

อนาคตภาพการบริหารงานบุคคล

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



สนับสนุนโดย
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้วิจัย : อาจารย์ ดร.อภิรดี จรียารังษีโรจน์ | รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส

รายงานวิจัย

อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย

อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุลโสภาส

สนับสนุนโดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำนำ

นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาประเทศไทย 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ประกอบกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประเทศไทยตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ล้วนมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อประเด็นความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยกำลังเผชิญในปัจจุบัน ทั้งในแง่ที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ตลอดจนคุณภาพและสมรรถนะของแรงงานยังคงไม่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ การรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวผ่านการนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้น จะต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยให้ตรงตามผลลัพธ์ตามที่มีมุ่งหวังในอนาคตโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาในแต่ละพื้นที่และอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจผลผลิตบัณฑิตที่เป็นกลุ่มแรงงานที่จะเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการผลักดันการพัฒนาอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมสมัยใหม่ของประเทศให้สำเร็จได้นั้น คือ บัณฑิตจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามจุดเน้นในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้วยเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการอาชีวศึกษา จำเป็นจะต้องพัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติและสมรรถนะทางอาชีวศึกษาที่สูงขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนได้ถึงระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เพื่อยกระดับวิชาชีพให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้ผลิตและกำหนดคุณภาพบัณฑิต จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องได้รับการพิจารณาและมุ่งเน้น

อย่างไรก็ตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ยังคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ยังไม่ชัดเจน ไม่ได้เอื้อให้กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ที่จะไปส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต ดังนั้นงานวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” จึงได้ศึกษาทิศทางในอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา รวมถึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าว เพื่อนำมาซึ่งข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมกันสะท้อนภาพที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ภาพอนาคตอันเป็นฐานคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย จำแนกเป็นการพิจารณา 1) เป้าหมายขององค์กร ที่จะป็นสิ่งกำหนดระบบการบริหารงานบุคคลต่อไป ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการบริหารของสถาบัน

การอาชีวศึกษา ด้านการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สมรรถนะและคุณลักษณะของทั้งบัณฑิตและของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา และ 2) ระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร โดยในแต่ละข้อเสนอเชิงนโยบาย ประกอบด้วยแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win) ระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ด้วยเหตุข้างต้นข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้ จึงมีความสำคัญต่อทิศทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นอย่างยิ่ง นำมาซึ่งการมีคณาจารย์ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญา มีศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของแวดวงวิชาการ นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพ พร้อมด้วยสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับนโยบายระดับมหภาคอันตอบสนองต่อความท้าทายที่ประเทศไทยและสังคมโลกกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การเผยแพร่งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ส่งผลสะท้อนเกิดเป็นความสำเร็จของความก้าวหน้าในแวดวงการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาประเทศในมิติทางเศรษฐกิจและมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ที่เป็นการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การประชุมกลุ่มย่อย และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) การวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และ ศิลปกรรมศาสตร์ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามใบรับรองโครงการวิจัยเลขที่ COA No.105/65 โดยการดำเนินการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากข้อมูลที่เป็นเอกสารวิชาการ บทความวิจัย รายงาน และสิ่งตีพิมพ์รูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ 1) การบริหารงานบุคคล 2) นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 3) สถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ 5) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา และ 6) อนาคตศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการโดยใช้การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน 2565 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 5 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 1 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 6 สถาบันในทั่วประเทศ จากจำนวนประชากร 23 สถาบัน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ครู คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้เรียน และบัณฑิต รวมถึงเจ้าของกิจการและชุมชน โดยเก็บข้อมูลในพื้นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร และสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจะให้เห็นข้อมูลสภาพจริง และการสัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting เพื่อจะสามารถเก็บข้อมูลในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ห่างไกลในระยะเวลาจำกัด

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง

ภาพอนาคต (Scenarios) และการประชุมกลุ่มย่อย ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนระดับปริญญาหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต คณาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงาน และเจ้าของสถานประกอบการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการประชุมเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2565 ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้บริหารในสถานประกอบการ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยในการจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลอันประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งการพัฒนาและการเปิดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ด้วยรูปแบบทวิภาคี และการวัดผลประเมินผล และ 2) สมรรถนะของบัณฑิตและคณาจารย์

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ยังอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษา ยังมีการบริหารงานที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคลในด้านต่อไปนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน 3) การสรรหาและการคัดเลือก 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การบริหารค่าตอบแทน และ 7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร

2. ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ภาพอนาคต 3 ภาพ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

ภาพอนาคตที่ 1 เป็นภาพอนาคตที่เฉกเช่นเดียวกับในปัจจุบัน สถาบันการอาชีวศึกษายังมีโครงสร้างการบริหารที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกฎหมาย เพื่อใช้ในการบริหารบุคคลให้กับสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาพอนาคตที่ 2 เป็นภาพอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงจากภาพปัจจุบันในบางส่วน สถาบันการอาชีวศึกษายังคงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ ที่แยกออกมาจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาโดยเฉพาะ

ภาพอนาคตที่ 3 สถาบันการอาชีวศึกษาย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น

ภาพอนาคตที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้วิจัยได้มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า เป็นภาพอนาคตที่มีความเหมาะสมและสามารถเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ภาพอนาคตที่ 2 เนื่องจากเป็นภาพอนาคตที่มีความเหมาะสมกับบริบทอาชีวศึกษา และมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพในอนาคต

3. บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา มีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามภาพอนาคต โดยบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ตามภาพอนาคตที่ 1 นั้น จะเป็นเฉกเช่นเดียวกับในปัจจุบัน ในส่วนบทบาท อำนาจหน้าที่ ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ตามภาพอนาคตที่ 2 จะมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม โดยอำนาจหน้าที่ในการบริหารวิชาการ จะกระทำโดยสภาวิชาการ หรือองค์คณะที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาใหม่ และในส่วนการบริหารงานบุคคล สภาสถาบันจะมีบทบาทอำนาจและหน้าที่ที่มากขึ้น ในการทำงานร่วมกับองค์คณะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ที่ดูแลในเรื่องการบริหารบุคคลของข้าราชการครู ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยจะยังมีการทำงานที่ประสานกันระหว่างคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สภาสถาบัน และองค์คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาใหม่ แต่ในส่วนบทบาท อำนาจ หน้าที่ของสภาสถาบันในภาพอนาคตที่ 3 นั้น สภาสถาบันจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารเช่นเดียวกับสภามหาวิทยาลัย กล่าวคือ สภาสถาบันจะมีอำนาจในการกำหนดระเบียบการบริหารอย่างอิสระ ที่เอื้อต่อการพัฒนาของสถาบันอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

4. ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำขึ้นตามภาพอนาคตที่ 2 ประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win) ในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี สรุปได้ดังนี้

4.1 สถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องมีการพัฒนาสถาบันในอนาคตที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทักษะใหม่ โดยมุ่งผลิตบัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูง และมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ สร้างความเชื่อมโยงและผสมผสานกับ กลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการและทรัพยากรที่ทันสมัยของแต่ละ อุตสาหกรรม ที่จะเป็ประโยชน์ทั้งกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบัน การอาชีวศึกษา ที่จะส่งผลไปยังคุณภาพของบัณฑิตและการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคของประเทศต่อไป

4.2 สถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่คล่องตัวต่างจากเดิม โดยจะยังคงอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจะมีหน่วยงานหรือ คณะกรรมการที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเฉพาะ เพื่อมาดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้ง 23 แห่ง โดยสถาบันจะต้องมีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่ง คณาจารย์ที่สามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัว สามารถเสนอให้กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ของ คณาจารย์ ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ หรือตั้งชื่อใหม่เป็นตำแหน่งพนักงานสถาบันได้ในอนาคต

4.3 การสรรหาและการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้สมัครรับคัดเลือกเข้ามาเป็นอาจารย์ในหลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิตควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนว่า ผู้สมัครจะต้องมีประสบการณ์การทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรมที่ตรงกับ วิชาชีพที่จะมาสอน (Industry Related Experiences) และเพิ่มเติมคุณสมบัติในเรื่องความสามารถทางภาษาที่สองหรือ ภาษาที่สาม รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยมีระบบและการวางแผนการสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การอบรมและพัฒนาความรู้ และการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการในการจัดการศึกษา

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ควรจะต้องสอดคล้องไปกับภาระงาน ที่คณาจารย์ได้รับมอบหมายใหม่ที่เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา ควรนำภาระงานการสอนในทุกระดับมาใช้สำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินวิทยฐานะความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ โดยใช้สัดส่วน ของชั่วโมงสอนในระดับปริญญาเป็นส่วนหลัก และลดหลั่นกันไปตามระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสัมพันธ์กับค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา ซึ่งถ่ายโอนมาจากระบบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยควรจะได้รับพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเดิม หรือมากกว่า โดยอ้างอิงการพิจารณาตามพื้นฐานกฎ ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) อีกทั้งควรจะได้รับ การสนับสนุนเงินค่าประจำตำแหน่ง

ทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับคณาจารย์ ประกอบกับการบริหารค่าตอบแทนควรเป็นรูปแบบที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) ได้ตามความสามารถของคณาจารย์

4.5 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ ดำเนินการตามนโยบายการให้คณาจารย์ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สามารถขอและมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์ได้เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ซึ่งผลงานที่คณาจารย์จะนำมาใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นนั้น ควรจะมีนโยบายให้ใช้ฐานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมที่ได้ออกมาในปี 2565 เป็นหลัก โดยสามารถออกแบบเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับเทคโนโลยี เน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่า ดังนั้นผลงานของคณาจารย์ สามารถพิจารณา ในลักษณะงานวิจัยประยุกต์ (Applied Research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative Research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์ ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม โดยกรรมการที่จะเป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการ ของคณาจารย์ ควรจะใช้รายชื่อผู้อ่านที่ได้รับการประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ร่วมกับผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา และเจ้าของกิจการในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม เป็นต้น

4.6 แนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win) ที่จะต้องได้รับการจัดทำ เพื่อให้สามารถเป็นจุดเปลี่ยนผ่านและดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว คือ

4.6.1 แต่งตั้งองค์คณะบุคคลที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่แยกออกมาจากองค์คณะเดิม ซึ่งองค์ประกอบของ องค์คณะ ควรจะต้องประกอบด้วยคณาจารย์ที่มาจากระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นอกจากนี้ควรจะมีเปิด โอกาสให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ ในหลากหลายสาขาที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมเข้ามา มีส่วนในองค์คณะนี้ โดยลดเงื่อนไขความซับซ้อนในการเข้ามาเป็นกรรมการในองค์คณะ เพื่อจะได้สามารถพิจารณา งานที่เป็นเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น โดยการแต่งตั้งองค์คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 25 วรรค 3 สามารถกระทำได้ และเนื่องจากในปัจจุบันยังมีจำนวนคณาจารย์ไม่มาก จึงเสนอให้เป็นการตั้งองค์คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์คณะเดียวสำหรับ 23 สถาบัน การอาชีวศึกษา โดยองค์คณะบุคคลที่ตั้งขึ้นมาใหม่นี้จะรายงานการดำเนินการกับคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบ และการดูแลเฉพาะข้าราชการครู ในสถาบันการอาชีวศึกษาเท่านั้น จะยังไม่ได้ครอบคลุมถึงพนักงานราชการ

4.6.2 จัดทำบทเฉพาะกาล ในระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านนี้

สารบัญ

คำนำ.....	2
บทสรุปผู้บริหาร.....	4
สารบัญ.....	9
สารบัญภาพ.....	14
สารบัญตาราง.....	15
บทที่ 1 บทนำ.....	17
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	17
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	20
1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	21
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	23
1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	24
1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา.....	24
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	24
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	25
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	26
2.1.1 ความเป็นมาของการบริหารงานบุคคล.....	26
2.1.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคล และกระบวนการบริหารงานบุคคล.....	27
2.1.3 การบริหารงานบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	29
2.1.4 การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning).....	30
2.2 การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design).....	37
2.2.1 การออกแบบโครงสร้างองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษา และการออกแบบงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	38

2.2.2 การออกแบบงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	43
2.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection).....	47
การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา	48
2.4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development).....	52
2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)	55
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา	55
2.6 การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)	56
2.7 การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention).....	59
2.8 นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา	67
2.8.1 แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579	67
2.8.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	71
2.9 สถาบันการอาชีวศึกษา และหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต.....	72
2.9.1 ความเป็นมาของสถาบัน	72
2.9.2 หลักการสำคัญของการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา	73
2.9.3 ข้อมูลจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษา	75
2.9.4 หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ	83
2.9.5 ลักษณะหลักสูตร และหลักสูตรระบบทวิภาคี.....	86
2.9.6 ข้อมูลการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ	88
2.9.7 รายละเอียดเกี่ยวกับบุคลากรในหลักสูตร	101
2.10 ข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ	102
2.10.1 เป้าหมายการพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ	102
2.10.2 การบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาในต่างประเทศ.....	104
2.11 ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	108
2.11.1 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551	108

2.11.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	110
2.11.3 พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555	111
2.11.4 พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559	112
2.11.5 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562.....	112
2.11.6 กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565	113
2.12 อนาคตศึกษา.....	116
2.12.1 วิธีการศึกษาอนาคต.....	117
2.12.2 อนาคตศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา	118
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	121
ระเบียบวิธีวิจัย	121
ขั้นตอนการวิจัย.....	121
3.1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	121
3.2 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	122
3.2.1 ขั้นตอนการวิจัย ด้วยการเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	122
3.2.2 ขั้นตอนการวิจัย ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting	123
3.3 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	125
3.4 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	127
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	134
4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	134
4.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	142

4.2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	143
4.2.2 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิต.....	148
4.2.3 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์.....	149
4.2.4 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต	150
4.2.5 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา	152
4.2.6 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	153
4.3 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	195
4.3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา.....	206
4.3.2 ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	207
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	219
5.1 สรุปผลการวิจัย	219
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	228
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	231
บรรณานุกรม	233
ภาคผนวก ก.....	238
การประชุมรับฟังการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย “ร่างอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา”	238
เอกสารประกอบการประชุมรับฟังการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”	241
ผลการวิจัยและข้อเสนอเชิงนโยบายในรูปแบบสารสนเทศ (Infographic)	248
ภาคผนวก ข.....	252
หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล	252

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	253
ใบประกาศจริยธรรมการวิจัย.....	254
ภาคผนวก ค.....	261
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ “ร่างอนาคตภาพ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”	261
คณะผู้วิจัย.....	263

สารบัญภาพ

แผนภาพ 2.1 รูปแบบการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา.....	39
แผนภาพ 2.2 โครงสร้างองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษา	40
แผนภาพ 2.3 โครงสร้างสภาสถาบันในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามมาตรา 23.....	42
แผนภาพ 2.4 ขั้นตอนการพิจารณากำหนดตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.....	63
แผนภาพ 2.5 ขั้นตอนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ.....	64
แผนภาพ 2.6 การแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	115
แผนภาพ 2.7 หลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา.....	116

สารบัญตาราง

ตาราง 1.1 กรอบแนวคิดและประเด็นที่พิจารณาของงานวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	22
ตาราง 2.1 กระบวนการทั้ง 13 กระบวนการของขอบเขตการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	28
ตาราง 2.2 ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2559 - 2564	32
ตาราง 2.3 ข้อมูลครูที่สอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ประจำปี 2565.....	34
ตาราง 2.4 ข้อมูลสถิติการมีงานทำของบัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564.....	36
ตาราง 2.5 คณะกรรมการสภาสถาบันและสถาบันการอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551	41
ตาราง 2.6 มาตรฐานตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา	44
ตาราง 2.7 ภาระงานหลักของตำแหน่งอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	47
ตาราง 2.8 เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งคณาจารย์ กรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา	48
ตาราง 2.9 คุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	49
ตาราง 2.10 โครงสร้างเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558).....	57
ตาราง 2.11 โครงสร้างเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554).....	58
ตาราง 2.12 การเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	58
ตาราง 2.13 การขอกำหนดตำแหน่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา	60
ตาราง 2.14 สรุปการดำเนินการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	74
ตาราง 2.15 ข้อมูลจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษา	76
ตาราง 2.16 ข้อมูลจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	81
ตาราง 2.17 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	83
ตาราง 2.18 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสถาบันอาชีวศึกษาประเภทวิชาอุตสาหกรรม บริหารธุรกิจ ศิลปกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และประมง.....	83
ตาราง 2.19 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสถาบันอาชีวศึกษาประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และพาณิชย์นาวี.....	85
ตาราง 2.20 ข้อมูลการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2564.....	89

ตาราง 3.1 ขั้นตอนการวิจัย โครงการวิจัยเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา.....	129
ตาราง 4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล	135
ตาราง 4.2 สรุปข้อมูลพื้นฐาน.....	148
ตาราง 4.3 ภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถสรุปในตาราง ดังนี้.....	177
ตาราง 4.4 บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	189
ตาราง 4.5 สรุปผู้ให้ข้อมูลในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	200
ตาราง 4.6 สรุปประเด็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	200

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การผลิตสินค้าเชิงนวัตกรรม และการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 แผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เหล่านี้จึงแสดงให้เห็นว่าทรัพยากรบุคคลของประเทศไทยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ตรงกับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังในอนาคต

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ ดังที่ได้มีการกำหนดเขตพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ต่าง ๆ แต่ละภาคของประเทศไทย เช่น การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และเขตพัฒนาพิเศษที่มีกฎหมายกำหนดไว้ คือ พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งครอบคลุมพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง โดยมีแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจแบ่งเป็นการต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีประสิทธิภาพ (First S Curve) ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร และเพิ่มเติม 5 อุตสาหกรรมในอนาคต (New S Curve) ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และนอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมใหม่ คือ อุตสาหกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการศึกษา

ดังนั้น จึงเห็นได้ถึงถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังแรงงานในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย นั่นคือ บุคลากรที่อยู่ในภาคการศึกษาอาชีวศึกษา และกำลังแรงงานที่เป็นผลผลิตจากอาชีวศึกษา ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ได้กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

และในยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 มีจุดเน้นที่สำคัญคือ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้วยพันธกิจที่สำคัญ คือการพัฒนางานวิจัยนวัตกรรม และเทคโนโลยีในอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอาชีวศึกษานั้นต้องการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติและสมรรถนะทางอาชีวศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับรายงานวิจัย Vocational Education and Training Workforce ของ Australian Government Productivity Commission Research Report (2011) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการแรงงานอาชีวศึกษาที่มีความสามารถ สมรรถนะทางเทคโนโลยีที่สูงมากขึ้นของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยหลักสูตรปริญญาตรีของอาชีวศึกษามีจุดมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เน้นความรู้สมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพ มีสมรรถนะและทักษะด้านการปฏิบัติเชิงเทคนิคในศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ท้องถิ่นและประเทศ โดยผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการ และผ่านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์และสิทธิบัตร งานวิชาการ เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และผลงานวิชาการของคณาจารย์อาชีวศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นเป้าหมายของการศึกษาที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนและเป็นการยกระดับคุณภาพแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งให้มีทางเลือกในการต่อยอดโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น

จากการจัดให้มีการเปิดสอนระดับปริญญาในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตที่เป็นกำลังแรงงานที่จะมีความรู้ สมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพขั้นสูงนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะต้องพิจารณา เนื่องจากบุคลากร คือกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นไปตามความต้องการในการพัฒนาของประเทศ คุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะเป็นสิ่งสะท้อนไปยังผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา ด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา คือบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการกระบวนการผลิตบัณฑิตให้ตรงตามเป้าหมาย ดังที่ กมล รอดคล้าย ได้กล่าวไว้ในรายงานเรื่องระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล (2560) ว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ระบบและกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ นั่นคือ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยหลายขั้นตอน เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล การออกแบบโครงสร้างองค์กรและ

การออกแบบงาน การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารเส้นทางสายอาชีพของบุคลากร และการรักษาบุคลากร ซึ่งในทุกขั้นตอนมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Chinyere A. Omebe (2014) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรในระบบการศึกษาได้รับการสรรหาอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ได้รับการมอบหมายงานและการพัฒนาที่รวมถึงการให้รางวัลและได้รับการประเมินผลและเลื่อนขั้นอย่างถูกต้อง บุคลากรนั้นจะอุทิศตนให้กับงานและแสดงถึงผลิตผลให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อระบบการศึกษาที่ดี และในงานวิจัยอนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (2561) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพครูอาชีวศึกษาไว้ว่า บุคลากรครูจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ โดยการพัฒนาความรู้จะเป็นการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในอาชีพต่าง ๆ ที่จะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ทันสมัย หรือจะเป็นการพัฒนาจากการทำวิจัยในหัวข้อประเด็นที่ทันสมัยเกี่ยวข้องในแต่ละอุตสาหกรรม หรือการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมในแต่ละอุตสาหกรรม เป็นต้น รวมถึงไปถึงขั้นตอนของความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สำคัญว่า คณาจารย์ที่ได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นจะมีแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่ส่งผลไปยังการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

อย่างไรก็ดีในสภาพปัจจุบันของระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา ในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า สภาสถาบันมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน แต่ไม่ได้กำหนดให้สภาสถาบันการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงอยู่ในอำนาจของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 25 กำหนดให้ส่วนราชการอื่นนอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการนั้น นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในมาตรา 38 ก. วรรคสอง กำหนดให้ตำแหน่งคณาจารย์ตามมาตรา 38 ก. (3) ถึง (6) มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา มาตรา 40 กำหนดให้ตำแหน่งคณาจารย์ เป็นตำแหน่งทางวิชาการ มาตรา 53 (6) กำหนดให้การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามมาตรา 38 ก. (3) ถึง (6) ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่แทนกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรืออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เว้นแต่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และมาตรา 57 กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำการสอน ในระดับปริญญาในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผ่านมาคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว 2 ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2565 สิ่งนี้จึงถือได้ว่าเป็นนโยบายที่ส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับระบบการบริหารงานบุคคลของ คณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาในสถาบันอุดมศึกษานั้น จะมีสภามหาวิทยาลัยที่มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการ ทั่วไปของมหาวิทยาลัย ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งและ ถอดถอนศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษของมหาวิทยาลัยด้วย จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน จึงเป็นที่มาของการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ว่า ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคตจะเป็นอย่างไร แต่ละขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคตจะเป็นอย่างไร รวมไปถึงการพิจารณา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ หน่วยงานใดที่จะมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลและ การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์ของสถาบันการอาชีวศึกษา ผลงานทางวิชาการ ที่คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาจะนำมาใช้ขอพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นจะมีลักษณะเหมือนหรือแตกต่าง อย่างไรกับผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จะเป็นไปได้อย่างมีระบบและประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล โครงสร้างองค์กร อัตรากำลังและ การมอบหมายงานที่เหมาะสม คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาได้รับการสรรหาคัดเลือกเข้ามาอย่างเหมาะสมและได้รับ การพัฒนาให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญา สามารถมีศักยภาพ ในการผลิตงานวิจัยและเสนอผลงานเพื่อได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคม วิชาการ และสะท้อนถึงผลลัพธ์การเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในระดับปริญญาได้อย่างแท้จริง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเห็นควรให้มีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับอนาคตภาพ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

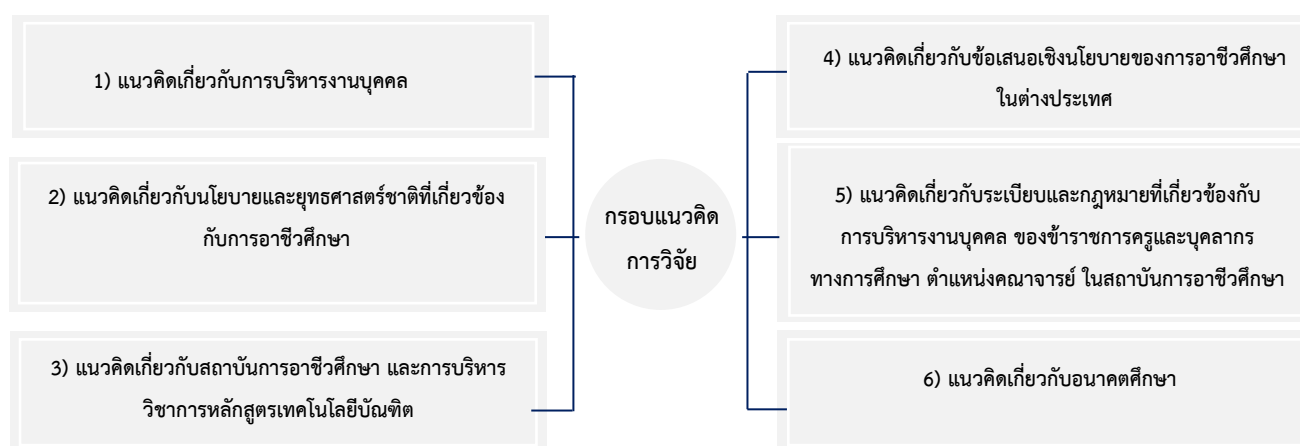
- 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 3) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดที่สำคัญของงานวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำคัญได้ 6 กรอบแนวคิด ดังแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัยด้านล่าง และ ตารางที่ 1.1

แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ที่เป็นการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) การประชุมกลุ่มย่อย และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)



อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 1.1 กรอบแนวคิดและประเด็นที่พิจารณาของงานวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย	ประเด็นที่พิจารณา
<ul style="list-style-type: none"> แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษามูลค่าบุคลากร (Career Path Management and Retention)
<ul style="list-style-type: none"> แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ความเชื่อมโยงของการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ
<ul style="list-style-type: none"> แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> ความเป็นมาและรายละเอียดของสถาบันการอาชีวศึกษา ประเภทวิชาและสาขาวิชาของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต การบริหารวิชาการในสถาบันการอาชีวศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายการพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ การบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาในต่างประเทศ
<ul style="list-style-type: none"> แนวคิดเกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย	ประเด็นที่พิจารณา
	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ● กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิดเกี่ยวกับอนาคตศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ● วิธีการศึกษาอนาคต ● การศึกษาเกี่ยวกับอนาคตศึกษาในประเทศไทย ● การศึกษาอนาคตศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ สถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการโดยรัฐในประเทศไทย รวมทั้งสิ้นจำนวน 23 สถาบัน ดังนี้

- 1) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
- 2) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2
- 3) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
- 4) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4
- 5) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5
- 6) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
- 7) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2
- 8) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3
- 9) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 10) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1
- 11) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
- 12) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
- 13) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4
- 14) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5
- 15) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
- 16) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
- 17) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3
- 18) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4
- 19) สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
- 20) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ

- 21) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 22) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง
- 23) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการโดยรัฐในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 สถาบัน ทั่วประเทศ โดยเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 5 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 1 สถาบัน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่นำมาพิจารณาในงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล 2) นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 3) สถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ 5) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา และ 6) อนาคตศึกษา

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยนี้ แบ่งเป็นขอบเขตของด้านเวลาในการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาจากเอกสารที่อยู่ในปี พ.ศ. 2547 – 2565 และขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้อยู่ระหว่างวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2565 โดยมีรายละเอียดแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

เดือนเมษายน 2565 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เดือนพฤษภาคม 2565 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เดือนมิถุนายน 2565 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เดือนกรกฎาคม 2565 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

- 1) กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นฐานในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

2) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

3) คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แนวทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) การบริหารงานบุคคลในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารบุคลากรในสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการอาชีวศึกษา ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลแบ่งตามหน้าที่ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) 2) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design) 3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) 7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

2) สถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง สถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 23 สถาบัน

3) สภาสถาบัน หมายถึง องค์คณะตามมาตรา 23 ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสภาสถาบันในสถาบันแต่ละแห่ง จำนวนไม่เกิน 14 คน ประกอบด้วย นายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบันโดยตำแหน่ง กรรมการสภาสถาบัน และกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ

4) อนาคตภาพ หมายถึง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี ทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปแนวคิดสำคัญในแต่ละประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ในการดำเนินการศึกษาวิจัยที่ได้เสนอไว้ข้างต้น โดยสาระสำคัญประกอบด้วย 6 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดการบริหารงานบุคคล 2) แนวคิดนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 3) แนวคิดสถาบันการอาชีวศึกษา และการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ 5) ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา และ 6) อนาคตศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.1.1 ความเป็นมาของการบริหารงานบุคคล

ความเป็นมาของการบริหารงานบุคคล ในยุคเริ่มต้นช่วงทศวรรษที่ 1940 - 1960 จะใช้คำเรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งในยุคนี้เป็นยุคเดียวกันกับช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรม การบริหารงานบุคคล ในช่วงเวลานั้น จึงพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับจำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถผลิตได้ คนถูกจัดให้เป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักรในสมัยนั้น (สิบลูก นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563) และในยุคต่อมาในปี 1980 - 1990 เริ่มมีการใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ขึ้นมา เนื่องจากได้เปลี่ยนมุมมองและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร ขยายขอบข่ายของการพิจารณาการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเน้นการใช้งานบุคลากรอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายขององค์กร

หลังจากนั้นจะเป็นยุคของการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ (Modern Human Resources Management) ในปีประมาณ 2000 ที่จะมีจุดเน้นของการเป็นยุคการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resources Management, SHRM) โดยพิจารณาว่ากลยุทธ์ของฝ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้องไปกับกลยุทธ์ การดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม รวมไปถึงเป็นยุคของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านมุมมองจากภายนอก (HR from Outside In) จะมุ่งเน้นการพิจารณาปัจจัยภายนอก เช่น ความต้องการของลูกค้าที่มีผลต่อรูปแบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบการศึกษา ที่จะมีการพิจารณาความต้องการแรงงาน ในอนาคตจากปัจจัยของภาคเศรษฐกิจ ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องสรรหาและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพ เพื่อจะไปผลิตผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และนอกจากนี้การบริหารทรัพยากร บุคคลในสมัยปัจจุบันนี้ จะเป็นยุคของการนำดิจิทัลมาใช้ประโยชน์กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสัมภาษณ์ ผ่านระบบออนไลน์ การลงชื่อเข้าทำงานด้วยระบบแอปพลิเคชัน หรือการทำระบบการลาออนไลน์ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีอีกแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ในยุคปัจจุบันจะพิจารณาว่า บุคลากรเปรียบเสมือนกับทุนมนุษย์ หรือ Human Capital ขององค์กร ได้มีมุมมองเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรว่า เป็นทุนที่มีคุณค่าขององค์กร ดังที่ Wright และ McMahan (2011) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ที่ได้รับการจ้างงานในองค์กร บุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะมีคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยทุนมนุษย์ สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560) ที่กล่าวว่าหน่วยงานทางด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่าง ๆ ในยุคใหม่ จำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการวัดค่าทุนมนุษย์ในแง่ของสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ ที่จะทำให้ความสามารถขององค์กรในทุก ๆ ระดับมีความเข้มแข็งขึ้น ทั้งเป็นการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

จากความเป็นมาของการพัฒนาแนวคิดของการบริหารงานบุคคล ทำให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงแนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหน้าที่งานบุคคล (HR Functions) ซึ่งประกอบด้วย 7 หน้าที่ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) 2) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design) 3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) และ 7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention) โดยหน้าที่ของงานบุคคลทั้ง 7 หน้าที่ จะพิจารณาทั้งหลักการและทฤษฎีของการบริหารงานบุคคล และแนวปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่แสดงให้เห็นสภาพภายในของการบริหารงานบุคคลในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน และเปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาต่อไป

2.1.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคล และกระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นระบบที่ทุก ๆ องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้มีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้มากมาย ผู้วิจัยได้สรุปมาไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

Armstrong M. และ Taylor S. (2014) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ไว้ว่า เป็นแนวคิดที่มีกลยุทธ์ บุคลากร และสอดคล้องกัน ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การพัฒนา และการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในองค์กร

Rebore R.W. (2015) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนต่างเหมือนกันคือ การจ้างงาน การรักษาไว้ การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจบุคลากร เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน และมีเป้าหมายในการสนับสนุนบุคลากรให้มีความสำเร็จในระดับสูงสุด สามารถขยายขอบข่ายความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร

ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยผ่านขอบข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล 8 ขอบข่ายดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resources Planning) 2) การสรรหา (Recruitment) 3) การคัดเลือก (Selection) 4) การจัดวางตำแหน่งและปฐมนิเทศ (Placement and Induction) 5) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Staff Development) 6) การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) 7) ค่าตอบแทน (Compensation) และ 8) การเจรจาต่อรอง (Collective Negotiation)

Norton M.S. (2016) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Administration) ไว้ว่าเป็นกระบวนการหลายกระบวนการที่ถูกวางแผนและนำไปใช้ในองค์กร เพื่อสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร และสร้างสรรค์บรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมความสำเร็จของเป้าหมายทางการศึกษา โดยได้กล่าวถึงขอบเขตการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และกระบวนการ 13 กระบวนการ ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 กระบวนการทั้ง 13 กระบวนการของขอบเขตการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตการบริหารทรัพยากรบุคคล		
1. การนำไปใช้งาน (Utilization)	2. สิ่งแวดล้อม (Environment)	3. การพัฒนา (Development)
1.1 กระบวนการวางแผน (Planning Process)	2.1 กระบวนการสร้างบรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate Process)	3.1 กระบวนการพัฒนา (Development Process)
1.2 กระบวนการสรรหา (Recruitment Process)	2.2 กระบวนการสร้างความมั่นคง (Stability Process)	3.2 กระบวนการปฐมนิเทศ (Induction Process)
1.3 กระบวนการคัดเลือก (Selection Process)	2.3 กระบวนการป้องกัน (Protection Process)	3.3 กระบวนการประเมินผล (Evaluation Process)
1.4 กระบวนการมอบหมายงาน (Assignment Process)	2.4 กระบวนการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Process)	3.4 กระบวนการการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Welfare Process)
	2.5 กระบวนการทางนโยบายและกฎระเบียบ (Policies and Regulations Process)	

Chinyere A. Omebe (2014) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาเป็นกระบวนการของการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาได้ทำงานและแสดงความสามารถอย่างสูงสุดเพื่อที่จะสร้างผลผลิตอย่างสูงสุดตั้งแต่วันแรกที่ได้รับ การสรรหาและคัดเลือกมา เป็นกระบวนการใช้ประโยชน์บุคลากรทางการศึกษาอย่างสูงสุดให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) ได้สรุปวิธีการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การออกแบบงาน 3) การวางแผนอัตรากำลัง 4) การสรรหาและคัดเลือก 5) การบรรจุ

และแต่งตั้ง ปฐมนิเทศและทดลองงาน 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การเรียนรู้ ฝึกอบรมและพัฒนา 9) การโยกย้าย หมุนเวียนงาน และความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ 10) การจ่ายค่าตอบแทน 11) การบำรุงรักษา สุขภาวะและความปลอดภัย และ 12) การสื่อสารภายในองค์กรและพนักงานสัมพันธ์

สี่بسกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้สรุปขอบเขตและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่สำคัญ 8 กระบวนการดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) 2) การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการออกแบบงาน (Organization and Job Design) 3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward) 7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการทดแทน ตำแหน่ง (Career and Succession Management) และ 8) งานบุคลากรสัมพันธ์และงานวินัย (Human Relations and Discipline) นอกจากนี้ สี่بسกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวถึงความแตกต่างและความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทางการศึกษากับภาคเอกชน ไว้ดังนี้ สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษานั้น มีความแตกต่าง จากการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคเอกชน ถึงแม้จะมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างความผูกพันของบุคลากร ในการปฏิบัติงานเหมือนกันก็ตาม ทั้งนี้ประเด็นสำคัญที่เป็นจุดมุ่งเน้นของการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ก็คือผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student's Learning Outcome) ซึ่งในบางครั้งไม่อาจแสดงเป็นมูลค่าในรูปแบบ ของผลกำไรขาดทุน ในลักษณะของตัวเงินได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาจึงต้องตระหนัก ถึงจุดมุ่งเน้นดังกล่าวอยู่เสมอ เพราะการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ ความปลอดภัย ความสุขของผู้เรียนนั้น มีความจำเป็นมากกว่าความคุ้มค่าทางด้านการเงินในระยะสั้น

2.1.3 การบริหารงานบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้นแล้วว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในทุก ๆ องค์กร ความเป็นมาและการพัฒนา ของระบบการบริหารงานบุคคลมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยทรัพยากรบุคคลเปรียบได้กับฟันเฟืองที่สำคัญในการสร้างสรรค์ และพัฒนาให้ผลผลิตของแต่ละองค์กรนั้นมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ในการศึกษา ระดับ อาชีวศึกษาก็เช่นกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตผู้เรียนทั้งในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพและ สมรรถนะขั้นสูงที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2552 นั้น ในข้อ 15 ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานบุคลากรในสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ 2) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ในสถานศึกษา 3) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา 4) ควบคุมจัดทำสถิติและรายงาน เกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการและการลาของบุคลากรในสถานศึกษา 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา 6) ให้คำแนะนำอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอแก้ไขทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนตำแหน่ง การขอมี และขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรอง การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน และการจัดทำสมุดบันทึกผลงาน

คุณงามความดีของบุคลากรในสถานศึกษา 7) ดำเนินการทางวินัยบุคลากรในสถานศึกษา 8) การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา 9) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 10) จัดทำปฏิทินและการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น 11) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย 12) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของการบริหารงานบุคคลในสถาบันการอาชีวศึกษา จากที่ได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ยังคงอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 25 ได้กำหนดว่า ในส่วนราชการอื่นนอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการนั้น และในโครงสร้างของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีศูนย์ประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ประสานงานด้านการบริหารบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษา การกำหนดโครงสร้างสถาบันการอาชีวศึกษา และกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสภาสถาบันการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิเคราะห์ประสานงานความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา รวมถึงส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และในส่วนโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา งานการบริหารบุคคลจะอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน กลุ่มนิติการและบริหารงานบุคคล ทั้งนี้จะได้กล่าวต่อไปในรายละเอียดของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามแต่ละหน้าที่ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยสรุปในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลในสถาบันการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ กระบวนการในการบริหารบุคลากรในสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการอาชีวศึกษา ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลแบ่งตามหน้าที่ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) 2) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design) 3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) และ 7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

2.1.4 การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning)

สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรบุคคลไว้ว่าเป็นการคาดการณ์ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์เป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ในองค์กรโดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แนวโน้มทิศทางและปัจจัยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ เรื่อง

และยังได้กล่าวถึงสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการวางแผนทรัพยากรบุคคล คือข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันและการคาดการณ์ปัจจัยต่าง ๆ ในอนาคตอันได้แก่ 1) ความเข้าใจนโยบายและทิศทางการศึกษา แนวโน้มของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน 2) จำนวนบุคลากรในปัจจุบันและในอนาคตซึ่งรวมถึงจำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังจะเกษียณอายุในอีก 15 ปีข้างหน้า 3) คุณสมบัติ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ 4) จำนวนผู้เรียนที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นหรือน้อยลงในอนาคต ทั้งนี้สามารถคาดการณ์ได้จากข้อมูลการเกิดของเด็กในท้องถิ่น แนวโน้มการโยกย้ายประชากร และอื่น ๆ

การวางแผนทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวางแผนทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา นักบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นจะต้องทราบวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาการอาชีวศึกษา ของระดับประเทศ และสถาบันการอาชีวศึกษา รวมทั้งวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาของสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้ง 23 แห่ง ดังการแบ่งส่วนราชการของสถาบันการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่กลุ่มจังหวัด 19 กลุ่มจังหวัดของกระทรวงมหาดไทยและกลุ่มภาคตามภารกิจหลักในแต่ละพื้นที่ ซึ่งในพื้นที่ที่แตกต่างกันของที่ตั้ง ของสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะมีการพัฒนาที่มุ่งเน้นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษาในปี 2564 ที่ผ่านมา ในการดำเนินการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Holistic and Area based Vocational Education, HAVE) นอกจากพิจารณาในส่วนวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ การพัฒนาในแต่ละพื้นที่แล้ว ควรจะต้องพิจารณาในเรื่องความต้องการการใช้บัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา มีมากน้อยแค่ไหนอย่างไรในแต่ละพื้นที่ ในแต่ละสาขาวิชา ปริมาณบัณฑิตที่จบในแต่ละสาขามีความสามารถในการมีงานทำ ได้มากน้อยเพียงใด เหล่านี้จะเชื่อมโยงความต้องการใช้บัณฑิตกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม พร้อมกันนี้จะต้อง พิจารณาถึงความก้าวหน้าของภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของครูอาชีวศึกษา ในปัจจุบันและเตรียมพร้อมกับอนาคต ดังนั้นหากสถาบันการอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ของสถาบันการอาชีวศึกษา มีระบบฐานข้อมูลอัตราการใช้บัณฑิตที่เป็นปัจจุบันในแต่ละสาขาที่เชื่อมโยงกับ ภาคอุตสาหกรรม นักบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครู ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

ทั้งนี้ จึงขอเสนอข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังรายงานข้อมูลพื้นฐานของสถาบันการอาชีวศึกษา (2565) จำนวน 23 แห่ง ตามรายละเอียดดังนี้

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2559 - 2564 (จำแนก ตามสถาบัน) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2.2 ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2559 - 2564

ที่	ประเภทวิชา	ลำดับ	สาขาวิชา	ปีการศึกษา						รวม
				2559	2560	2561	2562	2563	*2564	
1	อุตสาหกรรม	1	เทคโนโลยีไฟฟ้า	350	517	597	682	621	960	3,727
		2	เทคโนโลยียานยนต์	381	546	586	494	440	577	3,024
		3	เทคโนโลยีแม่พิมพ์	89	203	190	240	110	99	931
		4	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	246	339	355	367	325	360	1,992
		5	เทคโนโลยียาง	13	24	19	11	14	8	89
		6	เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม	9	26	23	19	11	7	95
		7	เทคโนโลยีการก่อสร้าง	146	122	155	82	92	71	668
		8	เทคโนโลยีเครื่องกลเร็ว	-	-	24	16	7	17	64
		9	เทคโนโลยีเครื่องกล	-	-	-	31	87	121	239
		10	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	-	-	13	6	33	52
		11	เทคโนโลยีการเชื่อม	-	-	-	31	27	213	271
		12	เทคโนโลยีการผลิต	-	-	-	-	95	-	95
		13	เทคโนโลยีโยธา	-	-	-	-	43	48	91
		14	เทคโนโลยีปิโตรเคมี	-	-	-	-	-	23	23
		15	เทคโนโลยีพลังงาน	-	-	-	-	-	14	14
		16	เทคโนโลยีเมคคาทรอนิกส์ และหุ่นยนต์	-	-	-	-	-	21	21
	อุตสาหกรรม			1,234	1,777	1,949	1,986	1,878	2,572	11,396
2	เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร	17	เทคโนโลยีสารสนเทศ	103	99	102	112	135	141	692
	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			103	99	102	112	135	141	692
3	บริหารธุรกิจ	18	การบัญชี	170	330	462	494	549	728	2,733
		19	การตลาด	59	66	99	70	98	125	517
		20	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	213	304	385	345	398	302	1,947
		21	การจัดการสำนักงาน	89	122	56	88	56	44	455
		22	การจัดการโลจิสติกส์	-	15	34	20	22	35	126
	บริหารธุรกิจ			531	837	1,036	1,017	1,123	1,234	5,778

ที่	ประเภทวิชา	ลำดับ	สาขาวิชา	ปีการศึกษา						รวม
				2559	2560	2561	2562	2563	*2564	
4	ศิลปกรรม	23	ดิจิทัลกราฟิก/ ดิจิทัลกราฟิก	24	24	32	5	-	16	101
		24	ออกแบบผลิตภัณฑ์	11	18	12	15	11	-	67
		25	ช่างทองหลวง	18	22	14	7	-	-	61
		26	คอมพิวเตอร์กราฟิก	-	-	-	26	28	26	80
	ศิลปกรรม			53	64	58	53	39	42	309
5	คหกรรม	27	เทคโนโลยีอาหารและ โภชนาการ	32	134	132	176	199	193	866
		28	การจัดการงานคหกรรม	16	11	13	22	27	45	134
	คหกรรม			48	145	145	198	226	238	1,000
6	เกษตรกรรม	29	เทคโนโลยีการผลิตพืช	6	56	66	71	86	46	331
		30	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์	31	59	66	88	88	98	430
		31	เทคโนโลยีสัตวรักษ์	-	-	-	9	9	12	30
	เกษตรกรรม			37	115	132	168	183	156	791
7	ประมง	30	เทคโนโลยีเพาะเลี้ยง สัตว์น้ำ	9	29	37	28	25	36	164
		31	เทคโนโลยีแปรรูป สัตว์น้ำ	-	5	9	-	-	7	21
	ประมง			9	34	46	28	25	43	185
8	อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว	32	การท่องเที่ยว	12	13	33	44	31	63	196
		33	การโรงแรม	108	139	141	113	129	178	808
	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว			120	152	174	157	160	241	1,004
	รวมทั้งหมด			2,135	3,223	3,642	3,719	3,769	4,667	21,155

หมายเหตุ ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการในแต่ละปี ประกอบด้วยจำนวนผู้เรียนที่จบตามเกณฑ์ และที่ไม่จบตามเกณฑ์ ทำให้ข้อมูลผู้เรียนแรกเข้าระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปีนั้น ๆ

* ปีการศึกษา 2564 เป็นข้อมูลที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2564

ข้อมูลครูที่สอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ประจำปี 2565 (ข้อมูลจากศูนย์ประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษา, 2565)

ตาราง 2.3 ข้อมูลครูที่สอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ประจำปี 2565

ลำดับ	สถาบัน	ข้าราชการครู (คน)	พนักงาน ราชการ (คน)	ครูอัตราจ้าง/ ครูพิเศษ (คน)	ครูผู้รับผิดชอบ หลักสูตรจาก สถานประกอบการ (คน)	รวม	หมายเหตุ
1	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1	41	1	4	3	49	
2	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 2	34	0	0	0	34	
3	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3	67	2	0	3	72	
4	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 4	58	0	0	24	82	
5	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5	82	1	13	7	103	
6	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1	56	6	2	0	64	
7	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 2	31	4	13	16	64	
8	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 3	94	9	4	10	117	
9	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	44	3	2	5	54	
10	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	113	20	12	10	155	
11	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	33	3	2	0	38	*
12	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	149	7	0	13	169	

ลำดับ	สถาบัน	ข้าราชการครู (คน)	พนักงาน ราชการ (คน)	ครูอัตราจ้าง/ ครูพิเศษ (คน)	ครูผู้รับผิดชอบ หลักสูตรจาก สถานประกอบการ (คน)	รวม	หมายเหตุ
13	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	174	22	19	3	218	*
14	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	51	6	4	5	66	
15	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 1	43	2	0	1	46	
16	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2	47	4	4	6	61	*
17	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 3	75	1	0	9	85	
18	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 4	83	6	5	4	98	*
19	สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	78	0	11	11	100	
20	สถาบันการอาชีวศึกษา เกษตรภาคเหนือ	15	1	25	2	43	
21	สถาบันการอาชีวศึกษา เกษตรภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	103	1	5	2	111	*
22	สถาบันการอาชีวศึกษา เกษตรภาคกลาง	25	1	5	6	37	
23	สถาบันการอาชีวศึกษา เกษตรภาคใต้	3		3	1	7	
	รวม	1,499	100	133	141	1,873	

หมายเหตุ * จากการสำรวจข้อมูลครูระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ประจำปี 2565 (ข้อมูลอาจมีความคลาดเคลื่อน)

จากตารางข้อมูลครูที่สอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการ ในปี 2565 นี้ มีข้าราชการครูจำนวน 1,499 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เปลี่ยนจากตำแหน่งครูมาเป็นตำแหน่งอาจารย์ได้ ปัจจุบันได้รับอนุมัติจำนวน 101 อัตรา (ข้อมูลจากหนังสือขออนุมัติกำหนดเลขที่ตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่ง, 2560)

ข้อมูลสถิติการมีงานทำของบัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา

จากการสำรวจการมีงานทำของบัณฑิตที่จบ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3,400 คน มีผู้เรียนที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 3,150 คน คิดเป็น 92.65 % ผู้เรียนมีงานทำ จำนวน 2,363 คน คิดเป็น 75.02 % ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางสถิติการมีงานทำของบัณฑิต ปีการศึกษา 2564

ตาราง 2.4 ข้อมูลสถิติการมีงานทำของบัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564

ลำดับ	สถาบันการอาชีวศึกษา	บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถาม (คน)	บัณฑิตมีงานทำ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1	120	108	90.00
2	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2	8	8	100.00
3	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	175	131	74.86
4	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4	125	101	80.80
5	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	96	64	66.67
6	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1	125	85	68.00
7	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2	130	90	69.23
8	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3	107	96	89.72
9	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	41	18	43.90
10	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	277	237	85.56
11	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	13	13	100.00
12	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	399	337	84.46
13	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	93	61	65.59

ลำดับ	สถาบันการอาชีวศึกษา	บัณฑิตที่ตอบ แบบสอบถาม (คน)	บัณฑิตมีงานทำ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
14	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	235	200	85.11
15	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	159	106	66.67
16	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	177	126	71.19
17	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3	170	124	72.94
18	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4	136	100	73.53
19	สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	257	114	44.36
20	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคเหนือ	25	20	80.00
21	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	83	67	80.72
22	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคกลาง	16	11	68.75
23	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้	183	146	79.78
	รวม	3,150	2,363	

2.2 การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design)

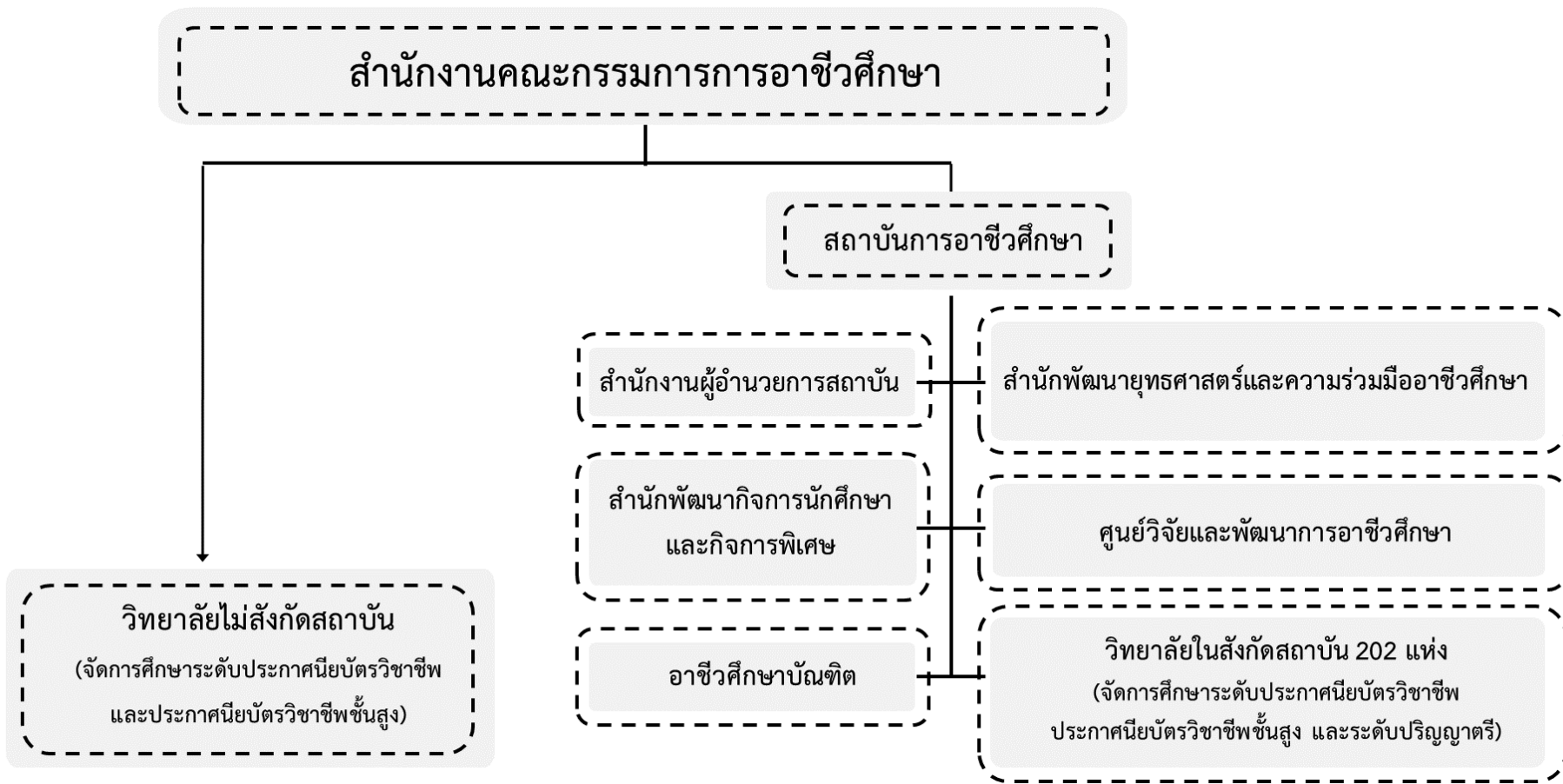
สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) กล่าวว่า การออกแบบโครงสร้างองค์กร การออกแบบงาน วิเคราะห์งาน และการกำหนดค่าบรรยายลักษณะงาน เป็นงานที่มีความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพราะหากการออกแบบ การวิเคราะห์งานและจัดโครงสร้างองค์กรมีความผิดพลาด ย่อมส่งผลต่อการรับคน จำนวนคน และลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรในอนาคตได้ ทั้งนี้การออกแบบโครงสร้างองค์กรเป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากการวางแผน ทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานให้สอดคล้องกับแผนทรัพยากรบุคคลและตอบโต้ความต้องการขององค์กรในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ส่วนการออกแบบงานคือกระบวนการเพื่อกำหนดลักษณะงานบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบสำหรับหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน รวมถึงความเชื่อมโยงของงานแต่ละตำแหน่งเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ชัชวาลิต สรวารี (2565) กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า โครงสร้างองค์กรจำเป็นที่จะต้องทำการออกแบบโดยผู้บริหาร ร่วมกับกรรมการ หรือเจ้าขององค์กร ซึ่งผู้บริหารยังจะสามารถ ใช้การออกแบบโครงสร้างองค์กรมาเป็นสื่อกลาง ในการสื่อสาร สร้างคำอธิบายให้กับคนในองค์กรให้ได้เข้าใจในระดับเดียวกัน ในเรื่องค่านิยมร่วมและกำหนดพฤติกรรม รวมถึงการสร้างให้เกิดพันธะสัญญาด้านจิตวิทยาระหว่างคนในองค์กรกับองค์กร ที่จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ

วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในกระบวนการออกแบบโครงสร้างองค์กรนั้น อาจจะสามารถเริ่มจากการกลับไปดูอุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมร่วม และเหตุผลที่องค์กรนั้นเกิดมาในสังคม และต่อจากนั้นจะต้องทำความเข้าใจในส่วนของเป้าหมายศาสตร์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กร และที่สำคัญอีกอย่างคือ วัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร นอกจากนั้นผู้บริหารยังจะต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้ในองค์กร ด้วยว่ามีความทันสมัย และจะใช้ทดแทนสมองและแรงงานคนได้มากน้อยแค่ไหน รวมทั้งจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความผันผวนต่าง ๆ ในสังคมที่จะต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

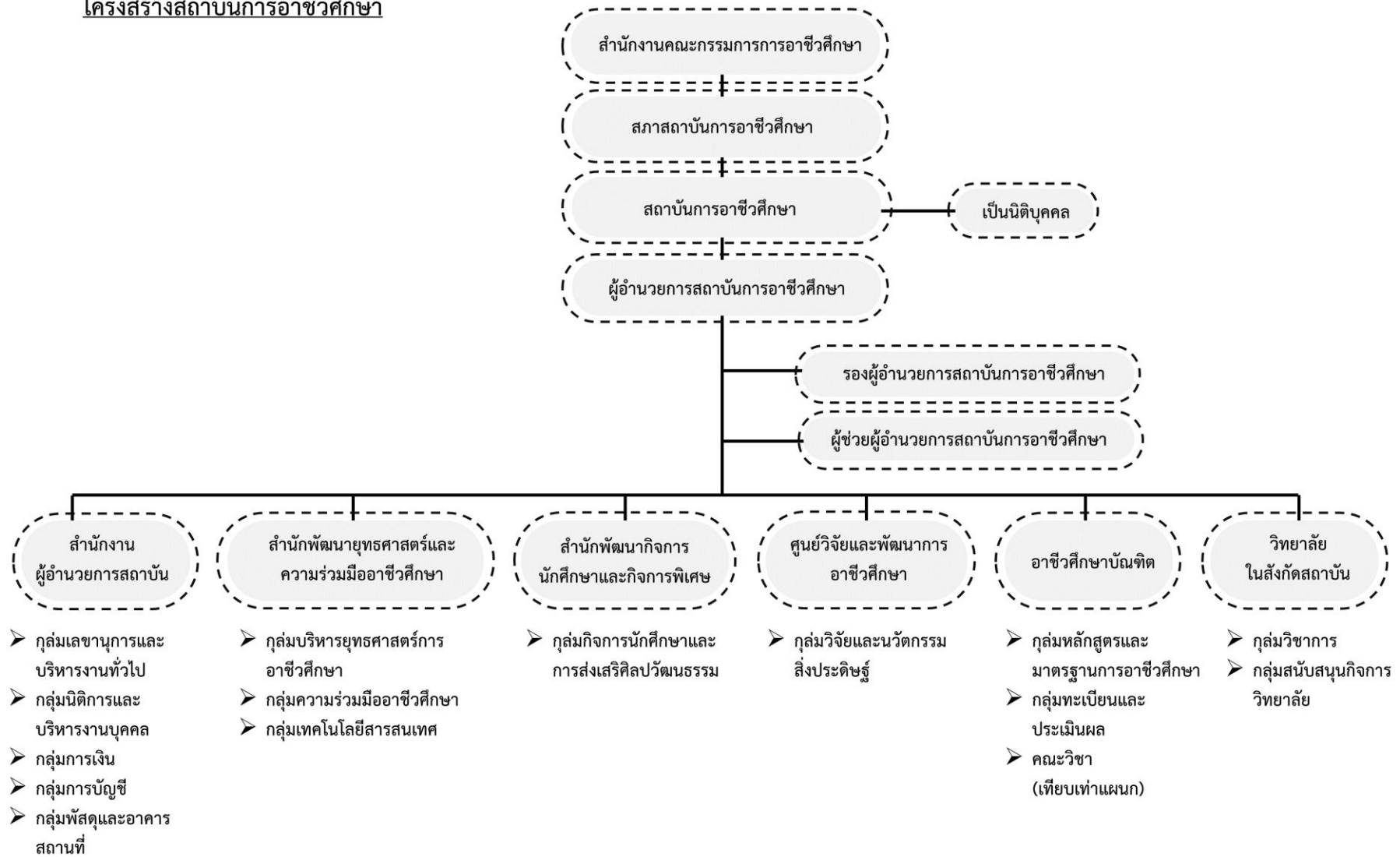
2.2.1 การออกแบบโครงสร้างองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษา และการออกแบบงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

