บทที่ 3
โครงสร้างอำนาจหน้าที่
และการบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

โครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

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

1 สำนักงานรัฐมนตรี

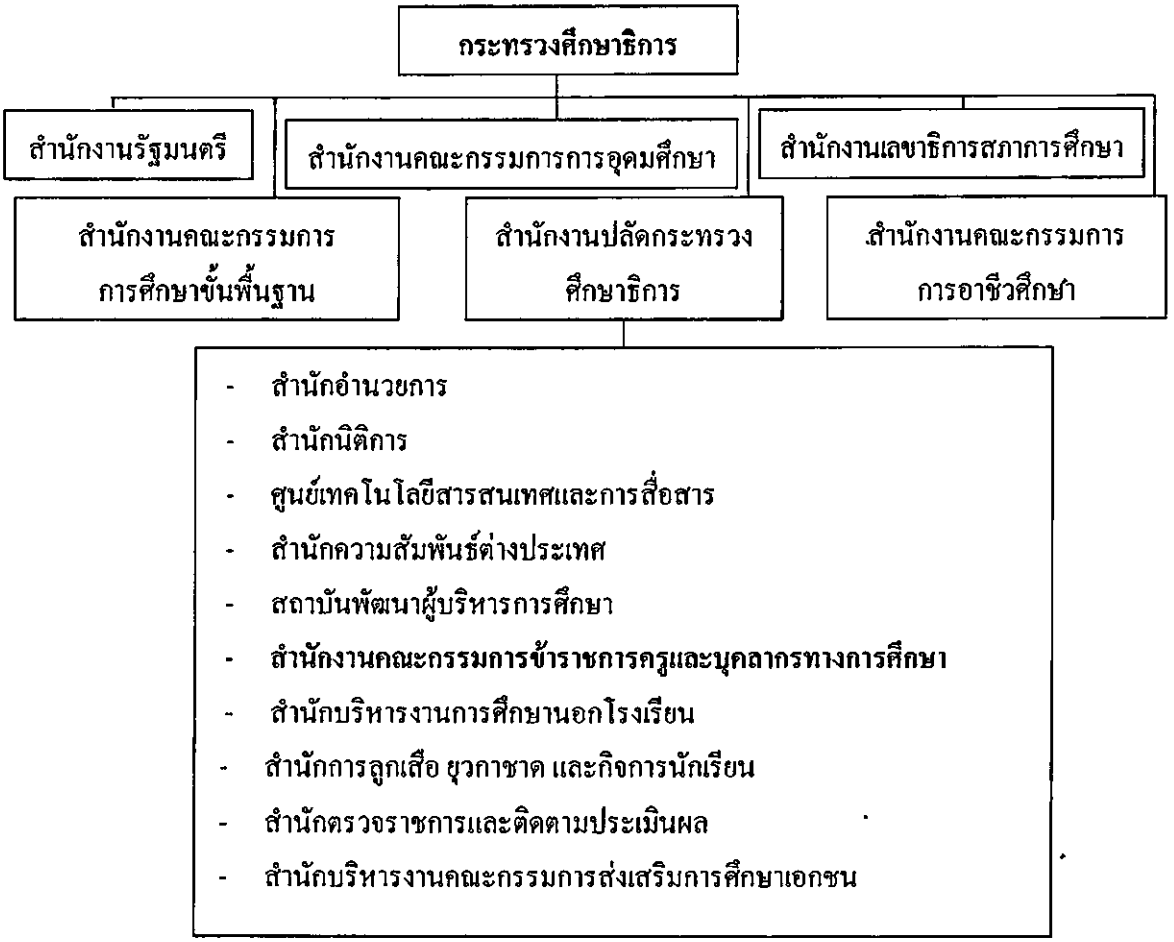
2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แผนภาพที่ 4 การแบ่งส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

