสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณา หรือออกคำสั่งให้เลื่อนระดับเงินเดือน

1.2.2 วิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

ก. ในกรณีที่ครูมีผลงานดีเด่น ให้ครูหรือสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชนสามารถนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจัดส่งคณะกรรมการมาประเมินครูที่สถานศึกษา โดยไม่ต้องจัดทำคำขอตามปกติ ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยตรง

หรือมอบให้ระดับเขตพื้นที่ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

ข. ในกรณีที่ครูได้รับรางวัล หรือเกียรติคุณจากสถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ ให้สถาบันหรือองค์กรเหล่านั้นนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู ประเมินผลงาน เพื่ออนุมัติให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้

ค. ในกรณีที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเห็นสมควร ก็อาจมอบหมายให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่พิจารณาประเมินครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยครูไม่ต้องเสนอคำขอก็ได้

2. การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นระดับครูเชี่ยวชาญ และระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในลักษณะเดียวกัน แต่มีรายละเอียดต่างกัน คือ

2.1 <u>หลักเกณฑ์</u>

มีหลักเกณฑ์ 5 ประการ เช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันคือ

2.1.1 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง กำหนดให้ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระดับครูชำนาญการ 3 ปี จึงให้มีสิทธิปรับระดับเงินเดือนให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ และให้มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ 3 ปี จึงให้มีสิทธิปรับระดับเงินเดือนให้รับในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.1.2 เงินเดือน ให้ต่างจากเงินเดือนขั้นต่ำในระดับที่เลื่อน 3 ขั้น เช่นเดียวกัน

2.1.3 จะต้องมีความเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานทางวิชาการตามที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์เช่นเดียวกันกับการประเมินจากระดับครูปฏิบัติการเป็นระดับครูชำนาญการ แต่การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ สำหรับการปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญนั้น คะแนนทุกหมวดจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และการประเมินความเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานทางวิชาการ สำหรับการปรับเงินเดือนจากระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษนั้น คะแนนทุกหมวดและคะแนน รวมจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

2.2 วิธีการ

สำหรับวิธีการ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ แต่แตกต่างอยู่ที่วิธีปกติจะต้องเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูพิจารณาอนุมัติ ยกเว้นในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาใดมีความพร้อม องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอาจมอบให้กรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่อนุมัติการปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการ เป็นระดับครูเชี่ยวชาญได้

3. การประเมินประสิทธิภาพ

กรณีการประเมินประสิทธิภาพ เป็นการประเมินเมื่อข้าราชการครู ได้รับเงินเดือนในขั้นที่กำหนดว่าจะต้องประเมินประสิทธิภาพ 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 และระดับเชี่ยวชาญเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพ โดยให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับการประเมินตำแหน่งครูที่ได้กล่าวมาแล้ว

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. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นที่ว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติในเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล สู่เขตพื้นที่การศึกษา 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 และให้คณะกรรมการข้าราชการครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติ ยกเว้นกรณีที่ปรับให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และการประเมินประสิทธิภาพในขั้นประสิทธิภาพในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ที่จะต้องนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูประเมินและอนุมัติ

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

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

ตอนที่ 6
สรุปข้อเสนอแนะ

จากการที่นำเสนอมาแล้วตั้งแต่ต้น เกี่ยวกับการวางระบบทางก้าวหน้าของข้าราชการครูนั้น เพื่อให้ข้อเสนอเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1. วางระบบทางก้าวหน้าของข้าราชการครูในแต่ละสายงาน ให้สามารถปรับความก้าวหน้าให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น จนถึงระดับสูงสุดของตำแหน่งในสายงานนั้นๆ อันได้แก่

1.1 ครู : ให้เริ่มบรรจุจากครูรับเงินเดือนระดับครูปฏิบัติการ และเลื่อนระดับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ทุกคนหรือทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูกำหนด (รายละเอียดตามที่เสนอในตอนที่ 5 และภาคผนวก)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา : ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งครู หรือมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครู โดยผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และสามารถปรับให้รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาให้เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ และสามารถปรับให้รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่ และผู้ช่วยฯ) : ให้แต่งตั้งมาจากผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งครู หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งอื่นใดที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด โดยตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่ ให้เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษา เชี่ยวชาญ และสามารถปรับให้รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่ ให้เริ่มต้นรับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาชำนาญการ และสามารถปรับให้รับเงินเดือนในระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญ และระดับผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษได้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