การออกแบบโครงสร้างองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษา ได้กล่าวถึงตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 15 สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการแบ่งส่วนราชการของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 17 สถาบันอาจแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ 1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน 2) วิทยาลัย 3) สำนัก และ 4) ศูนย์ สถาบันอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 16 เป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้ สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันอาจแบ่งส่วนราชการเป็นฝ่ายหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย วิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นคณะวิชา ภาควิชา แผนก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาหรือภาควิชา สำนัก หรือศูนย์ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าแผนกได้ ดังแผนภาพที่ 2.1 และ 2.2



แผนภาพ 2.1 รูปแบบการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา

โครงสร้างสถาบันการอาชีวศึกษา



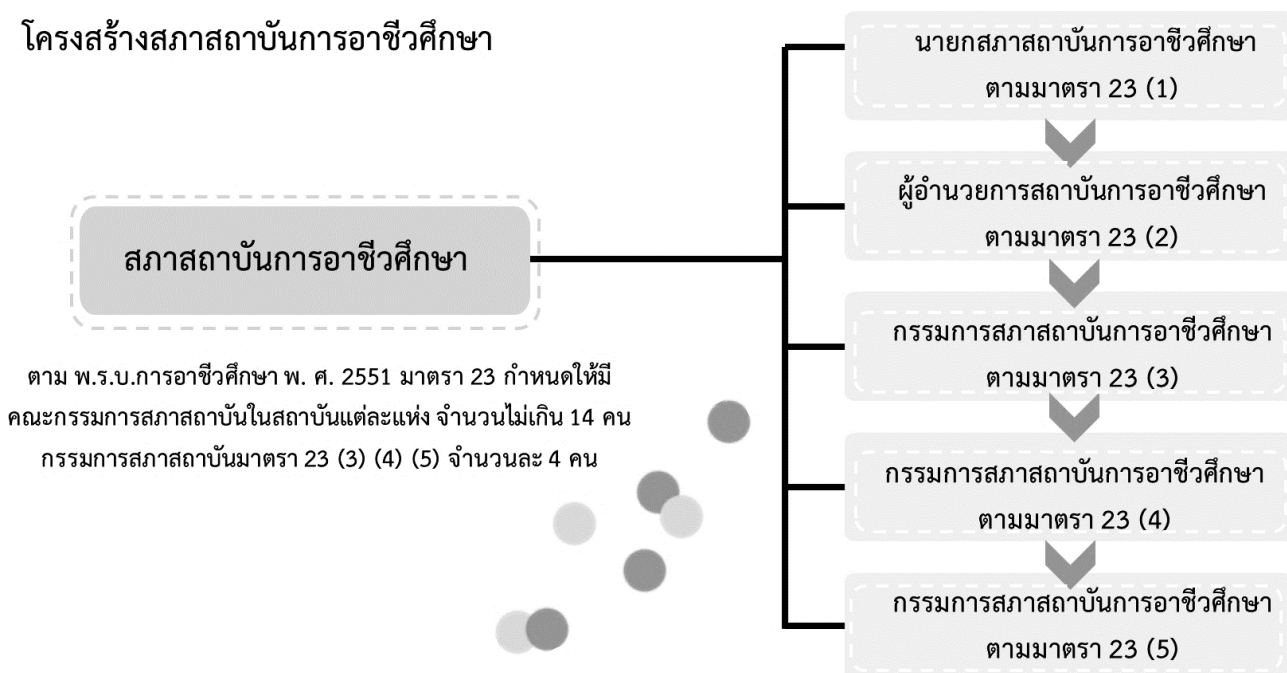
แผนภาพ 2.2 โครงสร้างองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับบุคลากร ไว้ดังนี้
 ตาราง 2.5 คณะกรรมการสภาสถาบันและสถาบันการอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน	วาระ	การเข้าสู่ตำแหน่ง
สภาสถาบัน				
1	นายกสภาสถาบัน	1	วาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และจะแต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้	รัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2	กรรมการ : ผู้อำนวยการสถาบัน	1		โดยตำแหน่ง
3	กรรมการ	4		เลือกจากบุคคลที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษาเสนอรายชื่อ
4	กรรมการ	2		เลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบัน
5	กรรมการ	2		เลือกจากครูหรือคณาจารย์ประจำที่มีได้เป็นผู้บริหาร
6	กรรมการสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ	4		รัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกตามคำแนะนำของคณะกรรมการสภาสถาบัน (ตาม 3,4,5) ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงจากภาคเอกชนจำนวน 1 คน และจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สถาบันหรือสถานศึกษาในสังกัดสถาบันนั้นตั้งอยู่ จำนวน 1 คน
7	เลขานุการสภาสถาบัน: รองผู้อำนวยการสถาบัน	1		สภาสถาบันแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบันให้ดำรงตำแหน่ง โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสถาบัน
สถาบันการอาชีวศึกษา				
1	ผู้อำนวยการสถาบัน	1	ดำรงตำแหน่งครั้งละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้	สภาสถาบันสรรหาบุคคลเสนอรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และข้าราชการของสถาบัน
2	รองผู้อำนวยการสถาบัน	อย่างน้อย 1	เมื่อผู้อำนวยการสถาบันพ้นจากตำแหน่งให้รองผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพ้นจากตำแหน่งด้วย	สภาสถาบันแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบันและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสถาบันจากครูหรือคณาจารย์
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน	1 หรือมากกว่า		

สำหรับโครงสร้างของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ดังนี้

โครงสร้างสภาสถาบันการอาชีวศึกษา



แผนภาพ 2.3 โครงสร้างสภาสถาบันในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามมาตรา 23

ในมาตรา 25 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาสถาบันดังต่อไปนี้ สภาสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน 1) อนุมัติแผนพัฒนาของสถาบัน 2) ออกข้อบังคับระเบียบและประกาศของสถาบัน 3) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของสถาบัน 4) อนุมัติการรับสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการเข้าสมทบและยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการดังกล่าว 5) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาของสถาบันให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด 6) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและประกาศนียบัตรวิชาชีพ 7) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในการเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพพร้อมกับสถานประกอบการหรือภาคเอกชน 8) กำกับมาตรฐานการศึกษา ควบคุมคุณภาพ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถาบัน 9) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ 10) พิจารณาเสนอแนะต่อรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการสถาบัน 11) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน และอาจารย์พิเศษ 12) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด 13) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการรายได้ ออกข้อบังคับ และวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของสถาบัน 14) ให้ความเห็นชอบในการกำหนดราคาเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของสถาบัน 15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับสถาบันที่มีได้รับให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ ทั้งนี้สถาบันการอาชีวศึกษาไม่ได้มีการกำหนดสภาวิชาการเช่นเดียวกับสถาบันการอุดมศึกษา

2.2.2 การออกแบบงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กล่าวถึงความหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ไว้ว่า คณาจารย์ หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาของรัฐ โดยในมาตรา 38 ได้กำหนดไว้ว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง (1) ครูผู้ช่วย (2) ครู (3) อาจารย์ (4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (5) รองศาสตราจารย์ (6) ศาสตราจารย์ โดยในตำแหน่ง (1) และ (2) จะมีในหน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งใน (3) ถึง (6) ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

จากการสำรวจข้อมูลคณาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ประจำปี 2565 มีคณาจารย์ที่สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้ง 23 แห่ง และดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ 1) ข้าราชการครู 2) พนักงานราชการ 3) ครูอัตราจ้าง หรือ ครูพิเศษ 4) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจากสถานประกอบการ ทั้งนี้ ก่อนจะนำไปสู่การออกแบบงานของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนในสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องกล่าวถึงความหมายของตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากข้าราชการ ดังนี้

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ให้ความหมายของพนักงานราชการ ไว้คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐ ในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น ส่วนครูอัตราจ้าง หรือครูพิเศษ คือ ครูที่ได้รับการจ้างชั่วคราวด้วยงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากส่วนราชการที่จัดสรรให้และจากงบประมาณอื่น ๆ และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจากสถานประกอบการ หมายถึง อาจารย์ประจำหลักสูตรที่เป็นบุคคลที่มาจากสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในด้านปฏิบัติการ และมีภาระหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

ในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตั้งแต่อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยในปัจจุบันให้ใช้มาตรฐานภาระงานทางวิชาการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ฉบับลงวันที่ 11 มิถุนายน 2558 มาใช้บังคับกับตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยอนุโลม คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2562) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้ มาตรฐานตำแหน่งคณาจารย์ ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัย ค้นคว้า ในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้เรียน การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งตามตารางนี้

ตาราง 2.6 มาตรฐานตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
อาจารย์	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาการอบรมและการวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพ ชั้นสูงการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้เรียนการให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคมการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย	สอนวิชาการหรือวิชาชีพ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ ได้รับมอบหมายค้นคว้าวิจัย ทางวิชาการชั้นสูงเป็น ที่ปรึกษาของผู้เรียนทางด้าน วิชาการและกิจกรรมผู้เรียน ให้บริการทางวิชาการและ วิชาชีพแก่สังคมทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติงาน อื่นที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติ ภารกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ได้รับปริญญาโทหรือเทียบ ได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชา ที่มีการสอนในสถาบัน การอาชีวศึกษาหรือได้รับ ปริญญาเอกหรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชา ที่มีการสอนในสถาบัน การอาชีวศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		สอนวิชาการวิชาชีพชั้นสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ ได้รับมอบหมายโดยต้องใช้ ทักษะและความชำนาญ ในการสอนค้นคว้าวิจัย ทางวิชาการชั้นสูงที่ทำให้ เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ ควบคุมและตรวจสอบการ วิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาของผู้เรียน เป็นที่ปรึกษาของผู้เรียน ทางด้านวิชาการและ กิจกรรมผู้เรียนให้บริการ ทางวิชาการและวิชาชีพแก่ สังคมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งอาจารย์และได้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี มีความรู้ความสามารถและ ความชำนาญในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งอาจารย์และได้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
		<p>อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติตามภารกิจตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>และพันธะระบอบการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดโดยสถาบันนั้น ๆ มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอนมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>
รองศาสตราจารย์		<p>สอนวิชาการวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายโดยต้องใช้ทักษะและความชำนาญพิเศษในการสอนค้นคว้าวิจัยทางวิชาการชั้นสูงที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและนำไปประยุกต์และบูรณาการได้อย่างกว้างขวางควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของผู้เรียนเป็นที่ปรึกษาของผู้เรียนทางด้านวิชาการและกิจกรรมผู้เรียนให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติ</p>	<p>ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอนและมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์</p>

ตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
		ภารกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	
ศาสตราจารย์		สอนวิชาการหรือวิชาชีพ ชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายโดย ต้องใช้ทักษะและ ความเชี่ยวชาญในการสอน ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการ ชั้นสูงที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ ใหม่และนวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อวงวิชาการ และวิชาชีพในระดับประเทศ และหรือนานาชาติ ควบคุม และตรวจสอบการวิจัย ค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาของผู้เรียนเป็น ที่ปรึกษาของผู้เรียนทางด้าน วิชาการและกิจกรรมผู้เรียน ให้คำแนะนำปรึกษา ทางด้านวิชาการแก่ คณาจารย์ให้บริการทาง วิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติงาน อื่นที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติ ภารกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ ความสามารถและ ความเชี่ยวชาญในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

นอกจากนี้จะได้ยกตัวอย่างมาตรฐานตำแหน่งอาจารย์ จากประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์ภาระงานของคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2561 ไว้เป็นตัวอย่างอ้างอิงเพิ่มเติม ภาระงานหลักของตำแหน่งอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะต้องมีภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยตลอดทั้งปี ไม่น้อยกว่า 35 ภาระงาน ต่อสัปดาห์ ประกอบด้วย

- 1) งานสอน ได้แก่ งานสอนนิสิตโดยตรง และงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 2) งานวิจัยและวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยและวิชาการที่ได้รับการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นทางการในระบบบันทึกข้อมูลงานวิจัยและวิชาการของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ทั้งนี้ไม่รวมถึงงานวิจัยและวิชาการที่ไม่สามารถเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดได้
- 3) งานพัฒนานิสิต ได้แก่ งานให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่นิสิตในด้านการศึกษา การดำรงชีวิต การพัฒนาตนเอง และงานกิจการนิสิตอื่น
- 4) งานบริการทางวิชาการ ได้แก่ งานบริการทางวิชาการ งานบริการทางวิชาชีพ รวมทั้งงานสอนสำหรับสถาบันการศึกษาอื่น และจะต้องได้รับมอบหมายหรืออนุมัติจากมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารส่วนงานอย่างเป็นทางการ
- 5) งานบริหารและธุรการ ได้แก่ งานบริหารและงานธุรการที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายจากมหาวิทยาลัย อธิการบดี หรือผู้บริหารส่วนงานอย่างเป็นทางการ และ
- 6) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ งานหรือกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำรงไว้ซึ่งคุณค่าอัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งปลูกฝังความเป็นชาติในลักษณะต่าง ๆ โดยสรุปในตารางได้ดังนี้

ตาราง 2.7 ภาระงานหลักของตำแหน่งอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาระงาน	มาตรฐานตำแหน่ง
งานสอน	เฉลี่ยตลอดทั้งปีต้องไม่น้อยกว่า 9 ภาระงาน ต่อสัปดาห์ (เป็นงานสอนนิสิตโดยตรง ไม่น้อยกว่า 6 ภาระงาน ต่อสัปดาห์)
งานวิจัยและวิชาการ	เฉลี่ยตลอดทั้งปีต้องไม่น้อยกว่า 3.5 ภาระงาน ต่อสัปดาห์
งานพัฒนานิสิต	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานที่คณะกรรมการบริหารส่วนงานกำหนด
งานบริการทางวิชาการ	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานที่คณะกรรมการบริหารส่วนงานกำหนด
งานบริหารและธุรการ	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานที่คณะกรรมการบริหารส่วนงานกำหนด
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานที่คณะกรรมการบริหารส่วนงานกำหนด

2.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

การบริหารงานบุคคลจะดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพเพียงไรนั้น ขึ้นอยู่กับการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นสำคัญ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร หากองค์กรได้คนที่มีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการกำหนดไว้ องค์กรนั้นก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการแรกที่จะได้มาซึ่งคนที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับองค์กร Michael Armstrong และ Stephen Taylor (2014) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการของการค้นหา สร้างความผูกพันกับบุคคลที่องค์กรต้องการ และการคัดเลือกคือ ส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาที่จะตัดสินใจว่า ผู้สมัครคนไหนที่จะเหมาะสมในการได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน สิบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้ให้ความหมายของการสรรหา ไว้ว่าเป็นกระบวนการในการแสวงหา

และจูงใจบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในตำแหน่งงาน โดยการสรรหาจะแบ่งเป็นการสรรหาจากภายในและ การสรรหาจากภายนอก ส่วนการคัดเลือกนั้น หมายถึงกระบวนการในการพิจารณาตัดสินใจเพื่อเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม โดยการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยนิยมใช้การสอบวัดความรู้ หลังจากการสรรหาและคัดเลือก ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว การบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อจากนี้

วิศรุต รัชนีภาพงศ์ (2565) ได้กล่าวถึงการสรรหาบุคลากรในปัจจุบัน ที่จะต้องเป็นการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามท้องครต้องการ เข้ามาร่วมทำงานในองค์กร โดยคำนึงถึงกระบวนการภายในที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การสรรหาเชิงรุกนั้น จำเป็นต้องเข้าถึงผู้สมัครที่มีความสามารถอย่างทันที่เพื่อให้เกิดการสร้างมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี จนสามารถดึงดูดให้ผู้สมัครตัดสินใจเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรได้

การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

สำหรับการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน จะยังไม่ได้มีกระบวนการสรรหาบุคลากรจากภายนอก แต่เป็นการสรรหาบุคลากร จากภายใน จากข้าราชการที่มีตำแหน่งครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเดิม ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ สามารถเป็นผู้สอนในหลักสูตรระดับปริญญาได้ จะได้รับการมอบหมาย ให้เข้ามาสอนในระดับปริญญาตามสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้จะได้กล่าวถึงประเด็นของหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา (2565) ในวันที่ 7 มกราคม 2565 คณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา (ที่ ศธ 0206.3/ว 2) โดยมีเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 2.8 เกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งคณาจารย์ กรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ให้ขอ กำหนดตำแหน่ง
1	ครู/ครูชำนาญการ	อาจารย์
2	ครูชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
3	ครูเชี่ยวชาญ	รองศาสตราจารย์
4	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ศาสตราจารย์

โดยในแต่ละตำแหน่งจะต้องพิจารณาเกณฑ์ที่แตกต่างกัน เช่น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น และผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา (ว 2/2565) เป็นเกณฑ์ที่ใช้สำหรับบุคลากรภายในที่เป็นข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษาอยู่แล้ว สำหรับเกณฑ์ที่จะใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษานั้นยังไม่ได้มีการกล่าวถึง

นอกจากนี้จะได้ยกตัวอย่างคุณสมบัติตำแหน่งคณาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และมาตรฐานตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2563

ตาราง 2.9 คุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรฐานตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่			
	6 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าในตำแหน่งอาจารย์	2 ปี ในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2 ปี ในตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
	4 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าในตำแหน่งอาจารย์		
	1 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่าในตำแหน่งอาจารย์		
ชั่วโมงสอนและผลประเมินการสอน			
	ผ่านการประเมินผลการสอน 1 ภาคการศึกษา	ผ่านการประเมินผลการสอน 1 ภาคการศึกษา	ผ่านการประเมินผลการสอน 1 ภาคการศึกษา
ผลการสอน			
กรณีสอนคนเดียว	ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา	ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา	ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา
กรณีสอนร่วม	เฉพาะในส่วนของตน ไม่น้อยกว่า รายวิชา 3 หน่วยกิต หรือ 48 ชั่วโมงสอน	เฉพาะในส่วนของตน ไม่น้อยกว่า รายวิชา 3 หน่วยกิต หรือ 48 ชั่วโมงสอน	เฉพาะในส่วนของตน ไม่น้อยกว่า รายวิชา 3 หน่วยกิต หรือ 48 ชั่วโมงสอน
ผลการประเมินการสอนและผลงานทางการสอน			
ระดับการประเมินผลการสอน	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ผลงานทางการสอน	เอกสารประกอบการสอน	เอกสารคำสอน	-

มาตรฐานตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
คุณภาพ	ระดับดีและได้ใช้ประกอบ การสอนมาแล้ว	ระดับดีและได้ใช้ประกอบ การสอนมาแล้ว	
ผลงานทางวิชาการ			
วิธีปกติ	ระดับดี 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น 1 รายการ ระดับดีมาก 4. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ บทความทางวิชาการ 1 เรื่อง	วิธีที่ 1 ระดับดี 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม วิธีที่ 2 1. ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง (ระดับดี 1 เรื่อง และระดับดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง) 2. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง (ระดับดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง) และผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น 1 รายการ (ระดับดี) 3. ตำราหรือหนังสือ 3 เล่ม (ระดับดี 1 เล่ม และระดับดีมาก อย่างน้อย 2 เล่ม)	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี* วิธีที่ 1 ระดับดีมาก 1. ผลงานวิจัย 5 เรื่องและ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 รายการ และตำราหรือ หนังสือ 1 เล่ม วิธีที่ 2 ระดับดีเด่น 1. ผลงานวิจัย 5 เรื่องและ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 รายการ สาขาวิชาสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์** วิธีที่ 1 ระดับดีมาก 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่องและ ตำราหรือหนังสือ 2 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ และตำราหรือ หนังสือ 2 เล่ม วิธีที่ 2

มาตรฐานตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
			ระดับดีเด่น 1. ผลงานวิจัย 3 เรื่อง 2. ตำราหรือหนังสือ 3 เล่ม 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง หรือ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 3 รายการ
วิธีพิเศษ (มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ในระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน หรือกำหนดตำแหน่งในสาขาวิชาเชี่ยวชาญ แตกต่างจากสาขาวิชาเชี่ยวชาญเดิม)	ระดับดีมาก 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ 4. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ บทความทางวิชาการ 1 เรื่อง	ระดับดีมาก 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 3. ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง 4. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ 5. ตำราหรือหนังสือ 3 เล่ม	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี* ระดับดีเด่น 1. ผลงานวิจัย 5 เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 รายการ และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** ระดับดีเด่น 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ 2 เล่ม 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ และตำราหรือหนังสือ 2 เล่ม

หมายเหตุ * ผลงานวิจัยต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

** ผลงานวิจัยต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดหรืออาจเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 แทนได้

นอกจากนี้ในส่วนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรที่สมัครเป็นอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาที่เกี่ยวข้อง กรณีที่ผู้สมัครไม่มีวุฒิต่างทางการศึกษาด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ จะต้องมีการสอบการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี ผู้สมัครจะต้องมีผลการทดสอบภาษาอังกฤษ ได้แก่ CU - TEP, IELTS หรือ TOEFL อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยคะแนน CU - TEP ไม่น้อยกว่า 75 คะแนน คะแนน IELTS ไม่น้อยกว่า 6.5 คะแนน คะแนน TOEFL (PBT) ไม่น้อยกว่า 550 คะแนน คะแนน TOEFL (ITP) ไม่น้อยกว่า 550 คะแนน และคะแนน TOEFL (IBT) ไม่น้อยกว่า 79 คะแนน เป็นต้น ผู้สมัครจะได้รับการคัดเลือกด้วยวิธีการคัดเลือกดังนี้

- 1) ประเมินความรู้ภาษาไทยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- 2) ประเมินความรู้เฉพาะสาขา
- 3) ประเมินความสามารถในการถ่ายทอด หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ
- 4) ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และ
- 5) การสัมภาษณ์

2.4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

หลังจากบุคลากรได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดใดแล้ว การฝึกอบรมและพัฒนาจะเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม สมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของงานในแต่ละตำแหน่ง หรือความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่อองค์กร ดังที่ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561) ได้กล่าวไว้ว่าทุกองค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีกิจกรรมและกระบวนการที่ทำให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะการเรียนรู้เปรียบเสมือนหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตราบดีที่องค์กรยังทำภารกิจอยู่ ก็เปรียบเสมือนคนที่ยังมีชีวิต ดังนั้น ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในรายละเอียด และสอดคล้องกับ พยัต วุฒิมรงค์ (2559) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร วิธีการปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การฝึกอบรม การจูงใจ การประเมินผล และการควบคุมที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากพนักงานสามารถหาความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมได้มากขึ้นผ่านการฝึกอบรม

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แบ่งตามมิติด้านเวลาที่เชื่อมโยงกับการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยแบ่งเป็นรูปแบบการอบรมก่อนประจำการ (Pre - service Training) การพัฒนาเมื่อเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Induction) และรูปแบบการอบรมระหว่างประจำการ (In - service Training) โดยวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะประกอบด้วยหลากหลายวิธี เช่น การอบรมสัมมนา การพัฒนาผ่านออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา โปรแกรมพี่เลี้ยง โปรแกรมโค้ช การศึกษาดูงาน เป็นต้น ทั้งนี้การจะเลือกใช้วิธีใดในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาและประสบการณ์ที่ต้องการฝึกให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติแบบใด

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ในส่วนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกของการแก้ปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพครูอาชีวศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ การฝึกทักษะฝีมือ และการเรียนรู้ร่วมภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการนำผู้เรียน ภายใต้อาจารย์ดูแลออกไปฝึกงานในภาคอุตสาหกรรม เพราะครูเหล่านี้จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการเพื่อพัฒนากำลังคน ด้านอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของประเทศ และเพื่อแก้ปัญหาและสร้างมาตรฐานวิชาชีพ อาชีวศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ ดังข้อความตอนหนึ่งในหนังสือ 130 ปี กระทรวงศึกษาธิการ (2565) แสดง ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ ยกย่องการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร อาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถนำวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการเสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร อาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะอาชีพ สมรรถนะในการใช้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีสมรรถนะของครูยุคใหม่ และครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้นำ การเรียนรู้ อาทิเช่น การออกแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการในชั้นเรียน การพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน นวัตกรรมการสร้างความรู้กับผู้เรียนสู่โลกอาชีพ ให้สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์วิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนสามารถผลิตสื่อการสอนด้วย แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้รวมทั้งมุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ ทางวิชาชีพที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะ มีความทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาชีพที่มีความต้องการสูง ร่วมกับศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาและศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้ครูอาชีวศึกษามีความรู้ในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีการฝึก ทักษะวิชาชีพการบริหารจัดการและพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเข้ารับการทดสอบเพื่อให้มีใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบัน งานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพจากหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับรองมาตรฐานอาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่น่าสนใจที่จะกล่าวถึง เช่น กระบวนการการผลิตครูอาชีวศึกษา สมรรถนะของครูอาชีวศึกษา ในอนาคตจะต้องเป็นอย่างไร จึงนำมาสู่การพัฒนา การเตรียมพร้อมการพัฒนาให้กับบุคลากรตำแหน่งครูที่สอนในระดับ ประกาศนียบัตรชั้นสูง และกำลังเตรียมตัวจะเข้าสู่การสอนในระดับปริญญา และเปลี่ยนตำแหน่งเป็นอาจารย์ หรือการวางแผนการพัฒนาให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ในสถาบันการอาชีวศึกษา หรือ การพัฒนาคณาจารย์เดิม ให้มีศักยภาพและสมรรถนะในการวิจัยที่จะสามารถขอผลงาน และมีความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการได้ และรวมไปถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู ที่จะต้องเป็นการวางแผน การพัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ ในรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ตามงานที่ได้รับมอบหมาย (Learn and Work Assignments, LWA) (จอร์จ สปอตเทิล, 2021) เป็นต้น จากงานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครู อาชีวศึกษาของ ภาณุมาศ จินารัตน์ (2558) ได้กล่าวถึงประเด็นที่ต้องพัฒนาครูอาชีวศึกษาดังนี้ 1) ความรู้วิชาชีพ

2) ความรู้ด้านการสอนแบบอาชีวศึกษา 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ความชำนาญด้านการวัดประเมินผลตามสภาพจริง 5) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 6) จรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 7) คุณลักษณะนักวิจัย

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา จะเกิดจากการที่สถาบันการอาชีวศึกษาจัดทำข้อเสนอโครงการในการพัฒนา ดังเช่นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สถาบันการอาชีวศึกษา มีโครงการเพื่อพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนครู และบุคลากร ตามรายละเอียดนี้

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานวิจัยของผู้เรียนระดับปริญญาตรี และเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาผลงานและเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้เป็นประโยชน์ต่อวิถีชีวิตของคนไทย และต่อยอดเชิงธุรกิจ สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานวิจัย

2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย และการจัดทำวารสารวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม จัดทำวารสารวิชาการ นวัตกรรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาอื่น สามารถสร้างช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอื่น ๆ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันการอาชีวศึกษามีแผนโครงการเพื่อพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากร

3. โครงการพัฒนาพัฒนาครูผู้รับผิดชอบหลักสูตร ปริญญาตรี ให้มีความพร้อม ทักษะการปฏิบัติการวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรปริญญาตรี ให้มีประสบการณ์การด้านปฏิบัติการ ให้ครูผู้สอนด้านอาชีพได้มีการพัฒนาตามความต้องการของสถานประกอบการ และให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี

4. โครงการพัฒนาศักยภาพการวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่ออบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่ คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนของสถาบันการอาชีวศึกษา สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเก่า เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของสถาบันการอาชีวศึกษา และสร้างบรรยากาศและนวัตกรรมการวิจัยให้เกิดขึ้นในสถาบันการอาชีวศึกษา

5. โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาแนวใหม่ (Modern Management) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญดิจิทัล พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักสูตรออนไลน์ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และสามารถจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรดิจิทัลได้และนอกจากนี้

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ริเริ่มจากสำนักพัฒนาสมรรถนะครูฯ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาด้านต่าง ๆ ในภาพรวม เช่น e - Learning e - Training หลักสูตรครูฝึกในสถานประกอบการ การพัฒนาภาษาอังกฤษ Hello English และบทเรียน ECHO VE ในสาขาต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ จะได้ขอยกตัวอย่างเพิ่มเติมของแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ด้วย จากตัวอย่างโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการรับพนักงานเข้ามาเป็นอาจารย์ใหม่ มหาวิทยาลัยได้มีแผนในการพัฒนาเมื่อเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Induction) โดยให้คณาจารย์ใหม่เข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อต่อไปนี้ 1) อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะกล่าวถึง การพัฒนาอาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อเสริมผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 2) การพัฒนาอาจารย์ใหม่สู่ความเป็นเลิศด้านการสอนและการพัฒนานิสิต 3) การพัฒนาอาจารย์ใหม่สู่ความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการสังคม จะกล่าวถึงเทคนิคการสร้างสรรคผลงานวิจัยและบริการสังคมที่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ และ 4) การพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รับทราบถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการวิจัย และยังได้มีแผนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยให้กับอาจารย์ใหม่และอาจารย์ปัจจุบันในหัวข้อดังเช่น การพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพระดับสูง การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) พัฒนางานวิจัยสู่นวัตกรรม การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจระดับนานาชาติ และการระดมทุนจากภาคธุรกิจเพื่องานวิจัย การพัฒนางานวิจัยข้ามศาสตร์ เพื่อสร้างนวัตกรรมเชิงธุรกิจ นวัตกรรมมุ่งเป้าและการต่อยอดงานวิจัย เทคนิคการพัฒนางานวิจัยสู่ภาคธุรกิจ และการพัฒนาหัวข้องานวิจัยเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมาย

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดและสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้น ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจะหมายถึงการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเรื่องการเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดให้มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยแบ่งสัดส่วนคะแนนของการประเมินเป็น 2 ส่วนหลักคือ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง 70 คะแนน และการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 30 คะแนน โดยการประเมินครูจะเป็นผู้ประเมินตนเองก่อนเป็นลำดับแรก และจากนั้นจะเป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะกล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อขึ้นเงินเดือน สำหรับการประเมินผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จะนำไปกล่าวไว้ในหัวข้อการบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention) ทั้งนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา ยังคงใช้เกณฑ์ในการประเมินที่ ว 23/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้น ทั้งนี้ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ยังไม่ได้พิจารณาจัดทำ อย่างไรก็ตามควรพิจารณาจัดทำประเมินตามภาระงาน การเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัย ค้นคว้า ในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้เรียน การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ จึงจะขอเสนอตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงานคณาจารย์ประจำปีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาไว้ดังนี้ จากคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2563 ได้แบ่งประเภทการประเมินผลคณาจารย์เป็น 3 ลักษณะ ตามระยะเวลา 1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน กระทำใน 2 ครั้ง คือ ภายใน 4 เดือนนับตั้งแต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และภายใน 12 เดือนนับตั้งแต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จะกระทำปีละ 2 ครั้ง และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน โดยในการประเมินผลแบ่งสัดส่วนคะแนนเป็นการประเมินปริมาณงาน (ประเมินตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงภาระงานหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำ) และการประเมินคุณภาพงาน (ประเมินตามมาตรฐานที่พึงจะเป็นสำหรับงานนั้น ๆ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย) 70 คะแนน โดยในกระบวนการนี้จะมีการประเมินปริมาณงานตามภาระงานของคณาจารย์ ได้แก่ การเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัย ค้นคว้า ในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้เรียน การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประเมินคุณภาพงานจากผลการจัดการเรียนการสอน การประเมินการสอนของนิสิตในระบบ CU - CAS นำมาพิจารณาด้วย และการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล 30 คะแนน

2.6 การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)

การบริหารค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่องค์กรควรพิจารณาให้มีรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ และบรรลุกับเป้าหมายที่องค์กรต้องการ โดยค่าตอบแทนสามารถเป็นได้ทั้งสิ่งที่ตอบแทนจากภายใน (Intrinsic Reward) เช่น ความภาคภูมิใจ การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ที่สำคัญ และการให้รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ การบริหารค่าตอบแทนเป็นงานที่สำคัญที่นักบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องพิจารณาร่วมกัน กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ตามที่ Maslow ได้กล่าวไว้ว่าลำดับขั้นของความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น การออกแบบการบริหารค่าตอบแทน ควรจะพิจารณาให้มีความหลากหลายตามความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลากรกลุ่มที่เป็นผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ อาจจะเป็นกลุ่มที่มีความต้องการรางวัลตอบแทนภายนอกที่เป็นตัวเงินมาก ในขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นที่พอใจ อาจจะไม่ใช้ตัวเงิน

แต่จะเป็นความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตัวเอง การได้รับความเคารพความเชื่อถือ การได้รับเกียรติยศ จากความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ

การบริหารค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

การบริหารค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะกล่าวถึงในสามประเด็นดังนี้ 1) ความแตกต่างของเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง 2) โครงสร้างค่าตอบแทน ตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 และ 3) เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ตามระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1. ความแตกต่างของเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง

เงินเดือน คือเงินที่ข้าราชการครูได้รับเป็นประจำทุกเดือนตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 โดยมีโครงสร้างเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งไม่ถือเป็นเงินเดือน

เงินวิทยฐานะ คือ เงินที่ข้าราชการครูได้รับหลังจากได้รับการพิจารณาให้มีวิทยฐานะ หรือมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามวิทยฐานะต่าง ๆ เช่น ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดยในแต่ละระดับขั้นของวิทยฐานะจะมีเงินวิทยฐานะที่แตกต่างกันตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

เงินประจำตำแหน่ง คือ เงินที่ข้าราชการครูได้รับพร้อมกับเงินวิทยฐานะ ซึ่งเป็นอัตราเดียวกันตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

2. โครงสร้างค่าตอบแทน ตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558

ตาราง 2.10 โครงสร้างเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558)

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ						
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	24,750	34,310	41,620	58,390	69,040	76,800
ขั้นต่ำ	15,050	15,440	16,190	19,860	24,400	29,980
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2	คศ.3	คศ.4	คศ.5

บัญชีอัตราเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

ตาราง 2.11 โครงสร้างเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554)

บัญชีอัตราเงินวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	
วิทยฐานะ	อัตรา (บาท/เดือน)
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	15,600
	13,000
ครูเชี่ยวชาญ	9,900
ครูชำนาญการพิเศษ	5,600
ครูชำนาญการ	3,500

3. เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ตามระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในมาตรา 40 ได้กล่าวถึงเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ การกำหนดระดับตำแหน่งประกาศให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้นจะขอ นำตัวอย่างการอธิบายโครงสร้างและค่าตอบแทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ มาสรุปดังนี้ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ๆ แต่หากผู้นั้นมีเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ๆ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม ทั้งนี้กลุ่มอาจารย์สาคิต ให้ใช้หลักการเดียวกันในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ตาราง 2.12 การเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่งทางวิชาการ	อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ จุฬาฯ*	อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**	ค่าตำแหน่งทางวิชาการ จุฬาฯ*	ค่าตำแหน่งทางวิชาการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	48,700 บาท	40,820 บาท	11,200 บาท	5,600 บาท/ 3,500 บาท
รองศาสตราจารย์	64,200 บาท	52,320 บาท	19,800 บาท	9,900 บาท/ 5,600 บาท

ตำแหน่งทางวิชาการ	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำจุฬาฯ*	อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ คณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**	ค่าตำแหน่งทาง วิชาการจุฬาฯ*	ค่าตำแหน่งทางวิชาการ คณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**
ศาสตราจารย์	82,300 บาท	62,210 บาท	26,000 บาท	15,600 บาท/ 13,000 บาท
ศาสตราจารย์ (A-1)	111,400 บาท	-	31,200 บาท	-

หมายเหตุ * ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานและการปรับเงินเดือนและค่าตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น พ.ศ. 2560

** กฎคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556 เล่ม 130 ตอนที่ 9 ก ราชกิจจานุเบกษา 31 มกราคม 2556

2.7 การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) การบริหารเส้นทางสายอาชีพเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตของบุคลากรภายในองค์กรตามโครงสร้างทางเดินสายอาชีพ ซึ่งเชื่อมโยงกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่น ๆ เช่น โครงสร้างและระดับขั้นของตำแหน่ง สมรรถนะและทักษะที่จำเป็น และแผนการฝึกอบรมและพัฒนา การที่บุคลากรมีความเติบโตในเส้นทางสายอาชีพของตนได้นั้น ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นไป ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจและสามารถแนะนำผลักดันให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และสามารถเติบโตในเส้นทางอาชีพได้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าความก้าวหน้าของครูอาจไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนวิทยฐานะ แต่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาผ่านวิธีการต่าง ๆ การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า เพื่อเตรียมความพร้อมในการเติบโตในอนาคตได้

การที่องค์กรมีการบริหารเส้นทางสายอาชีพ มีการวางแผนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าที่สุดตรงกับความต้องการและแผนพัฒนาองค์กรนั้น และบุคลากรสามารถพัฒนาให้ตนเองมีความก้าวหน้าได้ จะเป็นวิธีการหนึ่งในการรักษาให้บุคลากรยังคงอยู่และปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

การบริหารเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ตามที่พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดคือ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสและเป็นการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูอาชีวศึกษา เนื่องจากครูอาชีวศึกษาที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตร

วิชาชีพชั้นสูงมาเป็นระยะเวลาพอสมควร และได้มีการพัฒนาตัวเองให้มีความก้าวหน้าทางคุณวุฒิของการศึกษาและทางวิชาการที่เพิ่มมากขึ้น จนมีคุณวุฒิและความสามารถที่เหมาะสมในการสอนในระดับปริญญา บุคลากรครูเหล่านี้จะมีโอกาสในการเปลี่ยนเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง จากการสอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงไปสู่การสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูงและระดับปริญญา และบุคลากรจะสามารถมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยการทำผลงานเพื่อให้ได้รับการพิจารณาให้มียศตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จากตำแหน่งอาจารย์ เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ

อย่างไรก็ดีการบริหารครูอาชีวศึกษาให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนสำหรับระดับปริญญาของสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่จะได้มาจากการจัดทำผลงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและให้ผลงานของคณาจารย์ที่จัดทำเพื่อเสนอขอความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนนั้น สามารถสะท้อนได้ถึงผลลัพธ์การเรียนรู้และความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนอาชีวศึกษา มีหลายประเด็นที่จะต้องศึกษาและนำเสนอในภาพอนาคตของการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ต่อไป

จากนี้จะเป็นการนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ที่ทางคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ประกาศออกมา ในวันที่ 7 มกราคม 2565 นั้น สามารถสรุปได้ดังนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้คณาจารย์ประจำซึ่งสอนในชั้นปริญญาในสถาบัน สามารถมีตำแหน่งทางวิชาการโดยคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง รวมทั้งถอดถอนคณาจารย์ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้หน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษา เป็นหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ และหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในเรื่อง “หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์” เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 2.13 การขอกำหนดตำแหน่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

หลักเกณฑ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
1. คุณสมบัติเฉพาะ	ดำรงตำแหน่งครู หรือ ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
2. ผลการสอน	ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดในระดับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอาชีวศึกษา	ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดในระดับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอาชีวศึกษา	ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดในระดับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอาชีวศึกษา	ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดในระดับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอาชีวศึกษา
3. ภาระงานสอน	ในระดับปริญญา ย้อนหลังไม่น้อยกว่า 2 ปี (โดยผ่านการประเมินการสอนที่อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด)	ในระดับปริญญา ย้อนหลังไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีความชำนาญในการสอน (โดยผ่านการประเมินการสอนที่อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด)	ในระดับปริญญา ย้อนหลังไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีความชำนาญพิเศษในการสอน (โดยผ่านการประเมินการสอนที่อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด)	ในระดับปริญญา ย้อนหลังไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีความเชี่ยวชาญในการสอน (โดยผ่านการประเมินการสอนที่อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด)
4. ผลงานทางวิชาการ	-	เพิ่มใหม่ 1 รายการ	เพิ่มใหม่ 1 รายการ	เพิ่มใหม่ 2 รายการ
4.1 ผลงานวิจัย หรือ	-	คุณภาพดี	คุณภาพดี	คุณภาพดีมาก 2 เรื่อง หรือ คุณภาพดีมาก 1 เรื่อง
4.2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือ	-	คุณภาพดี	คุณภาพดี	คุณภาพดีมาก 1 เรื่อง
4.3 ผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม	-	คุณภาพดี (เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันอาชีวศึกษาและได้รับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม)	คุณภาพดี (เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันอาชีวศึกษาและได้รับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม)	คุณภาพดีมาก 1 เรื่อง (เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันอาชีวศึกษาและได้รับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม)
4.4 ตำราหรือหนังสือ	-	-	คุณภาพดี	คุณภาพดีมาก 1 เรื่อง
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ - ต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล - ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์จนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน - ต้องได้ผลงานโดยใช้หลักวิชาการ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตรงตามความจริง - ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย - ต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรณีวิจัยในคนหรือสัตว์ 			

หมายเหตุ ผลงานทางวิชาการทุกประเภท ต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะนั้น ๆ พร้อมแสดงหลักฐานว่าด้วยการเผยแพร่ที่ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานั้น ๆ หรือสาขาที่เกี่ยวข้องที่มาจากหลายสถาบัน

การตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ โดยอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องเป็นอนุกรรมการในอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และ 2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีใบบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษานั้น ๆ โดยคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

การประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

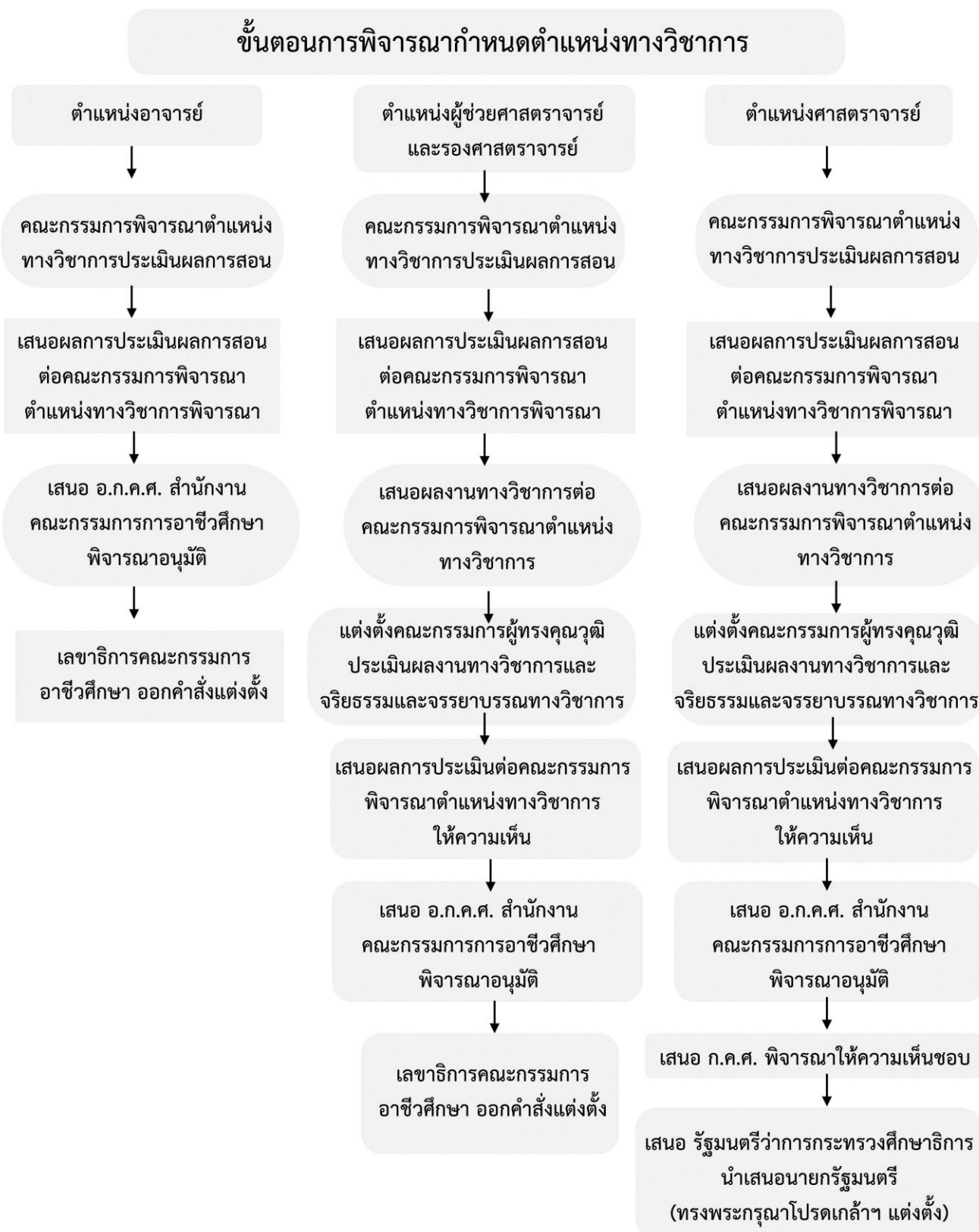
1. คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย

2. คณะกรรมการต้องเป็นบุคคลภายนอกสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผู้ขอสังกัด และไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันการอาชีวศึกษานั้น ๆ

3. คณะกรรมการต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง และต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ

4. การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด

ดังรายละเอียดขั้นตอนการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ในแผนภาพ 2.4



แผนภาพ 2.4 ขั้นตอนการพิจารณากำหนดตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ทั้งนี้จะนำเสนอกระบวนการประเมินผลงาน เพื่อได้รับการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ จากคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับปรับปรุง) พฤศจิกายน 2563 ประเภทของผลงานทางวิชาการ



แผนภาพ 2.5 ขั้นตอนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

หมายเหตุ ให้ถือว่าวันที่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารส่วนงานได้รับคำขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (เอกสารถูกต้องครบถ้วน) เป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง

ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น ได้กล่าวถึงประเภทของผลงานทางวิชาการที่คณาจารย์จะสามารถทำและนำมาใช้ขอตำแหน่งวิชาการได้ดังต่อไปนี้

กลุ่ม 1 งานวิจัย คือ ผลงานวิชาการที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ และมีที่มาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ (งานวิจัยพื้นฐาน) หรือการนำวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ งานวิจัยประยุกต์ (Applied research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์

กลุ่ม 2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

1. ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม คือ ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมที่มีห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ส่วนใหญ่อยู่ภายในประเทศ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาของอุตสาหกรรม

2. ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ คือ ผลงานวิชาการซึ่งอาจดำเนินงานในรูปการศึกษา หรือการวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยและพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือแก้ไขปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน องค์ประกอบของผลงานประกอบด้วยคำอธิบายหรือข้อมูลหลักฐานสำคัญ

3. ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ คือ ผลงานที่เกิดจากการศึกษาวิจัย หรือ วิเคราะห์ สังเคราะห์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง สิ่งแวดล้อม หรือด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ หรือทางวิชาการด้านอื่นนำไปสู่ข้อเสนอแนะนโยบายสาธารณะใหม่ หรือข้อเสนอแนะเชิงความคิดหรือเชิงประจักษ์เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะหรือการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้ภาครัฐนำไปใช้กำหนดนโยบาย กฎหมาย แผน คำสั่ง หรือมาตรการอื่นใด ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่หรือพัฒนาให้เกิดผลดีต่อสาธารณะไม่ว่าระดับชาติ ท้องถิ่นหรือนานาชาติ

4. กรณีศึกษา (Case Study) คือ งานเขียนที่เกิดจากการศึกษาบุคคลหรือสถาบัน (หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐบาล ฯลฯ) ศึกษาเหตุการณ์ การบริหารจัดการ คดี หรือกรณีที่เกิดขึ้นจริงมาจัดทำเป็นกรณีศึกษาเพื่อใช้ในการสอน (teaching case study) โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ตามหลักวิชาการถึงสาเหตุของปัญหาและปัจจัยอื่น ๆ นำมาประกอบการตัดสินใจและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาตามหลักวิชา หรือทำข้อเสนอในการพัฒนาองค์กรหรือเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลหรือพฤติกรรมขององค์กรเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์หาเหตุผลและแนวทางในการตัดสินใจตามหลักวิชาการ หรือเพื่อวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและการใช้ดุลพินิจตัดสินใจคดีนั้น ๆ โดยจำนวนกรณีศึกษาที่จะนำมาแทนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

5. งานแปล คือ งานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรม หรืองานด้านปรัชญา หรืองานประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขานั้น ๆ เมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริม

ความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่ง เป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

6. พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียวกัน คือ งานอ้างอิงที่อธิบาย และให้ข้อมูลเกี่ยวกับคำ หรือหัวข้อ หรือหน่วยย่อย ในลักษณะอื่น ๆ อันเป็นผลของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ และมีหลักวิชา รวมทั้งแสดงสถานะล่าสุดทางวิชาการ (state – of – the - art) ของสาขาวิชานั้น ๆ เป็นการรวบรวมคำ หรือหัวข้อหรือหน่วยย่อย จัดระบบอ้างอิง โดยเป็นงานของนักวิชาการคนเดียว มีคำนำที่ชี้แจง หลักการ หลักวิชา หรือทฤษฎี ที่นำมาใช้ รวมทั้งอธิบายวิธีการใช้ และมีบรรณานุกรมรวม หรือบรรณานุกรมแยกส่วนตามหน่วยย่อย รวมทั้ง ดัชนีค้นคำ ในกรณีที่จำเป็น

7. ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ ผลงานวิชาการที่เป็นการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสรรค์พืชหรือสัตว์พันธุ์ใหม่ หรือจุลินทรีย์ที่มีคุณสมบัติพิเศษสำหรับการใช้ประโยชน์เฉพาะด้านวัคซีน ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยวิธีวิทยาที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ

8. ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ คือ ผลงานหรือชุดของผลงานสร้างสรรค์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางสุนทรียะ ปรัชญาจริยธรรม หรืองานที่สะท้อนสังคม แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ของเจ้าของผลงาน มีการนำเสนอพร้อมคำอธิบาย หลักวิชาที่เอื้อต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความหมายและคุณค่าของงาน เช่น ผลงานสร้างสรรค์ด้านวรรณกรรม ด้านศิลปะการแสดงด้านดนตรี ด้านสถาปัตยกรรม การออกแบบจิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์หรือศิลปะด้านอื่น ๆ

9. สิทธิบัตร คือ สิทธิบัตรตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตร (หมายถึง หนังสือสำคัญที่ออกให้เพื่อคุ้มครอง การประดิษฐ์ หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์)

10. ซอฟต์แวร์ คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามความหมายของกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์ ซึ่งเป็นผลงานที่ได้จากการวิจัย หรือการประดิษฐ์คิดค้นใหม่หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีหลักวิชาอันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน รวมถึงซอฟต์แวร์ที่เป็นการประยุกต์หลักวิชา เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในเชิงวิชาการ

กลุ่ม 3 ผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม ให้มีการเผยแพร่โดยการจัดเวทีนำเสนอผลงานในพื้นที่ หรือการเปิดให้เยี่ยมชมพื้นที่ และจะต้องมีการเผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างกว้างขวางในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่สอดคล้องกับผลงาน โดยการเผยแพร่นั้นจะต้องมีการบันทึกเป็นเอกสารหรือลายลักษณ์อักษรที่สามารถอ้างอิง หรือศึกษาค้นคว้าต่อไปได้

กลุ่ม 4

11. ตำรา คือ งานวิชาการที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนทั้งวิชา หรือส่วนหนึ่งของวิชา ซึ่งเกิดจากการนำข้อค้นพบจากทฤษฎี จากงานวิจัยของผู้ขอ หรือความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวม และเรียบเรียง โดยมีโน้ตศน์ที่ผู้เขียนกำหนดให้เป็นแกนกลาง ซึ่งสัมพันธ์กับโน้ตศน์ย่อยอื่นอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพ สัมพันธภาพและสารัตถภาพตามหลักการเขียนที่ดี ใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานทางวิชาการ และให้ความรู้ใหม่อันเป็นความรู้สำคัญที่มีผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อวงการวิชาการนั้น ๆ

12. หนังสือ คือ งานวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้าศึกษาความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างรอบด้านและลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยมโนทัศน์หลักที่เป็นแกนกลางและมโนทัศน์ย่อยที่สัมพันธ์กัน มีความละเอียดลึกซึ้ง ใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานทางวิชาการ ให้ทัศนะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญาความคิด และสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของหนังสือไม่จำเป็นต้องสอดคล้องหรือเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรหรือของวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตร และไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง

13. บทความทางวิชาการ คือ งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน จนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

นอกจากนี้ผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่ใช้ประกอบในการประเมินการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของสถาบันอาชีวศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนที่เป็นระบบ จัดเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้สอนในการใช้ประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของสถาบันอาชีวศึกษาที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาที่สอนและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ โดยอาจพัฒนาขึ้นจากเอกสารประกอบการสอนจนมีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน จัดเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้เรียนที่นำไปศึกษาด้วยตนเอง หรือเพิ่มเติมขึ้นจากการเรียนในวิชานั้น

2.8 นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา

2.8.1 แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาค่านิยมอาชีวศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด และการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ระดับเทคนิค (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือ สายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

2. ค่านิยมอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

3. วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

4. พันธกิจ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล 2) ขยายโอกาสการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้กับประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 4) พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาและ พัฒนาระบบอาชีวศึกษา 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

5. วัตถุประสงค์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพ และความเป็นมืออาชีพ 2) เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้กับประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา 5) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ

7. ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด เพื่อให้แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษา 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้ 1) ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือเนตรนารี การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน 2) ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไข

ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดภัยเสถียร อบอุ่น และเหตุทะเลาะวิวาท 3) ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย สอดคล้องกับภูมิสังคมอัตลักษณ์และความต้องการของชุมชน พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีพ มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาเป้าหมายมีงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้ 1) กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในสาขากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเน้นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะเต็มศึกษา ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3) การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลผลิต และมูลค่าทางเศรษฐกิจ ประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนโครงการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัย และพัฒนา จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร และจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในระดับชาติหรือนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้ 1) กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ สู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะ วิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

อาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา 3) หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนา ประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา 4) การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา 1) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 เทียบกับผู้เรียน ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษาเทียบกับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 เทียบกับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เรียนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลายทุกระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ 2) ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นได้ และความพึงพอใจของบุคคล และหน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้ 1) ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะคนดี ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทักษะคนดี ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ทักษะคนดี ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม 2) ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัด ที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ครูและบุคลากร ทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

3) การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและนำไปใช้ประโยชน์ หน่วยงานภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุนสถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายดังนี้ 1) ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล สถานศึกษาที่บริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา 2) นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ และนวัตกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และสถานศึกษาที่ได้รับการยกระดับคุณภาพ ให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

2.8.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

จากผลการประเมินขีดความสามารถในการแข่งขันโดยสถาบันการศึกษานานาชาติพบว่า ประเทศไทยยังมีศักยภาพในการคิดค้นนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน และแรงงานทักษะมีการพัฒนาช้าเมื่อเทียบกับประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (9) ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ (พ.ศ. 2561 - 2580) ประกอบด้วย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สำคัญ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มรวมทั้งการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการแห่งอนาคตที่มีศักยภาพ เขตเศรษฐกิจพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยดำเนินการต่อยอดความสำเร็จของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาแล้ว ทำให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ เทคโนโลยีและบุคลากรที่มีความสามารถที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และเกิดการสะสมทุนทางเทคโนโลยีให้เพิ่มขึ้นในพื้นที่ รวมทั้งมีการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรที่เข้าร่วมในการดำเนินการ และมีความเชื่อมโยงบูรณาการการทำงานร่วมกัน

ในทุกมิติ ทั้งโครงการขนาดใหญ่ โครงการระดับรอง และโครงการของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการลงทุนของภาครัฐและภาคเอกชน

การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ที่ยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และทางออกทางทะเลของภาคใต้ตอนบน โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในพื้นที่ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม และความได้เปรียบทางกายภาพและที่ตั้งของพื้นที่ รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรูปแบบการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (จังหวัดชุมพร - ระนอง และพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี - นครศรีธรรมราช) ยกระดับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาและการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมเกี่ยวกับปาล์มและยางพารา และศึกษาแนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล ป่าไม้และป่าชายเลน ให้มีความอุดมสมบูรณ์และสวยงาม

การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน มีวัตถุประสงค์สำคัญให้เกิดการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคโดยใช้โอกาสจากอาเซียน ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงพื้นที่บริเวณชายแดน รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

จากประเด็นการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าว ทำให้คุณภาพอาชีวศึกษาจะต้องได้รับการยกระดับแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อมุ่งพัฒนาในภาพรวมของจังหวัด โดยสร้างความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ และประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูล (Big Data) ของกำลังพลในพื้นที่ พร้อมทั้งนำนวัตกรรมการบริหารแบบบูรณาการมาช่วยยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Holistic and Area Base Vocational Education) ในรูปแบบเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ และพันธมิตรต่าง ๆ โดยมีกรรมการจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาในพื้นที่นั้น ๆ ให้มีคุณภาพ

2.9 สถาบันการอาชีวศึกษา และหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

2.9.1 ความเป็นมาของสถาบัน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีภารกิจจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพและให้มีอำนาจหน้าที่เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งส่วนราชการใน 3 ลักษณะดังนี้ 1) ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 2) ส่วนราชการที่ตั้งขึ้นเป็นการภายใน และ 3) ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นอนุมัติตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้จัดการอาชีวศึกษาได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีประกาศเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 และวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2556 ให้สถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 23 สถาบัน เป็นหน่วยงานการศึกษาตามมาตรา 4 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้วผนวกกับมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการศึกษา

ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดคือ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีสถาบันการอาชีวศึกษาเกิดขึ้นตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ให้สถาบันตามมาตรา 13 และมาตรา 14 เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการแบ่งส่วนราชการของสถาบันตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยการจัดตั้งสถาบันนั้นสามารถดำเนินการได้โดยออกเป็นกฎกระทรวงใน 4 แนวทางคือ

1) การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันเพื่อการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกันตามคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาตรา 13

2) การแยกสถานศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งจากสถาบันไปรวมกับสถานศึกษาอีกแห่ง เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันก็ได้ มาตรา 13 วรรค 2

3) การจัดตั้งขึ้นใหม่เป็นสถาบันหากมีความเหมาะสมหรือจำเป็นมาตรา 14

4) การยกสถานะสถานศึกษาเป็นสถาบันในระยะแรกจนถึงปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในแบบหนึ่ง คือการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการประเมินศักยภาพตามเกณฑ์จำนวน 161 แห่ง เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาจำนวน 19 แห่ง ในรูปแบบการรวมกลุ่มจังหวัด สอดคล้องกับการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดตามมาตรา 26 ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ซึ่งแบ่งออกเป็น 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางที่เน้นเรื่องของพื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงกันสัมพันธ์กัน พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน

การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร 4 แห่ง กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2556 ได้รวมวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินศักยภาพการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีจำนวน 41 แห่ง แล้วจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรจำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย 1) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 9 แห่ง 2) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 10 แห่ง 3) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 10 แห่ง และ 4) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 12 แห่ง

2.9.2 หลักการสำคัญของการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา

ในระยะเวลาที่มีการพิจารณาเรื่องการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในที่ประชุมคณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2553 ศาสตราจารย์ธีรวุฒิ บุญยโสภณ อดีตประธานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ชี้แจงถึงหลักการสำคัญของการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ว่าเป็นการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจจากระดับนโยบายไปสู่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เท่าเทียมกันทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาศักยภาพการผลิตของกลุ่มจังหวัด เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งครูผู้สอน อุปกรณ์การศึกษา ห้องปฏิบัติการ สร้างความเชื่อมโยงและประสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่อย่างเป็นระบบ และเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบของสหกิจศึกษา โดยให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความพร้อมสามารถเปิดสอนระดับปริญญาตรี

สายปฏิบัติการได้ นอกจากนี้ความเห็นของคณะกรรมการยังเล็งเห็นว่าการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาถือเป็นการแก้ไข ปัญหาความสูญเสียในการด้านการลงทุนด้านการอาชีวศึกษาของประเทศชาติ เนื่องจากการรองรับการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรีที่ตรงตามสาขาวิชาชีพที่ได้สำเร็จการศึกษาจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เรียกได้ว่าเป็นการพัฒนาทั้งทักษะทางวิชาชีพชั้นสูงในแต่ละสาขาและทักษะในความเป็นวิชาการร่วมด้วย

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การรวมและการแยกสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2554 โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการดังนี้ 1) ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีกระบวนการผลิตและพัฒนา กำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล 2) การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้เรียน 3) ตอบสนองความต้องการการผลิตและการพัฒนากำลังคน ด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพ ให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 4) การประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีขั้นสูงจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาศักยภาพของ การจัดการอาชีวศึกษา 5) การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล

นับตั้งแต่เจตนารมณ์และอำนาจในการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 สามารถสรุปการดำเนินการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรได้ ตามรายละเอียดลำดับเวลาการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ดังต่อไปนี้

ตาราง 2.14 สรุปการดำเนินการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ปี (พ.ศ.)	เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	2547	มาตรา 4 สถานศึกษาหมายถึงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนวิทยาลัยวิทยาลัยชุมชนสถาบันหรือสถานศึกษา ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศกระทรวง
พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551	2551	กำหนดให้สถานศึกษารวมกันเป็นสถาบันได้ การรวมสถานศึกษา อาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบัน ให้กระทำโดยคำแนะนำ ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559)	2553	จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาภูมิภาคจังหวัด (19 กลุ่มจังหวัด) และเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ รวมทั้งจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3 ปี)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ปี (พ.ศ.)	เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
		ระดับกลาง (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2 ปี) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะทาง (ปริญญาตรี 2 - 3 ปี)
ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การรวมและการแยกสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2554	2554	ประกาศหลักการสำคัญในการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา 5 ประการ
กฎกระทรวง การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2555	2555	กำหนดสถาบันการอาชีวศึกษาตามกลุ่มจังหวัด และสถานศึกษาสมาชิก
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานการศึกษา ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556		กำหนดให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็น “หน่วยงานการศึกษา” ตามมาตรา 4(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการจัดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กฎกระทรวง การรวมสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2556	2556	กำหนดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรตามภูมิภาค และสถานศึกษาสมาชิก
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2556		กำหนดให้สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรเป็น “หน่วยงานการศึกษา” ตามมาตรา 4(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการจัดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9.3 ข้อมูลจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษา

การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ใช้เกณฑ์ตามกลุ่มจังหวัด การเสนอของคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย ภาคกลาง 5 แห่ง ภาคใต้ 4 แห่ง ภาคตะวันออก 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 แห่ง และภาคเหนือ 4 แห่ง รวมเป็นกลุ่มจังหวัดทั้งหมด 18 กลุ่ม พร้อมทั้งกำหนดให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพิ่มอีก 1 แห่ง รวมทั้งสิ้นเป็น 19 แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2.15 ข้อมูลจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษา

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
1.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 (นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี)	1.1 วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี 1.2 วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี 1.3 วิทยาลัยเทคนิคชัยบุรี 1.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปทุมธานี 1.5 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี 1.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี 1.7 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา 1.8 วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ 1.9 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ พระนครศรีอยุธยา 1.10 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	10
2.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 2 (ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และ อ่างทอง)	2.1 วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท 2.2 วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี 2.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี 2.4 วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี 2.5 วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี แห่งที่ 2 2.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี 2.7 วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	7
3.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 (ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว)	3.1 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา 3.2 วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ (ลาดขวาง) 3.3 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา 3.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา 3.5 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ 3.6 วิทยาลัยเทคนิคนครนายก 3.7 วิทยาลัยการอาชีพนครนายก 3.8 วิทยาลัยเทคนิคปราจีน 3.9 วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน 3.10 วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว	10
4.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 4	4.1 วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม 4.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	9

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
	(นครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี)	4.3 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี 4.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี 4.5 วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี 4.6 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี 4.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี 4.8 วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 4.9 วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	
5.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 (สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์)	5.1 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร 5.2 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม 5.3 วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี 5.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี 5.5 วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล 5.6 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ 5.7 วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน	7
6.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 (สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ชุมพร และพัทลุง)	6.1 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี 6.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี 6.3 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช 6.4 วิทยาลัยเทคนิคสิชล 6.5 วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง 6.6 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ นครศรีธรรมราช 6.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช 6.8 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช 6.9 วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช 6.10 วิทยาลัยเทคนิคชุมพร 6.11 วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	11
7.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 2 (ระนอง พังงา ภูเก็ต ตรัง และกระบี่)	7.1 วิทยาลัยเทคนิคระนอง 7.2 วิทยาลัยเทคนิคพังงา 7.3 วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต 7.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต 7.5 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่	7

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
		7.6 วิทยาลัยเทคนิคตรัง 7.7 วิทยาลัยการอาชีพตรัง	
8.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 3 (ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล)	8.1 วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี 8.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี 8.3 วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี 8.4 วิทยาลัยประมงปัตตานี 8.5 วิทยาลัยเทคนิคยะลา 8.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา 8.7 วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ 8.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา 8.9 วิทยาลัยเทคนิคสตูล	9
9.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด)	9.1 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี 9.2 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 9.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี 9.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) 9.5 วิทยาลัยเทคนิคระยอง 9.6 วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด 9.7 วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย 9.8 วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี 9.9 วิทยาลัยเทคนิคตราด	9
10.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 (หนองคาย บึงกาฬ อุดรธานี เลย และหนองบัวลำภู)	10.1 วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย 10.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย 10.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ หนองคาย 10.4 วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ 10.5 วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู 10.6 วิทยาลัยเทคนิคเลย 10.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย 10.8 วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี 10.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี 10.10 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี	10

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
11.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 (สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร)	11.1 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร 11.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการนครพนม 11.3 วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง 11.4 วิทยาลัยการอาชีพพนมมินทร์ราชินีมุกดาหาร	4
12.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 (กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ขอนแก่น และร้อยเอ็ด)	12.1 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ 12.2 วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม 12.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม 12.4 วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น 12.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น 12.6 วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น 12.7 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด 12.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด 12.9 วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด	9
13.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 (อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และศรีสะเกษ)	13.1 วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี 13.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี 13.3 วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม 13.4 วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ 13.5 วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ 13.6 วิทยาลัยเทคนิคยโสธร 13.7 วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ	7
14.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และ สุรินทร์)	14.1 วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา 14.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา 14.3 วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปราสาท 14.4 วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี 14.5 วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ 14.6 วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ 14.7 วิทยาลัยเทคนิคคูเมือง 14.8 วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ 14.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	9
15.	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	15.1 วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ 15.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	7

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
	(เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน)	15.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ 15.4 วิทยาลัยเทคนิคลำพูน 15.5 วิทยาลัยเทคนิคลำปาง 15.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง 15.7 วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีแม่ฮ่องสอน	
16.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 (เชียงราย พะเยา น่าน และแพร่)	16.1 วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 16.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 16.3 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 16.4 วิทยาลัยเทคนิคพะเยา 16.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา 16.6 วิทยาลัยเทคนิคน่าน 16.7 วิทยาลัยเทคนิคแพร่ 16.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ 16.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่	9
17.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 3 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์)	17.1 วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก 17.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก 17.3 วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิษณุโลก 17.4 วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ 17.5 วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 17.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย 17.7 วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ 17.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์	8
18.	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 4 (นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี)	18.1 วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ 18.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ 18.3 วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 18.4 วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร 18.5 วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร 18.6 วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	6
19.	สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	19.1 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี 19.2 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมทานคร 19.3 วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	13

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
		19.4 วิทยาลัยเทคนิคดุสิต 19.5 วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม 19.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา 19.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี 19.8 วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย 19.9 วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา 19.10 วิทยาลัยพัฒนวิชาการเขตพูน 19.11 วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี กาญจนนาภิเษก 19.12 วิทยาลัยช่างทองหลวง 19.13 วิทยาลัยการอาชีพกาญจนนาภิเษก หนองจอก	
		รวม	161

2) กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 30 เมษายน 2556 การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ใช้เกณฑ์การจัดตั้งโดยกำหนดตามภูมิภาค โดยกระจายภูมิภาคละ 1 แห่ง รวมทั้งหมด 4 ภูมิภาค ดังมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 2.16 ข้อมูลจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	สถานศึกษา	จำนวนสมาชิก (แห่ง)
1	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ (ตาก เชียงราย ลำพูน สุโขทัย กำแพงเพชร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ และอุทัยธานี)	1.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก 1.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย 1.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน 1.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย 1.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร 1.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิษณุโลก 1.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ 1.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ 1.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี	9
2	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยเอ็ด อุดรธานี ขอนแก่น มหาสารคาม ศรีสะเกษ ยโสธร)	2.1 วิทยาลัยและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด 2.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี 2.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น 2.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม	10

ที่	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	สถานศึกษา	จำนวนสมาชิก (แห่ง)
	อุบลราชธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์)	2.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ 2.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร 2.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี 2.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา 2.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ 2.10 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์	
3	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคกลาง (สิงห์บุรี กาญจนบุรี ชัยนาท สุพรรณบุรี เพชรบุรี ราชบุรี ชลบุรี สระแก้ว ลพบุรี และ พระนครศรีอยุธยา)	3.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี 3.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี 3.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท 3.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี 3.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี 3.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี 3.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี 3.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว 3.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี 3.10 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร	10
4	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช ชุมพร สุราษฎร์ธานี ระนอง พังงา กระบี่ ตรัง พัทลุง สงขลา สตูล และชุมพร)	4.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช 4.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร 4.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี 4.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง 4.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา 4.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ 4.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตรัง 4.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง 4.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา 4.10 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล 4.11 วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ 4.12 วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์	12
รวม			41

ตามกฎหมายกระทรวงจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษาเกษตร ทั้งหมด 23 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาสมาชิก 161 แห่ง และ 41 แห่งตามลำดับ รวมมีสถาบันที่เป็นสมาชิกทั้งหมด 202 แห่ง ดังตารางที่ 6 สรุปข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

ตาราง 2.17 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

ลำดับ	ประเภทสถาบัน	จำนวนสถาบัน (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาในสังกัด (แห่ง)
1	สถาบันการอาชีวศึกษา	19	161
2	สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	4	41
รวม		23	202

2.9.4 หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

หลักสูตรปริญญาตรีทางวิชาชีพหรือปฏิบัติการมีเป้าหมายในการมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เน้นความรู้ สมรรถนะ และทักษะด้านวิชาชีพ ตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพ หรือมีสมรรถนะและทักษะด้านการปฏิบัติเชิงเทคนิคในศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ โดยผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการหรือสหกิจศึกษา หลักสูตรแบบนี้เท่านั้นที่จะจัดหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่องได้ เพราะมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีทักษะการปฏิบัติการอยู่แล้ว ให้มีความรู้ด้านวิชาการมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้รับการฝึกปฏิบัติขั้นสูงเพิ่มเติม โดยหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต พุทธศักราช 2564 ที่เปิดสอน มีทั้งสิ้น 9 ประเภทวิชา ดังนี้ 1) อุตสาหกรรม 2) บริหารธุรกิจ 3) ศิลปกรรม 4) คหกรรม 5) เกษตรกรรม 6) ประมง 7) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว 8) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 9) พาณิชยนาวิ รวมจำนวน 34 สาขาวิชา โดยชื่อปริญญาใช้ชื่อว่า หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (Bachelor of Technology)

ตาราง 2.18 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสถาบันอาชีวศึกษาประเภทวิชาอุตสาหกรรม บริหารธุรกิจ ศิลปกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และประมง

ประเภทวิชา	หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต พุทธศักราช 2564 เป็นต้นไป	
	รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา
อุตสาหกรรม	40101	เทคโนโลยีเครื่องกล
	40102	เทคโนโลยีการผลิต
	40103	เทคโนโลยีการเชื่อม
	40104	เทคโนโลยีไฟฟ้า
	40105	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์
	40106	เทคโนโลยีก่อสร้าง
	40108	เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม

ประเภทวิชา	หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต พุทธศักราช 2564 เป็นต้นไป	
	รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา
	40113	เทคโนโลยีพลังงาน
	40121	เทคโนโลยีโยธา
	40122	เทคโนโลยียาง
	40124	เทคโนโลยีปิโตรเคมี
	40127	เทคโนโลยีเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
	40128	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
	40130	เทคโนโลยีแม่พิมพ์
	40137	เทคโนโลยียานยนต์
รวม		15 สาขาวิชา
พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	40201	การบัญชี
	40202	การตลาด
	40204	เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
	40214	การจัดการโลจิสติกส์
	40216	การจัดงานสำนักงาน
รวม		5 สาขาวิชา
ศิลปกรรม	40308	ดิจิทัลกราฟิก
	40315	ช่างทองหลวง
รวม		2 สาขาวิชา
คหกรรม	40404	อาหารและโภชนาการ
	40406	การจัดการงานคหกรรม
รวม		2 สาขาวิชา
เกษตรกรรม	40502	เทคโนโลยีการผลิตพืช
	40503	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์
	40504	เทคโนโลยีสัตวรักษ์
รวม		3 สาขาวิชา
ประมง	40601	เทคโนโลยีเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
	40602	เทคโนโลยีแปรรูปสัตว์น้ำ
รวม		2 สาขาวิชา

ตาราง 2.19 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสถาบันอาชีวศึกษาประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และพาณิชยนาวิ

ประเภทวิชา	หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต พุทธศักราช 2564 เป็นต้นไป	
	รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา
อุตสาหกรรม	40101	เทคโนโลยีเครื่องกล
	40102	เทคโนโลยีการผลิต
	40103	เทคโนโลยีการเชื่อม
	40104	เทคโนโลยีไฟฟ้า
	40105	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์
	40106	เทคโนโลยีก่อสร้าง
	40108	เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม
	40113	เทคโนโลยีพลังงาน
	40121	เทคโนโลยีโยธา
	40122	เทคโนโลยียาง
	40124	เทคโนโลยีปิโตรเคมี
	40127	เทคโนโลยีเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
	40128	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
	40130	เทคโนโลยีแม่พิมพ์
	40137	เทคโนโลยียานยนต์
รวม		15 สาขาวิชา
พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	40201	การบัญชี
	40202	การตลาด
	40204	เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	40701	การโรงแรม
	40702	การท่องเที่ยว
รวม		2 สาขาวิชา
เทคโนโลยีสารสนเทศ	40901	เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร	40903	คอมพิวเตอร์โปรแกรมเมอร์
รวม		2 สาขาวิชา

ประเภทวิชา	หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต พุทธศักราช 2564 เป็นต้นไป	
	รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา
พาณิชยนาวิ	41102	เทคโนโลยีเครื่องกลเรือ
รวม		1 สาขาวิชา
11 ประเภทวิชา	รวม	34 สาขาวิชา

หมายเหตุ ข้อมูลสถาบันการอาชีวศึกษา ปรับปรุง ณ วันที่ 25 เมษายน 2565

2.9.5 ลักษณะหลักสูตร และหลักสูตรระบบทวิภาคี

เนื่องด้วยสถาบันการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการ ปฏิบัติการสอนการวิจัย การถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทุนบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม สามารถจัดการอาชีวศึกษาได้จนถึงระดับปริญญาตรี ที่เรียกว่าระบบ 3 - 2 - 2 คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2 ปี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2 ปี และเทคโนโลยีบัณฑิต 2 ปี ที่เรียกได้ว่าเป็นหลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) โดยในหลักสูตรปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิตนี้ ผู้เรียนจะสามารถเรียนไปด้วยและทำงานไปด้วยได้ เนื่องจากเป็นการจัดการศึกษาในภาคค่ำ หรือในวันเสาร์และอาทิตย์ และผู้เรียนจะเรียนในสถาบัน 1 ปี และฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ 1 ปี ที่เรียกได้ว่าเป็นหลักสูตรทวิภาคี

ลักษณะหลักสูตร

การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ หมวดวิชาเลือกเสรีและวิชาประสบการณ์ภาคสนามโดยมีสัดส่วนจำนวนหน่วยกิตในแต่ละหมวด และหน่วยกิตรวมทั้งหลักสูตรเป็นไปตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี โดยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมายถึง วิชาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจธรรมชาติของตนเอง ผู้อื่น และสังคม เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถคิดอย่างมีเหตุผล สามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารความหมายได้ดี มีคุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมทั้งของไทยและของประชาคมนานาชาติ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตและดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจจัดวิชาศึกษาทั่วไปในลักษณะจำแนกเป็นรายวิชา หรือลักษณะบูรณาการใด ๆ ก็ได้ โดยผสมผสานเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุมสาระของกลุ่มวิชาสังคมศึกษา มนุษยศาสตร์ ภาษา และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิชาศึกษาทั่วไป

เนื่องจากสาขาเทคโนโลยีครอบคลุมเนื้อหาที่หลากหลายทั้งด้านทฤษฎีหลักการและนวัตกรรมสู่การนำไปใช้งาน เนื้อหาในหมวดวิชาเฉพาะจึงกำหนดเป็นกลุ่มย่อยดังนี้ 1) วิชาเฉพาะพื้นฐาน หมายถึงวิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับการเรียนทางด้านเทคโนโลยี เช่น กลุ่มวิชาพื้นฐานทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และกลุ่มวิชาพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับสาขาเทคโนโลยี 2) วิชาเฉพาะด้าน หมายถึงวิชาที่ครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมีในแต่ละด้านของหลักสูตร บางหลักสูตรอาจกำหนดให้มีประสบการณ์ภาคสนาม ซึ่งอาจเป็นการฝึกงาน

ในสถานประกอบการหรือสหกิจศึกษา โดยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหมวดวิชาเฉพาะ เช่น กลุ่มวิชาบังคับทางเทคโนโลยี และกลุ่มวิชาเลือกทางเทคโนโลยีตามวัตถุประสงค์ของแต่ละสถาบัน

โครงสร้างหลักสูตรสาขาเทคโนโลยี (ต่อเนื่อง)

จำนวนหน่วยกิตรวม ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต

1) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต

(ทั้งนี้จำนวนหน่วยกิตรวมของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปเมื่อนับรวมกับรายวิชาที่ได้ศึกษามาแล้วในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาต้องไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต)

2) หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า 42 หน่วยกิต

(โดยต้องเรียนวิชาทางปฏิบัติการไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต และทางทฤษฎีไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต)

2.1) วิชาเฉพาะพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต

- กลุ่มวิชาพื้นฐานทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

- กลุ่มวิชาพื้นฐานทางเทคโนโลยี ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

(ทั้งนี้จำนวนหน่วยกิตรวมของกลุ่มวิชาพื้นฐานทางเทคโนโลยีเมื่อนับรวมกับรายวิชาที่ได้ศึกษามาแล้วจากหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาต้องไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต)

ได้แก่ - เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี

- ฝึกปฏิบัติงานเทคโนโลยีพื้นฐาน

- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ

- การจัดการอุตสาหกรรม

- วัสดุอุตสาหกรรม

2.2) วิชาเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต

- กลุ่มวิชาเทคโนโลยีเฉพาะสาขา ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต

- กลุ่มวิชาโครงการ ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต

2.3) วิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต

หรือวิชาบูรณาการการเรียนรู้ร่วมการทำงาน

3) หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

หลักสูตรระบบทวิภาคี (Dual Education System)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (3) และวรรคท้ายบัญญัติว่า การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์

ในการผลิต และพัฒนากำลังคนสถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถจัดการศึกษาตามวาระหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันได้ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาด้านอาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับกำลังคน ด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงทฤษฎี ควบคู่กับการฝึกทักษะเชิงปฏิบัติในสถานประกอบการจากการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งการศึกษาในระบบนี้ผู้เรียนหรือผู้ฝึกหัด จะต้องเรียนรายวิชาสามัญหรือรายวิชาชีพพื้นฐาน โดยเรียนและฝึกปฏิบัติเบื้องต้นที่สถานศึกษาสัปดาห์ละ 1 - 2 วัน ส่วนรายวิชาชีพสาขางานจะเรียนและฝึกปฏิบัติจริงที่สถานประกอบการ 3 - 4 วัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งนี้การจัดอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ ได้เริ่มต้นดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2527 จนถึงปัจจุบัน มีพัฒนาการและเปลี่ยนแปลงตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 4 ช่วงเวลาดังนี้ ได้แก่ ช่วงที่ 1 - โครงการโรงเรียนโรงงาน ช่วงที่ 2 - โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ช่วงที่ 3 - การฝึกงานครึ่งหลักสูตร และช่วงที่ 4 ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 - ปัจจุบันการจัดการศึกษาทวิภาคี (โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการภาคอุตสาหกรรมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ, 2558)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561) อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งเรียนในสถานศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน

อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ (2562) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีคือ การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทั้งในเรื่องการจัดหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรการผลิตกำลังคนนั้นตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ความร่วมมือในเรื่องการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้กำลังคนที่ผลิตมีสมรรถนะตรงตามสภาพความจำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในเรื่องการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและมีสมรรถนะที่ได้มาตรฐาน

2.9.6 ข้อมูลการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

จากตารางด้านล่างนี้จะเห็นได้ว่าสาขาที่มีการเปิดสอนมากที่สุดได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า ซึ่งเปิดสอนมากถึง 47 วิทยาลัย และสาขาอันดับที่สอง ได้แก่ สาขาบัญชี ซึ่งเปิดสอนในวิทยาลัย 33 แห่ง และสาขาที่เปิดสอนมากเป็นลำดับที่ 3 ได้แก่ สาขาเทคโนโลยียานยนต์ ซึ่งเปิดสอนใน 32 วิทยาลัย จากข้อมูลนี้จะเห็นได้ถึงคามนิยมในการเรียน ความพร้อมของบุคลากรและสถาบัน ในการเปิดสอนในสาขาต่าง ๆ ทั้งนี้อาจจะต้องพิจารณาต่อไปว่าสาขาที่เปิดสอนในหลายวิทยาลัยนั้น เป็นสาขาที่มีความต้องการสูงจากสถานประกอบการจริงหรือไม่

ตาราง 2.20 ข้อมูลการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2564

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
40101	เทคโนโลยีเครื่องกล	1	ภาคกลาง 5	1	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
		2	ภาคตะวันออก	2	วิทยาลัยเทคนิคระยอง
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	3	วิทยาลัยเทคนิคเลย
				4	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
				5	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
		4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	6	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
		5	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	7	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
				8	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
		6	ภาคเหนือ 4	9	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
		7	กรุงเทพมหานคร	10	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก
			7 สถาบัน		10 วิทยาลัย
40102	เทคโนโลยีการผลิต	1	ภาคกลาง 2	1	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท
		2	ภาคกลาง 3	2	วิทยาลัยเทคนิคครนายก
				3	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
		3	ภาคกลาง 5	4	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
		4	ภาคใต้ 1	5	วิทยาลัยเทคนิคศรีธรรมราช
		5	ภาคใต้ 3	6	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
		6	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	7	วิทยาลัยเทคนิคเลย
				8	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
		7	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	9	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
				10	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
				11	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
				12	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
		8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	13	วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ
				14	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
		9	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	15	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
				16	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
		10	ภาคเหนือ 4	17	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
			10 สถาบัน		17 วิทยาลัย
40103	เทคโนโลยีการเชื่อม	1	ภาคกลาง 3	1	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	2	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	3	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
		4	ภาคเหนือ 3	4	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
			4 สถาบัน		4 วิทยาลัย
40104	เทคโนโลยีไฟฟ้า	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
		2	ภาคกลาง 2	2	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
		3	ภาคกลาง 3	3	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
				4	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
				5	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
				6	วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
		4	ภาคกลาง 4	7	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
		5	ภาคกลาง 5	8	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
		6	ภาคใต้ 1	9	วิทยาลัยเทคนิคศรีธรรมราช
				10	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
		7	ภาคใต้ 2	11	วิทยาลัยเทคนิคตรัง
		8	ภาคใต้ 3	12	วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
				13	วิทยาลัยเทคนิคยะลา
				14	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
		9	ภาคตะวันออก	15	วิทยาลัยเทคนิคระยอง
				16	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)
		10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	17	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
				18	วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ
				19	วิทยาลัยเทคนิคเลย
				20	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
				21	วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
				22	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
		11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	23	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
		12	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	24	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
				25	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
				26	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
				27	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
		13	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	28	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
				29	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
				30	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
		14	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	31	วิทยาลัยเทคนิคคูเมือง
				32	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
				33	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
				34	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
				35	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
				36	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณปริสุทโธ
		15	ภาคเหนือ 1	37	วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
		16	ภาคเหนือ 2	38	วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
				39	วิทยาลัยเทคนิคน่าน
				40	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
		17	ภาคเหนือ 3	41	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
				42	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
				43	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
		18	ภาคเหนือ 4	44	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
				45	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
				46	วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
		19	กรุงเทพมหานคร	47	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
			19 สถาบัน		47 วิทยาลัย
40105	เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
				2	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
				3	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
		2	ภาคกลาง 3	4	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
				5	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
		4	ภาคกลาง 4	6	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
		5	ภาคกลาง 5	7	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
		6	ภาคใต้ 1	8	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
		7	ภาคตะวันออก	9	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
		8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	10	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
				11	วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
				12	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
		9	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	13	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
				14	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
				15	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
				16	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
		10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	17	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
				18	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
		11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	19	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
				20	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
				21	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
				22	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณปริสุทโธ
		12	ภาคเหนือ 1	23	วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
		13	ภาคเหนือ 2	24	วิทยาลัยเทคนิคแพร่
		14	ภาคเหนือ 3	25	วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์
		15	ภาคเหนือ 4	26	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
				27	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
		16	กรุงเทพมหานคร	28	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
				29	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
			16 สถาบัน		29 วิทยาลัย

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
40106	เทคโนโลยีการก่อสร้าง	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
		2	ภาคกลาง 2	2	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
		3	ภาคใต้ 3	3	วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
		4	กรุงเทพมหานคร	4	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
					5
			4 สถาบัน		5 วิทยาลัย
40108	เทคโนโลยี สถาปัตยกรรม	1	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	1	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
		2	ภาคเหนือ 3	2	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
			2 สถาบัน		2 วิทยาลัย
40113	เทคโนโลยีพลังงาน	1	ภาคใต้ 3	1	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
		2	ภาคตะวันออก	2	วิทยาลัยเทคนิคระยอง
			2 สถาบัน		2 วิทยาลัย
40121	เทคโนโลยีโยธา	1	ภาคตะวันออก	1	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	2	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
				3	วิทยาลัยเทคนิคเลย
				4	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
			2 สถาบัน		4 วิทยาลัย
40122	เทคโนโลยียาง	1	ภาคใต้ 1	1	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย
40124	เทคโนโลยีปิโตรเคมี	1	ภาคตะวันออก	1	วิทยาลัยเทคนิคระยอง
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย
40127	เทคโนโลยี เมคคาทรอนิกส์ และหุ่นยนต์	1	ภาคใต้ 1	1	วิทยาลัยเทคนิคศรีธรรมราช
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	2	วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
		3	ภาคเหนือ 3	3	วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์
		4	กรุงเทพมหานคร	4	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
			4 สถาบัน		4 วิทยาลัย

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย		
40128	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	1	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	1	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม		
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	2	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี		
			2 สถาบัน		2 วิทยาลัย		
40130	เทคโนโลยีแม่พิมพ์	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี		
		2	ภาคกลาง 5	2	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม		
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	3	วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด		
		4	ภาคเหนือ 2	4	วิทยาลัยเทคนิคแพร่		
		5	ภาคเหนือ 3	5	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก		
		6	กรุงเทพมหานคร	6	วิทยาลัยกาญจนาภิเษก มหานคร		
			6 สถาบัน		6 วิทยาลัย		
40137	เทคโนโลยียานยนต์	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี		
					2	วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์	
		2	ภาคกลาง 3	3	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี		
					4	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	
		3	ภาคกลาง 4	5	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี		
					6	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	
		4	ภาคกลาง 5	7	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์		
		5	ภาคใต้ 1	8	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร		
					9	วิทยาลัยเทคนิคศรีธรรมราช	
					10	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	
		6	ภาคใต้ 2	11	วิทยาลัยเทคนิคกระบี่		
					12	วิทยาลัยเทคนิคตรัง	
		7	ภาคใต้ 3	13	วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี		
					14	วิทยาลัยเทคนิคยะลา	
					15	วิทยาลัยเทคนิคสตูล	
					16	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	
				8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	17	วิทยาลัยการอาชีพพนมมิตราชินี มุกดาหาร
						18	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
		9	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	19	วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด
				20	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
				21	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
		10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	22	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
				23	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
				24	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
		11	ภาคเหนือ 1	25	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
		12	ภาคเหนือ 2	26	วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
				27	วิทยาลัยเทคนิคแพร่
		13	ภาคเหนือ 3	28	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
				29	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
				30	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
		14	ภาคเหนือ 4	31	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
				32	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
			14 สถาบัน		32 วิทยาลัย
40201	การบัญชี	1	ภาคกลาง 2	1	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
				2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
		2	ภาคกลาง 3	3	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
		3	ภาคกลาง 4	4	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
				5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
		4	ภาคใต้ 1	6	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
		5	ภาคใต้ 3	7	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
		6	ภาคตะวันออก	8	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
		7	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	9	วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย
				10	วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ
				11	วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
				12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
				13	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
		8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	14	วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
				15	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
				16	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
				17	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
				18	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
		9	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	19	วิทยาลัยเทคนิคโยธา
				20	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
				21	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
		10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	22	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
				23	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
				24	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณปริสุทโธ
				25	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
				26	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
		11	ภาคเหนือ 1	27	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
		12	ภาคเหนือ 2	28	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
				29	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
				30	วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่
		13	ภาคเหนือ 3	31	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
		14	กรุงเทพมหานคร	32	วิทยาลัยพัฒนวิชาการเขตฯพน
				33	วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
			14 สถาบัน		33 วิทยาลัย
40202	การตลาด	1	ภาคกลาง 2	1	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
		2	ภาคกลาง 5	2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
		3	ภาคใต้ 2	3	วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
		4	ภาคใต้ 3	4	วิทยาลัยเทคนิคสตูล
		5	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย
				6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
		6	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	7	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
		7	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	8	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
				9	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
		8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	10	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
		9	ภาคเหนือ 3	11	วิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิบูลย์โลก
				12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
		10	กรุงเทพมหานคร	13	วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน
				14	วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
				15	วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย
			10 สถาบัน		15 วิทยาลัย
40204	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	ภาคกลาง 3	1	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	6	วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง
		4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	10	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
40204	เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล		ภาคกลาง 3	12	วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน
				13	วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
		5	ภาคกลาง 5	14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
				15	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
		6	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	3	วิทยาลัยการอาชีพหนองคาย
				4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
				5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
		7	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	7	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
				8	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
				9	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
		8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	16	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
		9	ภาคเหนือ 3	11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
		10	กรุงเทพมหานคร	17	วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
				18	วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
			10 สถาบัน		18 วิทยาลัย
40214	การจัดการโลจิสติกส์	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
		2	ภาคกลาง 4	2	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
				3	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
			2 สถาบัน		3 วิทยาลัย
40216	การจัดการสำนักงาน	1	ภาคกลาง 3	1	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
				2	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	3	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	4	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
		4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	5	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
			4 สถาบัน		5 วิทยาลัย
40308	ดิจิทัลกราฟิก	1	ภาคกลาง 4	1	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
		2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	2	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	3	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
40308	คอมพิวเตอร์กราฟิก	4	ภาคเหนือ 1	4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
			4 สถาบัน		4 วิทยาลัย
40315	ช่างทองหลวง	1	กรุงเทพมหานคร	1	วิทยาลัยกาญจนภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย
40404	เทคโนโลยีอาหาร และโภชนาการ	1	ภาคกลาง 4	1	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
		2	ภาคใต้ 3	2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
		3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	3	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
		4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	4	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
		5	ภาคเหนือ 2	5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
		6	กรุงเทพมหานคร	6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
			6 สถาบัน		6 วิทยาลัย
40406	การจัดการงานคหกรรม	1	ภาคเหนือ 4	1	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย
40502	เทคโนโลยี การผลิตพืช	1	ภาคเหนือ 1	1	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เชียงใหม่
		2	เกษตรภาคเหนือ	2	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เชียงราย

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
				3	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร
				4	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี
		3	เกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น
				6	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา
			3 สถาบัน		6 วิทยาลัย
40503	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์	1	ภาคเหนือ 1	1	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
		2	เกษตรภาคเหนือ	2	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก
		3	เกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ
				4	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา
				5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม
				6	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร
				7	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ
				8	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี
		4	เกษตรภาคกลาง	9	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี
				10	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
			4 สถาบัน		10 วิทยาลัย
40504	เทคโนโลยีสัตวรักษ์	1	เกษตรภาคกลาง	1	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย
40601	เทคโนโลยีเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	1	เกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี
		2	เกษตรภาคใต้	2	วิทยาลัยประมงดินสูลานนท์
			2 สถาบัน		2 วิทยาลัย

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
40602	เทคโนโลยีแปรรูป สัตว์น้ำ	1	ภาคใต้ 3	1	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและ ประมงปัตตานี
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย
40701	การโรงแรม	1	ภาคกลาง 1	1	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา
		2	ภาคกลาง 4	2	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
		3	ภาคกลาง 5	3	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
		4	ภาคใต้ 2	4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
		5	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5	5	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
		6	ภาคเหนือ 1	6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
		7	ภาคเหนือ 3	7	วิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิบูลโลก
		8	กรุงเทพมหานคร	8	วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน
				9	วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
			8 สถาบัน		9 วิทยาลัย
40702	การท่องเที่ยว	1	ภาคใต้ 2	1	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
		2	ภาคเหนือ 2	2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
			2 สถาบัน		2 วิทยาลัย
40901	เทคโนโลยี สารสนเทศ	1	ภาคกลาง 4	1	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
		2	ภาคกลาง 5	2	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
		3	ภาคใต้ 2	3	วิทยาลัยเทคนิคตรัง
				4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
		4	ภาคใต้ 3	5	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
				6	วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
		5	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	วิทยาลัยเทคนิคระยอง
		6	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	8	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก อุดรธานี
				9	วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ
				10	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย

รหัสสาขาวิชา	สาขาวิชา	ที่	สถาบันการอาชีวศึกษา	ที่	วิทยาลัย
		7	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
		8	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4	12	วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ
		9	ภาคเหนือ 1	13	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
		10	ภาคเหนือ 2	14	วิทยาลัยเทคนิคแพร่
		11	ภาคเหนือ 3	15	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
		12	กรุงเทพมหานคร	16	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
			12 สถาบัน		16 วิทยาลัย
41102	เทคโนโลยี เครื่องกลเรือ	1	ภาคใต้ 1	1	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือนครศรีธรรมราช
			1 สถาบัน		1 วิทยาลัย

หมายเหตุ ข้อมูลสถาบันการอาชีวศึกษา ปรับปรุง ณ วันที่ 25 เมษายน 2565

2.9.7 รายละเอียดเกี่ยวกับบุคลากรในหลักสูตร

จำนวนและคุณสมบัติของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น มีคุณสมบัติตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 3 คน และในจำนวนนั้นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวนอย่างน้อย 1 คน ทั้งนี้อาจารย์ประจำในแต่ละหลักสูตรจะเป็นอาจารย์ประจำเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้

อาจารย์ประจำหลักสูตร หมายถึง อาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติตรง หรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาของหลักสูตรที่เปิดสอน ซึ่งมีหน้าที่สอนและค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาดังกล่าว ทั้งนี้สามารถเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหลายหลักสูตรได้ในเวลาเดียวกัน แต่ต้องเป็นหลักสูตรที่อาจารย์ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาของหลักสูตร ต้องมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาและเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง สำหรับหลักสูตรปริญญาตรีทางวิชาชีพหรือปฏิบัติการที่เน้นทักษะด้านวิชาชีพตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพ อาจารย์ประจำหลักสูตรต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ๆ กรณีร่วมผลิตหลักสูตรกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา หากจำเป็นบุคลากรที่มาจากหน่วยงานนั้นอาจได้รับการยกเว้นคุณสมบัติปริญญาโท และผลงานทางวิชาการ แต่ต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หมายถึง อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีภาระหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนตั้งแต่การวางแผนการควบคุมคุณภาพ การติดตามประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้นตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา โดยจะเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

เกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ ยกเว้นพหุวิทยาการหรือสหวิทยาการ ให้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้อีก 1 หลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถซ้ำได้ไม่เกิน 2 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างน้อย 2 ใน 5 คนต้องมีประสบการณ์ในด้านปฏิบัติการ โดยอาจเป็นอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษา หรือเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีข้อตกลงในการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรนั้นร่วมกัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 2 คน กรณีร่วมผลิตหลักสูตรกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา หากจำเป็นบุคลากรที่มาจากหน่วยงานนั้นอาจได้รับการยกเว้นคุณสมบัติปริญญาโทและผลงานทางวิชาการ และต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

อาจารย์พิเศษ หมายถึง ผู้สอนที่ไม่ใช่อาจารย์ประจำ อาจารย์พิเศษต้องมีชั่วโมงสอนไม่เกินร้อยละ 50 ของรายวิชาโดยมีอาจารย์ประจำเป็นผู้รับผิดชอบรายวิชานั้น

อาจารย์ผู้สอน อาจเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษที่มีคุณสมบัติขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กันหรือในสาขาวิชาของรายวิชาที่สอนในกรณีที่มีอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนก่อนที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 จะประกาศใช้ ให้สามารถทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนต่อไปได้ กรณีร่วมผลิตหลักสูตรกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษาบุคลากรที่มาจากหน่วยงานนั้น อาจได้รับการยกเว้นคุณสมบัติปริญญาโท และผลงานทางวิชาการแต่ต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี กรณีอาจารย์พิเศษได้รับการยกเว้นคุณสมบัติปริญญาโท แต่ต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

2.10 ข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

ในส่วนของข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศนั้นจะนำเสนอในสองส่วน คือ เป้าหมายและความเข้าใจการพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ และการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาในต่างประเทศ ดังนี้

2.10.1 เป้าหมายการพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

OECD Reviews: Pathways to Professions, Understanding Higher Vocational and Professional Tertiary Education Systems (2022) เป็นรายงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของระบบการศึกษาที่มีหลายช่องทางในการพัฒนาให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา หรือคนวัยทำงาน แสดงถึงการศึกษาระบบต่อเนื่อง (Continuing Education) ที่เป็นประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้กับคนวัยทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา สามารถเข้ามาเรียนต่อ พัฒนาทักษะ Upskill Reskill ในเวลาภาคพิเศษ ที่สามารถทำงานไปด้วยได้ รายงานฉบับนี้แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบการศึกษาอาชีวศึกษาชั้นสูง และระบบการศึกษาวิชาชีพในประเทศต่าง ๆ ที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ในเชิงประยุกต์ (applied knowledge) หลักสูตรระดับปริญญาทางวิชาชีพ หรือ Professional Bachelor's Program มีความสอดคล้องกับหลักสูตรระดับปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิตของสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ในประเทศออสเตรเลีย และประเทศเยอรมนี สถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นผู้จัดการเรียนการสอน โดยในประเทศเยอรมนีจะเป็น Specialized Vocational School หรือ Vocational Academies เป็นหน่วยจัดการเรียนการสอน

UNESCO - UNEVOC International Centre (2020) ได้รายงานในงานวิจัย Future of TVET Teaching เกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับการอาชีวศึกษา และการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ทั้ง 10 แนวโน้ม ซึ่งส่งผลไปยังเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้

แนวโน้มที่ 1 ความเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลและความอัตโนมัติต่าง ๆ ที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงความต้องการทักษะที่ประยุกต์ ทักษะข้ามสายงานที่มีมากขึ้น เช่น ทักษะการแก้ไขปัญหา สมรรถนะข้ามวิชาชีพ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ เป็นต้น

แนวโน้มที่ 2 ระบบการศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ ที่สามารถนำข้อมูลที่มีอัปเดตได้ตลอดเวลาและทันสมัย นำข้อมูลส่งให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาและครูอาชีวศึกษาที่จะใช้เป็นประโยชน์ได้ตลอดเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้ข้อมูลจะต้องเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม

แนวโน้มที่ 3 ควรมีการนำผลการประเมินทักษะของครูอาชีวศึกษา มาประกอบใช้ในการพัฒนาครูก่อนประจำการ (pre - service training) และระหว่างประจำการ (in - service training) เนื่องจากครูอาชีวศึกษาได้รับการคาดหวังให้มีทักษะในอนาคต เช่น การเป็นผู้เรียนรู้ที่กำกับตนเอง (self - directed learning) การเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ความแตกต่างทางเพศ วัฒนธรรม ลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน และความเสียเปรียบทางสังคม เป็นต้น

แนวโน้มที่ 4 ระบบอาชีวศึกษาในอนาคตควรจะต้องให้คุณค่าและความสำคัญกับประสบการณ์ในภาคอุตสาหกรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมและการพัฒนาครูประจำการ เพื่อที่ครูอาชีวศึกษาจะสามารถพัฒนาทักษะข้ามหลักสูตรและสมรรถนะข้ามวิชาชีพให้กับผู้เรียน

แนวโน้มที่ 5 ควรมีการเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมของครูประจำการกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เช่น การกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการมีแรงจูงใจในระยะยาวให้กับครู หรือการนำใบประกาศที่ได้จากการพัฒนามาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

แนวโน้มที่ 6 การฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ที่เน้นในการมีประสบการณ์สัมผัสตรงกับภาคอุตสาหกรรม ตัวอย่างที่จะช่วยพัฒนาให้ครูอาชีวศึกษาได้เชื่อมโยงทักษะทางวิชาชีพที่แท้จริงในสถานประกอบการ คือ การนำโครงการของสถานประกอบการ (Industry projects) มาเป็นวิธีการหนึ่งของการฝึกอบรม

แนวโน้มที่ 7 ระบบอาชีวศึกษาที่ตอบสนอง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าครูอาชีวศึกษาได้รับการพัฒนาที่เพียงพอเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้และการตอบสนองที่ดีต่อเรื่องเพศ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา ความสามารถในการสอนผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ครูอาชีวศึกษาจำเป็นจะต้องได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษา สิทธิทางด้านแรงงานในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความยืดหยุ่น และสามารถที่จะปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่แข่งขันได้

แนวโน้มที่ 8 อนาคตของการอาชีวศึกษาจะต้องพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมเป็นหุ้นส่วนสำคัญในการพัฒนาและฝึกอบรมครูประจำการ ภาคอุตสาหกรรมสามารถให้การวัดประเมินทักษะของครูอาชีวศึกษาและให้การรับรองทักษะของครูอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตามหากจะให้ภาคอุตสาหกรรมมีความผูกพันและช่วยสนับสนุนการพัฒนาของครูอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืนนั้น การฝึกอบรมทักษะของครูอาชีวศึกษา ควรจะสอดคล้องไปกับความสนใจของภาคอุตสาหกรรม

แนวโน้มที่ 9 วิธีการทางรัฐที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับกลุ่มอุตสาหกรรม เริ่มตั้งแต่การตั้งเป้าหมายร่วมกัน การนำไปใช้ การติดตามประเมินผล และทบทวน

แนวโน้มที่ 10 วิธีการที่จะช่วยสร้างความผูกพันของครูอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และเนื่องจากครูอาชีวศึกษา คือ คนสำคัญที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นควรจะต้องมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา ครูอาชีวศึกษา และภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและระบบอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.10.2 การบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ พบว่ามีหน่วยงานทางการศึกษาได้มีเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้

1) OECD Reviews of Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (2021) ได้รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูและผู้บริหารของการอาชีวศึกษาในประเด็นสำคัญ ดังนี้

การวางแผนทรัพยากรบุคคล ในการวางแผนความต้องการอัตรากำลังของครูอาชีวศึกษา ควรจะต้องมีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลจำนวนครูอาชีวศึกษา และสามารถใช้ในการทำนายความต้องการกำลังครูอาชีวศึกษา โดยเชื่อมโยงกับจำนวนความต้องการการใช้บัณฑิตจากอาชีวศึกษา

สมรรถนะความรู้ความสามารถของครูอาชีวศึกษา ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ในวิชา ทักษะเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรม และศาสตร์ในการสอน ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ครูอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการช่วยให้ผู้เรียนก้าวข้ามอุปสรรคของการเรียนรู้ ครูอาชีวศึกษาจึงควรจะได้รับพัฒนาความรู้และทักษะที่ทันสมัยกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ

การสรรหาและคัดเลือก ควรจะมีการดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นบุคลากรครูในอาชีวศึกษา ในประเทศเยอรมนีแม้ว่าจะจะเป็นประเทศที่มีการเคร่งครัดเรื่องคุณสมบัติของผู้ที่จะมาประกอบอาชีพครู ยังสามารถที่จะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมที่ไม่มีคุณสมบัติด้านการสอนเข้ามาเป็นครูอาชีวศึกษาได้ หรือที่เรียกว่า industry - academic adjunct teacher ทั้งนี้ในการสรรหาจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น มีการผ่อนผันให้กับผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมที่ไม่ได้มีคุณสมบัติด้านการอาชีวศึกษา สามารถมีคุณสมบัติเข้ามาสมัครเป็นครูอาชีวศึกษาได้ อย่างไรก็ตามในบางประเทศ เช่นเดนมาร์กและอังกฤษ จะกระตุ้นให้ผู้เชี่ยวชาญนั้นได้มีคุณสมบัติหลังจากเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว หรือในบางประเทศ จะให้มีการพัฒนาในเฉพาะทักษะที่ขาดหายไป

นอกจากการสรรหาจะยืดหยุ่นกับคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมแล้ว สามารถใช้วิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญให้มาปฏิบัติงานสอนในบางเวลา (Part - Time) และจัดสรรตารางเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น และในประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดทำใบประกาศการสอน (Teaching Certificate) ให้กับผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมด้วย

การพัฒนาครู การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้บนฐานการทำงาน (Work - based learning) ซึ่งการพัฒนาครูด้วยวิธีการนี้ จะต้องอาศัยไม่เพียงความสัมพันธ์ที่ีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเท่านั้น แต่ต้องสนับสนุนครู

ทั้งในเรื่องเวลาที่จะออกจากห้องเรียน และสนับสนุนในเรื่องงบประมาณและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่จะจูงใจให้ครูไปพัฒนา นอกจากนี้ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับมหาวิทยาลัย และสถาบันการวิจัย ครูอาชีวศึกษาจะสามารถพัฒนางานวิจัยที่เชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ ซึ่งจะสามารถนำมาพัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการในอนาคต แนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูอาชีวศึกษาที่ได้เสนอไว้ในเอกสารนี้คือ การพัฒนาวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา (Professional Development) ควรจะพัฒนาไม่เพียงทักษะเฉพาะในอาชีพ แต่ควรจะเป็นทักษะพื้นฐาน และทักษะจรณะ (Soft skills) เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ความร่วมมือ และทักษะการสื่อสารเป็นต้น และนอกจากนี้การพัฒนาควรปรับเปลี่ยนตามความรู้และประสบการณ์เดิมของครูอาชีวศึกษาแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เช่น ครูอาชีวศึกษาบางคนมีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการมาก่อนมาก ควรได้รับการพัฒนาที่เสริมด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอน ส่วนครูอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแล้ว ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านทักษะเทคนิคเฉพาะของแต่ละอาชีพ และประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงกับสถานประกอบการ เป็นต้น

นอกจากนี้ในการพัฒนาวิชาชีพครูของครูอาชีวศึกษา ในหลายประเทศจะเป็นอาสาสมัครหรือการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในหลายประเทศ เช่น ประเทศฟินแลนด์ ประเทศเยอรมนี และประเทศอิตาลีนั้น ได้บังคับเป็นกฎหมายให้ครูอาชีวศึกษาต้องได้รับการพัฒนา และหัวข้อหรือเนื้อหาในการพัฒนาจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน หรือปรับให้เข้ากับความต้องการของครูอาชีวศึกษาแต่ละคน

การบริหารค่าตอบแทน ควรจะต้องมีค่าตอบแทน รายได้ หรือโบนัส ที่เป็นที่ยังคงใจให้กับบุคลากรในสถานประกอบการหรือภาคอุตสาหกรรมอยากเข้ามาปฏิบัติงานเป็นครูอาชีวศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ประเทศเกาหลีใต้ที่ให้เงินเดือนเพิ่ม 10 เปอร์เซ็นต์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่มาจากภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ควรจะมีงบประมาณหรือทุนที่มอบให้ครูในการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในการไปอบรมหรือศึกษาต่อ

การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษามูลค่า ในการรักษาครูอาชีวศึกษาที่เข้ามาใหม่ ให้ยังคงอยู่กับสถานศึกษานั้น ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าจะต้องมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ทำทายน้อย ลดภาระงานเอกสารอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง และควรจะต้องมีโปรแกรมการให้คำปรึกษา (Mentoring programs) ในโปรแกรมการพัฒนาก่อนเริ่มงาน (Induction programs) นอกจากนี้สำหรับครูที่มีประสบการณ์แล้ว ควรจะมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่น่าดึงดูดใจ และการสนับสนุนที่ดี เช่น การเปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งระดับบริหารที่สูงขึ้นได้

ในการรักษามูลค่าครูไว้ในอาชีพนอกจากประเด็นเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นที่แข่งขันได้แล้ว ยังมีประเด็นอื่น ๆ ในเรื่องของการตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของวิชาชีพนี้ของสังคม โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ อัตราชั่วโมงการทำงาน และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู

2) Thomas Deissinger (2017) ได้นำเสนอหัวข้อ Becoming a vocational teacher in Germany (Structural and pedagogical issues) ในการสัมมนา Erasmus Teacher Training โดยมีรายละเอียดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูอาชีวศึกษา สรุปได้ดังนี้

การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน รูปแบบงานของครูอาชีวศึกษาและคุณสมบัติของครูแต่ละประเภทที่ประเทศเยอรมนี แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ 1) ครูที่สอนทั้งวิชาทางอาชีวศึกษาและวิชาทั่วไป

(Scientific teachers) โดยส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาธุรกิจ และได้รับการยืนยันว่ามีประสบการณ์ในบริษัท และได้ฝึกงาน รวมถึงได้เข้าฝึกอบรมการเป็นครู จำนวน 18 เดือน เป็นข้าราชการพลเรือน และรับผิดชอบสอนทั้งวิชาทางอาชีวศึกษาและวิชาทั่วไป 2) ครูที่สอนในวิชาทางเทคนิค (Technical teachers) โดยส่วนใหญ่จะเป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงาน เช่น เป็นช่างเทคนิค หรือ วิศวกรในโรงงาน และมาเข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนาครู 3) ครูที่สอนวิชาทั่วไป (Grammar school teachers) สอนวิชาทั่วไปในหลักสูตร เช่น วิชาภาษาอังกฤษและวิชาสังคมการปกครอง เป็นต้น ทั้งนี้ได้กล่าวถึงจำนวนชั่วโมงการสอนของครูอาชีวศึกษาที่สอนเต็มเวลา (Full - time teacher) โดยจะเป็น 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

OECD Reviews of Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (2021) ประเภทของครูอาชีวศึกษา สรุปได้เป็น 3 ประเภทหลัก ๆ 1) ครูที่สอนทฤษฎีด้านอาชีวศึกษา (Teachers of Vocational Theory) สอนวิชาที่เป็นทฤษฎี เช่น เทคนิคการขาย วิชาไฟฟ้า เป็นต้น 2) ครูที่สอนเชิงปฏิบัติ (Teachers of Vocational Practice) เช่น สอนการประยุกต์ใช้และฝึกปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติเครื่องกลในโรงงาน เป็นต้น 3) ครูที่สอนวิชาทั่วไป (Teacher of General Subjects) สอนวิชาความรู้ทั่วไป เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3) รายงานเรื่อง Vocational Education and Training Workforce ของ Australian Government Productivity Commission Research Report (2011) ได้กล่าวถึงประเด็นการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

การวางแผนทรัพยากรบุคคล ความท้าทายของการวางแผนอัตรากำลังครูอาชีวศึกษา เนื่องจากส่วนใหญ่บุคลากรที่จะเข้ามาเป็นครูอาชีวศึกษา จะปฏิบัติงานในสถานประกอบการมาเป็นเวลาพอสมควรจนเชี่ยวชาญแล้ว และเลือกที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษาในลำดับที่ 2 ซึ่งในขณะนั้นโดยส่วนใหญ่ครูอาชีวศึกษาจึงมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง

การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน กล่าวถึงการจ้างงานครูอาชีวศึกษาที่มีรูปแบบที่เป็นบางเวลา และไม่เป็นทางการ และยังได้ชี้ให้เห็นรูปแบบการจ้างงานครูอาชีวศึกษา ที่ไม่ชัดเจนหรือผสมผสานระหว่างบทบาทการสอน และบทบาทการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การสอน (casual and part - time employment and blurring of teaching and non - teaching roles) นอกจากนี้ได้กล่าวถึงลักษณะงานของครูอาชีวศึกษาที่แตกต่างจากครูในสถานศึกษาทั่วไป คือ การเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งสองเรื่อง (Dual Professional) ทั้งการศึกษาและทั้งด้านภาคอุตสาหกรรม จะต้องมีความเข้าใจกับการปฏิบัติงานประจำวันในภาคอุตสาหกรรม การแก้ไขปัญหาและความท้าทาย และจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรมถึงจะสามารถนำมาสู่คุณภาพที่ดีของครูอาชีวศึกษา

การบริหารค่าตอบแทน จากประเด็นความท้าทายของความขาดแคลนอัตรากำลังของครูอาชีวศึกษา เนื่องจากการแข่งขันเมื่อเทียบกับผู้ที่จบสายอาชีพ แล้วไปปฏิบัติงานอื่นในวิชาชีพ เช่น วิศวกร ได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาปฏิบัติงานเป็นครูอาชีวศึกษาแน่นอน อย่างไรก็ตาม ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนของครูอาชีวศึกษาที่สูงกว่าครูในโรงเรียนทั่วไป แต่ต่ำกว่าอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย

4) TUM Faculty Recruitment and Career System, Statute for Quality Management (2012)

การสรรหา ใช้กระบวนการสรรหาที่เป็นระบบ และมีการใช้ระบบการสรรหาแบบ Headhunting

การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร และการบริหารคนเก่ง ได้กล่าวถึงเป้าหมายของระบบบริหารที่มหาวิทยาลัยต้องการให้คนเก่งที่ดีที่สุด รั้งอยู่ถึงระบบที่คนเก่งสามารถที่จะเติบโตก้าวหน้าไปเป็นศาสตราจารย์ได้ อาจารย์ใหม่จะได้รับการเสนอโอกาสที่อิสระทางวิชาการ ช่องทางในการพัฒนาวิชาชีพ และโอกาสที่จะแสดงการริเริ่มความสนใจตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาในวิชาชีพ นอกจากนี้ระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพในตำแหน่งวิชาการ จะเปิดให้กับคนเก่งที่มีความมุ่งมั่นและพันธะสัญญาที่จะทำให้สำเร็จมากกว่าที่จะให้กับคนที่ไม่แน่นอน

นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการ ไม่ได้มีเฉพาะงานวิจัยเท่านั้น คณาจารย์ที่ชอบการสอน มหาวิทยาลัยได้มีโปรแกรมที่เรียกว่า TUM Teaching Scholar Track โดยมีอัตราส่วนภาระงานการทำวิจัย ต่อการสอน เป็น 1:2 ซึ่งจะทำให้เห็นอัตราชั่วโมงการสอนที่ยืดหยุ่นได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลงานที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะต้องเป็นเกณฑ์การประเมินความสามารถที่แท้จริง (Performance based Criteria) และจะต้องนำไปดำเนินการอย่างโปร่งใส (Transparent Performance Standard) ในระบบ TUM Faculty Tenure Track นั้น อาจารย์จะเข้ามาเริ่มต้นที่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เลย ซึ่งเป็นตำแหน่งชั่วคราว และสามารถก้าวหน้าไปเป็นการจ้างแบบถาวรในระดับรองศาสตราจารย์หลังจากปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 6 ปี และที่น่าสนใจ คือ การก้าวหน้าไปที่ระดับศาสตราจารย์ โดยที่ในระดับนี้ อาจารย์จะสามารถกำหนดเงินเดือนหรือแพ็คเกจการทำงาน สวัสดิการได้ตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะด้วยเกณฑ์ระดับนานาชาติ

