

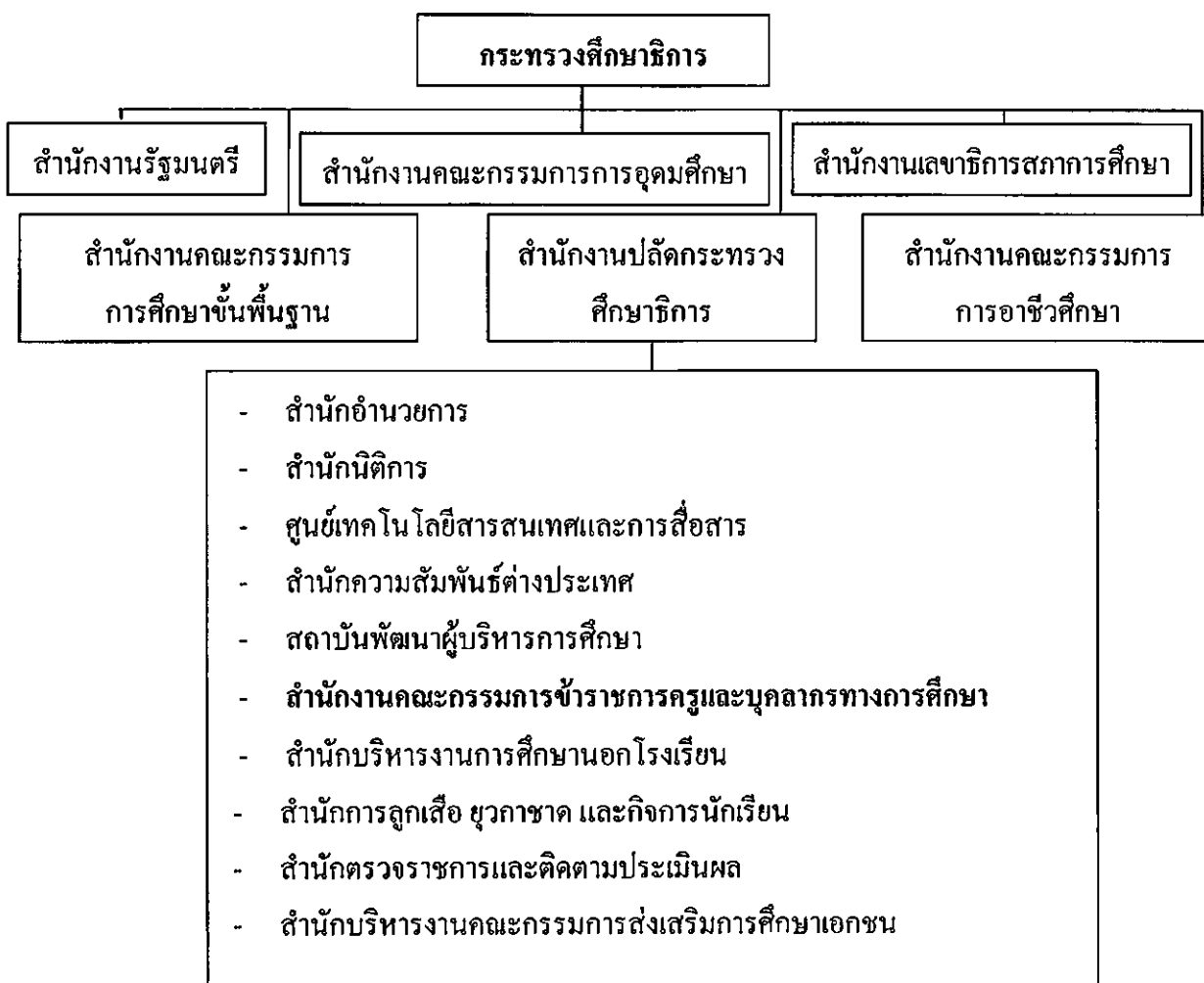
บทที่ 3

โครงสร้างอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

โครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และกฎการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ข้อ 3 (6) ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน เป็นกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างการบริหารราชการใหม่ โดยให้มีบทบาทและอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบายแผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา การติดตามตรวจสอบและประเมินผล โดยมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
6. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แผนภาพที่ 4 การแบ่งส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