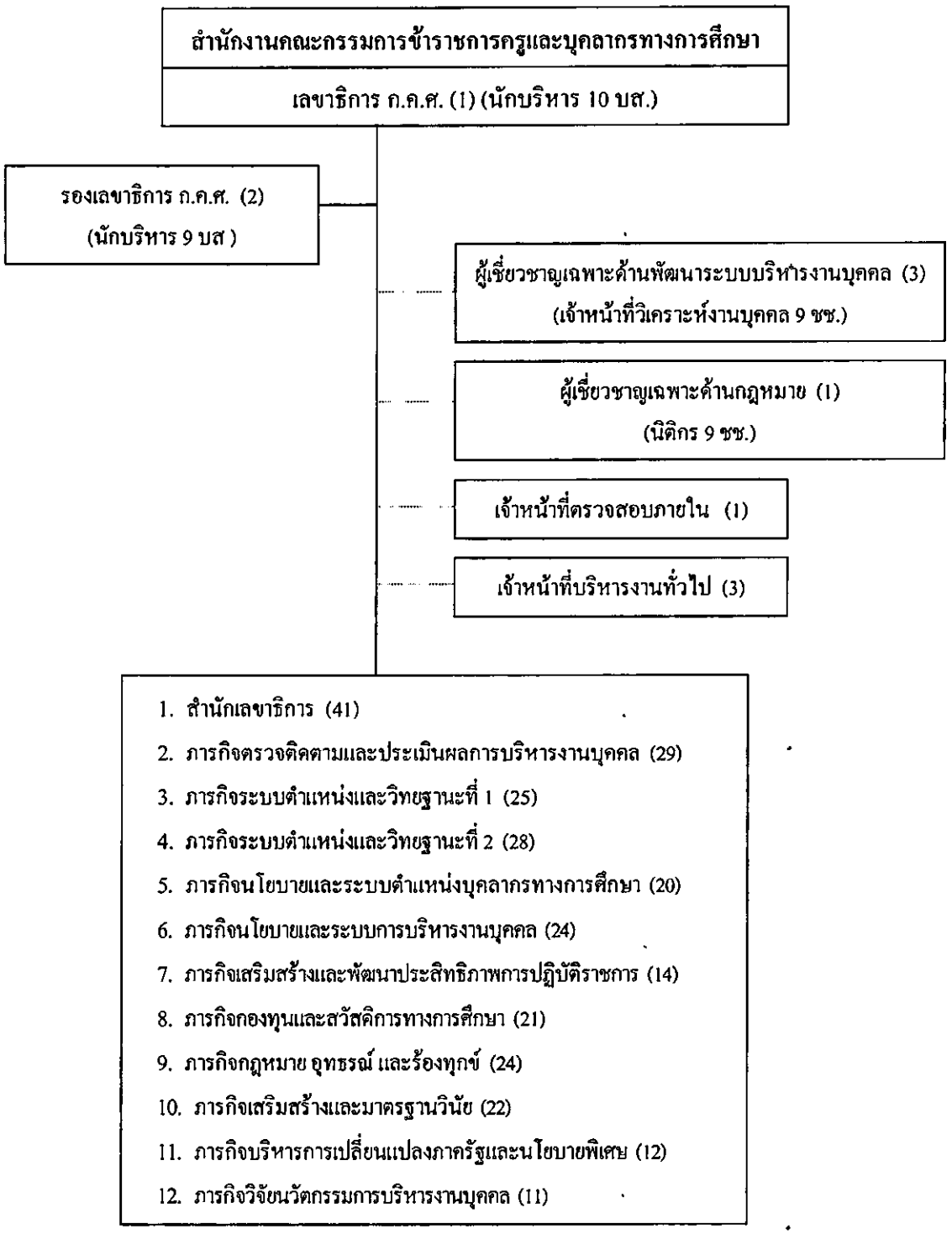
โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

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

*หมายเหตุ : เป็นการแบ่งหน่วยงานภายในเพื่อการบริหารงานให้เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ



แผนภาพที่ 5 โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

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

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ.

2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา

3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอ ก.ค.ศ.

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

โครงสร้างของ ก.ค.ศ.

