รายงานวิจัย

โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้าง ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ



โดย
สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กันยายน 2552

คำนำ

โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. นี้ สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นผู้ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนให้โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการทำงาน โดยการยกฐานะขึ้นเป็นระดับกรม และมีกองที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่างๆ อยู่ในสังกัด นอกจากจะเป็นไปเพื่อการให้บริการต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงการศึกษานี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งในการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ รวมถึงการประสานงานที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษา นอกจากนี้สวนดุสิตโพลยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญต่างๆ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโครงการฉบับนี้ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

สวนดุสิตโพล

กันยายน 2552



รายงานวิจัย
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้าง ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กันยายน 2552

บทสรุปผู้บริหาร

บทนำ

การปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) ที่ได้ถูกตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 มีหน้าที่ในการเสนอการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนราชการ การจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรี รวมถึงการยุบรวมโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ จึงต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการที่โครงสร้างและภารกิจได้ถูกปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาเป็นการบริหารงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ สำนักงาน ก.ค ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535) ให้ถูกยุบรวมโครงสร้างใหม่เป็นเพียงส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจาย

อำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทำให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ 2547 ซึ่งมาตรา 20 ได้กำหนดให้มีสำนักงาน ก.ค.ศ. และให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา ซึ่งต้องดูแลข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา กระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ทำให้เพิ่มขอบเขตการปฏิบัติงานในส่วนของบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 แห่ง (เดิมเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ) และต้องดูแลข้าราชการครูในวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องมีการกำหนดระบบวิทยฐานะ ระบบการกระจายอำนาจและระบบการกำกับติดตามและประเมินผล

จากการที่สำนักงาน ก.ค ศ มีฐานะเป็นเพียงหน่วยงานระดับสำนักอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับเปลี่ยนด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างอัตรากำลัง นอกจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานแล้วยังกระทบต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของผู้บริหารและข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ก.ค. เดิม โดยการกำหนดใหม่ให้เลขาธิการ ก.ค. ซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งอธิบดี (นักบริหารระดับ 10) เมื่อ ก ค.ศ. มีฐานะกลายมาเป็นเพียงส่วนราชการหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงถูกกำหนดให้มีตำแหน่งเป็น "ผู้อำนวยการสำนักงาน ก.ค.ศ." (นักบริหารระดับ 9) ถึงแม้ต่อมา ก.พ. ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่งเลขาธิการ ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นอธิบดี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการ ก ค ศ (นักบริหารระดับ 9 บ ส) 2 ตำแหน่ง มีฐานะเป็นรองอธิบดี เพื่อช่วยงานเลขาธิการ ก.ค ศ. ในการบริหารราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยขณะนี้ได้มีการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามคำสั่งและประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งถูกปรับลดลงมาเป็นผู้อำนวยกลุ่ม จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่ควร ทั้งนี้ โดยความรับผิดชอบด้านการบริหารงานจะอยู่ที่เลขาธิการ ก ค.ศ แต่เพียงผู้เดียว เนื่องจากไม่สามารถกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในฐานะผู้อำนวยการกอง/สำนักตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ทำให้มีผลกระทบที่ตามมาต่อบุคลากร คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการโดยเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนภารกิจและความรับผิดชอบ แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ยังไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและรองรับการปฏิบัติงานตามเจตนารมณ์ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนด จากการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็น "กรม" ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียสิทธิประโยชน์พึงได้รับจากราชการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ขาดโอกาสและความก้าวหน้าในการเติบโตขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ทั้งๆ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานสำคัญในการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อประโยชน์อันจะเกิดจากการปฏิรูประบบการศึกษาที่แท้จริง เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อการปฏิรูปการศึกษา และรองรับภารกิจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพตามหลักการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. และการแบ่งส่วนราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. อันจะเป็นประโยชน์ต่อนโยบายด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

บทสรุปผลการศึกษา

คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. สภาพปัญหาของโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน

1) ด้านโครงสร้าง

การศึกษาโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน พบว่าภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงาน ก.ค.) ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม มาเป็นส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปรับเปลี่ยนจากสำนักงาน ก.ค. มาเป็นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ ตามมติ ก พ. ที่ นร 1009.4/188 ลงวันที่ 25 กันยายน 2546 นั้น ได้พิจารณาเห็นว่า การปรับโครงสร้างจากระดับกรมมาเป็นระดับสำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 7 กลุ่ม 1 งาน ได้แก่ กลุ่มงานเลขานุการกรม กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล กลุ่มวินัยและนิติกร กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา และงานตรวจสอบภายใน

ต่อมาโดยได้มีการปรับบทบาท รวมถึงการเพิ่มภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากเดิมตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยได้ถูกกำหนดให้มีเลขาธิการ ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นจากการดูแลบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครู คือ การดูแลบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 แห่ง (ดูแลข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดและอำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่เคยอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. มาอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.ค.ศ.) ข้าราชการครูสังกัดส่วนราชการ ที่อยู่นอกเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการบริหารงานยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มี อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ และอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษา รวมทั้ง อ.ก ค ศ ส่วนราชการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม เป็นกลไกในการบริหารงาน

ด้วยโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ถูกปรับสถานะให้มีขนาดเล็กลงเป็นเพียงหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้มีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการ การดำเนินงานที่ต้องมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนการปฏิบัติที่มากขึ้น รวมถึงข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ แต่กลับได้รับภารกิจที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจที่เกิดจากผลของการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่ทำให้สำนักงาน ก.ค ศ ต้องมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทุกส่วนราชการดำเนินไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดและให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกันด้วย

จากภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ขาดความคล่องตัว ปัญหาทางโครงสร้างสำนักงาน ก ค.ศ. ที่พบอีกก็คือ อัตรากำลังของข้าราชการที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการไป การขอลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ และการโอนย้ายไปหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการขาดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพราชการ ที่ไม่สามารถเปลี่ยนสายงานจากข้าราชการประเภทวิชาการไปสู่ประเภทบริหารได้ อีกทั้งตำแหน่งทางการบริหารที่กำหนดขึ้นภายในก็เป็นเพียงระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งไม่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง และไม่มีกฎหมายรองรับสายการบังคับบัญชา

ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า โครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสำนักงาน ก ค.ศ มีข้อจำกัดและเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติงานในฐานะเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ความอ่อนแอของโครงสร้างองค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผลลัพธ์ที่ตามมาจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยตรง และอาจเป็นข้อจำกัดในการทำให้การปฏิรูประบบการศึกษาประสบความสำเร็จได้

2) **ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การมีสถานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งเน้นการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการบริการให้เกิดความเสมอภาค (Equality) เป็นธรรม (Equity) และอำนวยความสะดวก (Facilitation) ให้เกิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่ภารกิจการให้บริการต่างๆ เหล่านี้ยังคงไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร สืบเนื่องจากการจัดองค์กรที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย การขาดความคล่องตัวในการทำงาน การปฏิบัติภายใต้กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการมีสายการบังคับบัญชาที่ทำให้งานเกิดความล่าช้า รวมถึงปัญหาที่เกิดจากการมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ งานพัฒนาระบบทะเบียนประวัติอิเล็คทรอนิคต่างๆ เหล่านี้ ทำให้ระยะเวลาในการให้บริการเกิดความล่าช้า รวมถึงงานให้คำปรึกษาตอบข้อหารือ การรับข้อร้องเรียนต่างๆ ที่ยังคงเป็นภาระหนักของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ไม่สามารถแบ่งเบาออกไปได้ แม้จะมีการกระจายอำนาจหน้าที่เหล่านี้ไปยัง อ.ก.ค ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วก็ตาม

3) **ด้านการบริหารจัดการองค์กร**

การบริหารราชการยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นไปอย่างรวดเร็วและไร้รูปแบบ จึงมีความจำเป็นที่ระบบการบริหารราชการควรต้องปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการจากองค์กรนั้นๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี ซึ่งจะต้องกำหนดออกมาเพื่อให้สามารถบริหารงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุด แต่ด้วยภารกิจตามโครงสร้างในปัจจุบันของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีมากและมีอัตรากำลังที่ลดลง ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานหนักและใช้ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น อีกทั้งรูปแบบของสำนักงานเป็นรูปแบบเฉพาะที่บริหารงานภายใต้คณะกรรมการ และความเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่ต้องเน้นความเป็นอิสระ ขณะที่ปัจจุบันสำนักงาน ก.ค.ศ. อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวและขาดความเป็นอิสระ ขาดการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ในด้านการบริหารงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

4) **ด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากร**

การที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีฐานะตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการเป็นระดับกรม ทำให้การกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่อาจกำหนดตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการตามกฎหมายได้เหมือนดังข้าราชการในส่วนราชการระดับกรม มีเพียงการกำหนดให้มีภารกิจตามโครงสร้างภายในส่วนราชการของสำนักงาน ก ค.ศ. เอง การกำหนดเช่นนี้ส่งผลให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งที่ข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล และต้องปฏิบัติงานที่หนักในปริมาณมาก แต่ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถเหล่านี้ไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ราชการที่สูงขึ้นได้ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในทางด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ

2. **แนวทางการปรับสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค ศ.**

1) ปรับ/แก้ไขบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10 มาตรา 59 และมาตรา 60 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งหมด ให้สอดคล้องและสอดรับต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) การปรับ/ยกฐานะขึ้นเป็นระดับ "กรม" ให้พิจารณาเทียบเคียงกับหน่วยราชการอื่น ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นฝ่ายเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. โดยพิจารณาเทียบเคียงถึงสถานภาพ โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และภารกิจอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

3) กำหนดกลไกการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ด้านการกระจายอำนาจ และสร้างกลไกพัฒนาบุคลากรและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพพร้อมรับการกระจายอำนาจ

3. **ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นได้จากการปรับสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.**

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีระบบการจัดการฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อการบริหารงานบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงาน/กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

ดำเนินการจะเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงานบุคคล และปฏิบัติภารกิจที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในด้านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2) ด้านบุคลากร

บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ.

เมื่อบุคลากรที่เป็นข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางหน้าที่ราชการ มีภาระงานที่เหมาะสม ก็ย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเต็มศักยภาพต่อไป อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนั่นหมายถึงผู้เรียนหรือเด็กจะเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และถือเป็นการพัฒนาประเทศชาติที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง

บุคลากรที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการได้รับบริการในด้านต่างๆ ที่เป็นความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค ศ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร

ด้านโครงสร้าง

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. **ควรได้รับการพิจารณาจัดตั้งส่วนราชการใหม่ให้มีฐานะระดับ "กรม" และเป็น "นิติบุคคล" โดยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (ประธาน ก.ค.ศ.)** เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องและตอบสนองต่อการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ

การจัดตั้งส่วนราชการใหม่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. นอกจากจะเกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลแล้วนั้น ยังเกิดความสอดคล้องต่อหลักการกระจายอำนาจการบริหารราชการ ตามแนวทางการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ จากการที่ถูกไปรวมศูนย์ไว้ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องบริหารงานภายใต้การตัดสินใจของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ปรับมาเป็นการบริหารที่เป็นแบบเฉพาะของสำนักงาน ก.ค.ศ ทำให้เกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงาน ด้านการพัฒนาส่งเสริมและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้ง ยังส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้มีโอกาสในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และหรือมีโอกาสในการเปลี่ยนประเภทของข้าราชการจากประเภทวิชาการไปสู่ประเภทบริหารได้

ข้อเสนอนี้สอดรับกับข้อเสนอในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) ที่กล่าวว่า เพื่อประโยชน์ในการดูแลงานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนเพื่อความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรที่ทำหน้าที่ในหน่วยธุรการที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ค.ศ. จึงควรมีการปรับสถานะในทางกฎหมายของสำนักงาน ก ค.ศ. รวมทั้งให้มีการรับรองบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนี้อย่างชัดเจน โดยให้มีฐานะเป็นกรมและเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นหัวหน้าส่วนราชการในระดับอธิบดี ทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก ค ศ. ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในหลักการเดียวกับสำนักงาน ก.พ. ที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการให้กับ ก.พ. ในส่วนของข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน

เหตุผลที่ต้องควรมีการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นระดับกรม

1) เพื่อรองรับและขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ

- นโยบายของรัฐบาล เช่น ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

- นโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

2) เพื่อให้สถานภาพของสำนักงาน ก.ค.ศ. สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่และภาระงานของสำนักงาน ก ค.ศ ตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่

- ดูแลและพัฒนาข้าราชการครู ประมาณ 444,010 คน
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 185 เขต และ 6 ส่วนราชการ
- บุคลากรทางการศึกษาประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 20,000 คน

- สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประมาณ 40,000 แห่ง

- ข้าราชการครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม

3) เพื่อความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวคือ การบริหารงานในฐานะที่เป็นองค์กรกลางทางด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องมีเอกภาพในการดำเนินงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

4) เป็นการปรับโครงสร้างสำนักงานที่มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย

ทั้งนี้ จากข้อมูลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในบันทึกคำชี้แจงความเห็นสำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ไว้ว่า การเสนอจัดตั้งกรมจะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกเพียงประมาณเดือนละ 53,900 บาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่ไม่มีนัยสำคัญ

5) ขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัด

โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบันขาดความเหมาะสมเพราะทำให้บุคลากรสำนักงาน ก ค ศ.ไม่มีโอกาสเข้ารับการสรรหาเป็นรองเลขาธิการ ก ค.ศ.เนื่องจากสำนักงาน ก ค ศ ไม่มีหน่วยงานระดับกอง มีแต่หน่วยงานระดับกลุ่ม ทำให้บุคลากรไม่มีคุณสมบัติที่จะขอรับการคัดเลือกเป็นรองเลขาธิการ ก.ค.ศ. หรือข้าราชการสายบริหาร ส่งผลให้มีข้าราชการสำนักงาน ก ค.ศ. เป็นจำนวนมากลาออก โอนย้าย และเกษียณก่อนอายุราชการ

2. สำนักงาน ก.ค ศ. ควรได้รับการผลักดันให้ได้รับการจัดตั้งและปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ **ให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระ**ทางด้านการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง **และปรับส่วนราชการภายในให้มีฐานะระดับ "กอง"** เพื่อการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการสอดรับกับ**สาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงภารกิจเดิมและการได้รับภารกิจใหม่ที่เพิ่มขึ้น จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาเป็นการกำหนดใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และประเภทของข้าราชการให้เหมาะสมและสอดรับกับภารกิจที่รับผิดชอบ และกำหนดประเภทของข้าราชการเพิ่มเติมในส่วน**

ของผู้บริหารระดับอำนวยการ เพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่กฎหมายได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารเงินกองทุน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ เป็นต้น

3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรสร้างเครือข่ายการประสานงานกับ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ**พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความเท่าเทียมและยุติธรรม**ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต่างๆ ภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้อเสนอนี้สอดรับกับข้อเสนอในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2552) ที่กล่าวว่า หากพิจารณาหลักการของการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาแล้ว การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาต้องถูกถ่ายโอนให้แก่เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่นและสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้โดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องกรอบมาตรฐานของการบริหารงานบุคคล ดังนั้น กลไกการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง (ก.ค.ศ.) จึงสมควรทำหน้าที่เป็นเพียงหน่วยนโยบาย เช่นเดียวกันกับ ก.พ. ไม่สมควรเป็นหน่วยปฏิบัติการ ดังเช่นบทบาทที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยนัยนี้ ก.ค.ศ. ต้องเร่งกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ชัดเจน รวมถึงการแก้ไข ปรับปรุงกฎเกณฑ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4. ให้มีการจัดตั้งองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลระบบพิทักษ์คุณธรรมในกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากเปรียบเทียบกับ ก.พ. ที่มี ก.พ.ค. เป็นคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ ศ. 2551 โดยให้ระบบพิทักษ์คุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักการเดียวกันกับของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ค.) โดยมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.พ.ค.ศ.) (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) เพื่อทำหน้าที่ดูแลระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและทำหน้าที่ป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ได้รับการ

ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการให้คุณให้โทษ เพื่อสร้างความสมดุลในการบริหารที่สอดรับกับหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบพิทักษ์คุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้มแข็ง อีกทั้งเป็นการแบ่ง/ลดภารกิจที่ ก.ค.ศ. ต้องดูแลในเรื่องดังกล่าว

5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรตระหนักว่า ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและการสนับสนุนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาพลักษณ์และการปฏิบัติงานสำนักงาน ก ค.ศ. ในระยะยาว **จึงควรมุ่งเน้นการจัดบริการด้านงานบุคคลเพื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพอย่างสร้างสรรค์ และเกิดความเป็นธรรม**

6 ลักษณะองค์กรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจะเป็น

- **เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง** (High Performance Organization : HPO) การที่จะทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง **ต้องเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรี มีความเป็นอิสระ** และมีจริยธรรมยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

- **เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม** (Innovative Organization) มีความแปลก ความแตกต่าง สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ และมีศักยภาพขององค์กรสูง

- **เป็นองค์กรยุคใหม่ที่มีลักษณะ** (Talent Magnet Organization) สามารถดึงดูดคนเก่งๆ เข้ามาทำงานได้ เพราะคนยิ่งดี ยิ่งเก่ง ยิ่งฉลาด จะคิดวิเคราะห์เป็นและจะเข้าทำงานเฉพาะที่ๆ มีความก้าวหน้า มีอนาคตเท่านั้น

ซึ่งรวมถึง ควรมีการเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นภายในโครงสร้างของสำนักงาน ก ค.ศ. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นการแก้ปัญหาด้านการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลในองค์กร เมื่อต้องมีการดำเนินการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อหารือ จากเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา อีกทั้ง ยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. มีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างจากองค์กรกลางอื่นๆ ทั้งหลายในเรื่องการบริหารงานบุคคล ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานบุคคล หาก**สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเข้มแข็ง เหมาะสม โปร่งใส** ยึดระบบคุณธรรม ครู อาจารย์จะสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 7

1.3 ขอบเขตการดำเนินงานวิจัย 7

1.4 ระเบียบวิธีวิจัย 9

1.5 กรอบการดำเนินงานวิจัย 11

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 11

บทที่ 2 โครงสร้างองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล 13

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร 13

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล 20

2.3 โครงสร้างองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล กฎหมายและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 22

บทที่ 3 การวิเคราะห์โครงสร้าง สภาพและปัญหาของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 95

3.1 การวิเคราะห์โครงสร้างกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ. 96

3.2 การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐในประเทศไทยและต่างประเทศ 101

3.3 การวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการจาก สำนักงาน ก.ค. มาเป็นสำนักงาน ก.ค.ศ. และภารกิจที่ปรับเปลี่ยน 103

3 4 การวิเคราะห์ภารกิจการเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำนักงาน ก.ค.ศ. 113

3.5 การวิเคราะห์สถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. : สภาพปัญหา ความสำคัญและรูปแบบที่ควรเป็น สรุปผลจากการระดมความคิดเห็น 118

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากสถานภาพและโครงสร้างในปัจจุบัน	120
3. เหตุผลและความจำเป็นต่อการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.	124
4. แนวทางในการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีฐานะเป็นกรม หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม	127
5. การปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ	130
6. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.	132
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร	135
4.1 บทสรุป	135
4.2 ข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร	139
เอกสารอ้างอิง	145
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม	147
ภาคผนวก ข แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม	153
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.ค.ศ.	157
การเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค. และ สำนักงาน ก.ค.ศ.	175

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1	กรอบการดำเนินงานวิจัย	11
แผนภูมิที่ 2	แสดงระดับขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล	21
แผนภูมิที่ 3	โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ สหรัฐอเมริกา	83
แผนภูมิที่ 4	โครงสร้างสำนักบริหาร กระทรวงศึกษาธิการ สหรัฐอเมริกา	84
แผนภูมิที่ 5	โครงสร้างการบริหารงานของ HKTC	91
แผนภูมิที่ 6	โครงสร้างการบริหารงานของ AMC	92
แผนภูมิที่ 7	โครงสร้างการบริหารงานของ SC	92
แผนภูมิที่ 8	โครงสร้างของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	98
แผนภูมิที่ 9	โครงสร้างของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปัจจุบัน)	99

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

จากการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) ที่ได้ถูกตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 มีหน้าที่ในการเสนอการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งส่วนราชการ การจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ฯลฯ ต่อคณะรัฐมนตรี รวมถึงการยุบรวมโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ จึงต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการ ที่โครงสร้างและภารกิจได้ถูกปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาเป็นการบริหารงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ ศ 2546 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ สำนักงาน ก.ค. ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535) มาเป็น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ซึ่งเดิมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 4) พ ศ. 2535 (ฉบับที่ 5) พ ศ. 2535 (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2535 มาตรา 26 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงาน ก.ค.) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 22 ได้กำหนดให้มี สำนักงาน ก.ค. โดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการ ข้าราชการครู (ก.ค.) โดยมีเลขาธิการ ก ค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของ สำนักงาน ก.ค. และมาตรา 6 กำหนดให้เลขาธิการ ก.ค. ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) โดยแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก ค. เป็นกอง ตามกฎ กระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ ศ. 2543 ดังนั้น สำนักงาน ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จึงได้รับผลกระทบจากการยุบรวม โครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการถูกปรับภารกิจ ระบบงาน และโครงสร้างการ บริหารต่างๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ ศ 2546 การปรับ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และโครงสร้างทางการบริหารตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ ศ. 2546 ดังกล่าว ได้ส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านภารกิจ อำนาจหน้าที่และด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้าง อัตรากำลัง อาทิเช่น

ด้านภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จากภารกิจเดิมของสำนักงาน ก.ค. ตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ 2523 สรุปได้ 5 ประการ (สำนักงาน ก.ค., ม.ป.ป., ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ของสำนักงาน ก.ค.) คือ

1. การเสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และการจัดระบบราชการให้หน่วยงานทางการศึกษา

2. การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูให้กรม หน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้ง อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด ถือปฏิบัติ

3. การตรวจสอบ ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล

4 ดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในเรื่องที่จะต้องรักษาระบบ มาตรฐาน และที่นอกเหนือจากอำนาจของกรม และ อ.ก.ค กรม

5 ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในกรมและหน่วยงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

มาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ ศ. 2543 ไว้ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ
3. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1
4. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
5. กองวิชาการบริหารงานบุคคล
6 กองวินัยและนิติการ
7. สำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

ต่อมาเมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เพื่อจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ เป็นผลทำให้สำนักงาน ก.ค. มีฐานะเป็นเพียงส่วนราชการ "ระดับสำนัก" สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีชื่อว่า "สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง ศึกษาธิการ พ ศ 2546 ข้อ 4 (6) โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ 2547

และเมื่อได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 ที่กำหนดให้มีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า "ก.ค.ศ." ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ตรวจสอบ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนราชการที่อยู่นอกเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม (สำนักงาน ก.ค.ศ., ม.ป.ป. เอกสารประกอบการชี้แจงการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก ค.ศ. สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

ประกอบกับมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ. 2547 ได้กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.ค.ศ." โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า "เลขาธิการ ก.ค.ศ." มีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ ก.ค.ศ. การวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ จัดระบบข้อมูล แผนอัตรากำลัง เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบริหารเงินทุน จัดระบบสวัสดิการและกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติของหน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่สำคัญในเรื่องการประสานการให้คำปรึกษา แนะนำ การตรวจสอบ การกำกับติดตาม รวมทั้งการประเมินการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีคุณธรรมและถูกต้องตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่ดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา และส่วนราชการที่อยู่นอกเขตพื้นที่การศึกษา. ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม โดยบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มี อ.ก.ค ศ. ส่วนราชการ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรมเป็นกลไกในการบริหารงาน

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามที่กฎหมายกำหนดในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องจัดหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มติ ก.พ.ร. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ 1202/804 ลงวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2548 และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2551 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 1289 ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551 จึงจัดหน่วยงานภายใต้ภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. ออกเป็น 1 สำนัก 1 หน่วยตรวจสอบ และ 11 ภารกิจ ดังนี้

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

จากการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นเพียงหน่วยงานระดับสำนักในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เท่านั้น การปรับเปลี่ยนด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างอัตรากำลัง นอกจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานแล้วยังกระทบต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของผู้บริหารและข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ก.ค. เดิม โดยการกำหนดใหม่ให้เลขาธิการ ก.ค. ซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งอธิบดี (นักบริหารระดับ 10) เมื่อ ก.ค. มีฐานะกลายมาเป็นเพียงส่วนราชการหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงถูกกำหนดให้มีตำแหน่งเป็น

"ผู้อำนวยการสำนักงาน ก.ค.ศ." (นักบริหารระดับ 9) ถึงแม้ต่อมา ก.พ. ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่งเลขาธิการ ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นอธิบดี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการ ก ค.ศ. (นักบริหารระดับ 9 บ.ส.) 2 ตำแหน่ง มีฐานะเป็นรองอธิบดี เพื่อช่วยงานเลขาธิการ ก.ค.ศ. ในการบริหารราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยขณะนี้ได้มีการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงาน ก ค.ศ. ตามคำสั่งและประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งถูกปรับลดลงมาเป็นผู้อำนวยกลุ่ม จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ ไม่มีประสิทธิผลตามที่ควร ทั้งนี้ โดยความรับผิดชอบด้านการบริหารงานจะอยู่ที่เลขาธิการ ก.ค.ศ. แต่เพียงผู้เดียว เนื่องจากไม่สามารถกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในฐานะผู้อำนวยการกอง/สำนัก ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ได้ ผลกระทบที่ตามมาอีกด้านต่อบุคลากร คือ ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะด้านของความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนภารกิจและความรับผิดชอบ แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ยังไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและรองรับการปฏิบัติงานตามเจตนารมณ์ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ ศ 2551 กำหนด จากการที่สำนักงาน ก ค.ศ. ยังไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็น "กรม" ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ ศ 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2535 และตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียสิทธิประโยชน์ พึงได้รับจากราชการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ขาดโอกาสและความก้าวหน้าในการเติบโตขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ทั้งๆ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานสำคัญในการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อประโยชน์อันจะเกิดจากการปฏิรูประบบการศึกษาที่แท้จริง เพื่อให้สำนักงาน ก ค.ศ. สามารถปฏิบัติงานในฐานะเป็นเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ ศ 2542 เพื่อการปฏิรูปการศึกษา และรองรับภารกิจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพตามหลักการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของการบริหารจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่ และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ 2546 จึงจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. และการแบ่งส่วนราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. อันจะเป็นประโยชน์ต่อนโยบายด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสถานภาพ และรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด

1.3 ขอบเขตการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค ศ. ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Quality Study) คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก ค.ศ. ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1) ฐานะหรือสถานภาพขององค์กรในทางกฎหมายและสายบังคับบัญชา

2) การจัดหน่วยงาน และระบบงานภายในองค์กร

- โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ลักษณะการจัดหน่วยงานซึ่งแสดงให้ทราบถึงหน่วยงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน

- การจัดกลุ่มงานต่างๆ เป็นตำแหน่งงานในองค์กร

- การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการมอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

- การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานต่างๆ ภายในโครงสร้างเพื่อให้สามารถประสานกันได้ตลอดเวลา

2. การวิเคราะห์สถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้คำนึงถึง

1) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นองค์กรกลางที่ดูแลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ภายใต้กฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2) การเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นตัวจักรสำคัญในการกำหนดคุณภาพการศึกษา

3) การมีฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่ดำเนินงานในการรักษามาตรฐาน และความเป็นธรรม ตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยปราศจากการแทรกแซงหรืออิทธิพลภายนอก

4) ศึกษาและเปรียบเทียบโครงสร้างของหน่วยงานบริหารงานบุคคลของต่างประเทศที่มีรูปแบบการบริหารงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของข้าราชการ หรือมีรูปแบบที่ใกล้เคียงของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา (ในฐานะประเทศต้นแบบ) ประเทศออสเตรเลีย และประเทศฮ่องกง

5) ศึกษาและเปรียบเทียบโครงสร้างขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ ในประเทศไทย ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)

6) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7) บริบทที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

1.3.2 **ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** (Key Informants)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการรวบรวมข้อมูล คือ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) โดยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวิธีการวิจัย จำแนกได้ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญจำนวน 15 ท่าน จาก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้แทนในองค์กรหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. (รายชื่อผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญดังกล่าวปรากฏอยู่ในภาคผนวก)

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Groups) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้แทนครู ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก ค.ศ. จำนวน 12 ท่าน (รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มดังกล่าวปรากฏอยู่ในภาคผนวก)

1.3.3 **ขอบเขตระยะเวลา**

กำหนดระยะเวลาดำเนินการศึกษาระหว่างเดือน มีนาคม 2552 ถึง 30 ตุลาคม 2552

1.4 ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย โครงสร้างองค์กรกลาง และการวิเคราะห์ภารกิจภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและประเด็นที่สำคัญสำหรับการสนทนากลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเรียบเรียงเอกสารของสำนักงาน ก.ค.ศ และเอกสารที่เกี่ยวกับกฎหมายโครงสร้างองค์กรกลาง

2. การวิเคราะห์ภารกิจภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบมีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

4. แนวการกำหนดประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มใช้ประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเสนอประเด็นที่จำเป็นต่อการศึกษาในการสนทนาให้กับผู้ร่วมสนทนา (รายละเอียดประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มปรากฏในภาคผนวก)

ในการศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการกำหนดให้มีผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและแนวการกำหนดประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและเที่ยงตรงของเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการสามเส้า กำหนดแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง (Data Triangulation) ซึ่งได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้บุคลากรที่ผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้วิธีการที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบ Face to Face โดยการรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามลำดับดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาโครงสร้างหน่วยงานองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลต่างๆ ทั้งของประเทศไทย และต่างประเทศ

3) จัดทำแผนการดำเนินงานโดยการออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลพร้อมทั้งให้คณะกรรมการของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณาประเด็นและเครื่องมือร่วมกันกับคณะผู้วิจัยของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ก่อน จึงนำเครื่องมือไปใช้ในการสัมภาษณ์ได้

4) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของสำนักงาน ก ค.ศ. เป็นอย่างดี และผู้มีส่วนได้เสียเป็นบุคคลผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant)

5) จัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก ค.ศ.