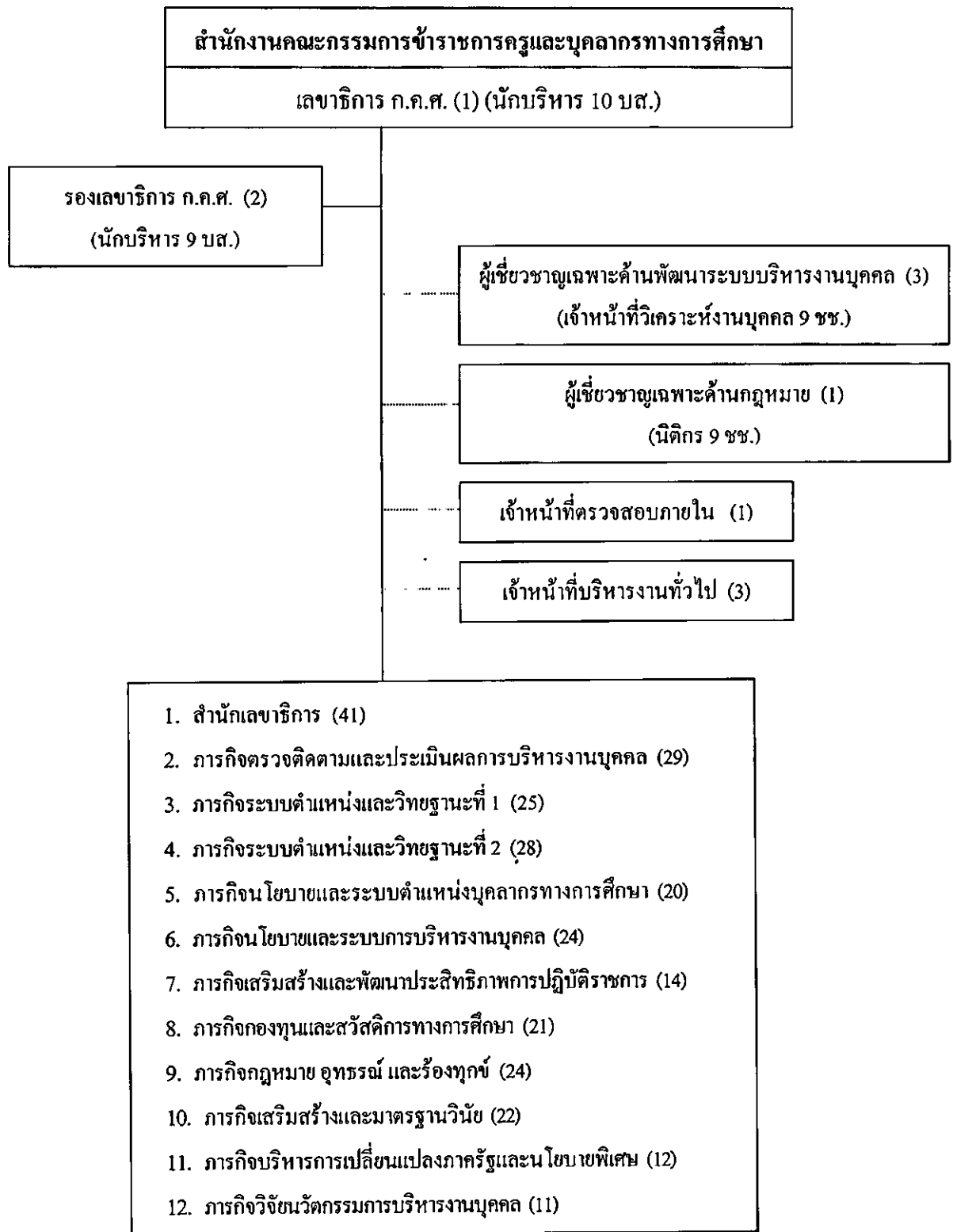
โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นสำนักหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” มีเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “เลขาธิการ ก.ค.ศ.” มีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังส่วนราชการที่บริหารจัดการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนช่วยเหลือปัญหาหนี้สินและเสริมสร้างค่านิยมในการประหยัดและมีวินัยทางการเงิน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดโครงสร้างตามภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. ออกเป็น 1 สำนัก 11 ภารกิจ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน* ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการ
2. ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
3. ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
4. ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
5. ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
6. ภารกิจนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล
7. ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
8. ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา
9. ภารกิจกฎหมาย อุตสาหกรรม และร้องทุกข์
10. ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย
11. ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
12. ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
13. หน่วยตรวจสอบภายใน

