



# บทสรุปผู้บuditหาร

โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้าง

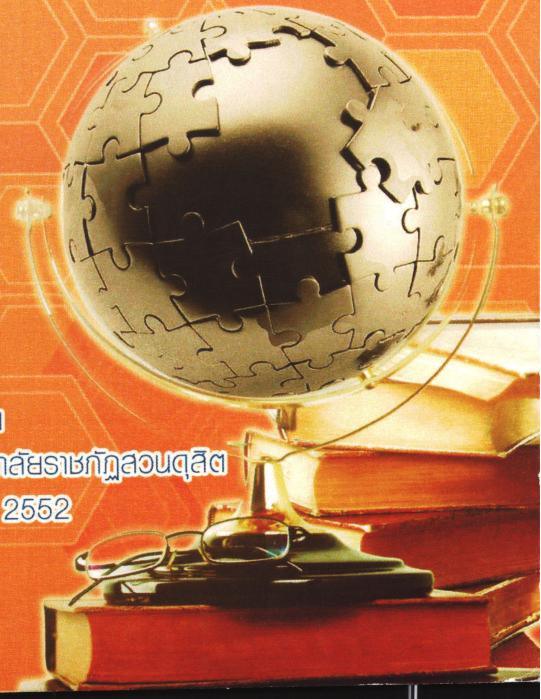
ของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุภูมิและบุคลากรทางการศึกษา  
(สำนักงาน ก.ค.ศ.)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสหคุณ  
กันยายน 2552



# บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้าง

ของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

“สำนักงาน ก.ค.ศ.”

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2552

## บทคัดย่อ

โครงการศึกษาสถานภาพชุมชนแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการรวบรวมข้อมูล คือ การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นเลือกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มคนสำคัญ (Key informants) จำนวน 15 คน ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้แทนในองค์กรหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้แทนครู ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 12 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. โครงสร้างองค์กรกลาง และการวิเคราะห์ภารกิจภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องแนวคิดาม

**บทสรุปผู้บอกริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและประเดิ่นที่สำคัญสำหรับ การสนทนากลุ่มและทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยการตีความ และทำการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบตอบวัตถุประสงค์ได้ อย่างสมบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. โครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อจำกัดและเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานในฐานะเป็นองค์กรกลาง การบริหารงานบุคคล

2. แนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพและโครงสร้างของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

2.1 ปรับ/แก้ไขบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10 มาตรา 59 และมาตรา 60 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.2 การปรับ/ยกฐานะขึ้นเป็นระดับ “กรม” ให้ พิจารณาเพียบเคียงกับหน่วยราชการอื่นที่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นฝ่ายเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ.

2.3 กำหนดกลไกการบริหารงานบุคคลด้าน การกระจายอำนาจ และสร้างกลไกพัฒนาบุคลากรและหน่วย

บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

ราชการที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มี  
ประสิทธิภาพและศักยภาพพร้อมรับการกระจายอำนาจ

**3. ข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร**

3.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรได้รับการพิจารณา  
จัดตั้งส่วนราชการใหม่ให้มีฐานะระดับ “กรม” และเป็น “นิติบุคคล”  
โดยมีสายการนั้งคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ  
(ประธาน ก.ค.ศ.)

3.2 ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่มีความเป็น  
อิสระทางด้านการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารงานบุคคล  
อย่างแท้จริง และปรับส่วนราชการภายในให้มีฐานะระดับ “กอง”

## Abstract

The research project on status and organization structure characteristics of the Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission has aimed to analyze and investigate the organizational status and organization structure characteristics of the Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission relating to the authorities and duties of the law. This research project methodology was a qualitative research. The data collection uses were

documentary research, in-depth interview, and focus group. As for the in-depth interview, the data were collected from 15 key informants including experts, representatives from head organization, representatives from teacher civil service and educational personnel commission and there were 12 participants consisting of experts, scholars, teacher representatives, administrators from related agencies, administrators, specialists, and officials of TEPC in focus group,. The research instrument was unstructured interviewing

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

constructing from the related documents. The data analysis employed was content analysis pertaining on the duties of TEPC, central organization structures and organization mission from in-dept interview questions as well. The descriptive analysis was used to interpret the data and also link to investigate the research purposes so as to explore the research purposes.