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดระบบข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบคำถามการวิจัย

2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา

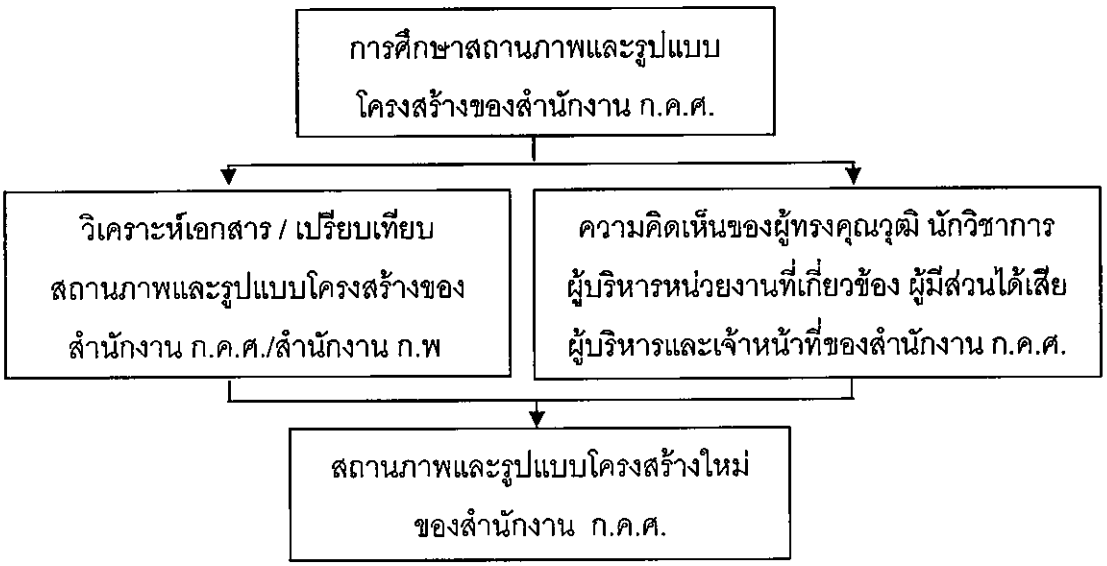
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.ค. ศ.

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) วิเคราะห์สถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ โดยการตีความตามข้อมูลที่ได้รับ

5. ทำการเชื่อมโยงข้อมูลและพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

6. สรุปและอภิปรายผลพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

1.5 กรอบการดำเนินงานวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบการดำเนินงานวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อสนเทศประกอบการพิจารณาการขอจัดตั้งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสถานะเป็นนิติบุคคล ระดับ "กรม"

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับส่วนราชการภายในของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการองค์การ ทั้งในด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในให้มีฐานะระดับ "กอง" และการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมถึงการจัดสรรจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

บทที่ 2
โครงสร้างองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล

โครงการการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

2.3 โครงสร้างองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร

มีนักวิชาการได้สรุปแนวคิดการจัดโครงสร้างองค์กร ตามรายละเอียดดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2535 หน้า 3) กล่าวว่า การจัดองค์การในแง่ของการจัดโครงสร้างส่วนราชการไว้ว่า เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เช่น ลดส่วนราชการระดับต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้สอดรับกับแนวนโยบายในการบริหารราชการของรัฐบาลในแต่ละสมัยด้วย ยิ่งกว่านั้นการจัดโครงสร้างส่วนราชการ ยังควบไปถึงการกำหนดหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนการประสานงานที่ต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อได้มีการแบ่งซอยอำนาจหน้าที่ออกไปเป็นส่วนย่อย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

การจัดองค์กรตามทัศนะของ William H Newman (อ้างถึงใน ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์, 2539 หน้า 32) มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดแบ่งงานให้เข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน หมายถึง การจัดประเภทของงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันไว้ด้วยเป็นกลุ่มๆ

2. ศึกษาความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติงาน (Focus of Operating Responsibility) หมายถึง การศึกษาหน่วยและระดับของการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3 ศึกษาหน่วยช่วยเหลือ (Facilitating Units) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลัก

4. การจัดโครงสร้าง (Structural Arrangements) การจัดโครงสร้างก็เพื่อจะให้การปฏิบัติงานง่าย มีความต่อเนื่องและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

อย่างไรก็ดี หากเปรียบเทียบกับแนวการจัดองค์กรของ Henry Mintzberg (อ้างถึงใน กานต์ สินธวานนท์, 2547 หน้า 29) จะเห็นได้ว่ามีขั้นตอนที่แตกต่างกัน Mintzberg แบ่งการจัดองค์กรด้วยการตอบคำถาม 9 ข้อ ดังนี้

1. ในแต่ละตำแหน่งควรมีงานสำคัญประการใดบ้างและในแต่ละงานนั้นควรจะต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใดเป็นเกณฑ์

2. งานแต่ละตำแหน่งควรมีมาตรฐานของงานแค่ไหน

3. พิจารณาดูว่าแต่ละตำแหน่งควรใช้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง

4. ใช้เกณฑ์อะไรในการจัดตำแหน่งต่างๆ ให้เข้าเป็นกลุ่ม และกลุ่มรวมเป็นกลุ่มใหญ่ เช่น ตำแหน่งรวมเป็นงาน และงานรวมเป็นฝ่าย

5. แต่ละหน่วยควรมีขนาดเพียงใด ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนควรมีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน

6. ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ควรระบุอย่างเฉพาะเจาะจงแค่ไหน

7. ควรใช้มาตรการอะไรในการส่งเสริมให้มีการประสานการปฏิบัติซึ่งกันและกันระหว่างตำแหน่งและระหว่างฝ่ายต่างๆ

8. อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ ควรมีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใดตลอดชั้นการบังคับบัญชา

9. อำนาจการวินิจฉัยสั่งการแค่ไหน ที่ควรจะสั่งผ่านจากเจ้าหน้าที่สายงานหลักไปสู่เจ้าหน้าที่สายงานช่วยอำนวยการ

คำถามทั้ง 9 ข้อนี้ เรียกได้ว่าเป็นพารามิเตอร์ของโครงสร้าง (Design Parameters) ซึ่ง Mintzberg จัดแบ่งเป็นกลุ่มของโครงสร้างได้ 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างเกี่ยวกับตำแหน่ง (Design of Positions)

2. โครงสร้างเกี่ยวกับโครงสร้างใหญ่ (Design of Superstructure)

3 โครงสร้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในระดับแนวนอน (Design of Lateral Linkages)

4. โครงสร้างเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ (Design of Decision Making System)

จากพารามิเตอร์เกี่ยวกับโครงสร้างสามารถเชื่อมโยงเข้ากับแนวความคิดและวิธีการจัดองค์การได้ จะเห็นได้ว่า แนวการจัดของ Newman และ Mintxberg มีความแตกต่างกันไม่มากนัก

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2535 หน้า 9-19) สรุปหลักการที่ควรใช้ในการจัดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างส่วนราชการต้องเหมาะสมกับความมุ่งหมาย ปัญหา และสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

2. ส่วนราชการย่อยภายในกระทรวง ทบวง กรม ใดต้องควบคุมอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม นั้นทุกอย่าง

3 การจัดกลุ่มงานต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ได้แก่

การจัดกลุ่มงานตามความมุ่งหมาย

การจัดกลุ่มงานตามกระบวนการทางภาพ

การจัดกลุ่มงานตามเขตพื้นที่

การจัดกลุ่มงานตามผู้รับบริการ

4. การจัดโครงสร้างส่วนราชการต้องพิจารณาถึงลักษณะคุณภาพ ปริมาณของงานว่า ควรจะเป็นส่วนราชการระดับใด

5. ควรได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้อย่างชัดเจน

6. ควรจะให้มีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

7. ควรขจัดปัญหางานซ้ำซ้อนระหว่างส่วนราชการ

8. ต้องไม่ให้เกิดความสับสนในเรื่องการสั่งงาน และการรับคำสั่ง

9. การจัดโครงสร้างส่วนราชการ ควรให้เกิดดุลระหว่างส่วนราชการ

สาเหตุของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร

องค์กรใดๆ ก็ตามมักจะต้องดำเนินอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ลักษณะโครงสร้างขององค์กร หรือวิธีการในการจัดองค์กรจึงจำต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมดังกล่าว ซึ่ง Terry (1972 หน้า107-108) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การว่าเกิดจากสาเหตุสำคัญๆ ดังนี้

1. เกิดจากงานขององค์กรนั้นๆ ซึ่งควรมุ่งพิจารณาในด้านการขึ้นต่อกัน และความเกี่ยวเนื่องระหว่างหน่วยงานต่างๆ อันประกอบด้วยความสัมพันธ์และปฏิกิริยาต่อกันและกัน

ซึ่งเป็นผลให้เกิดการทำนุบำรุงรักษาองค์กรให้ดำรงอยู่ต่อไป และขณะเดียวกันก็จำกัดกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ด้วย

2. การขึ้นลงของความต้องการในผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งไม่เป็นเพียงแต่จะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้น หรือการลดลงของจำนวนคนในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงอันอาจก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของหน่วยงานใหม่ๆ ซึ่งการแปลงแปลงจะเป็นไปตามความต้องการขององค์กร

3. หน้าที่บางอย่างเกิดการล้าสมัยไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน หรือบางกรณีวัตถุประสงค์อาจคงเดิม แต่แนวทางปฏิบัติอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อันเป็นเหตุให้ยกเลิกหน้าที่การงานเดิม และสร้างหน้าที่การงานใหม่ขึ้นมา

4. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การนำเครื่องอุปกรณ์ใหม่ๆ มาใช้ หรือมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานโดยใช้เครื่องจักรกลมากขึ้น ทำให้คนงานลดน้อยลง เป็นต้น

5. มีการปรับปรุงองค์กรตามอย่างองค์การอื่น เช่น การนำระบบการกระจายงานไปสู่ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น

6. บุคลากรภายในองค์กรต้องการการเปลี่ยนแปลง คือ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้ผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ พยายามเปลี่ยนแปลงองค์การไปตามแนวความคิดของตน และนอกจากนั้น บุคลากรในองค์กรยังมีการลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง เกษียณ ทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง

7 มนุษย์ซึ่งเป็นส่วนประกอบขององค์กรย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดได้ เช่น เมื่อตอนที่อายุ 22 ปี มีความพอใจในงานดี แต่พอ 8 ปีหลัง คือ อายุ 30 ปี เกิดความไม่พอใจงาน จึงควรมีการศึกษาทบทวน ตรวจสอบองค์กรเป็นระยะๆ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล ซึ่งจะทำให้องค์กรใช้บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การวางแผนบริหาร การฝึกอบรมร่วมกันเป็นเครื่องช่วยอย่างหนึ่ง แต่การไม่สนใจใยดีต่อการเปลี่ยนแปลงอาจจะนำองค์การไปสู่ความหายนะได้

นอกจากนี้ Child (1976 หน้า 179-187) ยังได้สรุปสาเหตุแรงกดดันที่ทำให้ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมขององค์กรส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วขึ้นและมากขึ้น ทำให้การวางแผนล่วงหน้ากระทำได้ยุ่งยากและต้องทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร

2. การขยายงานไปทำด้านอื่น (Diversification) หรือหน้าที่อื่นๆ จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบ

3. การขยายตัว (Growth) การขยายตัวเป็นเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงการสร้างขององค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆ เมื่อองค์การขยายตัวมากขึ้นก็ต้องมีการขยายบทบาทและขอบเขตของการบริหารการบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

4. เทคโนโลยี (Technology) โดยเฉพาะอย่างยิ่งคอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดการใช้ระบบข้อมูลร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ผลก็คือ ทำให้องค์กรทุกระดับจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องมากขึ้น

5. บุคลากร (Personnel) ปัจจุบันบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Job Participation) ซึ่งมีผลต่อการปรับโครงสร้างขององค์กร โดยเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นและผู้บริหารระดับสูงก็ทำงานในรายละเอียดน้อยลง ในขณะเดียวกันก็ใช้เวลาไปกับการวางแผนระยะยาวเพิ่มขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นได้หรือไม่ หรือเกิดช้า หรือเร็ว ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารระดับสูงเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร และระดับล่างมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ การปรับปรุงโครงสร้างนี้ไม่จำเป็นต้องปรับทั้งหมด อาจจะค่อยๆ ปรับไปทีละส่วนก็ได้ ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีปัญหาเกิดขึ้นให้เห็นเพื่อเป็นสัญญาณเตือนว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างคือ

1) ปริมาณงานล้น (Overload) ปริมาณงานมาก และต้องปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ อันส่งผลให้คุณภาพของการตัดสินใจด้อยลง ในกรณีนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้มากขึ้น

2) การถอนตัวออกจากงาน (Withdrawal from Work) การลาออก การขาดงานและการแสดงความไม่ใส่ใจต่องาน เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและเป็นภาระให้กับองค์การอย่างมาก โครงสร้างขององค์กรซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Personal Relationships) และสร้างความรู้สึกห่างเหินให้เจ้าหน้าที่และองค์กร ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าว

จากแนวคิดต่างๆ เรื่องโครงสร้างองค์กรซึ่งได้รวบรวมมา คณะผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในครั้งนี้ ซึ่งนำมาพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารจัดการองค์กร

หลักการพื้นฐานขององค์ประกอบในการกำหนดโครงสร้างองค์กร

หลักการพื้นฐานขององค์ประกอบที่กำหนดโครงสร้างองค์กร ได้แก่

1. การพิจารณาวัตถุประสงค์ (Consideration of objectives)

2. เอกภาพในการปฏิบัติงาน (Unity of actions)

3. การแบ่งงานและการกำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Division of Work and Specialization) เป็นการจัดบุคคลให้ทำงานตามความสามารถและความถนัดของเขา (put the right man on the right job)

4. การกำหนดลักษณะของงาน (Definition of jobs)

5. จำแนกหน้าที่ของสายปฏิบัติงาน (หน่วยงานหลัก) และสายที่ปรึกษา (หน่วยงานช่วยเหลือ) (Seperation of line and staff functions)

6. สายบังคับบัญชา (Chain of command) ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารจากระดับสูงไปยังระดับต่ำ

7. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นของคู่กัน (Parity of authority and responsibility)

8. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) สมาชิกในองค์กรควรอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพียงคนเดียว

9. ช่วงของสายการบังคับบัญชา (Span of supervision) หมายถึง จำนวนบุคคลที่หัวหน้างานสามารถสั่งการ

10. ความสมดุลของปัจจัยต่างๆ (Balance of various factors) ในการจัดโครงสร้างขององค์กรควรคำนึงถึงความขัดแย้งของปัจจัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ ปัจจัยด้านการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ

11. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ช่วยงานการติดต่อสื่อสารที่ดี นับว่ามีความสำคัญยิ่งในการทำให้เป้าหมายองค์การประสบความสำเร็จ

12 การยืดหยุ่น (Flexibility) โครงสร้างขององค์กรที่ดีควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม

13. ความต่อเนื่อง (Continuity) ควรพิจารณาหลักความต่อเนื่องในการบริหารงาน

14. เหตุการณ์พิเศษ (Exceptional matters) การออกแบบโครงสร้างองค์กรควรคำนึงถึงการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์พิเศษด้วย

จากหลักการดังกล่าว เพื่อกำหนดให้การออกแบบโครงสร้างองค์กรเป็นไปด้วยความรอบคอบ มีความสมบูรณ์อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแก่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2537 หน้า 105-107)

ลักษณะโครงสร้างองค์กรจำแนกได้ ยุพา วงศ์ไชย (2536 หน้า 28-31) ดังนี้

1. โครงสร้างแบบงานในหน้าที่เฉพาะ (Functional Organization) โครงสร้างแบบนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างหน่วยงานตรงและหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และโครงสร้างแบบนี้จะชี้ให้เห็นว่า ฝ่ายงานตรงและฝ่ายที่ปรึกษาแยกออกจากกันโดยแยกให้หน่วยงานเฉพาะลงไป โครงสร้างนี้กำหนดให้อำนาจแก่ฝ่ายหน่วยงานที่ปรึกษา

2. โครงสร้างแบบงานสายตรง (Line Organization) โครงสร้างแบบนี้มีสายการบังคับบัญชาเบื้องบนสู่เบื้องล่างลดหลั่นลงมา เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานจะรับคำสั่ง คำแนะนำและส่งรายงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียว

3. โครงสร้างแบบผสม (Line and Staff Organization) โครงสร้างแบบนี้มีวิวัฒนาการมาจากสภาพที่องค์กรขยายตัวรวดเร็วและมาจากแนวความคิดที่ว่าฝ่ายงานที่ปรึกษาหรือฝ่ายวิชาการไม่ควรจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานประจำวัน แต่ควรใช้เวลาในการวางแผนและควบคุมงานมากกว่า ซึ่งการบริหารโครงสร้าง 2 แบบที่กล่าวมาแล้ว โดยการจัดเจ้าหน้าที่เสียใหม่เป็นทั้งฝ่ายสายงานตรงและสายงานที่ปรึกษา ฝ่ายสายงานตรงทำหน้าที่ตัดสินใจบังคับบัญชาดำเนินการ ส่วนฝ่ายงานที่ปรึกษาทำหน้าที่ให้คำแนะนำ วิจัย วางแผน ติดตามผล และเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 ฝ่ายรวมอยู่ในงานเดียวกัน โครงสร้างแบบนี้แก้ปัญหาของโครงสร้างแบบแรก ซึ่งขาดคำแนะนำของฝ่ายงานที่ปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาหลายคนในแบบที่ 2

สรุปได้ว่า ระบบราชการยังใช้แนวความคิดดั้งเดิมในการบริหารงาน โดยถือว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน วางระเบียบข้อบังคับเพื่อคุ้มครองสิทธิและการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน โดยไม่ถือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบเชื่อถือได้ และมีระเบียบแบบแผนเหมาะสมกับองค์การใหญ่ แต่ในปัจจุบันโครงสร้างขององค์กรในระบบราชการ มีการขยายตัวทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีการใช้กฎระเบียบเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหามากขึ้น เกิดความล้มเหลวและล่าช้าในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการใช้หลักการพื้นฐานขององค์ประกอบที่กำหนดโครงสร้างองค์กรมาพิจารณา โดยใช้การยืดหยุ่นให้องค์กรที่ดีควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้

เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีการกระทำที่ต่อเนื่องในการบริหารรวมถึงการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินงานของระบบราชการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลภาครัฐตามระบบคุณธรรม การจัดตั้งองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากองค์กรกลางเป็นกลไกสำคัญในการทำหน้าที่กำหนดกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลตลอดจนควบคุม ตรวจสอบแนะนำให้คำปรึกษาเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน กฎระเบียบและวิธีปฏิบัติแบบอย่างเดียวกัน

2.2.1 การจัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปการจัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะคล้ายคลึงกันในลักษณะที่ว่า องค์กรสูงสุดนั้นจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ (Commission) แตกต่างกันก็เฉพาะในด้านของคุณสมบัติ จำนวน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจะกำหนด และการจัดองค์กรในลักษณะของการแบ่งอำนาจหรือการกระจายอำนาจ ซึ่งหลักและวิธีการจัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลก็จะต้องยึดหลักการจัดองค์กรโดยทั่วไป (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 หน้า 49-73 อ้างถึงใน ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541 หน้า 65) ซึ่งรูปแบบขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่นิยมใช้กันมักจะเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งใน 3 รูปแบบนี้ คือ (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541 หน้า 66)

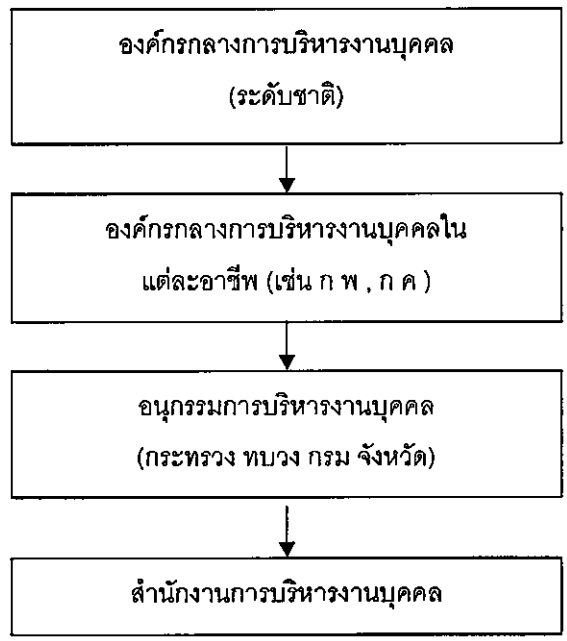
1. แบบคณะกรรมการ (Commission Type) ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากการแต่งตั้งจำนวน 3-7 คน โดยทำหน้าที่วางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลให้ฝ่ายบริหาร ส่วนวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการจะอยู่ระหว่าง 1-2 ปี หรือ 2-4 ปี

2. แบบผู้อำนวยการ (Director Type) ซึ่งจะอยู่ในลักษณะของการให้ความสำคัญกับตัวบุคคลที่เป็นผู้อำนวยการและมักจะเป็นนักบริหารงานบุคคลอาชีพ (Professional) เป็นรูปแบบที่จะพบเห็นในองค์การธุรกิจเอกชนมากกว่าราชการ

3. แบบผสมระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ (Mixed Type) เป็นการแยกอำนาจหน้าที่ด้านการกำหนดนโยบายกับการปฏิบัติออกจากกัน โดยให้คณะกรรมการที่ฝ่ายบริหารแต่งตั้งขึ้นนั้นทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม และอาจให้มีคณะอนุกรรมการซึ่งมีอำนาจกึ่งนิติบัญญัติกึ่งตุลาการเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ระดับขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล

ระดับขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลจะเป็นผลมาจากการจัดรูปแบบองค์กรกลางบริหารงานบุคคล แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ สำนักงาน (Personnel agency) เพราะลำพังโครงสร้างที่เน้นแต่ส่วนบนของการจัดองค์กรเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ระดับขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล อาจแสดงให้เห็นได้ด้วยภาพประกอบข้างล่างนี้ (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541 หน้า 69-70)



แผนภูมิที่ 2 แสดง ระดับขององค์กรกลางบริหารการบริหารงานบุคคล

2.2.3 หน้าที่ขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปองค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะทำหน้าที่ (Pfiffner & Presthus 1967 หน้า 254 อ้างถึงใน ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541 หน้า 60-61) ดังนี้

1. ปกป้องและรักษาระบบคุณธรรม

2. ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3. ตรวจสอบให้ส่วนราชการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนจัดการบริหารงานบุคคลไปตามกฎหมายและวิธีการอื่นๆ ที่กำหนดไว้

4 เป็นหน่วยงานกลางที่ให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ในลักษณะของตุลาการด้านการบริหารงานบุคคล

5. นำหลักการและวิธีการใหม่ๆ ของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่มาเผยแพร่และให้บริการทางวิชาการด้านบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงาน บุคลากรระดับต่ำลงมาอีกด้วย รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

6. เป็นศูนย์กลางการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาข้าราชการ

7. เป็นศูนย์กลางทะเบียนประวัติข้าราชการ

2.3 โครงสร้างองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล กฎหมาย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจและลักษณะทางโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค. สำนักงาน ก.ค.ศ และองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.

1. บทบาทและภารกิจสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับ ที่ 4) พ ศ. 2543 ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ.ศ. 2543

2 3.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2.3.3 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ.

1. บทบาทและภารกิจ สำนักงาน ก.ค.ศ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ 2546 มติ ก.พ.ร. พ.ศ. 2548 ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551

2.3.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551

2 3.5 โครงสร้างขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย

2.3.6 โครงสร้างขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในต่างประเทศ

2.3.1 **โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.**

1. บทบาทและภารกิจ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

คณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยหลักการแล้ว ก.ค. ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลในส่วนของข้าราชการครู ทำนองเดียวกับ ก.พ. ที่ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ที่ ก.ค.ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางนั้น ได้ดำเนินการตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ 2523 ซึ่งเป็นการกำหนดอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เป็นส่วนของข้าราชการครูโดยเฉพาะ ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ก.ค. หลักพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลที่เป็นส่วนของข้าราชการครู เช่น คุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครู เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ การเกษียณอายุ ฯลฯ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง เป็นต้น ซึ่งเรื่องต่างๆ เหล่านี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะ กฎหมายอีกฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่นำมาใช้ในส่วนที่นอกเหนือจากที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูกำหนดไว้

อำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ตามกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ มีรายละเอียดที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. <u>ภารกิจที่บัญญัติไว้โดยตรงตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู</u> มีดังนี้

1) เสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

2) ออกกฎ ก.ค และระเบียบเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

3) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

4) ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำชี้แจง เพื่อให้หน่วยทางการศึกษาและ กรม ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

5) รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่ปรากฏว่าหน่วยงานทางการศึกษา อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค จังหวัดใด หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าว หรือปฏิบัติโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและสั่งการต่อไป

6) รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู

7) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ

8) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

9) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและกฎหมายอื่น

10) ตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ ก.ค. วิสามัญ) เพื่อทำการใดๆ แทน ก.ค. (ม.21)

11) พิจารณายกเว้นคุณสมบัติตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

12) กำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับข้าราชการครู

13) เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครู (ม 29)

14) กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ม 30)

15) ออกกฎ ก.ค. กำหนดระดับเงินเดือนข้าราชการครู (ม.30)

16) กำหนดตำแหน่งข้าราชการครู (ม.31)

17) จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง

18) พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู (ม 34)

19) ออกกฎ ก.ค. กำหนดขั้นเงินเดือนที่ข้าราชการครูควรได้รับตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ม.35)

20) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือมอบหมายการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู (ม.38)

21) กำหนดหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ม 38)

22) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู (ม.40)

23) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู (ม.41)

24) กำหนดเวลาและวิธีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู (ม.43)

25) พิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการครูจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ม.45)

26) พิจารณาย้ายข้าราชการครูไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับต่ำกว่าเดิม และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู (ม.46)

27) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู (ม.47)

28) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการครู (ม 47)

29) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครู (ม.49)

30) พิจารณารับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู (ม.50)

31) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุข้าราชการครูผู้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู (ม.52)

2. <u>ภารกิจที่บัญญัติไว้ตามที่อนุโลมใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่สำคัญ</u> มีดังนี้

1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามมาตรา 30 และมาตรา 40 ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ (ม.75 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

2) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ม 76 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการครู เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ม 73 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

5) กำหนดข้อบังคับให้ข้าราชการครูต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการครู (ม.91 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

6) ออกระเบียบวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการครู (ม.101 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

7) ออกกฎ ก.ค. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู (ม.102 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

8) ออกกฎ ก.ค. ว่าด้วยการลงโทษข้าราชการครู (ม.103 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

9) ออกกฎ ก.ค. ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน และดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา (ม.107 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

10) ออกระเบียบ ก.ค.ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู (ม.109 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ 2535)

11) ดำเนินการสอบสวนทางวินัยหรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลให้กรมปฏิบัติการโดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม (ม.110 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

12) ออกระเบียบเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ (ม.113 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

13) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการกรณียุบเลิกตำแหน่งข้าราชการครู (ม 114 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

14) ออกกฎ ก.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครู (ม.125 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)

โดยสาระสำคัญ กล่าวได้ว่า ตามกฎหมายดังกล่าว ก.ค. จะมีอำนาจหน้าที่ในหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

2. ออกกฎ ก.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เพื่อให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้ง อ.ก.ค. กรม และ อ.ก ค. จังหวัด ปฏิบัติ

3 ควบคุมกำกับหรือตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของกรม หน่วยงานทางการศึกษา อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

4. ดำเนินการหรือปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล หรือเพื่อรักษามาตรฐานในการบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การสอบแข่งขัน การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการ ปลดออกหรือไล่ออก เป็นต้น

5. ให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนกรมและหน่วยงานทางการศึกษาในการบริหารงานบุคคล

หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

สำนักงาน ก.ค. เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการของ ก.ค. ในทำนองเดียวกับที่สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานเลขานุการของ ก.พ.

ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ 2523 กำหนดหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค. ไว้ ดังนี้

"ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยมีเลขาธิการ ก.ค. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค

(2) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก ค. และ ผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

(3) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติของหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด และเสนอ ก.ค.

(4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เสนอ ก ค.

(5) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู หรือกฎหมายอื่นตามที่ ก.ค. กำหนด"

ซึ่งถ้าหากพิจารณาการแบ่งหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค. ออกตามภารกิจหรืองานที่จะต้องปฏิบัติในงานเจ้าหน้าที่ของ ก.ค. แล้ว ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 2 (พ.ศ 2537-2539) ของสำนักงาน ก.ค. ได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงาน ก ค ไว้เป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

3 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระบบ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลโดยออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. เพื่อให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้ง อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด ปฏิบัติ

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา กรม รวมทั้ง อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด เพื่อให้ดำเนินการให้ถูกต้อง

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยการกำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาบุคคล รวมทั้งการสอบแข่งขันและการควบคุมดูแลการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

7. ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและการดำเนินการบริหารงานบุคคล ในกรณีที่ต้องขออนุมัติ ก.ค.

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ประสานงาน และส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู

9. ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง การอุทธรณ์การให้ออกจากราชการของข้าราชการครู และการอุทธรณ์ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูกำหนด

10. ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในกรม และหน่วยงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

11. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครู

12. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยการบริหารงานบุคคล

2. **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ.ศ. 2543**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 22 กำหนดให้มีสำนักงาน ก ค. โดยมีเลขาธิการ ก.ค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.ค. โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และแบ่งส่วนราชการ ต่อมาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2543 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ.ศ. 2543 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูไว้ตามข้อ 1 ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ.ศ. 2543 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาลงวันที่ 3 ตุลาคม พ ศ. 2543 กำหนดให้แบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ
3. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1
4. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
5. กองวิชาการบริหารงานบุคคล

6. กองวินัยและนิติการ

7. สำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

1. สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของสำนักงาน ก.ค และราชการที่มิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน ก.ค.

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงาน ก.ค

1.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงาน ก.ค.