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

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

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

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

2. กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา

3. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมากหรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชนเกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

4. ออกกฎ ก.ค.ศ .ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

5. พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้เมื่อ ก.ค.ศ .มีมติเป็นประการใดแล้วให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น

6. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

8. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

11. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา

12. กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

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

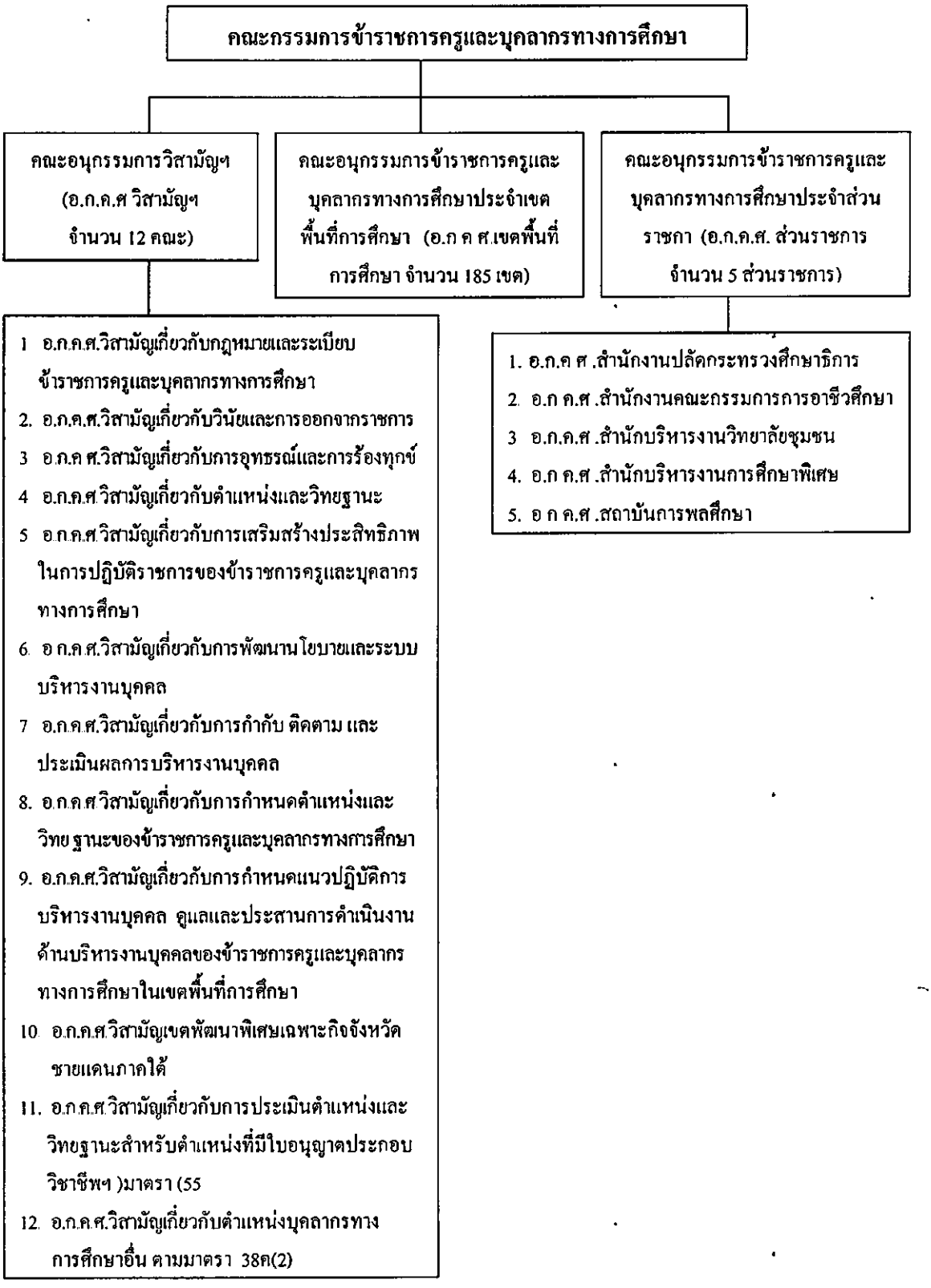
14. ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ .เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมหรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ .กำหนด ให้ ก.ค.ศ .มีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติงานดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ .มีมติเป็นประการใดแล้วให้ส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น

15. พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

16. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่างๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

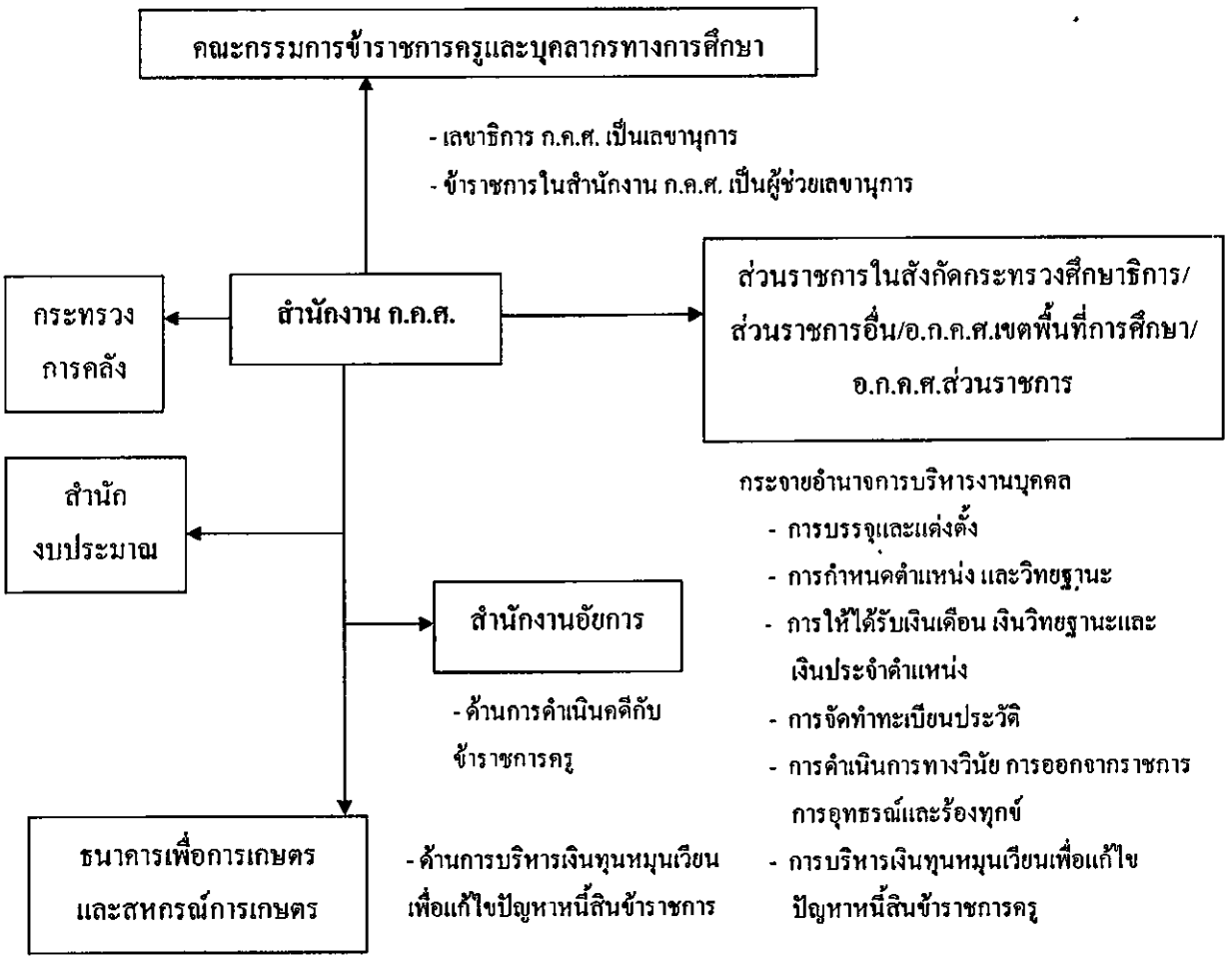
17. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปี เกิด และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น



