

2. การมีความเกี่ยวพัน (involvement)

3. ความภักดี (loyalty)

แบบสอบถามนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพันโดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Cook และ Wall (1980)

การวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Cook และ Wall เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การแสดงตน (identification) หมายถึงความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับองค์กร

2. การมีความเกี่ยวพัน (involvement) หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดี (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แบบวัดนี้เป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับมีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80-0.87

5. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Hrebiniak, L.G. และ Alutto, J.A. (1972) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันตามแนวความคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร การมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงการไม่เปลี่ยนงานและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

แบบวัดชุดนี้เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ การเพิ่มขึ้นของรายได้ ความมีอิสระในวิชาชีพ สถานภาพในการทำงานและความมีมิตรภาพในองค์กร

ผลจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นสรุปได้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความเป็นผู้มีอาวุโส การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับการศึกษาสูง

2. ด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่าบทบาทที่เด่น และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบงานที่มีแบบแผนหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ กระจายงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การและบรรยากาศขององค์การ

4. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อบุคคลในองค์การ การพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ

นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันตลอดชีวิตได้แก่

1. สถานภาพขององค์การความพึงพอใจในงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. โอกาสก้าวหน้าในงาน

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ หลายประการดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในงาน

2. อายุการทำงานนานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุการทำงานสั้น

3. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อความคงอยู่ในองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน

5. ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

7. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ตามหลักการบริหารบุคคลากร ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์

เพราะความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานไม่มีความท้อแท้ จะตั้งใจทำงาน ผูกพันกับงานและปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่องานหรือองค์การโดยรวม

ความหมายของความพึงพอใจ

ได้มีผู้ให้คำอธิบายความหมายของความพึงพอใจไว้หลายประการดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานนั่นคือ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐาน

2. ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะมีขวัญดี

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตรงตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้เกิดความตึงเครียดน้อยลงอันเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการ ได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี

Korman, A.K. (1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่มซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน

Mumford, E. (1972) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H., Herzberg, F และ Likert, R. โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา, กลุ่มนี้ได้แก่ Blake, R.R., Mouton, J.S. และ Fiedler, R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กรได้แก่ Crozier, M. และ Coulter, G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

การวัดความพึงพอใจ

Davis, K. และ Newstrom.J.W.(1985) ได้แบ่งแบบวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อคำถามที่ถามเป็น 2 แบบ

1. แบบสำรวจปรนัย (Objective Surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก แบบสำรวจปรนัยยังง่ายต่อการจัดคาบและวิเคราะห์ด้วยสถิติ

2. แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง

การวัดความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแบ่งตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

2. การวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

ความแตกต่างของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่ว่า เจตคติมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับที่เป็นส่วนรวมและระดับที่เป็นเฉพาะด้านของงาน

สำหรับแบบวัดความพึงพอใจซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจที่สำคัญมีดังนี้

1. แบบวัดความพึงพอใจของ Hackman, J.R. และ Oldham, G.R. (1975) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถาม 5 ข้อ มีความเชื่อมั่น 0.76 แบบสอบถามนี้มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1.2 แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน แบบสอบถามชุดนี้มี 14 ข้อ วัดเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน 2 ส่วน 5 ด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวัดสภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับงาน 3 ด้านคือ ด้านรายได้ ด้านความมั่นคง และด้านมิตรสัมพันธ์

ส่วนที่ 2 การวัดความก้าวหน้า เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคล ใน 2 ด้านคือ ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและด้านการพัฒนาส่วนบุคคล

2. แบบวัดความพึงพอใจมินนิโซต้า (The Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงาน 3 องค์ประกอบ คือ

1. การนิเทศงาน (Supervision)
2. สภาพการทำงาน (Working Condition)
3. ลักษณะงาน (Task)

นอกจากนี้ได้มีการนำแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, F. มาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจากแนวคิดนี้ระบุถึงองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับงานที่ทำได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progress)

ความก้าวหน้าในอาชีพหรือความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงาน อันจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถของบุคคล กล่าวคือถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานหลาย ๆ ครั้งก็ไม่ท้อถอยเมื่อไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้งและถ้าความสำเร็จนั้นสามารถแก้ไขความผิดพลาด ด้วยความพยายามได้ก็จะเป็นตัวเสริมแรงให้บุคคลพยายามเพื่อความสำเร็จ