1.4 จัดระบบงานและการบริหารงานบุคคล รวมทั้งงานสวัสดิการของสำนักงาน ก.ค

1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน การงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานวิเทศสัมพันธ์ของสำนักงาน ก.ค.

1.6 ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการ รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมความรู้ความก้าวหน้าและผลงานของสำนักงาน ก.ค.

1.7 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 ตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เว้นแต่การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่ง

2 3 ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและการแก้ไขรายละเอียดในทะเบียนประวัติข้าราชการครู รวมทั้งการควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครู

2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการครู

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3 1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู

3 2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู

3.3 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดระบบราชการของหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่อ ก.ค. เกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.

3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

4. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู

4.2 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู

4.3 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดระบบราชการของหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

4.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่อ ก.ค. เกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้รับเงินเดือนของข้าราชการครูในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.

4.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่นนอกจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5. กองวิชาการบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เว้นแต่เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

5 2 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับหลักการ หลักเกณฑ์ วิธีการ กฎระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เว้นแต่เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

5.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ หลักสูตรและวิธีการสอบ การสร้างข้อสอบและการจัดสอบและพัฒนาข้อสอบ รวมทั้งการประสานงานและการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการสรรหา และการสอบของข้าราชการครู

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม รวมทั้งการประสานงาน การส่งเสริมสนับสนุน การติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู

5.5 ประสานงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูระหว่าง ก.ค. อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด รวมทั้งกรมและหน่วยงานทางการศึกษา

5.6 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานศูนย์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองวินัยและนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

6 2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดในทางละเมิด และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก ค

6.3 ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู

6.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่อ ก.ค. ในเรื่องเกี่ยวกับการตีความและวินิจฉัยปัญหาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.

6.5 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับหลักการ หลักเกณฑ์ วิธีการ กฎระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล การเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการครู การดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งการดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู

6.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการครู การดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งการดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.1 เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สำนักงาน ก.ค. เพื่อเสนอรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู รวมทั้งนโยบายเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน การส่งเสริมสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู

7.2 ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ มาตรการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน การส่งเสริม สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

7.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบและเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู

7.4 จัดทำฐานข้อมูลหนี้สินข้าราชการครูเพื่อใช้ในการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การวิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริมพัฒนากองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบและเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู

7.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี และการพัสดุของกองทุน และเงินทุนหมุนเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดจนการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณการเบิกจ่ายเพื่อการบริหารงานของสำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา รวมทั้งประสานงานกับสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.6 ประสานกับสถาบันการเงิน หน่วยงานหรือองค์กรและมูลนิธิที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู

7.7 ดำเนินการติดตาม และประสานงานการตรวจสอบ ดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดจน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู

7.8 จัดทำรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค. และรัฐมนตรีที่กำกับ ดูแลโดยตรง

7.9 ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของ อ ก ค. วิสามัญ เฉพาะกิจฯ คณะต่างๆ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน เงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู

7.10 ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา รวมทั้งการดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.11 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3.2 **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546**

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 8 และ มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ ศ. 2546 และ มาตรา 8ฉ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิก กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ 2545

ข้อ 2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจด้านการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

(3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(4) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

(5) ดำเนินการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน

(7) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

(8) ส่งเสริมประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

(9) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มิได้อยู่ ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

(10) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง

(11) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

(12) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

(1) สำนักอำนวยการ

(2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(3) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

(4) สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

(5) สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ

(6) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล

(8) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

(9) สำนักนิติการ

(10) สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

(11) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อ 4 ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(6) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 59 และ มาตรา 60 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการ กิจการทรัพย์สิน หนี้ อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และในขณะเดียวกันกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้แบ่งส่วนราชการโดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้แบ่งส่วนราชการไว้ตามกฎกระทรวง ข้อ 3 (6) และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ตามข้อ 4 (6) ว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3.3 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ.

1 บทบาทและภารกิจ สำนักงาน ก.ค.ศ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ถูกกำหนดให้มีขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 7 โดยให้เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเรียกโดยย่อว่า ก.ค.ศ. โดยได้กำหนดให้ ก ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่เป็นไปตามมาตรา 19 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ รวมทั้งในมาตรา 20 ก็ได้กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า เลขาธิการ ก.ค.ศ. ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. และกำหนดให้ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ดังต่อไปนี้

1.1 เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ ก.ค.ศ เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายการผลิตการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการวางแผนและการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของส่วนราชการและเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมากหรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่เหมาะสม แล้วเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อ ก.ค.ศ จะได้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะเกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

1.4 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1 5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก ค ศ. เพื่อวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.7 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อกำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนราชการและในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนการจ้าง

1.8 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1 9 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.10 พิจารณาตั้ง อ.ก.ค ศ เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

1 11 ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา

1.12 กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

1.13 กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบและปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษาให้ผู้แทนของหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการหน่วย งานการศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.ค.ศ.

1.14 รายงานและเสนอแนะต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการ หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยขัดแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

เมื่อรัฐมนตรีได้รับรายงานและข้อเสนอแนะจาก ก.ค.ศ แล้วให้พิจารณาสั่งการให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น

1.15 พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ คุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

1.16 กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่าง ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

1.17 พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปี เกิด และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.18 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

2. วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา

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 หรือตามที่ก.ค.ศ. มอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. หลังจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้

กลุ่มงานเลขานุการกรม

(1) บริหารทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบอำนวยการ การประสานราชการ และงานเลขานุการ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน การงบประมาณ การติดตามประเมินผล ข้อมูลสถิติ งานวิเทศสัมพันธ์ และจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) ดำเนินการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การพัสดุ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) จัดระบบทะเบียนประวัติ และดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอ ก.ค.ศ.

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจและคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค ศ วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตตรวจราชการส่วนกลาง และเขตตรวจราชการที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการในเขตตรวจราชการที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก.ค.ศ.เพื่อให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับนโยบายและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาบุคคล การรับรองคุณวุฒิ ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเงื่อนไขการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่ส่วนราชการและเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศและเครือข่าย การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสรรหาการตั้งกรรมการ ใน ก.ค.ศ. อ ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มวินัยและนิติการ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับกฎหมาย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) ดำเนินการกำหนด การพิจารณา การตรวจสอบ การพัฒนา และการรักษามาตรฐาน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ รวมทั้งการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ ก.ค.ศ.วิสามัญ และ อ.ก.ค ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมทั้งการให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ หรือบำเหน็จความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล การออมทรัพย์และการให้กู้ยืมตามโครงการสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียน และกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(5) ส่งเสริม สนับสนุนประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง รวมทั้งติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตลอดทั้งการบริหารเงินทุนแก่หน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ของกองทุนและเงินทุนหมุนเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบตลอดจนการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ การเบิกจ่าย

เพื่อการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนและกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบรวมทั้งประสานงานกับสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ดำเนินการติดตาม ประสานงาน ตรวจสอบ ดูแล ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนและกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เสนอ ก ค.ศ.

(8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มติ ก.พ.ร. พ.ศ. 2548 ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ ศ. 2551 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551

การจัดหน่วยงานภายใต้ภารกิจของสำนักงาน ก.ค ศ. เป็น **1 สำนัก 1 หน่วยตรวจสอบ และ 11 ภารกิจ** ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มติ ก.พ.ร. ในหนังสือสำนักงาน ก.พ ที่ 1202/804 ลงวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2548 และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2551 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 1289 ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551 มีรายละเอียด ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการ
2. หน่วยตรวจสอบภายใน
3. ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
4. ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
5. ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
6. ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
7. ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
8. ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
9. ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา
10. ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
11. ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

12. ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

13. ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงกล่าวได้ว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ที่ดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มี อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ อ.ก ค ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง อ.ก ค.ศ. ส่วนราชการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม เป็นกลไกในการบริหารงาน

สำนักงาน ก ค.ศ. เป็นอีกหนึ่งกลไกที่รองรับการปฏิบัติงานของ ก.ค.ศ. โดยเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547 ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน หรือมาตรการ ในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความถูกต้องได้มาตรฐานและเป็นธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงเป็นหน่วยงานเดียวที่ดำเนินบทบาทขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมและเป็นเอกภาพ

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ.2551)

สาระของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 17 มาตรา ได้แก่

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (3) (4) และ (5) ของมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(3) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนแปดคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการ ก.ค.ศ.และเลขาธิการคุรุสภา

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนเก้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงทางด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ ด้านการบริหารองค์กร ด้านการศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารธุรกิจ หรือด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการผลิตและพัฒนาครู และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือด้านการบริหารจัดการความรู้หรือด้านการวิจัยและประเมินผล ด้านละหนึ่งคน

(5) กรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมาจากการเลือกตั้งจำนวนเก้าคน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการครูจำนวนหกคน โดยให้เลือกจากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสี่คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวนหนึ่งคน และในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจำนวนหนึ่งคน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่นจำนวนหนึ่งคน"

มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (6) ของมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

"(6) มิได้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่ตนได้รับเลือก"

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความในมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 18 ภายใต้บังคับมาตรา 17 ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นกรรมการใน ก ค ศ.อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรืออนุกรรมการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ในขณะเดียวกันมิได้ เว้นแต่การเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการโดยตำแหน่ง"

มาตรา 6 ให้ยกเลิกความใน (14) ของมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(14) ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษาคณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับ

กฎหมาย กฎ ก ค ศ.ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น"

มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 21 และมาตรา 22 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 21 ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา" โดยออกนามเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ประกอบด้วย

1. ประธานอนุกรรมการซึ่งอนุกรรมการเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคนโดยเลือกจากอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

2 อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษา

3. ด้านกฎหมายหรือด้านการเงินการคลัง และด้านอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา ด้านละหนึ่งคน

4. อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนข้าราชการครู ผู้สอนสายประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างละหนึ่งคนผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาสายประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างละหนึ่งคน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5. จำนวนหนึ่งคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการอนุกรรมการตาม (2) ซึ่งเป็นผู้แทน ก ค ศ และอนุกรรมการตาม (3) ต้องไม่เป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนอนุกรรมการตาม (2) ซึ่งเป็นผู้แทนคุรุสภาต้องเป็นสมาชิกคุรุสภาและเป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้ อนุกรรมการตาม (2) และ (3) ต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ ที่ปรึกษา หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง คุณสมบัติอื่น หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการตาม (2) (3) และ (4) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ

กำหนด มาตรา 22 การประชุมของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้นำความในมาตรา 16 มาใช้บังคับโดยอนุโลม"

มาตรา 8 ให้ยกเลิกความใน ข. ของมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตำแหน่งผู้บริหารใน (1) และ (2) ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง ตำแหน่งผู้บริหารใน (3) และ (4) ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา การกำหนดระดับตำแหน่งการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ค ศ.จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น"

มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 40 ให้ตำแหน่งคณาจารย์ดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งทางวิชาการ

ก. อาจารย์

ข. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ค. รองศาสตราจารย์

ง. ศาสตราจารย์

การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม"

มาตรา 10 ให้ยกเลิกความใน (2) และ (3) ของมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(2) การบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ ก.ค.ศ.

(3) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (5) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา"

มาตรา 11 ให้ยกเลิกความใน (6) ของมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(6) การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามมาตรา 38 ก. (3) ถึง (6) ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลมโดยให้ สภาสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่แทน ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ ที่ ก.ค.ศ.ตั้งแล้วแต่กรณี เว้นแต่ ก ค.ศ.จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น"

มาตรา 12 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 56 ผู้ใดได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก ค.ศ กำหนด"

มาตรา 13 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 59 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง ของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี และให้สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก ค ศ.ตั้ง ด้วย และเมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นต่อไป

การย้ายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้สั่งย้ายโดยอนุมัติ ก.ค.ศ."

มาตรา 14 ให้ยกเลิกความใน (1) และ (2) ของมาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(1) การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงของผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานแล้วเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งงดโทษ ลดสถานโทษ เพิ่มสถานโทษ เปลี่ยนแปลงและแก้ไขข้อความในคำสั่งเดิม หรือดำเนินการอย่างใด เพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและความยุติธรรมได้ตามควรแก่กรณี และหากเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ หรือหากเห็นว่าเป็นกรณีที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน ก็ให้แจ้งหรือรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ เพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป เมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วให้เสนอหรือรายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาได้พิจารณาแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา แต่ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการซึ่งได้รับรายงานมีความเห็นขัดแย้งกับมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้เสนอ ก.ค ศ พิจารณาต่อไป

(2) การรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาแล้วแต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงาน อ ก.ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับ"

มาตรา 15 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองและวรรคสามของมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

"ในกรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่า อ.ก.ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ ตั้ง มีมติไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ มติของ ก.ค.ศ.ตามวรรคสอง ให้เป็นที่สุด"

มาตรา 16 ให้กรรมการ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะครบวาระ และให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการเพิ่มเติมให้ครบจำนวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการดังกล่าว โดยมิให้นับเป็นวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ให้ ก ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาและดำเนินการเพื่อให้ได้ มาซึ่งกรรมการใน ก.ค.ศ.และ อ ก.ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษาจนครบจำนวนตามองค์ประกอบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 17 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

2.3.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนที่ได้ปรับเปลี่ยนบทบาท แนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ โดยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 11 หมวด 139 มาตรา กฎหมายฉบับนี้กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ หลักผลงานที่มีการให้คุณให้โทษ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต

และการทำงาน นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารราชการเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ สร้างคุณค่าและผลผลิต ผลลัพธ์

โดยในหมวด 4 กล่าวถึง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งปรากฏตาม มาตรา 72 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 มาตรา 76 และมาตรา 77 ดังนี้

มาตรา 72 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้

มาตรา 73 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามมาตรา 72 และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) แล้วแต่กรณีเป็นผู้สั่งเลื่อน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งข้อเท็จจริงและความเห็นเกี่ยวกับการควรเลื่อนหรือไม่ควรเลื่อนไปยังอธิบดีผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมิใช่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด คณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตามมาตรา 72 ก็ได้

มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา 75 ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง และมาตรา 50 ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบ

แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

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

มาตรา 77 ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนก่อนเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ กำหนด

2.3.5 โครงสร้างขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย

องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย มี 11 องค์กร มีลักษณะของบทบาทหน้าที่ที่ควรนำมาศึกษาเปรียบเทียบทั้งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย จะประกอบไปด้วย 11 องค์กร ดังนี้

1. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)
2. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.)
3. คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (กตร.)
4. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กก.)
5. คณะกรรมการข้าราชการทหาร (กขท.)
6 คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (กต.)
7. คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (กศ.)
8. คณะกรรมการข้าราชการอัยการ (กอ.)
9. คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/และพนักงานส่วนตำบล
10. คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (กร.)
11. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

โดยในรายละเอียดต่อไปนี้จะขอนำเสนอโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ขององค์กรกลางต่างๆ 10 องค์กร (ยกเว้นคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้กล่าวไปแล้วก่อนหน้านี้) ดังนี้

1. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 มาตรา 8 ก.พ. ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

2) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน ให้เหมาะสม

3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

4) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

5) ออกกฎ ก พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

6) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา มติของ ก พ. ตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

7) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

8) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนรัฐบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

9) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่าย ในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษา เป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยบริการอันเป็นสาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

10) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา และประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

11) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

12) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น การออกกฎ ก.พ. ตาม (5) ในกรณีที่เห็นสมควรให้สำนักงาน ก.พ. หารือกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

โครงสร้างทางการบริหารสำนักงาน ก.พ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.พ." โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีรองเลขาธิการ 4 ตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายใน 1 ตำแหน่ง ที่ปรึกษาระบบราชการ 1 ตำแหน่ง และที่ปรึกษากฎหมาย 1 ตำแหน่ง มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการ
2. ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. ศูนย์นักบริหารระดับสูง

5. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร

6. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

7. สำนักกฎหมาย

8. สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ

9. สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

10 สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

11. สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

12. สำนักมาตรฐานวินัย

13. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก พ. และ ก พ.ค. และดำเนินการตามที่ ก พ. หรือ ก พ.ค. มอบหมาย

2. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

3. พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

4 ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน

6. เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

7. จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

8. ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

9. ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (8)

10. ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก พ. ตามมาตรา 8 (9)

11. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

12. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติ และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน เสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. มอบหมาย

หน้าที่ตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.พ.

พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ ศ. 2543 มาตรา 8 ทวิ กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงบประมาณ มีหน้าที่ ตรวจสอบดูแลมิให้มีการกำหนดตำแหน่ง หรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ หรือที่ถูกรวมหรือโอนไปเพิ่มขึ้นจนกว่าจะครบกำหนด 3 ปี นับตั้งแต่พระราชกฤษฎีกามีผลใช้บังคับ

มาตรา 8 กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงบประมาณร่วมกันเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการแบ่งส่วนราชการภายใน และในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการในการเสนอความเห็นดังกล่าวให้สำนักงานก.พ. จัดอัตรากำลัง และสำนักงบประมาณจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องเสนอไปในคราวเดียวกัน

พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ตามมาตรา 5 กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช) ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ มาตรา 8 กำหนดให้ กงช. ทำหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม และลูกจ้างของส่วนราชการ

พ.ร.บ. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ 2539 ตามมาตรา 12 กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและมาตรา 32 กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสมาชิกสัมพันธ์ ซึ่งมีเลขาธิการ ก พ. ทำหน้าที่เป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งมาตรา 33 ได้กำหนดให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างกองทุนกับสมาชิก ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิก เผยแพร่ข้อมูล

ข่าวสารและรายงานความคืบหน้าของการจัดการกองทุน รับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่างๆ จากสมาชิกและพิจารณาเสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 กำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการเป็นหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการแก่คณะรัฐมนตรี เป็นศูนย์ประสานงานและเผยแพร่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ สนับสนุนการจัดสวัสดิการภายในตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 393/2540 โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัดเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาจัดสรรอัตราให้กับส่วนราชการที่ต้องเพิ่มอัตราตามความจำเป็น ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานเลขาธิการ มีอำนาจหน้าที่

1) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน ก.พ.

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานโรงพิมพ์ งานห้องสมุด งานรักษาความปลอดภัย และงานประสานและอำนวยการในพิธีการต่างๆ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ

4) จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

5) ดำเนินการประสานสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเสริมสร้างให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการดูแลและการจัดการการศึกษาของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐ

2) ดูแลและจัดการการศึกษาให้แก่นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการศึกษาของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ

4) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับระบบการศึกษาในต่างประเทศ และเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาในต่างประเทศ

5) เป็นศูนย์รวมข้อมูลกำลังคนภาครัฐซึ่งกำลังศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ในต่างประเทศ

6) เป็นศูนย์รวบรวมองค์ความรู้ของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาลนักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ

7) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับภาคเอกชนและส่วนราชการของต่างประเทศในการจัดระบบการดูแลและการจัดการการศึกษา การแนะแนวการศึกษา และการป้องปรามการแสวงหาประโยชน์ในการดูแลและการจัดการการศึกษาของหน่วยงานเอกชน

8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ

2) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารข้อมูลกำลังคนภาครัฐ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบหรือพัฒนาระบบข้อมูลและประมวลผลข้อมูลและข้อสนเทศต่างๆ

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบหรือพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่ การให้บริการข้อมูลและข้อสนเทศต่างๆ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร มีอำนาจหน้าที่

1) พัฒนาและกำหนดนโยบาย ระบบ และรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

2) ให้คำปรึกษาแนะนำส่วนราชการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการสรรหา และการสอบ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการและวิสาหกิจ

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรทุนของรัฐบาล และการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกบุคคลเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาล

5) จัดทำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวทาง และการพิจารณารับรองคุณวุฒิเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์นักบริหารระดับสูง มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนของนักบริหารระดับสูง

2) ดำเนินการประเมินสมรรถนะ จัดทำข้อมูลกำลังคน และบริหารบัญชี

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการของตำแหน่งระดับสูง

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การผลิต และให้บริการสื่อ หรือเทคโนโลยีการฝึกอบรม

2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน

3) ดำเนินการจัดและสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายต่างๆ ของสำนักงาน ก.พ. ให้ทันสมัย

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. แก่คณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ.

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่

1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศสำหรับนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ

2) ดูแล จัดการ และให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา ความเป็นอยู่ และการเงินแก่นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษา หรือฝึกอบรมในต่างประเทศ

3) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และสร้างแรงจูงใจให้คนไทยที่ศึกษาในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทย

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์เผยแพร่ข้อมูลการศึกษาและวัฒนธรรมของไทยในต่างประเทศ รวมทั้งการประสานงานและจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาในต่างประเทศเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มีอำนาจหน้าที่

1) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผลการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการต่างๆ

2) วิเคราะห์ความเหมาะสมการใช้กำลังคนของส่วนราชการต่างๆ

3) ตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับคำสั่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

4) รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน ควบคุมเกษียณอายุราชการและข้อมูลกำลังคน

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ให้สอดคล้องกับผลงานและค่าครองชีพ

2) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจำแนกตำแหน่ง ประเมินค่างาน และจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

3) ศึกษาและพัฒนาระบบจูงใจในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพ และประเมินกำลังคน

4) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือมาตรฐานการจัดและพัฒนาการกำหนดตำแหน่งในราชการฝ่ายพลเรือน

5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการจัดกรอบอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งในราชการฝ่ายพลเรือน

6) ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการกำหนดชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ และกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวต่างประเทศ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านอุทธรณ์ร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

2) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์การจัดทำสำนวน และจัดทำความเห็น

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมในกระทรวง ทบวง กรม

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักมาตรฐานวินัย มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์การจัดทำสำนวน และจัดทำความเห็น

2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ และแนวทางการดำเนินการด้านวินัย

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษในกระทรวง ทบวง กรม

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือนต่อคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับองค์ความรู้และหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ๆ

3) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบ กลยุทธ์ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือนและทรัพยากรบุคคลพิเศษ เช่น นักเรียนทุนของรัฐบาล คนพิการ หรือกำลังคนในพื้นที่เฉพาะ

4) ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

5) ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามประเมินผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. **คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.)**

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะนโยบาย ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระบบอุดมศึกษา ในเครือข่ายของมหาวิทยาลัยกับผู้รับบริการ ผู้ประกอบการ ท้องถิ่นและชุมชน

2) จัดทำหลักสูตรและประสาน ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง สายวิชาการและผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นเครือข่ายที่จะพัฒนาระบบบริหารของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

3) จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างทางการบริหารสำนักงาน กพอ.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นสำนักงานเลขาธิการของ กพอ. โดยมีผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งส่วนราชการภายในและอัตรากำลัง ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนาศักยภาพคณาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษา มีกรอบอัตรากำลัง 9 ตำแหน่ง
2 กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา มีกรอบอัตรากำลัง 6 ตำแหน่ง
3. กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 10 ตำแหน่ง
4. กลุ่มฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 6 ตำแหน่ง
5. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีกรอบอัตรากำลัง 6 ตำแหน่ง

3. **คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)**

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 30 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการตำรวจคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.ตร." ประกอบด้วย

1) นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ เลขาธิการ ก.พ. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง

2) กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตามมาตรา 35 ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ ในตำแหน่งตั้งแต่ผู้บัญชาการหรือเทียบผู้บัญชาการขึ้นไปจำนวนห้าคน แต่ต้องเป็นผู้ซึ่งพ้นจากความเป็นข้าราชการตำรวจไปแล้วเกินหนึ่งปี

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งไม่เป็นข้าราชการตำรวจจำนวนหกคน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม หรือสาขาอื่นตามที่ ก.ตร. กำหนด สาขาละไม่เกินหนึ่งคน เว้นแต่ในกรณีที่มีรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นกรรมการข้าราชการตำรวจตาม (1) เพิ่มขึ้น ก็ให้มีกรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนของรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่เพิ่มขึ้นนั้น บุคคลซึ่งเคยเป็นข้าราชการตำรวจ หากได้พ้นจากความเป็นข้าราชการตำรวจไปแล้วเกินสิบปีและมีอายุไม่เกินหกสิบห้าปี อาจได้รับการสรรหาเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) (ข) ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกิน

หนึ่งคน ให้ผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นเลขานุการ ก.ตร. และรองผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ก ตร ให้นายกรัฐมนตรีประกาศรายชื่อกรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 31 ให้ ก.ตร. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจและจัดระบบราชการตำรวจ รวมตลอดทั้งการอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในการนี้หากคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ได้กำหนดระเบียบแบบแผนและนโยบายไว้เป็นการทั่วไป การกำหนดในเรื่องดังกล่าวของ ก.ตร. ต้องสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนและนโยบายของ ก.ต.ช. และให้ ก.ตร. แจ้งการดำเนินการนั้นให้ ก.ต.ช. ทราบด้วย

2) ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

3) กำกับดูแล ตรวจสอบ และแนะนำ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการและการปฏิบัติการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

4) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม

5) กำหนดชั้นยศที่ควรบรรจุแต่งตั้งและอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับสำหรับวุฒิปริญญาหรือประกาศนียบัตรต่างๆ

6) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

7) พิจารณาอนุมัติแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวันเดือนปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

8) ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีมติสั่งการให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติปฏิบัติการให้ถูกต้องเหมาะสม ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ปฏิบัติการตามมติดังกล่าวให้รายงานต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและสั่งการต่อไป

9) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่ ก ตร มอบหมาย

10) ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น กฎ ก.ตร. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 32 เพื่อรักษาความเที่ยงธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ให้ ก.ตร. ออกกฎ ก.ตร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจไว้ให้ชัดเจนแน่นอน กฎ ก ตร. ดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาตรา 4 ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และใน มาตรา 5 กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ มีอำนาจหน้าที่ (นำเสนอเฉพาะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ) ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจและหน่วยงานในสังกัด

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจและตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจมอบหมาย

(3) พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจหรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการตำรวจ

(4) พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจหรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติและการควบคุม เกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

โครงสร้างทางการบริหาร

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ 2552 ข้อ 2 (ฉ) ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจมีส่วนราชการภายใน จำนวน 1 ฝ่าย 4 กอง โดยมีผู้บัญชาการ 1 ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการ 3 ตำแหน่ง ได้แก่

1. ฝ่ายอำนวยการ มีกรอบอัตรากำลัง 16 ตำแหน่ง
2. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ มีกรอบอัตรากำลัง 62 ตำแหน่ง

3. กองมาตรฐานวินัย มีกรอบอัตรากำลัง 38 ตำแหน่ง

4. กองอุทธรณ์ มีกรอบอัตรากำลัง 34 ตำแหน่ง

5. กองร้องทุกข์ มีกรอบอัตรากำลัง 23 ตำแหน่ง

4. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า ก.ก. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดขึ้นตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ ศ 2528 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

อำนาจหน้าที่ของ ก.ก

มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก ก) ไว้ดังนี้

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร

2) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ ฯลฯ

3) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฯลฯ

4) ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงให้ส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนส่วนราชการ การพาณิชย์ หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

5) จัดการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนของกรุงเทพมหานครในการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร

6) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

7) รักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

8) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่น ได้แก่

- มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ ก.พ. และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้สำหรับ ก.ค.
- การอนุมัติรับโอนข้าราชการและพนักงานเทศบาลมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- การอนุมัติบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- ตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก วิสามัญ) เพื่อทำการใดๆ แทน ก.ก.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 28 ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. (ฉบับร่าง)

สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

1. ราชการประจำและงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร
3. ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
4. จัดทำรายงานประจำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร
5. ดำเนินการตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย (ตามนัยมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528)

โครงสร้างทางการบริหาร

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ครั้งที่ 10/2550 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2550

สำนักงาน ก.ก. มีนักบริหาร 10 เป็นหัวหน้าสำนักงาน และมีนักบริหาร 9 เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. จำนวน 2 ตำแหน่ง

มีส่วนราชการภายใน จำนวน 6 กอง ได้แก่

1. กองบริหารทั่วไป มีกรอบอัตรากำลัง 22 ตำแหน่ง
2. กองสรรหาบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 29 ตำแหน่ง

3. กองระบบงาน มีกรอบอัตรากำลัง 26 ตำแหน่ง

4. กองอัตรากำลัง มีกรอบอัตรากำลัง 52 ตำแหน่ง

5. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีกรอบอัตรากำลัง 23 ตำแหน่ง

6. กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ มีกรอบอัตรากำลัง 21 ตำแหน่ง

5. **คณะกรรมการข้าราชการทหาร (ก.ข.ท.)**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 มาตรา 5 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการทหารคณะหนึ่งจำนวนไม่เกินสิบสองคน เรียกโดยย่อว่า "ก.ข.ท." ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นประธาน และกรรมการซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งจากนายทหารสัญญาบัตรประจำการ ซึ่งเป็นผู้แทนกรมราชองครักษ์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กรมการเงินกลาโหม กรมพระธรรมนูญ และกรมเสมียนตรา ส่วนราชการละหนึ่งคน และจากนายทหารสัญญาบัตรประจำการ หรือนอกประจำการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองอีกไม่เกินสามคน โดยให้กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรมเสมียนตราเป็นเลขานุการ

หมายเหตุ มาตรา 5 วรรคหนึ่ง แก้ไขโดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2547 ให้กรรมการผู้แทนส่วนราชการ ซึ่งได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งกรรมการ เมื่อออกจากราชการทหารหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเดิมเมื่อมีการแต่งตั้ง

มาตรา 6 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งตาม มาตรา 5 ให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ อีกก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่

มาตรา 7 ระเบียบการประชุมของคณะกรรมการข้าราชการทหารให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา 8 คณะกรรมการข้าราชการทหารมีหน้าที่เสนอแนะ และให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการทหาร แก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย และตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 9 คณะกรรมการข้าราชการทหารมีอำนาจแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรประจำการเป็นคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือทำการใดๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการทหารมอบหมาย

มาตรา 10 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารโดยจะให้ได้รับเงินเดือนในขั้นใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 การแต่งตั้ง การเลื่อนหรือลดตำแหน่ง การย้ายการโอน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากราชการของข้าราชการทหาร ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ คำสั่ง และระเบียบแบบแผนของกระทรวงกลาโหม

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของทหารกองประจำการ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา 12 ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนทหารท้ายพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 13 ข้าราชการทหารอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และเงินเพิ่มอื่นหรือเงินช่วยเหลือ ตามที่กำหนดโดยคณะรัฐมนตรี โดยกระทรวงการคลังหรือโดยกระทรวงกลาโหมตามที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง

มาตรา 14 ข้าราชการทหารอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 15 วินัยของข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัด กระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร ข้อบังคับและระเบียบแบบแผนที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา 16 ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกกฎกระทรวงตามความในพระราชบัญญัตินี้ ให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของกระทรวงกลาโหม ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงมีผลใช้บังคับต่อไป ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 17 บรรดามติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับระเบียบและคำสั่งของกระทรวงกลาโหมระเบียบและคำสั่งของกระทรวงการคลัง และข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงการคลังที่เกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และเงินช่วยเหลือของข้าราชการทหารที่ใช้อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือเป็นข้อกำหนดของคณะรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง หรือ กระทรวงกลาโหมตามที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลังตามมาตรา 13 ทั้งนี้ จนกว่าจะได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก

มาตรา 18 ให้ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งรับราชการหรืออยู่ในกองประจำการหรือมีสภาพเป็นนักเรียนอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังคงรับราชการหรืออยู่ในกองประจำการหรือมีสภาพเป็นนักเรียนอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ได้รับการปรับชั้นเงินเดือนตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 19 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

6. **คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2551 มาตรา 36 ให้มีคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า "ก.ต." ประกอบด้วย

(1) ประธานศาลฎีกาเป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการตุลาการศาลยุติธรรมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ซึ่งข้าราชการตุลาการในแต่ละชั้นศาล เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา เป็นผู้เลือกจากข้าราชการตุลาการในชั้นศาลของตนเอง ดังนี้

(ก) ศาลฎีกา ให้เลือกจากข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งในศาลฎีกาในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกา จำนวนหกคน

(ข) ศาลอุทธรณ์ ให้เลือกจากข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งในศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาคจำนวนสี่คน

(ค) ศาลชั้นต้น ให้เลือกจากข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งในศาลชั้นต้นในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จำนวนสองคน

(3) กรรมการตุลาการศาลยุติธรรมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน ซึ่งวุฒิสภาเลือกจากบุคคลที่ไม่เป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 39 สำหรับข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตาม มาตรา 11 วรรคสอง หรือผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการในศาลอื่นตามมาตรา 21 ให้มีสิทธิเลือกและได้รับเลือกเป็นกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมในชั้นศาลซึ่งข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีเงินเดือนอยู่ในชั้นศาลนั้น ในขณะที่จัดให้มีการเลือก ส่วนผู้พิพากษาอาวุโสให้มีสิทธิเลือกกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมในชั้นศาลที่ตนปฏิบัติหน้าที่แต่ไม่มีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม"

ทั้งนี้ โดยมีสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับราชการประจำและงานในหน้าที่ของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมและคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมแต่งตั้ง

3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ ระบบ หรือมาตรฐาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล และการประเมินบุคคลของข้าราชการตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมและคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ระบบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบ มาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมในราชการศาลยุติธรรม

7) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบ

8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบ

9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมอบหมาย

10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มช่วยอำนวยการ มีกรอบอัตรากำลัง 17 ตำแหน่ง

2. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม มีกรอบอัตรากำลัง 3 ตำแหน่ง

3. กลุ่มวิชาการงานบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 3 ตำแหน่ง

4. กลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง มีกรอบอัตรากำลัง 13 ตำแหน่ง

5. กลุ่มวินัย ทะเบียนประวัติ และข้อมูลบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 13 ตำแหน่ง

โดยมีผู้อำนวยการสำนักฯ เป็นผู้บังคับบัญชา

7. **คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)**

อำนาจหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับราชการประจำและงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม และคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมแต่งตั้ง

3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ ระบบ หรือมาตรฐาน รวมทั้งการติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคล และการประเมินบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ระบบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่นต่อคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและการจ้างงานประเภทอื่น

6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น มาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมในราชการสำนักงานศาลยุติธรรม

7) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น

8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น

9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมมอบหมาย

10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายใน มีดังต่อไปนี้

1 กลุ่มช่วยอำนวยการ มีกรอบอัตรากำลัง 11 ตำแหน่ง

2. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม มีกรอบอัตรากำลัง 4 ตำแหน่ง

3. กลุ่มวิชาการงานบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 5 ตำแหน่ง

4. กลุ่มตำแหน่งและอัตรากำลัง มีกรอบอัตรากำลัง 5 ตำแหน่ง

5. กลุ่มวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีกรอบอัตรากำลัง 7 ตำแหน่ง

6. กลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง มีกรอบอัตรากำลัง 11 ตำแหน่ง

7. กลุ่มประเมินและข้อมูลบุคคล มีกรอบอัตรากำลัง 11 ตำแหน่ง

ทั้งนี้ โดยมีข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม ปีงบประมาณ 2553 จำนวนทั้งสิ้น 12,147 ตำแหน่ง

8. **คณะกรรมการอัยการ (กอ.)**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2521 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า ให้มีคณะกรรมการอัยการคณะหนึ่งเรียกย่อว่า ก.อ. ประกอบด้วย

(1) ประธานคณะกรรมการ ซึ่งเลือกจากผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการอัยการมาแล้วในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีกรมอัยการหรือรองอัยการสูงสุด หรือผู้ทรงคุณวุฒิในทางกฎหมายซึ่งเป็นผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการและเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ทั้งนี้ ต้องไม่เคยเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองในระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมา และไม่เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกรัฐสภา หรือทนายความ

(2) อัยการสูงสุดเป็นกรรมการอัยการโดยตำแหน่ง

(3) รองอัยการสูงสุดตามลำดับอาวุโส จำนวนไม่เกินสี่คนเป็นกรรมการอัยการโดยตำแหน่ง

(4) กรรมการอัยการผู้ทรงคุณวุฒิหกคน ซึ่งข้าราชการอัยการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ชั้น 2 ขึ้นไปเป็นผู้เลือกจาก

(ก) ข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนตั้งแต่ชั้น 4 ขึ้นไป และมิได้เป็นกรรมการอัยการโดยตำแหน่งอยู่แล้ว สามคน

(ข) ผู้รับบำเหน็จหรือบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการอัยการมาแล้ว และต้องไม่เป็นข้าราชการการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง หรือทนายความ สามคน

(5) กรรมการอัยการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับเลือกจากวุฒิสภาจำนวนสองคนและคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนหนึ่งคน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 31 วรรคท้าย กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดแบ่งส่วนราชการแตกต่างจากหน่วยราชการอื่นได้ เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดมีกฎหมายจัดรูปแบบองค์กร การกำหนดบทบาท และสถานะของพนักงานอัยการเทียบคล้ายกับฝ่ายตุลาการ ซึ่งแตกต่างจากหน่วยราชการอื่นๆ อย่างสิ้นเชิง

ทั้งนี้ โดย ก.อ. มีสำนักงานคณะกรรมการอัยการ เป็นส่วนราชการภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด มีฐานะเป็นเลขานุการของคณะกรรมการอัยการ (กอ.) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและงานวินัยของข้าราชการอัยการงานของคณะกรรมการอัยการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ เว้นแต่การฝึกอบรม

2) รับผิดชอบการบริหารงานนโยบายและแผน วิเคราะห์ เพื่อจัดทำและบริหารงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้ส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการอัยการ มีอธิบดีอัยการฝ่ายคณะกรรมการอัยการ เป็นผู้บังคับบัญชา มีรองอธิบดีอัยการฝ่ายคณะกรรมการอัยการ 2 ตำแหน่ง มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีกรอบอัตรากำลัง 18 ตำแหน่ง

2 สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ มีกรอบอัตรากำลัง 10 ตำแหน่ง

3 สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ มีกรอบอัตรากำลัง 21 ตำแหน่ง

4. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายวินัย มีกรอบอัตรากำลัง 6 ตำแหน่ง

9. คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล /และพนักงานส่วนตำบล

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 ข้อ 14 กำหนดให้มีสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การกำหนดแนวทางการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

3) ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4) ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

6) ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของบุคลากรถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้ง

8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มีหน่วยงานในสังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สน.บค.) แบ่งเป็น 1 ฝ่าย 6 ส่วน ได้แก่

1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2. ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

3. ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4. ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

5. ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

6. ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

7. ส่วนสิทธิ และสวัสดิการบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้ง

10. คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.)

ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา เรียกโดยย่อว่า "ก.ร." ประกอบด้วยประธานรัฐสภาเป็นประธานกรรมการ รองประธานรัฐสภาเป็นรองประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการวุฒิสภา เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐสภาเลือกมีจำนวนไม่เกิน 8 คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่มีสองสภา ให้แต่ละสภาเลือกสภาละ ไม่เกิน 4 คน สำหรับเลขานุการ ก.ร. ให้ประธานรัฐสภาแต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา หรือเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.ร. โดยคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภามีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ตีความและวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้พระราชบัญญัติออกกฎ ก.ร. หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการตั้งอนุกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา หรือเรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ร." เพื่อทำการใดๆ แทนก็ได้

หน่วยงานธุรการของฝ่ายนิติบัญญัติ คือ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย "สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" และ "สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าส่วนราชการระดับ "กรม" มีคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก ร.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการปฏิบัติงานรองรับภารกิจการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) คือ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานนโยบายและเลขานุการ ก ร กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของ ก.ร. และดำเนินการตามที่ ก ร. มอบหมาย

2) ศึกษา วิเคราะห์ หรือจัดให้มีการวิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างระบบงาน และอัตรากำลังส่วนราชการในสังกัดรัฐสภา

3) ศึกษา วิเคราะห์ หรือจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทาง กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาระบบราชการฝ่ายรัฐสภา การปรับปรุงระบบและวิธีการปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา

4) ศึกษา วิเคราะห์ หรือจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

5) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

6) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการฝ่ายรัฐสภา การดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การรักษาระบบคุณธรรมในราชการฝ่ายรัฐสภา

7) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ ก.ร. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการฝ่ายรัฐสภา การพัฒนาการบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาระบบคุณธรรม การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

8) ส่งเสริม ประสานงานให้คำปรึกษา แนะนำ ดำเนินการและติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบราชการฝ่ายรัฐสภาและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

9) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีฐานะเป็น "สำนัก" สูงกว่า "กอง" ต่ำกว่า "กรม" มีผู้อำนวยการสำนัก เป็นนักบริหาร 9 มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 45 ตำแหน่ง

2.3.6 โครงสร้างขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในต่างประเทศ

โครงสร้างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ โดยมีเหตุผลประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่มีวิทยาการก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การศึกษา และเทคโนโลยีก้าวไกลมากที่สุดในโลก โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการที่เน้น "คน" เป็นอันดับแรก จึงเป็นเครื่องรับรองได้ว่าสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศต้นแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่เป็นเลิศ

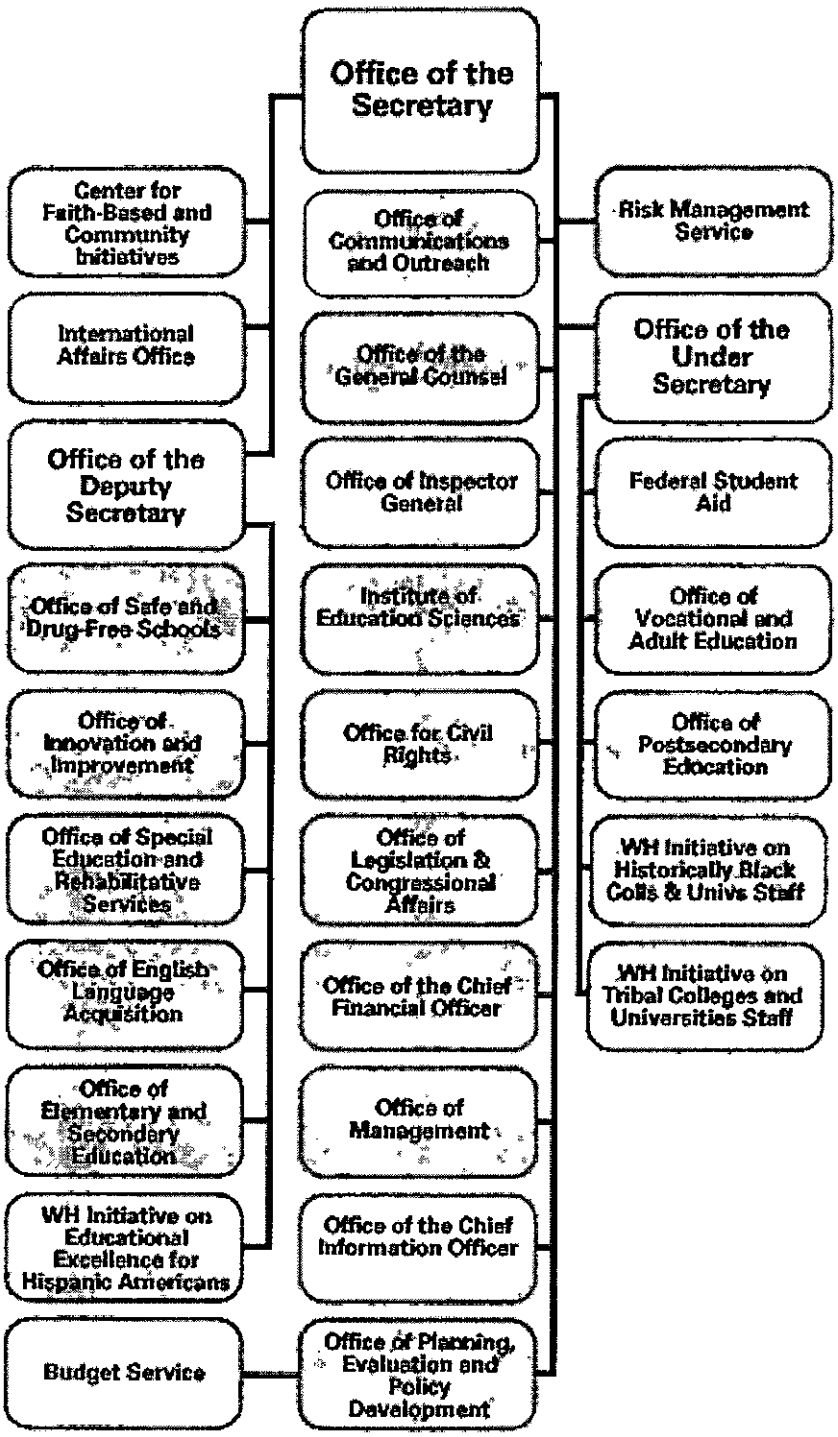
2. สหราชอาณาจักร เป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์และภูมิหลังอันเก่าแก่ ซึ่งในอดีตเคยเป็นประเทศมหาอำนาจที่มีอาณานิคมมากมาย จนกล่าวกันว่าเป็นประเทศที่พระอาทิตย์ไม่เคยตก สำหรับความก้าวหน้าทางด้านการศึกษาก็มีความเจริญยิ่งยวดประเทศหนึ่ง และมีการบริหารจัดการทางการศึกษาที่มีชื่อเสียงโดดเด่น

3. ประเทศฮ่องกง เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในทวีปเอเชียเช่นเดียวกับประเทศไทย แม้ว่าจะเคยเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษมาก่อน แต่ฮ่องกงก็มีพื้นฐานความคิด ความเชื่อและวัฒนธรรมแบบผสมผสานระหว่างเอเชียกับตะวันตก ประกอบกับฮ่องกงได้รับการจัดอันดับด้านการบริหารงานจัดการที่มีความโปร่งใส และการทุจริตน้อยมากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก และการศึกษาในประเทศฮ่องกงก็ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ สิ่งเหล่านี้ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในประเทศฮ่องกงได้เป็นอย่างดี

ประเทศสหรัฐอเมริกา

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา คือ สำนักบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐ (Department of Education's Office of Management, OM) โดยมีวัตถุประสงค์เน้นที่ "ผลการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์" (Performance and results) ปัจจุบันสำนักบริหารจัดการได้ปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนวาระการบริหารจัดการของประธานาธิบดีโอบามา (President's Management Agenda) และแผนการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Blueprint for Management) โดยมุ่งอุทิศการดำเนินงานเพื่อ

- ส่งเสริมการให้บริการกับผู้ใช้บริการ
- พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ใช้กลยุทธ์เป็นแนวทางการบริหารจัดการและการบริหารจัดการทุนมนุษย์
- จัดสถานที่ทำงานให้มีคุณภาพสูง

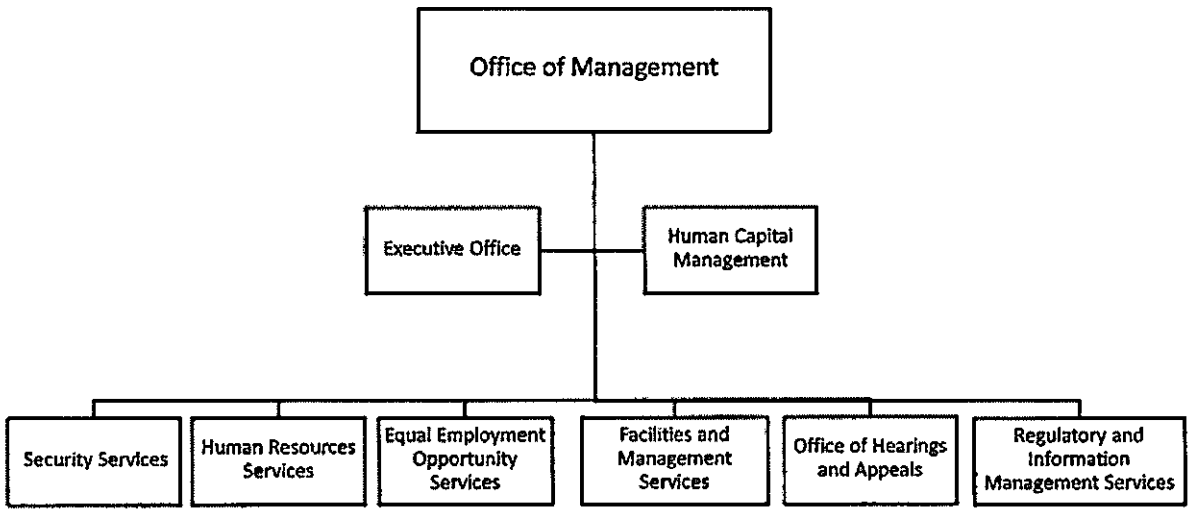


แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ สหรัฐอเมริกา

ที่มา http://www ed.gov/about/offices/or/index.html?src=ln

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

สำนักงานบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐ ประกอบด้วยหน่วยงานย่อยๆ ทั้งสิ้น 8 หน่วยงาน คือ



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างสำนักบริหาร กระทรวงศึกษาธิการ สหรัฐอเมริกา

ที่มา http://www.ed.gov/about/offices/list/om/fs_po/om/om-orgchart.doc

1. Executive Office

ทำหน้าที่พัฒนา ประสานงาน ดำเนินงาน และบริหารงานภายในสำนักงานทั้งหมดที่เกี่ยวกับ การบริหารบุคลากร งบประมาณ การเงิน สัญญา สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่างๆ นอกจากนี้ ยังรับผิดชอบดูแล Administrative Communications System ซึ่งเป็นระบบการบริหารการสื่อสารที่คอยทำหน้าที่ควบคุมและมอบอำนาจ และประสานการทำสัญญาระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวง

2. Human Capital Management (HCMS)

ทำหน้าที่สร้างภาวะผู้นำ กำหนดทิศทางการพัฒนา การประสานงาน การควบคุมดูแล การนำไปปฏิบัติ การบริหารจัดการทั่วไป และการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ของกระทรวง เป็นหุ้นส่วนหรือทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Human Resources Services (HRS), Equal Employment Opportunity Services (EEOS) และ Principal Offices เพื่อให้หน่วยงานเหล่านี้ส่งข้อมูลมายัง HCMS แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ระบบ

คุณธรรม (Merit system) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อชักชวน สรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และผลิตภาพสูงของกระทรวง

3. Security Services (SS)

ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกระทรวงในเชิงกายภาพ บุคลากร และการจัดชั้นรักษาความปลอดภัยของข้อมูล นอกจากนี้ ยังทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึง Federal Protective Service เพื่อรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงของอาคารต่างๆ และการจัดชั้นการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร ประสานงานกับเจ้าหน้าที่บริหารสูงสุดด้านสารสนเทศ (Chief Information Officer) รับรองความปลอดภัยของฮาร์ดแวร์และระบบสารสนเทศของกระทรวง ตลอดจนรับผิดชอบในการพัฒนาและบำรุงรักษาแผนปฏิบัติการต่อเนื่องของกระทรวง

4. Human Resources Services (HRS)

ทำหน้าที่สร้างภาวะผู้นำ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรม การพัฒนางาน/ชีวิต HRS เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่ดูแลบุคลากรของกระทรวง ร่วมกับ Office of Personnel Management (OPM), สภาคองเกรส (the Congress) หน่วยงานของรัฐบาลกลาง และหน่วยงานภาครัฐ

HRS มีหน่วยงานในความดูแลอีกหลายหน่วยงาน ประกอบด้วย

1) Executive Resources Staff มีหน้าที่ดูแลบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษา

2) Policy and Accountability Staff มีหน้าที่ดูแลด้านนโยบาย การประเมิน การวัดผล การรวบรวมข้อมูล และการปรับปรุงแผนงาน

3) Training and Development Staff มีหน้าที่ดูแลด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาสมรรถนะ และการพัฒนาตนเอง

4) Human Resources Operations Division มีหน้าที่ดูแล พัฒนาและบริหารจัดการระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

5) Employee and Labor-Management Relations Division มีหน้าที่บริหารจัดการด้านการปฏิบัติงาน ประโยชน์ สมดุลของงานกับชีวิต แรงงานสัมพันธ์ การประพฤติผิด และความขัดข้องใจต่างๆ ของบุคลากร

6) Staffing and Classification Branch เป็นหน่วยงานที่ดูแลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ทำงานประจำวัน การคัดเลือกบุคลากร และตำแหน่งงาน

7) Regional Customer Service Branch เป็นหน่วยงานที่ดูแลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคทั้ง 10 แห่ง ทำงานประจำวัน การคัดเลือกบุคลากร ตำแหน่งงาน บุคลากรสัมพันธ์ การให้คำปรึกษา และการเก็บประวัติบุคลากร รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร แรงงานสัมพันธ์ บุคลากรสัมพันธ์ และสมดุลการทำงานกับชีวิตของผู้จัดการ และบุคลากร

8) Human Resources Information Systems Branch เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา ทดสอบ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินระบบทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมบัญชีตำแหน่ง การเข้าถึงข้อมูล การบันทึกประวัติบุคลากร และการจ่ายเงิน เป็นต้น

9) Labor and Employee Relations Branch เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ บุคลากรสัมพันธ์ และการรับข้อร้องเรียนต่างๆ

5. Equal Employment Opportunity Services (EEOS)

ทำหน้าที่พัฒนาและบริหารจัดการต่างๆ เพื่อสร้างความเสมอภาคในการจ้างงาน พัฒนานโยบายและกำหนดให้มีบริการพิเศษต่างๆ กับชนกลุ่มน้อย สตรี และผู้พิการ ตลอดจนกำหนดทิศทางและสร้างความเป็นผู้นำให้กับกระทรวงด้วยการดำเนินการที่หลากหลาย การดำเนินการตามข้อร้องเรียน และการสร้างโอกาสอย่างเสมอภาคเพื่อปฏิบัติตามพันธกิจของกระทรวง

6. Facilities and Management Services (FMS)

ทำหน้าที่สร้างบรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงสุด วางแผน กำหนด ควบคุม และดำเนินตามนโยบายที่กำหนด ตลอดจนกำหนดมาตรฐาน และมาตรการการบริหารจัดการตามภารกิจงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนบริหารจัดการการใช้สอยพื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพย์สิน และวัสดุคงคลัง นอกจากนี้ FMS ยังมีหน้าที่ดูแลเรื่องการใช้ยวดยานพาหนะ การจัดรถบริการรถรับ-ส่ง การจอดรถ การรับ-ส่งจดหมาย บริการสุขภาพ การสำเนาเอกสาร การจ่ายค่าซดเชยให้กับบุคลากร การเดินทาง และการให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือ

7 Office of Hearings and Appeals (OHA)

มีหน้าที่จัดเวทีอิสระเพื่อเป็นเวทีหารือหรือพูดคุยกันในการหาข้อยุติจากข้อขัดแย้งที่ไม่เป็นธรรม ไม่ยุติธรรม หรือไม่เสมอภาคระหว่างกัน ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับกระทรวงศึกษาธิการกับผู้รับเงินทุนการศึกษาจากรัฐบาลกลาง

8. Regulatory and Information Management Services (RIMS)

ทำหน้าที่เป็นผู้นำ ตรวจตราดูแล และประสานงาน เพื่อให้ความมั่นใจกับกระทรวงตามคำขอของรัฐบาลในด้านการจัดหา การเผยแพร่ และการรักษาข้อมูล และโดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งครอบคลุม Freedom of Information Act (FOIA), Privacy Act, Information Collection และ Records Retention and Management ทั้งนี้ RIMS รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และกระบวนการ เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการสามารถดำเนินการตามรัฐบาลด้านข้อมูล

เมื่อพิจารณาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหาร กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา กล่าวได้ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ได้แก่ Executive Office, Human Capital Management Staff, Human Resources Services, และ Equal Employment Opportunity Services

สหราชอาณาจักร

The Training and Development Agency for Schools (TDA) เป็นหน่วยงานระดับประเทศ (National Agency) ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีบทบาทหลักคือการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสามารถช่วยเด็กและเยาวชนตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 19 ปี ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ตลอดจนมีสุขภาวะที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวาระ Every Child Matters (ECM) ซึ่งประกาศโดยรัฐบาลอังกฤษตั้งแต่ปี 2003 (2546) ทั้งนี้ TDA เป็นหน่วยงานที่ได้รับเงินงบประมาณดำเนินการจาก Department for Children Schools and Family (DCSF) หรือกระทรวงเด็ก โรงเรียน และครอบครัว และถือเป็นหน่วยงานหลักที่คอยให้คำแนะนำกับรัฐบาลในเรื่องอัตรากำลัง (Workforce)

วิสัยทัศน์ : ภายในปี 2013 (2556) โรงเรียนทุกแห่งในสหราชอาณาจักรสามารถสรรหา พัฒนา และจัดครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะสูงตามความต้องการ เพื่อช่วยให้เด็กและเยาวชนทุกคนประสบความสำเร็จและมีสุขภาวะ

พันธกิจ : สนับสนุนและท้าทายโรงเรียนในอังกฤษสร้างเด็กที่มีคุณภาพ ด้วยการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และสุขภาวะของเด็กและเยาวชน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ : TDA ได้กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 5 ปี ระหว่าง ค.ศ 2008-13 (2551-56) ไว้ว่า จะพัฒนาเด็กและเยาวชนอังกฤษให้ประสบความสำเร็จในการเรียน

หนังสือและมีสุขภาวะที่ดี และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ TDA จึงมุ่งพัฒนาที่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กและเยาวชน 3 ประการ ได้แก่

1) สรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อมาเป็นครูให้พอเพียง (Workforce supply)

2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Workforce development)

3) ปฏิรูปครูและบุคลาการทางการศึกษา (Workforce reform)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

TDA ทำงานร่วมกับกระทรวงเด็ก โรงเรียน และครอบครัว (Department for Children Schools and Family: DCSF) เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตนเอง โดยการ

- จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนทุกแห่งให้มีคุณภาพสูง และผลิตครูที่มีคุณภาพตามความต้องการของแต่ละหลักสูตร

-พัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐาน เกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนด เพื่อให้ได้ครูที่มีประสิทธิผลและคุณภาพ

-ปฏิรูปครูและบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนลดภาระงาน และปรับปรุงผลสัมฤทธิ์

-ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ รวมทั้งขยายบริการต่างๆ ออกไป

-ส่งเสริมการจัดครูที่มีคุณภาพเข้าสู่โรงเรียนที่ต้องการ (Challenging schools)

นอกจากนี้ TDA ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้าน

-การเพิ่มทั้งจำนวนและคุณภาพของครูผู้สอนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การช่าง และคณิตศาสตร์

-การมุ่งพัฒนาครูให้มีคุณสมบัติใหม่ ซึ่งครูควรจบการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการเรียนและการสอน (Masters in Teaching and Learning)

-การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมัธยมปลายมีติวเตอร์ส่วนตัวจากบุคคลในครอบครัว

-การจัดการการศึกษาพิเศษ (Special education)ให้กับผู้ด้อยโอกาส โดยจัดฝึกอบรมด้านการศึกษาพิเศษให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

-การให้โอกาสแก่บุคลากรสนับสนุน (Support staff) ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง

-การสนับสนุนให้ดำเนินการตามข้อตกลงแห่งชาติ (National agreement)

รูปแบบ/โครงสร้างการบริหารจัดการ

TDA บริหารงานในรูปของคณะกรรมการแบบ Non-executive Board ซึ่งมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. พัฒนากลยุทธ์และส่งมอบนโยบาย
2. ควบคุมดูแลผลการดำเนินงานของหน่วยงาน
3. บริหารจัดการความเสี่ยง

ปัจจุบันมีคณะกรรมการบริหาร 11 ท่าน ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการ (Chairman) และเจ้าหน้าที่บริหารสูงสุด (Chief Executive of the Agency คณะกรรมการบริหารทั้งชุดได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเด็ก โรงเรียนและครอบครัว (Secretary of State for Children Schools and Family) ดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานี้จะมีพื้นฐานหลากหลาย อาจจะเป็นครูใหญ่ ผู้ว่าการ ครู หรือผู้ที่มาจากแวดวงการศึกษาและธุรกิจ สำหรับการดำเนินงานของ TDA ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่บริหารสูงสุดและทีมบริหารอีก 18 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเด็ก โรงเรียน และครอบครัว

ประเทศฮ่องกง

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศฮ่องกงนั้นมี 3 หน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนี้

1. Education Bureau (EDB)

เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายการศึกษาของประเทศฮ่องกงทั้งหมด สำนักการศึกษานี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (Secretary for Education) และ Secretariat, University Grants Committee & Student Financial Assistance Agencies สำนักการศึกษาจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างใกล้ชิดด้วย เช่น Hong Kong Observatory ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จะสามารถสั่งหยุดโรงเรียนได้เมื่อมีสภาพอากาศไม่ดี และเมื่อปีงบประมาณ 2008-2009 (2551-2552) EDB ได้จัดสรรเม็ดเงิน 600,000 เหรียญฮ่องกง (ประมาณ 3 ล้านบาท) เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครู โดยร่วมมือกับ HKTC เป็นต้น

2. Education and Manpower Bureau (EMB)

เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งด้านการศึกษาและการว่าจ้างงาน บทบาทของหน่วยงานนี้คือการจัดหากำลังคนเข้าทำงานโดยผ่านการฝึกอบรมทางอาชีพ (Vocational Training)

การฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retraining) และการนำเข้าแรงงาน (Importation of Labour) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของฮ่องกง และสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้

EMB จะเป็นผู้ออกกฎระเบียบ พัฒนา และปรับปรุงนโยบาย โปรแกรม และกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา (From Kindergarten to Tertiary Level) ตลอดจนกำกับดูแลการจัดโปรแกรมการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

หน่วยงานที่ทำงานร่วมกับ EMB ในเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

1 Education Department
2 University Grants Committee
3. Student Financial Assistance Agency
4. Hong Kong Examinations Authority
5. Vocational Training Council
6. Employees Retraining Board
7 Construction Industry Training Authority
8. Clothing Industry Training Authority
9. Occupational Safety and Health Council

3. Hong Kong Teachers' Centre (HKTC)

HKTC ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 1987 (2530) ปัจจุบันมีหน่วยงานทางการศึกษาร่วมเป็นสมาชิก HKTC มากกว่า 160 แห่ง นอกจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นของตนเองแล้ว ทางหน่วยงานยังร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ ที่เป็นองค์กรไม่หวังผลกำไรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครู ซึ่งในปีงบประมาณ 2007-2008 (2550-2551) ที่ผ่านมาได้จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู กิจกรรมทางวัฒนธรรม และกิจกรรมสันทนาการกว่า 100 กิจกรรม โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมกว่า 18,000 คน

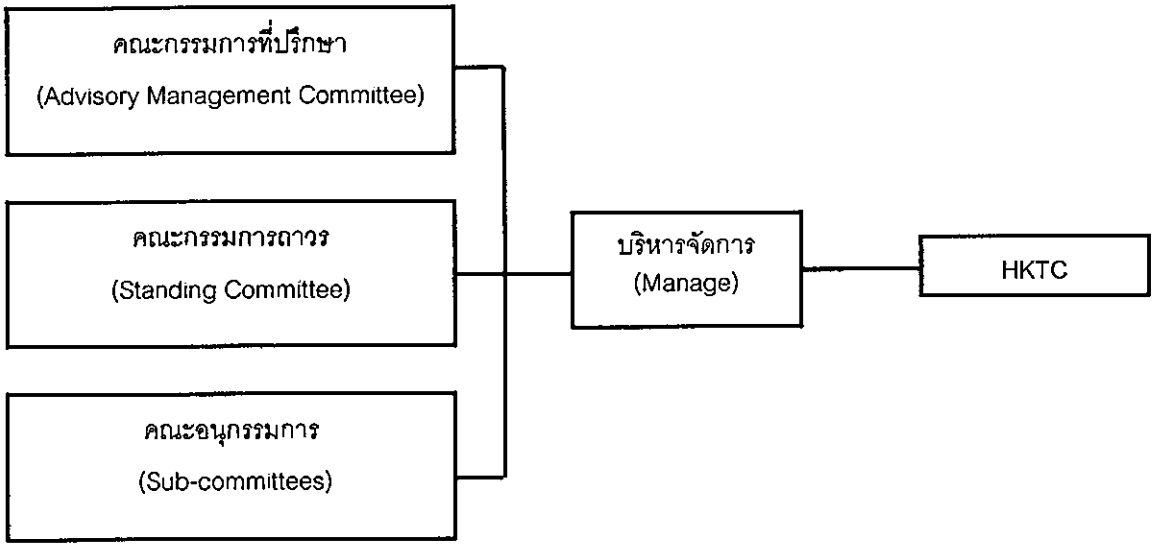
เป้าหมายของหน่วยงาน คือ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมความเป็นเอกภาพในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพครู รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลางและไม่มีลำดับชั้น

วัตถุประสงค์เฉพาะของหน่วยงาน คือ เปิดโอกาสให้ครูมีช่องทางการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครูด้วยกัน ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาและทดลองสื่อช่วยสอนและวิธีสอน การจัดทรัพยากรต่างๆ การ

เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นด้านการศึกษา รวมถึงเป็นแหล่งสันทนาการ การจัดกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมในหมู่ครู

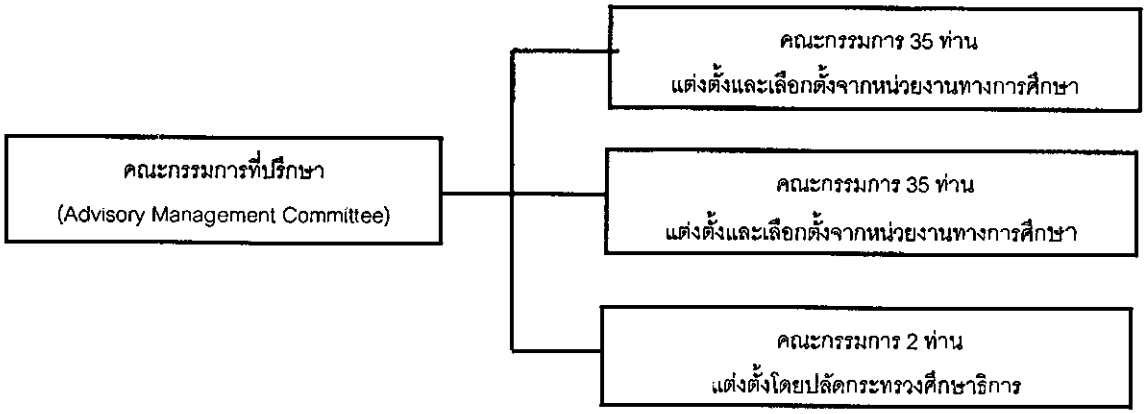
โครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน (แผนภูมิที่ 5) ได้แก่

1. คณะกรรมการที่ปรึกษา (Advisory Management Committee: AMC)
2. คณะกรรมการถาวร (Standing Committee: SC)
3. คณะอนุกรรมการ (Sub-committees)



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานของ HKTC
ที่มา Hong Kong Teachers' Centre;http://www.edb.org

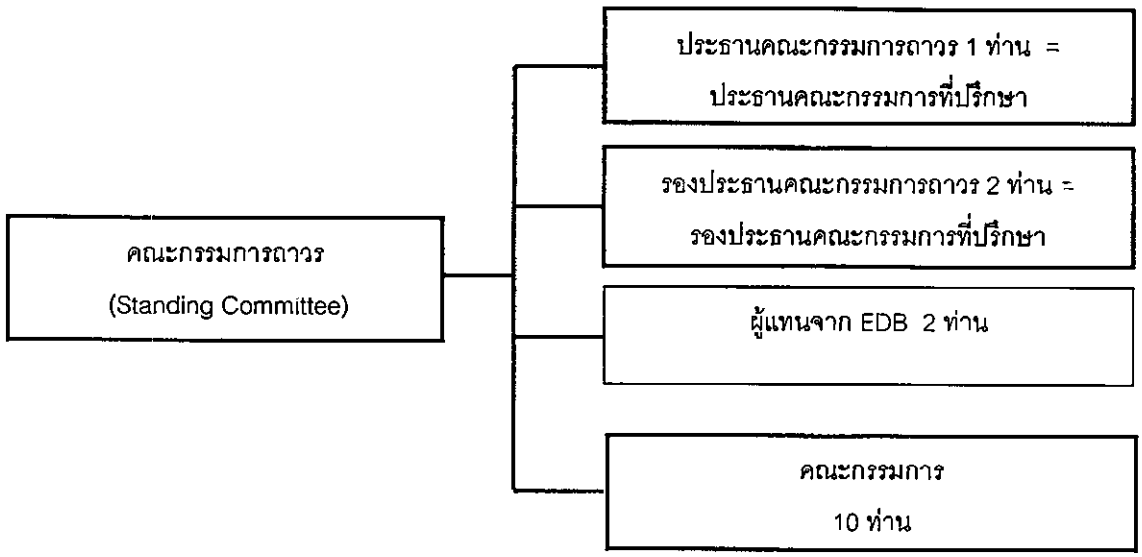
คณะกรรมการที่ปรึกษา (Advisory Management Committee: AMC) มีหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล และดำเนินกิจกรรมต่างๆ คณะกรรมการที่ปรึกษามีทั้งหมด 72 ท่าน โดยแบ่งเป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งและเลือกตั้งจากหน่วยงานทางการศึกษา 35 ท่าน คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งและเลือกตั้งจากครู 35 ท่าน และคณะกรรมการอีก 2 ท่านได้รับการแต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Permanent Secretary for Education) (แผนภูมิที่ 6)



แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานของ AMC

ที่มา Hong Kong Teachers' Centre, http.//www edb org

คณะกรรมการถาวร (Standing Committee: SC) มีหน้าที่เป็น Executive arm ของคณะกรรมการที่ปรึกษา (AMC) โดยปฏิบัติงานประจำและกิจกรรมต่างๆ คณะกรรมการถาวร ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการ 1 ท่าน และรองประธานคณะกรรมการ 2 ท่าน จากประธานและรองประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา (AMC) ผู้แทนจาก Education Bureau (EDB) 2 ท่าน และคณะกรรมการอีก 10 ท่าน จากการเลือกตั้งที่มาจาก AMC (แผนภูมิที่ 7)



แผนภูมิที่ 7 โครงสร้างการบริหารงานของ SC

ที่มา Hong Kong Teachers' Centre; http://www edb org

คณะอนุกรรมการ (Sub-committees) ประกอบด้วยคณะทำงาน 6 ชุด ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานภายในประกอบด้วยงานสิ่งพิมพ์ (Publication) งานส่งเสริม (Promotion) กิจกรรม (Activities) ธรรมนูญและสมาชิกภาพ (Constitution & membership) การวิจัยทางการศึกษา (Educational Research) และการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) โดยคณะอนุกรรมการทุกท่านจะเป็นสมาชิกของคณะกรรมการที่ปรึกษา (AMC) ด้วย

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของ Hong Kong Teachers' Centre ที่จัดบริการให้กับครู เช่น Multi-media plus broadband stations, Self-service Xerox machine, Electronic journals, Educational journal collection, Display-boards, Multi-purpose meeting rooms and conference rooms

บทที่ 3
การวิเคราะห์โครงสร้าง สภาพและปัญหาของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิวัฒนาการของโครงสร้างองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเรื่อยมา ตั้งแต่การกำหนดให้มีกรรมการรักษาระเบียบข้าราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ ศ. 2471 และต่อมาได้กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 โดยกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก พ) เป็นองค์กรกลางควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบแบบแผนเดียวกัน ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐแยกตามประเภทข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม สังกัด ฝ่ายบริหาร องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รัฐสภา ศาลยุติธรรม และหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ

จากบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่มีอยู่ในประเทศไทยทั้ง 11 องค์กรที่ได้กล่าวก่อนหน้าแล้วนั้น ก็อาจกล่าวได้ว่า คณะกรรมการองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐเหล่านั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดินโดยรวม และการเร่งรัดพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาและดำเนินการเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูง ให้ได้ใช้คนที่เหมาะสมกับงานและโดยประหยัดกับทั้งรักษาขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการทำงานของข้าราชการเป็นส่วนรวม ถือเป็นการพัฒนาผู้ที่เป็นพนักงานของรัฐให้มีความพร้อมและสามารถผลักดันนโยบายของรัฐให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์อันจะช่วยให้ประเทศชาติก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

ในบทนี้ คณะผู้วิจัยได้แบ่งส่วนของการนำเสนอ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์โครงสร้างกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ.

3.2 การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐในประเทศไทยและต่างประเทศ

3.3 การวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการจาก สำนักงาน ก.ค. มาเป็นสำนักงาน ก.ค.ศ และภารกิจที่ปรับเปลี่ยน

3.4 การวิเคราะห์ภารกิจการเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำนักงาน ก.ค.ศ.

3 5 การวิเคราะห์สถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. : สภาพปัญหาความสำคัญและรูปแบบที่ควรเป็น

3.1 การวิเคราะห์โครงสร้างกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ.

เมื่อพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.แล้วนั้น หากนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการที่ประกอบวิชาชีพหลักเฉพาะทางด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ก็จะพบได้ว่า ทั้งสององค์กรกลางการบริหาร งานบุคคลดังกล่าว โดยภาพรวมพบว่า สำนักงาน ก.พ. ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นข้าราชการพลเรือน มีการแบ่งส่วนราชการภายใน 13 หน่วยงาน ส่วนสำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแบ่งส่วนราชการภายใน 7 กลุ่ม (ตามรายละเอียดนำเสนอในภาคผนวก)

และจากการเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ. พบว่า มีบางภารกิจที่มีอำนาจหน้าที่เฉพาะในรายละเอียดตามประเภทของบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลต่างกัน ซึ่งหากพิจารณาลงในรายละเอียดแล้วนั้นจะพบว่า

1. **การดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน มีคณะกรรมการระบบพิทักษ์คุณธรรม (ก.พ.ค.)** (ซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ ศ. 2551) ทำหน้าที่สร้างความยุติธรรมและระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในราชการ **แต่การดำเนินงานด้านระบบพิทักษ์คุณธรรม การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังคงต้องรับผิดชอบและถือเป็นภารกิจที่**สำคัญที่ต้องขับเคลื่อนให้สัมฤทธิ์ผล

2. **สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินงานจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะเป็นระยะ ๆ** โดยการประเมินต้องคำนึงถึง ด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมถึงพิจารณาถึงประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

อีกทั้ง การประเมินวิทยฐานะดังกล่าว ต้องประเมินแยกตามประเภทสายงานของข้าราชการที่แตกต่างเฉพาะ ได้แก่ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา

ซึ่งเป็นภาระงานที่หนักและสำคัญ ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ระยะเวลา และเป็นภาระงานมีปริมาณมาก

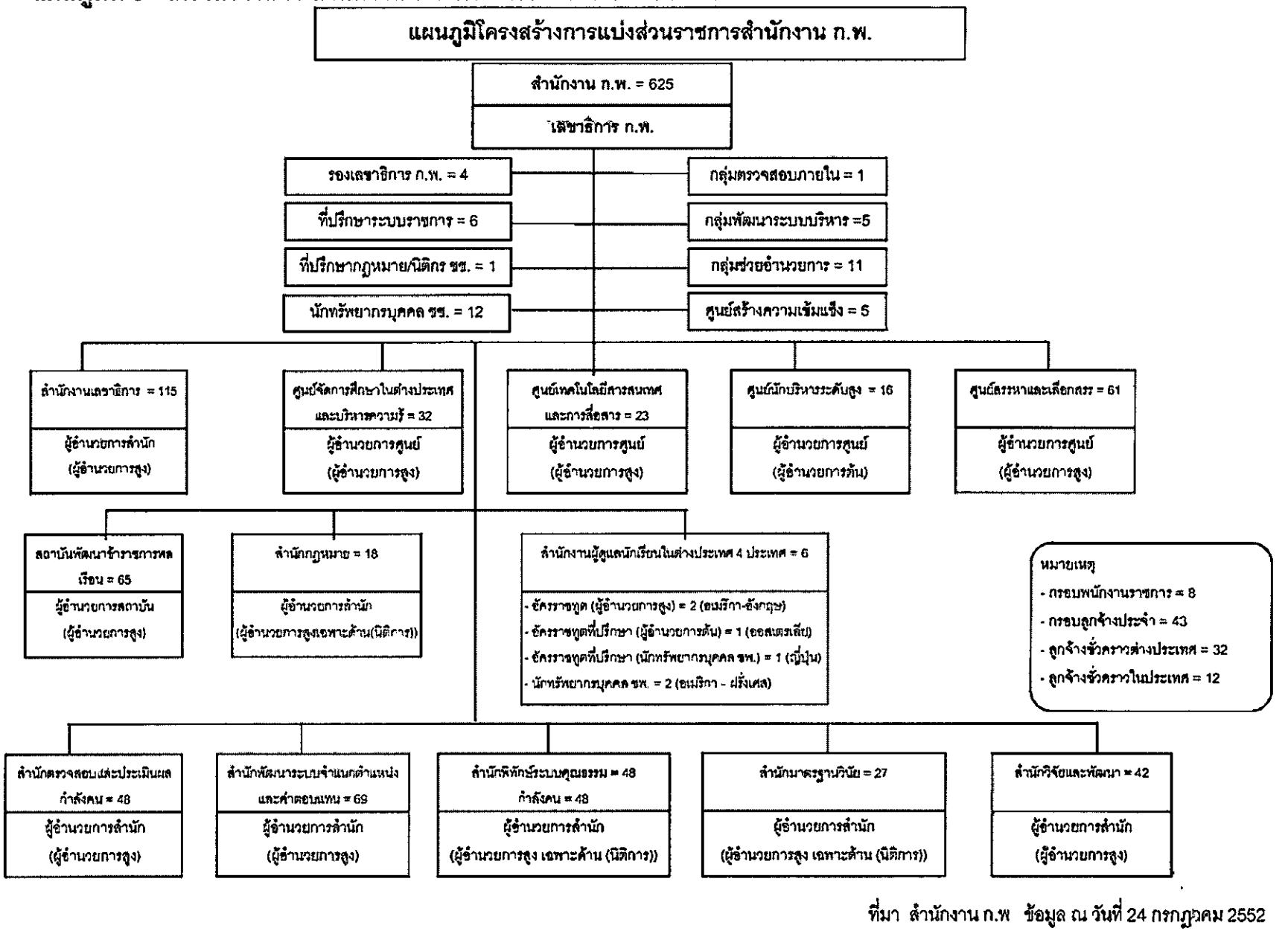
3. **สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินงานโครงการรณรงค์เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง** โดยต้องจัดทำชุดเสริมสร้างค่านิยม เรื่องความประหยัดและการมีวินัยทางการเงิน ส่งเสริมความรู้รักสามัคคีตามนโยบายรัฐบาล ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน

4 **สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการพัฒนาระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** (โดยพัฒนาระบบทะเบียนประวัติ ก.พ. 7 จากระบบเอกสารสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และระบบข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบ กำกับ ติดตามการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการนำระบบคลังข้อมูลสนับสนุนการเพิ่มขีดสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Competency Management Support System) มาทดลองใช้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

5. **สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู** ด้วยพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้มีการตั้งงบประมาณสำหรับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงกำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูขึ้นเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2540

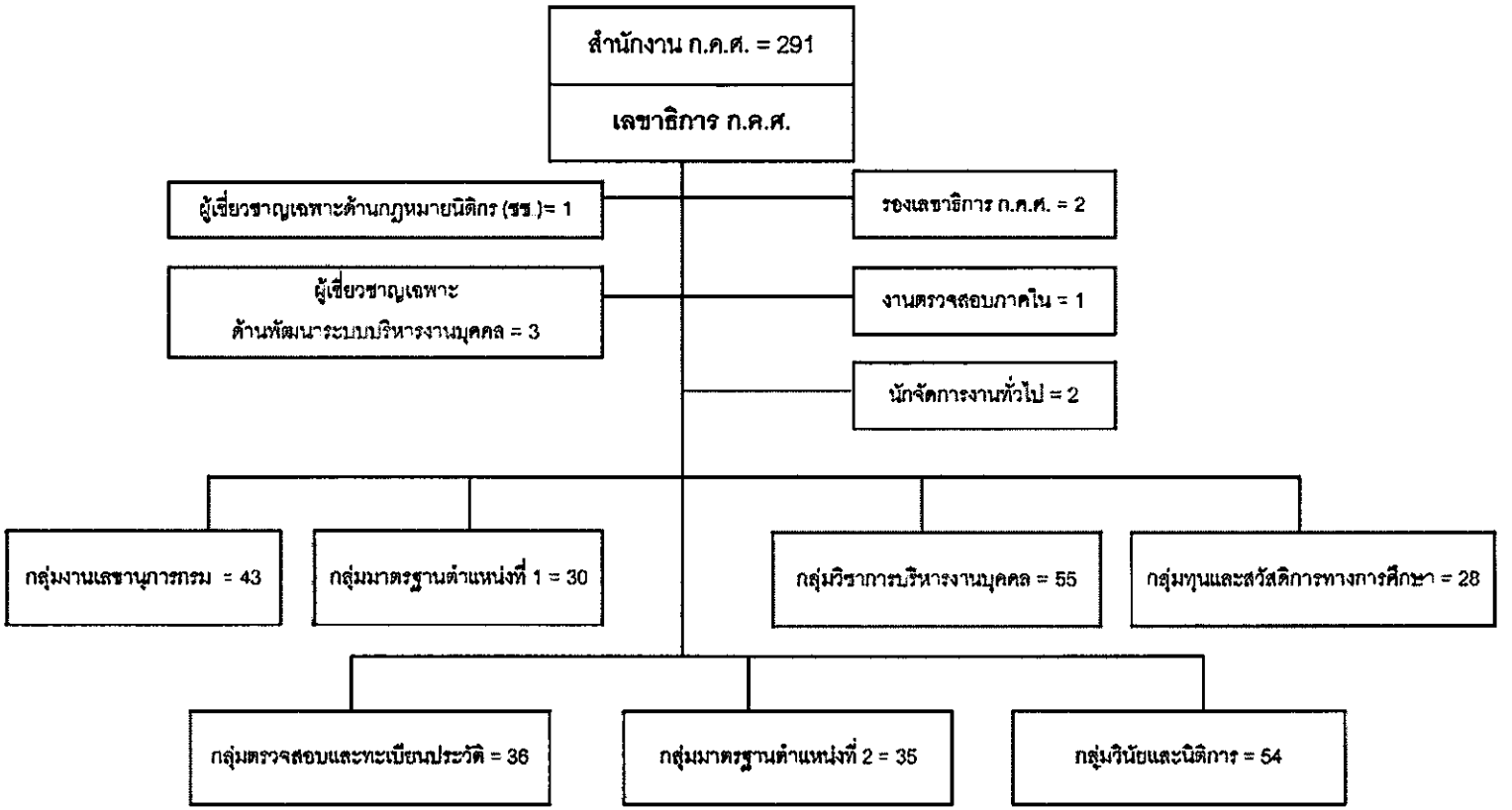
และหากพิจารณาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ.และสำนักงาน ก.ค.ศ. รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 8 และแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 8 โครงสร้างของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ที่มา สำนักงาน ก.พ ข้อมูล ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2552

แผนภูมิที่ 9 โครงสร้างของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปัจจุบัน)



ข้อมูล ณ วันที่ 5 มีนาคม 2552

การเปรียบเทียบอัตรากำลังตามประเภทของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังตารางที่ 1

ประเภทข้าราชการ	สำนักงาน ก.พ (ตำแหน่ง)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (ตำแหน่ง)
ประเภทบริหาร	5	3
ประเภทอำนวยการ	15	-
ประเภทวิชาการ	450	213
ประเภททั่วไป	155	80
รวม	625	296

ข้อมูลอัตรากำลังในสำนักงาน ก.พ. ตามประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2552 มีกรอบอัตรากำลัง 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร 5 ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ 15 ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ 450 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 155 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 625 ตำแหน่ง

ขณะที่อัตรากำลังในสำนักงาน ก.ค ศ. มีประเภทตำแหน่งเพียง 3 ประเภท ไม่มีอัตรากำลังในส่วนประเภทอำนวยการ (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2552) ได้แก่ ประเภทบริหาร 3 ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ 213 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 80 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 296 ตำแหน่ง

ซึ่งจะเห็นได้ว่า กรอบอัตรากำลัง ตามประเภทและระดับตำแหน่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ก.พ มีเป็นจำนวนมากกว่าของสำนักงาน ก.ค ศ. ทั้งตามปริมาณของอัตราและประเภทของเส้นทางสายอาชีพที่จะเอื้อต่อการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร ขณะที่ภารกิจความรับผิดชอบในการดูแลข้าราชการในสังกัดที่สำนักงาน ก.ค ศ ต้องรับผิดชอบมีจำนวนถึง 444,010 คน (ที่มา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 18 ก.พ. 2553) โดยในจำนวนนี้ แบ่งตามประเภทของข้าราชการ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย บุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งเป็นภาระงานที่ซับซ้อน หลากหลายและมีปริมาณมาก

3.2 การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐในประเทศไทยและต่างประเทศ

จากบทที่ 2 ที่กล่าวถึงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้ง 11 องค์กรนั้น จะเห็นได้ว่า แต่ละองค์กรมีความเป็นอิสระในด้านการบริหารจัดการเป็นองค์กรอิสระที่มีสายการบริหาร บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานขององค์กรกลางนั้นๆ ซึ่งได้แก่ นายกรัฐมนตรี/หรือรัฐมนตรีกระทรวงต่างๆ มีเพียงแต่สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของ ก.ค.ศ. ที่ต้องอยู่ภายใต้การบริหารของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในแต่ละองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลต่างๆ เหล่านั้น ต่างมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกันไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการที่ใช้บังคับตามลักษณะประเภทของการเป็นข้าราชการนั้นๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2524 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 เป็นต้น หากแต่ในเชิงการบริหารหลักยังคงอยู่ภายใต้หลักการเดียวกัน ได้แก่ การแต่งตั้ง โยกย้าย การสรรหา การบรรจุ เป็นต้น หากจะพิจารณากันตามความแตกต่างของกรอบอัตรากำลังข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานภาครัฐก็จะพบว่า แตกต่างกระจายกันไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่จากการแบ่งส่วนราชการภายในและจำนวนของข้าราชการในความรับผิดชอบ ดูแล ซึ่งจะพบว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากถึง 444,010 คน ขณะที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีข้าราชการตำรวจในความรับผิดชอบประมาณ 200,000 คน และข้าราชการศาลยุติธรรมมีเพียงประมาณ 12,147 คน เป็นต้น

การที่สำนักงาน ก.ค ศ ต้องทำหน้าที่เป็นเลขานุการให้กับ ก ค.ศ. ที่ต้องกำกับดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีลักษณะของวิชาชีพเฉพาะ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอย่างสูงต่อการพัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิตของคน อันนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศโดยรวมนั้น ด้วยภารกิจที่หนักทั้งปริมาณงานและจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบดูแล แต่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานะขององค์กรหรือโครงสร้างที่ไม่เอื้อต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้ โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบฐานะทางโครงสร้างองค์กรกับองค์กรกลางอื่นๆ ที่ได้รวบรวมและนำเสนอในบทที่ 2 แล้วนั้น

และเมื่อพิจารณากับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และฮ่องกง นั้นก็อาจพิจารณาได้ว่า

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศต้นแบบทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่เป็นเลิศ มีผู้แทน/คณะกรรมการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่มีศักยภาพทำหน้าที่ดูแลบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นการดำเนินงานร่วมกับสภาครองเกรส หน่วยงานรัฐบาลกลางของประเทศ ที่สำคัญ ประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้มีเพียงองค์กรกลาง/หน่วยงานเดียวในการดูแล/พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีองค์กรกลาง/หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา ถึง 3 องค์กรด้วยกัน ได้แก่ Executive Office, Human Capital Management Staff, Human Resources Services, และ Equal Employment Opportunity Services ขณะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยมีเพียงสำนักงาน ก.ค.ศ มีอำนาจหน้าที่ดูแลและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงหน่วยงานเดียว

สหราชอาณาจักร มี TDA หรือ The Training and Development Agency for Schools เป็นองค์กรระดับชาติที่เป็นองค์กรหลักในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะกับรัฐบาลในเรื่องของบุคลากรทางการศึกษา โดยทำงานร่วมกับกระทรวงเด็ก โรงเรียนและครอบครัว องค์กร TDA มีรูปแบบการทำงานเป็นคณะกรรมการเช่นเดียวกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งนี้ คณะกรรมการของ TDA เป็นคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่บริหารระดับสูง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเด็ก โรงเรียนและครอบครัว (Department for Children Schools and Family : DCSF)

ประเทศฮ่องกง เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา แม้ฮ่องกงจะเป็นประเทศที่เป็นเกาะเล็กๆ แต่องค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศฮ่องกงนั้น มีถึง 3 หน่วยงานด้วยกัน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีองค์กร Education Bureau (EDB) ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครูร่วมกับ HKTC, องค์กร Education and Manpower Bureau (EMB) รับผิดชอบทั้งด้านการศึกษาและการว่าจ้างงาน และ องค์กร Hong Kong Teachers' Centre (HKTC) ดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ ร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ ที่ไม่หวังผลกำไรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครูและพัฒนาวิชาชีพครู ขณะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยนั้น มีเพียงสำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ดูแลและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงหน่วยงานเดียว เช่นเดียวกัน

3.3 การวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการจาก สำนักงาน ก.ค. มาเป็นสำนักงาน ก.ค.ศ. และภารกิจที่ปรับเปลี่ยน

การเข้าสู่โครงสร้างใหม่ตามกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546) ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค. โดยให้เป็นหน่วยราชการภายใต้สังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547 ได้กำหนดให้มีสำนักงาน ก.ค.ศ ปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปรับเปลี่ยนจากเดิมที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก ค) ที่มีฐานะเป็นกรม มีส่วนราชการภายใน 7 กอง โดยมีผู้บริหารตำแหน่งเลขาธิการ 1 คน รองเลขาธิการ 3 คน ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และผู้อำนวยการกอง 7 คน ซึ่งบุคลากรจะสามารถเลื่อนไหลไปได้ โดยจะเติบโตตั้งแต่อยู่ในกองจนกระทั่งขึ้นมาเป็นผู้อำนวยการกอง และเติบโตขึ้นมาตามลำดับได้ ซึ่งจะเป็นไปตามโครงสร้างหน่วยราชการที่ควรจะเป็น การถูกปรับเปลี่ยนมาเป็น 7 กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก ค.ศ. ที่ได้ถูกปรับลดฐานะจากกรมเป็นสำนัก ยังคงมีการปรับในส่วนของกรอบอัตรากำลัง ได้แก่ ผู้บริหารคือเลขาธิการ 1 คน รองเลขาธิการ 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ 4 คน ที่เหลือจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการทั่วไป ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ทางด้านบริหาร จึงทำให้เกิดเป็นช่องว่างของการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและหน่วยราชการภายในจากสำนักงาน ก.ค มาเป็นสำนักงาน ก.ค.ศ. ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีภารกิจใหม่ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (ตามรายละเอียดในภาคผนวก)

ภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสำนักงาน ก.ค มาเป็นสำนักงาน ก.ค.ศ.

ความเปลี่ยนแปลงในหลักการแห่งบทบัญญัติทางกฎหมาย ทำให้มีการจัดตั้งสำนักงาน ก.ค.ศ ขึ้นและเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่ไปสู่มาตรฐานสากลของผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนแนวนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ก.ค.ศ. จำเป็นต้องนำนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลมาใช้สร้างระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นมาตรฐานสากล ซึ่งผลลัพธ์อยู่ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เรียนและประชาชน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จึงสมควรปรับปรุงโครงสร้างเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ตามแนวนโยบายของรัฐบาล ซึ่งตามโครงสร้างใหม่นี้มีภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและภารกิจที่เพิ่มขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ภารกิจที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างไปจากเดิมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 สรุปในสาระสำคัญได้ ดังนี้

1 งานด้านวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

1) การบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2) กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ

3) กำหนดให้นำวิธีการกำหนดตำแหน่งโดยมีวิทยฐานะมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) กำหนดให้มีบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นจากข้าราชการครู

5) กำหนดให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

6) กำหนดให้บริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรมด้วย

7) กำหนดให้มีการจ้างผู้บริหารมืออาชีพ

8) กำหนดให้ผู้บริหารอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งได้ไม่เกินสี่ปี

9) กำหนดให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นระยะๆ

10) กำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย

11) กำหนดให้มีบำเหน็จความชอบที่หลากหลาย

12) กำหนดให้มีขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพ

13) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์

14) กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม

15) กำหนดให้ครอบครัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการได้รับสวัสดิการ

16) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี

2. งานระบบตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ โดยกฎหมายกำหนดให้มีวิทยฐานะสูงสุดถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ โดยเปลี่ยนแปลงไปจากกฎหมายเดิม ซึ่งระดับตำแหน่งสูงสุดถึงระดับ 9 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินเดือนประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีใบประกอบวิชาชีพไว้แตกต่างไปจากบัญชีอัตราเงินเดือนเดิม และได้กำหนดบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะไว้เป็นการเฉพาะด้วย

การที่กฎหมายฉบับใหม่กำหนดระบบตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้ ก.ค.ศ. ต้องกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานทางวิชาการ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะขึ้นใหม่ทั้งหมดรวมทั้งให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และตำแหน่งที่มีใบประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งอีกด้วย

นอกจากนี้ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งแล้ว กฎหมายฉบับใหม่ยังได้กำหนดไว้ชัดเจนให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ มอบหมายตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมอีกด้วย

นอกจากนี้ ตามนัยมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับดังกล่าว ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บางตำแหน่งเป็นสัญญาจ้างรายปี หรือมีกำหนดเวลาก็ได้ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ไม่เคยมีการกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับเดิม

3.งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาข้าราชการครูตามกฎหมายเดิม กำหนดให้ ก ค.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน โดยอาจมอบให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ ก.ค.จังหวัด ดำเนินการก็ได้ แต่กฎหมายฉบับใหม่กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีถึง 185 เขต เป็นผู้ดำเนินการ และหากหน่วยงานทางการศึกษาใดมีความพร้อมให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มอบให้หน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการการสอบแข่งขันได้ การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้น ทำให้ ก.ค.ศ.จะต้องกำหนดหลักสูตรและวิธีการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติให้มีมาตรฐานเดียวกันและสามารถตรวจสอบได้ เมื่อสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แล้ว มาตรา 56 ได้กำหนดให้ผู้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูมีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้ง ซึ่งต่างไปจากกฎหมายฉบับเดิม ที่จะมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายฉบับใหม่ได้ให้ผู้อำนวยการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งด้วย ซึ่งอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทั้งหมด ประกอบกับครูผู้มีใบประกอบวิชาชีพมีบัญชีอัตราเงินเดือนเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น ทำให้หลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งต่างๆ การย้าย การโอน หรือบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการจะต้องเปลี่ยนแปลงไปจากแนวทางเดิมทั้งหมด และ ก ค ศ. จะต้องจัดทำมาตรฐานเปรียบเทียบตำแหน่งระหว่างประเภทข้าราชการต่างสังกัด องค์กรกลางบริการบุคคลขึ้นใหม่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 ด้วย

สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูที่เป็นตำแหน่งทางวิชาการตามกฎหมายฉบับเดิม เมื่อได้รับอนุมัติให้เป็นตำแหน่งใด เช่น ตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 ก็จะคงสถานะเช่นนั้นตลอดไปแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 55 ได้กำหนดให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยผู้ไม่ผ่านการประเมินจะได้รับการพิจารณาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตั้งแต่ส่งไปพัฒนาจนถึงออกจากราชการ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ กฎหมายฉบับเดิมมิได้กำหนดไว้ และเป็นงานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพครู และคุณภาพการศึกษา ซึ่ง ก ค.ศ. จะให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. งานเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่ได้กำหนดงานเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้โดยตรง แต่ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้กับข้าราชการครูโดยอนุโลม แม้กระทั่งการกำหนดอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งกำหนดให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู จึงได้บัญญัติให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเฉพาะเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ตลอดทั้งให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงได้กำหนดให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้อย่างชัดเจน

โดยบัญญัติไว้เป็นหมวดหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งสำนักงาน ก ค ศ จะต้องดำเนินการในเรื่องสำคัญที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. เกี่ยวกับนโยบาย และระบบเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม

2. จัดทำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน และบังเกิดผลดีต่อทางราชการ

4. กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างบุคคล รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามสัญญาจ้าง สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือพนักงานของรัฐในตำแหน่งต่างๆ

5. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ในการกำหนดนโยบายการพัฒนา กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ระหว่าง

ประจำการ และก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดทั้งเสริมสร้างพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวินัยในตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและสังคม

7. กำหนดระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น หรือผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติได้รับเงินวิทยพัฒน์

8. บริหารเงินทุน และสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

5. งานวินัยและนิติกร

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมีผลใช้บังคับครอบคลุมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ รวมทั้งงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ อาทิเช่น

5.1 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ เป็นอำนาจหน้าที่ ก.ค. ในช่วงระยะเวลาที่ใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ก.ค. โดยสำนักคณะกรรมการข้าราชการครู จึงได้ปฏิบัติภารกิจในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษทางวินัยอย่างร้ายและไม่ร้ายแรง โดยเสนอความเห็นต่อ อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือ ก.ค กำหนดหลักเกณฑ์และวิธี ตลอดจนมาตรการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและการร้องทุกข์ ให้คำปรึกษา และการออกจากราชการแก่ข้าราชการครู อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด หน่วยงาน

การศึกษาและกรมเจ้าสังกัดของข้าราชการครู รวมทั้งดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์

สำหรับพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แม้ว่าทางเจตนารมณ์หลักมุ่งเน้นให้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยวางหลักให้ดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงสิ้นสุดเบ็ดเสร็จในเขตพื้นที่ และให้การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในส่วนของ ก.ค.ศ. โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. จะทำหน้าที่ในการกำหนดเสริมสร้าง แนะนำ กำกับ เร่งรัด และรักษามาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ ตรวจสอบดูแลให้ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของ อ ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เป็นธรรม ไม่ลักลั่นเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานที่กำหนด และในขณะเดียวกัน ก.ค.ศ ก็ยังคงมีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงในส่วนที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ถูกลงโทษอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. อยู่ด้วย นอกจากนั้นเนื่องจากมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับดังกล่าว ได้กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ และพิจารณาร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่น้อยมากเมื่อเทียบกับภาระความยุ่งยากและปริมาณงานดังกล่าว ในการนี้สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้เกี่ยวข้องและปรับปรุงระบบ วิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว ถูกต้องและสามารถอำนวยความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง

5 2 การกำหนด พิจารณา ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม พัฒนา และรักษามาตรฐานการดำเนินการทางวินัย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัย การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค ในช่วงระยะเวลาที่ใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ก ค โดยสำนักงาน ก.ค. จึงได้ปฏิบัติภารกิจในส่วนที่เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัย โดยควบคุมดูแลให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการทางวินัยอย่างถูกต้อง เสนอความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบการรายงานการดำเนินการทางวินัย รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่กรมหรือ

หน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและแนวการลงโทษให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม ติดตามเร่งรัด การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้การสนับสนุน เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

สำหรับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ 2547 มีหลักการกระจายอำนาจการดำเนินการทางวินัยไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย และให้การดำเนินการทางวินัย ไม่ร้ายแรงสิ้นสุดในเขตพื้นที่การศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้องทำหน้าที่ ในการกำหนด พิจารณา ตรวจสอบ กำกับติดตาม พัฒนาและรักษามาตรฐานการดำเนินการทาง วินัย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ในเรื่องดังกล่าวอย่างถูกต้อง เป็นธรรม ไม่ลักลั่น เบี่ยงเบนไป จากมาตรฐานที่กำหนด

5.3 การดำเนินคดีปกครอง

ในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการประกาศใช้พระราบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 โดยได้มีการให้สิทธิแก่ผู้ได้รับผลกระทบกระเทือนจากผลของคำสั่งทางปกครอง สามารถโต้แย้งหรือคัดค้าน คำสั่งทางการปกครองได้ และต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้จัดตั้ง ศาลปกครองขึ้นโดยให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาทอันเนื่องจากการกระทำหรืองดเว้น การกระทำที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรับผิดชอบในการกระทำหน้าที่ตามกฎหมาย ส่งผลให้มีงานคดีปกครองที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ ก ค และสำนักงาน ก.ค. ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้ายเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

โดยที่การฟ้องคดีปกครองเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางการปกครอง และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง ซึ่งมีคดี พิพาทที่อาจยื่นฟ้องได้หลายประเภท และอำนาจหน้าที่ของ ก ค ศ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ครอบคลุมทั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำให้มีจำนวนข้าราชการที่อยู่ในความดูแลของ ก ค.ศ. เพิ่มมากขึ้น กว่าเดิม อีกครั้งตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติ ฉบับดังกล่าว ยังได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เห็นว่าไม่รับความเป็นธรรม ในการพิจารณาอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ ตามมาตรา 121 หรือมาตรา 122 หรือในกรณีอื่นที่มิได้บัญญัติให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือ

ร้องทุกข์ไว้ มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ด้วยเหตุดังกล่าวย่อมส่งผลให้สำนักงาน ก ค ศ ต้องมีการปฏิบัติภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองในลักษณะเป็นงานประจำที่มีทั้งความยุ่งยาก และปริมาณเพิ่มมากยิ่งขึ้นอีกส่วนหนึ่งด้วย

ด้วยภารกิจหลายประการที่เปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญซึ่งแต่ละภารกิจเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีคุณภาพของงานอยู่ระดับสูง อีกทั้งมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในระดับสูง จึงต้องกำหนดโครงสร้างของหน่วยปฏิบัติให้สามารถรองรับคุณภาพและปริมาณงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็น "สำนักวินัยและนิติกร"

6 งานกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ก.ค. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ 2523 ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูนั้น มีกลไกรองรับการดำเนินงานทั้งในระดับกรมและระดับจังหวัด ได้แก่ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด สำหรับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นหน่วยงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค อำนาจในการบริหารงานบุคคลมีลักษณะเป็นการแบ่งอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมีลักษณะเป็นการแบ่งอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานการบริหารบุคคลของข้าราชการครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับ อ.ก ค กรม และอ ก.ค จังหวัด ก ค. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารบุคคลดำเนินการพิจารณากำหนดในบางเรื่อง บางตำแหน่ง งานด้านกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบไม่ได้ดำเนินการมากนัก

สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ. 2547 ซึ่งถือหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาและ อ ก ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มมากขึ้นนั้น สำนักงาน ก ค ศ จะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความถูกต้องได้มาตรฐานและเป็นธรรม โดยต้องกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาอื่น การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต อ.ก ค ศ ส่วนราชการได้แก่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

อ ก.ค.ศ.สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อ.ก.ค.ศ.สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา อ ก.ค.ศ.กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ก.ค.ศ. กำหนดด้วยความถูกต้องเป็นธรรมมีมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อพิทักษ์ระบบคุณธรรม การนี้สำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้องดำเนินการวางระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลที่มีความชัดเจน สะดวก รวดเร็วในการรายงาน จะต้องสร้างเครื่องมือ กลไกในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินที่มีความเที่ยงตรง เป็นธรรม และดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างทั่วถึง รวมทั้ง การรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกต้องและรวดเร็ว

7. งานด้านการอำนวยการ

เดิมเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการกรม มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับราชการทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และราชการที่มิได้แยกให้ส่วนงานใดในสำนักงานให้เกิดประสิทธิภาพด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อาทิ ปฏิบัติงานสารบรรณได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วตามระเบียบกำหนด ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินบัญชี การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด จัดระบบงานเกี่ยวกับงานแผนงาน การงบประมาณ การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานและงานวิเทศสัมพันธ์ให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการ เผยแพร่กิจกรรมความรู้ความก้าวหน้าและผลงานของสำนักงาน ก ค.ศ. อย่างทั่วถึงและรวดเร็วเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เกิดการบริหารงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นประโยชน์สูงสุดของสำนักงาน ก.ค.ศ. และนโยบายการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ปรับรูปแบบโครงสร้างการดำเนินงานและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่เป็น "สำนักเลขาธิการ" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและการนำระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานทุกรูปแบบของสำนักงานเพื่อให้เป็นสำนักงานอัตโนมัติ อาทิ งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การสร้างเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำฐานข้อมูลในการบริหารงานองค์กรการจัดการทำชุดคำสั่งเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ และการติดตามประเมินผลระบบฐานข้อมูล เป็นต้น ตลอดจนการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบจากเดิมอีกประการหนึ่ง คือ การดำเนินการบริหารงานรองรับองค์คณะบุคคลได้แก่ ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ประจำส่วนราชการ และ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ ทั้งในด้านการเงินและการบริหารด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์คณะบุคคลดังกล่าว ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการจัดระบบและดำเนินการสรรหา การเลือกตั้งการแต่งตั้งผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ วิสามัญ อ ก ค ศ ประจำส่วนราชการ และ อ.ก.ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมยังปฏิบัติงานอยู่ทุกประการ แต่จะเพิ่มเทคนิควิธีการ ทั้งการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการนำเทคนิคการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการงบประมาณแบบมุ่งผลงานตามยุทธศาสตร์ หลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณแบบ PART และการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามหลักการที่ ก พ ร. กำหนด เป็นต้น

ภารกิจที่มีความเปลี่ยนแปลงตามหลักการแห่งบทบัญญัติทางกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงภารกิจเดิมและการได้รับภารกิจใหม่ที่เพิ่มเติมขึ้น จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ ศ 2523 มาเป็นการกำหนดใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ ศ. 2551 ซึ่งสำนักงาน ก ค ศ. ควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และประเภทของข้าราชการ โดยกำหนดประเภทอำนวยการ และเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่กฎหมายได้กำหนดสาระสำคัญไว้

3.4 การวิเคราะห์ภารกิจการเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำนักงาน ก.ค.ศ.

<u>ภารกิจบริหารงานบุคคล</u>

นโยบายการปฏิรูประบบราชการเพื่อยกระดับขีดความสามารถของระบบราชการไทยให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ ศ 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยการจัดกลุ่มโครงสร้าง

ของระบบราชการให้มีความชัดเจน กะทัดรัด รวมหน่วยงานที่มีภารกิจหรือลักษณะงานที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน และยุบเลิกภารกิจและหน่วยงานที่ไม่จำเป็นได้ส่งผลให้สำนักงาน ก.ค.ศ. สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแต่เดิมเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรมและมีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาถูกปรับสถานะลงเป็นเพียงหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำให้มีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ประกอบกับนับแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ ได้กำหนดให้ สำนักงาน ก.ค.ศ. กระจายอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่ส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้ดำเนินการเองในหลายๆ เรื่อง (ศิริพร กิจเกื้อกูล, 2552) ซึ่งจากเดิมที่ต้องดูแลการบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครูที่ประจำอยู่ในสถานศึกษาเท่านั้น ได้มีการเพิ่มขอบเขตของการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 แห่ง (เดิมเป็นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ)

2 ข้าราชการพลเรือนประมาณ 20,000 ตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ ข้าราชการเหล่านี้เดิมการบริหารงานบุคคลอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. มากำหนดเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก ค ศ.

3. ดูแล อ.ก ค ศ. ส่วนราชการ 6 แห่ง

4. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (วิทยาลัยชุมชน)

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดส่วนราชการภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (สถาบันพลศึกษา)

นอกจากนี้สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังมีภารกิจรับผิดชอบ

1. ด้านการกำหนดระบบวิทยฐานะ

2 ระบบการกระจายอำนาจและระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐานโปร่งใสและเป็นธรรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงาน

บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลจากการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการกำกับติดตามให้คำปรึกษา และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกันอีกด้วย

4. นอกจากนี้ยังมีการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยปรับเปลี่ยนจากเดิมที่ให้ส่วนราชการเสนอแผนงานโครงการให้รัฐบาลตัดสินใจ เป็นการยึดแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรีและยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลเป็นหลัก และการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result - Based Budgeting . RBB) มาใช้ ซึ่งคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม หรือหน่วยปฏิบัติ

<u>ภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล</u>

การทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการ ช่วยสนับสนุนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และหน้าที่เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องรับผิดชอบแล้วนั้น ยังมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นองค์กรกลางภาครัฐ คือ การสนับสนุนหรือขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายรัฐบาลของคณะรัฐมนตรีที่มีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี (17 ธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึงปัจจุบัน) ที่ได้กำหนดนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาทั้ง 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ 2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ 3) พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี 5) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ 6) ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 7) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด 8) เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกระดับการศึกษา **ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** ที่สำนักงาน ก ค.ศ. มีส่วนในการดำเนินการให้นโยบายรัฐบาลเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

(1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา **พัฒนาครู** พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาทการศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจน**ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา** เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

นโยบายในส่วนนี้สำนักงาน ก.ค.ศ ในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับบริหารงานบุคคล จึงต้องดำเนินการตั้งแต่การวางยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในเรื่องการกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสมดำเนินการและพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ

(2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ **พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู** ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากรให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ทำหน้าที่ดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน แต่มีภาระหนี้สินอันเกิดจากภาวะทางเศรษฐกิจ ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานสอนได้ดียิ่งขึ้น

<u>ภารกิจตามยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ</u>

สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการนั้นถือเป็นองค์กรหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจพัฒนาสังคม

ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศกระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายของรัฐบาลด้านนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต มากำหนดเป็นแนวทางการจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดวิสัยทัศน์ และแผนการดำเนินงาน ที่สำนักงาน ก ค.ศ. ต้องดำเนินงาน ดังนี้

1 สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดรับกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ นั่นคือ กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชน มีความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นแนวทางในการดำเนินงาน คือ ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานในเรื่องการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาและการแก้ปัญหาขาดแคลนครู

3. แผนบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลการทางการศึกษา และเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

จะเห็นได้ว่า แนวทางการดำเนินงานของแผนบริหารราชการแผ่นดินและแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิรูป วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกับภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ.ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ และเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาลอันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อการบริหารราชการภาครัฐ (สำนักงาน ก.ค.ศ., ม.ป.ป.)

จากภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 การสนองตอบนโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ อันเป็นภารกิจที่มีภาระงานในปริมาณมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภารกิจดังกล่าวเป็นภารกิจที่ได้ส่งผลต่อ

ผู้รับบริการที่เป็นครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมหากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการบริการด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในด้านการพัฒนา ด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินค่าตอบแทน และอื่นๆ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะมีขวัญกำลังใจ เกิดแรงจูงใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การปฏิบัติงานด้านการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนของนักเรียนและการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

3.5 การวิเคราะห์สถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. : สภาพปัญหา ความสำคัญและรูปแบบที่ควรเป็น สรุปผลจากการระดมความคิดเห็น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 42 บัญญัติว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม

การดำเนินงานตามมาตรา 20 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เป็นหน้าที่หลักที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่การเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา การจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา มาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารเงินทุน สวัสดิการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในฐานะที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนที่มีเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีลักษณะของการปฏิบัติงานเฉพาะทาง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมิใช่เรื่องง่าย เพราะมีข้อจำกัดมากมายได้แก่ ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ข้อจำกัดด้านเวลา ข้อจำกัดในด้านการดำเนินการ การที่จะทำให้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นจริงได้ จึงต้องมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น ซึ่งย่อมไม่ใช่เพียงพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพิ่ม

มากขึ้นเท่านั้น หากแต่ต้องพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้นให้มีคุณภาพทางปัญญาไปพร้อมๆ กับการมีความสมดุลทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ และสังคม นอกจากหน้าที่ในการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การให้ความเป็นธรรม การออกกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ การดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ซึ่งถือเป็นงานที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องเป็นองค์กรที่สามารถเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐบาลที่จะสร้างสรรค์ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม และเป็นกลางทางการเมือง

จากประเด็นสำคัญเหล่านี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นผ่านการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีบทบาทและหน้าที่ไม่ต่างจากองค์กรกลางทั้งหลายในเรื่องการบริหารงานบุคคล ที่ต้องส่งเสริม สนับสนุน การบริหารงานบุคคล ถ้าสำนักงาน ก.ค.ศ มีความเข้มแข็ง เหมาะสม โปร่งใส ยึดระบบคุณธรรม เชื่อว่าครู อาจารย์ ก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทของ ก.ค.ศ.เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะต้องทำหน้าที่ผลักดัน และขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของครูให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการดูแลเรื่องวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดูแลความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าของอาชีพครู ก.ค.ศ. จึงมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับ "ครู" โดยตรง คือ ทั้งกำกับ ควบคุมดูแล พัฒนา และประเมิน ดูแลความก้าวหน้าของครู ดังนั้น บุคลากรที่ทำหน้าที่ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจะมีความรู้ ความสามารถ มีจิตที่จะมุ่งมั่นต่อการพัฒนา "ครู" และเห็นความสำคัญของ ความเป็นครู

3. การทำงาน ของ ก.ค ศ. ควรส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ เพราะผลลัพธ์สุดท้ายที่ได้จาก สำนักงาน ก.ค.ศ. คือ นักเรียนและ การพัฒนาการศึกษาของไทย

4. การทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การอนุมัติ/อนุญาต การให้คำปรึกษา หารือ ควรสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสม ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากสถานภาพและโครงสร้างในปัจจุบัน

ด้านโครงสร้าง

1. โครงสร้างปัจจุบันเป็นการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 19

2. สภาพของโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันไม่เหมาะสม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องรับผิดชอบ ดูแลเขตพื้นที่การศึกษา 185 เขต อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ อีก 6 ส่วน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม วิทยาลัยชุมชน และข้าราชการพลเรือนประมาณ 20,000 ตำแหน่ง มาอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่สภาพขององค์กรที่ควรเป็นรูปแบบองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล หากเปรียบเทียบกับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ได้แก่ ก.ก หรือ ก.ศ เป็นต้น องค์กรกลางต่างๆ เหล่านี้ มีสถานะเทียบเท่ากระทรวง ซึ่งมีความคล่องตัวในการรับผิดชอบภารกิจ

3. สถานภาพที่ปรับเปลี่ยนไปมีผู้บังคับบัญชาเป็นตำแหน่ง "อธิบดี" แต่องค์กรไม่เป็น "กรม" ซึ่งทั่วไปโดยปกติ กรม กับ อธิบดี ควรต้องสอดคล้องกันในโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง

4. การเปรียบเทียบระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยสำนักงาน ก.พ. มี ก.พ.ร. และ ก.พ.ค. ดำเนินการด้านการพัฒนาและจัดระบบราชการและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ขณะที่ สำนักงาน ก.ค ศ. ต้องปฏิบัติภารกิจทั้งหมด ทั้งโครงสร้างและองค์กร รวมถึงพิทักษ์ระบบคุณธรรม ซึ่งทั้งสององค์กร คือ ก.พ.ร. และ ก.พ.ค. มีข้าราชการระดับ 11 ขณะที่ สำนักงาน ก.ค.ศ ไม่มี

5 ปัญหาที่ไม่สามารถใช้กฎหมาย หรือเปลี่ยนแปลงกฎหมายได้ ไม่สามารถใช้กฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ของสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการเหมือน ก.พ.ร. มาแก้ปัญหาโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค ศ. ได้ เพราะกระทรวงศึกษาธิการมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หากจะอ้างถึงการแบ่งส่วนราชการตามข้อกฎหมายจะกำหนดไว้เพียงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง

6. สำนักงาน ก.ค.ศ. อยู่ภายใต้ สำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งมีฐานะเหมือน กอง หรือ สำนัก ซึ่งไม่สามารถแบ่งส่วนราชการได้ และกฎหมายการแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานทำให้เติบโตจากคนในไม่ได้ ทำให้ต้องแต่งตั้งจากคนนอกที่มีประสบการณ์ผ่านการทำงาน กอง หรือ สำนัก มาแล้ว เพราะข้างในแบ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้อำนวยการภารกิจ ถ้าต้องเป็นองค์กรกลาง

ในทางวิชาการแล้ว สิ่งสำคัญคือ ความเป็นกลาง เป็นอิสระ ควรมีฐานะที่เป็นนิติบุคคล หรือที่เรียกว่า กรม

7. โครงสร้างปัจจุบันมีความเป็นอิสระน้อย ก.ค.ศ. อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาถึง 2 คน ด้วยกัน คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นทำได้จำกัด ไม่มีอิสระในการที่จะปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ มีอำนาจในการบริหารจัดการงานน้อยลง มีผลให้การเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ขาดน้ำหนัก ข้อเสียของการไม่เป็นองค์กรอิสระ คือ

- ไม่สามารถที่จะคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และพัฒนางานได้อย่างมีอิสระภายใต้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

- อยู่ภายใต้การครอบงำองค์กร การบริหารงานขาดความยุติธรรม คนในสำนักงานขาดความยุติธรรม บุคลากรเองก็ไม่ได้รับความยุติธรรม ส่งผลไปยังข้าราชการครูจะไม่ได้รับความยุติธรรมด้วย

- ขาดการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมอย่างเต็มที่กล่าวคือ ไม่สามารถที่พัฒนา "ครู" ได้อย่างเต็มที่ได้

8. ปัญหาด้านการบริหารงานของผู้อำนวยการภารกิจ การไม่มีสถานะทางกฎหมายด้านการบริหาร เกิดผลกระทบกับระบบการบริหารและการตัดสินใจ รวมถึงการทำนิติกรรมต่างๆ เกิดปัญหา อุปสรรค

9 สถานะในปัจจุบันของสำนักงาน ก ค ศ. ที่ผู้อำนวยการภารกิจไม่มีอำนาจทางการบริหารตามกฎหมาย ทำให้เลขาธิการไม่สามารถมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการภารกิจตัดสินใจหรือลงนามในหนังสือราชการใดๆ ได้ การตัดสินใจในทุกเรื่องจึงต้องเสนอผ่านรองเลขาธิการและเลขาธิการ ก.ค ศ

10 จากการไม่มีสถานะทางกฎหมายของผู้อำนวยการภารกิจและอำนาจการตัดสินใจดังกล่าว ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการสร้างหรือพัฒนาความเชี่ยวชาญต่างๆ

11 เลขาธิการ สำนักงาน ก ค ศ มีฐานะเป็นอธิบดี แต่สำนักงาน ก ค.ศ. ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงขาดอำนาจในการตัดสินใจ การบริหารงานขาดความเป็นอิสระ เพราะอยู่ภายใต้กำกับของปลัดกระทรวง

12 โครงสร้างในปัจจุบันขาดที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางวิชาการระดับสูง จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ด้านบุคลากร

1. ข้าราชการสำนักงาน ก ค.ศ ขาดขวัญและกำลังใจในเรื่องของความก้าวหน้า เมื่อสถานภาพของสำนักงาน ก.ค.ศ เป็นเพียง "สำนัก" ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่การทำงานมีลักษณะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ การที่ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปในทางลบ จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ด้อยประสิทธิภาพ และกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน อีกทั้งภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดบุคลากรที่เป็น Specialization ทำให้ต้องพึ่งพาหน่วยงาน/บุคคลภายนอกมากเกินไป

2. การปล่อยให้สถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นสภาพเช่นปัจจุบัน ภายใน 2-3 ปี ข้างหน้า องค์กรนี้จะอ่อนแอลงเรื่อยๆ ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์สูง จะท้อแท้ ขาดแรงจูงใจ เนื่องจากไม่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการที่สูงขึ้นได้ คนเหล่านี้จะหาทางโอน/ย้ายไปที่อื่น จึงส่งผลต่อการทำงานและคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ

3. ข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นกลไกในการเสนอเรื่องเพื่อให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. และคณะกรรมการ ก.ค.ศ. ในการพิจารณาหลักเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ หากข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ ขาดขวัญ กำลังใจ ขาดความเป็นธรรม ขาดความเสมอภาค ในการที่จะทำให้ตนเองก้าวหน้าและพัฒนาได้ ก็จะส่งผลไปยังการพัฒนาครูและความก้าวหน้าของครูด้วย

4. ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดขวัญและกำลังใจ โครงสร้างที่เป็นอยู่ไม่ได้ส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การที่ไม่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือสำนัก ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ

5 เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. กับของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการต่างๆ ในประเทศไทยที่เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลมีข้าราชการสูงสุดระดับ 11 ขณะที่สำนักงาน ก ค ศ. มีรูปแบบการทำงานเหมือนกัน แต่ข้าราชการไม่สามารถมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ระดับบริหาร หรือขึ้นสู่ระดับ 11 ได้

ด้านภาระงาน

1 สำนักงาน ก ค ศ ปฏิบัติภารกิจภายใต้กฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ ศ 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พ.ร.บ.