สำหรับการบริหารสวัสดิการ ผลประโยชน์ ให้กับอาจารย์ ให้คณาจารย์สามารถลาไปต่างประเทศเพื่อทำผลงานวิชาการได้ เรียกว่า Tenure Track Sabbatical สิ่งนี้จะทำให้ได้ผลงานวิจัยที่ไม่ใช่งานวิจัยพื้นฐานที่อยู่แค่ในมหาวิทยาลัย แต่จะเป็นงานวิจัยที่ตอบโจทย์สังคมและภาคอุตสาหกรรมมากกว่า

การพัฒนาครู มีระบบการพัฒนาด้วยกระบวนการของทีมนำคำปรึกษา (Mentoring Team) และมีกิจกรรมพบปะคณาจารย์ทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และพูดคุยในเชิงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี นอกจากนี้ยังมีสถาบันการศึกษาสำหรับคณาจารย์ใหม่ที่ทำตำแหน่งวิชาการหรือที่เรียกว่า TUM Tenure Track Academy ซึ่งจะเป็นการพบปะในชุมชนของคณาจารย์ใหม่ สามารถหรือแลกเปลี่ยนกันข้ามศาสตร์ เป็นการสร้างเครือข่าย และมีการพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็น ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่ดัดแปลงได้ตามความต้องการ (tailored training concept)

5) McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., & Suart, R. (Eds.). (2019) ได้กล่าวใน Handbook of vocational education and training: Developments in the changing world of work ไว้ว่า

การสรรหา ครูอาชีพศึกษาในประเทศออสเตรเลียมักจะไม่ใช้คำว่าครู (Teacher) แต่มักจะใช้คำว่านักปฏิบัติ (Practitioner) หรือวิทยากร (Trainer) มากกว่า

การพัฒนาครู กระบวนการการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนบริบทในการทำงานของครู (Recontextualization) จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาและเท่าทันกับความรู้ที่ทันสมัยได้ การพัฒนาความรู้ของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวข้องกับทั้งความรู้ในเรื่องของประสบการณ์ทางอาชีพและความเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการเรียนการสอน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นทั้งโดยผ่านกระบวนการของพี่เลี้ยง (Mentoring) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้ผ่านกลุ่ม (Peer Learning) เป็นต้น

การพัฒนาครูก่อนประจำการ ตัวอย่างของการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ก่อนประจำการ ผู้ที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษาในประเทศออสเตรเลียจะต้องได้รับปริญญา ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอาชีวศึกษา การพัฒนาอย่างไรก็ดีในปัจจุบันนี้ได้เปลี่ยนเป็นการฝึกอบรมจำนวนประมาณ 300 ชั่วโมง

2.11 ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

สำหรับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะนำเสนอระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ ดังนี้ 1) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 3) พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 4) พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 5) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 6) กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

2.11.1 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

เป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษา พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ โดยได้กำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ดังนี้

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 สามารถจัดในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือหลายรูปแบบรวมกัน ดังนี้

1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบัน การอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัด และการประเมินผล ผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติ ในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐทั้งนี้ ในการจัดการอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน ได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ

แนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้บรรลุวัตถุประสงค์ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 10 กำหนดให้คํานึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลาย ในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพ สำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคมและสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้ง การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา 4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและ ระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 5) การมีระบบ จูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ 6) การระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ และเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคํานึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม 7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

หลักสูตรอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องจัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ประกอบด้วย

1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพใช้ระยะเวลาในการศึกษา 3 ปีการศึกษา โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่า

2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงใช้ระยะเวลาในการศึกษา 2 ปีการศึกษาสำหรับผู้เข้าเรียน ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า ในประเภทวิชาและสาขาวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด ส่วนผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่า และผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าต่างประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนด ใช้ระยะเวลาประมาณ 3 ปีการศึกษา

3) หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (เทคโนโลยีบัณฑิต) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะเข้าศึกษา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 2 ปีการศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องคํานึงถึง 1) มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา อาชีวศึกษาและสถาบัน 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการ 4) มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์

การทำงานของบุคคล 5) ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา 6) การระดมทรัพยากร ทั้งจากภาครัฐและเอกชน 7) พัฒนาครูและคณาจารย์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.11.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ 1) เสนอแนะและ ให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ 2) กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา 3) เสนอแนะและ ให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เหมาะสม 4) ออกกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้ บังคับได้ 5) พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีมติเป็นประการใดแล้ว ให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น 6) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 8) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) ส่งเสริม สนับสนุนให้มี การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) พิจารณาตั้งอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามอบหมาย 11) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา 12) กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัตินี้ 13) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบ และปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้แทนของหน่วยงาน การศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใด มาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยังคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 14) ในกรณีที่ปรากฏว่า ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือปฏิบัติการ โดยไม่ถูกต้อง และไม่เหมาะสมหรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น 15) พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิ อย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการกำหนดอัตรา เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ 16) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่าง ๆ ตามที่กำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ 17) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และควบคุม การเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

2.11.3 พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

มาตรา 7 ให้สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ในการผลิต และพัฒนาบุคลากร ทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการ ชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีเสริมสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย ให้สถาบันการพลศึกษาเป็นนิติบุคคลในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และ ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล สามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ พัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานของเด็ก เยาวชนและ ประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องส่งเสริมการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงแก่บุคลากรทางด้านพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมการวิจัย การให้บริการชุมชน การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยี การจัดการศึกษาแก่ผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และผู้ที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย สมควรจัดตั้งสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2.11.4 พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559

มาตรา 8 ให้สถาบันเป็นสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพ ถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ละครดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปะวัฒนธรรมระดับ ท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอน ทำการแสดง ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริม สืบสาน สร้างสรรค์ ทะนุบำรุง และเผยแพร่ ศิลปะวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปะวัฒนธรรมที่หลากหลายของ ชุมชนในท้องถิ่น

มาตรา 9 สถาบันอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ 1) สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักงานวิทยาเขต 3) บัณฑิตวิทยาลัย 4) คณะ 5) สำนัก 6) วิทยาลัย 7) ศูนย์ สถาบันอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 8 เป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้ สำนักงานอธิการบดีและสำนักงาน วิทยาเขต อาจแบ่งส่วนราชการเป็นกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง บัณฑิตวิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง คณะอาจแบ่ง ส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี ภาควิชา กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือ กอง สำนัก ศูนย์ และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนราชการ เป็นสำนักงาน ผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง วิทยาลัยอาจบางส่วนราชการเป็นสำนักงาน ผู้อำนวยการ ภาควิชา กอง หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่ากอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

2.11.5 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

สถาบันอุดมศึกษา คือ สถาบันที่จัดการอุดมศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา การศึกษาในระดับ ที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ และนวัตกรรม ผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชน อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้คณาจารย์และบุคลากรอื่นมีความรู้เท่าทัน ความก้าวหน้าทางวิชาการในโลก พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยให้ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ความเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม และเทคโนโลยี และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในการสร้างผู้ประกอบการ รายใหม่ให้กับประเทศ กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดตั้งนิติบุคคลหรือร่วมลงทุนกับหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์ก็ได้ โดยอาจกำหนดมาตรการ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการ รวมถึงการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการประกอบธุรกิจใหม่ ซึ่งความรู้ ผลการวิจัย หรือนวัตกรรม สามารถนำไปใช้โดยมีหรือไม่มีประโยชน์ตอบแทนก็ได้ หรืออาจร่วมดำเนินการกับ ผู้ประกอบการ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ประกอบการได้เช่นกัน ทั้งนี้รายได้ที่มาจากกรดำเนินการไม่ถือเป็นรายได้ แผ่นดิน

สถาบันอุดมศึกษา คือ สถาบันที่จัดการอุดมศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญาทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชน โดยมีมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา หรือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำหนดขึ้น ตามระดับการศึกษาแต่ละระดับ โดยหลักสูตรการศึกษาต้องออกแบบกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล ซึ่งแสดงถึงพัฒนาการของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามระดับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา กล่าวคือให้ผลลัพธ์การเรียนรู้หรือผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงานระหว่างการศึกษา

2.11.6 กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 4 ว่าด้วย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565

ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

กลุ่ม 1 งานวิจัย หมายถึง ผลงานวิชาการที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ และมีที่มาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ (งานวิจัยพื้นฐาน) หรือการนำวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ งานวิจัยประยุกต์ (Applied Research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative Research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์ โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รายงานการวิจัย ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และชัดเจนตลอดทั้งกระบวนการวิจัย (research process) อาทิ การกำหนดประเด็นปัญหา วัตถุประสงค์ การท้าวรรณกรรมปริทัศน์ โจทย์หรือสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การพิสูจน์โจทย์หรือสมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ การอ้างอิง และอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าได้นำความรู้จากงานวิจัยมาตอบโจทย์และแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2) บทความวิจัย ที่ประมวลสรุปกระบวนการวิจัยในผลงานวิจัยนั้น ให้มีความกระชับและสั้นสำหรับการนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ หรือในวารสารทางวิชาการ

3) หนังสือ (monograph) ซึ่งนำงานวิจัยมาใช้ประกอบการเขียน

กลุ่ม 2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

1) ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม คือ ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมที่มีห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ส่วนใหญ่อยู่ภายในประเทศ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาของอุตสาหกรรม

2) ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ คือผลงานวิชาการซึ่งอาจดำเนินงานในรูปการศึกษาหรือการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยและพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือแก้ไขปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน องค์ประกอบของผลงานประกอบด้วยคำอธิบายหรือข้อมูลหลักฐานสำคัญ

3) ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ คือ เป็นผลงานที่เกิดจากการศึกษาวิจัย หรือ วิเคราะห์สังเคราะห์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง สิ่งแวดล้อม หรือด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ หรือทางวิชาการด้านอื่น อันนำไปสู่ข้อเสนอแนะนโยบายสาธารณะใหม่ หรือข้อเสนอแนะเชิงความคิดหรือเชิงประจักษ์เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะหรือการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้ภาครัฐนำไปใช้กำหนดนโยบาย กฎหมาย แผน คำสั่ง หรือมาตรการอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ หรือพัฒนาให้เกิดผลดีต่อสาธารณะไม่ว่าระดับชาติ ท้องถิ่นหรือนานาชาติ

4) กรณีศึกษา (Case Study) คือ งานเขียนที่เกิดจากการศึกษาบุคคลหรือสถาบัน (หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐบาล ฯลฯ) ศึกษาเหตุการณ์ การบริหารจัดการ คดี หรือกรณีที่เกิดขึ้นจริงมาจัดทำเป็นกรณีศึกษาเพื่อใช้ในการสอน (teaching case study) ทั้งนี้ โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ตามหลักวิชาการถึงสาเหตุของปัญหาและปัจจัยอื่น ๆ นำมาประกอบการตัดสินใจและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาตามหลักวิชา หรือทำข้อเสนอในการพัฒนาองค์กร หรือเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลหรือพฤติกรรมขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์หาเหตุผลและแนวทางในการตัดสินใจตามหลักวิชาการ หรือเพื่อวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและการใช้ดุลพินิจตัดสินใจตัดสินในคดีนั้น ๆ

5) งานแปล คือ งานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรม หรืองานวิชาการที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขานั้น ๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

6) พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการอื่นในลักษณะเดียวกัน คือ งานอ้างอิงที่อธิบาย และให้ข้อมูลเกี่ยวกับคำหรือหัวข้อ หรือหน่วยย่อย ในลักษณะอื่น ๆ อันเป็นผลของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ และมี หลักวิชา รวมทั้ง แสดงสถานะล่าสุดทางวิชาการ (state-of-the-art) ของสาขาวิชานั้น ๆ เป็นการรวบรวมคำหรือหัวข้อหรือหน่วยย่อย จัดระบบอ้างอิง โดยเป็นงานของนักวิชาการคนเดียว มีคำนำที่ชี้แจง หลักการ หลักวิชา หรือทฤษฎีที่นำมาใช้ รวมทั้ง อธิบายวิธีการใช้ และมีบรรณานุกรมรวม หรือบรรณานุกรมแยกส่วนตามหน่วยย่อย รวมทั้งดัชนีค้นคำในกรณีที่เป็น

7) ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ ผลงานวิชาการที่เป็นการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสรรค์พืชหรือสัตว์พันธุ์ใหม่ หรือจุลินทรีย์ที่มีคุณสมบัติพิเศษสำหรับการใช้ประโยชน์เฉพาะด้านวัคซีน ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยวิธีวิทยาที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ

8) ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ คือ ผลงานหรือชุดของผลงานสร้างสรรค์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางสุนทรียะ ศิลปะ โดยผลงานดังกล่าวต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ของเจ้าของผลงาน และต้องอธิบายได้ว่ามีแนวคิดจากปรัชญา จริยธรรม สุนทรียภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของความจริง ความดี

ความงาม พร้อมคำอธิบาย อันก่อปรด้วยหลักวิชาที่เอื้อต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความหมายและคุณค่าของงาน เช่น ผลงานสร้างสรรค์ด้านวรรณกรรม ด้านศิลปะการแสดงด้านดนตรี ด้านสถาปัตยกรรม การออกแบบจิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์หรือศิลปะด้านอื่น ๆ

9) สิทธิบัตร คือ สิทธิบัตรตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตร หมายถึง หนังสือสำคัญที่ออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์

10) ซอฟต์แวร์ คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามความหมายของกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์ซึ่งเป็นผลงานที่ได้จากการวิจัย หรือการประดิษฐ์คิดค้นใหม่หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีหลักวิชาอันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน รวมถึงซอฟต์แวร์ที่เป็นการประยุกต์หลักวิชา เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในเชิงวิชาการ

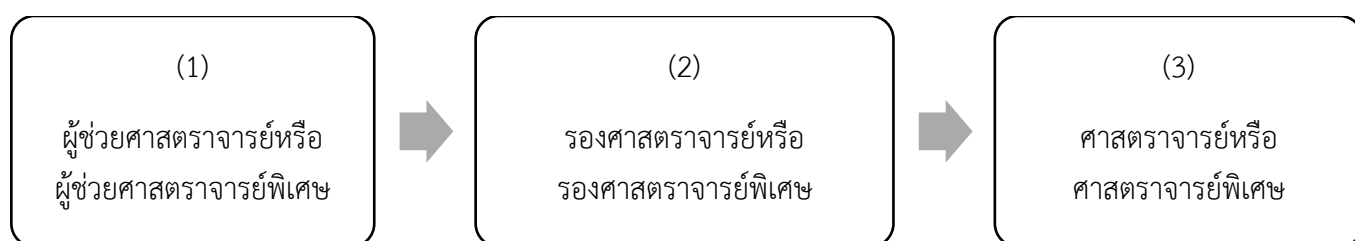
11) ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม คือ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่น ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและสังคมนี้ต้องเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทางด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน เกี่ยวกับชุมชน วิถีชีวิต การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อาชีพเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง คุณภาพชีวิตหรือสุขภาพ หรือเป็นผลงานที่นำไปสู่การจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบอื่นที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในความตระหนักและการรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชน ทั้งนี้ไม่นับรวมงานที่แสวงหากำไรและได้รับผลตอบแทนส่วนบุคคลในเชิงธุรกิจ

12) ผลงานนวัตกรรม ต้องเป็นสิ่งใหม่ หรือสิ่งที่พัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนามาตรฐาน ประสิทธิภาพ มูลค่า คุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สร้างผลกระทบได้ในวงกว้างในเชิงพาณิชย์ หรือในเชิงสาธารณะ

กลุ่ม 3 ได้แก่ 3.1 ตำรา 3.2 หนังสือ และ 3.3 บทความทางวิชาการ

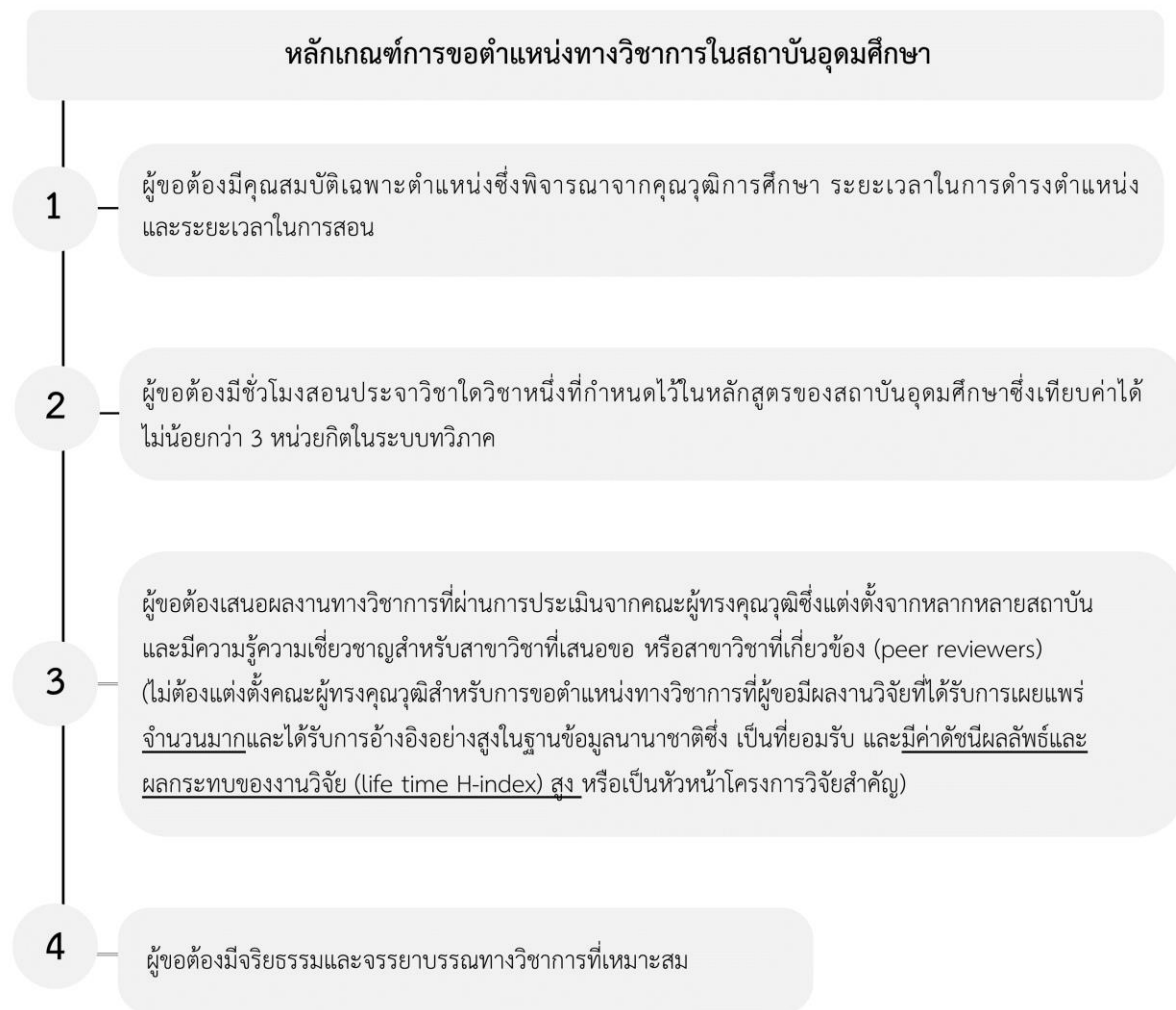
กลุ่ม 4 ได้แก่ 4.1 ผลงานรับใช้ท้องถิ่น และสังคม 4.2 ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ 4.3 ผลงานการสอน 4.4 ผลงานนวัตกรรม 4.5 ผลงานศาสนา

ข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามี 3 ระดับ ดังต่อไปนี้



แผนภาพ 2.6 การแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

และมีหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้



แผนภาพ 2.7 หลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

2.12 อนาคตศึกษา

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564) สรุปว่าอนาคตศึกษา หรือ Future Studies คือ กระบวนการศึกษาภาพอนาคตในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถเป็นไปได้ (plausible) มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด (most - likely) และภาพอนาคตที่ปรารถนา (desirable) กระบวนการศึกษาภาพอนาคตจะทำให้ได้ภาพอนาคตทางเลือก (alternative scenarios) หลายรูปแบบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้มากที่สุด ช่วยให้เห็นโอกาสและอุปสรรคของอนาคตในรูปแบบต่าง ๆ และกระบวนการสร้างภาพอนาคตจะใช้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นนั้น ๆ มีส่วนร่วมมากกว่าการให้ความสำคัญไปที่ผู้มีอิทธิพลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

อภิวัฒน์ รัตนวราหะ (2564) ได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้ นักอนาคตศาสตร์ได้พัฒนาทฤษฎีกรอบแนวคิดและแนวทางรวมถึงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้มองอนาคตอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลจากอดีตด้วยความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เพื่อสร้างภาพทางเลือกของอนาคตและตัดสินใจดำเนินการอะไรบางอย่าง ในปัจจุบันแนวคิดและวิธีการที่เรียกว่า การคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์จึงได้รับการพัฒนาเรื่อยมาและมีผู้ประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในแทบทุกวงการและสาขา การคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์เป็นหนึ่งในกระบวนการที่ช่วยให้การกำหนดและวางแผนยุทธศาสตร์เป็นไปได้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งสำหรับองค์กรเอกชนและนโยบายสาธารณะโดยเป็นกระบวนการสร้างฐานความรู้เกี่ยวกับ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่มีผลกระทบสำคัญอย่างเป็นระบบรวมถึงเป็นพื้นฐานของการสร้างวิสัยทัศน์และ ทางเลือกในเชิงยุทธศาสตร์ นอกจากนี้การคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ยังเป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนและ เรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรและในสังคมทั่วไป และได้ให้ความหมายของการคาดการณ์ เชิงยุทธศาสตร์ไว้ว่า เป็นกระบวนการสร้างชุดข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับอนาคตทางเลือก ซึ่งใช้เป็นพื้นฐานของการพัฒนา ทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์สำหรับบุคคลหรือองค์กรในการวางแผนและดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ การคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์เน้นการวิเคราะห์เชิงระบบที่ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มและสาเหตุของ การเปลี่ยนแปลงจากอดีตถึงปัจจุบันในการสร้างทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ระยะกลางถึงระยะยาว กรอบแนวคิดและวิธีการที่ใช้ในการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์จึงผสมผสานวิธีการ ด้านอนาคตศึกษา (Futures Studies) เข้ากับวิธีการด้านการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ดังที่ทราบกันดีว่ากระบวนการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนที่หลากหลาย ดังนั้นกระบวนการคาดการณ์จึงต้องมุ่งไปที่การสร้างปัญญาร่วมที่เกิดจากการร่วมมือการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความรู้ ที่ตลกผลึกและได้ฉันทามติในระดับหนึ่ง

2.12.1 วิธีการศึกษาอนาคต

1) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์

อภิวัฒน์ รัตนวราหะ (2564) ได้อธิบายการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ไว้ว่าเป็น การประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารองค์กร ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ไปจนถึงผู้ที่ให้นำผลการคาดการณ์ไปใช้ต่อในการปฏิบัติภายหลัง ทั้งนี้การเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมกระบวนการกำหนดภาพอนาคตจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการและผลลัพธ์ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้

2) การเตรียมการ

ก่อนการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคต คณะทำงานควรเตรียมการดังต่อไปนี้ 1) บทสรุป ขอบเขตการคาดการณ์ทั้งในเชิงหัวข้อ พื้นที่ ช่วงเวลา ฯลฯ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างภาพอนาคต 2) บทสรุป ภาพอนาคต ที่ได้พัฒนามาแล้วด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยพิมพ์ออกมาเป็นเอกสารประกอบการประชุมเพื่อแจกให้กับ ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน 3) รูปแบบการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยประมาณกลุ่มละ 5 - 8 คน ขึ้นอยู่กับ จำนวน กระบวนการหลักและผู้ดำเนินการประจำกลุ่ม ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนอาจร่วมกันพัฒนาภาพอนาคตพร้อมกัน เป็นกลุ่มเดียว หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยแล้วค่อยมารวมกันในภายหลัง

3) ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไปจะเริ่มจากการแนะนำกระบวนการและอธิบายขอบเขตการคาดการณ์ โดยผู้ดำเนินการอธิบายแนวคิดพื้นฐานกระบวนการสร้างภาพอนาคตพร้อมตัวอย่าง จากนั้นผู้ดำเนินการชี้แจงขอบเขตการคาดการณ์ทั้งในเชิงเนื้อหาช่วงเวลาพื้นที่ที่ใช้เป็นกรอบในการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ ทบทวนปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญและภาพอนาคต ผู้ดำเนินการนำเสนอผลผลิตโดยคร่าว ๆ ของกระบวนการคาดการณ์ก่อนหน้านี้ โดยเน้นแสดงปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการพยากรณ์ภาพอนาคตสถาน และอนาคตทางเลือกที่เป็นภาพอนาคต รวมถึงรายละเอียดโดยคร่าวเกี่ยวกับแต่ละภาพอนาคต โดยผู้เข้าร่วมประชุมควรได้รับและอ่านเอกสารสรุปกระบวนการและผลผลิตของการคาดการณ์ก่อนหน้าการประชุมแล้ว จากนั้นในแต่ละกลุ่มย่อยผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาและอภิปรายว่าประเด็นไหนในแต่ละภาพอนาคต มีความสำคัญและน่าสนใจในเชิงยุทธศาสตร์ โดยอาจเริ่มจากคำถามว่าภาพอนาคตไหน ทำลายความคิดมากที่สุด ด้วยเหตุผลอะไร หรือปัจจัยขับเคลื่อนอะไร ที่สำคัญที่สุดในแต่ละภาพอนาคต เป็นต้น ผู้เข้าร่วมประชุมในแต่ละกลุ่มเสนอประเด็นหรือแนวคิดที่แสดงภาพอนาคตที่พึงประสงค์ในเรื่องที่คาดการณ์มา ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการเริ่มต้นการสนทนา ได้แก่ ในภาพอนาคตนี้ฉันต้องการอะไร โดยอาจตอบจากมุมมองของแต่ละคนหรือจากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายในเชิงนโยบาย จากนั้นจึงอภิปรายในการรับประเด็นเพื่อให้ได้ฉันทามติในแต่ละกลุ่มว่าภาพอนาคตที่พึงประสงค์ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ทั้งที่เกิดขึ้นในทุกภาพอนาคต หรือเฉพาะในบางภาพอนาคต ผู้ดำเนินการควรกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมย้อนกลับไปพิจารณาเปรียบเทียบประเด็นที่ยกขึ้นมาเกี่ยวกับภาพอนาคตที่พัฒนามาก่อนหน้านี้

4) สรุปและกำหนดงานขั้นต่อไป

ผู้ดำเนินการจะสรุปผลผลิตที่ได้ในขั้นตอนนี้และอธิบายการนำผลผลิตดังกล่าวไปใช้ในขั้นตอนต่อไปภาพอนาคตที่ได้จากขั้นตอนนี้จะเป็นพื้นฐานของการพัฒนายุทธศาสตร์และข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไป

5) การวางแผนยุทธศาสตร์ และข้อเสนอเชิงนโยบาย

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564) สรุปว่า การนำภาพอนาคตมาเชื่อมโยงกับภาพปัจจุบัน เพื่อกำหนดเงื่อนไขว่าแต่ละภาคส่วนต้องปฏิบัติอย่างไร นโยบายจะมีลักษณะเป็นอย่างไร ขั้นตอนนี้มีความสำคัญในการส่งต่อข้อเสนอแนะให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจนำไปพิจารณาวางแผนกลยุทธ์การทำงานในอนาคต เพื่อมุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่พึงปรารถนาและหลีกเลี่ยงภาพอนาคตที่ไม่ต้องการ

2.12.2 อนาคตศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา

จากการศึกษาและรวบรวมแหล่งข้อมูลต่าง ๆ พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) กับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในประเทศไทย ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

งานวิจัยชิ้นที่ 1 อรรถพล สังขวาสี พา อักษรเสื่อ และชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2564) งานวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2565 - 2574 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการอาชีวศึกษาไทยของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยที่เป็นไปได้ในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2565 - 2574 ด้วยการใช้วิธีอนาคตโดยใช้วิธีการแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพการจัดการอาชีวศึกษาไทย ประสบปัญหาหลายประการทั้งในด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ

และด้านผลผลิต 2) ผลการศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ามีแนวโน้มที่เป็นไปได้ จำนวน 39 แนวโน้ม ด้านกระบวนการมีแนวโน้มที่เป็นไปได้ จำนวน 62 แนวโน้ม และด้านผลผลิตมีแนวโน้มที่เป็นไปได้ จำนวน 22 แนวโน้ม

ผลการวิจัยที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ระดับต่ำ บุคลากรสายสนับสนุน ครูพิเศษ ขาดความมั่นคงทางด้านอาชีพ สถานศึกษาขาดแคลนครูวิชาชีพ ในสาขาวิชาที่เป็นอาชีพใหม่ในปัจจุบันและในอนาคต ครูต้องทำหน้าที่สอนและต้องปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือการสอนจำนวนมาก อัตราส่วนของครูต่อผู้เรียนไม่เหมาะสม ครูไม่ได้จัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรและไม่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น กระบวนการสอนของครูไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียนของครูไม่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กรทุกระดับบ่อยทำให้การจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับขาดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

ผลการศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565 - 2574) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ ครูจัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล (Individual Planning: ID PLAN) เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดตั้งกองทุนความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานศึกษา และสถานประกอบการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาทุกภาคส่วน เพื่่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการจัดการศึกษาอนาคต สถานศึกษาต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูผู้สอนวิชาชีพให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของแต่ละอาชีพเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีทางอาชีพในการปฏิบัติงานได้ สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนคุณภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางาน

งานวิจัยชิ้นที่ 2 นิรันดร์ สมมุติ สุวิมล โพธิ์กลิ่น และจิณณวัตร ปะโคทั้ง (2564) งานวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา 2) ศึกษาอนาคตภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล 3) นำเสนออนาคตภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล ตามระเบียบวิธีการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่น่าสนใจในอนาคตภาพด้านที่ 7 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ (1) การยกระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างมืออาชีพ (3) การแลกเปลี่ยนครูหรือบุคลากรในการเรียนรู้ในสถานประกอบการ (4) คุณภาพครูอาชีวศึกษาโดยวัดคุณภาพเชิงประจักษ์ (5) ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (6) ครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามเกณฑ์ความสามารถ โดยในงานวิจัยได้กล่าวว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Intajak (2019) การพัฒนาครูอาชีวศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการต้องมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การใช้ครูอาชีวศึกษาในอนาคต

ต้องให้เต็มตามศักยภาพของครู และให้สอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งกลไกการพัฒนาครูอาชีวศึกษานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนเชิงพื้นที่

งานวิจัยชิ้นที่ 3 อุทุมพร อินทจักร์ (2562) งานวิจัยเรื่อง อนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า วิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู รวมทั้งกลไกการพัฒนาครูอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการมองอนาคต (Foresight workshop) และจัดกระบวนการมองทางเลือกโดยสร้างภาพอนาคต (Scenario planning) โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดร่างแนวทางการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในอนาคต และให้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาครูอาชีวศึกษาของไทยในอนาคตที่เป็นรูปธรรม โดยในผลงานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงอนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้าตามฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสีย นั้น สรุปได้ว่า การผลิตครูอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพต้อง ประกาศให้เป็นวาระแห่งชาติ การพัฒนาครูอาชีวศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการต้องมีระบบและ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การใช้ครูอาชีวศึกษาในอนาคตต้องให้เต็มตามศักยภาพของครูและสอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งกลไกการพัฒนาครูอาชีวศึกษานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนการศึกษาเชิงพื้นที่ ภาควิชาความร่วมมือคือหัวใจสำคัญของความสำเร็จและการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและหลักสูตรที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงาน

งานวิจัยชิ้นที่ 4 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) งานวิจัยเรื่อง อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ใช้ระเบียบวิธีแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีสามเส้า โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า 2) ผังการกระจายการจัดการเรียนการสอนใน 4 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโลจิสติกส์ 3) ความต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาและตำแหน่งงานหลักของตลาดแรงงาน 4) อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาใน 4 กลุ่มอาชีพ และ 5) ข้อเสนอแนะบทบาทของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาใน 4 กลุ่มอาชีพ ผลการวิจัยที่น่าสนใจ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ (Professional) ในอาชีพนั้นมาช่วยสอน ฝึก และแนะนำ เพราะครูผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถ ที่จะให้ข้อมูลที่ทันสมัยสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มอาชีพนั้น ๆ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานจริงสำคัญ มากกว่าองค์ความรู้ในชั้นเรียน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ที่เป็นการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) การประชุมกลุ่มย่อย และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน แบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 4) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยใช้วิธีการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการวิจัยเอกสาร ทั้งเอกสารวิชาการ บทความวิจัย รายงาน และสิ่งตีพิมพ์รูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ 1) การบริหารงานบุคคล 2) นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 3) สถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 4) ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ 5) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา และ 6) อนาคตศึกษา

ผลลัพธ์ของขั้นตอนการวิจัย ได้แก่ เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

3.2 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนี้ จะทำการเก็บข้อมูลในพื้นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร เพื่อจะให้เห็นข้อมูลสภาพจริง จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ในสถานที่จริง แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผู้วิจัยจึงจะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะเป็นตัวแทนของสถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 6 สถาบัน ในทุกภาค จากจำนวนทั้งหมด 23 สถาบัน ที่จะทำการเก็บข้อมูลจากสถานที่จริง และการสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 ขั้นตอนการวิจัย ด้วยการเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ สถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา และผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้เรียน และบัณฑิต รวมถึงเจ้าของกิจการและชุมชน ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียบเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

- 1) ครู หมายถึง ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และพฤติกรรมการสอนในระดับปริญญาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 2) คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และพฤติกรรมการสอนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 3) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้บริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 4) ผู้เรียนและบัณฑิต หมายถึง ผู้เรียนที่กำลังเรียนอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา ผู้เรียนที่กำลังเรียนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา และบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญา หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.)

5) เจ้าของกิจการและชุมชน หมายถึง เจ้าของกิจการ หรือ ผู้บริหารในบริษัท โรงงาน หรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียบเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด ที่มีการใช้บัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา ข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในตำบลที่เป็นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษา

เกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเกณฑ์พิจารณาให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยออกจากโครงการ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ในกรณีผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลออกจากโครงการ และจะทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใหม่ จนกว่าจะได้ผู้ให้ข้อมูลที่ยินยอมให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถานที่จริง โดยคัดเลือกในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตและการบันทึกข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูล โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสัมภาษณ์ หัวข้อการสัมภาษณ์ ระยะเวลาของการสัมภาษณ์ การนัดหมายสถานที่ วันเวลาของการพบเจอในสถานที่จริง และความสะดวกใจในการยินยอมให้สัมภาษณ์ ด้วยการบันทึกภาพและเสียงของการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่จัดเตรียมไว้ โดยใช้เวลาประมาณ 90 – 120 นาที ต่อคน โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัวเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและกันเอง

3) หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสรุปภาพรวมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันและเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลในเบื้องต้น

เครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ฉบับสำหรับครู อาจารย์ ผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำและวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) การจัดแฟ้มข้อมูล ผู้วิจัยจัดสร้างแฟ้มข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยในแฟ้มประกอบด้วยไฟล์บันทึกการสัมภาษณ์ และไฟล์การถอดบทสัมภาษณ์

2) การถอดบทสัมภาษณ์

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ของขั้นตอนการวิจัย ร่างภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2 ขั้นตอนการวิจัย ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร สถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานในฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้เรียนและบัณฑิต รวมถึงเจ้าของกิจการและชุมชน ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียบเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

1) ครู หมายถึง ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2) คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

3) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

4) ผู้เรียนและบัณฑิต หมายถึง ผู้เรียนที่กำลังเรียนอยู่ในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา ผู้เรียนที่กำลังเรียนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา และบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญา หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.)

5) เจ้าของกิจการและชุมชน หมายถึง เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารในบริษัท โรงงาน หรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียนเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด ที่มีการใช้บัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา ข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในตำบลที่เป็นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษา

เกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเกณฑ์พิจารณาให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยออกจากโครงการ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ในกรณีผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกใจในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลออกจากโครงการและจะทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใหม่ จนกว่าจะได้ผู้ให้ข้อมูลที่ยินยอมให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประชุมออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting หรือการโทรศัพท์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูล โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสัมภาษณ์ หัวข้อการสัมภาษณ์ ระยะเวลาของการสัมภาษณ์ วิธีการเข้าใช้งานโปรแกรม Zoom Meeting ในการสัมภาษณ์ และความสะดวกใจในการยินยอมให้สัมภาษณ์ ด้วยการบันทึกการประชุมออนไลน์

2) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่จัดเตรียมไว้ โดยใช้เวลาประมาณ 90 – 120 นาที ต่อคน โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัวเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเป็นกันเอง

3) หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสรุปภาพรวมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันและเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลในเบื้องต้น

เครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) แบ่งเป็น 3 ฉบับ ได้แก่

1) ฉบับสำหรับครู อาจารย์ ผู้บริหาร 2) ฉบับสำหรับผู้เรียนและบัณฑิต และ 3) ฉบับสำหรับสถานประกอบการ และชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำและวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) การจัดแฟ้มข้อมูล ผู้วิจัยจัดสร้างแฟ้มข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 ชุด โดยในแฟ้มประกอบด้วย ไฟล์บันทึกการสัมภาษณ์ และไฟล์การถอดบทสัมภาษณ์

2) การถอดบทสัมภาษณ์

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ของขั้นตอนการวิจัย ร่างภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นอกจากขั้นตอนที่ 3.2.1 และ 3.2.2 ในการเก็บข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษาแล้ว เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพิ่มเติม

3.3 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำร่างภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเอกสารการวิเคราะห์ สังเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาใช้ในการกำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ (อภิวัฒน์ รัตนวราหะ , 2564) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ และเข้าร่วมกระบวนการในการกำหนดภาพอนาคตไปพร้อมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ซึ่งจะนำไปสู่การนำผลของการวิจัยไปปฏิบัติได้จริงในอนาคต รายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร สภาสถาบันการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานในฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษา คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้เรียน เจ้าของกิจการในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียบเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการท้องถิ่น

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

- 1) ครู หมายถึง ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 2) คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 3) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 4) คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย หมายถึง อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา จำนวน 3 คน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 5) ผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนที่กำลังเรียนอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา และผู้เรียนที่กำลังเรียนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษาจำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 6) เจ้าของกิจการในสถานประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการ หรือ ผู้บริหารในบริษัท โรงงาน หรือ สถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของระบียงเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด ที่มีการใช้บัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 7) ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 8) ข้าราชการท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในตำบลที่เป็นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเกณฑ์พิจารณาให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยออกจากโครงการ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ในกรณีผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลออกจากโครงการและจะทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใหม่ จนกว่าจะได้ผู้ให้ข้อมูลที่ยินยอมให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยวิธีการประชุมออนไลน์ โปรแกรม Zoom Meeting โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูล โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ และระยะเวลาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีการเข้าใช้งานโปรแกรม ZOOM Meeting ในการประชุมและความสะดวกในการยินยอมให้มีการบันทึกการประชุมออนไลน์

2) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย แนะนำกระบวนการ นำเสนอผลผลิตของกระบวนการในวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 7.2 อธิบายขอบเขตของการคาดการณ์

3) ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ด้วยวิธีการประชุมออนไลน์ โปรแกรม Zoom Meeting โดยแบ่งเป็นห้องกลุ่มย่อย (Breakout Room) และผู้ให้ข้อมูลพิจารณา อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะตามหัวข้อในแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และทบพท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยระยะเวลาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง โดยก่อนทำการประชุม ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยแนะนำตัวเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและกันเอง

4) หลังเสร็จสิ้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสรุปภาพรวมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันและเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลในเบื้องต้น

เครื่องมือในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และทบพท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลลัพธ์ของขั้นตอนการวิจัย ภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และทบพท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.4 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Meeting) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงข้อคิดเห็นต่อข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร สภาสถาบันการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานในฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอาชีวศึกษา คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้เรียน เจ้าของกิจการในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียบเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการส่วนปกครองท้องถิ่น

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

1) ครู หมายถึง ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2) คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

3) คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย หมายถึง อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา จำนวน 3 คน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

4) ผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนที่กำลังเรียนอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา และผู้เรียนที่กำลังเรียนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

5) เจ้าของกิจการในสถานประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการ หรือ ผู้บริหารในบริษัท โรงงาน หรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของระเบียบเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคหรือแรงงานจังหวัด ที่มีการใช้บัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

6) ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

7) ข้าราชการท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในตำบลที่เป็นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเกณฑ์พิจารณาให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยออกจากโครงการ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ในกรณีผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลออกจากโครงการและจะทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใหม่ จนกว่าจะได้ผู้ให้ข้อมูลที่ยินยอมให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประชุมสนทนากลุ่มย่อยด้วยวิธีการประชุมออนไลน์ โปรแกรม Zoom Meeting โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูล โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการประชุมสนทนากลุ่มย่อย หัวข้อ และระยะเวลาของการประชุม วิธีการเข้าใช้งานโปรแกรม Zoom Meeting ในการประชุมและความสะดวกในการยินยอมให้มีการบันทึกการประชุมออนไลน์

2) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย แนะนำกระบวนการ นำเสนอผลผลิตของกระบวนการในวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 7.3 อธิบายขอบเขตของการประชุม

3) ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มย่อย ด้วยวิธีการประชุมออนไลน์ โปรแกรม Zoom Meeting และผู้ให้ข้อมูล พิจารณา อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ ตามหัวข้อในแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เครื่องมือในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมของร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลลัพธ์ของขั้นตอนการวิจัย ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 3.1 ขั้นตอนการวิจัย โครงการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (Sample Design)	การออกแบบเครื่องมือ (Measurement Design)	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design)	
1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหาร งานบุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	เอกสารวิชาการ บทความวิจัย รายงาน และสิ่งตีพิมพ์ รูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ 1) การบริหารงานบุคคล 2) นโยบายและ ยุทธศาสตร์ชาติ ที่เกี่ยวข้องกับ การอาชีวศึกษา 3) สถาบันการอาชีวศึกษา และหลักสูตรเทคโนโลยี บัณฑิต	ไม่ระบุ	ประมวลและ วิเคราะห์ ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้ จากการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis)	เอกสารการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (Sample Design)	การออกแบบ เครื่องมือ (Measurement Design)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design)	
		4) ข้อเสนอเชิงนโยบาย ของการอาชีวศึกษา ในต่างประเทศ 5) ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 6) อนาคตศึกษา			
2) ศึกษาอนาคตภาพ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	2.1 ศึกษาอนาคตภาพ การบริหารงาน บุคคลของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (ด้วยการเก็บ ข้อมูลจากการลง พื้นที่)	ประชากร : สถาบัน การอาชีวศึกษา และสถาบัน การอาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 23 สถาบัน กลุ่มตัวอย่าง : สถาบัน การอาชีวศึกษา จำนวน 3 สถาบัน (สุ่มแบบเจาะจง) ผู้ให้ข้อมูล : 1) ครูที่สอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง ในสถานศึกษา อาชีวศึกษา ที่มี การเปิดการเรียน การสอนระดับปริญญา จำนวน 5 คน 2) คณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนในระดับปริญญา จำนวน 5 คน 3) ผู้บริหารในสถาบัน การอาชีวศึกษาจำนวน 4 คน 4) ผู้เรียนและบัณฑิต จำนวน 6 คน 5) เจ้าของกิจการและ ชุมชน จำนวน 6 คน	แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง (Semi - structured Interview) เก็บข้อมูล ในพื้นที่จริง และการสังเกต	1) จัดแฟ้มข้อมูล (จัดสร้างแฟ้มข้อมูล ตามแบบสัมภาษณ์ ของผู้ให้ข้อมูล โดย ในแฟ้มประกอบด้วย ไฟล์บันทึกการ สัมภาษณ์ และไฟล์ การถอดบท การสัมภาษณ์) 2) การถอดบท การสัมภาษณ์ 3) การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ร่างภาพอนาคตของการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (Sample Design)	การออกแบบ เครื่องมือ (Measurement Design)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design)	
	22ศึกษาคณะคณาจารย์ การบริหารงาน บุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (ด้วยการเก็บ ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ ออนไลน์)	ประชากร : สถาบันการ อาชีวศึกษา และสถาบัน การอาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 23 สถาบัน กลุ่มตัวอย่าง : สถาบัน การอาชีวศึกษา จำนวน 2 สถาบัน (สุ่มแบบ เจาะจงในพื้นที่ภาคใต้ และภาคเหนือ) ผู้ให้ข้อมูล : 1) ครูที่สอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง ในสถานศึกษา อาชีวศึกษา ที่มี การเปิดการเรียน การสอนระดับปริญญา จำนวน 5 คน 2) คณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษาที่สอน ในระดับปริญญา จำนวน 5 คน 3) ผู้บริหารในสถาบัน การอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน 4) ผู้เรียนและบัณฑิต จำนวน 2 คน 5) เจ้าของกิจการและ ชุมชน จำนวน 2 คน	แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง (Semi - structured Interview) เก็บข้อมูลด้วย การประชุมออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting	1) จัดแฟ้มข้อมูล (จัดสร้างแฟ้มข้อมูล ตามแบบสัมภาษณ์ ของผู้ให้ข้อมูล โดย ในแฟ้มประกอบด้วย ไฟล์บันทึก การสัมภาษณ์ และ ไฟล์การถอดบท การสัมภาษณ์) 2) การถอดบท การสัมภาษณ์ 3) การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)	
3) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของ สภาสถาบัน การอาชีวศึกษา	นำร่างภาพ อนาคตของ การบริหารงาน บุคคลของ ข้าราชการและ	ประชากร : สถานศึกษา อาชีวศึกษา, สถาบัน การอาชีวศึกษา, สภาสถาบัน การอาชีวศึกษา,	แบบประเมินความ เหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของ ภาพอนาคตของ การบริหารงาน	การหาค่าฐานนิยม และการวิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ภาพอนาคตของการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

วัตถุประสงค์ การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (Sample Design)	การออกแบบ เครื่องมือ (Measurement Design)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design)	
ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	บุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของ สภาสถาบัน การอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงาน บุคคล	สถานประกอบการ, สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา, สถาบันอุดมศึกษา, กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และ หน่วยงานในฝ่ายปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูล : ครู, คณาจารย์ในสถาบัน การอาชีวศึกษา, ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน การอาชีวศึกษา, คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย, ผู้เรียนเจ้าของกิจการ ในสถานประกอบการ, ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และสำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการท้องถิ่น	บุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และ บทบาท อำนาจและหน้าที่ ของสภาสถาบัน การอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงาน บุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ผ่านโปรแกรม การประชุมออนไลน์ Zoom Meeting		การอาชีวศึกษา และบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน การอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (Sample Design)	การออกแบบ เครื่องมือ (Measurement Design)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design)	
4) จัดทำข้อเสนอ เชิงนโยบายเกี่ยวกับ ระบบการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	จัดทำข้อเสนอ เชิงนโยบาย เกี่ยวกับระบบ การบริหารงาน บุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	ประชากร : สถานศึกษา อาชีวศึกษา, สถาบัน การอาชีวศึกษา, สมาสถาบัน การอาชีวศึกษา, สถานประกอบการ, สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา, สถาบันอุดมศึกษา, กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และหน่วยงาน ในฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูล : ครู, คณาจารย์ในสถาบัน การอาชีวศึกษา, ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน การอาชีวศึกษา, คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้เรียน, เจ้าของกิจการ ในสถานประกอบการ, ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และสำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการท้องถิ่น	เก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการประชุม สนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Meeting) ผ่าน โปรแกรมการ ประชุมออนไลน์ Zoom Meeting	การหาค่าฐานนิยม และการวิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับ ระบบการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.4 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรายละเอียดของผลแต่ละขั้นตอนนี้ดังนี้

4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งเอกสารวิชาการ บทความวิจัย รายงาน และสิ่งตีพิมพ์รูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ 1) การบริหารงานบุคคล 2) นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 3) สถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต และ 4) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยได้สรุปผลของการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในรูปแบบตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
<p>การบริหารวิชาการหลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบัน การอาชีวศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารวิชาการในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เป็นการเรียนปริญญาตรีแบบต่อเนื่อง ที่กลุ่มนักศึกษาที่เข้ามาเรียนโดยมากเป็นนักศึกษาที่ทำงานแล้ว ในสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว และต้องการเข้ามาศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตในวิชาชีพได้ ในปัจจุบันหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดนั้น สาขาวิชาถูกจำกัดในเรื่องความหลากหลายของสาขาเนื่องจากเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง จึงต้องเป็นไปตามหลักสูตรของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง - โดยในปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรถูกจำกัดด้วยทรัพยากรภายในที่มีอยู่ เช่น ทรัพยากรอาจารย์ที่จบและมีคุณสมบัติตรงในสาขาใด จึงจะสามารถเปิดหลักสูตรในสาขาวิชานั้นได้ - การจัดการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้ด้วยรูปแบบทวิภาคี เรียนในวิทยาลัย 1 ปี และฝึกงานในสถานประกอบการ 1 ปี และใช้ผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการร่วมสอน การเรียนการสอนเป็นรูปแบบเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) - การควบคุมมาตรฐาน เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยยังมีความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในลักษณะการบูรณาการตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล อยู่ในวงจำกัด - การบริหารวิชาการต้องพิจารณาแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มีเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพ และความเป็นมืออาชีพ เพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชน ทุกช่วงวัย นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา และพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	<p>- การบริหารวิชาการยังต้องพิจารณา แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษประกอบด้วย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าว ทำให้คุณภาพอาชีวศึกษา จะต้องได้รับการยกระดับแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อมุ่งพัฒนา ในภาพรวมของจังหวัด โดยสร้างความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ และประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูล (Big Data) ของกำลังพลในพื้นที่ พร้อมทั้งนำนวัตกรรมการบริหารแบบบูรณาการมาช่วย ยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน Holistic and Area Base Vocational Education</p>
<p>สมรรถนะและคุณลักษณะ ของบัณฑิตของหลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบัน การอาชีวศึกษา</p>	<p>บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สามารถเป็นผู้ควบคุมงาน ไม่ใช่แค่ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสมรรถนะและคุณลักษณะดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะในศาสตร์ทางวิชาชีพ 2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และศัพท์ทางเทคนิค ในการติดต่อสื่อสาร 3. ทักษะการคิด (Thinking Skill) 4. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill)
<p>สมรรถนะและคุณลักษณะ ของคณาจารย์ของหลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบัน การอาชีวศึกษา</p>	<p>คณาจารย์ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต มีสมรรถนะและคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน แต่ยังมี ทักษะที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันน้อย 2. มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการจัดการเรียนการสอน ในระดับเทคโนโลยี 3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. มีทักษะการวิจัย ในลักษณะการทำโครงการที่จำกัด
<p>1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)</p>	<p>การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน</p> <p>- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา พิจารณาจากวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการพัฒนาของสถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 23 แห่ง ดังการแบ่งส่วน ราชการสถาบันการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่กลุ่ม</p>

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	<p>จังหวัด 19 กลุ่มจังหวัดของกระทรวงมหาดไทยและกลุ่มภาคตามภารกิจหลักในแต่ละพื้นที่ ซึ่งในพื้นที่ที่แตกต่างกันของที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะมีการพัฒนาที่มุ่งเน้นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในปี 2564 ที่ผ่านมาในการดำเนินการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Holistic and Area based Vocational Education, HAVE) และพิจารณาในเรื่องความต้องการใช้บัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษามีมากน้อยแค่ไหนอย่างไรในแต่ละพื้นที่ ในแต่ละสาขาวิชา ปริมาณบัณฑิตที่จบในแต่ละสาขามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด</p> <p>- ในปัจจุบันการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนอัตรากำลัง (Manpower) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำโดยศูนย์ประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษา และอัตรากำลังยังคงเป็นการใช้อัตรากำลังร่วมกันกับตำแหน่งครูในวิทยาลัย จึงเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง</p>
<p>2) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design)</p>	<p>การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน</p> <p>- ปัจจุบันการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ยังคงอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 25 ได้กำหนดว่า ในส่วนราชการอื่นนอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการนั้น และในวรรค 3 ในกรณีที่ส่วนราชการมิใช่ส่วนราชการในกระทรวง ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการนั้น</p> <p>ทั้งนี้ ปัจจุบันในโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีศูนย์ประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษา ที่มีอำนาจหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ประสานงานด้านการบริหารบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษา กำหนดโครงสร้างสถาบันการอาชีวศึกษาและกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสภาสถาบันการอาชีวศึกษา</p>

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	<p>ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิเคราะห์ ประสานงาน ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากร อาชีวศึกษารวมถึงส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษา และในส่วนของโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา งานการบริหารบุคคลจะอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน กลุ่มนิติการและบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การแบ่งส่วนราชการของสถาบัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 17 สถาบันอาจแบ่งส่วน ราชการ ดังต่อไปนี้ 1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน 2) วิทยาลัย 3) สำนัก และ 4) ศูนย์ โดยในส่วนของโครงสร้างของสถาบัน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ - ในแต่ละสถาบันจะมีคณะกรรมการสภาสถาบัน ตามพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่ประกอบด้วย นายกสภาสถาบัน ผู้อำนวยการ สถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ เลขาธิการสภาสถาบัน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถาบัน - ในส่วนของการกำหนดตำแหน่ง และการออกแบบงานนั้น ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กล่าวถึง ความหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ไว้ว่า คณาจารย์ หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและ การวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาของรัฐ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นตำแหน่งที่ให้มี ในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา - ในปัจจุบันในสถาบันการอาชีวศึกษา จากการสำรวจข้อมูลในปี 2565 มีบุคลากรที่สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้ง 23 แห่ง ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ครูอัตราจ้าง หรือครูพิเศษ 4) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจากสถานประกอบการ - สำหรับการออกแบบงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนในระดับเทคโนโลยีนั้น พบว่าในปัจจุบัน ยังไม่ได้มีขอบข่ายภาระงานที่ชัดเจนและตรงกับบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	ที่สอนในระดับปริญญา เนื่องจากเป็นการใช้ครูที่อยู่ในวิทยาลัยที่มีขอบข่ายงานในการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมาสอนในระดับปริญญาตรีด้วย
3) การสรรหา และการคัดเลือก (Recruitment and Selection)	<p>การสรรหาและการคัดเลือก ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน เป็นการสรรหาบุคลากรจากภายในเบื้องต้น จากข้าราชการที่มีตำแหน่งครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเดิม ที่มีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ สามารถเป็นผู้สอนในหลักสูตรระดับปริญญาได้ จะได้รับการมอบหมายให้เข้ามาสอนในระดับปริญญาตามสาขาวิชาชีพ - ในการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากภายนอก ที่จะมาสอนในระดับปริญญาในสถาบันการอาชีวศึกษานั้น การสรรหาและคัดเลือก กระทำโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด จึงไม่ได้บุคลากรที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในการสอนในระดับเทคโนโลยี - หลักเกณฑ์เงื่อนไขในการสรรหาคัดเลือก ยังไม่มีความยืดหยุ่นที่จะเปิดรับผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการให้สามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ได้
4) การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)	<p>การพัฒนาบุคลากร ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา จะเกิดจากการที่สถาบันการอาชีวศึกษาจัดทำข้อเสนอโครงการในการพัฒนาในแต่ละปี เช่น โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม และการริเริ่มจากสำนักพัฒนาสมรรถนะครูฯ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาด้านต่าง ๆ ในภาพรวม เช่น e - learning e - training หลักสูตรครูฝึกในสถานประกอบการ การพัฒนาภาษาอังกฤษ Hello English และบทเรียน ECHO VE ในสาขาต่าง ๆ เป็นต้น - สิ่งที่พบในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ยังเป็นความท้าทายในปัจจุบัน คือการร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรกับสถานประกอบการ

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	<p>และภาคอุตสาหกรรมไม่มากนัก จะเป็นการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาผู้เรียนแทน แต่การพัฒนาคณาจารย์ โดยอาจเป็นในรูปแบบการให้อาจารย์เข้าไปฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการในระยะเวลาหนึ่ง หรือการทำโครงการวิจัยร่วมกันกับภาคอุตสาหกรรม ยังไม่เกิดขึ้นมากนัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณวุฒิตัวปริญญาโท ในสาขาที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ที่จะมาเปิดหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่ตรงกับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ มีไม่มาก จึงพบว่ามีความต้องการให้มีการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาวิชาที่จะสอดคล้องไปกับการเปิดหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตใหม่
<p>5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ยังคงใช้เกณฑ์ในการประเมินที่ ว 23/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ยังไม่ได้พิจารณาจัดทำ - สำหรับคณาจารย์ที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญา ด้วยนั้น ในปัจจุบันจึงยังไม่ได้นำภาระงานของการสอนในระดับปริญญา เข้ามานับรวมในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย จึงเป็นความท้าทายและไม่ได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับคณาจารย์ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะพิจารณาจัดทำ การประเมินตามภาระงานที่ สอดคล้องกับการสอนในระดับปริญญา เช่น งานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ เป็นต้น
<p>6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)</p>	<p>การบริหารค่าตอบแทน ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างค่าตอบแทน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) ในปี พ.ศ. 2558