1.4 ศึกษานิเทศก์ : ให้แต่งตั้งมาจากผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งครู โดยจะเริ่มต้นให้รับเงินเดือนระดับครูชำนาญการ และสามารถปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

1.5 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น : ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในลักษณะเดียวกันกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญโดยทั่วไป ตามลักษณะงานของตำแหน่ง และคุณสมบัติของบุคคล และสามารถปรับให้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้เป็นการเฉพาะตัวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

มีข้อสังเกตว่า ระบบข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 นั้น แต่ละสายงาน ข้าราชการครู มิอาจปรับให้รับเงินเดือนสูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน แต่ตามที่เสนอนี้ ในทุกสายงานจะสามารถปรับให้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นได้เท่าเทียมกัน ยกเว้น ตำแหน่งประเภทบุคลากรอื่น ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้สามารถโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งครูได้ ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งครู หรือตำแหน่งอื่นๆ ต่อไปได้

2. วางระบบการโยกย้ายหมุนเวียนในระหว่างสายงาน เพื่อให้สามารถโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ได้ อย่างกว้างขวาง เพื่อให้ข้าราชการครูทุกคนได้มีโอกาสได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างเท่าเทียมกัน และทางราชการสามารถที่จะแต่งตั้งโยกย้ายได้โดยสะดวก แต่ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

3. ในการวางระบบทางก้าวหน้าของข้าราชการครูนี้ จะเน้นการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งระบบที่เสนอใหม่นี้ ควรจะแก้ไขปัญหาจากวิธีเดิมที่กล่าวกันว่าเน้นในการทำผลงานเพื่อส่ง มิได้เกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน หรือคุณภาพการศึกษา มาเป็นหลักเกณฑ์ที่มุ่งให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเมินจากผลจากการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแท้จริง ดังนั้น หลักเกณฑ์ที่เสนอ จึงเน้นให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสมเป็นหลัก รวมทั้งประเมินความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประกอบกัน

สำหรับผลงานทางวิชาการนั้น ยังเห็นว่ามีความจำเป็น เพราะข้าราชการครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งครูนั้น เป็นบุคลากรวิชาชีพ จึงจำเป็นที่จะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติวิชาชีพเป็นองค์ประกอบในการประเมินด้วย มิฉะนั้น ก็จะทำให้ครูห่างจากวิชาการ แต่ผลงานทางวิชาการนี้จะต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การจัดทำสื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ในการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนของข้าราชการครู จึงควรวางระบบให้สัมพันธ์กันทั้งระบบ คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินศักยภาพ และการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน กล่าวคือ

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินทั้งการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานจรรยาบรรณที่องค์กรวิชาชีพกำหนด และประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะต้อง

ประเมินเป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อครูได้ใช้ประกอบการพัฒนาตนเอง และเก็บเป็นผลการประเมินสะสม เพื่อนำไปใช้ประเมินศักยภาพ และการประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือนต่อไป

3.2 การประเมินศักยภาพ เป็นการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูได้ดำรงความมีศักยภาพ และความเป็นมืออาชีพในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งการประเมินศักยภาพนี้จะประเมินหลังจากดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับหนึ่ง ในระยะเวลา 4 ปี โดยจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานสะสม และแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นประเมินโดยเฉพาะด้วย

3.3 การประเมินเพื่อปรับระดับเงินเดือน เป็นการประเมินเพื่อปรับให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น จากครูปฏิบัติการ เป็นครูชำนาญการ จากครูชำนาญการ เป็นครู-เชี่ยวชาญ และจากครูเชี่ยวชาญ เป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินก็จะพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสะสม และผลการประเมินศักยภาพ (ถ้ามี) และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ นอกจากนั้น ก็จะประเมินความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการด้วย ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