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และ พ.ร.บ. เงินเดือน และวิทยฐานะ ทำให้มีภารกิจที่หลากหลายและมีปริมาณงานมาก

2 จาก พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีงานในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพิ่มมากขึ้น ที่ชัดเจนคือ งานด้านระบบวิทยฐานะที่สำนักงาน ก.ค.ศ กำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และเป็นต้นแบบให้ส่วนราชการอื่น ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้ และต้องดูแลข้าราชการพลเรือนที่ปรับเปลี่ยนมาเป็นบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค (2) รวมถึงภารกิจด้านการกระจายอำนาจก็ได้ทำให้เกิดความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการที่เหมาะสมให้เขตพื้นที่การศึกษาได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีการกำกับ ติดตาม ซึ่งจากสภาพดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นการแบ่งภาระงานออกไปแต่กลับได้รับภาระงานเพิ่มในหลายมิติ

3 ภารกิจเพิ่ม มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ งานรับเรื่องร้องเรียน งานพัฒนาระบบทะเบียนประวัติอิเล็คทรอนิค เป็นต้น ทำให้ระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เป็นไปอย่างล่าช้า

4 สภาพปัจจุบัน มีปัญหาด้านจำนวนของข้าราชการครูที่ไม่เพียงพอในสถานศึกษาหลายแห่ง ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ และจากงานวิจัยของสภาการศึกษาพบว่า จำนวนของข้าราชการครูขาดเป็นจำนวนมากกว่าหมื่นอัตรา ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ ไม่สามารถคลี่คลายปัญหานี้ได้ แสดงว่า มีกลไกการดำเนินงานบางอย่างติดขัด ปัญหาของสำนักงาน ก.ค.ศ เป็นปัญหาของประเทศชาติ เพราะเป็นปัญหาที่ได้ส่งผลถึงผู้เรียนที่เป็นอนาคตของประเทศชาติ งานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ถ้าไม่สำเร็จตามความมุ่งหวังจะส่งผลต่อคุณภาพเด็กโดยตรง

5 การจัดองค์กรไม่เหมาะสมกับสภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย การมีฐานะเป็นนิติบุคคลของสำนักงาน ก.ค. (เดิม) มีความคล่องตัวมาก ปัจจุบันสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดความคล่องตัวในการทำงาน กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ สายการบังคับบัญชาทำให้งานขาดความกระชับ และล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น

6. ภารกิจในปัจจุบันของสำนักงาน ก.ค.ศ. ยังคงเน้นงานด้านระเบียบ ธุรการมากกว่างานทางวิชาการ เช่น การติดตาม ประเมินผลและการพัฒนาศักยภาพ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานที่มีส่วนได้เสียได้มีความคาดหวังกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ในด้านความเป็นที่พึ่งทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณงาน แต่สำนักงาน ก.ค.ศ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นก็ย่อมส่งผลให้คุณภาพการทำงานลดลง

3. เหตุผลและความจำเป็นต่อการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านโครงสร้าง

1. การที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเดิมมีฐานะเป็น "กรม" ได้ถูกปรับเปลี่ยนโครงสร้างมาเป็น "สำนัก" ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หากพิจารณาถึงลักษณะการทำงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีลักษณะเฉพาะ คือ ทำงานภายใต้รูปแบบคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ขณะที่การทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีรูปแบบการบริหารโดยผู้บังคับบัญชา คือ อธิบดี ลักษณะการทำงานจึงมีรูปแบบที่ค่อนข้างแตกต่างกัน นอกจากสำนักงาน ก ค ศ. แล้วยังคงมีสำนักงานที่มีลักษณะการทำงานเฉพาะองค์กรที่แตกต่างกันออกไปอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอีก ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่งผลให้การบริหารภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประสบปัญหามากยิ่งขึ้น อีกทั้ง การให้สำนักงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ไม่สอดคล้องกับหลักกระจายอำนาจการบริหารราชการ เนื่องจากการบริหารราชการไปรวมศูนย์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะเป็นภาระทางการบริหารต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องตัดสินใจในงานบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง อีกทั้ง จากสภาพปัจจุบันได้ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ เองนั้นขาดขวัญกำลังใจ เนื่องจากไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ส่งผลกระทบต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างรุนแรง

ด้านการบริหารงาน

1. สถานภาพของสำนักงาน ก ค.ศ. ปัจจุบันขาดเอกภาพ ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน การตัดสินใจ และการพัฒนางานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน ยกตัวอย่าง ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ได้แก่ ปัญหาด้านการพิจารณาวิทยฐานะในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่ยังมีความล่าช้าและขาดความเป็นธรรม รวมถึงการที่มีการนำเรื่องการพิจารณาวิทยฐานะเสนอต่อคณะกรรมการ ก.ค.ศ. ชุดที่มีรัฐมนตรีเป็นประธาน เพื่อพิจารณานั้น ควรให้เป็นหน้าที่ของ สำนักงาน ก ค.ศ พิจารณาและนำเสนอรัฐมนตรีเพียงเพื่อรับทราบเท่านั้น ซึ่งคณะกรรมการ ก.ค.ศ. ชุดที่มีรัฐมนตรีเป็นประธานควรทำงานเฉพาะด้านการวางนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรนำไปใช้ในการปฏิบัติ หรือพิจารณาประเมินภาพรวมของการปฏิบัติงานเท่านั้น

2 ปัญหาด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน กรณีที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการระดับ 9 ขณะที่ต้องมีการประสานงาน การปรึกษาหารือกับข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ ซึ่งเป็นเพียงข้าราชการ ระดับ 7 หรือ 8 เป็นผู้อำนวยการภารกิจที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

3. ปัญหาระบบการกระจายอำนาจที่อ่อนแอ เป็นการเพิ่มงานระบบตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. กระจายอำนาจไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องงานบริหารงานบุคคล เมื่อเกิดปัญหาจึงต้องกลับมาที่สำนักงาน ก ค ศ. ดำเนินการ

4 ปัญหาที่เกิดจากความไม่มีคุณภาพของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานี้ ทำให้ต้องมีการแก้กฎหมายให้มีข้อกำหนดที่ว่าด้วย หากการร้องทุกข์ที่เกิดจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ร้องทุกข์มาที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

5. สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ ด้วยภาระงานที่มากแต่โครงสร้างของหน่วยงานกลับมีขนาดเล็กลง รวมทั้งอัตรากำลังที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการเกษียณอายุราชการ และการโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น ทำให้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ดังนั้น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องทำงานในปริมาณที่มากขึ้นและต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. การที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มาอยู่ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำให้ระดับบริหารซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งข้าราชการ ระดับ 10 กลายเป็น ระดับ 9 ซึ่งมีผลกระทบต่อความเข้มแข็ง ความมั่นคง ความก้าวหน้า นำมาซึ่งการบั่นทอนสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

7. สำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดการวางมาตรฐานด้านเวลาในการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การประเมินผลงาน ระยะเวลาของการทราบผลการประเมิน ผู้ถูกประเมินไม่สามารถทราบได้ว่า จะรับทราบผลการประเมินได้เมื่อใด ซึ่งขัดกับหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่ควรมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน หรือการให้บริการที่ชัดเจน เหตุนี้กลายเป็นส่วนหนึ่งที่บั่นทอนกำลังใจข้าราชการครู อีกด้านหนึ่งหากพิจารณาตามหลัก action-reaction อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. เองไม่มีหนทางก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพราชการ ดังนั้น เมื่อตนเองขาดความก้าวหน้าจึงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8. ปัญหาการใช้อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นไปอย่างไม่เหมาะสม สร้างความคับข้องใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลเสียในหลายพื้นที่ อีกทั้ง การปฏิบัติงานขาดการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เนื่องจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษา ขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ อาจไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างถ่องแท้ จึงควรต้องมีกระบวนการสร้างความพร้อมต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อป้องกันไม่ให้อำนาจหน้าที่นั้นถูกนำไปใช้ในทางที่มิชอบ

ด้านบุคลากร

1. การขาดขวัญและกำลังใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ขาดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ส่งผลให้มีข้าราชการขอลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ (Early Retire) เป็นจำนวนมากในแต่ละปี โดยในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 2 คน ปีงบประมาณ 2552 มีจำนวน 9 คน

2. จากการขอลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ (Early Retire) ของข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นจำนวนมากและต่อเนื่อง ทำให้เกิดการขาดบุคลากรปฏิบัติงาน บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดภาวะคั่งค้าง และเป็นภาระหนักสำหรับข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานอยู่

3. ปัญหาที่ต่อเนื่องจากการขอลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ (Early Retire) ของข้าราชการในสำนักงาน ก ค.ศ. เป็นจำนวนมากและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยังทำให้เกิดสภาพการขาดผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ เมื่อมีการบรรจุข้าราชการใหม่หรือมีการโอนย้ายข้าราชการจากหน่วยราชการอื่น ข้าราชการใหม่นี้ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานและสร้างความชำนาญ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องเป็นไปด้วยความล่าช้า

4. สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่มีสภาพอ่อนแอ ข้าราชการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ที่เรียกกันภายในว่า ผู้อำนวยการกลุ่ม ที่เป็นข้าราชการระดับ 8 ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งรองเลขาธิการ ระดับ 9 ได้ เพราะการขาดคุณสมบัติที่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร การออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบนี้ จึงไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ข้าราชการระดับ 8 ภายในสำนักงาน ก.ค.ศ จะมีความก้าวหน้าได้ก็เพียงเป็น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เท่านั้น จะเห็นได้ว่าตั้งแต่สำนักงาน ก.ค.ศ ถูกลดฐานะมาจึงเป็นประเด็นปัญหาที่นำมาซึ่งการไหลออกของบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. สม่ำเสมอ นี่อาจเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรที่เหลือปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน และจากภาวะการขาดผู้ชำนาญในการปฏิบัติงานทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ ต้องใช้หรือจัดจ้างหน่วยงานภายนอก (Outsource) มาทำภารกิจบางอย่างให้

5. การพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของผลิตผลที่ได้จากการปรับเปลี่ยนนั้น ได้แก่ ความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจ อันจะเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ไม่เกิดภาวะบุคลากรไหลออกจากหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรขาดผู้ที่เชี่ยวชาญ ชำนาญงาน กลายเป็นองค์กรที่ไม่มีสมรรถนะในที่สุด

ด้านภาระงาน

1. ถึงแม้จะได้มีการกระจายอำนาจหน้าที่และภารกิจไปยัง อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ แต่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการยังขาดความชำนาญ ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจ จึงทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ. กลับมีภาระงานมากขึ้น เนื่องจากยังคงมีข้อปรึกษาหารือ และปัญหางานที่เกิดความผิดพลาดเสนอเรื่องกลับมาให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการพิจารณา ตอบข้อหารือและแก้ไขปัญหาสิ่งที่ผิดพลาด เป็นการเพิ่มปริมาณงานมากขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและความคล่องตัวตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้าง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม ตามหลักการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

4. แนวทางในการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีฐานะเป็น กรม หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. ปรับปรุงกฎหมายให้ ก ค.ศ. และสำนักงาน ก.ค ศ. เป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลที่มีอิสระ มีความคล่องตัว และปลอดจากอิทธิพลของฝ่ายการเมือง รวมถึงปรับปรุงกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติสภาครู พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ รวมถึงสร้างความพร้อม ความรู้ ความเข้าใจด้านการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในด้านของหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะให้แก่ อ.ก ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2. การจะปรับเป็น กรม ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งในมาตราที่เกี่ยวกับกระทรวงศึกษากำหนดไว้ว่า การแบ่งอำนาจหน้าที่กระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา ซึ่งต้องกลับไปแก้ไขที่พระราชบัญญัติการศึกษา

3. ควรมีการแก้ไขกฎหมาย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 10 เพื่อที่จะให้สำนักงาน ก.ค.ศ.มีฐานะเทียบเท่า "กรม" แก้ไขมาตรา 59 และมาตรา 60

4 การปรับ "สำนัก" เป็น "กรม" ของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยให้ดูรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.พ และการที่จะปรับขึ้นไปได้นั้นควรพิจารณาถึงภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

5. ก.พ. และ ก.ค.ศ. ควรมีแนวคิดเดียวกัน เนื่องจากองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของประเทศ ควรมีสถานะที่ใกล้เคียงกัน เพราะทำภารกิจไม่ต่างกัน เพียงแต่ข้าราชการต่างประเภท แต่เป้าหมายคือเพื่อประเทศชาติเหมือนกัน ดังนั้นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลควรมีความเข้มแข็ง ความก้าวหน้า ความคล่องตัว ความเป็นอิสระที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

6 หน่วยงานภายในของกระทรวงศึกษาธิการควรมีความชัดเจน และควรมีฐานะเป็นทบวง ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการควรมี 5 ทบวง และภายในทบวงต้องมีกรม ในแต่ละทบวงต้องประกอบด้วยสำนักปลัดกระทรวง และกรม

หรืออาจมีการกำหนดให้สำนักงาน ก.ค ศ. เป็นทบวงที่ 6 ซึ่งภารกิจใหม่ของสำนักงาน ก ค ศ. ต้องครอบคลุมเรื่อง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วย ควรจะดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด และควรปรับให้ภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นงานในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่ใช่ปฏิบัติภารกิจเฉพาะด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น

7. นอกจากการปรับฐานะของสำนักงาน ก ค ศ. มีฐานะเป็นกรม ควรมีการจัดทำโครงสร้างให้มีสำนักงาน ก.ค ศ. จังหวัด รับผิดชอบดูแลการบริหารงานบุคคลของทุกสังกัด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

8. การปรับปรุงสำนักงาน ก.ค.ศ. คงจะต้องเริ่มต้นโครงการสร้างความเข้าใจกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจัดทำกฎหมายขึ้นใหม่ เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็น องค์การมหาชน หรือ องค์การในลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมกับการทำงานและความก้าวหน้าของคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะหากไม่มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. หากไม่มีการแก้ไขกฎหมาย ประสิทธิภาพของงานคงทำได้เพียงระดับหนึ่ง ดังนั้น ควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติภายใน ได้แก่ การมอบอำนาจ และสายการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. สร้างความมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ได้รับความน่าเชื่อถือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่วนราชการ โดยแก้กฎหมายให้มีการปรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการภารกิจเป็นผู้อำนวยการสำนักงาน

3. ควรมีการเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญ และหรือให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการขึ้นใหม่ ให้ปรับเพิ่มเป็น 12 สำนัก

4. การกำหนดรูปแบบโครงสร้าง ควรจะมีข้าราชการเพียง 2 ประเภท คือ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ เนื่องจากเป็นสำนักงานการบริหารงานบุคคลที่บริหารงานเชิงวิชาการ จะไม่มีข้าราชการระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ โดยระดับอำนวยการจะต้องมีสัดส่วนมากที่สุด เพราะจะเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ที่ต้องการระดับบริหาร

5. ควรมีการจัดตั้งสำนักงานภายในสำนักปลัดกระทรวง โดยบุคลากรต้องเป็นวิชาการทั้งหมด และทำผลงานทางวิชาการก็จะสามารถขึ้นได้ถึงระดับ 11 โดยให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะให้ครอบคลุมครบทุกด้าน

6. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรทำหน้าที่ได้อย่างอิสระ ไม่ขึ้นตรงกับใคร ไม่ถูกการเมืองแทรกแซง ไม่ถูกครอบงำโดยผู้มีอำนาจ มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง เสริมศักยภาพตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง คิดในสิ่งใหม่ๆ ที่ทุกคนยอมรับและคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ครู และเด็กเป็นหลักสำคัญ หน้าที่ของ ก.ค ศ. ควรพิจารณาให้ชัดว่า หน้าที่ใด ที่ซ้ำซ้อน หรือ มีหน่วยงานอื่นที่ทำอยู่แล้ว หรือภาระหน้าที่ใดที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ควรถ่ายโอนภาระงานนั้นไป เช่น งานด้านสวัสดิการครู ควรให้ ส ก.ส.ค. เป็นผู้ดำเนินการ เพราะ ส.ก.ส.ค. ทำหน้าที่ในการดูแลเรื่องสวัสดิการครูอยู่แล้ว ส่วน ก.ค.ศ เอง ควรทำหน้าที่ในการพัฒนาประสิทธิภาพของครู ด้วยการดูแลเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ วินัย การปฏิบัติตามกฎหมาย วิทยฐานะ ตำแหน่งและเงินเดือน

7. ควรมีการทบทวนในด้านองค์ประกอบของ ก.ค.ศ. โดยเฉพาะในส่วนของกลุ่มผู้แทนครู ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งกระบวนการคัดสรรผู้แทนครูต้องมีความรัดกุม และเชื่อมั่นได้ว่าจะได้ผู้แทนครูที่มีคุณภาพ ได้บุคลากรที่มีความเข้าใจบทบาทอย่างถูกต้อง นอกจากนี้

ควรมีการประเมินการทำงานของ ก.ค.ศ. ทั้งประเมินเป็นทีม ประเมินเป็นรายบุคคล และถ้าจะทำให้การกระจายอำนาจสัมฤทธิ์ผล ควรมีการตรวจสอบที่เข้มแข็ง

8. ก.ค.ศ. ควรมีความคล่องตัวในการบริหารงาน เพราะโดยบทบาทหน้าที่ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล กำหนดเกณฑ์ และพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นองค์กรอิสระ

ก.ค.ศ. ควรมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเสมอภาค

การปฏิบัติภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ มีข้อแตกต่างจากการปฏิบัติภารกิจของสำนักงาน ก พ. ทั้งนี้ เพราะข้าราชการพลเรือนมีกระทรวงเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการคัดกรอง ตรวจสอบ และพัฒนาโดยอาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีของแต่ละกระทรวง เพียงแต่ยึดแนวทางปฏิบัติกฎหมายตามสำนักงาน ก.พ. และระเบียบข้าราชการพลเรือนเท่านั้น แต่ข้าราชการครู นอกจากมีสำนักงาน ก.ค.ศ เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ แล้วให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดูแลแล้วยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ก.พ. ซึ่งนับว่า เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก

5. การปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต เมื่อบุคลากรที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นข้าราชการในสำนักงาน ก ค.ศ เอง และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางหน้าที่ราชการ มีรายได้จากเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพิ่มมากขึ้นก็ย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความภาคภูมิใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเต็มศักยภาพต่อไป อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนั่นหมายถึงผู้เรียนหรือเด็กจะเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและถือเป็นการพัฒนาประเทศชาติที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง

ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ.

- บุคลากรจะสามารถเติบโตและก้าวหน้าในการรับราชการ เมื่อสำนักงาน ก.ค ศ. มีฐานะเป็น "กรม" แล้ว โครงสร้างภายในจะมี "กอง" หรือ "สำนัก" ซึ่งจะทำให้ข้าราชการเติบโตและเลื่อนไหลต่อเนื่องกันไป

- บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะเห็นภาพของเส้นทางอาชีพของแต่ละฝ่ายชัดเจน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่ดี

- เมื่อสำนักงาน ก.ค.ศ. มีสถานภาพเป็น "กรม" การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.ค ศ. จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อข้าราชการในสำนักงานมีความหวังต่อความก้าวหน้าในชีวิตราชการ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพในทุกระดับ

ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- เมื่อข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความก้าวหน้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะทำให้การดำเนินการในฐานะเลขานุการของสำนักงาน ก ค ศ. เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลไปสู่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านประสิทธิภาพการให้บริการ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับประโยชน์โดยตรง จากการมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การกำกับ ดูแล รวมถึงการกระจายอำนาจ

ด้านการบริหารงาน

1. การทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ การตรวจสอบติดตามประเมินผล การอนุมัติ/อนุญาต การให้คำปรึกษาหารือ จะสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสม ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เกิดความคล่องตัวในขั้นตอน ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. และสัมพันธ์กับส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ส่งผลประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายและสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ได้

จากประเด็นการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.ดังกล่าว จะเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีระบบการจัดการฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อการบริหาร

งานบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงาน/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการจะเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงานบุคคล และปฏิบัติภารกิจที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในด้านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากการได้รับการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ให้มีฐานะระดับกรม เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการตอบสนองต่อภารกิจที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. สัมฤทธิ์ผล จะส่งผลต่อผู้รับบริการทั้งทางตรงและทางอ้อม นั่นคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน กล่าวคือ หากการดูแลให้บริการด้านการได้รับเงินเดือน ความก้าวหน้าทางอาชีพ เงินวิทยฐานะ เงินค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ตลอดจนการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียม และเป็นธรรมจะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน มุ่งไปสู่การพัฒนางานและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนนั่นเอง

6 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1 เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการประเมิน ต้องประเมินการทำงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาทั้งประเมินเป็นทีม ประเมินเป็นรายบุคคล และถ้าจะทำให้การกระจายอำนาจสัมฤทธิ์ผล ยังต้องจำเป็นต้องมีการตรวจสอบที่เข้มแข็งอีกด้วย

2 ก.ค.ศ. ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับ "ครู" โดยตรง คือ ทั้งกำกับ ควบคุมดูแล พัฒนา และประเมิน ดูความก้าวหน้าของครู ดูวินัย ดูเงินเดือนของครูทั่วประเทศ ดังนั้น บุคลากรที่ทำหน้าที่ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรที่จะมีความรู้ความสามารถ มีจิตที่จะมุ่งมั่นต่อการพัฒนา "ครู" และเห็นความสำคัญของความเป็นครู

3. หน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาให้ชัดเจนว่า หน้าที่ใดที่มีความซ้ำซ้อน หน้าที่ใดมีหน่วยงานอื่นทำอยู่แล้ว หรือภาระหน้าที่ใดที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ควรถ่ายโอนภาระงานนั้นไป เช่น งานด้านสวัสดิการครูควรให้ ส.ก.ส.ค. เป็นผู้ดำเนินการ เป็นต้น

ควรมีการแบ่งฝ่าย/หน่วยงานย่อยภายในสำนักงาน ก.ค.ศ.เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีกรอบอัตรากำลังเพิ่ม และกระจายงานให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และควรกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจนว่า งานใดที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรรับผิดชอบปฏิบัติ และงานลักษณะใดควรเป็น ผู้ประสานงาน / ผู้ให้คำปรึกษาหารือ

อีกทั้ง ควรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

4 โครงสร้างที่เกิดจากการกระจายอำนาจในปัจจุบันนี้ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ ดังนั้น จึงเกิดปัญหาที่มีงานจำนวนมากย้อนกลับมาที่ส่วนกลาง คือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้พิจารณาวินิจฉัย ขณะที่จำนวนบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ลดน้อยลง ดังนั้น ควรมีการเพิ่มศักยภาพของ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรมีส่วนราชการภายในที่มีความเป็น Specialize ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างเครื่องมือการคัดเลือกหรือประเมินวิทยฐานะ และรวมถึงการพัฒนางานด้าน ICT เพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

6. พัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการ

7. สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องเป็นผู้นำทางด้านการบริหารงานบุคคล และมีการนำการบริหารงานสมัยใหม่มาใช้ กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูส่วนใหญ่มีข้อกำหนดและระเบียบ ปฏิบัติเหมือนกฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน โดยที่ ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันมาก ตัวอย่างเช่น ครู มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกันตั้งแต่วันแรกและวันสุดท้าย ไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือขยับเหมือนข้าราชการพลเรือน ดังนี้น ระบบต่างๆ จึงไม่ควรเหมือนกันกับข้าราชการพลเรือน

บทที่ 4
บทสรุปและข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร

การศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในบทนี้คณะผู้วิจัยจะนำเสนอข้อสรุปผลการศึกษา ดังนี้

4.1 บทสรุป

คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. สภาพปัญหาของโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน

1) ด้านโครงสร้าง

การศึกษาโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน พบว่าภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ ศ 2546 ได้มีการปรับให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงาน ก.ค.) ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม มาเป็นส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปรับเปลี่ยนจากสำนักงาน ก ค. มาเป็นสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ ตามมติ ก.พ. ที่ นร 1009.4/188 ลงวันที่ 25 กันยายน 2546 นั้น ได้พิจารณาเห็นว่าการปรับโครงสร้างจากระดับกรมมาเป็นระดับสำนัก ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.ค.ศ ออกเป็น 7 กลุ่ม 1 งาน ได้แก่ กลุ่มงานเลขานุการกรม กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล กลุ่มวินัยและนิติกร กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา และ งานตรวจสอบภายใน

ต่อมาโดยได้มีการปรับบทบาท รวมถึงการเพิ่มภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากเดิมตาม มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยได้ถูกกำหนดให้มีเลขาธิการ ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นจากการดูแลบริหารงานบุคคลข้าราชการครู คือการดูแลบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จำนวน 185 แห่ง ดูแลข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดและอำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ ที่เคยอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. มาอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูสังกัดส่วนราชการที่อยู่นอกเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการบริหารงานยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มี อ ก.ค.ศ. ส่วนราชการและอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้ง อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและกระทรวงวัฒนธรรมเป็นกลไกในการบริหารงาน

ด้วยโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ถูกปรับสถานะให้มีขนาดเล็กลงเป็นเพียงหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะทำให้มีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการ การดำเนินงาน ที่ต้องมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนการปฏิบัติที่มากขึ้น รวมถึงข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ แต่กลับได้รับภารกิจที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจที่เกิดจากผลของการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่ทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทุกส่วนราชการดำเนินไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดและให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกันด้วย

จากภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ขาดความคล่องตัว ปัญหาทางโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่พบอีกก็คือ อัตรากำลังของข้าราชการที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการไป การขอลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ และการโอนย้ายไปหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการขาดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพราชการ ที่ไม่สามารถเปลี่ยนสายงานจากข้าราชการประเภทวิชาการไปสู่ประเภทบริหารได้ อีกทั้งตำแหน่งทางการบริหารที่กำหนดขึ้นภายในก็เป็นเพียงระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งไม่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง และไม่มีกฎหมายรองรับสายการบังคับบัญชา

ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า โครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสำนักงาน ก.ค.ศ มีข้อจำกัดและเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในฐานะเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

ซึ่งนั่นหมายถึง การให้บริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ด้อยประสิทธิภาพ อันเกิดจากความอ่อนแอของโครงสร้างองค์กรนั่นเอง ผลลัพธ์ที่ตามมาจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยตรงและอาจเป็นข้อจำกัดในการทำให้การปฏิรูประบบการศึกษาประสบความสำเร็จได้

2) **ด้านการบริหารงานบุคคล**

การมีสถานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ ที่มีภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งเน้นการให้บริการด้านงานบุคคลแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการบริการให้เกิดความเสมอภาค (Equality) เป็นธรรม (Equity) และอำนวยความสะดวก (Facilitation) ให้เกิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่ภารกิจการให้บริการต่างๆ เหล่านี้ยังคงไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร สืบเนื่องจากการจัดองค์กร ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย การขาดความคล่องตัวในการทำงาน การปฏิบัติภายใต้กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการมีสายการบังคับบัญชาที่ทำให้งานเกิดความล่าช้า รวมถึงปัญหาที่เกิดจากการมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ งานพัฒนาระบบทะเบียนประวัติอิเล็คทรอนิค ต่างๆ เหล่านี้ ทำให้ระยะเวลาในการให้บริการเกิดความล่าช้า รวมถึงงานให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือ การรับข้อร้องเรียนต่างๆ ที่ยังคงเป็นภาระหนักของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ไม่สามารถแบ่งเบาออกไปได้แม้จะมีการกระจายอำนาจหน้าที่เหล่านี้ไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วก็ตาม

3) **ด้านการบริหารจัดการองค์กร**

การบริหารราชการยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วและไร้รูปแบบ จึงมีความจำเป็นที่ระบบการบริหารราชการควรต้องปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้เสีย และผู้รับบริการจากองค์กรนั้นๆ ซึ่งสัมพันธ์ กับการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี ซึ่งจะต้องกำหนดออกมาเพื่อให้สามารถบริหารงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุด แต่ด้วยภารกิจตามโครงสร้างในปัจจุบันของสำนักงาน ก ค ศ. ที่มีมากและมีอัตรากำลังที่ลดลง ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานหนักและใช้ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น อีกทั้งรูปแบบของสำนักงานเป็นรูปแบบเฉพาะที่บริหารงานภายใต้คณะกรรมการ และความเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่ต้องเน้นความเป็นอิสระ ขณะที่ปัจจุบันสำนักงาน ก.ค.ศ. อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ไม่เกิด

ความคล่องตัวและขาดความเป็นอิสระ ขาดการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ในด้านการบริหารงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

4) **ด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากร**

การที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีฐานะตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการเป็นระดับกรม ทำให้การกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่อาจกำหนดตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการตามกฎหมายได้เหมือนดังข้าราชการในส่วนราชการที่มีระดับกรม มีเพียงการกำหนดให้มีภารกิจตามโครงสร้างภายในส่วนราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. เอง การกำหนดเช่นนี้ส่งผลให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลมากจากการขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งที่ข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลและต้องปฏิบัติงานที่หนักในปริมาณมาก แต่ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถเหล่านี้ไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ราชการที่สูงขึ้นได้ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในทางด้านวิชาการและด้าน การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ

2. แนวทางการปรับสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1) ปรับ/แก้ไขบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ ศ. 2546 มาตรา 10 มาตรา 59 และมาตรา 60 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งหมด ให้สอดคล้องและสอดรับต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) การปรับ/ยกฐานะขึ้นเป็นระดับ "กรม" ให้พิจารณาเทียบเคียงกับหน่วยราชการอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นฝ่ายเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. โดยพิจารณาเทียบเคียงถึงสถานภาพ โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และภารกิจอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

3) กำหนดกลไกการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ด้านการกระจายอำนาจ และสร้างกลไกพัฒนาบุคลากรและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพพร้อมรับการกระจายอำนาจ

3. ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นได้จากการปรับสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีระบบการจัดการฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อการบริหารงานบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงาน/กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่สำนักงาน ก ค. ศ. ดำเนินการจะเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการงานบุคคล และปฏิบัติภารกิจที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในด้านเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) ด้านบุคลากร

บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ.