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	<p>- เนื่องจากในปัจจุบัน ได้กำหนดให้อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับในระดับอุดมศึกษา ใน มหาวิทยาลัยทั่วไป จึงได้เริ่มมีการกล่าวถึงเงินตอบแทนค่าตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>- สิ่งที่พบและเป็นความท้าทายของการบริหารค่าตอบแทน คือเมื่อมีการถ่ายโอนจากตำแหน่งครูในวิทยาลัย มาเป็นตำแหน่งอาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งทางวิชาการอื่นๆ ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินบำนาญ หรือ สิ่งจูงใจอื่น ๆ เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาจะยังคงได้รับหรือไม่</p>
<p>7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)</p>	<p>การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาบุคลากร ในสถาบันการอาชีวศึกษา</p> <p>- การบริหารเส้นทางสายอาชีพ</p> <p>ในวันที่ 7 มกราคม 2565 นั้น ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ประกาศออกมา สามารถสรุปได้ดังนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547) ได้กำหนดให้คณาจารย์ประจำซึ่งสอนในชั้นปริญญาในสถาบัน สามารถมีตำแหน่งทางวิชาการ โดยคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง รวมทั้งถอดถอนคณาจารย์ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้หน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษา เป็นหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ และหน้าที่และอำนาจของ ก.พ.อ. ในเรื่อง “หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์” เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

ประเด็น	ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่งานบุคคล
	<p>- สิ่งที่พบและเป็นประเด็นความท้าทาย คือ ผลงานของคณาจารย์ที่จะนำมาใช้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องเป็นอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากระดับอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และ คณะกรรมการที่จะพิจารณาและประเมินผลงานนั้น จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มใดบ้าง</p> <p>- โดยในปัจจุบันสามารถพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 จากกฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ที่กำหนดว่าผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย กลุ่ม 1 งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา เช่น การนำวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ (งานวิจัยประยุกต์ - Applied Research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ ที่เกิดประโยชน์ และ กลุ่ม 2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษา อาชีวศึกษา เช่น ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม</p> <p>- การรักษาบุคลากร</p> <p>ในปัจจุบัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา นั้นยังสังกัดกับวิทยาลัย ดังนั้นจึงมีสิทธิในการเขียน ขอย้าย และเมื่อได้รับการอนุมัติให้ย้ายวิทยาลัยได้ตามความต้องการ โดยไม่ได้ พิจารณาว่าครูท่านนั้น เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต หรือไม่ เมื่อย้ายไป จึงทำให้จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรมีจำนวนไม่ครบ และ ทำให้ขาดแคลนครู และในบางหลักสูตรเป็นความเสี่ยงที่จะปิดหลักสูตร</p>

4.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการออกแบบภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล เหล่านี้ 1) วิเคราะห์ภาพอนาคตด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 2) วิเคราะห์ภาพอนาคตด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 3) วิเคราะห์ ภาพอนาคตของการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 4) วิเคราะห์ภาพอนาคตของระบบการบริหาร

งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ วิเคราะห์ภาพอนาคตของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) วิเคราะห์ภาพอนาคตของการออกแบบโครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design) วิเคราะห์ภาพอนาคตของการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) วิเคราะห์ภาพอนาคตของการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) วิเคราะห์ภาพอนาคตของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) วิเคราะห์ภาพอนาคตของการบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) และวิเคราะห์ภาพอนาคตของการบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ ผู้วิจัยได้มาทั้งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนี้ ได้เก็บข้อมูลในพื้นที่ตั้งของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร และสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจะให้เห็นข้อมูลสภาพจริง จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ในสถานที่จริง และการสัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting เนื่องด้วยสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างทั่วถึงในทั้งประเทศ

ผลการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำเสนอเรียงลำดับจากการสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์ ที่ประกอบด้วยข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันการอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ภาพอนาคตของด้านต่าง ๆ และภาพอนาคต ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

สถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 23 สถาบัน ได้รับการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีสถาบันที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลรวมจำนวน 6 สถาบันทั่วประเทศ โดยเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 5 สถาบัน และ สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร 1 สถาบัน สามารถสรุปตามบริบทของสถาบัน และรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลดังรายละเอียดด้านล่างนี้

1) สถาบันการอาชีวศึกษา A

บริบทของสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและการลงพื้นที่ พบว่า สถาบันการอาชีวศึกษา A ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลาง ในจังหวัดที่จัดได้ว่าเป็นดินแดนประวัติศาสตร์ของชาติไทย มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์อย่างน้อย 5 กลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ ได้แก่ กลุ่มคนไทยภาคกลางพื้นถิ่น กลุ่มไทยเบ็ญจ กลุ่มมอญ (ไทยรามัญ) กลุ่มลาวพวนหรือไทยพวน และกลุ่มจีน โครงสร้างรายได้ส่วนใหญ่ของจังหวัด ขึ้นอยู่กับสาขาอุตสาหกรรมมากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ สาขาการเกษตรป่าไม้และการประมง สาขาบริหารราชการฯ และสาขาการขนส่งขายปลีก โดยสถาบันการอาชีวศึกษา A มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดรวมจำนวน 7 วิทยาลัยด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีก่อสร้าง เทคโนโลยีไฟฟ้า การบัญชี การตลาด และเทคโนโลยีการผลิต

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา A ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา 2) คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี 3) ผู้เรียนในระดับเทคโนโลยี และ 4) เจ้าของสถานประกอบการ มีจำนวนทั้งสิ้น 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา อายุ 61 ปี เพศชาย ตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นระยะเวลา 5 ปี
- 2) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา อายุ 55 ปี เพศหญิง ตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต เป็นระยะเวลา 1 ปี 8 เดือน
- 3) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 40 ปี เพศหญิง ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สอนวิชาการบัญชี ในหลักสูตรการบัญชี มีอายุการปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นจำนวน 10 ปี
- 4) ผู้เรียนในระดับเทคโนโลยี อายุ 25 ปี เพศหญิง กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาการบัญชี
- 5) เจ้าของสถานประกอบการ เพศชาย เป็นเจ้าของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมด้านไอทีและการสื่อสาร

2) สถาบันการอาชีวศึกษา Bบริบทของสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและการลงพื้นที่ พบว่า สถาบันการอาชีวศึกษา B ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ในอดีตคือโครงการอีสเทิร์นซีบอร์ด และในปัจจุบันคือโครงการเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สถาบันการอาชีวศึกษา B ตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีพื้นที่ชายทะเล มีนิคมอุตสาหกรรม และมีการคมนาคมที่ติดต่อทั้งทางบก ทางเรือ และทางอากาศ เป็นพื้นที่ที่มีความเจริญก้าวหน้าทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม โดยสถาบันการอาชีวศึกษา B มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดรวมจำนวน 10 วิทยาลัยด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีโยธา เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีพลังงาน เทคโนโลยีปิโตรเคมี เทคโนโลยีเครื่องกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้ให้ข้อมูล

- ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา B ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา
- 2) คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน มีรายละเอียดดังนี้
 - 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา อายุ 53 ปี เพศชาย ตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 2 ปี
 - 2) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา อายุ 50 ปี เพศชาย ตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต เป็นระยะเวลา 6 ปี
 - 3) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 45 ปี เพศชาย ตำแหน่งครู พนักงานราชการที่สอนวิชาอิเล็กทรอนิกส์

4) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 48 ปี เพศชาย ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่สอนวิชาไฟฟ้า

5) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 45 ปี เพศชาย ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่สอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

6) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 46 ปี เพศชาย ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่สอนวิชาการเขียนโปรแกรม

7) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 53 ปี เพศชาย ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่สอนวิชาเครื่องกล

3) สถาบันการอาชีวศึกษา C

บริบทของสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่า สถาบันการอาชีวศึกษา C ตั้งอยู่ในภาคที่มีชายฝั่ง
ติดทะเลอ่าวไทย เป็นพื้นที่ที่มีการทำเกษตรกรรม ประมง และอุตสาหกรรมการเดินเรือ โดยสถาบันการอาชีวศึกษา C
มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดรวมจำนวน 11 วิทยาลัยด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอน
รวมทั้งสิ้น 6 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ เทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีช่าง
เทคโนโลยีเครื่องกลเรือ และการบัญชี

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา C ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา
2) คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี 3) บัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา และ 4) เจ้าของกิจการ
มีจำนวนทั้งสิ้น 6 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา เพศชาย มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์
และความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นระยะเวลา 2 ปี

2) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี เพศชาย สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
ยานยนต์ เป็นระยะเวลา 1 ปี

3) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี เพศชาย สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
อิเล็กทรอนิกส์ เป็นระยะเวลา 9 ปี

4) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี เพศชาย สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
ไฟฟ้า เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา

5) บัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา เพศชาย สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกลเรือ

6) เจ้าของกิจการ เพศชาย เป็นเจ้าของกิจการที่เกี่ยวข้องกับระบบซ่อมบำรุงเครื่องจักรในโรงไฟฟ้า
ในโรงงานอุตสาหกรรม

4) สถาบันการอาชีวศึกษา D

บริบทของสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและการลงพื้นที่ พบว่า สถาบันการอาชีวศึกษา D ตั้งอยู่ในพื้นที่ภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนบน ซึ่งเป็นพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน มีการพัฒนาของทั้งอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ การท่องเที่ยว การเกษตร และการพัฒนาด้านการค้าขายการลงทุนต่าง ๆ โดยสถาบันการอาชีวศึกษา D มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดรวมจำนวน 10 วิทยาลัย ด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 9 สาขาวิชา ได้แก่ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีไฟฟ้า การบัญชี เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีเครื่องกล เทคโนโลยีโยธา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การตลาด และเทคโนโลยีการผลิต

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา D ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา 2) คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี 3) ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 4) ผู้เรียนและบัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา และ 5) เจ้าของกิจการ มีจำนวนทั้งสิ้น 10 คน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา อายุ 51 ปี เพศชาย ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก เป็นระยะเวลา 2 ปี
- 2) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา อายุ 51 ปี เพศชาย ตำแหน่งผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต เป็นระยะเวลา 2 ปี
- 3) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 48 ปี เพศหญิง สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สอนในวิชางานเทคโนโลยีพื้นฐานทางพาณิชย์กรรมและวัสดุอุตสาหกรรม เป็นระยะเวลา 15 ปี
- 4) ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อายุ 56 ปี เพศหญิง สอนในวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เป็นระยะเวลา 10 ปี
- 5) ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อายุ 50 ปี เพศหญิง สอนในวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นระยะเวลา 25 ปี
- 6) ครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อายุ 36 ปี เพศหญิง สอนในวิชาคอมพิวเตอร์ เป็นระยะเวลา 1 ปี
- 7) นักศึกษาระดับปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต อายุ 22 ปี เพศหญิง ชั้นปีที่ 2 สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า
- 8) นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อายุ 20 ปี เพศหญิง ชั้นปีที่ 2 สาขาไฟฟ้ากำลัง
- 9) บัณฑิตที่จบจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อายุ 33 ปี เพศชาย
- 10) เจ้าของกิจการ ที่เป็นผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคม อายุ 49 ปี เพศชาย

5) สถาบันการอาชีวศึกษา E

บริบทของสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและการลงพื้นที่ พบว่า สถาบันการอาชีวศึกษา E ตั้งอยู่ในพื้นที่หนึ่งในภาคกลาง สภาพทั่วไปทางด้านตะวันออกของเขตเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อยและหนาแน่นปานกลาง

โดยมีย่านการค้าและเขตอุตสาหกรรมภายในพื้นที่ ส่วนทางด้านตะวันตกเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อย และเขตเกษตรกรรม โดยสถาบันการอาชีวศึกษา E มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดรวมจำนวน 13 วิทยาลัย ด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 12 สาขาวิชา ได้แก่ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เทคโนโลยีการก่อสร้าง เทคโนโลยีอาหารและโภชนาการ เทคโนโลยียานยนต์ แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม การบัญชี และการโรงแรม

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา E ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในสถาบัน และ 2) คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งสิ้น 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้บริหารในสถาบัน อายุ 60 ปี เพศชาย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาปฏิบัติงานในสถาบันเป็นระยะเวลา 7 ปี

2) ผู้บริหารในสถาบัน อายุ 63 ปี เพศหญิง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี เพศหญิง สอนในวิชาการบัญชี เป็นระยะเวลา 35 ปี

3) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 48 ปี เพศชาย สอนในวิชาแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เป็นระยะเวลา 21 ปี

4) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 47 ปี เพศชาย สอนในวิชาวิศวกรรมโยธา เป็นระยะเวลา 26 ปี

6) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F

บริบทของสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่าสถาบันอาชีวศึกษาเกษตรแห่งนี้ ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดในภาคตะวันตกหรือบางแห่งจัดอยู่ในภาคเหนือตอนล่างของไทย เรียกได้ว่าเป็นพื้นที่ที่อยู่เหนือเส้นศูนย์สูตรเพียงเล็กน้อย เป็นพื้นที่จังหวัดชายแดนที่สำคัญอีกจังหวัดหนึ่งของไทย โดยสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรนี้มีวิทยาลัยในสังกัดจำนวน 9 วิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันมีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 2 สาขาวิชา ได้แก่ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ และเทคโนโลยีการผลิตพืช

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา F ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในสถาบัน และ 2) คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งสิ้น 6 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้บริหารในสถาบัน อายุ 55 ปี เพศหญิง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักอาชีวบัณฑิต ดำรงตำแหน่งมาระยะเวลา 1 ปี

2) ผู้บริหารในสถาบัน เพศชาย ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักอาชีวบัณฑิต

3) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 63 ปี เพศหญิง สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตในสาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช ในวิชาสถิติ ปรับปรุงพันธุ์พืช

4) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 63 ปี เพศชาย สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช ในวิชาสถิติ กับวิชาเทคโนโลยีการขยายพันธุ์พืช

5) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 44 ปี เพศหญิง สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช ในวิชาทางด้านพืชศาสตร์

6) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี อายุ 44 ปี เพศหญิง สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช

นอกจากการเก็บข้อมูลกับสถาบันการอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังเก็บข้อมูลกับผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอดีตผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน รายละเอียดจำนวนสถาบัน และผู้ให้ข้อมูล สรุปตามตารางได้ดังนี้

ตาราง 4.2 สรุปข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)
สถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร	6
ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา	
1) ผู้บริหารสถาบัน	11
2) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี	16
3) ครูที่สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	3
4) นักศึกษาระดับปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต	3
5) บัณฑิตที่จบจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต	2
6) เจ้าของกิจการ	3
ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานฯ	2
รวมผู้ให้ข้อมูล	40

4.2.2 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิต

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณลักษณะบัณฑิตจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตในอนาคตที่จะตอบโจทย์กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละอุตสาหกรรม และการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของสถานประกอบการ พบว่า บัณฑิตในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ควรมีสมรรถนะและคุณลักษณะ เช่น ทักษะทางด้านภาษา ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะผู้ประกอบการ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“อย่างน้อยทักษะการใช้ทางด้านภาษา ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หรือว่าจะใช้ชีวิตจริง ตรงนี้ก็ต้องมีการยกระดับ ในระดับ ECFR ระดับ V2 เป็นขั้นต่ำ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ผมว่าบัณฑิตของเราที่จบไปคือเราผลิตบัณฑิตเป็นนักเทคโนโลยี ไม่ใช่บัณฑิต เพราะฉะนั้นบัณฑิตของเราก็สามารถประยุกต์ใช้หลาย ๆ อย่างที่กล่าวเมื่อกี้ ทุกเรื่อง เข้ามาอยู่ในเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเกษตรนี้ให้ได้ และอีกอย่างคือพวกเราพยายามจะสอนให้เด็กมีความอดทน คืออดทนนี้สำคัญที่สุด เด็กที่จบไปแล้วทำงานไม่ได้ก็มี ทำงานอยู่แค่ อย่างในสถานประกอบการที่เราส่งไป บางคนก็อยู่ได้แค่ 2 - 3 เดือน คือไม่สู้งาน เราต้องการที่จะสร้างเด็กให้แตกต่างกับที่อื่น คือให้เขามีความอดทน ตรงนี้สำคัญที่สุดเลยครับ และให้เป็นนักเทคโนโลยี ไม่ใช่บัณฑิต”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“น่าจะคิดและวิเคราะห์ และนำความรู้ไปต่อยอดในธุรกิจหรืออะไรอย่างนี้ของตัวเอง เหมือนกับพวกอายุน้อย ร้อยล้าน คือสามารถต่อยอดให้เกิดเป็นธุรกิจของตัวเอง หรือสามารถนำความรู้ที่ตัวเองมีอยู่ ไปต่อยอดให้กับคนอื่น ไปนำเสนอให้กับคนอื่น หรือเผยแพร่ความรู้ให้กับคนอื่นได้อีก...ถ้ามองอีกอันหนึ่งก็คือการอยู่ร่วมกับสังคม คือเด็กน่าจะ ต้องรู้จักการอยู่ร่วมกับคนอื่น โดยที่ไม่มีการแบ่งแยก และคุณลักษณะตรงนี้มีมันสำคัญ อย่างเช่นแม้กระทั่งเรื่องชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ถ้าในความคิดของเรา คือเด็กน่าจะ ตรงนี้มีมันน่าจะค่อนข้างเยอะ และมันอาจจะเรื่องการเคารพกัน”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“จะเป็นด้านภาษาครับ ภาษาก็จะน้อยหน่อยไม่ค่อยเก่งเหมือนกับทางสามัญพวกนี้ เพราะอยู่เร็ว ถ้าเราจะเอาทางนี้จริง ๆ ก็ต้องไปอยู่เร็ว inter อยู่เร็วสายนอกอะไรพวกนี้ครับ ก็ได้ทำงานกับต่างชาติ ส่วนใหญ่จะด้อยเรื่องภาษาครับ”

บัณฑิตที่จบจากสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

4.2.3 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์ที่สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตในอนาคต ที่จะช่วยพัฒนาบัณฑิตให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น พบว่าคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องมีสมรรถนะและคุณลักษณะ เช่น ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน ทักษะวิจัย ทักษะผู้ประกอบการ ทักษะการสร้างเครือข่าย และการเป็นโค้ช ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“สมรรถนะของคณาจารย์อาชีวศึกษาที่สอนปริญญาตรีที่ขาดอยู่ตอนนี้ คือ ในเรื่องของการวิจัย เพราะว่า อย่าลืมนะว่า ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ผมอาจจะแค่แบบ อาจเคยสัมผัสได้ว่า ครูผู้สอนจะต้องประมาณกี่ปีที่จะต้องมียผลงานวิจัย ที่จะต้องตีพิมพ์ เพื่อจะได้คงอยู่ของอาจารย์ เพราะว่าหลักสูตรปริญญาตรีนี้ จะต้องมีการปรับปรุง พัฒนาตลอด สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คืองานวิจัย แล้วก็ในเรื่องอีกอันหนึ่ง ก็คือในเรื่องของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการของตัว ของอาจารย์ อาจจะต้องลงไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ เพราะว่า ถ้าเราไม่ลงไปสู่สถานประกอบการ เราจะไม่รู้เลยว่าเทคโนโลยีที่เขาใช้ในสถานประกอบการไปถึงไหนแล้ว”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“เราต้องมีความลุ่มลึกในเรื่องของเนื้อหาที่สอน เรื่องคอนเทนต์ และความรู้ความสามารถในเรื่องของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันนี้สำคัญ...คงจะต้องยกระดับ รูปแบบในเรื่องของการวิจัยที่เป็นระดับอินเตอร์ หรือระดับที่ต้องไปเสนอในเวทีที่เป็นสากล ตรงนี้ และรูปแบบที่ถูกต้อง เพราะปกติถ้าเป็นวิจัยที่เคยทำ ปวช. เขาเรียกว่าอยู่ห้องเรียน แล้วมันไม่มีการเผยแพร่ แต่รูปแบบตัวนี้ มันจะต้องวิจัยที่ถูกต้องและเป็นในเวทีที่สากล สอง คือเรื่องของการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม อันนี้สำคัญ นั่นหมายถึงว่าบางครั้งงานสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมที่ตัวเองเคยสอน เคยดูแลมา ปวช. ปวส. พอมาปริญญาตรีท่านต้อง อาจจะอันเดิมก็ได้ แต่ต้องมาดูว่าจะพัฒนาอย่างไร ต่อยอดให้มัน Advance ขึ้น ตรงนี้ อันนี้ก็สำคัญ คือก็จะต้องเน้นในเรื่องของการทำวิจัยให้มาทางด้านอาชีพ และสอง คือรูปแบบการทำจะต้องเป็นสากล”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ผมจะเพิ่มในประเด็นผมว่าที่ผ่านมาเนี่ยครุฑของเราเนี่ยเป็น teacher แต่ว่าต่อไปเนี่ยครุฑต้องเลิกทำหน้าที่เป็น teacher แต่ต้องเป็นโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกเหมือนโค้ชฟุตบอล คนที่อยู่ทางการศึกษาคงรู้เนี่ยรับ ว่า teacher กับโค้ช ต่างกันอย่างไร ที่ผ่านมาครุฑเราเป็น teacher จะให้ความรู้คงไม่ได้แล้วต่อไปต้องเป็นโค้ช อันนี้ก็有一部分หนึ่งที่ผมว่าสำคัญมาก ทำอย่างไรให้เปลี่ยนจาก teacher เป็นโค้ชเราต้องมาดูในรายละเอียดกัน”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

“ครูที่จะมาสอนในระดับปริญญาตรี น่าจะเป็นครูที่ปฏิบัติด้วยเหมือนกัน แต่ส่วนมากแล้วก็ต้องเป็นครูจากอาชีวะเหมือนกัน ก็จะเข้าใจเด็กเวลาสอน เพราะถ้าสมมติว่าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างนี้ละ คือมาเป็นทฤษฎีจัด ๆ หรือสอนแบบภาษาอังกฤษเลย สอนแบบมีทฤษฎีเลย เด็กเราก็จะปรับยากเหมือนกัน จะต้องกว้างในเรื่องสถานประกอบการ สามารถที่จะต้องไปดูในสถานประกอบการที่เด็กเขาจะต้องไปฝึก ว่ามันมีอะไรบ้าง แล้วเอามาปรับที่จะสอนเด็ก คือสามารถที่จะเชื่อมโยงสถานประกอบการกับเด็กได้ มาจูนกันได้ อย่างนี้ละ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“ถ้าเป็นด้านอิเล็กทรอนิกส์นะครับ ก็ต้องเป็นสมรรถนะในการใช้โปรแกรม simulate ผมว่านะ สิ่งที่ยั่งยืนสมัยใหม่เนี่ยครับเหมือนทางด้านอุตสาหกรรม มันก็มีโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการ simulate การออกแบบโปรแกรมที่เฉพาะเป็นโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ เหมือนทางด้านอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม ก็จะเป็นโปรแกรมเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องจักรกล”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

4.2.4 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

เมื่อได้ทราบถึงสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่ควรจะเป็นในอนาคตแล้วนั้น จึงจะต้องทราบว่าการบริหารวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลผู้เรียน ในหลักสูตรนี้จะต้องมีลักษณะอย่างไรที่จะสะท้อนไปถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตในหลักสูตรนี้ได้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต พบว่าจะต้องมีการจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และการใช้ภาคอุตสาหกรรมสถานประกอบการมาเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการบริหารวิชาการ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล และความเชื่อมโยงของหลักสูตรตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาเทคโนโลยี ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“มุ่งเน้นกำลังคนในด้านวิชาชีพ เพื่อสนองในเรื่องของความต้องการในภาคอุตสาหกรรม ก็คือโดยเรามุ่งเน้นในบริบทของพื้นที่ที่เราเป็นหลักนะครับว่า ในพื้นที่เราต้องการกำลังคนในสาขาไหน อย่างเช่นในตอนนั้นก็คือ สาขาที่มีความต้องการมากที่สุดก็คือ ในเรื่องของการจัดการโลจิสติกส์ ในเรื่องของการขนส่งสินค้า ในเรื่องของการบริหารจัดการในเรื่องสินค้า เพราะว่าเราเป็นเมืองหน้าด่าน ติดกับต่างประเทศ ก็จะเป็นการมุ่งเน้นในเรื่องยุทธศาสตร์ของพื้นที่นะครับ เชิงพื้นที่เป็นหลักเพราะว่า พื้นที่ของเราต้องการพัฒนาในเรื่องของกำลังคนแบบไหน เพื่อที่จะพัฒนาเข้าสู่สถานประกอบการที่มีอยู่ในชุมชน”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“การพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในด้านอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่โดยปกติหลักสูตรที่เราพัฒนา ก็อิงในส่วนของความต้องการของในเขตพื้นที่ด้วย ไม่ว่าจะเป็นในอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารธุรกิจ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ถ้าในหลักสูตร เป้าหมายจริง ๆ คือเราไปติดกับสถานประกอบการ เขาเรียกว่าหาจุดร่วมว่าหลักสูตรที่จะออกแบบรายวิชานี้ พัฒนาที่มันจะไปตอบโจทย์สมรรถนะของงานที่คุณทำ คุณจะได้อะไร พุดง่าย ๆ คือในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการในการพัฒนาหรือปรับปรุง เราก็เชิญเขามา เราก็มาออกแบบรายวิชา ออกแบบสมรรถนะ ออกแบบอาชีพ ที่มันจะไปตอบโจทย์ อันนี้ผมว่ามันก็เป็นตัวหนึ่งที่ต้องไปเสริมให้ระบบอุตสาหกรรมเขาไม่ต้องไปสูญเสียกับต้องไปพัฒนาตนเอง คือถ้าคุยแล้วว่าโอเค คุณร่วมกัน ร่วมจัดการศึกษา คุณก็มาออกแบบหลักสูตร ออกแบบรายวิชาที่มันจะไปเสริมกับสมรรถนะงานที่คุณมีอยู่ในสถานประกอบการ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“เราต้องรับเด็กจาก ปวส. ของเรามา ทีนี้จริง ๆ มันต้องปลูกฝังตั้งแต่ระดับ ปวช. ปวส. แล้วละ หลักสูตรเขาจะต้องมีตั้งแต่ ปวช. ปวส. แล้วพอขึ้นปริญญาตรี ก็มาเพิ่มเติม อย่างนี้ละ พอดีของเราแบบว่าเด็กต้องจบ ปวส. มา ถึงจะมาเรียนเกษตรได้ เป็นหลักสูตรต่อเนื่องละ เพราะฉะนั้นก็ต้องรักการเกษตรมากละ เพราะฉะนั้นเด็กจะดีหรือไม่ดี จะเก่งหรือไม่เก่ง หรือจะเป็นดีจึทล มันก็ต้องมาจากระดับ ปวช. ปวส. มาก่อน”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“ในมุมมองของผมอยากให้สถาบันดูว่าสถานประกอบการรอบในพื้นที่ในท้องถิ่นที่เกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมหรือว่าไม่ใช่อุตสาหกรรมอย่างเดียว อาจจะเป็นประเภทอื่นที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาเข้ามาประชุมแล้วก็สอบถามอย่างที่เราเน้น

คุยกันอยู่นะครับว่าสถานประกอบการแต่ละที่ที่ต้องการบุคลากรแบบไหนมีวิชาอะไรบ้างที่อยากจะเพิ่มเติมในแต่ละภาควิชาไฟฟ้า influencer ใหม่ งานเชื่อม งานกลึงมีอะไรเพิ่มเติมที่สถานประกอบการเอาไปใช้จริงแล้ว ควรจะเสริมเข้าไปในวิชาเรียน หรืออะไรอย่างเนี่ยนะครับเพื่อให้ได้กลับมาแล้วทำงานได้เลยบางที่เด็กไปฝึกงานแค่ 2 - 3 เดือนอาจจะยังไม่พอกับสถานประกอบการที่ต้องการ แต่ถ้าโรงเรียนมีวิชาที่ทางสถานประกอบการต้องการอยู่แล้วจบไปแล้วลงมือทำงานได้เลยก็จะง่ายกับสถานประกอบการ แล้วก็เด็กปรับตัวอาจจะได้เร็วด้วยครับ”

เจ้าของกิจการที่เกี่ยวข้องกับระบบซ่อมบำรุงเครื่องจักรในโรงไฟฟ้า ในโรงงานอุตสาหกรรม
สถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

4.2.5 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา

โครงสร้างของสถาบันมีความสำคัญอันดับแรกที่จะเป็นตัวชี้วัดถึงการเปลี่ยนแปลงของบทบาท อำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลในสถาบันการอาชีวศึกษา และรวมถึงการบริหารจัดการของสถาบัน ผลการวิจัยด้านโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับโครงสร้างของสถาบันและอำนาจหน้าที่ในการบริหารที่เป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งการกระจายอำนาจของการบริหารงานบุคคล และการที่สถาบันการอาชีวศึกษายังคงอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่จะมีหน่วยงานที่มาดูแลและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“แม้แต่ผมเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น มันก็ไม่ใช่อำนาจของผู้อำนวยการสถาบัน เลขธิการ เพราะถ้าสามารถมอบอำนาจให้สถาบันเป็นคนบริหารจัดการในเรื่องของบุคคล ในเรื่องของงบประมาณตรงนี้ ผมก็ว่ามันจะเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพิ่มขึ้น...ผมว่าอยากให้เหมือนกระทรวง อว. ดูแลมหาวิทยาลัย ตอนนี้ก็คือให้สถาบันอาชีวศึกษาดูแลตัวเองแต่อยู่ภายใต้ของ สอศ. ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล ในเรื่องงบประมาณในเรื่องของโครงการต่าง ๆ จบอยู่ที่สถาบัน ส่วน สอศ.ดูแลภาพรวมเป็นหน่วยงานกำกับติดตามดูแลเหมือน อว. ดูแลกระทรวง”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ในส่วนตัวผมคิดว่ายังอยู่ในกำกับของ สอศ. ไม่เป็นไรเพียงแต่ว่าต้องกระจายอำนาจลงมา สอศ. ก็ยังหน้าที่ดูแลกำกับสถาบันได้อยู่เหมือนเดิม”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

“บางสถาบันที่มีเด็กจบหลักสิบคน อย่างที่บอก เรียนเกษตร หลักสิบคน หรือหลักร้อย อย่างนี้ จุดคุ้มทุนมันไม่มีแล้ว ในเรื่องของการบริหารจัดการ ผมก็มองว่าถ้าอย่างนี้ ถ้าเปิดโอกาส มันอาจจะมียุทธศาสตร์ที่มันต้องยุบรวม ผมก็ไม่รู้ว่าจะมันได้ไหม คือหมายความว่าด้วยศักยภาพมันแล้ว มันอาจจะต้องยุบรวม เพื่อจะให้มันเกิดความแข็งแรงแต่ด้วยบริบท ผมไม่มั่นใจว่าเพราะมันอยู่คนละ พื้นที่มันห่างกัน”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ผมก็ยังเห็นว่ายังอยู่ได้ สอศ. อันนี้โอเคครับ ก็ใช้ได้ เพียงแต่ว่าจะต้องมีหน่วยงานของตัวเองออกมาให้มันเป็นอย่างที่ข้อ 17 ให้เป็นนิติบุคคลให้ได้”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

4.2.6 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ได้แบ่งการวิเคราะห์ตามหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้ การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการออกแบบโครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design) การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) และการวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention) ดังรายละเอียดนี้

4.2.6.1 การวิเคราะห์ภาพอนาคตของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการแรกที่เป็นพื้นฐานของกระบวนการทางการบริหารงานบุคคล ในขั้นต่อ ๆ ไป โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการนำเป้าหมายการพัฒนาของสถาบันการอาชีวศึกษา และจำนวนนักศึกษา จำนวนหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคตมาประกอบการวิเคราะห์ และพิจารณาถึงจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษา อัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละสถาบัน และการบริหารจัดการ อัตรากำลังที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันให้มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่า อัตรากำลังของสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีข้อจำกัด ดังนั้น สถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะต้องมีอัตรากำลังที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ ที่ไม่ใช่การใช้อัตรากำลังของข้าราชการครูในวิทยาลัย และสามารถที่จะบริหารอัตรากำลังและเปิดสรรหาคัดเลือกได้ด้วยอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างอิสระ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“เพราะฉะนั้นเนี่ยเราก็เลยมีปัจจัยที่เกิดการขาดอัตรากำลังคนที่จะใช้ในการบริหารจัดการ รวมถึงอัตรากำลังคนที่จะสอน เพราะฉะนั้นพอครูอาจารย์เขาสอน ปวช. ปวส. โหลดเขาก็เยอะเต็มที พอมาสอน ป.ตรี อีก ก็เพิ่มภาระให้เขาอีกเพราะฉะนั้นก็ทำให้โหลดในการสอนเนี่ยของ ป.ตรี หรือของ ปวช. ปวส. เนี่ยมันไม่ได้เป็นอัตราเต็มที่เขา นี่คือเหตุผลหนึ่งที่เรายังขาดแคลนบุคลากร เพราะฉะนั้นถ้าเรามีอัตรากำลังที่ชัดเจนระหว่าง ป.ตรี หรือในสถาบัน กับครูอาจารย์แยกกันอิสระมันก็จะทำให้กระบวนการในการจัดการเรียน ป.ตรี สถาบัน มันพัฒนาขึ้นได้อย่างรวดเร็วครับ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ในอนาคตข้างหน้า บางสถาบัน ถ้าอยากให้มันมีความมั่นคง คือกรอบอัตรากำลังที่เรายังขาดอยู่ ตัวนี้ แต่จริง ๆ ก็คุยกันไว้ว่าเราทำเรื่องเช่น ให้มาแล้วแต่มันยังไม่มาลงตำแหน่งที่สถาบัน ก็คือขอกรอบอัตราคณาจารย์ จริง ๆ คุยกันว่าสถาบันไหนถ้าเปิด จะให้กรอบอัตราคณาจารย์ประเภทวิชาละ 5 คน อันนี้ถ้าสมมติว่าอย่างของสถาบัน มีประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ประเภทวิชาสารสนเทศ อะไรพวกนี้ นั่นแสดงว่าเรามีอยู่ 3 ประเภทวิชา ก็อาจจะได้กลุ่มคนที่เป็นคณาจารย์ที่จะมาอยู่ภายใต้สังกัดเรา คือ 15 ท่าน อันนี้ถ้าตัวนี้มา ผมก็มองว่า กลุ่มคนพวกนี้ ซึ่งก็เป็นภาระหน้าที่ที่เขาต้องมาอยู่ใน KPI ของสถาบัน ที่เป็นตัวชี้วัดว่ากรอบงานต้องมีอะไรบ้าง อันนี้ ผมมองว่าถ้ามันได้ตัวนี้มา การขับเคลื่อนการพัฒนางาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานวิจัย มันจะสามารถเป็น KPI ตัววัดเขา เหมือนกับมหาวิทยาลัยได้เลย”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ประเด็นที่หนึ่งก็คือว่า สอศ. ควรเปลี่ยนตำแหน่งครูอาจารย์ให้เป็นตำแหน่งอาจารย์เลยนะครับ ในขณะที่ยกตัวอย่าง ว่าเช่น อาจารย์เนี่ยเป็นตำแหน่งครู ก็เปลี่ยนเขาให้เป็นตำแหน่งอาจารย์ คือไม่ต้องหาใหม่ แล้วเขาก็สามารถสอนได้ใน ปวช. ปวส. ได้ด้วย และ ป.ตรี ได้ด้วย แต่ว่าให้สอน ป.ตรี เป็นหลักอย่างนั้นะครับ มันก็จะทำให้เรา ไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังคน แต่ใช้ทรัพยากรเดิมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และเขาก็วิ่งลู่วิ่งของทางผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ วิ่งลู่วิ่งนี้ได้เลย”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“อยากจะทำมากกว่าถ้าทาง สอศ. ให้้อัตรามา น่าจะไปกองอยู่ที่สถาบันก่อน แล้วสถาบันเป็นคนเปิดรับดีกว่า เพราะสถาบันน่าจะเปิดรับระดับปริญญาโทได้ แล้วสถาบันก็แจกจ่ายมาให้วิทยาลัย อย่างนี้ค่ะ ที่คิดน่าจะเป็นอย่างนี้มากกว่า แต่ถ้าเกิดให้วิทยาลัยหา มันก็จะไม่ได้ระดับนั้น น่าจะสถาบันเป็นคนหาอัตร่า อย่างนี้ค่ะ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

4.2.6.2 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน (Organizational and Job Design)

การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน เป็นการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน กำหนดวิธีการทำงาน ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบในงานในตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจากผลการวิจัยด้านการออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน พบว่าสถาบันการอาชีวศึกษามีความท้าทายเรื่องภาระงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี และหน้าที่และความรับผิดชอบของงานของอาจารย์ที่สอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญา โดยยังไม่ได้มีหน้าที่ที่ชัดเจนของตำแหน่งอาจารย์ในระดับปริญญา ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“ภาระงานนอกจากการสอนของคุณแล้ว ถ้าคุณทำวิจัยหรือว่าคุณไปปฏิบัติงานเป็นวิทยากร ทางสถาบันอาชีวะเรายังไม่นับ ยังไม่นับว่าเป็นภาระงาน ภาระงานนับแค่การเรียนการสอน”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ตรงนี้เมื่อมาเป็นปริญญาตรี บางทีเราก็ต้องจัดแบ่งสัปดาห์ส่วนเวลาให้เขาได้มีพัฒนาทางด้านวิชาการตัวเอง คือไม่ใช่สอนเต็มเวลา คือดูว่า หนึ่งสัปดาห์ ก็คือโหลดน้อยลง แต่เราก็จะเอาค่าตัวชีวิตอย่างอื่นมาบวกเข้าในเรื่องของอาจจะ การบริการงานวิชาการ อะไรพวกนี้ หรือการทำผลงานวิจัย อะไรพวกนี้ ที่มันจะยกระดับของตัวเอง”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“แล้วก็คือเราก็ไม่ได้แปลว่าคุณสอน ป. ตรี จะมาสอนแค่ ป.ตรี เฉพาะ แต่สามารถเอาบุคลากร ป.ตรี เนี่ยไป สอนใน ปวช. ได้ ในโหลดที่เขาพอเพียงรับได้อย่างนี้ครับ เพื่อให้ศักยภาพของ ป.ตรี สูงขึ้น”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ตอนที่อยู่กับอาชีวะตอนนี้ อยู่ที่ระดับ ปวช. ปวส. งานมันเยอะจริง ๆ อาทิตย์หนึ่งบางทีสอนถึง 30 คาบ เป็นไปได้ยังไง มันเยอะจนไม่มีเวลาที่จะออกไปข้างนอก แต่ถ้าสมมติว่าอนาคตข้างหน้า อย่างที่อาจารย์ว่าเมื่อกี้ ถ้าสมมติเราเข้าระบบจริง ๆ อาจารย์ของเราที่เข้ามาแต่ละคน พื้นฐานก็คงจะเหมือนกับอาจารย์มหาวิทยาลัย ก็เก่งเท่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ผมว่าเขาก็สามารถทำงานวิจัย ไปประสานกับสถานประกอบการอะไรต่าง ๆ ทำได้เหมือนกันหมด และโหลดอะไรต่าง ๆ ผมว่าก็น่าจะน้อยลง เพราะว่าสอนแค่ปริญญาตรีอย่างเดียว”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“การเปลี่ยนแปลงอะไรสักอย่างเนี่ย แน่นนอนมันก็มีผลต่อคนที่เข้ามาในระบบนะ ถ้าหากว่าโครงสร้าง การทำงานไม่เคลียร์ ใครใครสั่งใคร เขาไม่รู้ว่าเขาต้องไปประสานกับใคร อันนี้เป็น มีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ถ้ามันไม่ เคลียร์ในเรื่องตรงนี้มันก็ทำให้เกิดยาก”

คณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

4.2.6.3 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ที่มีความแตกต่างจากการสอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และจะต้องมีสมรรถนะที่จะไปดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนา ของนักศึกษาระดับเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้ที่มีหน้าที่ร่วมในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคณาจารย์ จึงเป็นบุคคลสำคัญและ จะต้องมีการวางแผนในการสรรหาคัดเลือกที่เหมาะสม ผลการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือก พบประเด็นสำคัญ ดังนี้ คุณสมบัติของอาจารย์ที่จะต้องมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ตนจะสอน มีประสบการณ์ในการทำงานจริง ในสถานประกอบการ เนื่องจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติไปพร้อมกับทฤษฎี ดังนั้นหาก อาจารย์มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ จะทำให้สามารถถ่ายทอดสิ่งที่ผู้เรียนจะนำไปใช้จริง เมื่อจบการศึกษาได้ นอกจากนี้ยังได้พบการกล่าวถึงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่น สำหรับ เกณฑ์ในการคัดเลือกที่ยืดหยุ่นให้กับผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และสามารถที่จะเข้ามา ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษาได้ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“ครูใหม่ที่จะเข้ามา ที่รับผิดชอบตรงนี้ ก็ควรจะมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในเรื่องของศักยภาพในเรื่องของการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ อันนี้สำคัญ และที่สำคัญคือความรู้ ความมุ่งมั่นที่เหนือกว่า ปวช. ปวส. ที่เคยสอนอยู่ นั่นหมายถึงว่าครูที่เข้ามา ท่านก็ต้องใฝ่รู้ หาความรู้ในด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาสอนเพื่อที่จะให้มันตอบโจทย์กับระดับปริญญาตรี ผู้รับผิดชอบจะต้องมีประสบการณ์ร่วมกับสถานประกอบการ อันนี้เป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญ ที่เราจะต้องผลักดันให้ทุกคนเกิด และเข้าไปสัมผัสกับสถานประกอบการ ไม่ใช่เอาความรู้จากตำรา ไม่ใช่เอาความรู้จากที่เรียนมาแล้วมาสอน ต้องไปเอาความสามารถหรือความรู้ใหม่ ๆ จากสถานประกอบการมาถ่ายทอด และดูความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงตัวนี้”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“อาจจะมีคุณสมบัติการสอบภาษาอังกฤษด้วย แล้ววุฒิตรงอะไรต่าง ๆ ตามที่เราเลือก”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ทำให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจริงๆ เช่นคนที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการ ซึ่งเขาความเชี่ยวชาญ มีทักษะมาก เขา excellent มาเป็นอาจารย์ได้ผมสนใจตรงนี้มาก ว่าเขาจบแค่ ป.ตรี นะ จบปริญญาโทแต่ก็มีความสามารถเยอะแยะเลย ตรงเนี้ย สอศ. หรือว่าสถาบันควรสร้างหลักเกณฑ์อะไรขึ้นมาพวกคนเหล่านี้ถ้าเขาสนใจเปลี่ยนอาชีพเขาจะมีมาเป็นอาจารย์ให้เราได้ หลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้บุคคลภายนอกที่อยู่สถานประกอบการเขาต้องการเปลี่ยนเขาต้องการอยากมาเป็นครู อันนี้ผมว่าเราจะได้คนที่เก่งมาก”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

“เราก็ต้องไปเอาคนที่มีความรู้เรื่องนั้นจริง ๆ มาสอน ที่เขาทำเป็นอาชีพเลย อาชีพที่เขาสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ เอามาสอนเรื่องตรงนั้น ในทุก ๆ เรื่องครับ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“ทีนี้คำว่าสรรหา มันจะมีอยู่ได้ 2 กรณี สมมติว่าเรารับจาก ที่ว่ารับโดยตรงเลยนะจ๊ะ จบตรงมา ต้องเป็นจบวิชาชีพโดยตรง ไม่ได้จบทางการศึกษาโดยตรง หรือคัดสรรหาครูที่อยู่ในระดับ ปวช. ปวส. ครูที่เขาจบปริญญาตรีมา แล้วเขามีการปฏิบัติดี เราสรรหาครูได้ และให้ทุนไปเรียนต่อ อย่างนี้ละ ไปเรียนต่อระดับปริญญาโท เพื่อที่จะเข้ามาสอนในระดับปริญญาตรีได้ ลักษณะนี้ ถ้าเป็นระดับอาจารย์ น่าจะเป็นทางสถาบันเป็นคนสรรหา มากกว่าให้วิทยาลัยสรรหา ตำแหน่งน่าจะอยู่ที่สถาบันมากกว่า อย่างนี้ละ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“เน้นครูที่มีทักษะและมีประสบการณ์ ผมเน้นประสบการณ์ในสาขานั้น ๆ และเน้นตัวทักษะด้วย ทักษะที่วิชานั้น ๆ จะต้องได้ และเน้นประสบการณ์ ในการสรรหาครูอาจารย์นะครับ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“ผมว่าผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการเขาคงอาจจะไม่มาเป็นตำแหน่งอาจารย์ตรงนี้หรอกครับ คงจ้างสอนเป็นชั่วโมงไป หรือจ้างเป็นอาจารย์พิเศษ อะไรทำนองนี้ครับ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

4.2.6.4 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในปัจจุบันที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและจะยิ่งมีความพลิกผันของเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นในอนาคต เช่น เทคโนโลยีเสมือนจริงในอุตสาหกรรมต่าง ๆ สมรรถนะและความสามารถที่คาดหวังจากคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาที่แตกต่างกันในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คือต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพชั้นสูง ทักษะความสามารถในด้านการวิจัย และความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมที่จะไปได้รับโจทย์วิจัยมาทำร่วมกันเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยีในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาในหัวข้อ และรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เช่น ได้รับทุนการศึกษาให้ไปเรียนเพิ่มเติมทั้งให้มีวุฒิที่ตรงกับสาขาที่จะสอน และการอัปเดตเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาสามารถทำได้โดยการให้อาจารย์เข้าไปฝึกงานกับสถานประกอบการ หรือทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“รูปแบบการสำรวจเรื่องของความต้องการอยู่ จากสถาบันส่งไปให้ สอศ. ว่าสถาบันไหนต้องการพัฒนาบุคลากร เรียนในระดับที่สูงขึ้น หรือในสาขาวิชาที่เราจะเปิด เราก็เสนอไปอยู่ มันก็ได้เสนอไปแล้ว แต่มันก็เป็นฐานข้อมูลเขาอยู่ ตัวนี้ถ้ามันตอบโจทย์มากับเราว่าความต้องการเรามี ท่านก็จัดงบประมาณเรื่องของการจัดทุนการศึกษามา ให้เขาไปพัฒนาให้มันตรงสาขาที่เราต้องการอย่างนี้ มันก็จะตอบโจทย์”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ในเรื่องของกระบวนการส่งเสริม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเขามีผลงานที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้นบทบาทในเรื่องของการสนับสนุนทุน เช่น บางทีเราไปบอกว่าทำงานร่วมกับสถานประกอบการ บางครั้งมันก็ต้องอาศัยว่าสถาบันส่งเสริมไหม บางทีถ้าไปมันก็ต้องมีเงินสนับสนุนว่าเราไปทำงาน จะไปฝึกงาน หรือจะไปทำงานร่วมกับเขา”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ครูอาจารย์เองจะต้องพัฒนาตนเองโดยที่จะต้องไปเรียนรู้กับสถานประกอบการเพราะเด็กที่เราสอนคือเด็กที่อยู่ในสถานประกอบการ นี่คือข้อแตกต่างระหว่างอุดมกับอาชีวะนั่นคือเด็กจะต้องไปฝังตัวในสถานประกอบการ 1 ปีเต็มๆหลักสูตรอีก 1 ปีก็คืออยู่ที่เรา เพราะฉะนั้นเนี่ยข้อแตกต่างของเราคือเราจะเน้นที่เด็กไปอยู่ในสถานประกอบการ เพราะฉะนั้นกระบวนการตัวนี้คือครูอาจารย์จะต้อง มีตัวเองฝึกตัวเองหรือเอาตัวเองไปฝังไว้ในสถานประกอบการด้วย เพื่อรู้ skill รู้ทักษะ รู้ Know how รู้อะไรอื่นๆจากสถานประกอบการ เพื่อมาเสริมเด็กตรงนี้”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“สถาบันน่าจะสนับสนุนเราในเรื่องของการที่เราจะไปหาคณะความรู้ใหม่ๆ มาสอนเด็ก อย่างเช่นหลักสูตรทรน ซึ่งในการที่จะทรนมันดีกว่าการที่เราค้นคว้าด้วยตนเอง เวลาที่ครูสักคนค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง มันใช้เวลาสูง แต่ถ้าเกิดการที่เราไปทรนกับสถาบันสักที่หนึ่ง ที่เขามีความรู้ดี มันทำให้เรามีความรู้ในระยะเวลานั้น ๆ ได้”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“อาชีวะเราจุดจุดคือการเขียนผลงานทางวิชาการของครูอาจารย์จะเป็นจุดจุดมาก แต่ว่าเชี่ยวชาญในเรื่องของการปฏิบัติในการเก่งเพราะฉะนั้นเนี่ยในส่วนนี้เนี่ยก็มีทางเดียวที่จะต้องพัฒนาครูอาจารย์เพราะฉะนั้นเนี่ยทางสถาบันหรือ สอศ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ต้องมาร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เข้าสู่กระบวนการ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“อยากให้มีการพัฒนาครุอาจารย์ ผมอยากให้เป็นถึง 1 ปี อาจจะเป็นทุก 4 ปี ไปพัฒนาสักครั้งหนึ่ง ให้ไปเป็นปีครบ หรือว่าครบรอบของพีชคณิตนั้น ๆ เช่น อ้อย ใช้เวลา 9 - 10 เดือน สมมติอย่างนั้นะครับ ก็ต้องไปจัดการตรงนี้ให้ได้อยู่ได้ 9 - 10 เดือน ปลูกข้าว มันสามารถปลูกได้ทั้งปี มีทั้งข้าวนาปี นาปรัง อะไรต่าง ๆ เหล่านี้ ผมว่าพัฒนาอาจารย์นี้น่าจะ 4 - 5 ปี ผมว่าต้องไป Refresh ที่ไม่ใช่ว่า ผมยังไม่ค่อยเห็นด้วยกับอาจารย์ที่ว่า 4 - 5 วัน ให้ไป ผมว่าน่าจะต้องไปเป็นปี เหมือนกับไปเรียนหนังสือใหม่เลย อย่างนี้ครับ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“การเขียนงานวิจัย หรือแม้กระทั่งการเขียนบทความอะ อันนี้สำคัญ ตรงนี้ละ เพราะว่ามันได้ใช้ เกี่ยวกับการวิจัย การวางแผนการตลาด อะไรพวกนี้ ถึงแม้ว่าครูจะเรียนมาบ้างแล้ว แต่ก็ใช้อย่างน้อยมันต้อง คือเดี๋ยวนั้นงานวิจัยมันก็มีหลายรูปแบบนะคะ มีการพัฒนาค่อนข้างเยอะ มีทั้งงานวิจัยผู้เรียน งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทดลอง อันนี้น่าสนใจอะ เช่น การเขียนบทความหรือการเขียนหนังสือ อย่างนี้ละ”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“ในขณะที่เราก็เอาที่ปรึกษาจากทางอุดมฯ เนี่ยอะนะครับ ทางมหาลัยต่างๆ เนี่ย มาร่วมกับเรา เพื่อพัฒนาเรานะครับ ส่วนไหนที่เป็นจุดจุดของเรา ก็จะเชิญทางท่านผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ มาร่วมในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละส่วน เช่น ถ้าด้านการวิจัย ถ้าเรายังด้อยเราก็จะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนางานวิจัยของเรา ในสถานประกอบการเราก็เชิญผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องของเก่งทางด้านเฉพาะทางของเขามาร่วมในการทำวิจัยหรือทำการเรียนการสอนร่วมกับเราเพื่อให้เป้าหมายนักเรียนนักศึกษาของเราได้พัฒนาขึ้นครูอาจารย์เราจะพัฒนาขึ้นท้ายที่สุดก็คือผลงานตัวนี้ สามารถที่จะไปเทียบเคียงในการที่จะทำผลงานทางวิชาการได้ อย่างนี้ละครับอย่างนี้ก็คือเป็นเรื่องของความร่วมมือที่เราจะต้องร่วมมือกับทุกหน่วยงานเพื่อมาพัฒนาของเรา”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“การดูงานผมคิดว่าน่าจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับอาจารย์ตอนนี่ครับดูงานที่ต่าง ๆ ดูงานในสถานที่ประกอบการ การเข้าไปดูว่าสถานประกอบการแต่ละที่ทำอะไรบ้าง อาจจะช่วยในการสื่อสารระหว่างอาจารย์กับเด็กและการถ่ายทอดว่าสถานประกอบการแต่ละที่ที่ต้องการอะไรบ้าง...ตัวครุอาจารย์ก็จะต้องเพิ่มคอร์สการเรียนการสอนเกี่ยวกับเฉพาะทางเกี่ยวกับภาควิชา เครื่องกลึงที่มีอะไรแปลกใหม่ไหมในตลาดอิเล็กทรอนิกส์มีอะไรที่แปลกใหม่”

เจ้าของกิจการที่เกี่ยวข้องกับระบบซ่อมบำรุงเครื่องจักรโมโรไฟฟา ในโรงงานอุตสาหกรรม สถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

4.2.6.5 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนระดับเทคโนโลยี จะสะท้อนถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิต ผลการวิจัยการวิเคราะห์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และการประเมินเพื่อรักษาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“พอมมาเป็นปริญญาตรี ผมก็มองว่าคุณภาพในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ถ้าถามว่าจะให้ เมื่อคุณได้แล้ว คุณก็สอนอย่างเดียว แล้วไม่มีตัวชี้วัดอย่างอื่นมากำกับดูแล มันก็คงจะไม่เกิดผลสำเร็จกับผู้เรียน หรือเกิดพัฒนาองค์กร ดังนั้นผมมองว่าการที่คงอยู่ ตำแหน่งวิชาการหรืออะไรต่าง ๆ ก็จะมีการประเมิน ก็มีตัวชี้วัด ตัว KPI เรื่องของด้านการสอน ในด้านของผลงานวิชาการ ในด้านของอื่น ๆ ที่เป็นตัวประกอบว่าคุณภาพคุณยังอยู่นะ ไม่งั้นอาจจะต้องมีการประเมิน คือประเมินคงสภาพวิทยฐานะ”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ผมว่าน่าจะ ผลงานสมมติได้เป็น ผศ. โอคเค ก็เป็น ผศ. ไป 5 ปี จะต้องมีการประเมิน หรือว่าจะต้องมีการคล้าย ๆ คงสภาพ ถ้าสมมติว่าคุณคงสภาพไม่ได้ ผมว่าไม่สมควรให้ค่าตอบแทนตรงนั้น แต่คุณก็เป็น ผศ. ไป คุณก็เป็น ผศ. จนกระทั่งเกษียณอายุต่าง ๆ ไป แต่ผมว่าทุก 5 ปี จะต้องมีการคล้าย ๆ ส่งผลงานตรงนั้นทุก 5 ปี ถ้า ผศ. ถ้า รศ. ก็ผลงานระดับ รศ. ทุก 5 ปี ไปอย่างนี้ แต่ถ้าสมมติว่าผลงานคุณไม่ผ่านหรือไม่ส่ง ก็ยังได้ ผศ. รศ. ตรงนั้นอยู่ เพียงแต่ว่าค่าตอบแทนอาจจะไม่ได้ ผมคิดอย่างนั้น”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

4.2.6.6 การวิเคราะห์ภาพอนาคตด้านการบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)

ค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ล้วนเป็นแรงจูงใจให้กับอาจารย์ที่สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา ผลจากการวิเคราะห์การบริหารค่าตอบแทนของอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการที่ค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจในการย้ายจากการเป็นครูในวิทยาลัยที่สอนเฉพาะประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มาเป็นอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษา เช่น การที่ครูต้องการความชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงและค่าตอบแทน และมีครูหลายคนที่ติดกับสวัสดิการแบบเดิมของระบบข้าราชการอยู่ รวมไปถึงการเสนอแนวทางในการรักษาหรือคงอยู่ถึงรูปแบบสวัสดิการแบบเดิมที่ข้าราชการครูยังได้รับ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“ยังเป็นบำนาญใหม่ ยังเป็นข้าราชการบำนาญใหม่ ยากถ้าเกิดว่า เปลี่ยนสถานะเลยแล้วได้เงินก้อนหนึ่งแล้วขาดเลย เพราะว่าอย่าลืมว่าการมาเป็นพนักงานราชการ สิทธิ์ในเรื่องการศึกษาบุตร การรักษาพยาบาล นั้นไม่ได้ผมว่ายาก...สวัสดิการบางอย่างอาจจะยังคงอยู่ อย่างเช่นไม่ต้องเอาอะไรมาค่ารักษาพยาบาลก็ไม่ต้องถึงพ่อแม่ ขอแค่ตัวเอง ผมว่าได้นะรับได้”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ผมมองว่าเพื่อให้เป็นบรรทัดฐานคือให้เหมือนเดิม คือ หมายความว่าในต้นทุนของเขาเดิมเป็นอย่างไรพอเขาเลือกมาแล้ว ก็ควรจะเป็นอย่างนั้นที่เหลือให้เขาพัฒนาตามระบบเลื่อนไหลเหมือนกับทางอุดมเขา อย่างเช่นถ้าในปกติเขาขึ้นอยู่กับ สอศ.ที่เขาได้ค่าตอบแทนแบบนี้ละครับ ทั้งประจำตำแหน่ง ทั้งวิทยฐานะนะครับ ก็มาอยู่ตำแหน่งนี้ก็คงจะคงเดิมแล้วก็ให้เขาพัฒนาตามระบบทาง ก.ค.ศ. หรือว่าทาง สอศ. ไปนะครับ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ผมอยากให้คุณที่ไป cert. ด้วย ที่ว่าหลักสูตรของสมาคมต่างๆ ที่เรารวบรวมกันว่าหลักสูตรอะไรบ้างที่เรายอมรับถ้าเขาผ่านใบ cert. นั้นมาก็อาจจะมียอดค่าตอบแทน 1,000 บาท 2,000 บาท แล้วแต่ อันนี้สมมุตินะ อันนั้นเป็นสิ่งที่เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นถ้า 2 คนเป็น ผศ. เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าเขาจะได้ค่าตอบแทนเท่ากัน เพราะอีกคนมีใบ cert. ที่เป็น expert เชี่ยวชาญต่างๆ เยอะ เขาก็ได้ตรงนั้นเพิ่มขึ้นมาด้วย ผมคิดว่าถ้าอย่างนี้นะคนที่อยากเข้ามา พอเข้ามาแล้วเขาต้องพัฒนาตัวเองเพื่อแข่งขันให้ได้มาซึ่งตรงนั้นด้วยผมคิดว่าน่าจะเป็นทางหนึ่ง ที่จะพัฒนาศักยภาพของครูอาจารย์ได้เยอะครับ...ต้องมีหน่วยงานองค์กรที่มาพิจารณากันว่า ออกจากสมาคมไหนบ้าง แล้วแต่ละสมาคมนี้หลักสูตรไหนบ้างที่จะรับรองให้เขา ต้องเป็นแบบนี้ครับ ต้องเป็นรายละเอียดที่ดูกันแต่โดยหลักการคุณต้องได้ตามใบ cert. ที่ว่านับเป็นการดึงดูคนเก่งๆเข้ามาเป็นอาจารย์เยอะผมคิดว่าอย่างนั้นครับ”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