The research project findings were

1. the current organization structure characteristics of TEPC as a central agency teacher civil service and educational personnel administration is threaten to the management, the personnel administration and the organizational performances;

2. the directions to change the organization status and organization structure characteristics are:

2.1 to adjust/modify the Education Administration of Ministry of Education Act B.E 2546, section 10, 59 and 60 as well as the related law

2.2 to adjust/shift the status of the Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission into "Department" comparing to other civil service organization

**บหศรุปผู้บธิหาร**  
**โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ "สำนักงาน ก.ค.ศ."**

which has the same duties as central agency of personnel management e.g. the Office of the Civil Service Commission (OCSC)

2.3 to set a personnel administrative mechanism in terms of decentralization, personnel development, and civil service office in educational area and educational institution so as to for make an efficient and potential decentralization

3. The suggestions for the organization status change are:

3.1 TEPC might be considered to shift the status to "Department" and "Juristic Person" and served under the Ministry of Education

3.2 TEPC might be transformed to an independent organization which has a self-authority to handle its jobs like organization management, personnel administration and also shifted an internal civil service of TEPC into "section"

**บทสรุปผู้บริหาร**  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

**บทสรุปผู้บริหาร**

**บทนำ**

การปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหาร ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปโครงสร้าง ของกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการกระจายอำนาจลง สู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยสำนักงานปฏิรูป การศึกษา(สปศ.) ที่ได้ถูกตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง สำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 มีหน้าที่ในการเสนอการจัด โครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนราชการ การจัดระบบคุณ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการศูนย์รวมถึง การยุบรวมโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาเกิดประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ จึงต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและ หน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการ

บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

ที่โครงสร้างและภารกิจได้ถูกปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาเป็นการบริหารงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูหรือ สำนักงาน ก.ค. ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535) ให้ถูกยุบรวมโครงสร้างใหม่เป็นเพียงส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 20 กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) โดยมีการปฏิรูปโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. จากเดิมที่ต้องดูแล การบริหารงานบุคคลเฉพาะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 185 แห่ง (จากเดิมที่เป็นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 76 แห่ง)

บหสสูปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ "สำนักงาน ก.ค.ศ."

และในส่วนราชการที่อยู่นอกเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มากำหนดเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) รวมทั้งยังต้องดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและวิทยาลัยชุมชน นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดระบบวิทยฐานะ ระบบการกระจายอำนาจ และระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

จากการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานะเป็นเพียงหน่วยงานระดับสำนักอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับเปลี่ยนด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างอัตรากำลัง นอกจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานแล้วยังกระทบต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของผู้บริหารและข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ก.ค.เดิม โดยการกำหนดใหม่ให้เลขานุการ ก.ค. ซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งอธิบดี (นักบริหารระดับ 10) เมื่อ ก.ค.ศ. มีฐานะกล้ายมาเป็นเพียงส่วนราชการหนึ่ง ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงถูกกำหนดให้มีตำแหน่งเป็น "ผู้อำนวยการสำนักงาน ก.ค.ศ." (นักบริหารระดับ 9) ถึงแม้ต่อมา ก.พ. ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่งเลขานุการ ก.ค.ศ. มีฐานะ

บันทึกผู้ปฏิหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

เป็นอธิบดี 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. ตามคำสั่งและประกาศของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งถูกปรับลดลงมาเป็น ผู้อำนวยกลุ่ม จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีประสิทธิผล ตามที่ควร ทั้งนี้ โดยความรับผิดชอบด้านการบริหารงานจะอยู่ที่ เลขาธิการ ก.ค.ศ. แต่เพียงผู้เดียว เนื่องจากไม่สามารถกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในฐานะผู้อำนวยการ กอง/สำนักตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ทำให้มี ผลกระทบที่ตามมาต่อบุคลากร คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

**ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนภารกิจและความรับผิดชอบ  
แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน  
ก.ค.ศ. ยังไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและรองรับการ  
ปฏิบัติงานตามเจตนากรมที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2551 กำหนด จากการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังไม่มีฐานะเป็นส่วน  
ราชการที่มีฐานะเป็น “กรม” ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบวิหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
และตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบวิหารราชการ  
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียสิทธิ  
ประโยชน์เพิ่งได้รับจากการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการ ขาดโอกาสและความก้าวหน้าในการเติบโตขึ้นสู่  
ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ทั้งที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงาน  
สำคัญในการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร  
ด้านการบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อประโยชน์คุณจะเกิดจาก  
การปฏิรูประบบการศึกษาที่แท้จริง เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ.  
สามารถปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นเลขานุการขององค์กรกลางการ  
บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้  
อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวตามพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อการปฏิรูปการศึกษาและรองรับ**

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

การกิจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพตามหลักการบริหารงานบุคคล ในรูปแบบของการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ และเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. และการแบ่งส่วนราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. ขั้นจะเป็นประโยชน์ต่อนโยบายด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ

## บทสรุปผลการศึกษา

คณะกรรมการผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

### 1. สภาพปัจจุบันของโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน

#### 1) ด้านโครงสร้าง

การศึกษาโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน พ布ว่าภายในหลังการประการศึกษาให้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู(สำนักงาน ก.ค.) ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม มาเป็นส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปรับเปลี่ยนจากสำนักงาน ก.ค. มาเป็นสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ ตามมติ ก.พ. ที่ นร 1009.4/188 ลงวันที่ 25 กันยายน 2546 นั้น ได้พิจารณาเห็นว่าการปรับโครงสร้างจากระดับ

บหศรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

กรมมาเป็นระดับสำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 7 กลุ่ม 1 งาน ได้แก่ กลุ่มงานเลขานุการกรม กลุ่มตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กลุ่ม วิชาการบริหารงานบุคคล กลุ่มวินัยและนิติกร กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษาและงานตรวจสอบภายใน

ต่อมาโดยได้มีการปรับบทบาทรวมถึงการเพิ่มภารกิจ จำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบจากเดิมตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยได้ถูกกำหนดให้มีเลขานุการ ก.ค.ศ. มีฐานะเป็น อธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งจำนวนหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นจากการดูแล บริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครู คือ การดูแลบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา จำนวน 185 แห่ง ดูแลข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดและอำเภอที่เคยอยู่ใน ความดูแลของสำนักงาน ก.พ. มาอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูสังกัดส่วนราชการ ที่อยู่นอกเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

และส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการบริหารงานยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มี อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และ กระทรวงวัฒนธรรมเป็นกลไกในการบริหารงาน

ด้วยโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ถูกปรับสถานะให้มีขนาดเล็กลงเป็นเพียงหน่วยงานภายในสำนักงาน ปลดกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้มีข้อจำกัดด้านการบริหาร จัดการ การดำเนินงานที่ต้องมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอน การปฏิบัติที่มากขึ้น รวมถึงข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ แต่กลับได้รับภารกิจที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจที่เกิดจากผลของการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่ทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้ทุกส่วนราชการดำเนินไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดและให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกันด้วย

**บหสธุปัญบริหาร**  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

จากภารกิจที่เพิ่มขึ้นรวมถึงข้อจำกัดด้านการบริหาร จัดการองค์กรที่ขาดความคล่องตัว ปัญหาทางโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่พบอีก็คือ อัตรากำลังของข้าราชการที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการไป การขอลาออก จากราชการก่อนการเกษียณอายุและการโอนย้ายไปหน่วยงาน ราชการอื่น ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการขาดความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพราชการที่ไม่สามารถเปลี่ยนสายงานจากข้าราชการ ประเทวิชาการไปสู่ประเทบบริหารได้ อีกทั้งตำแหน่งทางการ บริหารที่กำหนดขึ้นภายในก็เป็นเพียงระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งไม่ มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกองและไม่มีกฎหมายรองรับสายการ บังคับบัญชา

ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าโครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อจำกัดและเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการ บริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลและการ ปฏิบัติงานในฐานะเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งนั่นหมายถึงการให้บริการ ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่ด้อยประสิทธิภาพอัน เกิดจากความอ่อนแอกองโครงสร้างองค์กรนั้นเอง ผลลัพธ์ที่ตามมา จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