4. สำหรับการปรุะเมินประสิทธิภาพนั้น ปกติแล้ว จะกำหนดเป็นเงื่อนไขไว้ว่าหากเงินเดือนถึงขั้นที่กำหนดแล้ว หากจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนต่อไป ก็จะต้องประเมินประสิทธิภาพก่อน ซึ่งตรงกับหลักการประเมิน “efficiency- bar” ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ในที่นี้ได้พิจารณาเห็นว่า เนื่องจากมีการประเมินศักยภาพ เป็นประจำทุก 4 ปีแล้ว เห็นว่าไม่ควรกำหนดให้ประเมินประสิทธิภาพอีก ยกเว้นในระดับเงินเดือนครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นระดับเงินเดือนสูงสุด ก็ให้ประเมินประสิทธิภาพครั้งหนึ่ง ในระดับขั้นเงินเดือนที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

ในส่วนหลักเกณฑ์ในการประเมิน ก็เป็นในทำนองเดียวกันกับการประเมินเพื่อปรับให้รับเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญพิเศษนั่นเอง หรือหากจะเปรียบเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัย ก็อาจจะเทียบได้กับการประเมินศาสตราจารย์ ระดับ 11 ในปัจจุบันนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเรื่องของหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินดังกล่าวนี้เป็นรายละเอียดที่จะต้องศึกษาและพิจารณาอีกมาก การเสนอในเอกสารกรอบความคิดนี้ มิอาจเสนอได้ครบถ้วน จึงเห็นสมควรที่หน่วยงานที่จะทำหน้าที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะต้องเตรียมการและศึกษา วิจัยในแนวลึกและพิจารณากำหนดต่อไป

บรรณานุกรม

การปฏิรูปการศึกษา (สปศ.), สำนักงาน. รายงานการวิเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในกรอบภารกิจของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา. เล่มที่ 1-4, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2544.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน.การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู : คู่มือ อ.ก.ค. กรม (สปช.) อ.ก.ค. จังหวัด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู : กฎหมาย กฎ ก.ค. และกฎ ก.พ.. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ระดับคุณภาพครู . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การกระจายอำนาจทางการศึกษา : การเมืองและฉันทานุมัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ที พี พรินท์ จำกัด, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิรูปวิชาชีพครูของอังกฤษ : การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. มิติใหม่ในการจัดการศึกษากับบทบาทของสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ เล่ม 1-3. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2543.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2543.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ที พี พริ้นท์ จำกัด, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543.

ภาคผนวก

แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับระดับเงินเดือนของข้าราชการครูให้สูงขึ้น

ภาคผนวก 1 การปรับระดับเงินเดือนข้าราชการครู จากระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

ภาคผนวก 2 การปรับระดับเงินเดือนข้าราชการครูจากระดับชำนาญการ ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก 3 การปรับระดับเงินเดือนข้าราชการครู จากระดับเชี่ยวชาญ ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ภาคผนวก 1

แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ในการปรับระดับเงินเดือนข้าราชการครู จากระดับครูปฏิบัติการ
ให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ

- - - - - - - - - - - - - - - - -

1. หลักเกณฑ์

(1) ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

(2) ผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนในขั้นที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

(3) ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูปฏิบัติการย้อนหลังติดต่อกันไม่น้อยกว่า 4 ปี

(4) ผู้นั้นจะต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

(5) ผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2. วิธีการ

1) วิธีปกติ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูปฏิบัติการให้รับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการ เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยเสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

(2) ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ส่งคำขอและผลงาน พร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ

(4) สำนักงานเขตพื้นที่นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูประจำสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อพิจารณาสั่งให้คณะกรรมการประเมินความชำนาญที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแต่งตั้ง ทำการประเมิน และนำเสนอผลต่อคณะกรรมการข้าราชการครูประจำสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาหรือออกคำสั่งให้เลื่อนระดับเงินเดือน

2) <u>วิธีพิเศษ</u> ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ในกรณีที่ครูมีผลงานดีเด่น ให้ครูหรือสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน สามารถนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจัดส่งคณะกรรมการมาประเมินครูที่สถานศึกษา โดยไม่ต้องจัดทำคำขอตามปกติ ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชากรครูอาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยตรง หรือมอบให้ระดับเขตพื้นที่ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

(2) ในกรณีที่ครูได้รับรางวัล หรือเกียรติคุณจากสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สถาบันหรือองค์กรเหล่านั้นนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูประเมินผลงาน เพื่ออนุมัติให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้