ด้านที่ 2 การได้เห็นประสบการณ์ของคนอื่น เป็นสิ่งแนะหรือตัวแบบที่บุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตน เมื่อบุคคลสังเกตเห็นผู้อื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานโดยไม่มีผลเสียหายตามมา ทำให้บุคคลเกิดความหวังว่าตนก็มีความสามารถทำงานนั้นได้ถ้าตั้งใจและพยายาม

ด้านที่ 3 การพูดชักจูงใจจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการรับเอาคำแนะนำชักจูงของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาความสามารถของตนทำให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจ

ด้านที่ 4 ความตื่นตัวทางอารมณ์ ซึ่งในภาวะเช่นนี้ บุคคลมักจะทำงานไม่ได้ผล และมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนในการทำงานนั้นในระดับต่ำ

นอกจากองค์ประกอบทั้งสี่ด้านดังที่ได้กล่าวถึงมาแล้วนั้นการให้รางวัลตอบแทนในการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน และเป็นการวัดความสำเร็จของเป้าหมายในการทำงานที่บุคคลวางไว้ก็เป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าเช่นเดียวกัน

ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงานในที่นี้ ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงานต่อไปนี้จะเป็นการเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับตำแหน่งของข้าราชการครู อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าการประกอบอาชีพครู

การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งหมายถึง การกำหนดว่าตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใดจะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใด ซึ่งตามมาตรา 31 ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดไว้ว่า

“ตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 ตำแหน่งใดจะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน สำหรับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู

ตามมาตรา 30 (ค) ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย” (คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน, 2528)

สำหรับวิธีการกำหนดตำแหน่งในทางปฏิบัตินั้น แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ปกติกรมเจ้าสังกัดจะเป็นผู้ขอกำหนดตำแหน่งต่อ ก.ค. โดย ก.ค. กำหนดให้กรมส่งคำขอกำหนดตำแหน่งใหม่สำหรับปีงบประมาณถัดไปตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 30 ธันวาคม ของทุก ๆ ปี โดยกรมจะขอกำหนดในกรณีที่ปริมาณงานของหน่วยงานทางการศึกษาได้เพิ่มขึ้นหรือในกรณีที่จัดตั้งหน่วยงานทางการศึกษาใหม่

2. การตัดโอนตำแหน่ง ได้แก่ การตัดตำแหน่งจากหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งไปกำหนดเป็นตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษาอีกหน่วยหนึ่ง

3. การกำหนดอัตรากำลังในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษาใดหน่วยหนึ่งว่าควรมีตำแหน่งทั้งหมดจำนวนเท่าไร เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานในขณะนั้น หรือให้เหมาะสมกับปริมาณงานในอนาคต

ส่วนตำแหน่งของข้าราชการครูนั้นได้กำหนดไว้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ได้มีการกำหนดตำแหน่ง ตั้งแต่ครู 1 ถึงอาจารย์ 3 (ในสถานศึกษาใดก็ได้) และได้รับเงินเดือนในระดับ 1-9 กับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ถึงศาสตราจารย์ (ในสถานศึกษาที่สอนระดับปริญญา) และได้รับเงินเดือนในระดับ 6-10 การกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวนี้เป็นระบบตำแหน่งวิทยฐานะ หรือระบบ Academic Rank Classification : ARC)

2. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ได้มีการกำหนดตั้งแต่ผู้ช่วยครูใหญ่ ได้รับเงินเดือนในระดับ 4-6 ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ได้รับเงินเดือนระดับ 5-7 อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนระดับ 6-8 ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนระดับ 7-9

3. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนด

ตำแหน่งไว้ 16 ตำแหน่ง และได้ปรับปรุงเป็น 21 ตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 2-8 ระบบตำแหน่งในกลุ่มงานนี้เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามปริมาณและคุณภาพงานหรือระบบ PC เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ยกเว้นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งโดย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญ และผลงานทางวิชาการได้และได้รับเงินเดือนได้ถึงระดับ 9

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2538 มาตรา 30 ทวิ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครู เป็น 3 ประเภท คือ

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป
2. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
3. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

ข้าราชการครู ประเภทที่ 2 และ 3 นั้น นอกจากจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งแล้วยังได้รับเงินประจำตำแหน่งอีกส่วนหนึ่งด้วย

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดไว้แล้วในหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมตามความจำเป็น ทั้งนี้ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดังนี้

“มาตรา 34 ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใดที่ ก.ค.กำหนดมาตรา 31 เปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสม”