โดยตรงและอาจเป็นข้อจำกัดในการทำให้การปฏิรูประบบ  
การศึกษาประสบความสำเร็จได้

**2) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การมีสถานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล  
ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งเน้นการให้บริการด้าน  
ทรัพยากรบุคคลแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมี  
ประสิทธิภาพมีการพัฒนาการบริการให้เกิดความเสมอภาค  
(Equality) เป็นธรรม(Equity) และอำนวยความสะดวก(Facilitation)  
ให้เกิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่  
ภารกิจการให้บริการต่างๆ เหล่านี้ยังคงไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร  
สืบเนื่องจากการจัดองค์กรที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของงานที่ได้รับ  
มอบหมาย การขาดความคล่องตัวในการทำงาน การปฏิบัติภายใต้  
กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการมีสายการบังคับ  
บัญชาที่ทำให้งานเกิดความล่าช้า รวมถึงบัญชาที่เกิดจากการมี  
ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ งานพัฒนาระบบทะเบียนประวัติ  
เชิงคุณนิคต่างๆ เหล่านี้ทำให้ระยะเวลาในการให้บริการเกิดความ  
ล่าช้า รวมถึงงานให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือ การรับข้อร้องเรียน  
ต่างๆ ที่ยังคงเป็นภาระหนักของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ไม่สามารถ

**บหสสุปัญบริหาร**  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

แบ่งเบาออกไปได้แม้จะมีการกระจายอำนาจหน้าที่เหล่านี้ไปยัง  
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วก็ตาม

**3) ด้านการบริหารจัดการองค์กร**

การบริหารราชการบังคับฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลง  
ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นไปอย่างรวดเร็วและ  
ไร้รูปแบบ จึงมีความจำเป็นที่ระบบการบริหารราชการควรต้อง<sup>1</sup>  
ปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว  
เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการภายในองค์กรและผู้ที่มี  
ส่วนได้เสีย และผู้รับบริการจากองค์กรนั้นๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการ  
จัดโครงสร้างองค์กรที่ดี ซึ่งจะต้องกำหนดโดยมาเพื่อให้สามารถ  
บริหารงานให้บรรลุดุลmuนหมายหรือเป้าหมายขององค์กรให้มาก  
ที่สุด แต่ด้วยภารกิจตามโครงสร้างในปัจจุบันของสำนักงาน ก.ค.ศ.  
ที่มีมากและมีอัตรากำลังที่ลดลง ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่  
ต้องทำงานหนักและใช้ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น อีกทั้งรูปแบบของ  
สำนักงานเป็นรูปแบบเฉพาะที่บริหารงานภายใต้คณะกรรมการ  
และความเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่ต้องเน้นความ  
เป็นอิสระ ขณะที่ปัจจุบันสำนักงาน ก.ค.ศ. อยู่ภายใต้การบังคับ  
บัญชาของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัว

บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

และขาดความเป็นอิสระ ขาดการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ใน  
ด้านการบริหารงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

**4) ด้านข้อบกพร่อง**

การที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีฐานะตามโครงสร้าง  
การแบ่งส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการเป็นระดับกรม ทำให้  
การกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่อาจกำหนด  
ตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการตามกฎหมายได้เนื่องจากต้องข้าราชการ  
ในส่วนราชการระดับกรม มีเพียงการกำหนดให้มีภารกิจตาม  
โครงสร้างภายในส่วนราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. เอง การกำหนด  
เงิน俸禄ให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดข้อบกพร่อง  
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งที่  
ข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญใน  
การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล และต้องปฏิบัติงานที่หนัก  
ในปริมาณมากแต่ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถเหล่านี้  
ไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ราชการที่สูงขึ้นได้ สงผลให้  
การบริหารงานบุคคลในทางด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ  
ขาดประสิทธิภาพ

บหสธรูปัญบริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

**2. แนวทางการปรับสถานภาพและโครงสร้างของ  
สำนักงาน ก.ค.ศ.**

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

2) การปรับ/ยกฐานะขึ้นเป็นระดับ “กรม” ให้พิจารณา เทียบเคียงกับหน่วยราชการอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นฝ่ายเลขานุการขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. โดยพิจารณาเทียบเคียงถึงสถานภาพ โครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง และภารกิจอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

3) กำหนดกลไกการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ด้านการกระจายอำนาจ และสร้างกลไกพัฒนาบุคลากรและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และศักยภาพพร้อมรับการกระจายอำนาจ

บหสสูปัญชีพิชาตร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

**3. ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นได้จากการปรับสถานภาพ  
และโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.**

**1) ด้านการบริหารงานบุคคล**

ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีระบบการจัดการฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อการบริหารงานบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงาน/กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการจะเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงานบุคคลและปฏิบัติภารกิจที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในด้านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

**2) ด้านบุคลากร**

บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. เมื่อบุคลากรข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางหน้าที่ราชการมีภาระงานที่เหมาะสม ก็ยอมส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเต็มศักยภาพต่อไป ขันจะเป็นผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนั่น