(3) ในกรณีที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเห็นสมควร ก็อาจมอบหมายให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่พิจารณาประเมินครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้โดยครูไม่ต้องเสนอคำขอก็ได้

ภาคผนวก 2

แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปรับระดับเงินเดือนข้าราชการครู จาก ระดับครูชำนาญการ ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ

- - - - - - - - - - - - - - - - - -

1. หลักเกณฑ์

(1) ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนในขั้นที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

(3) ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการย้อนหลังติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี

(4) ผู้นั้นจะต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

(5) ผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2. วิธีการ

1) วิธีปกติ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูชำนาญการให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญ เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยเสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

(2) ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ส่งคำขอและผลงาน พร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ

(4) สำนักงานเขตพื้นที่นำเสนอองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาใดมีความพร้อม องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอาจมอบให้คณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่อนุมัติการปรับระดับเงินเดือนจากครูชำนาญการเป็นระดับครูเชี่ยวชาญได้

2) วิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ในกรณีที่ครูมีผลงานดีเด่น ให้ครูหรือสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน สามารถนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจัดส่งคณะกรรมการมาประเมินครูที่สถานศึกษา โดยไม่ต้องจัดทำคำขอตามปกติ ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชากรครูอาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยตรง หรือมอบให้ระดับเขตพื้นที่ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

(2) ในกรณีที่ครูได้รับรางวัล หรือเกียรติคุณจากสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สถาบันหรือองค์กรเหล่านั้นนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูประเมินผลงาน เพื่ออนุมัติให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้

(3) ในกรณีที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเห็นสมควร ก็อาจมอบหมายให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่พิจารณาประเมินครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้โดยครูไม่ต้องเสนอคำขอก็ได้

ภาคผนวก 3

แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ในการปรับระดับเงินเดือนข้าราชการครู จาก ระดับครูเชี่ยวชาญ
ให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ

- - - - - - - - - - - - - - - - -

1. หลักเกณฑ์

(1) ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนในขั้นที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

(3) ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญย้อนหลังติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี

(4) ผู้นั้นจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

(5) ผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด

2. วิธีการ

1) วิธีปกติ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอปรับระดับเงินเดือนจากระดับครูเชี่ยวชาญให้รับเงินเดือนในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้จัดทำคำขอ โดยเสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

(2) ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ส่งคำขอและผลงาน พร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ

(4) สำนักงานเขตพื้นที่นำเสนอองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูพิจารณาอนุมัติ

2) วิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ในกรณีที่ครูมีผลงานดีเด่น ให้ครูหรือสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน สามารถนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจัดส่งคณะกรรมการมาประเมินครูที่สถานศึกษา โดยไม่ต้องจัดทำคำขอตามปกติ ทั้งนี้ องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชากรครูอาจจะส่งให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยตรง หรือมอบให้ระดับเขตพื้นที่ออกไปทำการประเมิน ณ สถานศึกษาก็ได้

(2) ในกรณีที่ครูได้รับรางวัล หรือเกียรติคุณจากสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สถาบันหรือองค์กรเหล่านั้นนำเสนอให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูประเมินผลงาน เพื่ออนุมัติให้ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้

(3) ในกรณีที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเห็นสมควร ก็อาจมอบหมายให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการข้าราชการครูประจำเขตพื้นที่พิจารณาประเมินครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษเฉพาะราย เพื่อให้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นได้โดยครูไม่ต้องเสนอคำขอก็ได้

ภาคผนวก 4

แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการประเมินประสิทธิภาพของข้าราชการครู ซึ่งรับเงินเดือน ในระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ.

1. หลักเกณฑ์
   (1) ผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนในขั้นที่กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพ
   (2) ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด
   (3) ผู้นั้นจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด
   (4) ผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกำหนด
2. วิธีการ
   (1) ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอประเมินประสิทธิภาพเป็นผู้จัดทำคำขอโดยเสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา
   (2) ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และจัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
   (3) ส่งคำขอและผลงาน พร้อมทั้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ
   (4) สำนักงานเขตพื้นที่นำเสนอองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูพิจารณาอนุมัติ