

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการไทยถือได้ว่าเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน สามารถขับเคลื่อนประเทศไทยให้พัฒนาก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าโครงสร้างของหน่วยราชการหลายแห่งยังมีบทบาทหน้าที่และภารกิจงานที่ซ้ำซ้อนกันหลายแห่งขาดเอกภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก อีกทั้งกลไกภาครัฐบางแห่งยังค่อนข้างล่าช้า โดยเฉพาะในส่วนของโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ของระบบราชการ ยังไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล ที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ได้ทันทั่วถึง นอกจากนี้ระบบราชการยังมีปัญหาด้านอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ระบบตรวจสอบขาดความเป็นอิสระ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ยังส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีชีวภาพ และนาโนเทคโนโลยี ตลอดจนแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของเอเชียและโลกในอนาคตก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รัฐบาลต้องปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการยุคใหม่ ทั้งนี้การปรับองค์กรภาครัฐให้ไปสู่เป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิถีคิด วิถีปฏิบัติ (Paradigm Shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการพึงมีต่อประชาชน และต่อหน่วยงาน

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายการปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของระบบราชการไทยให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยการจัดกลุ่มโครงสร้างของระบบราชการให้มีความชัดเจน กะทัดรัด รวมหน่วยงานที่มีภารกิจหรือลักษณะงานที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน และยุบเลิกภารกิจและหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งจากการ

ปฏิรูประบบราชการดังกล่าว ได้ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแต่เดิมเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรม และมีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาถูกปรับสถานะลงเป็นเพียงหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้มีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ประกอบกับนับแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) มีผลบังคับใช้ ได้กำหนดให้ สำนักงาน ก.ค.ศ. กระจายอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้ดำเนินการเองในหลายๆเรื่อง ซึ่งผลจากการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการกำกับติดตามให้คำปรึกษา และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยปรับเปลี่ยนจากเดิมที่ให้ส่วนราชการเสนอแผนงานโครงการให้รัฐบาลตัดสินใจ เป็นการยึดแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรีและยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลเป็นหลัก และการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result - Based Budgeting : RBB) มาใช้ ซึ่งคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม หรือหน่วยปฏิบัติ

จากการบริหารงานของคณะรัฐบาลที่ผ่านมา รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการและส่งเสริมการศึกษา โดยพิจารณาได้จากการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา ซึ่งคณะรัฐมนตรีสมัยนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๑ ไว้ ๘ ข้อ ได้แก่ ๑) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ๒) นโยบายความมั่นคงของรัฐ ๓) นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ๔) นโยบายเศรษฐกิจ ๕) นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖) นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม ๗) นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ๘) นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จนมาถึงคณะรัฐมนตรีปัจจุบันของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ที่ได้แถลงนโยบายรัฐบาลของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๑ ไว้ ๘ ข้อเช่นเดียวกัน ได้แก่ ๑) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ๒) นโยบายความมั่นคงของรัฐ ๓) นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ๔) นโยบายเศรษฐกิจ ๕) นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖) นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม ๗) นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ๘) นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากคำแถลงนโยบายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทั้ง 2 รัฐบาล ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแผนการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าวนี้ จะใช้สำหรับการอ้างอิงหรือเป็นแม่บทในการถ่ายทอดกลยุทธ์หลักลงสู่ระดับกระทรวง ทบวง กรม ในรูปของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

กระทรวงศึกษาธิการ ถือเป็นองค์กรหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษา ให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ได้ดำเนินการบริหารราชการ ตามนโยบายของรัฐบาลภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านนโยบายการศึกษา ทั้ง 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ 2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาทั้งระบบ 3) พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดให้ทุกคนมีโอกาส ได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี 5) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ไปสู่ความเป็นเลิศ 6) ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 7) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด 8) เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกระดับการศึกษา และนอกจาก จะบริหารราชการภายใต้นโยบายของรัฐบาลแล้ว กระทรวงศึกษายังคำนึงถึงความสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง โดยปฏิรูประบบสุขภาพ ให้มีความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เน้นการป้องกัน ปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ยกระดับทักษะฝีมือของคนไทยให้ได้มาตรฐานและสอดคล้อง กับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถคิดเป็น ทำเป็น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ภายใต้การพัฒนาคุณภาพคน และสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคน ทั้งในมิติของจริยธรรมและมิติของความรู้ มุ่งสู่ “สังคมที่มีความสุขยั่งยืน” โดยนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ทั้งการเร่ง การปฏิรูปการศึกษา ขยายรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งการ “เรียนให้รู้” การพัฒนาหลักสูตร เศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สู่สังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ ด้วยภาระงานที่มาก แต่โครงสร้างของหน่วยงานกลับมีขนาดเล็กลง รวมทั้งอัตรากำลังที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการเกษียณอายุราชการ และการโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น ทำให้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ดังนั้นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องทำงานมากขึ้นและต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. มีภารกิจงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแล้ว ก็จะเป็นผลต่อเนื่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของประเทศต่อไป ดังนั้น จึงจัดทำโครงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอต่อผู้บริหารเพื่อหาแนวทางที่จะโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยดำเนินการดังนี้

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนทั้งสิ้น 262 คน ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง / ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน
2. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 255 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้
  - 2.1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้อำนวยการภารกิจ จำนวน 12 คน
  - 2.2 กลุ่มที่ 2 กลุ่มหัวหน้ากลุ่ม จำนวน 44 คน
  - 2.3 กลุ่มที่ 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 108 คน
  - 2.4 กลุ่มที่ 4 กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบรรจุใหม่ จำนวน 12 คน
  - 2.5 กลุ่มที่ 5 กลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการและบันทึกข้อมูล จำนวน 79 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 63 คน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้บริหารระดับสูง / ผู้เชี่ยวชาญในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 3 คน
2. กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 60 คน ได้มาจากการสุ่มดังนี้
  - 2.1 ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้อำนวยการภารกิจ จำนวน 12 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบรรจุใหม่ จำนวน 12 คน รวม 24 คน
  - 2.2 ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 3 กลุ่ม คือกลุ่มหัวหน้ากลุ่ม จำนวน 12 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการและบันทึกข้อมูล จำนวน 12 คน รวม 36 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กรอบการสัมภาษณ์และกรอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 5 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ผลตอบแทนและรายได้ 4) โอกาสความก้าวหน้าในงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ.

## วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ กรอบการสัมภาษณ์และกรอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ร่างกรอบการสัมภาษณ์ และกรอบการสนทนากลุ่ม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวนและภาษาที่ใช้ แล้วนำกรอบการสัมภาษณ์ และกรอบการสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. นำกรอบการสัมภาษณ์ และกรอบการสนทนากลุ่มที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 10 คน เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นตลอดจนสำนวนภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขได้กรอบการสัมภาษณ์ และกรอบการสนทนากลุ่มที่สมบูรณ์

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง/ผู้เชี่ยวชาญในสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน

2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ระหว่างวันที่ 23 – 25 มกราคม 2552 ณ โรงแรมชลจันทร์ พัทยา รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่ม จำนวน 60 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง/ผู้เชี่ยวชาญ และจากการประชุมสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมสัมมนาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลตอบแทนและรายได้ โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ได้แนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. และแนวทางในการพัฒนาสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิผลมากขึ้นในอนาคต

### คำจำกัดความ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น งานสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณและเวลาที่กำหนด ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลทำให้ข้าราชการมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่มีข้อค้นพบตรงกันเป็นส่วนใหญ่ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน คือ

3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงาน บรรยากาศในที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทของงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานประจำ งานตามนโยบายที่มีความสำคัญเร่งด่วน

3.3 ผลตอบแทนและรายได้ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น

3.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาตนเอง

3.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอนงาน การทำงานเป็นทีม การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความผูกพันระหว่างบุคคลและต่อองค์กร