**บทสรุปปัจจุบัน**  
**โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

หมายถึงผู้เรียนหรือเด็กจะเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมสมมีประสิทธิภาพและถือเป็นการพัฒนาประติชัยศิริที่ดีที่สุดก็ต้องเน้นบุคลากรที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูได้รับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการให้รับบริการในด้านต่างๆ ที่เป็นความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

## ข้อเสนอเพื่อกำหนดฐานะองค์กร

### ด้านโครงสร้าง

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรได้รับการพิจารณาจัดตั้งส่วนราชการใหม่ให้มีฐานะระดับ “กรม” และเป็น “นิติบุคคล” โดยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (ประธาน ก.ค.ศ.) เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นการลดคลั่งและตอบสนองต่อการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ต่อการกิจของภาครัฐ

การจัดตั้งส่วนราชการใหม่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. นอกจากจะเกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลแล้วนั้น ยังเกิดความสะดวกล้องต่อหลักการกระจายอำนาจ การบริหารราชการตามแนวทางการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ จากการที่ ถูกไปรวมศูนย์ไว้ภายในได้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องบริหารงานภายใต้การตัดสินใจของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ปรับมาเป็นการบริหารที่เป็นแบบเฉพาะของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทำให้เกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงาน ด้านการพัฒนา ส่งเสริมและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้ง ยังส่งผลดีต่อขั้นตอนและกำลังใจ ใน

บันทึกปฏิบัติงาน  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ในเรื่องสื้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ ให้มีโอกาสในการ เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและหรือมีโอกาสในการเปลี่ยนประเภท ของข้าราชการจากประเภทวิชาการไปสู่ประเภทบริหารได้

ข้อเสนอแนะดังนี้สอดรับกับข้อเสนอในการปรับปรุงการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) ที่กล่าวว่า เพื่อประโยชน์ในการ ดูแลงานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาซึ่งมีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนเพื่อความเป็นธรรมในการ บริหารงานบุคคลของบุคลากรที่ทำหน้าที่ในหน่วยธุรการที่ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ค.ศ. จึงควรมีการปรับสถาณะ ในทางกฎหมาย ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รวมทั้งให้มีการรับรอง บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนี้อย่างชัดเจน โดยให้มีฐานะ เป็นกรมและเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน โดยให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นหัวหน้าส่วนราชการในระดับ อธิบดี ทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก.ค.ศ. ขึ้น ตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในหลักการเดียวกับ สำนักงาน ก.พ. ที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการให้กับ ก.พ. ในส่วนของ ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน

**บทสรุปผู้บริหาร**  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

เหตุผลที่ต้องความมีการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็น  
ระดับกรม

1) เพื่อรองรับและขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ

- นนโยบายของรัฐบาล เช่น ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพและด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น
- นโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

2) เพื่อให้สถานภาพของสำนักงาน ก.ค.ศ. สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาระงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามที่กฎหมายกำหนด ข้อได้แก่

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

บหสสุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

- สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประมาณ 40,000 แห่ง
- ข้าราชการครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม

3) เพื่อความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคล สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวคือ การบริหารงาน ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางทางด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องมี เอกภาพในการดำเนินงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

4) เป็นการปรับโครงสร้างสำนักงานที่มีผลกระทบต่อ ค่าใช้จ่ายภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย

ทั้งนี้ จากข้อมูลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในบันทึกคำชี้แจงความเห็นสำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ให้ ว่าการเสนอจัดตั้งกรมจะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกเพียง ประมาณเดือนละ 53,900 บาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความ เสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการบูรณาการบริหารงานบุคคล ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ค่าใช้จ่าย เพิ่มเติมที่ไม่มีนัยสำคัญ

บันทึกสูบสิหาร  
โครงการศึกษาลักษณะและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

## 5) ขั้นตอนกำลังใจและความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัด

โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบันขาดความหมายสมเพาะทำให้บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาเป็นของเฉพาะกิจ ก.ค.ศ. เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่มีหน่วยงานระดับกอง มีแต่หน่วยงานระดับกลุ่ม ทำให้บุคลากรมีความคุณสมบัติที่จะขอรับการคัดเลือกเป็นของเฉพาะกิจ ก.ค.ศ. หรือข้าราชการสายบริหาร ผลงานให้มีข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นจำนวนมากลากອอก โอนย้าย และเกษียณก่อนอายุราชการ

2. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรได้รับการผลักดันให้ได้รับการจัดตั้งและปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระทางด้านการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง และปรับส่วนราชการภายในให้มีฐานะระดับ “กอง” เพื่อการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการสอดวันกับสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงการกิจเดิมและการได้รับภารกิจใหม่ที่เพิ่มขึ้น จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุ พ.ศ. 2523 มาเป็นการกำหนดใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และประเภทของ

บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

ข้าราชการให้เหมาะสม และสอดรับกับภารกิจที่รับผิดชอบ และกำหนดประเภทของข้าราชการเพิ่มเติมในส่วนของ ผู้บริหารระดับอำนวยการ เพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านชีวิทศวิทยาเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่กฎหมายได้กำหนด สาระสำคัญไว้ ยกตัวอย่าง เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัย นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหาร เงินกองทุน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ภาครัฐ เป็นต้น

3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรสร้างเครือข่ายการประสานงาน กับ อ.ก.ค.ศ เนื่องจากการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ที่ข่ายส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาศักยภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ เกิด ความเท่าเทียมและยุติธรรมต่อข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต่างๆ ภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้อเสนอแนะดังนี้สอดรับกับข้อเสนอในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) ที่กล่าวว่า หาก พิจารณาหลักการของการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตาม

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

แนวทางของการปฏิรูปการศึกษาแล้ว การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาต้องถูกถ่ายโอนให้แก่เขตพื้นที่การศึกษา ห้องเรียนและสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้โดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องกรอบมาตรฐานของ การบริหารงานบุคคล ดังนั้น กลไกการบริหารงานบุคคลของ ส่วนกลาง (ก.ค.ศ.) จึงสมควรทำหน้าที่เป็นเพียงหน่วยนโยบาย เช่นเดียวกันกับ ก.พ. ไม่สมควรเป็นหน่วยปฏิบัติการ ดังเช่น บทบาทที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยนัยนี้ ก.ค.ศ. ต้องเร่งกำหนด มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ซึ่ง กว่าหมายกำหนดได้ให้ครบถ้วน ชัดเจน รวมถึงการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมายที่ก่อให้เกิดปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4. ให้มีการจัดตั้งองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลระบบพิทักษ์คุณธรรมในกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากเปรียบเทียบกับ ก.พ. ที่มี ก.พ.ค. เป็นคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยให้ระบบพิทักษ์คุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักการเดียวกันกับของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ค.) โดยนี้

**บันทึกข้อเขียน**  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.พ.ค.ศ.) (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552) เพื่อทำหน้าที่ดูแลระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและทำหน้าที่ป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการให้คุณให้โทษ เพื่อสร้างความสมดุลในการบริหารที่สอดรับกับหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบพิทักษ์คุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้มแข็ง อีกทั้งเป็นการแบ่ง/ลดภารกิจที่ ก.ค.ศ. ต้องดูแลในเรื่องดังกล่าว

5. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรตระหนักว่าภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและการสนับสนุนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาพลักษณ์และการปฏิบัติงานสำนักงาน ก.ค.ศ. ในระยะยาว จึงควรมุ่งเน้นการจัดบริการด้านงานบุคคล เพื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพอย่างสร้างสรรค์ และเกิดความเป็นธรรม

บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ "สำนักงาน ก.ค.ศ."

## 6. ลักษณะองค์กรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจะเป็น

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

ซึ่งรวมถึง การเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความเหมาะสม ภายในโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นการแก้ปัญหาด้านการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลในองค์กรเมื่อต้องมีการดำเนินการให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อหารือ จากเขตพื้นที่

**บทสรุปผู้บริหาร  
โครงการศึกษาสถานภาพและรูปแบบโครงสร้างของ “สำนักงาน ก.ค.ศ.”**

การศึกษาและสถานศึกษา อีกทั้ง ยังเป็นการเสริมสร้างข้อวัญญาและ  
กำลังใจในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. มีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างจาก  
องค์กรกลางอื่นๆ ทั้งหลายในเรื่องการบริหารงานบุคคล ที่ต้อง<sup>1</sup>  
ส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานบุคคล หากสำนักงาน ก.ค.ศ. มี  
ความเข้มแข็ง เหามะสมโปรดังไส ยึดระบบคุณธรรม ครู อาจารย์  
จะสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