*หมายเหตุ : เป็นการแบ่งหน่วยงานภายในเพื่อการบริหารงานให้เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ



แผนภาพที่ 5 โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตามมาตรา (20) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ไว้ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ.
2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา
3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา
8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอ ก.ค.ศ.
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

โครงสร้างของ ก.ค.ศ.

โดยการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะดำเนินการในรูปองค์กรคณะบุคคล ที่เรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” เรียกโดยย่อว่า ก.ค.ศ. (Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission : TEPC) เป็นองค์กรกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงาน ก.ค.ศ. (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission : OTEPC) ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของ ก.ค.ศ. กล่าวคือ เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ. นับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยองค์ประกอบ

ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จำนวน 28 คน ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ประธาน) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (รองประธาน) กรรมการ โดยตำแหน่ง (8 คน) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (9 คน) และผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (9 คน)

ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ไว้ดังนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิต และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้
2. กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา
3. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม
4. ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้
5. พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้วให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น
6. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพัฒนาระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
8. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
10. พิจารณาตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

11. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา

12. กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

13. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบ และปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้แทนของหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใด มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกกระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.ค.ศ.

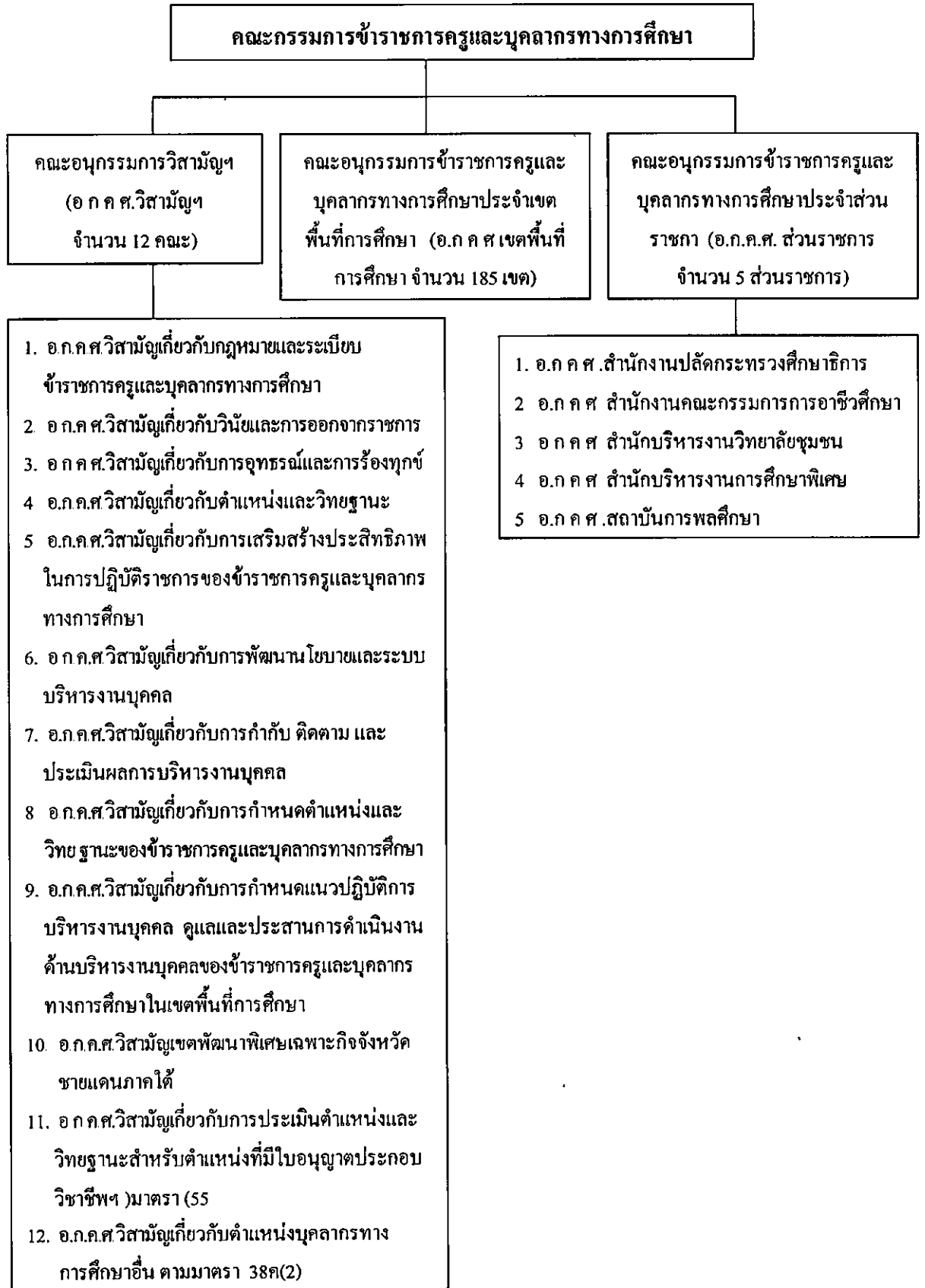
14. ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการ หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมหรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจยับยั้ง การปฏิบัติงานดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้วให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการ หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น

15. พิจารณารับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิ อย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

16. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่างๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

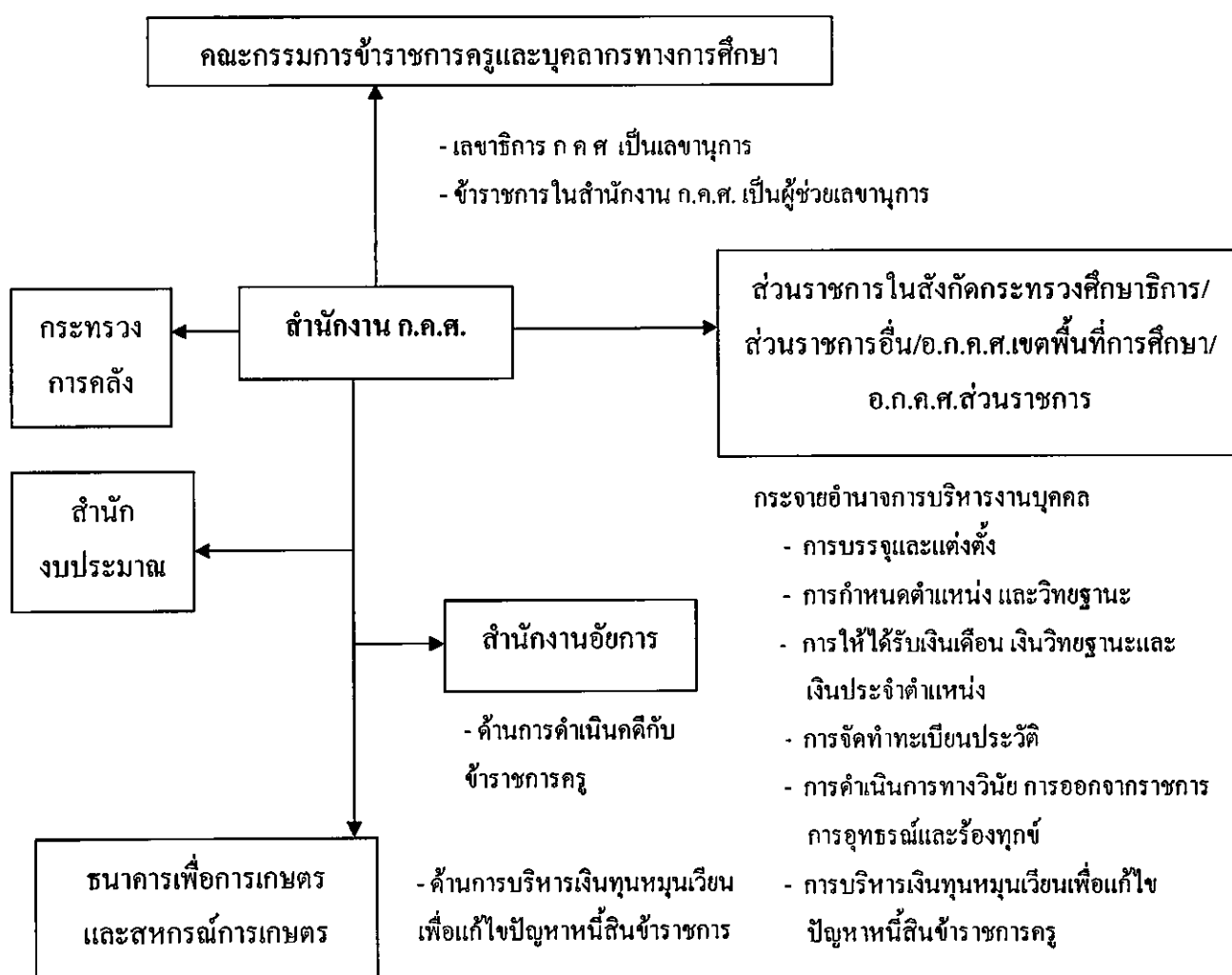
17. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปี เกิด และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น