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในทางปฏิบัตินั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ข้าราชการครูถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของข้าราชการครูในการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือ โอกาสเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นจะแบ่งออกเป็น 4 กรณี คือ

1.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการสายงานการสอนให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสายงานการสอนนี้ ก.ค. ได้กำหนดหลักการให้ข้าราชการครูปรับตำแหน่งที่ครองอยู่ให้สูงขึ้นได้ตามความสามารถเฉพาะตัว โดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่างรองรับและกำหนดให้ปรับได้ทุกตำแหน่งและยื่นคำขอได้ตลอดทั้งปี ถ้าเป็นตำแหน่งผู้สอนในโรงเรียนและสถานศึกษาที่สอนต่ำกว่าระดับปริญญาผู้สอนทุกคนมีสิทธิที่จะปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 9 ได้ และถ้าเป็นตำแหน่งผู้สอนในสถานศึกษาระดับปริญญา ผู้สอนทุกคนนอกจากจะมีสิทธิที่จะปรับเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 ได้แล้ว จะสามารถปรับมาเป็นตำแหน่งศาสตราจารย์ได้ด้วย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้าราชการครูมีจำนวนมาก ก.ค. จึงกำหนดให้กระจายอำนาจไปให้อ.ก.ค. กรมและ อ.ก.ค. จังหวัดอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้เองโดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.ค. อนุมัติการปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 6 ลงมา หรือกรณีปรับปรุงตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 อาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ส่วนการปรับตำแหน่งในระดับสูง คือ รับเงินเดือนในระดับ 7 ขึ้นไปนั้น ก.ค. กำหนดให้กรมเสนอให้ ก.ค. อนุมัติ ยกเว้นการปรับตำแหน่งให้เป็นรองศาสตราจารย์ในวิทยาลัยครูและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ก.ค. มอบให้ อ.ก.ค. กรมอนุมัติแทน ก.ค.

1.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ

1.2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ การปรับตำแหน่งครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรือวิทยาลัย รวมทั้งตำแหน่งผู้ช่วยของตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าว

1.2.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามกฎหมาย ก.ค. ฉบับที่ 2 ซึ่งเป็นกรณีการปรับตำแหน่งให้เป็นตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นตามระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ชอบ หรือปริมาณและคุณภาพของงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การปรับตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ 3-5 เป็นครูใหญ่ระดับ 6 อาจารย์ใหญ่ระดับ 5-6 เป็นระดับ 7 ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 เป็นระดับ 8 เป็นต้น

1.2.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นตามความสามารถเฉพาะตัว ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 2 ข้อ 2 ทำนองเดียวกับผู้สอน เช่น การปรับครูใหญ่ระดับ 3-5 เป็นระดับ 6 อาจารย์ใหญ่ระดับ 5-6 เป็นระดับ 7 ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 7 เป็นระดับ 8 หรือระดับ 9

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อ 1.2.1 และข้อ 1.2.2 นั้น ก.ค.ได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยกำหนดให้กรมส่งคำขอไปให้ ก.ค. พิจารณาปีละ 1 ครั้ง ในช่วงคำขอ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคมของทุกปีงบประมาณ ส่วนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 1,2,3 นั้น ก.ค.ให้ขอปรับได้ตลอดปี และ ก.ค.ได้กระจายอำนาจให้ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัด อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับ 6 ลงมาคือ กรณีครูใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ระดับ 3.-5 ให้เป็นครูใหญ่ 6 และผู้ช่วยครูใหญ่ระดับ 2-4 ให้รับเงินเดือนในระดับ 5 ได้

1.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ก.ค.กำหนดหลักการเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้สอน คือ กำหนดให้ปรับตำแหน่งที่ศึกษานิเทศก์ครองอยู่ให้สูงขึ้นได้ตามความสามารถเฉพาะตัว โดยปรับให้สูงขึ้นถึงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 ลงมา ก.ค.ได้กระจายอำนาจให้ อ.ก.ค.กรมหรือ อ.ก.ค. จังหวัดอนุมัติแทน ก.ค. ส่วนการขอปรับให้เป็นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 ขึ้นไป ต้องขออนุมัติ ก.ค.