แผนภาพที่ 6 โครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่กำหนดกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนช่วยเหลือปัญหาหนี้สินและเสริมสร้างค่านิยมในการประหยัดและมีวินัยทางการเงินแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องทำงานประสานสอดรับกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด



แผนภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงาน ก.ค.ศ. กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนราชการอื่น และองค์คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่สำคัญมี ดังนี้

1. พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการให้ชัดเจน เพื่อมิให้การปฏิบัติงานซึ่งซ้อนทับกันระหว่างส่วนราชการของกระทรวง และจำเป็นต้องจัดระบบบริหารราชการภายในระดับต่าง ๆ ของกระทรวงให้มีเอกภาพ สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนด ประกอบกับสมาคมมีการกำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่และการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติราชการในการกำกับควบคุมดูแลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ซึ่งปฏิบัติในแต่ละระดับให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งมีลักษณะและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดทั้งระบบการบริหารงานบุคคลมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการปฏิบัติราชการในกระทรวงอื่นๆ ในระบบราชการปัจจุบันให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ มาตรา 59 วรรคสอง กำหนดว่า ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

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

ตั้งเป็นองค์กรรองรับการกระจายอำนาจมีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่ง ที่มีวิทยฐานะเริ่มตั้งแต่ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และก้าวหน้าได้จนถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย 9 หมวด 140 มาตรา ซึ่งในมาตรา 20 กำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ขึ้นทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางการบริหารงานบุคคลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นฝ่ายเลขานุการนำเสนอนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการทางด้านการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาตัดสินใจและนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

3. 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 หลักผลงานที่มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ สร้างคุณค่าและผลผลิต ผลลัพธ์

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

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

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

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 ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 76 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

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

4. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

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

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

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

มาตรา 46 ส่วนราชการอาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องกระทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของข้าราชการ

มาตรา 47 ในการประเมิลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

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

มาตรา 49 เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์ โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐหรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

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

พระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2550 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 ยังคงมีข้อยกเว้นที่ข้าราชการจะไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน หากเป็นกรณีที่ ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปรับราชการในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ สมควรปรับปรุงสิทธิ การได้รับค่าเช่าบ้านให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้มี บัญชีอัตราค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งใหม่ เพื่อให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านในอัตราที่ถูกต้อง และเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ โดยในมาตรา 5 ระบุเกี่ยวกับบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ หมายเลข 6 สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536 ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 กระทรวงการคลังด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีวางระเบียบ "ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550" โดยให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการประเภทข้าราชการธุรการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ และข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

"เงินตอบแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติโดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกเวลาราชการในที่ตั้งสำนักงาน หรือโดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกเวลาราชการนอกที่ตั้งสำนักงาน หรือโดยลักษณะงานปกติต้องปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัดหรือกะและได้ปฏิบัติงานนั้นนอกผลัดหรือกะของตน

"เวลาราชการ" หมายความว่า เวลาระหว่าง 08.30 ถึง 16.30 น. ของวันทำการ และให้หมายความรวมถึงช่วงเวลาอื่นที่ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ หรือเป็นอย่างอื่นด้วย

"วันทำการ" หมายความว่า วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และให้หมายความรวมถึงวันทำการที่ส่วนราชการกำหนดเป็นอย่างอื่นด้วย

"วันหยุดราชการ" หมายความว่า วันเสาร์และวันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ที่ส่วนราชการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงวันหยุดราชการประจำปีหรือวันหยุดพิเศษอื่น ๆ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการนอกเหนือจากวันหยุดราชการประจำปี

"การปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ" หมายความว่า การปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่ของข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งจัดให้มีการปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานดังกล่าวถือเป็นเวลาราชการของข้าราชการผู้นั้น ทั้งนี้ การปฏิบัติงานในผลัดหรือกะหนึ่ง ๆ ต้องมีเวลาไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมง โดยรวมเวลาหยุดพัก

7. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550

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

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

ในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

งานสำคัญของสำนักงาน ก.ค.ศ.