แผนภาพที่ 6 โครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่กำหนดกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนช่วยเหลือปัญหาหนี้สินและเสริมสร้างค่านิยมในการประหยัดและมีวินัยทางการเงินแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องทำงานประสานสอดคล้องกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด



แผนภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงาน ก.ค.ศ. กับส่วนราชการในสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการส่วนราชการอื่น และองค์คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่สำคัญมี ดังนี้

1. พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ชัดเจน เพื่อมิให้การปฏิบัติงานซึ่งซ้อนทับกันระหว่างส่วนราชการของกระทรวง และจำเป็นต้องจัดระบบบริหารราชการภายในระดับต่าง ๆ ของกระทรวงให้มีเอกภาพ สามารถดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนด ประกอบกับสมาคมมีการกำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่และการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนให้ชัดเจน เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติราชการในการกำกับควบคุมดูแลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ซึ่งปฏิบัติในแต่ละระดับให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งมีลักษณะและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งระบบการบริหารงานบุคคลมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการปฏิบัติราชการในกระทรวงอื่นๆ ในระบบราชการปัจจุบันให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ มาตรา 59 วรรคสอง กำหนดว่า ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมี อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.

ตั้งเป็นองค์กรรองรับการกระจายอำนาจมีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่ง ที่มีวิทยฐานะเริ่มตั้งแต่ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และก้าวหน้าได้จนถึง วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย 9 หมวด 140 มาตรา ซึ่งในมาตรา 20 กำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ขึ้นทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางการบริหารงานบุคคลให้กับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และเป็นฝ่ายเลขานุการนำเสนอ นโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการทางด้าน การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาคัดสินใจและนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดต่อการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของประเทศ

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนที่ได้ปรับเปลี่ยนบทบาท แนวทางและวิธีการ ปฏิบัติราชการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจ ของประเทศ โดยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหาร ราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 11 หมวด 139 มาตรา กฎหมายฉบับนี้กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็น และเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ หลักผลงานที่มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ สร้างคุณค่า และผลผลิต ผลลัพธ์

โดยในหมวด 4 กล่าวถึง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติราชการ ซึ่งปรากฏตามมาตรา 72 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 มาตรา 76 และมาตรา 77 ดังนี้

มาตรา 72 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้บังคับบัญชาพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสม กับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง
ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด
ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้

มาตรา 73 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการ
ตามมาตรา 72 และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) แล้วแต่กรณี
เป็นผู้สั่งเลื่อน

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งข้อเท็จจริงและความเห็นเกี่ยวกับการควรเลื่อนหรือไม่ควรเลื่อนไปยังอธิบดี
ผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7
ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมีใช้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด คณะรัฐมนตรี
จะมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
ในกฎ ก.พ. ตามมาตรา 72 ก็ได้

มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่
ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการ
คำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา 75 ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง และมาตรา 50 ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน
ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 76 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 77 ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนก่อนเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
บางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่
ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

4. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการสาธารณะแก่ผู้รับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกิน ความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

โดยในหมวด 8 กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งปรากฏตามมาตรา 45 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 และมาตรา 49 ดังนี้

มาตรา 45 นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตาม มาตรา 9 (3) แล้วให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร.กำหนด

มาตรา 46 ส่วนราชการอาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องกระทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของข้าราชการ

มาตรา 47 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมิน โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

มาตรา 48 ในกรณีที่ส่วนราชการใดดำเนินการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน ให้ ก.พ.ร.เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการหรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร.กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 49 เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงาน และผลสัมฤทธิ์ โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและค้ำค่าต่อภารกิจของรัฐหรือสามารถดำเนินการ ตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรี จัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณ เหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

5. พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

พระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2550 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 ยังคงมีข้อบกพร่องที่ข้าราชการ จะไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน หากเป็นกรณีที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปรับราชการในท้องที่ที่เริ่มรับราชการ ครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ สมควรปรับปรุงสิทธิ การได้รับค่าเช่าบ้านให้สอดคล้อง กับสภาพสังคมปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้มี บัญชีอัตราค่าเช่าบ้าน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งใหม่ เพื่อให้มีสิทธิ ได้รับค่าเช่าบ้านในอัตราที่ถูกต้อง และเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ โดยในมาตรา 5 ระบุเกี่ยวกับบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ หมายเลข 6 สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536 ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 กระทรวงการคลังด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี วางระเบียบ “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550” โดยให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการประเภท ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ และข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

“เงินตอบแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ โดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกเวลาราชการ ในที่ตั้งสำนักงาน หรือ โดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกเวลาราชการนอกที่ตั้งสำนักงาน หรือ โดยลักษณะงานปกติต้องปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัดหรือกะและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกผลัดหรือกะของตน

“เวลาราชการ” หมายความว่า เวลาระหว่าง 08.30 ถึง 16.30 น. ของวันทำการ และให้หมายความรวมถึงช่วงเวลาอื่นที่ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ หรือเป็นอย่างอื่นด้วย

“วันทำการ” หมายความว่า วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และให้หมายความรวมถึงวันทำการที่ส่วนราชการกำหนดเป็นอย่างอื่นด้วย

“วันหยุดราชการ” หมายความว่า วันเสาร์และวันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ที่ส่วนราชการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงวันหยุดราชการประจำปี หรือวันหยุดพิเศษอื่น ๆ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการนอกเหนือจากวันหยุดราชการประจำปี

“การปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ” หมายความว่า การปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่ของข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งจัดให้มีการปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานดังกล่าวถือเป็นเวลาราชการของข้าราชการผู้นั้น ทั้งนี้ การปฏิบัติงานในผลัดหรือกะหนึ่ง ๆ ต้องมีเวลาไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมง โดยรวมเวลาหยุดพัก

7. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550

องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คือการปฏิบัติงานด้านการคลัง ซึ่งประกอบด้วย งานการเงิน งานงบประมาณ งานบัญชี ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ภารกิจในหน้าที่ของส่วนราชการสำเร็จตามแผนการที่วางไว้ โดยการให้สวัสดิการสำหรับข้าราชการสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550

กฎหมายและระเบียบที่ได้นำมากล่าวอ้างดังกล่าวข้างต้น เป็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้กับสำนักงาน ก.ค.ศ. และบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่นำมาใช้เป็นหลักประกอบการพิจารณาศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

งานสำคัญของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยมีผลการดำเนินงานและมิจานที่ต้องเร่งดำเนินการดังนี้

งานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

1. การปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา 54) ก.ค.ศ. เห็นชอบให้ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0206.2/ว 2 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551 โดยยังคงประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ แต่ปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

2. การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก.ค.ศ. ตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ (มาตรา 55) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ โดยกำหนดให้มีการประเมินเป็นระยะและเป็นรายบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นประจักษ์ว่าได้มีการดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะตามที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีความมุ่งหวังว่าหลักเกณฑ์การประเมินฯ จะส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างสมบูรณ์ มีคุณภาพ มาตรฐาน สร้างความสมานฉันท์และความเข้มแข็งทางวิชาการในวงวิชาชีพ โดยยึดผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ได้ดำเนินการ

เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2551 รวม 2,453

4. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเปิดรับสมัครเมื่อวันที่ 13 - 17 ธันวาคม 2550 มีผู้สมัครรวมทั้งสิ้น 1,100 คน ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกฯ ในวันที่ 5 มกราคม 2551 ณ โรงเรียนหอวัง กรุงเทพฯ ผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ 1,064 คน มีผู้สอบผ่าน ภาค ก รวม 400 คน เพื่อเข้ารับการประเมินภาค ข ในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551 สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยจำนวนนี้มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 12 ราย เพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

5. จัดทำชุดเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีวินัยทางการเงิน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินงานโครงการรณรงค์เพื่อการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดทำชุดเสริมสร้างค่านิยม เรื่องความรู้ความเข้าใจและการมีวินัยทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมความรู้รักสามัคคี ตลอดทั้งขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมมีความเข้มแข็งและประชาชนมีความสุขด้วยการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสนับสนุนการออมในทุกระดับ โดยใช้นโยบายการออมที่เหมาะสมและส่งเสริม

6. การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาที่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และขยายผลไปให้ถึงระดับสถานศึกษา จึงได้จัดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจากทุกเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แม่แบบที่เป็นแกนนำในการพัฒนา วินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งขยายผลไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีจิตสำนึก ในความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่าง สามารถนำไปอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้มีคุณธรรมนำความรู้ได้

7. การพัฒนาระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาระบบทะเบียนประวัติ (กพ.7) จากระบบเอกสารสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และระบบข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบ กำกับ ติดตามการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำระบบคลังข้อมูลสนับสนุนการเพิ่มขีดสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Competency Management Support System :CMSS) มาทดลองกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

8. การแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู ด้วยพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้มีการตั้งงบประมาณสำหรับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงกำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู พ.ศ. 2540 และจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู ขึ้นเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 ปัจจุบันมีวงเงินงบประมาณหมุนเวียนจำนวน 900 ล้านบาท สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ได้รับจัดสรรวงเงินจำนวน 800 ล้านบาท เพื่อให้ข้าราชการครูผู้ยืมเพื่อไป ชำระหนี้ รายละไม่เกิน 200,000 บาท กำหนดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6 ต่อปี

งานต่อเนื่องและงานใหม่ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

1. การพัฒนาระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการพัฒนาระบบทะเบียนประวัติ ก.พ. (ก.พ.7) จากระบบเอกสารสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และระบบข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยจะดำเนินการขยายหน่วยงานนำร่องในจังหวัดเชียงใหม่ให้ครบทั้ง 5 เขตพื้นที่การศึกษา และจะได้ขยายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาสามารถนำไปใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยจัดหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 เมษายน 2551 กำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ประกอบด้วย 12 ภารกิจ และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีความคล่องตัว มีความชัดเจน ความรวดเร็ว ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานราชการ และในขณะเดียวกันได้เสนอขอปรับปรุง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ จากหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีฐานะเป็นกรมและเป็นนิติบุคคล

3. ระบบพิทักษ์คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องด้วย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่เสมือนศาลปกครองชั้นต้น แต่ในส่วนของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้มี ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นระบบไตรภาคี จึงเห็นควรปรับปรุงให้ระบบพิทักษ์คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับข้าราชการพลเรือน