1.4 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอื่น ๆ ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสารวัตรนักเรียน นักศึกษาดำเนินการศึกษาริการอำเภอ ตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นต้นนั้น ก.ค.กำหนดให้กรมเสนอให้ปรับเป็นปี ๆ ไปเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา กรณีการปรับปริมาณและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น

2. การกำหนดตำแหน่งให้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำลง เช่น ตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นอาจารย์ 2 หรือเป็นอาจารย์ 1 หรือกรณีอื่น ๆ ซึ่งปกติจะเป็นกรณี

ตำแหน่งว่าง ซึ่งจะไม่มากนัก. โดยปกติ ก.ค.ได้กระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กรมหรือ อ.ก.ค.จังหวัด ดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องอนุมัติ ก.ค.สำหรับตำแหน่งผู้สอนและศึกษานิเทศก์ แต่ตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ ก.ค.กำหนดขึ้น ตามระดับความรับผิดชอบหรือปริมาณและคุณภาพของงานจะต้องขออนุมัติ ก.ค. ก่อน

3. การกำหนดตำแหน่งจากสายงานหนึ่งไปเป็นตำแหน่งอีกสายงานหนึ่ง เช่น ปรับปรุงตำแหน่งผู้สอน ตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นตำแหน่งครูใหญ่ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งกรณีนี้มีไม่มากนักในแต่ละปี ในทางปฏิบัติ ก.ค.กำหนดให้เสนอให้ ก.ค.พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู สายงานการสอนให้เป็นตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนั้น คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการไว้ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการครู

การที่จะกำหนดให้อาจารย์ 2 ระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 หรือ อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ตลอดจนการกำหนดให้อาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดไว้ และได้กำหนดให้จัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งเอกสารเพื่อแสดงความชำนาญ การหรือความเชี่ยวชาญ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ และต้องผ่านการประเมินตาม เกณฑ์จึงจะได้รับการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้ขอประเมินจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ และจัดทำหลักฐาน เอกสารให้ถูกต้อง ครบถ้วน

เอกสารชุดนี้จะได้กล่าวถึงรายละเอียดของส่วนต่าง ๆ ที่ผู้ขอประเมินจะต้องศึกษา และทำความเข้าใจเพื่อที่จะได้จัดเตรียมและจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นหลักฐานใน การขอกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูรายผู้สอนดังนี้

สิ่งสำคัญที่ผู้ขอประเมินจะต้องศึกษาทำความเข้าใจและดำเนินการประกอบด้วย

1. หลักการทั่วไปในการขอกำหนดตำแหน่ง
2. หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่ง

3. แบบเสนอข้อกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ
5. ผลงานทางวิชาการ

1. หลักการทั่วไปในการขอ กำหนดตำแหน่ง

การขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มืองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนแรก เป็นแบบเสนอขอ กำหนดตำแหน่งซึ่งผู้ขอประเมินเป็นผู้จัดทำ โดยมีการตรวจสอบ รับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในส่วนนี้นอกจากแบบ 2 แบบที่กล่าวมาแล้วยังจะต้องจัดทำภาคผนวก ซึ่งได้แก่ เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จะใช้ยืนยันส่วนที่ปรากฏในแบบว่าเป็นความจริงเชื่อถือได้ เช่น สำเนาทะเบียนประวัติ สำเนาคำสั่งต่าง ๆ สำเนาแสดงผลงานที่สำคัญ สำเนาประกาศเกียรติคุณที่ได้รับ ตลอดจนภาพถ่ายหรือหลักฐานอื่น ๆ เป็นต้น

2. ส่วนที่สอง เป็นเอกสารที่แสดงถึงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดให้มืองค์ประกอบ 3 รายการ คือ

2.1 ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

2.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณะ

2.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

การจัดทำเอกสารในแต่ละรายการจะมีรายละเอียดหรือหัวข้อตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ ซึ่งผู้ขอจะต้องเขียนบรรยายและเรียบเรียง เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีความคิดริเริ่ม มีการพัฒนา และเป็นแบบอย่างได้ ทั้งนี้นอกจากรายละเอียดตามรายการข้างต้นแล้ว ในส่วนที่สองก็จะต้องจัดทำภาคผนวกที่เป็นเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งใช้ยืนยันว่าการแสดงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญนั้นเป็นความจริงและมีความเชื่อถือได้

3. ส่วนที่สาม เป็นผลงานทางวิชาการประเภทใดประเภทหนึ่งในจำนวน 14 ประเภท ที่กำหนดไว้ หรืออาจจะมีหลายประเภท โดยผลงานทางวิชาการนี้จะต้องสอดคล้อง

คล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติซึ่งผู้ขอประเมินมีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ นอกจาก
ตัวผลงานทางวิชาการแล้ว ยังจะต้องมีหลักฐานเอกสารที่ยืนยันว่า ผลงานทางวิชาการดัง
กล่าวได้ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนมาแล้ว และเกิดประโยชน์หรือเกิดการพัฒนา
ของนักเรียนอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังต้องมีการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ออกไป
อย่างกว้างขวาง เป็นที่เชื่อถือได้ว่าเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการจริง

หลักการทั่วไปในการขอกำหนดตำแหน่ง

การขอกำหนดตำแหน่งและการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นต่อ
จากตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 มีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

1. มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

- อาจารย์ 3 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- อาจารย์ 3 ระดับ 9 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 8
- อาจารย์ 2 ระดับ 7 (อาวุโส) มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี สำหรับผู้มี
วุฒิทางการศึกษาดำรงตำแหน่งปริญญาตรี ถ้ามีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ต้องมีอายุราชการไม่น้อย
กว่า 20 ปี

- อาจารย์ 2 ระดับ 7 ไม่ได้กำหนดไว้

2. ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์

- อาจารย์ 3 ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 6 อยู่เกิน 2 ขั้น
- อาจารย์ 3 ระดับ 9 ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9
- อาจารย์ 2 ระดับ 7 (อาวุโส) ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ 6
- อาจารย์ 2 ระดับ 7 ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

3. มีชั่วโมงสอนและมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี

ยกเว้นอาจารย์ 3 ระดับ 9 มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี โดยผลการ
ปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี โดยผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินตามเกณฑ์

4. มีความชำนาญหรือมีความเชี่ยวชาญ

5. ผลงานทางวิชาการผ่านการประเมิน

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินเอกสารหลักฐานที่เสนอประกอบการขอกำหนดตำแหน่งที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน นั้น แต่ละส่วนจะมีหลักเกณฑ์การประเมินโดยเฉพาะ และมีเกณฑ์การตัดสินต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็นคะแนนปริมาณงาน มีคะแนนเต็ม 500 คะแนน และคะแนนคุณภาพของงานมีคะแนนเต็ม 500 คะแนน กำหนดเกณฑ์ที่ผ่านการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 700 คะแนน ซึ่งจำแนกคะแนนแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนปริมาณงาน	คะแนนคุณภาพของงาน	คะแนนรวม
1. งานสอน	150	150	300
2. งานบริการทางการศึกษา	25	25	50
3. งานอบรมปกครองครู	60	60	120
4. งานกิจกรรมนักเรียน	45	45	90
5. งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่	50	50	100
6. งานรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู	30	30	60
7. งานติดต่อกับผู้ปกครอง	25	25	50
8. ผลงานดีเด่น	30	30	60
9. งานบริการชุมชน	30	30	60
10. การร่วมมือกับผู้บริหาร	25	25	50
11. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30	30	60
รวม	500	500	1000

2. ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีคะแนนเต็ม 70 คะแนน กำหนดเกณฑ์ที่ผ่านการประเมินสำหรับอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 หรือ 45.5 คะแนน ส่วนอาจารย์ 3 ระดับ 9 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 49 คะแนน ซึ่งจำแนกคะแนนตามแต่ละรายการได้ดังนี้

2.1 รายการที่ 1 ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง 30 คะแนน

2.2 รายการที่ 2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน 30 คะแนน

2.3 รายการที่ 3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ 10 คะแนน

3. ผลงานทางวิชาการ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคะแนนเต็ม 30 คะแนน กำหนดเกณฑ์ผ่านการประเมินสำหรับอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 หรือ 19.5 คะแนน ส่วนอาจารย์ 3 ระดับ 9 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 21 คะแนน ซึ่งจำแนกคะแนนตามแต่ละรายการ ได้ดังนี้

3.1 รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ 15 คะแนน

3.2 รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ 15 คะแนน

4. คะแนนรวมของความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการคะแนนเต็มของทั้งสองส่วนรวมกัน 100 คะแนน เกณฑ์ที่กำหนดในการตัดสินใจประเมินผล ผู้ขอประเมินต้องได้คะแนนการประเมินแต่ละส่วนและได้คะแนนรวมของแต่ละตำแหน่งดังนี้

4.1 อาจารย์ 2 ระดับ 7 จะต้องได้คะแนนรวมเกินร้อยละ 70 หรือ 70 คะแนน แต่ไม่ถึงร้อยละ 75

4.2 อาจารย์ 3 จะต้องได้คะแนนรวมเกินกว่าร้อยละ 75 หรือ 75 คะแนนขึ้นไป

4.3 อาจารย์ 3 ระดับ 9 จะต้องได้คะแนนรวมเกินกว่าร้อยละ 75 หรือ 75 คะแนนขึ้นไป และคะแนนที่ได้รับจากการประเมินผลจะต้องเป็นเอกฉันท์ด้วย