“บางคนอาจจะดูเรื่องค่าตอบแทน บางคนอาจจะดูเรื่องของบริบทของความรู้ ความอยากพัฒนาตนเอง บางคนอาจจะมองดูเรื่องของประเด็นท้าทายหรืออะไรต่างๆ ที่เขาต้องการจะเปลี่ยนตัวเองแทนที่เขาจะเกษียณด้วยครูปวช. ปวส. ตามที่เขาเห็น แต่พอเขาลอง เอ๊ย สิ่งนี้น่าสนใจในช่วงที่เหลือนอยู่”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

4.2.6.7 การวิเคราะห์สภาพอนาคตด้านการบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

การบริหารเส้นทางสายอาชีพโดยให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ผลการวิจัยด้านการบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากรพบว่าประเด็นที่ได้ถูกกล่าวถึง เช่น ตำแหน่งทางวิชาการที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการของคณาจารย์ ในระดับปริญญา ควรจะเป็นเช่นเดียวกับคณาจารย์ที่อยู่ในระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัย แต่ผลงานที่นำมาขอตำแหน่งทางวิชาการควรอยู่ในระดับคุณภาพผลงานของคณาจารย์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัย แต่มีลักษณะที่แตกต่างและเฉพาะของอาชีวศึกษา เช่น เป็นผลงานทางด้านนวัตกรรม เป็นต้น และคณะกรรมการหรือผู้ที่ควรจะเป็นคนพิจารณาและประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นควรจะเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รวมไปถึงค่าตอบแทนที่จะต้องพิจารณาในฐานะที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้

“ผลงานที่เขายกระดับหรือพัฒนาได้ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น มันมีผลต่อการผลิตที่มีคุณภาพอย่างไร ผมก็มองว่า ตรงนี้ แนนอนผลงานที่เกิดจากการทำผลงานเขา มันก็จะเกิดจากการเรียนการสอน ก็เกิดจากกระบวนการในการพัฒนา งานวิจัย ซึ่งถามว่าคุณภาพตรงนี้ มันก็จะทำให้เอื้อสำหรับการยกระดับการพัฒนา นักศึกษาตามมาเป็นนัยยะอยู่แล้วในตรงนี้ หมายถึงว่าครูเขาก็จะมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งวิชาการ ส่วนบัณฑิตมันก็จะเป็นตัวชี้วัดว่าถ้างานที่คุณเกิด มันก็ต้อง เกิดกับเด็กด้วย ยกกระดับให้มาตรฐานหรือคุณภาพเด็กมีสมรรถนะที่สูงขึ้น หรือตามความต้องการของสถานประกอบการ ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“เพียงแต่ว่าการที่มีผลงานทางวิชาการนี้ มันเป็นตัวบ่งชี้อันหนึ่งนะผมคิดว่าเป็นตัวบ่งชี้ว่าอาจารย์มีการพัฒนาตัวเอง อยู่ตลอดเวลาถึงจะมีผลงานเหล่านี้ได้ แนนอนมันต้องส่งผลถึงนักศึกษาด้วยนะครับเรื่องของการพัฒนา เพียงแต่ว่าหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ ผศ.รศ. นั้น ก็แน่นอนละในกรอบใหญ่ก็คงเหมือนกับมหาวิทยาลัย เหมือนกับ ที่ อว.กำหนด แต่ในรายละเอียดผมคิดว่าต้องมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปเพราะเราเน้นทักษะและสมรรถนะเพราะฉะนั้น ในรายละเอียดเกณฑ์ต่างๆมันน่าจะมีความแตกต่างกัน แต่กรอบใหญ่คงบอกว่าควรจะเหมือนกันไม่มันมีปัญหา”

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

“มันคงไม่ทิ้งในเรื่องผลงานทางวิชาการ เพราะครูอาชีวศึกษาไม่ถนัดในเรื่องของการทำ paper แต่ว่าถนัดในเรื่องของ การทำชิ้นงาน อย่างเช่นประดิษฐ์โน้นประดิษฐ์นี้ เป็นนวัตกรรมครับ เป็นนวัตกรรมที่ยังไม่ต้องถึงขนาดว่าเป็นการทดลองมี งานวิจัยอะไรรองรับ ก็เอาแค่ทำชิ้นงาน เป็นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับสาขา ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือว่าเป็นการต่อยอดจากผู้เรียน การเรียนการสอน ผมว่ามันจะเป็นในลักษณะนั้นด้วย”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“นักศึกษาที่ไปสถานประกอบการ เขาสามารถที่จะไปปฏิบัติงานจากสถานประกอบการ คือร่วมกัน เป็นโปรเจค เป็นโครงการ และเอามาพัฒนาต่อยอด และทำเป็นผลงานวิจัย ทำเป็นสิ่งประดิษฐ์ หรือเป็นนวัตกรรมที่มันสูงขึ้น และ ตรงนี้มันก็จะเป็นตัวเชื่อมกับการทำผลงานของครู ผมก็มองตรงนี้ครับ”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ผมมองว่าการพิจารณาเรื่องของผลงานทางวิชาการ ก็น่าจะคล้ายกับของมหาวิทยาลัย หมายถึงกฎเกณฑ์ วิธีการ แต่กระบวนการในการแต่งตั้ง หรือกระบวนการในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิมาตรวจงานอะไรต่าง ๆ ก็อาจจะต้องให้ สอศ. ก็คงจะต้อง จัดกลุ่มคนหรือเรียกว่าให้สถาบันเสนอกลุ่มคนในกลุ่มวิชาต่าง ๆ เข้ามาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจะตรวจผลงาน อย่างน้อยจริงอยู่ ถ้ามองว่าถ้าเอาตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย บางทีมหาวิทยาลัยก็อาจจะไม่รู้บริบทของครู ว่ารูปแบบของงานที่เป็นในด้านของ อาชีวฯ ในด้านของอะไรต่าง ๆ พวกนี้ โดยเฉพาะถ้าเรามีบุคลากรของอาชีวฯเรา คนที่มีระดับคุณวุฒิสอง ๆ ความเชี่ยวชาญในด้าน ของการตรวจผลงาน ก็อยากจะให้มีตรงนี้เข้ามาตรวจด้วย ร่วมกับของมหาวิทยาลัย ในส่วนของถ้าเราทำผลงานในด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ตรงนี้บางทีความลุ่มลึกในงาน มันก็จะต้องมีผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกหรือสถานประกอบการนั้นแหละ ที่เขามีความรู้ในด้านเครื่องมือที่เขาทำชัดเจนขึ้นมา เข้าร่วมด้วย เป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตรงนี้ก็เห็นด้วย”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“เพราะฉะนั้นผมมองว่าในอาชีพะเองก็เหมือนกันเมื่อเกณฑ์เดียวกัน ใช้ทุกอย่างเหมือนกันก็ควรให้สิ้นสุดที่สภาของแต่ละสถาบันเป็นผู้พิจารณานะครับ ให้เหมือนเกณฑ์ของเขาเพียงแต่ว่าเกณฑ์ของ สอศ. ขณะนี้ต้องผ่านทางสถาบันของเรา ในขณะที่สถาบันของเราต้องผ่าน สอศ. พิจารณาแล้วก็ต้องเข้าสู่กฎหมายของ ก.ค.ศ. เนื่องจากว่าข้าราชการมันขึ้นอยู่กับทาง ก.ค.ศ. เพราะฉะนั้น ก.ค.ศ. เลยพิจารณา เพราะฉะนั้นเนี่ยประเด็นของผมก็คือว่า ถ้า สอศ. จะโอนอำนาจในการพิจารณาก็ควรที่จะกำหนดเกณฑ์ว่าเมื่อทุกอย่างมันมีมาตรฐานทั้งเรื่องของกฎระเบียบทุกอย่าง ก.พ. กำหนด เมื่อเราใช้ ก.พ. ทุกอย่างเรียบร้อย เพราะฉะนั้นสิ้นสุดที่กระบวนการก็จะเหมือนกันที่สภา เพราะฉะนั้นก็ควรให้อำนาจมาลงที่สภาในการพิจารณาเพราะว่าให้เหมือนกันออกมา”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ถ้าเป็นทางด้านอาชีพะเนี่ยน่าจะเหมาะพวกนี้ นั่นก็คือผลงานมันจะต้องเป็นผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดคุณค่าในเชิงวิชาการได้ คือไม่ใช่ผลงานที่ทำแล้วนำไปสู่การใช้ประโยชน์ไม่ได้ เพราะฉะนั้นเนี่ยสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้ก็คือสถานประกอบการที่ร่วมกับเรา เขาสามารถเอาตรงนี้ทำผลงานวิจัยร่วมกัน แล้วเกิดศักยภาพการพัฒนาบุคลากรของเขา หรือเกิดจากการพัฒนากระบวนการผลิตของเขาที่ส่งผลต่อผลกระทบต่อในเรื่องของผลประโยชน์ของเขาให้มีคุณค่าหรือมีมูลค่ามากขึ้น”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ถ้าให้สถาบันเองดูแล ผมว่ายังไม่ถึง เพราะว่ามันต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ ต้องใช้คนที่มีตำแหน่งทางวิชาการโดยจะต้องขอความร่วมมือจากทาง อว. อยู่ก็คงจะยาก คงจะให้ทาง สอศ. นั้นแหละเป็นคนดูแล ก็เหมือนกับตอนนี้อยู่ดูแลในเรื่องของชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญอะไรแบบนี้ แต่ว่าเชี่ยวชาญก็ไป กอศ. แล้ว คงจะต้องมีบอร์ดชุดหนึ่งมาดูแลของอาชีพะนั้นแหละครับ แต่ถ้าให้สถาบันหรือถ้าเป็นไปได้ก็คือ สถาบันเรามี 23 ก็แต่งตั้งคณะทำงานชุดนี้ขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อที่เป็นคณะกรรมการในเรื่องของการพิจารณาตรงนี้ก็”

ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา D, 24 พฤษภาคม 2565

“ศักดิ์และสิทธิ์ในความเป็น ที่ได้มาของชื่อศ.รศ. ตำแหน่งทางวิชาการมันควรจะมีคุณค่าเหมือนกัน ไม่ว่าจะ เป็นอาชีพะหรือว่าอุดม ไม่ใช่ว่าศ.รศ. อาชีพะเป็นเกรด B (หัวเราะ) อุดมเป็นเกรด A อย่างนี้ก็ไม่ใช่ มันก็ควรจะมีมันจะแตกต่างกันในเรื่องของเนื้อหา Content ที่ทำผลงานแต่ว่าคุณภาพมาตรฐานเนี่ยก็ต้องมีเหมือนกัน อาชีพะก็จะหนักเน้นหนักทางด้านนวัตกรรม ในเรื่องของประดิษฐ์คิดค้น ในเรื่องของ Process อะไรก็แล้วแต่ ต่อไปเรื่องของกระบวนการต่างๆ ที่มันพอเราจัดการเรียนการสอนตรงนี้อาจจะมีความเกี่ยวข้องกับโครงการมากขึ้น เราอาจจะเข้าไปมีส่วนในเรื่องของการพัฒนา หรือการควบคุมคุณภาพมาตรฐานในกระบวนการผลิต หรือว่าอะไรต่างๆ ในกระบวนการพัฒนาคน ในภาคอุตสาหกรรมอะไรแล้วแต่”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ในประเด็นที่ 1 ก็คือเพื่อเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน เราก็น่าจะใช้หลักการเดียวกันกับทางอุดมเพียงแต่ว่าผลงานทางวิชาการนั้นคือมันจำเพาะของให้ Main ของทาง สอศ. ซึ่งถามเกี่ยวกับเรื่องของอาชีพะ เรื่องสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม เพราะฉะนั้นเนี่ยในส่วนนี้เนี่ยเราต้องพัฒนาครูอาจารย์เราจะทำเกี่ยวกับนวัตกรรมพวกนี้ให้มากขึ้นเกี่ยวกับผลงานวิชาการเพื่อที่จะแตกต่างในส่วนที่เป็นเรื่องของผลงานในเชิงปฏิบัติหรือเชิงสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมให้มากขึ้นก็คือในส่วนนี้เนี่ยมันเป็นส่วนที่จะทำให้เป็นเห็นเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์อาชีพะว่าเนี่ยเราจะทำการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติการ เพราะฉะนั้นครูอาจารย์ก็ต้องทำผลงานทั้งนั้นพวกนี้เพื่อมาเสริมการพัฒนาครูอาจารย์นักเรียนนักศึกษาด้้านนี้โดยตรง เพราะฉะนั้นผลงานพวกนี้ก็ควรที่จะอยู่ในเกณฑ์ของทางอุดมให้ชัดเจนให้มากขึ้น”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา B, 17 พฤษภาคม 2565

“ถ้าเป็นผลงาน น่าจะเป็นสภาสถาบัน คงไม่ต้องถึง สอศ. ก็ได้มั้งคะ เพราะ สอศ. เขาก็ต้องดูทั้ง น่าจะเป็นแค่ถึงสภาฯ ค่ะ น่าจะได้รับความจริงถ้าได้ก็ตีเหมือนกันนะคะ จะได้กว้างหน่อย เพราะว่าสถานประกอบการ ถ้าตรงกับผลงานวิชาการของเรา เพราะถ้าสมมติว่าถ้าเราเข้าไปเป็นส่วนร่วมกับเขาแล้วอย่างนี้ เขาก็น่าจะรู้บริบทด้วย อย่างนี้น่าจะได้ ค่ะ ก็น่าจะมียู่ น่าจะใช้สถานประกอบการด้วย”

อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร F, 18 พฤษภาคม 2565

“ต้องถามสถานประกอบการเลยครับต้องเกี่ยวข้องกับแต่ละบริษัท สมมติบริษัทผมเนี่ยมีความต้องการมีปัญหาในการทำงาน ถ้าอาจารย์ถามผมว่าเรามาบังคับคุณกันละอาจารย์ถามผมว่ามีปัญหาอะไร บ้างเกี่ยวกับการทำงาน อาจารย์อาจจะได้หัวข้อโปรเจกต์โปรเจกต์เนี่ยอะไรอย่างนี้ครับ เช่น ผมยังมีปัญหาเรื่องการทดสอบแรงดันใน boiler อะไรอย่างนี้ครับ ปัญหาของผมคือ 1 2 3 4 อาจารย์พอจะช่วยผมได้ไหมอะไรเนี่ยครับอันนี้หมายถึงว่าผมเข้าไปนั่งคุยในที่ประชุมในวิทยาลัยเลยนะครับ ผมสถานประกอบการ ABC แต่ละที่ก็มีปัญหาต่างกัน ทุกที่มีปัญหาหมดอาจารย์อาจจะเอาปัญหาพวกนี้ไปเป็นหัวข้อทางวิชาการของอาจารย์แต่ละท่านก็ได้”

เจ้าของกิจการที่เกี่ยวข้องกับระบบซ่อมบำรุงเครื่องจักรในโรงไฟฟ้า ในโรงงานอุตสาหกรรม

สถาบันการอาชีวศึกษา C, 9 พฤษภาคม 2565

4.2.6.8 ภาพอนาคต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ภาพอนาคตในประเด็นต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาร่างภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไว้เป็นภาพอนาคต 3 ภาพที่มีลักษณะแตกต่างกัน คือ ภาพอนาคตที่ 1 เป็นภาพอนาคตที่เฉกเช่นเดียวกับในปัจจุบัน หากไม่มีการเปลี่ยนแปลง สถาบันการอาชีวศึกษาจะมีภาพอนาคตเป็นเช่นเดิมซึ่งสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ ภาพอนาคตที่ 2 เป็นภาพอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงจากภาพปัจจุบันในบางส่วน และภาพอนาคตที่ 3 เป็นภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยจะนำเสนอภาพอนาคต ทีละภาพอนาคต ดังนี้

ภาพอนาคตที่ 1 เป็นภาพอนาคตของสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ดังนี้

1) โครงสร้างและการบริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษายังมีโครงสร้างการบริหารที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกฎหมายเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลให้กับสถาบันการอาชีวศึกษา

2) การบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

การบริหารวิชาการในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เป็นการเรียนปริญญาตรีแบบต่อเนื่อง ที่กลุ่มนักศึกษาที่เข้ามาเรียนโดยมากเป็นนักศึกษาที่ทำงานแล้วในสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว และต้องการเข้ามาศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตในวิชาชีพได้ ในปัจจุบันหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดนั้น สาขาวิชาถูกจำกัดในเรื่องความหลากหลายของสาขาเนื่องจากเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง จึงต้องเป็นไปตามหลักสูตรของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

การพัฒนาหลักสูตร ถูกจำกัดด้วยทรัพยากรภายในที่มีอยู่ เช่น ทรัพยากรอาจารย์ที่จบและมีคุณสมบัติตรงในสาขาใด จึงจะสามารถเปิดหลักสูตรในสาขาวิชานั้นได้

การจัดการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้ด้วยรูปแบบทวิภาคี เรียนในวิทยาลัย 1 ปี และฝึกงานในสถานประกอบการ 1 ปี และใช้ผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการร่วมสอน การเรียนการสอนเป็นรูปแบบเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)

การบริหารคุณภาพหลักสูตร เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โดยยังมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในลักษณะการบูรณาการตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน และการวัดผลประเมินผลอยู่ในวงจำกัด

3) สมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบันการอาชีวศึกษา

บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สามารถเป็นผู้ควบคุมงาน ไม่ใช่แค่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสมรรถนะและคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะในศาสตร์ทางวิชาชีพ
2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และศัพท์ทางเทคนิค ในการติดต่อสื่อสาร
3. ทักษะการคิด (Thinking Skill)
4. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill)

4) สมรรถนะ และคุณลักษณะของอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

คณาจารย์ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต มีสมรรถนะและคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน แต่ยังมีทักษะที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันน้อย
2. มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการจัดการเรียนการสอนในระดับเทคโนโลยี
3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
4. มีทักษะการวิจัย ในลักษณะการทำโครงการ ที่จำกัด

5) ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

5.1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (HR Planning)

อัตรากำลังของข้าราชการครูที่ต้องใช้ในสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากยังคงใช้อัตรากำลังเดิมของครูที่สอนในวิทยาลัยระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่อาจารย์มีคุณวุฒิตะดับปริญญาโท และมีผลงานวิจัย ที่สามารถสอนในระดับปริญญาได้ อย่างไรก็ตาม อัตรากำลังที่เข้าร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงการไม่ได้มีการวางแผนอัตรากำลังสำหรับหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตมาก่อน ทำให้ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น คือ ทั้งสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาไปพร้อมกัน จึงทำให้ครูไม่ได้รับการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีในการสอนปริญญาตรี

นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายในเรื่องของการย้ายครู ครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อเขียนขอย้ายวิทยาลัย อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาให้ย้ายได้โดยไม่ได้กลับมาพิจารณาว่าขณะนั้นอาจารย์ที่เขียนขอย้ายเป็นอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา และเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหรือไม่ ดังนั้นเมื่อครูย้ายไป ทำให้หลักสูตรระดับปริญญาขาดแคลนครู อาจารย์ประจำหลักสูตรจึงไม่ครบตามเกณฑ์ เป็นผลให้ในหลายครั้งที่หลักสูตรต้องปิดตัวลง ทำให้ไม่เกิดความต่อเนื่องของหลักสูตร และเป็นความเสี่ยงแก่ความมั่นคงของการเป็นอาจารย์ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

5.2) การออกแบบโครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design)

โครงสร้างองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษา มีการบริหารโดยอยู่ภายใต้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และการบริหารงานบุคคล เป็นไปโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการออกแบบงานในส่วนภาระงานของคณาจารย์ ยังมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากคณาจารย์ยังคงต้องสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงอยู่ด้วย ขอบข่ายภาระงานจึงยังไม่สะท้อนถึงการสอนในระดับปริญญา

5.3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

การสรรหาและการคัดเลือกอาจารย์ กระทำโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งการเปิดรับสมัครครูในปัจจุบัน กำหนดวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่ได้กำหนดวุฒิปริญญาโท ซึ่งมีความจำเป็นเพราะเป็นคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรในหลักสูตรระดับปริญญาในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงทำให้สถาบันการอาชีวศึกษา ไม่สามารถนำครูที่ผ่านการคัดเลือกโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ หรือแม้ว่า

ได้รับครูที่จบวุฒิปริญญาโทมาก็ตาม ยังมีความท้าทายคือ ครูเหล่านี้ไม่ได้จบสายตรงในแต่ละวิชาชีพมา บางท่านไม่ได้เคยเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมาก่อน เช่น จบการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเรียนต่อมหาวิทยาลัยในสายเทคโนโลยีก็จริง ทำให้เป็นข้อสังเกตในความสามารถทางทักษะและคุณลักษณะในเชิงอาชีวศึกษา ที่เมื่อเข้ามาสอนแล้วพบปัญหาในเรื่องทักษะเชี่ยวชาญ

5.4) การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

การพัฒนาครูที่สอนในระดับปริญญายังขาดการสนับสนุนให้มีแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนที่จูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงตารางเวลาการทำงานและภาระงานที่ไม่ได้เอื้อต่อการใช้เวลาในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์โดยส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรๆ แต่ยังไม่ได้ใช้การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีในรูปแบบที่ไปฝังตัวกับสถานประกอบการ เป็นต้น

5.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับปริญญาในปัจจุบันยังคงใช้เกณฑ์ปัจจุบันของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีบทบาทหลักในการประเมินครู ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย เนื่องจากครูที่มาสอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตนั้น ยังคงสังกัดอยู่ในวิทยาลัย

5.6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)

การบริหารค่าตอบแทน ทั้งเงินเดือน และค่าวิทยฐานะ ของครูที่สอนในระดับปริญญา เป็นไปตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้

5.7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของครูที่สอนในระดับปริญญา ใช้รูปแบบวิทยฐานะ ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีพ.ศ. 2564 โดยผู้อำนวยการวิทยาลัย และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานที่ใช้ในการพิจารณาวิทยฐานะที่สูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

การรักษาบุคลากร เนื่องจากข้าราชการครู เขียนขอย้ายจากวิทยาลัย ตัวอย่างของ เหตุผลการย้ายกลับถิ่นฐาน ย้ายตามครอบครัว และครูได้รับการพิจารณาให้ย้าย ทั้งนี้ไม่ได้มาพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ต้องมีจำนวนครบ 5 คน ตามเกณฑ์ ดังนั้น เมื่อครูได้รับการอนุมัติให้ย้ายจึงมีความเสี่ยงเกิดขึ้น คือ ไม่สามารถรักษาครูไว้ได้ และ ทำให้เกิดความเสี่ยงของการปิดหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตนั้น ซึ่งสรุปภาพอนาคตที่ 1 ได้ดังนี้



ภาพอนาคตที่ 1

สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีอำนาจหน้าที่กำหนดกฎหมายเพื่อใช้ในการบริหารบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

เป้าหมายและภาพรวม	กระบวนการบริหารงานบุคคล	บทบาท อำนาจ หน้าที่สภาสถาบัน
<ul style="list-style-type: none"> ● บัณฑิตสามารถเป็นผู้ควบคุมงาน ไม่ใช่แค่ผู้ปฏิบัติงาน ● การพัฒนาหลักสูตร ถูกจำกัดด้วยทรัพยากรภายในที่มีอยู่ ● มีความร่วมมือกับสถานประกอบการในลักษณะการบูรณาการในวงจำกัด ● อาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน แต่ยังไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม ในปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● อัตรากำลังได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้อัตรากำลังเดิมของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้ครูที่สอนอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ● เมื่อครูเขียนขอย้ายวิทยาลัย อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต จึงขาดแคลน ● ภาระงานไม่ชัดเจน ไม่สะท้อนถึงการสอนระดับปริญญา ● ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการสอนระดับปริญญา ● การประเมินและการบริหารค่าตอบแทนใช้เกณฑ์ ก.ค.ศ. ● ความก้าวหน้าทางวิชาชีพยังไม่ชัดเจนใช้เกณฑ์ ก.ค.ศ. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน ● สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน และแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ ● ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ● พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ แต่ไม่มีอำนาจในการพิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์

ภาพอนาคตที่ 2 เป็นภาพอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงจากภาพปัจจุบันในบางส่วน ดังนี้

1) โครงสร้างและการบริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษายังคงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อดูแลในเรื่องการบริหารงานบุคคล

2) การบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

การบริหารวิชาการในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เป็นการเรียนปริญญาตรีแบบต่อเนื่อง ที่กลุ่มผู้เรียนโดยมากเป็นนักศึกษาที่ทำงานแล้วในสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว และต้องการเข้ามาศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยจุดเน้นหลักสูตร ยังคงเน้นในการเรียนระดับปริญญาในเชิงเทคโนโลยี เน้นการปฏิบัติ และมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

การพัฒนาหลักสูตร ควรเน้นการสร้างเครือข่ายพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย เปิดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น

การจัดการเรียนการสอน จะต้องนำโจทย์ปัญหาของสถานประกอบการ เข้ามาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน แบบ Problem based learning มากขึ้น การใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research based Learning) และการพัฒนางานวิจัยของทั้งนักศึกษาและคณาจารย์ ที่เป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research & Development)

การวัดผลประเมินผล ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของผู้เรียน

3) สมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบันการอาชีวศึกษา

บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สามารถเป็นผู้นำทีม โดยมีสมรรถนะและคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง (High Professional Skills)
2. ทักษะการคิดขั้นสูง (High Order Thinking Skill)
3. ทักษะการวิจัย (Researching Skill)
4. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem - Solving Skill)
5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill)
6. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill)
7. ทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills)
8. ทักษะข้ามวิชาชีพ (Transversal Skill)

4) สมรรถนะ และคุณลักษณะของอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความสามารถดังกล่าวข้างต้น คณาจารย์คือบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้สร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นสมรรถนะของอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ในอนาคต จึงควรประกอบด้วย

1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Advanced Technology Skill) สอดคล้องกับอุตสาหกรรม และสถานประกอบการในปัจจุบันและอนาคต
2. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม (Innovative pedagogical approaches) มีทัศนคติและทักษะที่เปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ สู่การเป็นโค้ช (Coach) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)
3. มีความฉลาดทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy)
4. มีความสามารถและทักษะวิจัย (Research Skill) ในการทำวิจัยเชิงแก้ปัญหา R & D
5. มีทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem - Solving Skill)
6. มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill)
7. มีทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill)
8. มีทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills)
9. มีทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill)
10. มีทักษะการสร้างเครือข่าย (Networking Skill)

5) ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

5.1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (HR Planning)

การวางแผนทรัพยากรบุคคลควรจะต้องมีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งคณาจารย์ของสถาบันการอาชีวศึกษาเองที่สามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัว อิสระจากอัตรากำลังที่จัดสรรโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นอัตรากำลังที่แยกออกมาจากวิทยาลัย โดยการวางแผนอัตรากำลังควรจะต้องพิจารณาจากทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลังจากปัจจัยภายนอก ควรจะต้องพิจารณาจากความต้องการของภาคอุตสาหกรรม แนวโน้มการพัฒนาของประเทศ ความนิยมของหลักสูตร ตามหลัก Demand Driven และรวมถึงอัตราการมีงานทำของบัณฑิตที่จบ นอกจากนี้ควรจะต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลของบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา (Student Data Bank) ทั้งข้อมูลสาขาที่จบ ข้อมูลการมีงานทำ สถานประกอบการที่บัณฑิตจบไปทำงาน ที่เป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบันและอนาคต และเครือข่ายการพัฒนางานวิจัยของคณาจารย์ด้วย

การวางแผนอัตรากำลังจากปัจจัยภายใน ควรจะพิจารณาอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ และเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอาจารย์ได้ จำนวน 111 อัตรา ว่ามีการใช้ไปอย่างไร และพิจารณาในเรื่องการย้ายอาจารย์ว่า กรณีคณาจารย์ที่เป็นข้าราชการ และต้องการย้าย ให้เป็นการย้ายระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษา และขึ้นอยู่กับพิจารณาจากหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อบริหารจัดการเรื่องบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยในระยะยาวเมื่อสถาบันการอาชีวศึกษา มีความพร้อมในการสรรหา สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ของอาจารย์ ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ และพิจารณากรอบอัตรากำลังของพนักงานสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในเชิงสนับสนุนวิชาการของคณาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

5.2) การออกแบบโครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design)

สถาบันการอาชีวศึกษา ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล ในทุกหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับเทคโนโลยีของสถาบันการอาชีวศึกษา และในแผนงานของทุกหน่วยงาน ต้องบรรจุภาระงานที่เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษาไว้ด้วย

โครงสร้างการบริหารภายในสถาบันการอาชีวศึกษา การแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษา แต่ละสถาบัน สามารถปรับขอบข่ายภารกิจหน้าที่ของสำนักต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมโดยพิจารณาร่วมกันกับหน่วยงานใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล

การออกแบบงานให้คณาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันและนักศึกษา ภาระงานของคณาจารย์ที่สอนระดับปริญญาจะต้องถูกกำหนดให้เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา เช่น งานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริหาร และ งานพัฒนาตนเอง ร่วมกับสถานประกอบการ เช่น ออกแบบงานให้อาจารย์สามารถมีงานวิจัยที่ทำร่วมกับสถานประกอบการ โจทย์วิจัยร่วมกัน และสามารถสรรหาทุนวิจัย และหารายได้จากการบริการวิชาการต่าง ๆ โดยภาระงานสามารถยืดหยุ่นตามความสนใจของคณาจารย์ เช่น อาจารย์ที่สนใจการสอนมากกว่าการวิจัย จะเน้นการสอนและการพัฒนาทักษะกับสถานประกอบการ และอาจารย์ที่สนใจการทำวิจัย จะเน้นการทำวิจัย R&D กับสถานประกอบการและนำโจทย์วิจัยมาประกอบการสอน เป็นต้น

5.3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

การสรรหาและการคัดเลือก กระทำได้โดยหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และเปิดสรรหากคณาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท ที่ผ่านการศึกษาจากระดับอาชีวศึกษามาด้วย เพื่อให้มีทักษะความสามารถที่สอดคล้องไปกับการจัดการเรียนการสอนระดับเทคโนโลยี ทั้งนี้ การคัดเลือก สามารถใช้ข้อสอบที่วัดทั้งความรู้ด้านการสอน และทักษะด้านวิชาชีพ และเพิ่มคุณสมบัติในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพที่จะมาสอน ยกตัวอย่างเช่น ประสบการณ์การทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (Industry Related Experiences) และคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก ได้แก่ หน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา คณาจารย์จากมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หรือเจ้าของกิจการในภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ระบบการสรรหาคัดเลือกควรมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ที่เป็นที่น่าสนใจและสามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นคณาจารย์ได้ โดยอาจเป็นอาจารย์พิเศษ หรือตำแหน่งเป็น Industry-academic adjunct teacher เป็นต้น

5.4) การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และเป็นการพัฒนาที่สร้างความแตกต่างจากการเป็นครูสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มาเป็นคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา เช่น

- 1) ให้มีการพัฒนาโดยครูเข้าฝึกงานหรือทำโครงการวิจัยกับสถานประกอบการ ร่วมวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของสถานประกอบการ (R & D projects) เป็นต้น
- 2) สนับสนุนทุนการศึกษาให้ครูไปเรียนต่อให้มีคุณวุฒิปริญญาโทที่พร้อมสำหรับการสอนระดับปริญญาตรี หรือการวางแผนการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่เป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง และวางแผนให้ทุนสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท จากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันด้านเทคโนโลยีจากประเทศที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น ประเทศเยอรมนี เป็นต้น
- 3) สนับสนุนเรื่องระยะเวลาการพัฒนาตนเอง เช่น วันลาเพื่อการพัฒนา หรือลาไปต่างประเทศเพื่อทำผลงานทางวิชาการ (Tenure Track Sabbatical Leave) หรือปรับภาระงานให้มีความเหมาะสมเพื่อให้คณาจารย์สามารถจัดสรรเวลาในการพัฒนาตนเองได้
- 4) มีแผนการพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งคณาจารย์ให้ชัดเจน พัฒนาทั้งสมรรถนะที่ได้เสนอไว้ว่าเป็นสมรรถนะใหม่สำหรับคณาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยีจะต้องมี โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ รวมถึงการจัดทำแผนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ Induction, Onboarding หรือ Mentoring Program โดยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เป็นด้านเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น และผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ
- 5) นำผลการประเมินสมรรถนะของครู มาประกอบในการพัฒนาในระยะก่อนประจำการ (pre - service training) และระหว่างประจำการ (in - service training) โดยเป็นสมรรถนะสำหรับอาจารย์อาชีวศึกษายุคใหม่ และสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพได้
- 6) วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู พัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ ในรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ตามงานที่ได้รับมอบหมาย (Learn and Work Assignments, LWA)

5.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ประเมินโดยผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ด้านการบริหารบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นไปตามภาระงานที่คณาจารย์ได้รับมอบหมาย ที่เหมาะสมกับการสอนระดับปริญญาตรี หรือประเมินตามเป้าหมาย หรือ KPI ในภาระงานต่าง ๆ

5.6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)

ในระยะเวลา 5 ปีแรกของการเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องสนับสนุนให้มีค่าตอบแทนของคณาจารย์ที่ย้ายมาจากการเป็นครูสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ให้ได้รับอัตราที่เท่าเดิม หรือ มากกว่า โดยยึดหลักการพิจารณาตามพื้นฐานของกฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ สนับสนุนเงินค่าประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับคณาจารย์

ทั้งนี้สามารถออกแบบให้มีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) ได้ตามความสามารถของคณาจารย์ และหลักสูตร เช่น ความสามารถในการทำวิจัย การจัดคอร์สอบรมระยะสั้น การบริการวิชาการ หรือ ค่าใบประกาศ (Certificate) ตามวิชาชีพ และความสามารถในการหารายได้ของหลักสูตรที่เป็นที่นิยม เป็นต้น

รูปแบบสวัสดิการที่ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของวิชาชีพที่ยั่งยืนและมั่นคง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือเข็มทองคำ

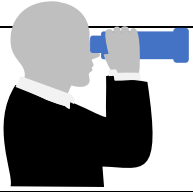
5.7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้หน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่เป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ โดยออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งนี้กรรมการที่จะเป็นผู้ประเมินผลงาน ให้ใช้รายชื่อผู้อ่าน (Reader) ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น ร่วมกับผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา โดยให้มีสัดส่วนของผู้ประเมินที่มาจากอาชีวศึกษาเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ ในส่วนการพิจารณาและบริหารอัตรากำลังของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการนั้นให้แบ่ง ดังนี้

บุคลากรที่เป็นข้าราชการครู ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสภาสถาบันเป็นผู้พิจารณาและควบคุมจำนวนอัตราส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ให้สภาสถาบัน และผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา

ทั้งนี้ ควรจัดให้มีฐานข้อมูลของครูที่สอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาที่ทันสมัย เป็นระบบฐานข้อมูลทางการบริหารบุคคล Human Resources Information System, HRIS ที่ทันสมัยครบถ้วน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และเตรียมพร้อมบุคลากรในการพัฒนาหรือ การโยกย้ายอัตรากำลังที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรจัดให้มีระบบการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันระหว่างผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ

สรุปได้ว่าในภาพอนาคตที่ 2 นี้เป็นภาพที่สถาบันการอาชีวศึกษายังคงเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่จะมีหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาใหม่เพื่อทำหน้าที่ในการดูแลเรื่อง การบริหารงานบุคคลให้กับคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อจะให้มีการบริหารจัดการที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น และมีรายละเอียดของหน้าที่การบริหารงานบุคคลแต่ละหน้าที่ ที่มุ่งเป้าเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สนองตอบการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมสมัยใหม่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตของอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยี ที่เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศต่อไป โดยสรุปเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพอนาคตที่ 2

สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อดูแลในเรื่องการบริหารงานบุคคลให้กับสถาบันการอาชีวศึกษา

เป้าหมายและภาพรวม	กระบวนการบริหารงานบุคคล	บทบาท อำนาจ หน้าที่สภาสถาบัน
<ul style="list-style-type: none"> • บัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูงที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ ด้วยความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยจากหลายส่วน • บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำทีม โดยมี <ul style="list-style-type: none"> -ทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง /ทักษะการคิดขั้นสูง/ทักษะการวิจัย ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน/ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม/ทักษะผู้ประกอบการ/ทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะข้ามวิชาชีพ • การเรียนการสอน : นำโจทย์ของสถานประกอบการเข้ามาบูรณาการในการสอน แบบ Problem based learning และใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research based Learning) การวิจัยและการพัฒนา (R & D) • สมรรถนะอาจารย์ที่มากกว่าผู้เรียน เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสร้างเครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> • มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งคณาจารย์ของสถาบันที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ • วางแผนอัตรากำลังจากปัจจัยภายนอก พิจารณาจากความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (Demand Driven) และปัจจัยภายในจากฐานข้อมูลของบัณฑิต (Student Data Bank) • ภาระงานต้องถูกกำหนดให้เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา เช่น งานการสอนงานวิจัย งานบริการวิชาการ และยืดหยุ่นตามความถนัดของอาจารย์ เช่น เน้นสอน (ฝึกงานกับสถานประกอบการให้ได้วิชาชีพขั้นสูง) หรือเน้นวิจัย (ฝังตัวทำวิจัยกับสถานประกอบการ) • การสรรหาทำได้อย่างอิสระ เน้นคุณสมบัติการทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (Industry Related Experiences) • ระบบการสรรหาที่สามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นคณาจารย์ได้ Industry-academic adjunct teacher • การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม • การประเมินผลที่สอดคล้องกับภาระงาน ระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น • การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้ใช้ฐานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการด้วยเกณฑ์ของอว. ปี 2565 เป็นหลัก โดยออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • อนุมัติแผนอัตรากำลังร่วมกับผู้บริหารสถาบัน และ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา • อนุมัติระบบการสรรหาและคัดเลือกคณาจารย์ของสถาบัน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาพอนาคต • สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน และรองผู้อำนวยการ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ บุคลากรและผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม ในพื้นที่ของสถาบัน • อนุมัติระบบการพัฒนาบุคลากร ที่ได้ออกแบบให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และมีวิธีการการพัฒนาที่เหมาะสมกับภาพอนาคต • สภาสถาบันร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ • บุคลากรที่เป็นข้าราชการให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ สภาสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมจำนวนอัตรา บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ให้สภาสถาบัน และ ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ภาพอนาคตที่ 3 เป็นภาพอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงจากภาพปัจจุบันโดยสิ้นเชิง ดังนี้

1) โครงสร้างและการบริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น

ในส่วนการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตในสถาบันการอาชีวศึกษา สมรรถนะและคุณลักษณะของอาจารย์ จะเหมือนกับภาพอนาคตที่ 2 อย่างไรก็ตามในส่วนระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะมีความแตกต่างเนื่องจากสถาบันการอาชีวศึกษาย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแล้ว

2) ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

2.1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (HR Planning)

สถาบันการอาชีวศึกษามีความสามารถในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำนวนอัตรากำลัง ได้โดยอิสระตามความสามารถของสถาบันในการบริหารงบประมาณและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าศึกษา และสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่น

2.2) การออกแบบโครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design)

สถาบันการอาชีวศึกษา มีโครงสร้างการบริหารภายในของสถาบัน ระบบภาระงาน ขอบข่ายภาระงานของคณาจารย์ ที่คล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น

2.3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

สถาบันการอาชีวศึกษา สามารถกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของอาจารย์ เปิดให้มีการสรรหาและการคัดเลือกได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยการคัดเลือก จะต้องวัดทั้งความรู้ ด้านเทคนิคการสอน ด้านวิชาชีพ พิจารณาประสบการณ์การทำงาน และความสามารถในการทำวิจัย ผลงานวิจัย และความร่วมมือในการวิจัยกับสถานประกอบการที่ผ่านมา รวมถึงคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สามร่วมด้วย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน และ คณาจารย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น

2.4) การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนทั้งทุนการศึกษา ทุนการวิจัย จากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างเต็มที่ รวมถึงเกณฑ์ระยะเวลาในการลาไปพัฒนาตนเอง หรือการทำวิจัย เช่นเดียวกับเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

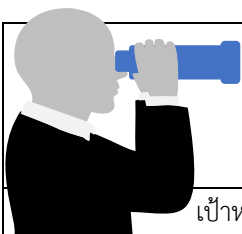
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ประเมินโดยผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และหน่วยงานภายในของสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เป็นผู้ดูแลเรื่องการบริหารบุคคล

2.6) การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)

ระบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เป็นไปตามกฎคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา และความสามารถในการบริหารรายได้ของสถาบันการอาชีวศึกษานั้น ๆ

2.7) การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ในส่วนการประเมินผลงานที่นำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้นนั้น ให้ใช้เกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในปี 2565 และผู้มีอำนาจในการประเมินให้ใช้ตามเกณฑ์ คือ สภาสถาบัน มีอำนาจในการพิจารณาผลงาน และเมื่อพิจารณาเรียบร้อยแล้ว จึงส่งผลการพิจารณาไปที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สรุปลงเป็นภาพอนาคตได้ ดังนี้



ภาพอนาคตที่ 3

สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)

เป้าหมายและภาพรวม	กระบวนการบริหารงานบุคคล	บทบาท อำนาจ หน้าที่สภาสถาบัน
<ul style="list-style-type: none"> • บัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพชั้นสูงที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ด้วยความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยจากหลายส่วน • บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำทีม โดยมีทักษะทางวิชาชีพชั้นสูง / ทักษะการคิดขั้นสูง/ทักษะการวิจัย ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน/ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม/ ทักษะผู้ประกอบการ/ทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะข้ามวิชาชีพ • การเรียนการสอน : นาใจทย์ของสถานประกอบการ เข้ามาร่วมในการสอน แบบ Problem based learning และใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research based Learning) การวิจัยและการพัฒนา (R & D) • สมรรถนะอาจารย์ที่มากกว่านศ. ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสร้างเครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความสามารถในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำนวนอัตรากำลัง ได้โดยอิสระตามความสามารถของสถาบัน ในการบริหาร งบประมาณและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าศึกษา และสถานประกอบการในท้องถิ่น • มีโครงสร้างการบริหารภายในของสถาบัน ระบบภาระงาน ขอบข่ายภาระงานของคณาจารย์ ที่คล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัย • สถาบันการอาชีวศึกษา สามารถกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติอาจารย์ เปิดการสรรหาและคัดเลือก ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นต้น • คณาจารย์ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุน ทุนการวิจัย จากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างเต็มที่ • การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ประเมินโดยผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และหน่วยงานภายในของสถาบันฯ ที่ดูแลเรื่องการบริหารบุคคล • ระบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. และความสามารถในการบริหารรายได้ของสถาบันฯ • การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ใช้เกณฑ์ของ อว. ปี 65 และผู้มีอำนาจในการประเมินคือ สภาสถาบัน มีอำนาจในการพิจารณาผลงาน และเมื่อเรียบร้อยจึงส่งผลการพิจารณาไปที่กระทรวง อว. 	<ul style="list-style-type: none"> • แต่งตั้งคณะกรรมการที่ดูแลงานด้านการบริหารบุคคลโดยเฉพาะ เช่น คณะกรรมการนโยบายบุคลากร เป็นต้น และคณะกรรมการนโยบายบุคลากร จะพิจารณานโยบายในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน ทั้งการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นต้น • จัดโครงสร้างองค์กร ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่สภาสถาบัน กำหนดอย่างอิสระ ที่เอื้อต่อการพัฒนาของสถาบันอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ • ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าส่วนงานต่างๆ • พิจารณานโยบาย แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน ที่เป็นระบบการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นที่แข่งขันได้กับภาคอุตสาหกรรม โดยพิจารณาความสามารถในการบริหารและจัดการรายได้ของสถาบัน • แต่งตั้ง และถอดถอน ศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

ตาราง 4.3 ภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถสรุปในตาราง ดังนี้

	ภาพอนาคตที่ 1	ภาพอนาคตที่ 2	ภาพอนาคตที่ 3
	สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล	สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)
1. เป้าหมายและภาพรวม			
1.1 เป้าหมาย ของสถาบัน การอาชีวศึกษา และการผลิต บัณฑิต	ยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษา ให้เท่าเทียมกันทั้งในระดับภูมิภาคและ ท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการกำลังคน ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตของกลุ่ม จังหวัด เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งครูผู้สอน อุปกรณ์การศึกษา ห้องปฏิบัติการ สร้างความเชื่อมโยงและ ผสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่ อย่างเป็นระบบ และเน้นความร่วมมือกับ สถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา ในรูปแบบของสหกิจศึกษา	เป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ที่มุ่งผลิตบัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะ ทางวิชาชีพชั้นสูง ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ในแต่ละพื้นที่ ด้วยความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยจากหลายภาคส่วน ที่สนับสนุนการพัฒนาในภูมิภาคอย่างยั่งยืน	
1.2 สมรรถนะและ คุณลักษณะของ บัณฑิตของ หลักสูตรเทคโนโลยี บัณฑิต ในสถาบัน การอาชีวศึกษา	บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ระดับ เทคโนโลยี สามารถเป็นผู้ควบคุมงาน ไม่ใช่แค่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมี 1. สมรรถนะในศาสตร์ทางวิชาชีพ 2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และศัพท์ทางเทคนิค ในการติดต่อสื่อสาร 3. ทักษะการคิด (Thinking Skill) 4. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill)	บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตระดับเทคโนโลยี สามารถเป็นผู้นำทีม โดยมี 1. ทักษะทางวิชาชีพชั้นสูง (High Professional Skills) 2. ทักษะการคิดขั้นสูง (High Order Thinking Skill) 3. ทักษะการวิจัย (Researching Skill) 4. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving Skill) 5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill) 6. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill) 7. ทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills) 8. ทักษะข้ามวิชาชีพ (Transversal Skill)	

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
<p>1.3 จุดเน้นของ หลักสูตร และ การบริหารวิชาการ ของหลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต ในสถาบัน การอาชีวศึกษา</p>	<p>จุดเน้นหลักสูตร เน้นการเรียนปริญญาดตรี แบบต่อเนื่อง ที่กลุ่มนักศึกษาที่เข้ามาเรียน โดยมากเป็นนักศึกษาที่ทำงานแล้ว ในสถานประกอบการ มีประสบการณ์ ในการทำงานแล้วในสถานประกอบการ และต้องการเข้ามาศึกษาต่อเพื่อให้ได้ ความก้าวหน้า เป็นประโยชน์ต่อการเติบโต ในวิชาชีพได้ แต่ถูกจำกัดด้วยความหลากหลาย ของหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร : ถูกจำกัดด้วยทรัพยากรภายในที่มีอยู่ เช่น ทรัพยากรอาจารย์ ที่จบและมีคุณสมบัติตรง ในสาขาใด จึงเปิดหลักสูตรในสาขานั้น การจัดการเรียนการสอน : เน้นการเรียน ด้วยรูปแบบทวิภาคี เรียนในวิทยาลัย 1 ปี และฝึกงานในสถานประกอบการ 1 ปี และ ใช้ผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการร่วม สอน การเรียนการสอนในรูปแบบเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) การบริหารคุณภาพหลักสูตร : เป็นไปตาม มาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม * ขาดความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในลักษณะการบูรณาการตั้งแต่การพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และ การวัดผลประเมินผล</p>	<p>จุดเน้นหลักสูตร ยังคงเหมือนเดิม แต่ให้เน้นการบริหารวิชาการ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร : สร้างเครือข่ายพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนา หลักสูตรที่หลากหลาย เปิดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการ ของภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ให้มากขึ้น การจัดการเรียนการสอน : นำโจทย์ปัญหาของสถานประกอบการ เข้ามา บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน แบบ Problem based learning มากขึ้น การใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research based Learning) และการพัฒนางานวิจัยของทั้ง นักศึกษาและคณาจารย์ ที่เป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research & Development) การวัดผลประเมินผล : ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาการของผู้เรียน</p>	

	ภาพอนาคตที่ 1 สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ภาพอนาคตที่ 2 สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล	ภาพอนาคตที่ 3 สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)
1.4 สมรรถนะ และคุณลักษณะ ของอาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษา	สมรรถนะของอาจารย์ 1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน แต่ยังไม่ทันสมัยและสอดคล้องกับ ภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการ ในปัจจุบัน 2. มีความสามารถในการถ่ายทอด องค์ความรู้ และการจัดการเรียนการสอน ในระดับเทคโนโลยี 3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill) 4. มีทักษะการวิจัย ในลักษณะการทำ โครงการงาน ที่จำกัด	สมรรถนะของอาจารย์ 1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Advanced Technology Skill) สอดคล้องกับอุตสาหกรรม และสถานประกอบการในปัจจุบันและอนาคต 2. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม (Innovative pedagogical approaches) มีทัศนคติและทักษะที่เปลี่ยนจากการเป็น ผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ สู่การเป็นโค้ช (Coach) และผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) 3. มีความฉลาดทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy) 4. มีความสามารถและทักษะวิจัย (Research Skill) ในการทำวิจัย เชิงแก้ปัญหา R&D 5. มีทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving Skill) 6. มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill) 7. มีทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill) 8. มีทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills) 9. มีทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill) 10. มีทักษะการสร้างเครือข่าย (Networking Skill)	
2. หน้าที่ของการบริหารงานบุคคล			
2.1 การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning)	อัตรากำลังต้องรอการจัดสรรจากสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากใช้ อัตรากำลังเดิมของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาใช้ครูที่สอนอยู่ในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง ที่มีคุณวุฒระดับปริญญาโท * อัตรากำลังที่ใช้ร่วมกันกับครูระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง แสดงให้เห็นถึงการไม่ได้มี การวางแผนอัตรากำลังสำหรับหลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิตอย่างเต็มที่มาก่อน ทำให้ครู	มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่ง คณาจารย์ของสถาบันที่สามารถ นำมาบริหารจัดการได้อย่างอิสระ และคล่องตัวโดยเป็นอัตรากำลัง ที่แยกออกมาจากวิทยาลัย การวางแผนอัตรากำลังจาก ปัจจัยภายนอกพิจารณา จากความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรม แนวโน้ม การพัฒนาของประเทศ ความนิยมของหลักสูตร	มีความสามารถในการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ จำนวนอัตรากำลัง ได้โดยอิสระ ตามความสามารถของ สถาบันในการบริหาร งบประมาณ และการตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เข้าศึกษา และสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม ในท้องถิ่น

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
	<p>มีการะงานที่เพิ่มมากขึ้น และครูไม่ได้รับ การวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีในการสอน ปริญญาดรี</p> <p>* ความท้าทายของการย้ายครู ครูที่อยู่ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เมื่อเขียนขอย้าย อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาพิจารณาให้ย้าย โดยไม่ได้ พิจารณา ว่าเป็นอาจารย์ที่สอนในระดับ ปริญญา เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ตั้งนั้นเมื่อครูย้ายไป ทำให้หลักสูตรระดับ ปริญญาขาดแคลนครู ทำให้ไม่เกิด ความต่อเนื่องของหลักสูตร</p>	<p>Demand Driven และรวมถึง อัตราการมีงานทำของบัณฑิตที่จบ ** จัดทำฐานข้อมูลของบัณฑิต จากสถาบันการอาชีวศึกษา (Student Data Bank) ทั้งข้อมูลสาขาที่จบ ข้อมูล การมีงานทำ สถานประกอบการ ที่บัณฑิตจบไปทำงาน เพื่อ ประโยชน์ของการพัฒนาผู้เรียน ในปัจจุบัน และเครือข่าย การพัฒนางานวิจัยของ คณาจารย์ด้วยการวางแผน อัตรากำลังจากปัจจัยภายใน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาอัตรากำลังที่ได้รับ อนุมัติให้ตัดออกมา และ เปลี่ยนเป็นตำแหน่งอาจารย์ได้ จำนวน 101 อัตรา (คงอยู่ และ ใช้ไปอย่างไร) 2. กรณีคณาจารย์ที่เป็น ข้าราชการ และต้องการย้าย ให้เป็นการย้ายระหว่างสถาบัน การอาชีวศึกษา และขึ้นอยู่กับ การพิจารณาจากหน่วยงาน ด้านบุคคลของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3. ในระยะยาวเมื่อสถาบัน การอาชีวศึกษา มีความพร้อม ในการสรรหา สามารถกำหนด กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่เป็น ตำแหน่ง พนักงานราชการ 	

	<p>ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
		<p>4. พิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในเชิงสนับสนุนวิชาการของคณาจารย์</p>	
<p>2.2 การออกแบบโครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design)</p>	<p>โครงสร้างองค์กร : สถาบันการอาชีวศึกษา มีโครงสร้างการบริหารโดยอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>การออกแบบงาน : ในส่วนภาระงานของคณาจารย์ยังมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากคณาจารย์ยังคงต้องสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงอยู่ด้วย ขอบข่ายภาระงานยังไม่สะท้อนถึงการสอนระดับปริญญา</p>	<p>โครงสร้างองค์กร : สถาบันการอาชีวศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีหน่วยงานใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคลในทุกสถาบัน จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา และในแผนงานของทุกสถาบัน ต้องบรรจุภาระงานที่เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษา</p> <p>โครงสร้างการบริหารภายในสถาบันการอาชีวศึกษา การแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษา แต่ละสถาบัน สามารถปรับขอบข่ายภารกิจหน้าที่ของสำนักต่างๆ ให้เหมาะสม โดยพิจารณา ร่วมกับกับหน่วยงานใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล</p> <p>การออกแบบงาน : ภาระงานของคณาจารย์ที่สอนระดับปริญญา ต้องถูกกำหนดให้เหมาะสมกับการสอนในระดับ</p>	<p>มีโครงสร้างการบริหารภายในของสถาบัน ระบบภาระงาน ขอบข่ายภาระงานของคณาจารย์ ที่คล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น</p>

	<p>ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
		<p>ปริญญา เช่น งานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริหาร และงานพัฒนาตนเองร่วมกับสถานประกอบการ เป็นต้น ตัวอย่างงานวิจัยทำร่วมกับสถานประกอบการ โจทย์วิจัยร่วมกัน และสามารถสรรหาทุนวิจัย และหารายได้จากการบริการวิชาการต่าง ๆ ภาระงานสามารถยืดหยุ่นตามความสนใจของคณาจารย์ เช่นอาจารย์ที่สนใจการสอนมากกว่าการวิจัย จะเน้นการสอนและการพัฒนาทักษะกับสถานประกอบการ และอาจารย์ที่สนใจการทำวิจัย จะเน้นการทำวิจัย R&D กับสถานประกอบการและนำโจทย์วิจัยมาประกอบการสอน</p>	
<p>2.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)</p>	<p>การสรรหาและการคัดเลือกอาจารย์กระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งการเปิดรับสมัครครูในปัจจุบันโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดวุฒิการศึกษาแค่ระดับปริญญาตรี ไม่ได้กำหนดวุฒิปริญญาโท ซึ่งมีความจำเป็นเพราะเป็นคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงทำให้สถาบันการอาชีวศึกษา ไม่สามารถนำครูที่ผ่านการคัดเลือกโดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ หรือ</p>	<p>การสรรหาและการคัดเลือกกระทำได้โดยหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และเปิดสรรหากณาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท ผ่านการศึกษาจากระดับอาชีวศึกษามาด้วยการคัดเลือก ใช้ข้อสอบที่วัดทั้งความรู้ด้านการสอน และทักษะด้านวิชาชีพ และเพิ่มคุณสมบัติในเรื่องประสบการณ์</p>	<p>สถาบันการอาชีวศึกษา สามารถกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติอาจารย์ เปิดการสรรหาและการคัดเลือก ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยการคัดเลือกวัดทั้งความรู้ ด้านเทคนิคการสอนด้านวิชาชีพ พิจารณาประสบการณ์การทำงาน และความสามารถในการทำวิจัย ผลงานวิจัย และความร่วมมือในการวิจัยกับสถานประกอบการที่ผ่านมา รวมถึงคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สามโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

	<p>ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
	<p>แม้ว่าได้รับครูที่จบวุฒิปริญญาโทก็ตาม ก็มีความท้าทายคือ ครูเหล่านี้ไม่ได้จบสายตรงในแต่ะวิชาชีพมา ไม่ได้จบอาชีวศึกษามาก่อน</p>	<p>ในการทำงานในวิชาชีพ ที่สอนโดยมีประสบการณ์การทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (Industry Related Experiences) และคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ในกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก ได้แก่ หน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาใหม่</p> <p>ด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยระดับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น มีระบบการสรรหาคัดเลือกที่ยืดหยุ่นที่สามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นคณาจารย์ได้ โดยตำแหน่งเป็น Industry-academic adjunct teacher</p>	<p>ในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน และอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น</p>
<p>2.4 การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)</p>	<p>การพัฒนาครูที่สอนในระดับปริญญายังขาดการสนับสนุนให้มีแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนที่จูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงตารางเวลาการทำงาน ภาระงานที่ไม่ได้เอื้อต่อการใช้เวลาในการพัฒนา</p>	<p>คณาจารย์ ต้องได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการ</p>	<p>คณาจารย์ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุน ทุนการวิจัย จากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างเต็มที่ รวมถึงเกณฑ์ระยะเวลาในการลาไปพัฒนาตนเอง หรือการทำวิจัย เช่นเดียวกับเกณฑ์</p>

	<p>ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
		<p>ของภาคอุตสาหกรรม และเป็นการพัฒนาที่สร้างความแตกต่างจากการเป็นครูสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</p> <p>เช่น 1) ให้ครูเข้าฝึกงานหรือทำโครงการวิจัยกับสถานประกอบการร่วมวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของสถานประกอบการ (R&D projects)</p> <p>2) สนับสนุนทุนให้ครูไปเรียนต่อให้มีคุณวุฒิที่พร้อมสำหรับการสอนระดับปริญญาตรี</p> <p>3) สนับสนุนเรื่องระยะเวลาการพัฒนาตนเอง เช่น วันลาเพื่อการพัฒนา หรือ ลาไปต่างประเทศเพื่อทำผลงานทางวิชาการ (Tenure Track Sabbatical Leave) หรือปรับภาระงานให้เหมาะสม</p> <p>4) มีแผนการพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งคณาจารย์ให้ชัดเจน พัฒนาทั้งสมรรถนะในข้อ 1.4 โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ และแผนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ Induction / Onboarding / Mentoring Program โดยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เป็นด้านเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น และ</p>	<p>ของมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น</p>