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

งานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

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

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

3. การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ได้ดำเนินการ

เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2551 รวม 2,453

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

5. จัดทำชุดเสริมสร้างความประหยัดและการมีวินัยทางการเงิน สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้ดำเนินงานโครงการรณรงค์เพื่อการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดทำชุดเสริมสร้างค่านิยม เรื่องความประหยัดและการมีวินัยทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมความรู้รักสามัคคี ตลอดทั้งขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมมีความเข้มแข็งและประชาชนมีความสุขด้วยการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสนับสนุนการออมในทุกระดับ โดยใช้นโยบายการออมที่เหมาะสมและส่งเสริม

6. การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และขยายผลไปให้ถึงระดับสถานศึกษา จึงได้จัดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจากทุกเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แม่แบบที่เป็นแกนนำในการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งขยายผลไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีจิตสำนึกในความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่าง สามารถนำไปอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ได้

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

8. การแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ด้วยพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้มีการตั้งงบประมาณสำหรับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงกำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู พ.ศ. 2540 และจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ขึ้นเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 ปัจจุบันมีวงเงินงบประมาณหมุนเวียนจำนวน 900 ล้านบาท สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ได้รับจัดสรรวงเงินจำนวน 800 ล้านบาท เพื่อให้ข้าราชการครูกู้ยืมเพื่อไป ชำระหนี้ รายละไม่เกิน 200,000 บาท กำหนดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6 ต่อปี

งานต่อเนื่องและงานใหม่ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

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

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

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

4. การจัดตั้งเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา โดยสภาการศึกษาได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของการจัดการมัธยมศึกษา จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาทั้งด้านโครงสร้าง การบริหารและการจัดการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และได้จัดทำข้อเสนอแนวทางการปัญหาการบริหารงานบุคคลมาเพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเชิญผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้แทนสภาการศึกษาและนิติกรจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปทางกฎหมายว่าจะดำเนินการแยกเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาได้หรือไม่ มีผลกระทบอย่างไรและต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องฉบับใดบ้าง และจะได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนต่อไป

5. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

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

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

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

จากอำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลและผลการดำเนินงานที่ผ่านในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน มีความสง่างามในเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ พร้อมที่จะพัฒนาการศึกษาของชาติและสร้างสรรค์อนาคตของประเทศ ดังนั้น ข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงาน ก.ศ.ศ. จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปตามตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

งานเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง ที่คำนึงถึงหลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ ซึ่งจากเดิมจะเน้นที่การพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก มุ่งเน้นการสร้างคุณค่า ผลผลิตผลลัพธ์และตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เล็งเห็นความสำคัญตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยบรรจุงานโครงการดังกล่าวไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2554) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เน้นการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาการทำงาน ทักษะ สมรรถนะและส่งเสริมการมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีมาตรฐานตามระบบคุณธรรม อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. (พ.ศ. 2552-2555) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพ

และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ดังนี้

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นในทุกภาคส่วนของสำนักงาน ก.ค.ศ.

2. การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนดในแผนพัฒนารายบุคคล อาทิ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางด้านภาษาต่างประเทศ คุณธรรมจริยธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. การบริหารจัดการความรู้ในองค์การ อาทิ การจัดเทวีความรู้ การจัดประชุมโต๊ะกลม การจัดประชุมสภากาแฟ และมุมความรู้หรือศูนย์การเรียนรู้

5. ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

6. ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้กระทำความดี มีคุณธรรม จริยธรรม

7. ดำเนินการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อาทิ PMQA การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และกิจกรรม 5 ส เป็นต้น

8. การจัดทำคำรับรองผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

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

10. การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

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

12. การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานเพื่อพัฒนาระบบงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

13. จัดกิจกรรมดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

14. จัดกิจกรรมประชุมผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นรายเดือนเพื่อปรึกษาเพื่อการปฏิบัติและการพัฒนางาน