เมื่อบุคลากรที่เป็นข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับความก้าวหน้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางหน้าที่ราชการ มีภาระงานที่เหมาะสม ก็ย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเต็มศักยภาพต่อไป อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนั่นหมายถึงผู้เรียนหรือเด็กจะเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและถือเป็นการพัฒนาประเทศชาติที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง

บุคลากรที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูได้รับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการได้รับบริการในด้านต่างๆ ที่เป็นความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างมีประสิทธิภาพมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

4.2 ข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร

ด้านโครงสร้าง

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. **ควรได้รับการพิจารณาจัดตั้งส่วนราชการใหม่ให้มีฐานะระดับ "กรม" และเป็น "นิติบุคคล"** โดยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ**รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (ประธาน ก.ค.ศ.)** เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องและตอบสนองต่อการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ

การจัดตั้งส่วนราชการใหม่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. นอกจากจะเกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลแล้วนั้น ยังเกิดความสอดคล้องต่อหลักการกระจายอำนาจการบริหารราชการ ตามแนวทางการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ จากการที่ถูกไปรวมศูนย์ไว้ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องบริหารงานภายใต้การตัดสินใจของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ปรับมาเป็นการบริหารที่เป็นแบบเฉพาะของสำนักงาน ก.ค.ศ. เอง ทำให้เกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงาน ด้านการพัฒนา ส่งเสริมและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้ง ยังส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้มีโอกาสในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และหรือมีโอกาสในการเปลี่ยนประเภทของข้าราชการจากประเภทวิชาการไปสู่ประเภทบริหารได้

ข้อเสนอนี้สอดรับกับข้อเสนอในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) ที่กล่าวว่า เพื่อประโยชน์ในการดูแลงานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนเพื่อความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรที่ทำหน้าที่ในหน่วยธุรการที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ค.ศ จึงควรมีการปรับสถานะในทางกฎหมายของสำนักงาน ก.ค.ศ. รวมทั้งให้มีการรับรองบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนี้อย่างชัดเจน โดยให้มีฐานะเป็นกรมและเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นหัวหน้าส่วนราชการในระดับอธิบดี ทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก.ค.ศ. ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในหลักการเดียวกับสำนักงาน ก.พ. ที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการให้กับ ก พ. ในส่วนของข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน

เหตุผลที่ต้องควรมีการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.ค ศ เป็นระดับกรม

1) เพื่อรองรับและขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ

- นโยบายของรัฐบาล เช่น ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

- นโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

2) เพื่อให้สถานภาพของสำนักงาน ก.ค.ศ สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่และภาระงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่

- ดูแลและพัฒนาข้าราชการครู ประมาณ 444,010 คน
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 185 เขต และ 6 ส่วนราชการ
- บุคลากรทางการศึกษาประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 20,000 คน
- สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประมาณ 40,000 แห่ง
- ข้าราชการครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและกระทรวงวัฒนธรรม

3) เพื่อความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวคือ การบริหารงานในฐานะที่เป็นองค์กรกลางทางด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องมีเอกภาพในการดำเนินงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

4) เป็นการปรับโครงสร้างสำนักงานที่มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย

ทั้งนี้ จากข้อมูลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในบันทึกคำชี้แจงความเห็นสำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ไว้ว่า การเสนอจัดตั้งกรมจะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกเพียงประมาณเดือนละ 53,900 บาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่ไม่มีนัยสำคัญ

5) ขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัด

โครงสร้างของสำนักงาน ก ค.ศ ในปัจจุบันขาดความเหมาะสมเพราะทำให้บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.ไม่มีโอกาสเข้ารับการสรรหาเป็นรองเลขาธิการ ก.ค.ศ.เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีหน่วยงานระดับกอง มีแต่หน่วยงานระดับกลุ่ม ทำให้บุคลากรไม่มีคุณสมบัติที่จะขอรับการคัดเลือกเป็นรองเลขาธิการ ก.ค.ศ. หรือข้าราชการสายบริหารได้เลย ส่งผลให้มีข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นจำนวนมากที่ลาออก โอนย้าย และเกษียณก่อนอายุราชการ

2. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรได้รับการผลักดันให้ได้รับการจัดตั้งและปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ **ให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระ**ทางด้านการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง **และปรับส่วนราชการภายในให้มีฐานะระดับ "กอง"** เพื่อการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังเป็นการตอบรับภารกิจที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบระดับกอง แต่กลับต้องมอบหมายให้ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นเพียง "กลุ่มงาน" รับผิดชอบอยู่อย่างในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นการสอดรับกับ**สาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงภารกิจเดิมและการได้รับภารกิจใหม่ที่เพิ่มเติมขึ้น จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาเป็นการกำหนดใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และประเภทของข้าราชการให้เหมาะสมและสอดรับกับภารกิจที่รับผิดชอบ และกำหนดประเภทของข้าราชการเพิ่มเติมในส่วนของผู้บริหารระดับอำนวยการ เพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่กฎหมายได้กำหนดสาระสำคัญไว้** ยกตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารเงินกองทุน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยน แปลงภาครัฐ เป็นต้น

3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรสร้างเครือข่ายการประสานงานกับ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ**พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความเท่าเทียมและยุติธรรม** ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต่างๆ ภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้อเสนอนี้สอดรับกับข้อเสนอในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2552) ที่กล่าวว่า หากพิจารณาหลักการของการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาแล้ว การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาต้องถูกถ่ายโอนให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่นและสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้โดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องกรอบมาตรฐานของการบริหารงานบุคคล ดังนั้น กลไกการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง (ก.ค.ศ.) จึงสมควรทำหน้าที่เป็นเพียงหน่วยนโยบาย เช่นเดียวกันกับ ก.พ. ไม่สมควรเป็นหน่วยปฏิบัติการ ดังเช่นบทบาทที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยนัยนี้ ก.ค.ศ. ต้องเร่งกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ให้ครบถ้วนชัดเจน รวมถึงการแก้ไข ปรับปรุงกฎเกณฑ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4. ให้มีการจัดตั้งองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลระบบพิทักษ์คุณธรรมในกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากเปรียบเทียบกับ ก.พ. ที่มี ก.พ.ค. เป็นคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยให้ระบบพิทักษ์คุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักการเดียวกันกับของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ค.) โดยมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.พ.ค.ศ.) (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) เพื่อทำหน้าที่ดูแลระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและทำหน้าที่ป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการให้คุณให้โทษ เพื่อสร้างความสมดุลในการบริหารที่สอดรับกับหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบพิทักษ์คุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้มแข็ง อีกทั้งเป็นการแบ่ง/ลดภารกิจที่ ก.ค.ศ. ต้องดูแลในเรื่องดังกล่าว

5. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรตระหนักว่า ภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและการสนับสนุนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาพลักษณ์และการปฏิบัติงานสำนักงาน ก.ค ศ. ในระยะยาว จึง**ควรมุ่งเน้นการจัดบริการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพอย่างสร้างสรรค์ และเกิดความเป็นธรรม**

6. ลักษณะองค์กรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจะเป็น

- **เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง** (High Performance Organization : HPO) การที่จะทำให้สำนักงาน ก.ค ศ. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง **ต้องเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรี มีความเป็นอิสระ** และมีจริยธรรมยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
- **เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม** (Innovative Organization) มีความแปลก ความแตกต่าง สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ และมีศักยภาพขององค์กรสูง
- **เป็นองค์กรยุคใหม่ที่มีลักษณะ** Talent Magnet Organization สามารถดึงดูดคนเก่งๆ เข้ามาทำงานได้ เพราะคนยิ่งดี ยิ่งเก่ง ยิ่งฉลาด จะคิดวิเคราะห์เป็นและจะเข้าทำงานเฉพาะที่ๆ มีความก้าวหน้า มีอนาคตเท่านั้น

ซึ่งรวมถึง ควรมีการเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นภายในโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ

ให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นการแก้ปัญหาด้านการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลในองค์กร เมื่อต้องมีการดำเนินการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อหารือ จากเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา อีกทั้ง ยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ.

- สำนักงาน ก ค.ศ. มีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างจากองค์กรกลางอื่นๆ ทั้งหลายในเรื่องการบริหารงานบุคคล ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานบุคคล หาก**สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเข้มแข็ง เหมาะสม โปร่งใส** ยึดระบบคุณธรรม ครู อาจารย์จะสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งเครือข่ายในกระทรวงศึกษาธิการ และเครือข่ายระหว่างสำนักงาน ก.ค.ศ. กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาต่างๆ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลร่วมกัน

2. ควรมีการวิจัยและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปรับฐานะขึ้นใหม่

3. ควรมีการวิจัยติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปรับฐานะขึ้นใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

4. ควรมีการศึกษาเจตคติหรือความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลในการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ความร่วมมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้สนองตอบต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด

5. ควรมีการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของสำนักงาน ก ค.ศ.และพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก ค.ศ. ภายหลังจากการได้รับการปรับฐานะขึ้นเป็นกรม

เอกสารอ้างอิง

ก.ค ศ., สำนักงาน แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ., 2552.

ก.พ., สำนักงาน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น, 2551.

กานต์ สินธวานนท์. (2547). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์. (2539). ทัศนคติของข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. (2552). การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี้ จำกัด.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร · สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ยุพา วงศ์ไชย. (2536). การบริหารองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชน. กรุงเทพมหานคร . กองการสังคมสงเคราะห์เอกชน กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย.

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2535). การจัดโครงสร้าง (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..

Child, J. (1976). Organization : A Guide to Problems and Practice London. Harper & Row Publishers.

Davis, K. (1962). Human Relation at Work New York. McGraw-Hill Book.

Filppo, E.B. (1961). Principles of Personnel Administration. New York. McGraw-Hill Book.

Department of Education. (2009). Coordinating Structure. [Online]. Available· http.//ed.gov/print/about/office/or/index.html [September 3, 2009].

_____. (2009). Office of Management. [Online]. Available: http.//www.ed.gov/print/about/offices/list/om/contacts.html

Department of Education. (2009). US Department of Education Principal Office Functional Statements: Office of Management. [Online]. Available: http:// www.ed.gov/ print/about/offices/list/om/fs_po/om/hrs html [September 3, 2009].

Henry Mintzberg. (1979). The Structuring of Organization. N.J. : Prentice-Hall Inc.,

Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. New York. John, Willey and Sons.

Hong Kong Teachers' Centre. (n.d.) Hong Kong Teachers' Centre. [Online] Available: http://www.edb.org [June 3, 2009].

Koontz, H. & O'Donnell, C. (1976). Management. New York . Mc.Graw-Hill.

Organisation Chart of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region. (2007) [Online]. Available: http://www.gov.hk/en/about/govdirectory/ govchart/ docs/chart.pdf [June 3, 2009].

Scott, W.G. (1961). Organization theory : an overview and an appraisal. Prentice-Hall.

Terry, G.R. (1972). Principles of Management. (6thed.). Homewood Illinois: Richard D. Irwin.

Training and Development Agency for Schools. (2009) [Online]. Available: http://www.tda gov.uk/about.aspx [October 3, 2009].

Wikipedia (n d.). Education Bureau. [Online]. Available: http://en.wikipedia.org/wiki/ Education_Bureau [June 6, 2009].

http://teaching.polyu.edu.hk/t1/teachinginkh-001.asp

http://www.moe.gov.sg/about/files/moe-corporate-brochure.pdf

http://www tda.gov.uk/about/organisation.aspx?keywords=organisation

http://www.tda gov.uk/upload/resources/pdf/s/strategic_plan_08.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก
และ
รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการรวบรวมข้อมูล คือ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) โดยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวิธีการวิจัย จำแนกได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญจำนวน 15 ท่าน จาก 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

ดร.วิชัย ตันศิริ

(อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ)

นายสำราญ ถาวรายุทธ์

(อดีตเลขาธิการ ก.พ.)

นายสายหยุด จำปาทอง

(อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

นางเบญจวรรณ สร่างนิทร

(เลขาธิการ ก.พ.)

1.2 กลุ่มผู้แทนในองค์กรหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

นางศิริพร กิจเกื้อกูล

(รองเลขาธิการสำนักงาน ก.ค.ศ)

นายองค์กร อมรสิรินันท์

(เลขาธิการคุรุสภา)

นายธงทอง จันทรางศุ

(เลขาธิการสภาการศึกษา)

นายนพพร สุวรรณรุจิ

(รองเลขาธิการสภาการศึกษา)

ดร.สรรค์ วรอินทร์

(ที่ปรึกษาด้านพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา)

นายอาวุธ วรรณวงศ์

(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.)

นายชำเรือง เรืองขำ

(ผู้อำนวยการภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลฯ)

นายเอกศักดิ์ คงตระกูล

(ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย)

1.3 กลุ่มผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ.ได้แก่

นายวุฒิพงษ์ อินทิแสง

(ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง)

นายวิศร์ อัครสันตติกุล

(หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สพท.ขอนแก่น

นายปกปัก จันทรุกขา

(ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองแสงหนองเม็ก สพท.อุบลราชธานี เขต 1)

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Groups) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้แทนครู ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 14 ท่าน ได้แก่

นายบุญปลูก ชายเกตุ

(อดีตเลขาธิการ ก.พ.)

นายเฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

นายจรูญ มิลินทร์

(อดีตเลขาธิการ ก.ค.)

นายกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ

(รองเลขาธิการสำนักงาน ก.ค.ศ)

นายสมพงษ์ ชาตะวิถี

(อธิการบดีสถาบันพลศึกษา)

นายชอบ ลีชอ

(ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

นายจำเริญ พรหมมาศ

(รองผู้อำนวยการ สพท. ปัตตานี เขต 1)

นายสมพงษ์ ชาตะวิถี

(อธิการบดีสถาบันพลศึกษา)

นายบุญสม ทองศรีพลาย

(ประธานสมาพันธ์ครูสามจังหวัดชายแดนภาคใต้)

นายสังคม ทองมี

(ผู้แทน ก.ค.ศ.)

นายอุดม จำปาสัก

(อาจารย์โรงเรียนศรีศักดิ์สุวรรณวิทยา)

นายวุฒิพงษ์ อินทแสง

(ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง)

นายวิศร์ อัครสันตติกุล

(สพท.ขอนแก่น เขต 4)

นายเริงจิตต์ มีลาภสม

(ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา)

ภาคผนวก ข

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก
และ
ประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มมีดังนี้

1. ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากสถานภาพและโครงสร้างในปัจจุบัน

2. เหตุผลและความจำเป็นต่อการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก ค.ศ.

3. แนวทางในการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก ค.ศ. ให้มีฐานะเป็นกรม หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม

4. การปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรบ้าง

5. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากการปรับปรุงสถานภาพและโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) **เพื่อเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีแนวคำถามที่ใช้ ดังนี้**

1. ความสำคัญของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ความคิดเห็นต่ออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดของสำนักงาน ก.ค.ศ.ในปัจจุบัน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

4. สถานภาพของสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรเป็นอย่างไร

5. รูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรเป็นอย่างไร

ภาคผนวก ค

1. การเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.ค.ศ.

2. การเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการ

สำนักงาน ก.ค. และ สำนักงาน ก.ค.ศ.

การเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ.

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 13 กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.พ." โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค. มอบหมาย (2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง ทบวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (3) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน (4) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน (5) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน (6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2) มาตรา 20 กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมี เลขาธิการ ก.ค.ศ. ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงานก.ค.ศ. และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ดังต่อไปนี้ 1.1 เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.2 กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานทางการศึกษา 1.3 เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรี

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(7) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน (8) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (9) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบที่ ก.พ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ (10) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการการศึกษา การควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาตามข้อบังคับหรือระเบียบที่ ก.พ. กำหนด (11) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว	พิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม 1.4 ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ 1.5 พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้วให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น 1.6 พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.7 กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 1.8 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(12) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน (13) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการ พลเรือนเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี (14) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. มอบหมาย การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2552 แบ่งเป็น 13 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สำนักงานเลขาธิการ (2) ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ (3) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (4) ศูนย์นักบริหารระดับสูง (5) ศูนย์สรรหาและเลือกสรร (6) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (7) สำนักกฎหมาย (8) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ	1.9 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.10 พิจารณาตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย 1 11 ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา 1.12 กำหนดมาตรฐานพิจารณาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ 1.13 กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบและปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษาให้ผู้แทนของหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใด มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.ค.ศ.

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(9) สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน (10) สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน (11) สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (12) สำนักมาตรฐานวินัย (13) สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล และมีกลุ่มช่วยปฏิบัติงานพัฒนาด้านการบริหารและตรวจสอบการดำเนินงาน 2 กลุ่ม (1) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (2) กลุ่มตรวจสอบภายใน <u>สำนักงานเลขาธิการ</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน ก.พ. (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานโรงพิมพ์ งานห้องสมุด งานรักษาความปลอดภัย และงานประสานและอำนวยการในพิธีการต่าง ๆ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ (4) จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.	1.14 ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือปฏิบัติการโดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการหน่วยงาน การศึกษา อ..ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น 1.15 พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ 1.16 กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่างๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ 1.17 พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวันเดือนปี เกิด และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.18 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(5) ดำเนินการประสานสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเสริมสร้างให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการดูแลและการจัดการการศึกษาของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่น ๆ และบุคลากรภาครัฐ (2) ดูแลและจัดการการศึกษาให้แก่นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาลนักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการศึกษาของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่น ๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ	2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา 3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 กำกับ ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราช บัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอ ก.ค.ศ. 9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(4) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับระบบการศึกษาในต่างประเทศ และเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาในต่างประเทศ (5) เป็นศูนย์รวมข้อมูลกำลังคนภาครัฐซึ่งกำลังศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ในต่างประเทศ (6) เป็นศูนย์รวบรวมองค์ความรู้ของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ (7) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับภาคเอกชนและส่วนราชการของต่างประเทศ ในการจัดระบบการดูแลและการจัดการการศึกษา การแนะแนวการศึกษา และการป้องปรามการแสวงหาประโยชน์ในการดูแลและการจัดการการศึกษาของหน่วยงานเอกชน (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ (2) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ และให้คำ ปรึกษาแนะนำ	หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. หลังจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ กลุ่มงานเลขานุการ (1) บริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ก.ค.ศ. (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบอำนวยการ การประสานราชการและ งานเลขานุการ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.ค.ศ. (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน การงบประมาณ การติดตามประเมินผล ข้อมูลสถิติ งานวิเทศสัมพันธ์ และจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. (4) ดำเนินการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.ค.ศ. (5) ดำเนินการเกี่ยวงานการเงิน การบัญชี การพัสดุ งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงาน ก.ค.ศ.

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
เกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารข้อมูลกำลังคนภาครัฐ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบหรือพัฒนาระบบข้อมูลและประมวลผลข้อมูลและข้อสนเทศต่างๆ (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบหรือพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่ การให้บริการข้อมูลและข้อสนเทศต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>ศูนย์นักบริหารระดับสูง</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนของนักบริหารระดับสูง (2) ดำเนินการประเมินสมรรถนะ จัดทำข้อมูลกำลังคน และบริหารบัญชี (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการของตำแหน่งระดับสูง	(6) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการของสำนักงาน ก.ค.ศ. (7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) จัดระบบทะเบียนประวัติ และดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>ศูนย์สรรหาและเลือกสรร</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) พัฒนาและกำหนดนโยบาย ระบบ และรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ (2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการสรรหาและการสอบรวมทั้งการเป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการและวิสาหกิจ (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรทุนของรัฐบาล และการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกบุคคล เพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาล (5) จัดทำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวทาง และการพิจารณารับรองคุณวุฒิเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	(4) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ก.ค.ศ. (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจและคณะกรรมการหรือนุกรรมการอื่น ที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การ

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
<u>สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การผลิต และให้บริการสื่อหรือเทคโนโลยีการฝึกอบรม (2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน (3) ดำเนินการจัดและสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>สำนักกฎหมาย</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ให้ทันสมัย (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. แก่คณะรัฐมนตรี	ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งแล วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการเลื่อน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตตรวจราชการส่วนกลาง และเขตตรวจราชการที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
หน่วยงานของรัฐ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง และหนังสือเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศสำหรับนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ (2) ดูแล จัดการ และให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา ความเป็นอยู่และการเงินแก่นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่นๆ และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ	กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออก กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับ

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(3) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และสร้างแรงจูงใจให้คนไทยที่ศึกษาในต่างประเทศ กลับมาทำงานในประเทศไทย (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์เผยแพร่ข้อมูลการศึกษาและวัฒนธรรมของไทยในต่างประเทศ รวมทั้งการประสานงานและจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผลการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการต่างๆ (2) วิเคราะห์ความเหมาะสมการใช้กำลังคนของส่วนราชการต่างๆ (3) ตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับคำสั่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด	กำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการในเขตตรวจราชการที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ และมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(4) รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน ควบคุมเกษียณอายุราชการ และข้อมูลกำลังคน (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับผลงานและค่าครองชีพ (2) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจำแนกตำแหน่ง ประเมินค่างานและจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง (3) ศึกษาและพัฒนาระบบจูงใจในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพและประเมินกำลังคน (4) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือมาตรฐานการจัดและพัฒนาการกำหนดตำแหน่งในราชการฝ่ายพลเรือน (5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการจัดกรอบอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งในราชการฝ่ายพลเรือน	รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับนโยบายและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล การรับรองคุณวุฒิ ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเงื่อนไขการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (7) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่ส่วนราชการและเขตพื้นที่การศึกษา (8) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(6) ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการกำหนดชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวต่างประเทศ (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย <u>สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม (2) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์การจัดทำสำนวน และจัดทำความเห็น (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมในกระทรวง ทบวง กรม (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	สารสนเทศและเครือข่าย การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (9) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะ อนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสรรหา การตั้งกรรมการ ใน ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (10)ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มวินัยและนิติการ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการเสริมสร้างและพัฒนาวิจัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับกฎหมาย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักมาตรฐานวินัย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์การจัดทำสำนวน และจัดทำความเห็น (2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎระเบียบ และแนวทางการดำเนินการด้านวินัย (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษในกระทรวง ทบวง กรม (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือนต่อคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการระดับชาติที่เกี่ยวข้อง (2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับองค์ความรู้และหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ๆ	(4) ดำเนินการกำหนด การพิจารณา การตรวจสอบ การพัฒนา และการวัดมาตรฐาน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ รวมทั้งการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและงานคดีที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษานะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ ก ค.ศ วิสามัญ และ อ. ต.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
(3) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบ กลยุทธ์ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือนและทรัพยากรบุคคลพิเศษ เช่น นักเรียนทุนของรัฐบาล คนพิการ หรือกำลังคนในพื้นที่เฉพาะ (4) ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (5) ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน (6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามประเมินผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การออกกฎระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมทั้งการให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ หรือบำเหน็จความเห็นชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล การออมทรัพย์และการให้กู้ยืมตามสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ การดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียน และกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ (5) ส่งเสริม สนับสนุนประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจง รวมทั้ง

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
	ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิด ชูเกียรติ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตลอดทั้งการบริหารเงินทุนแก่หน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา (6) ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ของกองทุนและเงินทุนหมุนเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบตลอดจนการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณการเบิกจ่ายเพื่อการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนและกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบรวมทั้งประสานงานกับสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (7) ดำเนินการติดตาม ประสานงาน ตรวจสอบ ดูแล ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนและกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เสนอ ก.ค.ศ. (8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค. และ สำนักงาน ก.ค.ศ.

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ.ศ. 2543 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2543 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ 1. สำนักงานเลขานุการกรม 2. กองตรวจสอบ และทะเบียนประวัติ 3. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 4. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 5. กองวิชาการบริหารงานบุคคล 6. กองวินัยและนิติกร 7. สำนักงานกองทุน และสวัสดิการทางการศึกษา 1. **สำนักงานเลขานุการกรม** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ เกี่ยวกับราชการสำนักงานทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชครู และราชการที่มิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ ดังกล่าวให้รวมถึง	หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. หลังจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ ดังนี้ 1. กลุ่มงานเลขานุการ 2. กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ 3. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 4. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 5. กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล 6. กลุ่มวินัยและนิติการ 7. กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา 1. **กลุ่มงานเลขานุการ** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) บริหารทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบอำนวยการ การ	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
1 1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชครู 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ และงานเลขานุการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 1.4 จัดระบบงาน และการบริหารงานบุคคล รวมทั้งงานสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน การงบประมาณการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานวิเทศสัมพันธ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 1.6 ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการ รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 1.7 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	ประสานราชการและงานเลขานุการ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน การงบประมาณ การติดตามประเมินผล ข้อมูลสถิติ งานวิเทศสัมพันธ์ และจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (4) ดำเนินการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ดำเนินการเกี่ยวงานการเงิน การบัญชี การพัสดุ งานอาคารสถานที่ และยายพาหนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นรูธรรมในการบริหารจัดการของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
	(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
2. **กองตรวจสอบ และทะเบียนประวัติ** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 2.1 ตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เว้นแต่การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ 2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่ง 2.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู และการแก้ไขรายละเอียดในทะเบียนข้าราชการครู รวมทั้งการควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครู 2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด	2. **กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์ และวิการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) จัดระบบทะเบียนประวัติ และดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการครู 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	(4) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ก.ค.ศ. (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจและคณะกรรมการหรือนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย	
3. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู 3.2ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดทำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู	**3. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่** 1 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
3.3 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดระบบราชการของหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู 3.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่อ ก.ค. เกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางหารศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ ของ ก.ค. 3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	(2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
	อื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตตรวจราชการส่วนกลาง และเขตตรวจราชการที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11	
4. กองมาตรฐานตำแหน่ง ที่ 2 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู 4 2 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู 4.3 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดระบบราชการของหน่วยงานทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	4. **กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่** 2 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3)	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่อ ก.ค. เกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางหารศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครู ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ ของ ก.ค. 4.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	(4) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รับผิดชอบใน	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
----------	ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการในเขตตรวจราชการที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	
5. **กองวิชาการบริหารงานบุคคล** มีอำนาจหน้าที่ 5.1 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เว้นแต่เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ 5.2 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับหลักการ หลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เว้นแต่เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ 5.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ หลักสูตรและวิธีการสอบ การสร้างข้อสอบและการจัดข้อสอบและพัฒนาข้อสอบ รวมทั้งการ ประสานและการติดตามประเมินผล	5. **กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ และมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบ	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
เกี่ยวกับการสรรหาและการสอบของข้าราชการครู 5.4 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู การพัฒนาหลักสูตร หารฝึกอบรม รวมทั้งการประสานงานการส่งเสริม สนับสนุน การติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู 5.5 ประสานงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูระหว่าง ก.ค. อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด รวมทั้งกรมและหน่วยงานทางการศึกษา 5.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานศูนย์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง 5.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	บริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับนโยบายและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล การรับรองคุณวุฒิ ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเงื่อนไขการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (7) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่ส่วนราชการและเขตพื้นที่การศึกษา (8) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศและเครือข่าย การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (9) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะ	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
	อนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสรรหา การตั้งกรรมการ ใน ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ และคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
6. **กองวินัยและนิติกร** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู 6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางละเมิด และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 6.3 ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู 6.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่อ ก.ค. ในเรื่องเกี่ยวกับการตีความและวินิจฉัยปัญหาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.	6. **กลุ่มวินัยและนิติการ** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการเสริมสร้างและพัฒนาวิจัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับกฎหมาย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ดำเนินการกำหนด การพิจารณา การตรวจสอบ การ	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
6.5 ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับหลักการ หลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการครู การดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งการดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู 6.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการครู การดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งการดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู 6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พัฒนา และการวัดมาตรฐาน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ รวมทั้งการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและงานคดีที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษานะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ และ อ.ต.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ และคณะกรรมการหรือคณะ อนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
7. สำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 7.1 เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สำนักงาน ก.ค.เพื่อเสนอรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู รวมทั้งนโยบายเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน การส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 7.2 ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ มาตรการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบค่าตอบแทน การส่งเสริมสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำ การกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา เกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู 7.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับกองทุนหมุนเวียนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบและเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ	7. กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การออกกฎระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมทั้งการให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ หรือบำเหน็จความเห็นชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล การออมทรัพย์และการให้กู้ยืมตามสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
สำหรับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 7.4 จัดทำฐานข้อมูลหนี้สินครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การวิเคราะห์วิจัย และส่งเสริมพัฒนากองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบและเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน ข้าราชการครู ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ 7.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของกองทุน และเงินทุนหมุนเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดจนการจัดทำแผนงานโครงการ งบประมาณการเบิกจ่ายเพื่อการบริหารงานของสำนักงานกับสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7.6 ประสานกับสถาบันการเงิน หน่วยงานหรือองค์กร และมูลนิธิที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	(4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ การดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียน และกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ (5) ส่งเสริม สนับสนุนประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง รวมทั้งติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตลอดทั้งการบริหารเงินทุนแก่หน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา (6) ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของกองทุนและเงินทุนหมุนเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบตลอดจนการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณการเบิกจ่ายเพื่อการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนและกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบรวมทั้งประสานงานกับสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยงข้อง (7) ดำเนินการตาม ประสานงาน ตรวจสอบ ดูแล ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนและกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เสนอ ก.ค.ศ.	

อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.	อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.	หมายเหตุ
7.7 ดำเนินการติดตาม และประสานงานการตรวจสอบ ดูแล และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนและเงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบตลอดทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ 7.8 จัดทำรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค. และรัฐมนตรีที่กำกับดูแลโดยตรง 7.9 ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ คณะต่างๆ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน เงินทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 7.10 ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา รวมทั้งการดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	(8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	