

บทที่ 1

ໝາຍນຳ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัลพ่า

ระบบราชการไทยถือได้ว่าเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยให้พัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง แต่ยังไร้ความสามารถสร้างโครงสร้างของหน่วยราชการหลายแห่งยังมีบทบาทหน้าที่และการกิจงานที่ซ้ำซ้อนกันอย่างมาก เช่น ผลการทบทวนต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก อีกทั้งกลไกการรัฐบาลแห่งบังคับขึ้นล้าหลัง โดยเฉพาะในส่วนของโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ของระบบราชการ ยังไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล ที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ได้ทันท่วงที นอกจากนี้ระบบราชการยังมีปัญหาด้านอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ระบบตรวจสอบขาดความเป็นอิสระ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งอิทธิพลของกระแสโลกภัยวัฒน์ยังส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ความเริ่มต้น ก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีชีวภัพ และนาโนเทคโนโลยี ตลอดจนแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของเชื้อชาติและโลกในอนาคตที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รัฐบาลต้องปรับเปลี่ยนระบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการบุคใหม่ ทั้งนี้การปรับองค์กรภาครัฐให้ไปสู่เป้าหมายดังกล่าวนั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ (Paradigm Shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการที่มีต่อประชาชน และต่อหน่วยงาน

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายการปฏิรูประบบราชการ เพื่อขับเคลื่อนปัจจัยความสามารถของระบบราชการไทยให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้อ่ายมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยการจัดก่อสู่โครงสร้างของระบบราชการใหม่ มีความชัดเจน กะทัดรัด รวมหน่วยงานที่มีภารกิจหรือลักษณะงานที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน และยุบเลิกการกิจและหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งจากการ

ปฏิรูประนบรราชการดังกล่าว ได้ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแต่เดิมเป็นหน่วยงานที่ขับเท่ากัน และมีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาถูกปรับสถานะลงเป็นเพียงหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้มีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ประกอบกับนั้นแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) มีผลบังคับใช้ ได้กำหนดให้ สำนักงาน ก.ค.ศ. กระจายอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คำแนะนำในการเรื่องในหลายเรื่อง ซึ่งผลจากการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปด้วย กฎหมาย และเป็นมาตรฐานเดียวกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยปรับเปลี่ยนจากเดิมที่ให้ส่วนราชการเสนอแผนงานโครงการให้รัฐบาลตัดสินใจ เป็นการขึ้นแบบนโยบายของคณะกรรมการรัฐมนตรีและยุทธศาสตร์ การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลเป็นหลัก และการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result - Based Budgeting : RBB) มาใช้ ซึ่งคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ระดับชาติ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม หรือหน่วยปฏิบัติ

จากการบริหารงานของคณะกรรมการรัฐบาลที่ผ่านมา รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการ และส่งเสริมการศึกษา โดยพิจารณาได้จากการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้ เป็นการเฉพาะ ตามคำแถลงนโยบายของคณะกรรมการรัฐมนตรีที่แสดงต่อรัฐสภา ซึ่งคณะกรรมการรัฐมนตรีสมัย นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันอังคารที่ 7 ตุลาคม 2551 ไว้ 8 ข้อ ได้แก่ 1) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก 2) นโยบายความมั่นคงของรัฐ 3) นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต 4) นโยบายเศรษฐกิจ 5) นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม 7) นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ 8) นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จนมาถึงคณะกรรมการรัฐมนตรีปัจจุบัน ของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ที่ได้แถลงนโยบายรัฐบาลของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 ไว้ 8 ข้อเริ่นเดียวกัน ได้แก่ 1) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก 2) นโยบายความมั่นคงของรัฐ 3) นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต 4) นโยบายเศรษฐกิจ 5) นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม 7) นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ 8) นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากคำแฉลงนโยบายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทั้ง 2 รัฐบาล ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินไว้ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแผนการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าวนี้ จะใช้สำหรับการอ้างอิงหรือเป็นแม่บทในการต่ายอดกลุ่มธุรกิจลักษณะสู่ระดับกระทรวง ทบวง กรม ในรูปของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

กระทรวงศึกษาธิการ อือเป็นองค์กรหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ได้ดำเนินการบริหารราชการตามนโยบายของรัฐบาลภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านนโยบายการศึกษา ทั้ง 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ 2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ 3) พัฒนาครุ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี 5) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ไปสู่ความเป็นเลิศ 6) ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้ถูกยืนเพื่อการศึกษา 7) ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด 8) เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมุ่งม�การในทุกระดับการศึกษา และนอกจากจะบริหารราชการภายใน นโยบายของรัฐบาลแล้ว กระทรวงศึกษาด้วยค่านึงถึงความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง โดยปฏิรูประบบสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เน้นการป้องกันปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ยกระดับทักษะฝีมือของคนไทยให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถคิดเป็น ทำเป็น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ภายใต้การพัฒนาคุณภาพคน และสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคน ทั้งในมิติของจริยธรรมและมิติของความรู้ มุ่งสู่ “สังคมที่มีความสุขขึ้น” โดยนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ทั้งการเร่งการปฏิรูปการศึกษา ขยายรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งการ “เรียนให้รู้” การพัฒนาหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สู่สังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ด้วยภาระงานที่มาก แต่โครงสร้างของหน่วยงานกลับมีขนาดเล็กลง รวมทั้งอัตรากำลังที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการเกษียณอาชราชการ และการโอนเข้าไปยังส่วนราชการอื่นทำให้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ดังนั้นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องทำงานมากขึ้นและต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเมื่อจากสำนักงาน ก.ค.ศ. มีภารกิจงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแล้ว ก็จะเป็นผลต่อเนื่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของประเทศต่อไป ดังนั้น จึงจัดทำโครงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงานและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากร

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

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

กลุ่มตัวอย่าง

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

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กระบวนการสัมภาษณ์และกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

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

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ.

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ กระบวนการสัมภาษณ์และกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง / ผู้เชี่ยวชาญในสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 3 คน

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง/ผู้เชี่ยวชาญ และจากการประชุมสนทนากับผู้เข้าร่วมสัมมนาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยสูงในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลตอบแทนและรายได้ โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยสูงในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ได้แนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ และแนวทางในการพัฒนาสำนักงาน ก.ค.ศ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

คำจำกัดความ

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

3. ปัจจัยทางใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลทำให้ข้าราชการมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่มีข้อค้นพบตรงกันเป็นส่วนใหญ่ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน คือ

3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงาน บรรยากาศในที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทของงาน ได้แก่ งานที่ท้าทาย งานที่ต้องใช้ ความคิดสร้างสรรค์ งานประจำ งานตามนโยบายที่มีความสำคัญเร่งด่วน

3.3 ผลตอบแทนและรายได้ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น

3.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เลื่อนขั้น เดื่อนตำแหน่งและการพัฒนาตนเอง

3.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอนงาน การทำงานเป็นทีม การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความผูกพันระหว่างบุคคลและต่องค์กร