ตารางสรุปเกณฑ์การตัดสินการประเมิน

ตำแหน่ง	ส่วนที่ 1 ผลการปฏิบัติงาน 1,000 คะแนน	ส่วนที่ 2-3		
		ความชำนาญ 70 คะแนน	ผลงานทางวิชาการ 30 คะแนน	คะแนนรวม 100 คะแนน
อาจารย์ 2	70%	65%	65%	70%
ระดับ 7	700	45.5	19.5	70
อาจารย์ 3	70%	65%	65%	75%
อาจารย์ 3	70%	70%	70%	75%
ระดับ 9	700	49	21	75

อาจารย์ 2 ระดับ 6 ที่ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ถ้าปรากฏว่าคะแนนที่ได้ไม่ถึงเกณฑ์คือ คะแนนความชำนาญการและคะแนนผลงานทางวิชาการผ่านแต่ได้คะแนนรวมระหว่าง 70-74 คะแนน ก็จะได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 แต่ถ้าผู้ขอกำหนดตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ถึงแม้การประเมินจะได้คะแนนสูงกว่า 75 คะแนน ก็จะได้ตามที่ขอกำหนดตำแหน่งคือ อาจารย์ 2 ระดับ 7 เท่านั้น

2. หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 การกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และการกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7

ก. หลักเกณฑ์ หลักเกณฑ์ในการกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 มีดังนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

2. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 7 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 2 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

3. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 2 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

4. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ผู้ร่วมงานอื่น และประชาชนหรือสาธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

(1) ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาเช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดี เป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแลและการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี จนมีผลให้นักเรียนนักศึกษามีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

(2) ผลที่ปรากฏ ต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจาก

ผลงานที่แสดงความชำนาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ
ปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครูอาจารย์ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่ยอมรับของครู
อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

(3) ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจาก

ความเลื่อมใสของผู้ปกครอง หรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ป่ก
ครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม
และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ ให้นับผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน
ในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ โดยพิจารณาจาก
การมีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่
แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

5. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.กำหนด ก็จะต้อง
ต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความชำนาญการในด้าน
นั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค.เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอน
หรือการศึกษาได้ โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

(1) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสม
กับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่
เชื่อถือได้

(2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้ใดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และ
นำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นหรือจัดทำขึ้นใหม่โดยไม่มีผู้ใดเริ่มจัดทำขึ้นเอง อนึ่ง ผล
งานทางวิชาการนั้น จะต้องทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
และมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

(1) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวทางปฏิบัติได้

(2) ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้

ข. หลักเกณฑ์ (เพิ่มเติม)

นอกจากการกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามหลักเกณฑ์ปกติในข้อ ก. แล้ว ยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์ (เพิ่มเติม) ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ดังต่อไปนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ 6 หรือต้องเป็นผู้มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี สำหรับข้าราชการครูผู้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรอง หรือต้องเป็นผู้มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับข้าราชการครูผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีในทางการศึกษาหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรอง
2. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ได้ผ่านการคัดเลือกของ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัดหรือ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตามที่ ก.ค. มอบหมายแล้วว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีวินัยดี รักและศรัทธาในอาชีพครู และมีประวัติการรับราชการที่ดี
3. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 2 ปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
4. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 3 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด
5. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 นั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดหา
ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการ
เรียนการสอน โดยในการปฏิบัติมานั้นมีลักษณะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือพัฒนาใน
งานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์ปรากฏ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปเป็นแบบ
อย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน
นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

(1.1) ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของ
นักเรียน ที่รับผิดชอบมีการพัฒนาเช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปาน
กลาง เป็นระดับความรู้ ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง
เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจาก นักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดี เป็นดียิ่งขึ้น
และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

(1.2) การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปก
ครองดูแล และการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับมอบ
หมายได้อย่างดี จนมีผลให้นักเรียน นักศึกษามีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

(2) ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่
แสดงความชำนาญ การซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรีกษา นิเทศ หรือ
สาธิต แก่ครูอาจารย์ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์และผู้ร่วม
งานอื่น

(3) ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน โดยพิจารณาจากความเลื่อมใสของ
ผู้ปกครอง หรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือ
ในเรื่องการศึกษาเล่าเรียนความประพฤติ คุณธรรมและศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา
ทั้งนี้ให้เน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน
การสอนเท่านั้น