4. การจัดตั้งเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา โดยสภาการศึกษาได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของการจัดการมัธยมศึกษา จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาทั้งด้าน โครงสร้าง การบริหารและการจัดการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และได้จัดทำข้อเสนอแนวทางการปัญหาการบริหารงานบุคคลมาเพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเชิญผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้แทนสภาการศึกษาและนิติกรจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปทางกฎหมายว่าจะดำเนินการแยกเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาได้หรือไม่ มีผลกระทบอย่างไรและต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องฉบับใดบ้าง และจะได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนต่อไป

5. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

6. การเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนราชการ ที่จะหมดวาระในเดือนมิถุนายน 2552

7. การปรับสถานภาพของสำนักงาน ก.ค.ศ. จากหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีฐานะเป็นกรมและเป็นนิติบุคคล ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำร่างเพื่อแก้ไข พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 .ในมาตรา 10 ในประเด็นเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

8. การปรับปรุง พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยที่มาตรา 39 จ. แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่าตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีวิทยฐานะ แต่ พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มิได้กำหนดบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะ สำหรับตำแหน่งมาตรา 39 จ. ไว้ จึงได้เสนอปรับปรุง พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าว

จากอำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน มีความสง่างามในเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ พร้อมทั้งจะพัฒนาการศึกษาของชาติและสร้างสรรค์อนาคตของประเทศ ดังนั้น ข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำแผนการพัฒนามูลฐานการทุกระดับ
 อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปตามตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 พ.ศ. 2551

งานเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ปรับเปลี่ยน
 บทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลัก
 ในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบ
 บริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ
 สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง ที่คำนึงถึงหลักการสำคัญ ได้แก่
 หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
 และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการ
 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการ
 บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้
 ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ ซึ่งจากเดิมจะเน้นที่การพัฒนาข้าราชการ
 ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้น
 ให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก มุ่งเน้นการสร้างคุณค่า ผลผลิตผลลัพธ์และตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เล็งเห็นความสำคัญตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการให้มีประสิทธิภาพ
 และสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากร
 สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อพัฒนามูลฐานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยบรรจุงานโครงการดังกล่าวไว้ใน
 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2554) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามูลฐานอย่างเป็นระบบ เน้นการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาการทำงาน
 ทักษะ สมรรถนะและส่งเสริมการมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการพัฒนาระบบบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีมาตรฐานตามระบบคุณธรรม อันจะส่งผลต่อขวัญ
 กำลังใจและความก้าวหน้าของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
 นอกจากนี้สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสำนักงาน
 ก.ค.ศ. (พ.ศ. 2552-2555) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีทิศทาง
 การพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพ

และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ดังนี้

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นในทุกภาคส่วนของสำนักงาน ก.ค.ศ.

2. การจัดกิจกรรมการศึกษาคุณงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนดในแผนพัฒนารายบุคคล อาทิ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางด้านภาษาต่างประเทศ คุณธรรมจริยธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร อาทิ การจัดเวทีความรู้ การจัดประชุมโต๊ะกลม การจัดประชุมสภากาแฟ และมุมความรู้หรือศูนย์การเรียนรู้

5. ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

6. ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้กระทำความดี มีคุณธรรม จริยธรรม

7. ดำเนินการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อาทิ PMQA การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และกิจกรรม 5 ส เป็นต้น

8. การจัดทำคำรับรองผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

9. การดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนบุคลการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามวัฒนธรรม ค่านิยม และมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

10. การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

11. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรในด้านการปรับปรุงอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการจัดซื้อและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะรถยนต์ ให้เอื้อและส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

12. การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานเพื่อพัฒนาระบบงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

13. จัดกิจกรรมดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

14. จัดกิจกรรมประชุมผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นรายเดือนเพื่อปรึกษา

เพื่อการปฏิบัติและการพัฒนางาน