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
		<p>ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ</p> <p>5) นำผลการประเมินทักษะของ ครู มาประกอบในการพัฒนา ในระยะก่อนประจำการ (pre - service training) และ ระหว่างประจำการ (in - service training)</p> <p>6) วิธีการพัฒนาสมรรถนะของ ครู พัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ในสถานประกอบการ ในรูปแบบ การพัฒนาการเรียนรู้ตามงาน ที่ได้รับมอบหมาย (Learn and Work Assignments, LWA)</p>	
<p>2.5 การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สอน ในระดับปริญญา ยังคงใช้เกณฑ์ปัจจุบันของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีบทบาท หลักในการประเมินครู ได้แก่ ผู้อำนวยการ วิทยาลัย</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคณาจารย์ที่สอนในระดับ ปริญญา ประเมินโดย ผู้อำนวยการสถาบัน การอาชีวศึกษา และหน่วยงาน ที่ตั้งขึ้นใหม่ด้านการบริหาร บุคคลในสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะดูแลกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย ทั้งนี้การประเมินผล การปฏิบัติงาน จะเป็นไปตาม ภาระงานที่คณาจารย์ได้รับ มอบหมาย ที่เหมาะสมกับ การสอนระดับปริญญาตรี หรือ ประเมินตามเป้าหมาย หรือ KPI ในภาระงานต่างๆ</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ประเมินโดยผู้อำนวยการสถาบัน การอาชีวศึกษา และหน่วยงานภายใน ของสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ดูแล เรื่องการบริหารบุคคล</p>

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
<p>2.6 การบริหาร ค่าตอบแทน (Reward Management)</p>	<p>การบริหารค่าตอบแทน ทั้งเงินเดือน และ เงินค่าวิทยฐานะ ของครูที่สอนในระดับ ปริญญา เป็นไปตามเกณฑ์ของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ได้กำหนดไว้</p>	<p>ใน 5 ปีแรกสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรสนับสนุนให้มีค่าตอบแทน ของคณาจารย์ที่ได้ทำเต็ม หรือ มากกว่า จากการถ่ายมาจาก ระบบของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (พิจารณาตาม พื้นฐานของกฎ ก.พ.อ.) และ สนับสนุนเงินประจำตำแหน่ง ทางวิชาการเพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้กับคณาจารย์ มีระบบ การบริหารค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) ได้ตามความสามารถของ คณาจารย์ และหลักสูตร เช่น ความสามารถในการทำวิจัย การจัดคอร์สอบรมระยะสั้น การบริการวิชาการ หรือ ค่าใบประกาศ (Certificate) ตามวิชาชีพ เป็นต้น รูปแบบ สวัสดิการที่ตระหนักถึง ความสำคัญและคุณค่าของ วิชาชีพที่ยั่งยืนและมั่นคง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือเข็มทองคำ</p>	<p>ระบบการบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการ เป็นไปตามกฎคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และความสามารถในการบริหารรายได้ ของสถาบันการอาชีวศึกษา</p>

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
<p>2.7 การบริหาร เส้นทางสายอาชีพ และการรักษา บุคลากร (Career Path Management and Retention)</p>	<p>การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของ ครูที่สอนในระดับปริญญา ใช้รูปแบบ วิทยฐานะ ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) โดยผู้อำนวยการวิทยาลัย และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประเมิน ผลงานที่ใช้ในการพิจารณาวิทยฐานะ ที่สูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์ วPA การรักษา บุคลากร เนื่องจากข้าราชการครู เขียนขอ ย้ายจากวิทยาลัย เนื่องจากเหตุผลการย้าย กลับถิ่นฐาน ย้ายตามครอบครัว และครู ได้รับการพิจารณาให้ย้ายโดยสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ไม่ได้มา พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องอัตรากำลังอาจารย์ ประจำหลักสูตรที่ต้องมีจำนวนครบ ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เช่น จำนวน 5 คน ดังนั้นเมื่อครูย้ายจึงมีความเสี่ยงเกิดขึ้น คือ ไม่สามารถรักษาครูไว้ได้ และทำให้เกิด ความเสี่ยงของการปิดหลักสูตรเทคโนโลยี บัณฑิตนั้นๆ</p>	<p>การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้ใช้ฐานการพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการ ด้วยเกณฑ์ของ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปี 2565 เป็นหลัก โดยออกแบบ ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถาบันการอาชีวศึกษา โดยกรรมการที่จะเป็น ผู้ประเมินผลงาน ใช้รายชื่อ Reader ของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น และผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา โดยให้มีสัดส่วนของผู้ประเมิน ที่มาจากอาชีวศึกษาเป็นจำนวน มาก ทั้งนี้ ในส่วนการพิจารณา และบริหารอัตราของคณาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ ได้รับค่าตอบแทนตำแหน่ง วิชาการนั้น ให้แบ่ง ดังนี้ บุคลากร ที่เป็นข้าราชการ ให้ สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา และ สภาสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุม จำนวนอัตรา ส่วนบุคลากรที่มี ตำแหน่งเป็นพนักงานราชการให้ สภาสถาบัน และผู้อำนวยการสถาบัน</p>	<p>การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ในด้านการประเมินผลงานที่นำมาขอ ให้ใช้เกณฑ์ของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ปี 2565 และผู้อำนวยการ ในการประเมินให้ใช้ตามกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม คือ สภาสถาบัน มีอำนาจ ในการพิจารณาผลงาน และเมื่อ เรียบร้อยแล้วจึงส่งผลการพิจารณาไป ที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p>

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p align="center">สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ ภายใต้การบริหารของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม และรวมถึงระบบ การบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)</p>
		<p>เป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา มีฐานข้อมูลของครูที่สอนทั้ง ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง และระดับปริญญา ที่อู่แคท เป็นระบบฐานข้อมูล ทางการบริหารบุคคล Human Resources Information System, HRIS ที่ทันสมัย ข้อมูล ครบถ้วน เพื่อนำมาใช้ ในการวิเคราะห์ และ เตรียมพร้อมบุคลากร ในการพัฒนา หรือ การโยกย้ายอัตรากำลัง ที่เหมาะสม มีระบบการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและ ความผูกพันระหว่างสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ</p>	

ตาราง 4.4 บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

	<p>ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล เป็นของ คณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงาน บุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและ หน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และ การบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	<p>ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้ การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และ รวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจ และหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น</p>
<p>1. บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ</p>			
	<p>1. พิจารณาให้ความเห็นชอบ หลักสูตรการศึกษาของสถาบัน ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด</p> <p>2. อนุมัติการให้ปริญญาประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงและประกาศนียบัตร วิชาชีพ</p> <p>3. พิจารณาและให้ความเห็นชอบ ในการเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์วิจัยห้องทดลองหรือ ห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนา การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพร่วมกับสถานประกอบการ หรือภาคเอกชน</p> <p>4. กำกับมาตรฐานการศึกษาควบคุม คุณภาพติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการจัดการศึกษาของ สถาบัน</p>	<p>* บทบาท อำนาจและหน้าที่ ในการบริหารวิชาการ จะกระทำโดย สภาวิชาการ ที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่</p>	<p>* บทบาท อำนาจและหน้าที่ ในการบริหาร วิชาการ จะกระทำโดยสภาวิชาการ ที่จัดตั้ง ขึ้นมาใหม่</p>

	ภาพอนาคตที่ 1 สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล เป็นของ คณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน	ภาพอนาคตที่ 2 สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงาน บุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและ หน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และ การบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ภาพอนาคตที่ 3 สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้ การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และ รวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจ และหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น
2. บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล			
2.1 การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning)	1. อนุมัติแผนพัฒนาของสถาบัน	1. อนุมัติแผนพัฒนาของสถาบัน โดยพิจารณาปัจจัยภายนอก (ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และแผนการพัฒนาของประเทศ) และ ปัจจัยภายในของสถาบัน (พิจารณาจากฐานข้อมูลของบัณฑิต และฐานข้อมูลบุคลากร HRIS) และนำมากำหนดเป้าหมายวาง นโยบาย และแนวทางการพัฒนา สถาบันให้เหมาะสมกับการพัฒนา แต่ละพื้นที่ 2. อนุมัติแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ร่วมกับผู้บริหารสถาบัน และ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	1. กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และ แนวทางในการพัฒนาของสถาบัน เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันการอาชีวศึกษา 2. แต่งตั้งคณะกรรมการที่ดูแลงาน ด้านการบริหารบุคคลโดยเฉพาะ เช่น คณะกรรมการนโยบายบุคลากร เป็นต้น และคณะกรรมการนโยบาย บุคลากร จะพิจารณานโยบาย ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน
2.2 การออกแบบ โครงสร้างองค์กร และออกแบบงาน (Organizational and Job Design)	1. พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกส่วนราชการ ของสถาบัน 2. อนุมัติการรับสถานศึกษาอื่นหรือ สถานประกอบการเข้าสมทบและ ยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาอื่น หรือสถานประกอบการดังกล่าว	1. พิจารณาการจัดตั้งการรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของ สถาบัน โดยมีแผนพัฒนาสถาบัน เป้าหมายความสำเร็จ และ การพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม เป็นฐานการพิจารณา 2. อนุมัติการรับสถานศึกษาอื่นหรือ สถานประกอบการเข้าสมทบ และ ยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาอื่น หรือสถานประกอบการดังกล่าว	1. จัดโครงสร้างองค์กร ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่สภาสถาบันกำหนด อย่างอิสระ ที่เอื้อต่อการพัฒนาของสถาบัน อย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ 2. อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่น ในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือ ยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้น 3. คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบายในการออกแบบโครงสร้าง สถาบัน

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และการบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น</p>
		<p>3. อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่น ในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคล ที่จัดตั้งขึ้น (องค์กรที่เป็นนิติบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา และงานวิจัยเชิงพัฒนา ร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม)</p>	
<p>2.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)</p>	<p>1. สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน เสนอรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และข้าราชการของสถาบัน</p> <p>2. แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันโดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสถาบัน จากครูหรือคณาจารย์</p>	<p>1. อนุมัติระบบการสรรหาและคัดเลือกคณาจารย์ของสถาบันที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาพอนาคต (คุณวุฒิปริญญาโท ผ่านการศึกษาจากระดับอาชีวศึกษา ประสบการณ์การทำงานจริง ในภาคอุตสาหกรรม และคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม รวมถึงเป็นระบบที่สามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรม เข้ามาเป็นคณาจารย์ได้)</p> <p>2. สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ บุคลากรและผู้บริหาร ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ ชุมชนภาคอุตสาหกรรม ในพื้นที่สถาบัน</p> <p>3. แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน โดยคำนึงถึงคำแนะนำของผู้บริหารสถาบัน คณาจารย์ บุคลากรและ</p>	<p>1. แต่งตั้งและถอดถอน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น</p> <p>2. คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบายในการสรรหาและคัดเลือกคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน</p>

	ภาพอนาคตที่ 1	ภาพอนาคตที่ 2	ภาพอนาคตที่ 3
	สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน	สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และการบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น
		ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม ในพื้นที่ของสถาบัน	
2.4 การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)	ไม่ระบุในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	1. อนุมัติระบบการพัฒนาบุคลากร ที่ได้ออกแบบให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และมีวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ 2. การพัฒนาบุคลากร คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และออกแบบระบบการพัฒนา ร่วมกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม และนำมาเสนอสภาสถาบัน	1. คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบายและการวางแผน การพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน
2.5 การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)	ไม่ระบุในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ เป็นไปตามระบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. อนุมัติระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของคณาจารย์ ที่ได้ออกแบบให้สอดคล้องกับภาระงาน และขอบข่ายงานที่เหมาะสมของคณาจารย์ระดับปริญญา และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และบุคลากร	1. คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบาย แนวคิดและกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน 2. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าส่วนงานต่างๆ

	ภาพอนาคตที่ 1	ภาพอนาคตที่ 2	ภาพอนาคตที่ 3
	สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน	สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และการบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น
		ทางการศึกษาของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และออกแบบระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ร่วมกันกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม และนำมาเสนอสภาสถาบัน	
2.6 การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)	ไม่ระบุในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน การบริหารค่าตอบแทนของคณาจารย์ เป็นไปตามเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. อนุมัติระบบการบริหารค่าตอบแทนของคณาจารย์ ที่ได้ออกแบบให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับภาระงานและขอบข่ายงานที่เหมาะสมของคณาจารย์และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ 2. การบริหารค่าตอบแทนของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และนำมาเสนอสภาสถาบัน	1. คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบาย แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันที่เป็นระบบ การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นที่แข่งขันได้กับภาคอุตสาหกรรม โดยพิจารณาความสามารถในการบริหารและจัดหารายได้ของสถาบัน
2.7 การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)	1. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ 2. พิจารณาเสนอแนะต่อรัฐมนตรี เพื่อแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการสถาบัน	1. อนุมัติระบบการบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษาคณาจารย์ ที่ได้ออกแบบให้เป็นที่จูงใจสอดคล้องกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ 2. การบริหารเส้นทางสายอาชีพของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน	1. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ 2. แต่งตั้ง และถอดถอน ศาสตราจารย์-กิตติคุณ รองศาสตราจารย์

	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 1</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 2</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และการบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	<p align="center">ภาพอนาคตที่ 3</p> <p>สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น</p>
	<p>3. แต่งตั้งและถอดถอน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน และอาจารย์พิเศษ</p> <p>4. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลใด บุคคลหนึ่งเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด เพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใด</p>	<p>เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และนำมาเสนอสภาสถาบัน</p> <p>3. สภาสถาบัน ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์ กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ</p> <p>4. ในการพิจารณาและบริหารอัตราของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการนั้น แบ่งดังนี้ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ สภาสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมจำนวน อัตราบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ให้สภาสถาบัน และ ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา</p>	<p>รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ</p> <p>3. คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบาย แนวคิดและกระบวนการบริหารเส้นทางสายอาชีพของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน</p>

	ภาพอนาคตที่ 1 สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และอำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล เป็นของ คณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา 2551 มาตรา 25 สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน	ภาพอนาคตที่ 2 สถาบันการอาชีวศึกษา คงอยู่ภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และมีหน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงาน บุคคลสภาสถาบัน มีอำนาจและ หน้าที่ที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป และ การบริหารงานบุคคลของสถาบัน โดยความร่วมมือกับสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ภาพอนาคตที่ 3 สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้ การบริหารของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และ รวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล) สภาสถาบัน มีอำนาจ และหน้าที่ที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ภายใต้ พ.ร.บ.ของสถาบัน ที่ได้กำหนดขึ้น
3. อื่นๆ			
	1. ออกข้อบังคับระเบียบและ ประกาศของสถาบัน 2. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการ จัดหารายได้ออกข้อบังคับและ วางระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร การเงินและทรัพย์สินของสถาบัน 3. ให้ความเห็นชอบในการกำหนด ราคาเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ ของสถาบัน 4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับ สถาบัน ที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ	1. ออกข้อบังคับระเบียบและ ประกาศของสถาบัน 2. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการ จัดหารายได้ออกข้อบังคับและวางระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและ ทรัพย์สินของสถาบัน 3. ให้ความเห็นชอบในการกำหนด ราคาเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของ สถาบัน 4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับ สถาบัน ที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ	1. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาสถาบัน รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำ การแทนแล้ว รายงานให้สภาสถาบันทราบ ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้แทนสภาคณาจารย์ เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการด้วย 2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ

4.3 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลนั้น พบว่า บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา จะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามภาพอนาคต โดยจะเรียงลำดับการนำเสนอบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ตามแต่ละภาพอนาคต

บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล ในภาพอนาคตที่ 1

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) สภาสถาบันการอาชีวศึกษา มีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติแผนพัฒนาของสถาบัน เพื่อจะนำแผนการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษา ไปสู่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต่อไป

การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน (Organizational and Job Design) สภาสถาบันการอาชีวศึกษา มีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาการจัดตั้งการรวมและการยุบเลิกส่วนราชการของสถาบัน และอนุมัติการรับสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการเข้าสมทบและยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการดังกล่าว

การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) สภาสถาบันการอาชีวศึกษา มีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน เสนอรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และข้าราชการของสถาบัน และแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันโดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสถาบันจากครูหรือคณาจารย์

การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) ในปัจจุบันยังไม่ได้ระบุในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดและจัดการพัฒนา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ในปัจจุบันยังไม่ระบุในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ให้เป็นไปตามระบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) ในปัจจุบันยังไม่ระบุในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนของคณาจารย์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention) สภาสถาบันการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา 1) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ 2) พิจารณาเสนอแนะต่อรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการสถาบัน 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการสถาบันผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันและอาจารย์พิเศษ และ 4) แต่งตั้งคณะกรรมการคณะอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด เพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด

บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล ในภาพอนาคตที่ 2

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) สภาสถาบันการอาชีวศึกษามีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติแผนพัฒนาของสถาบัน โดยพิจารณาปัจจัยภายนอก (ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และแผนการพัฒนาของประเทศ) และ ปัจจัยภายในของสถาบัน (พิจารณาจากฐานข้อมูลของบัณฑิต และฐานข้อมูลบุคลากร HRIS) และนำมากำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางการพัฒนาสถาบัน ให้เหมาะสมกับการพัฒนาแต่ละพื้นที่

การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน (Organizational and Job Design) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ 1) พิจารณาการจัดตั้งการรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของสถาบัน โดยมีแผนพัฒนาสถาบัน เป้าหมายความสำเร็จ และการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม เป็นฐานการพิจารณา 2) อนุมัติการรับสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการเข้าสมทบ และยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาอื่น หรือสถานประกอบการดังกล่าว 3) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่น ในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้น (องค์กรที่เป็นนิติบุคคล ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา และงานวิจัยเชิงพัฒนา ร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม)

การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ 1) อนุมัติระบบการสรรหาและคัดเลือกคณาจารย์ของสถาบัน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาพอนาคต (เช่น คุณวุฒิปริญญาโท ผ่านการศึกษาจากระดับอาชีวศึกษา มีประสบการณ์การทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม และคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม รวมถึงเป็นระบบที่สามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรม เข้ามาเป็นคณาจารย์ได้) 2) สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ บุคลากรและผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม ในพื้นที่ของสถาบัน และ 3) แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบันและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน โดยคำนึงถึงคำแนะนำของผู้บริหารสถาบัน คณาจารย์ บุคลากรและผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม ในพื้นที่ของสถาบัน

การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่อนุมัติระบบการพัฒนาบุคลากร ที่ได้ออกแบบให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และมีวิธีการการพัฒนาที่เหมาะสมกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ และการพัฒนาบุคลากร คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถาบัน และหน่วยงานที่ ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และออกแบบระบบการพัฒนาร่วมกัน กับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม และนำมาเสนอสภาสถาบัน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ที่ได้ออกแบบให้สอดคล้องกับภาระงาน

และขอบข่ายงานที่เหมาะสมของคณาจารย์ระดับปริญญา และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม และนำมาเสนอสภาสถาบัน

การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการอนุมัติระบบการบริหารค่าตอบแทนของคณาจารย์ ที่ได้ออกแบบให้ยืดหยุ่น สอดรับกับภาระงานและขอบข่ายงานที่เหมาะสมของคณาจารย์และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ และการบริหารค่าตอบแทนของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และนำมาเสนอสภาสถาบัน

การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการ 1) อนุมัติระบบการบริหารเส้นทางสายอาชีพและการรักษา คณาจารย์ ที่ได้ออกแบบให้เป็นที่จูงใจ สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ได้วางไว้ 2) การบริหารเส้นทางสายอาชีพ ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบัน และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคล และนำมาเสนอสภาสถาบัน 3) สภาสถาบัน ร่วมกับ คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา แต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และ 4) ในการพิจารณาและบริหารอัตราของคณาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการนั้น แบ่งดังนี้ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ สภาสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมจำนวนอัตรา บุคลากรที่มีตำแหน่ง เป็นพนักงานราชการ ให้สภาสถาบัน และ ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา

บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล ในภาพอนาคตที่ 3

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการ กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของสถาบัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถาบันการอาชีวศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการที่ดูแลงานด้านการบริหารบุคคลโดยเฉพาะ เช่น คณะกรรมการนโยบายบุคลากร เป็นต้น และคณะกรรมการนโยบายบุคลากร จะพิจารณานโยบายในการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน

การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน (Organizational and Job Design) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการจัดโครงสร้างองค์กร ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่สภาสถาบัน กำหนดอย่างอิสระ ที่เอื้อต่อการพัฒนาของสถาบันอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่น ในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือ ยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้น และมีคณะกรรมการนโยบายบุคลากร ที่พิจารณานโยบายในการออกแบบโครงสร้างสถาบัน

การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) สภาสถาบันมีบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการแต่งตั้งและถอดถอน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีคณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบายในการสรรหาและคัดเลือก คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน

การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development) คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบายและการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบาย แนวคิดและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน รวมถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ

การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management) คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบาย แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน ที่เป็นระบบ การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นที่แข่งขันได้กับภาคอุตสาหกรรม โดยพิจารณาความสามารถในการบริหารและจัดหารายได้ของสถาบัน

การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention) คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พิเศษ แต่งตั้ง และถอดถอน ศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ คณะกรรมการนโยบายบุคลากร พิจารณานโยบาย แนวคิดและกระบวนการบริหารเส้นทางสายอาชีพของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน

หลังจากผู้วิจัยจัดทำร่างภาพอนาคตและบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (อภิวัดน์ รัตนวราหะ , 2564) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ และเข้าร่วมกระบวนการในการกำหนดภาพอนาคตไปพร้อมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การนำผลของการวิจัยไปปฏิบัติได้จริงในอนาคต

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 ที่ผ่านมานั้น เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของภาพอนาคต โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้าร่วมจำนวน 20 คน สามารถสรุปเป็นตารางข้อมูลได้ ดังนี้

ตาราง 4.5 สรุปผู้ให้ข้อมูลในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประเภทผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา	5
คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนระดับปริญญา หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต	4
คณาจารย์มหาวิทยาลัย	2
ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	3
ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	1
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงาน	1
เจ้าของสถานประกอบการ	2
รวม	20

ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4.6

ตาราง 4.6 สรุปประเด็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประเด็น	ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น
1. โครงสร้างและการบริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา	สถาบันเป็นนิติบุคคล และมีหน่วยงานที่มาดูแลด้านการบริหารบุคคล
2. การบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาหลักสูตร ควรต้องมีความเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในพื้นที่ และรายวิชาควรเน้นรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมากยิ่งขึ้น - หลักสูตรของประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับระดับปริญญา ไม่ควรซ้ำซ้อนกัน จึงควรต้องมีการวิเคราะห์และออกแบบผลผลิตของแต่ละระดับให้ชัดเจน - คุณภาพหลักสูตรปริญญาตรี อยากรู้ให้เน้นความเป็นอาชีวศึกษา และเชื่อมโยงกับมาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไม่ใช่แค่เอามาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมา แต่ต้องมีความพิเศษของอาชีวศึกษา - การเรียนการสอน เน้นฐานสมรรถนะเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นไปที่ความต้องการสินค้าและการอุปโภคบริโภค (demand side) ที่มีพลวัตนิยม (dynamism)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอน อยากรู้ให้สามารถทำได้เร็ว และอิงกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
3. สมรรถนะ และคุณลักษณะของบัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> - บัณฑิตต้องมีทักษะทางด้านช่าง (technician) ในระดับสูงมาก มีมาตรฐานระดับฝีมือรองรับ - ควรเพิ่มทักษะการถ่ายทอดในความเป็นช่างฝีมือ - ควรเพิ่มทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy) - ควรเติม ความรู้ และทัศนคติ เช่น ทัศนคติที่ดีในวิชาชีพ
4. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - อัตรากำลังควรพิจารณาได้โดยอิสระ และ ควรนำอัตรา พนักงานราชการเข้ามาเป็นอาจารย์ - สถาบันการอาชีวศึกษา ควรนำอัตราที่กำลังที่สามารถบริหารจัดการอย่างอิสระ รวมถึงอำนาจหน้าที่ในการบริหารอัตราที่กำลังควรมาอยู่ในหน้าที่ของสถาบันด้วย
5. การสรรหาและการคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> - ควรให้มีอาจารย์จากสถานประกอบการสามารถเข้ามาได้
6. การพัฒนาอาจารย์	<ul style="list-style-type: none"> - ควรสนับสนุนทุนเพื่อให้อาจารย์ได้ไปเรียนต่อปริญญาโท - ควรให้มีทุนสนับสนุนให้เรียนต่อในสาขาที่ตรง - ควรเน้นการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D) มากๆ การผลิตนวัตกรรม การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติขั้นสูง
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ในปัจจุบันไม่สามารถนำชั่วโมงการสอนในระดับปริญญา นำไปนับเพื่อประเมินวิทยฐานะได้ อยากรู้ให้เพิ่มข้อมูลในภาพที่ 2 โดยให้สามารถนำภาระงานการสอนในทุกระดับมาสำหรับการประเมินวิทยฐานะได้ด้วย - ควรให้นำภาระงานของการสอนในระดับปริญญา มานับเพื่อความก้าวหน้าของอาจารย์
8. การบริหารค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเน้นการจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่เป็นการตอบแทนงานสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมให้มาก
9. การบริหารเส้นทางสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเร่งการพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของคณาจารย์ และผลงานที่นำมาขอตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องไม่เหมือนกับทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แต่เป็นแบบสายอาชีพ เพื่อให้ครุมีแรงจูงใจมากขึ้น

จากการประชุมเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างภาพอนาคตทั้ง 3 ภาพนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้าร่วมการประชุม ได้มีความเห็นว่า ภาพอนาคตที่ 2 และบทบาทอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันที่เป็นไปตามภาพอนาคตที่ 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด ซึ่งจากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่จริงโดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นพ้องว่าภาพอนาคตที่ 2 จะเป็นภาพที่มีความเหมาะสมกับบริบทของอาชีวศึกษา และสามารถเกิดขึ้นได้จริงในอนาคต เนื่องจากสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีในด้านเทคโนโลยี ที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ ทั่วไป ที่สถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องพัฒนาบัณฑิตที่มีความโดดเด่นในความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและความเป็นวิชาการไปพร้อมกัน ดังนั้นการที่สถาบันการอาชีวศึกษา ยังคงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะยังคงสร้างสัมพันธ์ภาพและเครือข่ายทางวิชาการที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ของทั้งวิทยาลัยและสถาบันการอาชีวศึกษาไว้ด้วยกัน อันจะทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน ทั้งนี้สำหรับภาพอนาคตที่ 3 ที่สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้าร่วมประชุมมีความเห็นเช่นเดียวกันว่ามีความเป็นไปได้ยาก และไม่สอดคล้องกับบริบทอาชีวศึกษา แม้ว่าสถาบันการอาชีวศึกษาจะผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาเช่นเดียวกัน แต่เป้าหมายของผลผลิตบัณฑิตจะมีความแตกต่างกัน ดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น

4.4 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 ที่ผ่านมา ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาพอนาคต ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้าร่วมจำนวน 20 คน ได้มีความเห็นว่า ภาพอนาคตที่ 2 และบทบาทอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันที่เป็นไปตามภาพอนาคตที่ 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำรายละเอียดจากภาพอนาคตที่ 2 มาจัดทำเป็นสรุปเป้าหมายของการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต เป้าหมายด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิต ในสถาบันการอาชีวศึกษา เป้าหมายด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์ เป้าหมายด้านการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต และข้อเสนอเชิงนโยบายในประเด็นต่าง ๆ และแนวทางการดำเนินการ ที่เริ่มตั้งแต่แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี และเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนการแก้ไขตามข้อเสนอเชิงนโยบายได้อย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการดำเนินการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้บริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องร่วมกันจัดทำในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win) ไว้ในตอนที่ท้าย ดังรายละเอียดนี้

เป้าหมายของการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต

จากการวิเคราะห์ระบบเศรษฐกิจโลกในอีก 3 ปีข้างหน้า มีแนวโน้มกลับมาขยายตัวเฉลี่ย 4.4 เปอร์เซ็นต์ต่อปี โดยมีปัจจัยสนับสนุนมาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่ทยอยฟื้นตัวขึ้น นำโดยภาคการผลิตและการส่งออก รวมถึงการผ่อนคลายจากมาตรการการแพร่ระบาดของโรค covid - 19 และมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจขนาดใหญ่ทั่วโลก พร้อมกันนี้ทิศทางเศรษฐกิจไทยจึงคาดว่าจะขยายตัวเฉลี่ย 3.4 เปอร์เซ็นต์ต่อปี ซึ่งจะส่งผลต่อสถานการณ์ความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ เพื่อมาขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้มุ่งเน้นการพัฒนาและต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีประสิทธิภาพ (First S Curve) และการเพิ่มเติมการพัฒนา 5 อุตสาหกรรมใหม่ในอนาคต (New S Curve) อย่างไรก็ตาม ในระยะเวลาที่ผ่านมา นักพัฒนาที่มีวิสัยทัศน์จะมองความก้าวหน้าที่มากกว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (Industrial Revolution 4.0) แต่ในเวลาข้างหน้าการพัฒนาต่าง ๆ บนโลกนี้ ต้องพิจารณาทั้งความเป็นจริงบนโลกที่เราอยู่ และโลกเสมือนจริงที่ถูกสร้างขึ้นโดยนักพัฒนาทั้งหลายในอนาคต ที่เรียกว่า Metaverse เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างแน่นอน

จากสถานการณ์ในอนาคตดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาสู่การยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เนื่องจากบัณฑิตจากสายอาชีวศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทคโนโลยีบัณฑิตจะต้องเติบโตไปเป็นแรงงานที่สำคัญกับภาคอุตสาหกรรม จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังเช่นที่ World Economic Forum ได้มีข้อมูลรายงานใน Future of Jobs Report ในปี 2020 ที่กล่าวว่า 50 เปอร์เซ็นต์ ของพนักงาน จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ภายในปี 2025 ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมากที่การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาทุกระดับในอนาคต จะต้องเตรียมดำเนินการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาผู้เรียนของอาชีวศึกษา เรียกได้ว่าเป็นยุคใหม่ของการพัฒนาการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นสถานศึกษาที่ผลิตบัณฑิตระดับเทคโนโลยี จะต้องมีการพัฒนาสถาบันในอนาคตที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทักษะใหม่ ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 โดยมุ่งผลิตบัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพชั้นสูง ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ ยกกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เท่าเทียมกันทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น สร้างความเชื่อมโยงและผสมผสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการและทรัพยากรที่ทันสมัยของแต่ละอุตสาหกรรม ที่จะเป็นประโยชน์ทั้งกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบัน ที่จะส่งผลไปยังคุณภาพของบัณฑิตและการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ เพื่อให้ก้าวไปถึงภาพอนาคตของสถาบันการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ จะต้องกล่าวถึงเป้าหมายในอนาคตดังต่อไปนี้

เป้าหมายด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิต ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตของสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำทีม (Team Leader) ที่มีทักษะดังต่อไปนี้ 1. ทักษะทางวิชาชีพชั้นสูง (High Professional Skills) 2. ทักษะการคิดขั้นสูง (High Order Thinking Skill) 3. ทักษะการวิจัย (Researching Skill) 4. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem - Solving Skill) 5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill) 6. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill) 7. ทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills) 8. ทักษะข้ามวิชาชีพ (Transversal Skill) และ 9. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

นอกจากทักษะทั้ง 9 ทักษะข้างต้น ผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต จะต้องมีความทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน (Positive Attitude Towards Career) และมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับแต่ละวิชาชีพ โดยหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต แต่ละสาขาวิชา แต่ละพื้นที่ จะมีความสามารถในการเพิ่มเติมทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ได้ เพื่อสนองกับนโยบายการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวม โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Holistic and Area based Vocational Education, HAVE)

จากข้างต้นที่ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บัณฑิตจะไปเป็นแรงงานกำลังสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่ทันสมัย ตอบสนองเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมสมัยใหม่นั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน จำเป็นที่จะต้องมีความรู้และทักษะเช่นเดียวกับผู้เรียนและมากกว่า ดังต่อไปนี้

เป้าหมายด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์

1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Advanced Technology Skill) สอดคล้องกับอุตสาหกรรมในอนาคต 2. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม (Innovative Pedagogical Approaches) มีทัศนคติและทักษะที่เปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ สู่การเป็นโค้ช (Coach) และผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) 3. มีความฉลาดทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy) 4. มีความสามารถและทักษะวิจัย (Research Skill) ในการทำวิจัยเชิงแก้ปัญหา R & D 5. มีทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem - Solving Skill) 6. มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill) 7. มีทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill) 8. มีทักษะภาษาและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills) 9. มีทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill) และ 10. มีทักษะการสร้างเครือข่าย (Networking Skill)

ทั้ง 10 ทักษะที่กล่าวข้างต้นนั้น คือพื้นฐานที่คณาจารย์ ทั้งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีเช่นเดียวกัน แต่จะแตกต่างกันในลักษณะของความเข้มข้นในแต่ละทักษะ แต่ระดับของความเชี่ยวชาญและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ นอกจากนี้ คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่สามารถแสดงบทบาทของการเป็นต้นแบบในวิชาชีพที่ตนสอนอยู่ได้ (Professional Role Model) และมีทัศนคติที่ถูกต้องในการสอนระดับปริญญา อย่างไรก็ตามในสถาบันการอาชีวศึกษา

จะมีผู้สอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพที่ปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ซึ่งมาช่วยจัดการเรียนการสอน ผู้สอนเหล่านี้จะมีความเชี่ยวชาญในทักษะทางวิชาชีพที่ทันสมัยเป็นอย่างมาก หากแต่มีความสามารถในเชิงวิชาการ และการวิจัยที่จำกัด ดังนั้น ในจำนวน 10 สมรรถนะที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ควรจะต้องมีการยืดหยุ่นให้กับผู้สอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรม เช่น ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม (Innovative Pedagogical Approaches) และทักษะวิจัย (Research Skill) โดยจะต้องจัดการพัฒนาให้กับผู้สอนจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มเติม

เป้าหมายด้านการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

ดังที่เป้าหมายในการผลิตผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูงที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ และความทันสมัยของเทคโนโลยีในแต่ละอุตสาหกรรม ตามสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตที่กล่าวไว้ข้างต้น เป้าหมายของการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตในอนาคตจะต้องบรรลุสิ่งเหล่านี้

1. การบริหารคุณภาพหลักสูตร จะต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมได้กำหนดไว้ แต่ต้องจัดทำให้มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของความเป็นอาชีวศึกษา เช่น เน้นการฝึกปฏิบัติ ทักษะในแต่ละวิชาชีพที่เกิดขึ้นจริงในสถานประกอบการ

2. การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต จะเป็นหลักสูตรที่เน้นฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) โดยยึดโยงกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพ และตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (Demand Side) และมีความเป็นพลวัต (Dynamism) ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นระบบการพัฒนาหลักสูตรจะต้องสามารถจัดทำได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการจัดทำ การวิเคราะห์และออกแบบผลผลิตของแต่ละหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่ชัดเจน โดยมีให้เข้าช้อยกับผลผลิตของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แต่จะเป็นการเชื่อมโยงและเพิ่มระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพที่สูงขึ้นจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญา

3. การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต จะต้องนำโจทย์ปัญหาของสถานประกอบการ เข้ามาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ในรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) มากขึ้น และการใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research Based Learning) โดยการพัฒนางานวิจัยของทั้งผู้เรียนและคณาจารย์ ที่เป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research & Development)

4. ในทั้งการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต จะต้องให้สถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กระบวนการ เพื่อที่จะเริ่มตั้งแต่การกำหนดความต้องการของสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิต การให้ข้อเสนอแนะและร่วมจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาในสมรรถนะของบัณฑิตที่ต้องการ ไปจนถึงมีส่วนในการวัดผลประเมินผล การพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อที่ภาคอุตสาหกรรมจะได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการผลิตพัฒนากำลังแรงงานที่จะใช้ในอนาค

4.3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา

ด้านโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา

เพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษา บรรลุเป้าหมายการผลิตผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตให้มีคุณภาพ และปริมาณที่เพียงพอตามความต้องการของสังคม เพื่อมาขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ และระบบอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่ทันสมัยของประเทศไทยให้เป็นที่แข่งขันได้นั้น สถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่คล่องตัวต่างจากเดิม ดังนั้นจึงมีข้อเสนอเชิงนโยบายที่จะต้องพิจารณาถึงด้านโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนี้

สถาบันการอาชีวศึกษาจะยังคงอยู่ในภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจะมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเฉพาะ เพื่อมาดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้ง 23 แห่ง

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ควรร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อมาดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคณะกรรมการจะมีทั้ง 1) องค์กรที่ดูแลในเรื่องการบริหารงานบุคคล และ 2) องค์กรที่ดูแลในเรื่องการพิจารณาความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ โดยกรรมการจะต้องเป็นผู้ที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคอุตสาหกรรม

การเสนอแนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี ดังนี้ เนื่องจากในปัจจุบันการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เป็นสำนักงานนั้น ยังไม่สามารถกระทำได้ตามนโยบายคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ที่ให้มีการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีกลยุทธ์ รวมไปถึงในปัจจุบันสถาบันการอาชีวศึกษา มีจำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานสอนในระดับปริญญาเป็นจำนวนไม่มากคือ 1,499 คน ดังนั้น การจะพิจารณาจัดตั้งสำนักงานขึ้นมาจะเป็นการไม่ได้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพื่อให้การบริหารจัดการทั้งในการบริหารงานบุคคล และการพิจารณาความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ สามารถดำเนินไปก่อนได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว

2. ในระยะ 6 - 10 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา และ สภาสถาบันการอาชีวศึกษา จะสามารถทำหน้าที่บริหารจัดการงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขกฎหมายพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีเป้าหมายให้สถาบันการอาชีวศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการงานบุคคลเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ

เป็นต้น หรืออาจจะพิจารณารวมตัวกันของสถาบันการอาชีวศึกษา และสภาสถาบันการอาชีวศึกษาในหลายสถาบันที่มีความพร้อม และจัดทำพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ในส่วนสถาบันการอาชีวศึกษาที่ยังไม่มีความพร้อม ให้พิจารณายังคงอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยไปพิจารณาปรับแก้ไขพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ให้สนับสนุนและเอื้อต่อการทำงานของสถาบันการอาชีวศึกษามากยิ่งขึ้น แนวทางการดำเนินการเช่นนี้ จะทำให้สถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม สามารถเร่งพัฒนาสถาบันฯ ให้ไปเป็นหน่วยงานผลิตบัณฑิตเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูงได้อย่างรวดเร็ว และสถาบันการอาชีวศึกษาที่ยังมีความพร้อมไม่มากนัก จะได้เห็นต้นแบบในการพัฒนา รวมทั้งจะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีความคุ้มค่าอีกด้วย

3. แนวทางการดำเนินการทั้งระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปีนี้ จะต้องพิจารณาในเรื่องทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ไว้ด้วย ดังที่ Michael Berr และ Nitin Nohria อ้างถึงใน Shankar (2022) ได้กล่าวถึงทฤษฎี E (Theory E) ที่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ และทฤษฎี O (Theory O) ที่เน้นในเชิงความสามารถขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ในทฤษฎี E จะมุ่งเน้นการให้คุณค่ากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ทฤษฎี O จะมุ่งเน้นวัฒนธรรมขององค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง นอกจากนี้ชูดิมาวตี ทองจีน (2565) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารจะต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยสร้างทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโครงสร้างรองรับการเปลี่ยนแปลง วางแผนและกำหนดตัวชี้วัด กำหนดกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้จะต้องไม่ลืมที่จะสื่อสารอย่างต่อเนื่องให้เป็นที่เข้าใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง ลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสนับสนุน โดยแจ้งข่าวความสำเร็จเป็นระยะเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนผ่านทางโครงสร้าง นโยบาย ระบบแลแผนงานขององค์กร

4.3.2 ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ด้านที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning)

เพื่อจะบรรลุเป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นแรกที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนั้นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นให้ดูแลการบริหารงานบุคคล จะต้องมีนโยบายการดำเนินการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. สถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งคณาจารย์ของสถาบันการอาชีวศึกษาที่สามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัว โดยเป็นอัตรากำลังที่แยกออกมาจากวิทยาลัย

2. การพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง จะต้องพิจารณาทั้งจากปัจจัยภายนอก อันได้แก่ ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม แนวโน้มการพัฒนาของประเทศ ความนิยมของหลักสูตร (Demand Driven) และรวมถึงอัตราการมีงานทำของบัณฑิตที่จบในแต่ละสาขาวิชา และปัจจัยภายใน โดยพิจารณาอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติให้ตัดออกมา และเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอาจารย์ได้ ว่ามีการใช้ไปและคงอยู่อย่างไร

3. พิจารณาความพร้อมของแต่ละสถาบัน หากสถาบันการอาชีวศึกษาใดที่มีความพร้อม เสนอให้กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ของคณาจารย์ ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ หรือตั้งชื่อใหม่เป็นตำแหน่งพนักงานสถาบัน และมีนโยบายที่จะจ้างอาจารย์พิเศษจากสถานประกอบการมาเสริมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ควรจะพิจารณากรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในเชิงสนับสนุนวิชาการของคณาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์มีเวลาในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในด้านวิชาการและพัฒนาทักษะในวิชาชีพอย่างแท้จริง

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 1

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันพิจารณาปัจจัยภายนอก และจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอยู่ในปัจจุบันที่ทำการสอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ มีส่วนใดขาดแคลนและจำเป็นต้องวางแผนการสรรหาคัดเลือกเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นไปได้ทั้งการสรรหาจากภายใน และการสรรหาจากภายนอก

2. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ร่วมกันจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนและบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา (Student Data Bank) ทั้งข้อมูลสาขาที่จบ ข้อมูลการปฏิบัติงาน สถานประกอบการที่บัณฑิตจบไปทำงาน เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบัน และเครือข่าย การพัฒนา งานวิจัยของคณาจารย์ในอนาคต ร่วมไปกับฐานข้อมูลของคณาจารย์ที่สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

3. ในระยะ 6 - 10 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ความพร้อมของแต่ละสถาบันที่จะสามารถบริหารจัดการตนเองได้ และเสนอให้กรอบอัตรากำลังใหม่ของคณาจารย์ ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ และกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

ด้านที่ 2 การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน (Organizational and Job Design)

เพื่อจะบรรลุเป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต การออกแบบโครงสร้างองค์กรและออกแบบงาน เป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารภายในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะมีการแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษา แต่ละสถาบันที่สามารถยืดหยุ่นและสามารถปรับขอบข่ายภารกิจหน้าที่ของสำนักต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางอุตสาหกรรมของแต่ละพื้นที่

2. ภาระงานของคณาจารย์ที่สอนระดับปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต จะต้องถูกกำหนดให้เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา เช่น ภาระงานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริหาร และ งานพัฒนาตนเองร่วมกับสถานประกอบการ เป็นต้น โดยภาระงานสามารถยืดหยุ่นตามความสนใจของคณาจารย์ เช่น อาจารย์ที่สนใจการสอนมากกว่าการวิจัย จะเน้นการสอนและการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับสถานประกอบการ โดยที่อาจารย์สามารถสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญา หากแต่เปอร์เซ็นต์ในการสอนจะเน้นไปทางระดับปริญญามากกว่าระดับอื่น ในขณะที่อาจารย์ที่สนใจการทำวิจัย จะเน้นการทำวิจัยในรูปแบบ R & D ร่วมกับสถานประกอบการและนำโจทย์และผลการวิจัยมาประกอบการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 2

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในสถาบันการอาชีวศึกษา รวมไปถึงภารกิจของแต่ละสำนัก ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบันที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางอุตสาหกรรมของแต่ละพื้นที่ โดยให้ภาคอุตสาหกรรม สถานประกอบการและชุมชนในพื้นที่ตั้งของสถาบันเข้ามามีส่วนร่วม

2. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันพิจารณาปรับขอบข่ายภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ถ่ายโอนมาเป็นตำแหน่งคณาจารย์แล้ว ให้มีภาระงานที่เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา

3. ในระยะ 6 - 10 ปี คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งให้พิจารณา เรื่องการบริหารงานบุคคล กำหนดขอบข่ายภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ให้เป็นภาระงานที่เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา เช่น ภาระงานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริหาร และงานพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

เพื่อจะบรรลุเป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการได้มาซึ่งบุคลากรครูที่มีคุณภาพทั้งในเรื่องสมรรถนะ ความสามารถ และคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับการสอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ข้อเสนอเชิงนโยบายของการสรรหาและการคัดเลือกคณาจารย์ ควรจะเป็นดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สมัครรับคัดเลือกเข้ามาเป็นอาจารย์สอนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต นอกจากจะต้องมีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในสาขาที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะมาสอน ผู้สมัครจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา หรือผ่านการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา จะต้องมึประสบการณ์การทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรมที่ตรงกับวิชาชีพที่จะมาสอน (Industry Related Experiences) และเพิ่มเติมคุณสมบัติในเรื่องความสามารถทางภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม เนื่องด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การค้นคว้าและพัฒนางานวิจัย อาจารย์จำเป็นต้องใช้ความสามารถทางภาษาที่สองและภาษาที่สามในการสืบค้นข้อมูล และการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ

2. การคัดเลือกอาจารย์ ควรจะใช้ข้อสอบที่วัดทั้งความรู้ด้านการสอน และทักษะด้านวิชาชีพ หรือจะสามารถใช้การประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพนั้น ๆ และสามารถที่จะจัดทำมาตรฐานวิชาชีพครูของอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ที่เน้นอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา และใช้มาตรฐานวิชาชีพนี้เป็นคุณสมบัติในการสรรหา และคัดเลือกด้วย

3. การสรรหาและคัดเลือก ควรจะต้องมีระบบที่ยืดหยุ่น ลดเงื่อนไขที่ไม่จำเป็นและมีข้อเสนอที่เหมาะสมที่จะสามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นคณาจารย์ได้ โดยตำแหน่งเป็นอาจารย์พิเศษ หรือ Industry - academic adjunct teacher

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 3

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันศึกษาตัวอย่างของคุณสมบัติในการรับสมัครและวิธีการคัดเลือกอาจารย์ของมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดทำคุณสมบัติในการรับสมัครและการคัดเลือกอาจารย์ของสถาบันการอาชีวศึกษา

2. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษาเสนอกรอบคุณสมบัติในการสรรหาและวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ให้กับคณะกรรมการฯ หรือหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งให้พิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคล อนุมัติ

3. ในระยะ 2 - 5 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกอาจารย์ของสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งควรจะต้องประกอบด้วยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย เช่น คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4. ในระยะ 6 - 10 ปี สถาบันการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างความเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และสถานประกอบการในพื้นที่ ที่จะร่วมพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมให้มี

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม (Innovative Pedagogical Approaches) และทักษะวิจัย (Research Skill) เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันการอาชีวศึกษา

ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)

เพื่อจะบรรลุเป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต และการผลิตผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยี บัณฑิตให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ที่เป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนนั้น จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญทั้งในด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ ข้อเสนอเชิงนโยบายในด้านการพัฒนาบุคลากรจึงควรมี ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ที่เก็บข้อมูลในส่วนโปรไฟล์ของคณาจารย์ ทั้งคุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การฝึกงาน หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ผลงานการวิจัย เป็นต้น โดยสามารถวิเคราะห์ในรายละเอียดของสมรรถนะและคุณลักษณะที่มีของคณาจารย์ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ช่องว่างของการพัฒนา คณาจารย์ได้ต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์และการวางแผนการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้กับอาจารย์ที่ยังไม่มีคุณวุฒิที่เหมาะสม ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับคุณวุฒิ ในสาขาที่ตรงกับสาขาที่จะนำมาสอน รวมไปถึงการสนับสนุนทุนการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่ตรงกับสาขาที่สอนและตรงกับความต้องการของทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม และการสนับสนุนทุนการวิจัยให้กับคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ

3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องพิจารณาปรับภาระงานของคณาจารย์ดังที่ได้กล่าวไว้ ในด้านการออกแบบงาน ให้คณาจารย์มีภาระงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะมีเวลาในการพัฒนาตนเอง เช่น วันลา เพื่อการพัฒนา หรือลาไปต่างประเทศ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ (Tenure Track Sabbatical Leave) หรือลาไปทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ (R & D projects)

4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา วางแผนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยี และภาคอุตสาหกรรม โดยมีทั้งแผนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ Induction, Onboarding, Coaching & Mentoring Program โดยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เป็นด้านเทคโนโลยีและผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ นำผลการประเมินทักษะของครูมาประกอบในการพัฒนาในระยะก่อนประจำการ (pre - service training) และระหว่างประจำการ (in - service training) โดยที่เนื้อหาการพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และทักษะ

ทางด้านวิจัยและการผลิตนวัตกรรม รวมถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู จะต้องพัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ในสถานประกอบการ ในรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ตามงานที่ได้รับมอบหมาย (Learn and Work Assignments, LWA) ทั้งนี้การวางแผนการพัฒนาครูที่ทำร่วมกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมนั้น สามารถวางแผน ทำเป็นโครงการทดลอง Pilot Project หรือ Sandbox ร่วมกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีความพร้อม เพื่อร่วมกันช่วยยกระดับคุณภาพครูให้มีความรู้และความสามารถตามความทันสมัยของแต่ละอุตสาหกรรมมากขึ้น

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 4

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันจัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ และร่วมกันวิเคราะห์โปรไฟล์ของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ทั้งแผนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ Induction, Onboarding, Mentoring Program การพัฒนาในระยะก่อนประจำการ (pre - service training) และระหว่างประจำการ (in - service training) ร่วมกันกับสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยี และภาคอุตสาหกรรม

2. ในระยะ 2 - 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันปรับแก้ไขภาระงานของคณาจารย์ให้เหมาะสม เพิ่มเติมการกำหนดวันลาสำหรับคณาจารย์ สำหรับการพัฒนาตนเองและการลาเพื่อทำวิจัย

3. ในระยะ 6 - 10 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษา ร่วมกันจัดสรรทุนสำหรับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ทุนสำหรับอาจารย์ใหม่ ทุนสนับสนุนการวิจัย และจัดทำโครงการเพื่อขอร่วมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนาอาจารย์กับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม

4. ในระยะ 6 - 10 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษา ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่อยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับเทคโนโลยีที่พิจารณาความสามารถแล้วจัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง จึงวางแผนการพัฒนาและสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสามารถกลับมาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ต่อไป เรียกได้ว่าเป็นการวางแผนการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) ที่จะทำให้การพัฒนาของสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นไปได้อย่างยั่งยืน

ด้านที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน ในการสร้างขวัญกำลังใจและสะท้อนผลงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจะส่งผลไปยังผลผลิตของบัณฑิต ในปัจจุบันเนื่องจากอัตรากำลังของอาจารย์ที่สอนในสถาบันยังคงใช้อัตราของ

วิทยาลัย ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนของครู จึงเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนั้นเมื่อมีการปรับอัตรากำลังให้กับสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้แล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงควรได้รับการประเมินจากผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา ร่วมกันกับผู้อำนวยการวิทยาลัยและหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลด้านการบริหารบุคคล ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ควรจะต้องสอดคล้องไปกับภาระงานที่คณาจารย์ได้รับมอบหมายใหม่ที่เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น หรือประเมินตามเป้าหมาย หรือ KPI ในภาระงานต่าง ๆ

นอกจากนี้ ตามที่ได้เสนอให้คณาจารย์สามารถมีภาระงานในการสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตนั้น เพื่อคณาจารย์จะได้เห็นความเชื่อมโยงของการพัฒนาผู้เรียน และในขอบข่ายงานของสถาบันการอาชีวศึกษา ต้องดูแลคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาไปพร้อมกัน จึงควรนำภาระงานการสอนในทุกระดับมาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินวิทยฐานะความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ได้ด้วย อย่างไรก็ตามสัดส่วนของชั่วโมงสอนในระดับปริญญาจะต้องมากที่สุด และลดหลั่นกันไปตามระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งจะนำไปสู่การนำสัดส่วนของภาระงานมานับไปด้วยเช่นเดียวกัน

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 5

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดเกณฑ์หรือสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ของการนำภาระงานการสอนในระดับปริญญามาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ด้วย
2. ในระยะ 6 - 10 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ดูแลด้านการบริหารบุคคล ร่วมกันจัดทำเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ทั้งงานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานบริหาร เป็นต้น

ด้านที่ 6 การบริหารค่าตอบแทน (Reward Management)

การบริหารค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบตัวเงิน และในรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน ล้วนเป็นขวัญและกำลังใจที่จะสนับสนุนให้คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษา มีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่สอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาในปัจจุบัน ย้ายมาเป็นตำแหน่งคณาจารย์ และทุ่มเทกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในระดับปริญญาได้อย่างเต็มที่ จึงมีข้อเสนอเชิงนโยบายในด้านการบริหารค่าตอบแทนสำหรับอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในระดับปริญญา ที่ถ่ายโอนมาจาก ระบบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจะได้รับการพิจารณาในอัตราที่เท่าเดิม หรือมากกว่า โดยอ้างอิงการพิจารณาตามพื้นฐานกฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และ ควรจะได้รับการสนับสนุนเงินค่าประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับคณาจารย์ นอกจากนี้ เนื่องจากการเป็นคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ที่แตกต่างจากอาจารย์ ในระดับอุดมศึกษาอื่น จึงควรจะเน้นการจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่เป็นการตอบแทนสำหรับงานสิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมที่คณาจารย์ผลิตร่วมกับนักศึกษาและสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมให้มาก

2. ระบบการบริหารค่าตอบแทนควรจะพิจารณาให้เป็นไปในรูปแบบที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) ได้ตามความสามารถของคณาจารย์ และหลักสูตร เช่น ความสามารถในการทำวิจัย การจัดคอร์สอบรมระยะสั้น การบริการวิชาการ หรือ ค่าใบประกาศ (Certificate) ตามวิชาชีพ เป็นต้น

3. รูปแบบสวัสดิการควรที่จะตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของวิชาชีพ ที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะมาปฏิบัติงานสอนในตำแหน่งอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา รู้สึกถึงความมั่นคง เช่น ควรจะมีการพิจารณาให้มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการ หรือ พนักงานสถาบัน และสำหรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ข้าราชการได้รับอยู่แล้วนั้น ควรจะพิจารณาให้เช่นเดิม และอาจสามารถพิจารณาให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับพนักงานราชการด้วย

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 6

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง พิจารณาอนุมัติ อัตราค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง สำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ

2. ในระยะ 6 - 10 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง วิเคราะห์และ ออกแบบระบบการบริหารค่าตอบแทนที่มีลักษณะยืดหยุ่นและเป็นที่ยอมรับได้ สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงทั้งที่เป็นบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา และผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรม ให้เข้ามาร่วมเป็น อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ด้านที่ 7 การบริหารเส้นทางสายอาชีพ และการรักษาบุคลากร (Career Path Management and Retention)

เพื่อจะบรรลุเป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต และการผลิตผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะดังที่กล่าวไว้ข้างต้น การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และมีการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษานั้น ได้มีภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเช่นเดียวกันกับของระดับอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดที่เสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ผลงานที่ คณาจารย์จะนำมาใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จากระดับอาจารย์ เป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์นั้น ควรให้ใช้ฐานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ได้ออกมาในปี 2565 เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สามารถพิจารณาออกแบบเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับเทคโนโลยี เน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่า ดังนั้นผลงานของคณาจารย์ สามารถพิจารณาใน ลักษณะงานวิจัยประยุกต์ (Applied research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์ ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม คือ ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรม ที่มีห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ส่วนใหญ่อยู่ภายในประเทศ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาของอุตสาหกรรม เป็นต้น เหล่านี้จะนำไปสู่มาตรฐานของคณาจารย์ ที่จะสร้างความเข้มแข็งของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตและมาตรฐานของนักศึกษาต่อไป

2. กรรมการที่จะเป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะใช้รายชื่อผู้อ่านที่ได้รับการประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเป็นคณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น ร่วมกับ ผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา โดยให้มีสัดส่วนของผู้ประเมินที่มาจากอาชีวศึกษาเป็นจำนวนมาก ในส่วนนี้จะรวมเรียกว่า เป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

3. สำหรับการพิจารณาและบริหารอัตราของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และได้รับค่าตอบแทนของตำแหน่งวิชาการนั้น ควรให้แบ่งดังนี้ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสภาสถาบัน ร่วมกับคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้พิจารณาและควบคุม จำนวนอัตราของบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนของตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ หรือพนักงานสถาบัน ให้สภาสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน และคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา

4. ควรนำฐานข้อมูลของคณาจารย์ที่สอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ ระดับปริญญา ที่มีข้อมูลที่ทันสมัย และครบถ้วน มาใช้ในการวิเคราะห์ และเตรียมพร้อมบุคลากรในการพัฒนา หรือการโยกย้าย อัตรากำลังที่เหมาะสม โดยมีระบบการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันระหว่างสถานศึกษา สถาบัน การอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวทางการดำเนินการในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี ของด้านที่ 7

1. ในระยะ 2 - 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ที่มีคณาจารย์ จากอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิเคราะห์เกณฑ์ การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ได้ออกมา ในปี 2565 และพิจารณาความเหมาะสมของลักษณะงานวิจัยประยุกต์ (Applied research) หรืองานวิจัย สร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์ ผลงานวิชาการเพื่อ อุตสาหกรรม กับบริบทของอาชีวศึกษา ทั้งนี้ หากจะมีส่วนใดที่จะพิจารณาเพิ่มเติมให้มีความเฉพาะของอาชีวศึกษา ก็สามารทำได้ และพิจารณาประกาศให้ใช้เกณฑ์ที่จัดทำขึ้นนั้นเพื่อพิจารณาผลงานของคณาจารย์

2. ในระยะ 2 - 5 ปี แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบัน การอาชีวศึกษาที่มีคณาจารย์จากอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ และพิจารณาค่าตอบแทน ของตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

3. ในระยะ 2 - 5 ปี คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สภาสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน และคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อบริหารงานบุคคลของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์และวางแผนอัตรา ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งทางวิชาการ กับงบประมาณที่มี ในระยะเวลา 5 ปี

4. ในระยะ 6 - 10 ปี สภาสถาบัน และผู้อำนวยการสถาบัน ของสถาบันที่มีความพร้อมที่มีการบริหาร จัดการตนเองทั้งในเรื่องการบริหารบุคคลและงบประมาณอย่างอิสระ ร่วมกันวิเคราะห์และวางแผนอัตราของ คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งทางวิชาการ กับงบประมาณและ ความสามารถในการหารายได้ของสถาบัน

แนวทางดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบัน

1. บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบัน ในระยะเวลา 2 - 5 ปี

ตามที่ได้เสนอโครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษาในระยะ 2 - 5 ปี ไปดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ควรร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดและระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนั้นบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบัน ในระยะเวลา 2 - 5 ปี ข้างหน้านี้ จะมีอำนาจหน้าที่เช่นเดิม ดังในปัจจุบัน คือจะยังไม่ได้มีอำนาจ หน้าที่ ที่เบ็ดเสร็จ ในการบริหารงานบุคคล แต่จะเป็นการทำงานร่วมกันของสภาสถาบันกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา เพื่อดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา รวมไปถึงการทำงานร่วมกับคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสภาสถาบันอีกทั้ง 23 สถาบัน

ยกตัวอย่างกระบวนการดำเนินการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา เมื่อคณาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการที่พร้อมสำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งเสนอส่งให้กับผู้อำนวยการสถาบัน และสภาสถาบันพิจารณา แล้วจึงนำส่งไปที่คณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่แต่งตั้งขึ้นมาใหม่ สภาสถาบันจะยังไม่มีอำนาจหน้าที่เบ็ดเสร็จในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์ในสถาบัน เป็นต้น

ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานร่วมกันของสภาสถาบัน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา เพื่อดูแลการบริหารงานบุคคลของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นไปได้อย่างราบรื่นและ นำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ นั่นคือ ประธานสภาสถาบัน จะมีบทบาทและความสำคัญมาก ๆ จะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี (Leadership) และสำนึกของความเร่งด่วน (Sense of Urgency) ในการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) เพื่อที่จะเชื่อมโยงเป้าหมายของการทำงาน ที่ส่งต่อมาจากคณะกรรมการการอาชีวศึกษาลงมาที่สภาสถาบัน เป็นต้น

2. บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบัน ในระยะเวลา 6 - 10 ปี

ในระยะเวลา 6 - 10 ปี ที่สถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อมสามารถรวมตัวจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษา พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หรือจัดทำพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สภาสถาบัน มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลได้โดยอิสระ ทั้งนี้ในระยะเวลา 1 - 6 ปี นั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งคณาจารย์ ผู้บริหารในสถาบัน และคณะกรรมการสภาสถาบัน ให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการตนเองได้

แนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win)

จากการประชุมจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในวันที่ 18 กรกฎาคม 2565 ที่ประชุมได้เห็นชอบให้จัดทำแนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปีเพิ่มขึ้นมา เพื่อให้สามารถพิจารณาดำเนินการปรับเปลี่ยนได้อย่างทันที โดยได้มีแนวทางดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี ดังนี้

1) แต่งตั้งองค์คณะบุคคลที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่แยกออกมาจากองค์คณะเดิม ซึ่งองค์ประกอบขององค์คณะ ควรจะต้องประกอบด้วยคณาจารย์ที่มาจากระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ หรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมเข้ามามีส่วนในองค์คณะนี้ โดยลดเงื่อนไขความซับซ้อนในการเข้ามาเป็นกรรมการในองค์คณะ เพื่อจะได้สามารถพิจารณางานที่เป็นเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น โดยการแต่งตั้งองค์คณะบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ตามมาตรา 25 วรรค 3 สามารถกระทำได้ ดังนั้นเนื่องจากในปัจจุบันยังมีจำนวนคณาจารย์ไม่เป็นจำนวนมาก จึงเสนอให้เป็นการตั้งองค์คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์คณะเดียวสำหรับ 23 สถาบันการอาชีวศึกษา โดยองค์คณะบุคคลที่ตั้งขึ้นมาใหม่นี้จะรายงานการดำเนินการกับคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบ และการดูแลเฉพาะข้าราชการครู ในสถาบันการอาชีวศึกษาเท่านั้น จะยังไม่ได้ครอบคลุมถึงพนักงานราชการ

2) จัดทำบทเฉพาะกาล ในระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านนี้

ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปีนับจากนี้ ถือได้ว่าเป็นภาพอนาคตที่ยังอยู่ในภาพที่ 1 แต่เรียกได้ว่าเป็นส่วนต่อขยายที่จะทำให้เริ่มมีการดำเนินการ เพื่อให้การพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาได้เริ่มพิจารณาดำเนินการโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและอยู่ในแวดวงเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การแก้ไขเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นไปได้อย่างยั่งยืนและสนองตอบการพัฒนาบัณฑิตในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตได้ จึงควรพิจารณาดำเนินการตามแนวทางดำเนินการของภาพอนาคตที่ 2 ต่อไป เพื่อให้ภาพอนาคตที่ 2 เกิดขึ้นได้จริง ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการดำเนินการแก้ไขกฎหมายพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา ให้มีหน่วยงานเฉพาะเพื่อมาดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง คณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาทอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 4) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ที่เป็นการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) การประชุมกลุ่มย่อย และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยในวัตถุประสงค์ที่ 1 เป็นการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลหัตถ์ภูมิที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา วัตถุประสงค์ที่ 2 เป็นการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลในพื้นที่จริง และการสัมภาษณ์ออนไลน์ จากนั้นนำมาจัดแฟ้มข้อมูล ถอดบทการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในวัตถุประสงค์ที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากข้อมูลที่ได้จากการประชุมเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาพอนาคต และในวัตถุประสงค์ที่ 4 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากข้อมูลที่ได้จากการประชุมการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ผู้วิจัยจึงได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ศึกษาทั้งการบริหารวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สมรรถนะของบัณฑิต และของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ที่มีผลต่อระบบการบริหารงานบุคคล โดยได้พบว่า

1) หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เป็นการเรียนปริญญาตรีแบบต่อเนื่อง ที่กลุ่มนักศึกษาที่เข้ามาเรียนโดยมาก เป็นนักศึกษาที่ทำงานแล้วในสถานประกอบการ มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว และต้องการเข้ามาศึกษาต่อ เพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในการเพิ่มช่องทางและโอกาสในการพัฒนาให้กับผู้เรียนสายอาชีพ โดยการพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตในปัจจุบัน ได้พัฒนาขึ้นมาจากการพิจารณาความต่อเนื่องของหลักสูตรต่อจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นหลัก และพิจารณาครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีคุณวุฒิและผลงานเข้าถึงตามเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา ในเรื่องจำนวนคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ที่สามารถเปิดหลักสูตรได้ พร้อมทั้งได้พิจารณาการเปิดหลักสูตรจาก แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วยความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่ทันสมัยในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ยังพบข้อจำกัด เช่น ระยะเวลาของการพัฒนาและการเปิดหลักสูตร ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมที่รวดเร็วได้

2) การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร เน้นการเรียนรู้ด้วยรูปแบบทวิภาคี เรียนในวิทยาลัย 1 ปี และฝึกงานในสถานประกอบการ 1 ปี และใช้ผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการร่วมสอน การเรียนการสอนเป็นรูปแบบเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) โดยการควบคุมมาตรฐาน เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ในการให้ผู้เรียนเข้าไปฝึกงาน อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนในลักษณะ การนำโจทย์ปัญหาของสถานประกอบการมาให้ผู้เรียนร่วมคิดร่วมแก้ไข ในลักษณะเป็นโครงการยังมีน้อย และยังมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในลักษณะการบูรณาการตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล อยู่ในวงจำกัด

3) สำหรับสมรรถนะของบัณฑิตในหลักสูตรได้มีการกล่าวถึง ดังนี้ บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สามารถเป็นผู้ควบคุมงาน ไม่ใช่แค่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสมรรถนะและคุณลักษณะ 1. สมรรถนะในศาสตร์ทางวิชาชีพ 2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และศัพท์ทางเทคนิคในการติดต่อสื่อสาร 3. ทักษะการคิด (Thinking Skill) และ 4. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill) ในส่วนสมรรถนะของคณาจารย์ ที่เป็นบุคคลที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียน พบว่าคณาจารย์จะต้องมีสมรรถนะและคุณลักษณะ ดังนี้ 1. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน แต่ยังมีทักษะที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันน้อย 2. มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการจัดการเรียนการสอนในระดับเทคโนโลยี 3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 4. มีทักษะการวิจัย ในลักษณะการทำโครงการที่จำกัด

4) ผลการวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคล ได้พบว่า ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ยังคงอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษายังมีการบริหารงานที่อยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการอาชีวศึกษา โดยได้พบประเด็นสำคัญของแต่ละหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ในปัจจุบันการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนอัตรากำลัง (Manpower) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังคงเป็นการใช้อัตรากำลังร่วมกันกับตำแหน่งครูในวิทยาลัย โดยในปัจจุบัน ได้รับการอนุมัติให้นำอัตรากำลังของตำแหน่งครู เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง อาจารย์ หรือตำแหน่งทางวิชาการที่สูงกว่านั้น จำนวน 110 อัตรากำลังบริหารอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา กระทำโดยศูนย์ประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษา

- การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน เป็นการสรรหาบุคลากรจากภายในในเบื้องต้น จากข้าราชการที่มีตำแหน่งครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเดิม ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ สามารถเป็นผู้สอนในหลักสูตรระดับปริญญาได้ จะได้รับการมอบหมายให้เข้ามาสอนในระดับปริญญาตามสาขาวิชาชีพ อย่างไรก็ตามพบว่าหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการสรรหาคัดเลือก ยังไม่มีความยืดหยุ่นที่จะเปิดรับผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการให้สามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ได้ ซึ่งในความเป็นจริงนั้นการสอนในสายอาชีวศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งคณาจารย์ และผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาให้เท่าทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ใช้จริงในสถานประกอบการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการจะมีความรู้จริง จึงควรมีระบบการสรรหาคัดเลือกที่ยืดหยุ่นเพื่อดึงดูดผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้

- การพัฒนาบุคลากร สิ่งที่พบในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ยังเป็นความท้าทายในปัจจุบัน คือการร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมไม่มากนัก จะเป็นการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาผู้เรียนแทน แต่การพัฒนาคณาจารย์ ในรูปแบบการให้อาจารย์เข้าไปฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการในระยะเวลาหนึ่ง หรือการทำโครงการวิจัยร่วมกันกับภาคอุตสาหกรรม ยังไม่เกิดขึ้นมากนัก นอกจากนี้พบว่ามีความต้องการให้มีการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาวิชา ที่จะสอดคล้องไปกับการเปิดหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตใหม่

- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ยังคงใช้เกณฑ์ในการประเมินที่ ว 23/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาที่จะพิจารณาภาระงานที่สอนในระดับปริญญายังไม่ได้พิจารณาจัดทำ

- การบริหารค่าตอบแทน ในสถาบันการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน พบว่าโครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) ในปี พ.ศ. 2558 เนื่องจากในปัจจุบันได้กำหนดให้อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถมีตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับในระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยทั่วไป จึงได้เริ่มมีการกล่าวถึงเงินตอบแทน ค่าตำแหน่งทางวิชาการ

- การบริหารเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประเด็นความท้าทายที่พบในปัจจุบัน คือ ผลงานของคณาจารย์ที่จะนำมาใช้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องเป็นอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากระดับอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และคณะกรรมการที่จะพิจารณาและประเมินผลงานนั้น จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มใดบ้าง โดยในปัจจุบันสามารถพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 จากกฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ที่กำหนดว่าผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย กลุ่ม 1 งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา เช่น การนำวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ (งานวิจัยประยุกต์ - Applied Research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ ที่เกิดประโยชน์ และกลุ่ม 2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เช่น ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม ซึ่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถพิจารณาเกณฑ์นี้ในการจัดทำผลงานของตนได้

5.1.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปลงจากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ในสถานที่จริง และการสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 40 คน แบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลจากสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 6 สถาบัน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถาบัน 2) อาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี 3) ครูที่สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 4) นักศึกษาระดับปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต 5) บัณฑิตที่จบจากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต และ 6) เจ้าของกิจการ จำนวน 38 คน และ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานฯ อีกจำนวน 2 คน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ภาพอนาคตในประเด็นต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาร่างภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไว้เป็นภาพอนาคต 3 ภาพ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

ภาพอนาคตที่ 1 เป็นภาพอนาคตที่เฉกเช่นเดียวกับในปัจจุบัน หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ สถาบันการอาชีวศึกษาจะมีภาพอนาคตเป็นเช่นเดิม ซึ่งสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ สถาบันการอาชีวศึกษายังมีโครงสร้างการบริหารที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกฎหมาย เพื่อใช้ในการบริหารบุคคลให้กับสถาบัน การอาชีวศึกษา โดยรายละเอียดของภาพอนาคตที่ 1 นี้ เป็นไปตามสรุปผลการวิจัย ข้อ 5.1.1

ภาพอนาคตที่ 2 เป็นภาพอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงจากภาพปัจจุบันในบางส่วน สถาบันการอาชีวศึกษา ยังคงอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีหน่วยงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ เพื่อดูแล ในเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยภาพอนาคตที่ 2 นี้ เป็นภาพอนาคตที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็น เช่นเดียวกันว่า เป็นภาพอนาคตที่มีความเหมาะสมและสามารถเป็นไปได้มากที่สุด

ในรายละเอียดของภาพอนาคตที่ 2 นี้ จะกล่าวถึงเป้าหมายของการบริหารวิชาการ ที่ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล จะต้องพิจารณาเป้าหมายการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต ทั้งจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น Metaverse เทคโนโลยีโลกเสมือนในอุตสาหกรรม ต่าง ๆ และความต้องการทักษะใหม่จากผู้ประกอบการ โดยให้มีความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ทั้งการแบ่งปันทรัพยากรที่ทันสมัยและแบ่งปันผู้เชี่ยวชาญให้สามารถมาเป็นอาจารย์พิเศษ มาร่วมสอน ในสถาบันการอาชีวศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือ กับภาคอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งฝึกงาน แหล่งทำงาน วิจัยทั้งของผู้เรียนและคณาจารย์ เพื่อคณาจารย์จะได้สามารถพัฒนาสมรรถนะและความสามารถที่เหมาะสม ในอนาคต เพื่อจะไปช่วยพัฒนาบัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตให้สามารถเป็นผู้นำทีมในอนาคตได้

ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารวิชาการ และการพัฒนาบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ

1. ทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง (High Professional Skills)
2. ทักษะการคิดขั้นสูง (High Order Thinking Skill)
3. ทักษะการวิจัย (Researching Skill)
4. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem - Solving Skill)
5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovative and Creative Skill)
6. ทักษะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill)
7. ทักษะภาษา และทักษะข้ามวัฒนธรรม (Language and Cross - cultural Skills)
8. ทักษะข้ามวิชาชีพ (Transversal Skill)
- และ 9. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill)

นี้ได้ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของคณาจารย์ได้ โดยการบริหารอัตรากำลัง สถาบันการอาชีวศึกษาควรจะต้องมีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งคณาจารย์ของสถาบัน การอาชีวศึกษาเอง ที่สามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัว และการบริหารอัตรากำลังของข้าราชการครู ที่ในปัจจุบันได้รับที่จำนวน 110 อัตรานั้น ให้สามารถเปลี่ยนจากตำแหน่งครูมาเป็นอาจารย์ได้ จะต้องพิจารณาจาก ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม แนวโน้มการพัฒนาของประเทศ ความนิยมของหลักสูตร ตามหลัก Demand Driven ซึ่งจำนวนหลักสูตร จำนวนผู้เรียน จะเป็นปัจจัยสะท้อนไปสู่การวางแผนอัตรากำลังในอนาคต ในปัจจุบันแม้ว่าจะพูดถึง ตำแหน่งข้าราชการเพียงเท่านั้น แต่ในอนาคตสถาบันการอาชีวศึกษา อาจพิจารณาให้มีคณาจารย์ที่เป็นตำแหน่ง พนักงานราชการมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้คล่องตัวในการบริหารจัดการ จากนั้นในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในอนาคต ควรวัดทั้งความรู้ด้านการสอน และทักษะด้านวิชาชีพ และเพิ่มคุณสมบัติในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพของ คณาจารย์ที่จะมาสอน ยกตัวอย่าง เช่น ประสบการณ์การทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (Industry Related Experiences) และคุณสมบัติทางด้านภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก

นอกจากนี้ภาพอนาคตของกระบวนการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ให้เป็นระบบ ต้องออกแบบการวางแผนให้ทุนการศึกษากับผู้เรียนที่มีศักยภาพสูงที่จะสามารถพัฒนาเป็นคณาจารย์ในสถาบันได้ ในส่วนการพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบันควรจะมีการสนับสนุนทั้งทุนทรัพย์ และด้านเวลา เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสได้จัดสรรเวลาในการพัฒนาตนเอง และได้ร่วมทำงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งการให้โอกาสนี้จะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับคณาจารย์ ได้เช่นกัน เช่นเดียวกับในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คณาจารย์จะได้รับ ค่าตอบแทนควรมีลักษณะที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) ได้ตามความสามารถของคณาจารย์ และหลักสูตร เช่น ความสามารถในการทำวิจัย การจัดคอร์สอบรมระยะสั้น การบริการวิชาการ หรือ ค่าใบประกาศ (Certificate) ตามวิชาชีพ โดยการพิจารณา ค่าตอบแทนจะมีทั้งจากการขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยควรจะเป็นไปตามภาระงานที่คณาจารย์ได้รับมอบหมาย ที่เหมาะสมกับการสอนระดับปริญญาตรี หรือประเมินตามเป้าหมาย หรือ KPI ในภาระงานต่าง ๆ และการพิจารณาค่าตอบแทนของตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในปี 2565 เป็นหลัก ที่ในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการนั้น ควรจะออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยกรรมการที่จะเป็นผู้ประเมินผลงาน ให้ใช้รายชื่อผู้อ่าน (Reader) ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น ร่วมกับผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา

ภาพอนาคตที่ 3 เป็นภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยอนาคตของการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สมรรถนะของบัณฑิตและของคณาจารย์ จะเป็นเช่นเดียวกันกับภาพอนาคตที่ 2 เรียกได้ว่าเป้าหมายการพัฒนาของสถาบันเป็นไปเช่นเดียวกัน แต่โครงสร้างการบริหารที่แตกต่างกัน สถาบันการอาชีวศึกษา ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นไปในทางเดียวกันว่า ภาพอนาคตนี้เป็นภาพที่จะเกิดขึ้นได้ยาก และเนื่องด้วยทางสถาบันการอาชีวศึกษา ยังคงมีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับทั้งประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญา จึงมีความเห็นสมควรว่าควรจะต้องมีการพิจารณาความเชื่อมโยงของทั้งสามระดับ เพื่อให้เห็นเป็นความเชี่ยวชาญในเชิงวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ

ดังนั้นจากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาพอนาคตทั้ง 3 ภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้าร่วมจำนวน 20 คน อันประกอบด้วย ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนระดับปริญญา หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต คณาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงาน และเจ้าของสถานประกอบการ มีความเห็นว่าภาพอนาคตที่ 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

5.1.3 ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา มีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามภาพอนาคต โดยบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ตามภาพอนาคตที่ 1 นั้น จะเป็นเฉกเช่นเดียวกับในปัจจุบัน ในส่วนบทบาท อำนาจหน้าที่ ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ตามภาพอนาคตที่ 2 จะมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม โดยอำนาจหน้าที่ในการบริหารวิชาการ จะกระทำโดยสภาวิชาการ หรือองค์คณะที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาใหม่ และในส่วนการบริหารงานบุคคลสถาบัน จะมีบทบาทอำนาจและหน้าที่ที่มากขึ้น ในการทำงานร่วมกับองค์คณะที่ตั้งขึ้นมาใหม่ที่ดูแลในเรื่องการบริหารบุคคลของข้าราชการครู ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยจะยังมีการทำงานที่ประสานกันระหว่าง คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบัน และ องค์คณะ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาใหม่ แต่ในส่วนของบทบาท อำนาจ หน้าที่ของสภาสถาบันในภาพอนาคตที่ 3 นั้น สภาสถาบันจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร เช่นเดียวกับ สภามหาวิทยาลัย กล่าวคือ สภาสถาบันจะมีอำนาจในการกำหนดระเบียบ การบริหารอย่างอิสระ ที่เอื้อต่อการพัฒนาของสถาบันอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

5.1.4 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ภาพอนาคตที่ 2 และบทบาทอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน ที่เป็นไปตามภาพอนาคตที่ 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำรายละเอียดจากภาพอนาคตที่ 2 มาจัดทำเป็นสรุปเป้าหมายของการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต เป้าหมายด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา เป้าหมายด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์ เป้าหมายด้านการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต และข้อเสนอเชิงนโยบายในประเด็นต่าง ๆ รวมถึง แนวทางการดำเนินการ ที่ประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win) ในระยะ 2 - 5 ปี และระยะ 6 - 10 ปี สรุปได้ดังนี้

สถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีเป้าหมายการพัฒนาสถาบันในอนาคตที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทักษะใหม่ โดยมุ่งผลิตบัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูง และมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ ยกกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษา ให้เท่าเทียมกันทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น สร้างความเชื่อมโยงและผสมผสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่

อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการและทรัพยากรที่ทันสมัยของแต่ละอุตสาหกรรม ที่จะเป็นโยบายที่
ทั้งกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบัน ที่จะส่งผลไปยังคุณภาพของบัณฑิต
และการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคของประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยเพื่อจะให้ไปถึงเป้าหมายการพัฒนาสถาบันนั้น
จะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ สรุปได้ดังนี้

สถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่คล่องตัวต่างจากเดิม โดยจะยังคงอยู่ภายใต้
การบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจะมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ได้รับ
การจัดตั้งขึ้นเฉพาะ เพื่อมาดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน
การอาชีวศึกษาทั้ง 23 แห่ง โดยสถาบันจะต้องมีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งคณาจารย์ที่สามารถนำมาบริหารจัดการ
ได้อย่างอิสระและคล่องตัว ทั้งนี้สามารถพิจารณาความพร้อมของแต่ละสถาบัน หากสถาบันการอาชีวศึกษาใด
ที่มีความพร้อม เสนอให้กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ของคณาจารย์ ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ หรือตั้งชื่อใหม่
เป็นตำแหน่งพนักงานสถาบันได้ และมีนโยบายที่จะจ้างอาจารย์พิเศษจากสถานประกอบการมาเสริมเพิ่มขึ้น
นอกจากนี้ควรพิจารณากรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในเชิงสนับสนุนวิชาการของ
คณาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์มีเวลาในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในด้านวิชาการและพัฒนาทักษะในวิชาชีพ
อย่างแท้จริง ในส่วนภาระงานของคณาจารย์จะต้องถูกกำหนดให้เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญาเทคโนโลยี
บัณฑิต โดยที่อาจารย์สามารถสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับ
ปริญญา หากแต่เปอร์เซ็นต์ในการสอนจะเน้นไปทางระดับปริญญามากกว่าระดับอื่น

ในส่วนการสรรหาและการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้สมัครรับคัดเลือกเข้ามาเป็นอาจารย์สอน
ในหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนว่า ผู้สมัครจะต้องมีประสบการณ์การทำงานจริง
ในภาคอุตสาหกรรมที่ตรงกับวิชาชีพที่จะมาสอน (Industry Related Experiences) และเพิ่มเติมคุณสมบัติ
ในเรื่องความสามารถทางภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม เนื่องด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การค้นคว้าและพัฒนา
งานวิจัย อาจารย์จำเป็นต้องใช้ความสามารถทางภาษาที่สองและภาษาที่สามในการสืบค้นข้อมูล และการสร้าง
เครือข่ายทางวิชาชีพ และสำหรับการพัฒนาอาจารย์ ที่เป็นกระบวนการสำคัญยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จะต้องมีการวางแผนการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้กับอาจารย์ที่ยังไม่มีคุณวุฒิ
ที่เหมาะสม ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับคุณวุฒิ ในสาขาที่ตรงกับสาขาที่จะนำมาสอน รวมไปถึงการสนับสนุน
ทุนการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่ตรงกับสาขาที่สอนและตรงกับความต้องการของทั้ง
ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม และการสนับสนุนทุนการวิจัยให้กับคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมสรณะ
ในการทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ

นโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ควรจะต้องสอดคล้องไปกับภาระงาน
ที่คณาจารย์ได้รับมอบหมายใหม่ที่เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา เพื่อคณาจารย์จะได้เห็นความเชื่อมโยงของ
การพัฒนาผู้เรียน และในขอบข่ายงานของสถาบันการอาชีวศึกษา ต้องดูแลคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน
ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาไปพร้อมกัน จึงควรนำ
ภาระงานการสอนในทุกระดับมาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินวิทยฐานะความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพของคณาจารย์ได้ด้วย อย่างไรก็ตามสัดส่วนของชั่วโมงสอนในระดับปริญญาจะต้องมากที่สุด และลดหลั่นกันไปตามระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การประเมินผลการปฏิบัติงานจะสะท้อนไปสู่การบริหารค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอนในระดับปริญญา ที่ถ่ายโอนมาจากระบบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจะได้รับการพิจารณาในอัตราที่เท่าเดิม หรือมากกว่า โดยอ้างอิงการพิจารณาตามพื้นฐานกฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และควรจะได้รับ การสนับสนุนเงินค่าประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับคณาจารย์ นอกจากนี้ เนื่องจากการเป็นคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา จะมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ที่แตกต่างจากอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาอื่น จึงควรจะเน้นการจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่เป็นการตอบแทนสำหรับงานสิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมที่คณาจารย์ผลิตร่วมกับนักศึกษาและสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมให้มาก จึงเห็นได้ว่าการบริหารค่าตอบแทนควรเป็นรูปแบบที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) ได้ตามความสามารถของคณาจารย์

สำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ นโยบายในเรื่องการให้คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาสามารถขอและมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์ ได้เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ อย่างไรก็ตามผลงานที่คณาจารย์จะนำมาใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นจากระดับอาจารย์ เป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์นั้น จะมีนโยบายให้ใช้ฐานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่ได้ออกมาในปี 2565 เป็นหลัก โดยสามารถออกแบบเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับเทคโนโลยี เน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่า ดังนั้นผลงานของคณาจารย์ สามารถพิจารณาในลักษณะงานวิจัยประยุกต์ (Applied research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์ ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม โดยกรรมการที่จะเป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะใช้รายชื่อผู้อ่านที่ได้รับการประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมโดยเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ร่วมกับผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา และเจ้าของกิจการในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม เป็นต้น

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น แนวทางการดำเนินการในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (Quick Win) ที่จะต้องได้รับการจัดทำเพื่อให้สามารถเป็นจุดเปลี่ยนผ่านและดำเนินการไปได้ คือ 1) แต่งตั้งองค์คณะบุคคลที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่แยกออกมาจากองค์คณะเดิม ซึ่งองค์ประกอบขององค์คณะ ควรจะต้องประกอบด้วยคณาจารย์ที่มาจากระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ หรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล นอกจากนี้ควรจะต้องเปิดโอกาสให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ ในหลากหลายสาขาที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมเข้ามามีส่วนในองค์คณะนี้ โดยลดเงื่อนไขความซับซ้อนในการเข้ามาเป็นกรรมการในองค์คณะเพื่อจะได้สามารถพิจารณางานที่เป็นเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น โดยการแต่งตั้งองค์คณะบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ตามมาตรา 25 วรรค 3 สามารถกระทำได้ ดังนั้น เนื่องจากในปัจจุบันยังมีจำนวนคณาจารย์ไม่มาก

จึงเสนอให้เป็นการตั้งองค์คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์คณะเดียวสำหรับ 23 สถาบันการอาชีวศึกษา โดยองค์คณะบุคคลที่ตั้งขึ้นมาใหม่นี้จะรายงานการดำเนินการกับคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบ และการดูแลเฉพาะข้าราชการครู ในสถาบันการอาชีวศึกษาเท่านั้น จะยังไม่ได้ครอบคลุมถึงพนักงานราชการ และ 2) จัดทำบทเฉพาะกาล ในระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านนี้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นการอภิปรายรวม 2 ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 การบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

ผลการวิจัยพบว่า ภาพอนาคตของการบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต เป้าหมายของการบริหารวิชาการ ที่ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล จะต้องพิจารณาเป้าหมายการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต ทั้งจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทันสมัยในอุตสาหกรรมต่าง ๆ และความต้องการทักษะใหม่จากผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัย Vocational Education and Training Workforce ของ Australian Government Productivity Commission Research Report (2011) ที่ได้กล่าวว่าในอนาคตความต้องการแรงงานอาชีวศึกษาที่มีความสามารถ และสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่สูงจะมีมากขึ้น ดังนั้นการจะพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ นั้นจะต้องเกิดจากการสำรวจความต้องการในภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเป็นไปให้รวดเร็วยิ่งขึ้นกว่าเดิม หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม และเช่นเดียวกันกับการจัดการเรียนการสอน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะกับบัณฑิต การจัดการเรียนการสอนจะต้องมาจากการฝึกปฏิบัติงานจริง ดังเช่น อภิชาติ ทองอยู่ (2561) ได้กล่าวว่า ห้องเรียนอาชีวศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนไปเป็น Mechatronic Park หรือ Science Park เพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับบรรยากาศเสมือนจริงกับชีวิตการทำงานในอนาคตมากที่สุด สอดคล้องกับณัฐชา ทวีแสงสกุลไทย (2561) อ้างถึงใน อภิชาติ จริยารังษิโรจน์ (2562) กล่าวว่าสถานศึกษาจะต้องบริหารเพื่อให้เกิดความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการแบ่งปันอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้อยู่จริงในปัจจุบันให้กับสถานศึกษา และจะต้องมีการบริหารจัดการแบบผสมผสานความเป็นผู้ประกอบการให้สถานศึกษา ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ภาคธุรกิจ รัฐบาล และภาคเอกชนในการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรการสร้างนวัตกรรมและการถ่ายโอนเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของบัณฑิต

5.2.2 ระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังของสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะต้องพิจารณาจากความต้องการของภาคอุตสาหกรรม แนวโน้มการพัฒนาของประเทศ ความนิยมของหลักสูตร ตามหลัก Demand Driven และรวมถึงอัตรากำลังงานทำของบัณฑิตที่จบ นอกจากนี้ควรจะต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลของบัณฑิต (Student Data Bank) จากสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งข้อมูลสาขาที่จบ ข้อมูลการมีงานทำ สถานประกอบการที่บัณฑิตจบไปทำงานที่เป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบันและอนาคต และเครือข่ายพัฒนางานวิจัยของคณาจารย์ด้วย สอดคล้องกับ OECD Reviews of Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (2021) ได้รายงานว่าการวางแผนความต้องการอัตรากำลังของครูอาชีวศึกษา ควรจะต้องมีฐานข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนครูอาชีวศึกษา และสามารถใช้ในการทำนายความต้องการกำลังครูอาชีวศึกษา โดยเชื่อมโยงกับจำนวนความต้องการการใช้บัณฑิตจากอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและคัดเลือก ควรจะต้องมีระบบที่ยืดหยุ่น ลดเงื่อนไขที่ไม่จำเป็น และมีข้อเสนอที่เหมาะสมที่จะสามารถดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นคณาจารย์ได้ โดยตำแหน่งเป็นอาจารย์พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ OECD Reviews of Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (2021) ที่รายงานว่าการดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นบุคลากรครูในอาชีวศึกษา โดยสามารถที่จะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมที่ไม่มีคุณสมบัติด้านการสอนเข้ามาเป็นครูอาชีวศึกษาได้ หรือที่เรียกว่า industry - academic adjunct teacher สามารถใช้วิธีการการจ้างผู้เชี่ยวชาญให้มาปฏิบัติงานสอนในบางเวลา (Part - Time) ได้ เช่นเดียวกับรายงานการวิจัยอนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ (2561) ได้สรุปไว้ว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะในวิชาชีพต่าง ๆ จะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมาช่วยสอนและแนะนำการสอนจัดกิจกรรมกับนักเรียน เพราะประสบการณ์ในการทำงานจริงจะทำให้ นักเรียนพร้อมปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ในผลการวิจัยพบว่า ควรจะต้องมีนโยบายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เป็นสายสนับสนุน ที่จะช่วยสนับสนุนงานด้านเอกสาร เพื่อให้คณาจารย์ได้มีเวลาที่จะไปพัฒนาและปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่นั้น สอดคล้องกับ OECD Reviews of Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (2021) ที่สรุปไว้ว่าในการรักษาครูอาชีวศึกษาที่เข้ามาใหม่ ให้ยังคงอยู่กับสถานศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ท้าทายน้อย ลดภาระงานเอกสารอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาจารย์ที่สอนในระดับเทคโนโลยี ควรจะต้องให้คณาจารย์ได้มีโอกาสในการพัฒนากับสถานประกอบการ เช่น เข้าไปฝึกงานในระยะเวลาหนึ่ง หรือ การรับโจทย์วิจัย และทำวิจัยร่วมกันกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (2561) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพครูอาชีวศึกษาไว้ว่า บุคลากรครูจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ โดยการพัฒนาความรู้จะเป็นการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในอาชีพต่าง ๆ

ที่จะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ทันสมัย หรือจะเป็นการพัฒนาจากการทำวิจัยในหัวข้อประเด็นที่ทันสมัยเกี่ยวข้องในแต่ละอุตสาหกรรม หรือการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมในแต่ละอุตสาหกรรม เป็นต้น และเช่นเดียวกับ OECD Reviews of Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (2021) ที่ได้รายงานไว้ว่า ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ในวิชา ทักษะเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรม และศาสตร์ในการสอน ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยครูได้รับการพัฒนา ด้วยวิธีการเรียนรู้บนฐานการทำงาน (Work - based learning) ซึ่งการพัฒนาครูด้วยวิธีการนี้ จะต้องอาศัยไม่เพียงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เท่านั้น แต่ต้องสนับสนุนครูทั้งในเรื่องเวลาที่จะออกจากห้องเรียน และสนับสนุนในเรื่องงบประมาณและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่จะจูงใจให้ครูไปพัฒนา สอดคล้องกับ Vocational Education and Training Workforce ของ Australian Government Productivity Commission Research Report (2011) สรุปว่าลักษณะงานของครูอาชีวศึกษาที่แตกต่างจากครูในสถานศึกษาทั่วไป คือการเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งสองเรื่อง (Dual Professional) ทั้งด้านการศึกษาและด้านภาคอุตสาหกรรม จะต้องมีความเข้าใจการปฏิบัติงานประจำวันในภาคอุตสาหกรรม การแก้ไขปัญหา และความท้าทาย ต้องมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรมถึงจะสามารถนำมาสู่คุณภาพที่ดีของครูอาชีวศึกษาได้

นอกจากนี้ในผลการวิจัยที่พบว่าคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาจะต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม (Innovative pedagogical approaches) มีทัศนคติและทักษะที่เปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ สู่การเป็นโค้ช (Coach) และผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., & Suart, R. (Eds.). (2019) ได้กล่าวใน Handbook of vocational education and training: Developments in the changing world of work กลยุทธ์ในการเรียนการสอน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นทั้งโดยผ่านกระบวนการให้ข้อเสนอแนะ (Mentoring) การโค้ชชิ่ง (Coaching) การเรียนรู้ผ่านกลุ่ม (Peer Learning) เป็นต้น

ผลการวิจัยพบว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา เสนอให้ควรนำภาระงานการสอนในทุกระดับมาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินวิทยฐานะความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ได้ด้วย เนื่องจากคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษามีภาระงานในการสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต และจะให้เห็นความเชื่อมโยงของการพัฒนาผู้เรียน และคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ ระดับปริญญาไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ TUM Faculty Recruitment and Career System, Statute for Quality Management (2012) ที่ได้มีระบบความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการที่ไม่ได้มีเฉพาะงานวิจัยเท่านั้น คณาจารย์ที่ขอการสอน มหาวิทยาลัยได้มีโปรแกรมที่เรียกว่า TUM Teaching Scholar Track โดยมีอัตราส่วนภาระงานการทำวิจัย ต่อการสอน เป็น 1:2 ซึ่งจะทำให้เห็นอัตราชั่วโมงการสอนที่ยืดหยุ่นได้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถกำหนดอัตราการสอนที่ยืดหยุ่น เปรอ์เซ็นต์ของการสอนในแต่ละระดับ และเปอร์เซ็นต์การสอนกับการทำวิจัย เช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยเป็นสาระสำคัญ 2 เรื่อง คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบการวางนโยบายของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้ง 23 สถาบัน สามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา เช่น

5.3.1.1 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ โดยการร่วมกันปลดล็อกข้อจำกัดด้านกฎหมาย โดยการแก้ไขพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้เอื้อต่อการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

5.3.1.2 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ร่วมกันในการพิจารณาแต่งตั้งองค์คณะบุคคลที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสอนในระดับเทคโนโลยี ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่แยกออกมาจากองค์คณะเดิม ให้องค์คณะนี้มีกรรมการที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามภาพอนาคตที่ 2

5.3.1.3 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ร่วมกันเพื่อวางแผนกลยุทธ์การดำเนินการการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา เช่น การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา การวางแผนกลยุทธ์ในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกคณาจารย์ การวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์ เพื่อให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และสะท้อนไปยังผลผลิตของบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นต้น

5.3.1.4 คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้บริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ร่วมกันเพื่อวางแผนการสร้างความเข้มแข็งในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และพันธมิตรต่าง ๆ ในการร่วมกันพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ให้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษา เนื่องด้วยงานวิจัยชิ้นนี้เสนอภาพอนาคตโดยรวมของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงควรใช้วิธีการอนาคตศึกษากับแต่ละด้านของหน้าที่การบริหารงานบุคคล เช่น อนาคตภาพของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการบริหารวิชาการในสถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต เพื่อมาต่อเติมภาพอนาคตของระบบการบริหารงานบุคคล อย่างละเอียดและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการประชุมเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาพอนาคตเท่านั้น ไม่ได้ใช้รูปแบบการวิจัยเพื่อพยากรณ์อนาคตในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi) วงล้ออนาคต (Futures Wheel) และการวิเคราะห์ผลกระทบข้าม (Cross Impact Analysis) เนื่องด้วยมีขอบเขตการวิจัยที่จำกัด ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาให้มีขอบเขตการวิจัยที่เหมาะสมเพื่อสามารถที่จะใช้รูปแบบการวิจัยเพื่อพยากรณ์อนาคตในรูปแบบอื่น ๆ ได้

5.3.2.3 จากข้อเสนอเชิงนโยบาย ที่ได้เสนอให้พิจารณาการรวมตัวกันของหลายสถาบันการอาชีวศึกษา และสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม และจัดทำเป็นพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ เทียบได้กับพระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ นั้น เพื่อจะรับทราบความพร้อมของแต่ละสถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงควรมีการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อศึกษาระดับความพร้อมด้านทรัพยากรของสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานของภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การปรับโครงสร้างและการควมรวมสถาบันการอาชีวศึกษาอย่างเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2557). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 (2565) สืบค้นจาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/A/020/T_0012.PDF
- กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 (2565) สืบค้นจาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER4/DRAWER023/GENERAL/DATA0000/00000007.PDF>
- คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (2563) [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2020/12/v4-คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ-ฉบับปรับปรุง11.2020.pdf>
- จอร์จ สปอตเทิล. (2021). งานแห่งอนาคตและความท้าทายสำหรับ TVET: ข้อคิดจากโปรแกรมฝึกอบรมของ RECOTVET ในประเทศอาเซียน. เอกสารงานประชุมวิชาการนานาชาติ กสศ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัชวาลิต สรวารี. (2565). โครงสร้างองค์กร คือตัวกำหนดพฤติกรรมของคนองค์กร. สืบค้นจาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15924>
- ชุตินาวดี ทองจีน (2565). กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_09/pdf/29_1_G08.pdf
- นิรันดร์ สมมุตติ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น, และ จินฉัตร ปะโคทัง. (2021). อนาคตภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(6), 2602 - 2615.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พยัต วุฒิมรงค์ (2559). สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2565). สืบค้นจาก <http://www.nykpeo.moe.go.th/images/Laws/ngpj2682hza.pdf>
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (2565). สืบค้นจาก <https://otepc.go.th/th/otepc09/km-otepc09/item/3003-2547.html>
- พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 (2565). สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2554/A/021/1.PDF>

- พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 (2565) สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/all-legal/74-act/2150-2562.html>
- ภาณุมาศ จินารัตน์. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพครูอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 12(1), 1 - 10.
- ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานและการปรับเงินเดือนและค่าตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น พ.ศ.2560 (2565). สืบค้นจาก <https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/ความก้าวหน้า/>
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศูนย์ประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษา (2565). รายงานข้อมูลพื้นฐานของสถาบันการอาชีวศึกษา. เอกสารออนไลน์.
- วิศรุต รักรักษ์นภาพงศ์ (2565). เอกสารการนำเสนอ People Management for Line Manager ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). รายงานการวิจัยอนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : บริษัท 211 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2558 และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. บริษัททวงศ์สว่างพับลิคแอนด์พริ้นติ้งจำกัด
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560). การจัดการทุนมนุษย์: ความหมาย ความสำคัญ วิวัฒนาการและแนวโน้ม วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1, 56 - 67.
- หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565).
- อรรถพล สังขวาสี, พา อักษรเสื่อ และชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2021). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2565-2574). วารสารวิชาการธรรมทัศน์, 21(4), 221 - 234.

- อภิชาติ ทองอยู่ (2561). จากสัทธิบโมเดล สู่อีซีโมเดล : เพื่อมุ่งพัฒนาการศึกษาอีซีพลัส [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.salika.co/2018/04/13/education-performance-by-eec-plus/>
- อภิรดี จรียารังษีโรจน์ (2562). กลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามแนวคิดแรงงานที่มีนวัตกรรมในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิวัฒน์ รัตนวราหะ. (2564). การคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์. เชียงใหม่: แผนงานบูรณาการยุทธศาสตร์เป้าหมาย (Spearhead) ด้านสังคมคนไทย 4.0
- อภิวัฒน์ รัตนวราหะ. (2563). อนาคตศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.). หน่วยงานส่วนจำกัดลืออินดิไซน์เวิร์ค
- อุทุมพร อินทจักร์. (2019). อนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 13 (1), 317 - 328.

ภาษาต่างประเทศ

- Armstrong, M. and Talor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human resource management practice*. (13th ed.). Ashford Color press Ltd.
- Australia Productivity Commission (2011). *Vocational Education and Training Workforce*. Productivity Commission.
- Deissinger, T. (2017). *Becoming a vocational teacher in Germany (Structural and pedagogical issues)*. Erasmus Teacher Training Seminar.
- McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., and Suart, R. (Eds.). (2019). *Handbook of vocational education and training: Developments in the changing world of work*. New York, NY, USA: Springer.
- Norton, M.S. (2016). *Human Resources Administration for Educational Leaders*. United States: SAGE Publications, Inc.
- OECD Reviews: *Pathways to Professions, Understanding Higher Vocational and Professional Tertiary Education Systems*. (2022). Retrieved from: https://www.oecd-ilibrary.org/Education/pathways-to-professions_a81152f4-en.
- OECD Reviews: *Vocational Education and Training Teachers and Leaders in Vocational Education and Training* (2021) Retrieved in 2022 from: https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training_59d4fbb1-en.
- Omebe, C. A. (2014). Human resource management in education: Issues and challenges. *British Journal of Education*, 2(7), 26 - 31.

- Rebore, R.W. (2015). Human Resources Administration in Education. United States: Pearson Education, Inc.
- TUM Faculty Recruitment and Career System. Statute for Quality Management. (2012). Joh. Walch GmbH & Co. Augsburg. Germany.
- UNESCO-UNEVOC International Centre. (2020). Future of TVET Teaching. Retrieved in 2022 from <https://unevoc.unesco.org/home/Future+of+TVET+Teaching>.
- Wright, PM and McMahan, GC (2011) Exploring human capital: putting human back into strategic human resources management, Human Resources Management Journal, 21 Z2X, pp 93 - 104.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การประชุมรับฟังการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย “ร่างอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”

ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2565 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
-ร่าง- อนาคตภาพระบบการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

วันที่ 1 กรกฎาคม 2565



คณะครุศาสตร์
FACULTY OF EDUCATION
Chulalongkorn University



สำนักงาน
ก.ค.ศ.



ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกท่าน
หากมีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้

งานวิจัยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย
โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)





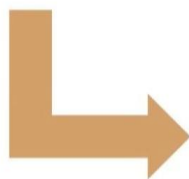
1. Advanced Technology Skill
2. Innovative Pedagogical Approaches (Coach) (Facilitator)
3. Digital Literacy
4. Research Skill R&D
5. Complex Problem-Solving Skill
6. Innovative and Creative Skill
7. Entrepreneurship Skill
8. Language and Cross-cultural Skills
9. Leadership Skill
10. Networking Skill

Professional Role Model



1. High Professional Skills
2. High Order Thinking Skill
3. Researching Skill
4. Complex Problem-Solving Skill
5. Innovative and Creative Skill
6. Entrepreneurship Skill
7. Language and Cross-cultural Skills
8. Transversal Skill
9. Digital Skill

Positive Attitude
Towards Career



- มาตรฐาน อว. ความเฉพาะของอาชีพะ เทคโนโลยีบัณฑิต
- Competency based Curriculum with Demand Side and Dynamism
- Problem based learning and Research based Learning
- บูรณาการสถานประกอบการ ตั้งแต่พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน วัดผลประเมินผล



เอกสารประกอบการประชุมรับฟังการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”

ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2565 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

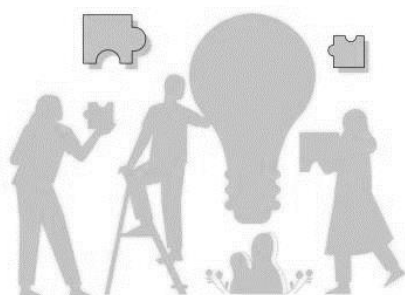


การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วันจันทร์ที่ 18 กรกฎาคม 2565 เวลา 9.30 น.

งานวิจัยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

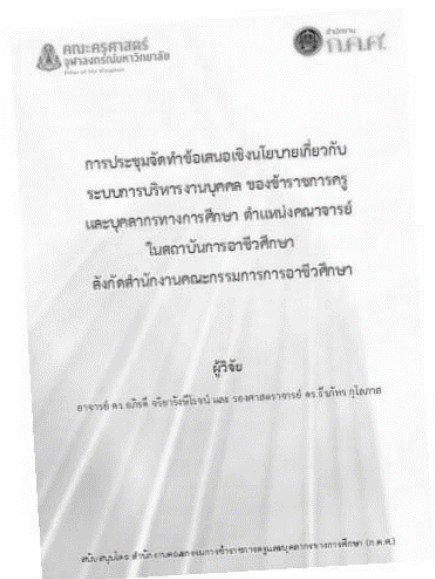
อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ฤโสภาส



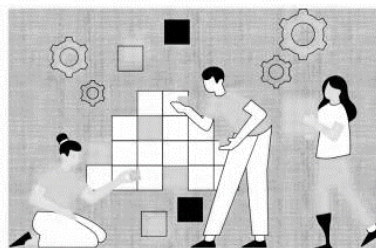
Agenda

- ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปการวิจัย และข้อเสนอเชิงนโยบาย
- ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อเสนอเชิงนโยบาย และแนวทางดำเนินการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้วิจัย สรุปข้อคิดเห็นต่าง ๆ

แนะนำเอกสาร



- 1) เอกสารสรุปงานวิจัย
- 2) ข้อเสนอเชิงนโยบาย



ความเป็นมาและความสำคัญ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาความหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

การกำหนดเขตพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ต่าง ๆ
พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อุตสาหกรรมเดิม First S Curve และ
อุตสาหกรรมใหม่ New S Curve

การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษา
สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ
การพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้
มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการใน
การพัฒนาประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556
ให้สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานการศึกษา

สถานับการอาชีวศึกษา 19 แห่ง และสถานับการอาชีวศึกษาเกษตร 4 แห่ง รวมเป็น 23 สถานับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งคณาจารย์ ในสถานับการอาชีวศึกษา คือ
บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการกระบวนการผลิตบัณฑิตให้ตรงตามเป้าหมาย

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถานับการอาชีวศึกษา



<https://tdri.or.th/2016/09/think165/>

วัตถุประสงค์



1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ที่เป็นการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างฉากทัศน์ (Scenarios) การประชุมกลุ่มย่อย และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)



อนาคตภาพระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนการวิจัย

วันที่ 18 กรกฎาคม 2565



จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

ประเมินร่างกำหนดการระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ และประเมินบทบาท อำนาจและหน้าที่ของ สภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565

ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา



ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารวิชาการ บทความวิจัย รายงาน และสิ่งตีพิมพ์รูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ 1) การบริหารงานบุคคล 2) นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา 3) สถาบันการอาชีวศึกษาและหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายของการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ 5) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 6) อนาคตศึกษา

เดือนเมษายน 2565

ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ทั้งกับข้อมูลในท้องที่จริง การสังเกต และการสัมภาษณ์ออนไลน์

เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2565

ประเภท	จำนวน
1) ครูที่สอนในระดับปวส. ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญา	8
2) ครูอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่สอนในระดับปริญญา	13
3) ผู้บริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา	9
4) ผู้เรียนและบัณฑิต	6
5) เจ้าของกิจการและชุมชน	4
รวม	40

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่าง-อนาคตภาพระบบการบริหารงานบุคคล

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วันที่ 1 กรกฎาคม 2565



ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกท่าน
หากมีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้



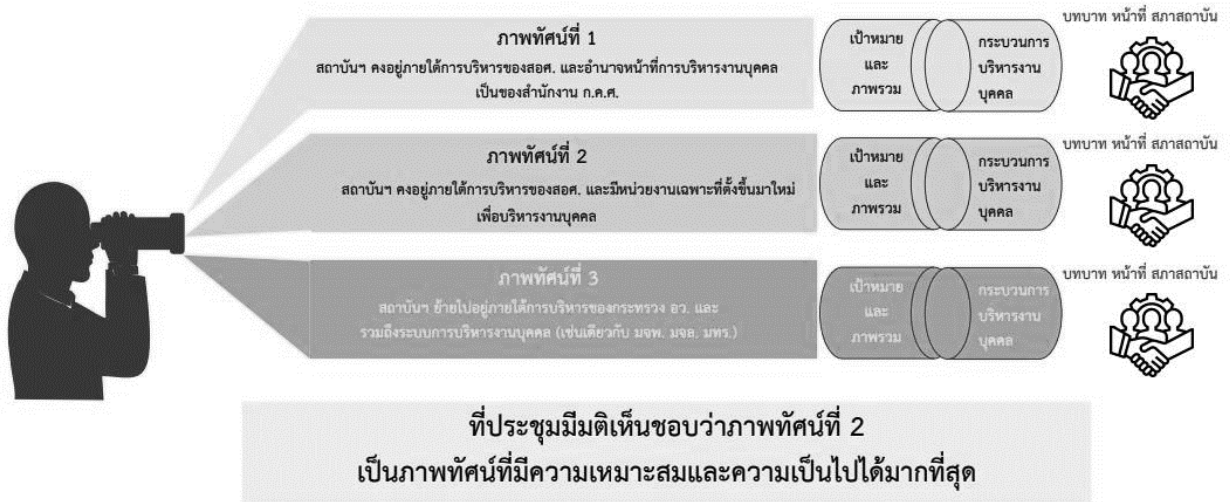
งานวิจัยได้รับการสนับสนุนวิจัย

โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ในขั้นตอนนี้ มีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมในการประชุม

รวมจำนวน 20 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
- ครูอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนระดับปริญญา หลักสูตรท.บ.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าฯ
- ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,
- ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ
- ผู้บริหารในสถานประกอบการ



บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบัน

ในระยะสั้น (1-5 ปี) บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบัน จะมีอำนาจหน้าที่เช่นเดิม ดังในปัจจุบัน คือจะยังไม่ได้มีอำนาจ หน้าที่ ที่เบ็ดเสร็จ ในการบริหารงานบุคคล แต่จะเป็นการทำงานร่วมกันของสภาสถาบันกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา รวมไปถึงการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสภาสถาบันอีกทั้ง 23 สถาบัน

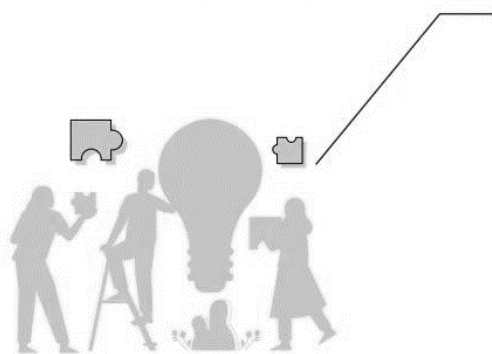
ในระยะยาว (6-10 ปี) สถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อมสามารถรวมตัวจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษา โดยจะต้องมีการแก้ไขกฎหมายทั้งใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หรือจัดทำพระราชบัญญัติสถาบัน การอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สภาสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลได้โดยอิสระ ทั้งนี้ในระยะเวลา 1-6 ปีนั้นจะต้องมีการเตรียม ความพร้อมทั้งคณาจารย์ ผู้บริหารในสถาบัน และคณะกรรมการสภาสถาบัน ให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการตนเองได้

Critical Success Factors

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ภาวะผู้นำ (Leadership)

การสร้างภาคีความร่วมมือ (Collaborative Partnership)



เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ รวมถึงให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายของระบบการ บริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

QR Code สำหรับฟอร์มการประเมิน





ภาพทัศน์ที่ 1

สถาบันฯ คงอยู่ภายใต้การบริหารของสอศ. และอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นของสำนักงาน ก.ค.ศ.

เป้าหมายและภาพรวม	กระบวนการบริหารงานบุคคล	บทบาท อำนาจ หน้าที่ที่สภาสถาบัน
<ul style="list-style-type: none"> บัณฑิตสามารถเป็นผู้ควบคุมงาน ไม่ใช่แค่ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักสูตร : ถูกจำกัดด้วยทรัพยากรภายในที่มีอยู่ ขาดความร่วมมือกับสถานประกอบการในลักษณะการบูรณาการ อาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจและทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน แต่ยังไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม ในปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> อัตรากำลังต้องรอการจัดสรรจากสอศ. ใช้อัตรากำลังเดิมของสอศ. ใช้ครูที่สอนอยู่ในระดับปวช. ปวส. ที่มีคุณวุฒิระดับ.โท ครูเขียนย้ายวิทยาลัย อาจารย์ประจำหลักสูตรจึงขาด ภาระงานไม่ชัดเจน ไม่สะท้อนถึงการสอนระดับปริญญา ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการสอนระดับปริญญา การประเมินและการบริหารค่าตอบแทนไม่เกณฑ์ของก.ค.ศ. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ยังไม่ชัดเจนใช้เกณฑ์ก.ค.ศ. 	<ul style="list-style-type: none"> ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน และแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ แต่ ไม่มีอำนาจในการพิจารณาแต่งตั้ง ถอดถอน ผศ. รศ.



ภาพทัศน์ที่ 2

สถาบันฯ คงอยู่ภายใต้การบริหารของสอศ. และมีหน่วยงานเฉพาะที่ดึงขึ้นมาใหม่ เพื่อบริหารงานบุคคล

เป้าหมายและภาพรวม	กระบวนการบริหารงานบุคคล	บทบาท อำนาจ หน้าที่ที่สภาสถาบัน
<ul style="list-style-type: none"> บัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูง ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ ด้วยความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยจากหลายส่วน บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำทีม โดยมีทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง /ทักษะการคิดเชิงสูง/ทักษะการวิจัย/ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน/ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม/ทักษะผู้ประกอบการ/ทักษะภาษาและทักษะชั้นเรียน/ทักษะวิชาชีพ การเรียนการสอน : นำใจของสถานประกอบการ เข้ามาร่วมในการสอนแบบ Problem based learning และใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research based Learning) การวิจัย และการพัฒนา (R & D) สมรรถนะอาจารย์ที่มากกว่าคน. ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสร้างเครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งคนจากรายชื่อของสถาบันที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ วางแผนอัตรากำลังจากปัจจัยภายนอก พิจารณาจากความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (Demand Driven) และปัจจัยภายในจากฐานข้อมูลของบัณฑิต (Student Data Bank) ภาระงานต้องถูกกำหนดให้เหมาะสมกับการสอนในระดับปริญญา เช่น งานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และอีกกลุ่มตามความถนัดของอาจารย์ เช่น เน้นสอน (ฝึกงานกับสถานประกอบการ) ให้ได้วิชาชีพขั้นสูง) หรือเน้นวิจัย (มีตัวทำวิจัยกับสถานประกอบการ) การสรรหากำลังได้อย่างอิสระ เน้นคุณสมบัติการทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (Industry Related Experiences) ระบบการสรรหาที่สามารถดึงผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรม เข้ามาร่วมในตำแหน่ง industry-academic adjunct teacher การพัฒนาระบบรองอาจารย์ ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม การประเมินผลที่สอดคล้องกับการงาน ระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้ใช้ฐานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเกณฑ์ของสอศ. ปี 2565 เป็นหลัก โดยออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> อนุมัติและสรรหากำลังร่วมกับผู้บริหารสถาบัน และผู้บริหารสอศ. อนุมัติระบบการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ของสถาบัน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม สรรหาผู้อำนวยการสถาบัน และรองผู้อำนวยการ โดยคำนึงถึงภูมิความรู้ของคณะกรรมการ บุคลากรและผู้บริหารในสอศ. และสถานประกอบการ ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม ในพื้นที่ของสถาบัน อนุมัติระบบการพัฒนาบุคลากร ที่ได้ออกแบบให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และมีวิธีการพัฒนาที่เน้นประเมินกับภาคอุตสาหกรรม สภาสถาบัน ร่วมกับ สอศ. แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์อภิศึกคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ให้ สอศ. และ สภาสถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมจำนวนอัตรา บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ให้สภาสถาบัน และ สอศ. สถาบัน เป็นผู้พิจารณาและควบคุมอัตรา คณะอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ



ภาพทัศน์ที่ 3

สถาบันฯ ย้ายไปอยู่ภายใต้การบริหารของกระทรวง อว. และรวมถึงระบบการบริหารงานบุคคล (เช่นเดียวกับ มจร. มธล. มทร.)

เป้าหมายและภาพรวม	กระบวนการบริหารงานบุคคล	บทบาท อำนาจ หน้าที่ที่สภาสถาบัน
<ul style="list-style-type: none"> บัณฑิตระดับเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูง ที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในแต่ละพื้นที่ ด้วยความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยจากหลายส่วน บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำทีม โดยมีทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง /ทักษะการคิดเชิงสูง/ทักษะการวิจัย/ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน/ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม/ทักษะผู้ประกอบการ/ทักษะภาษาและทักษะชั้นเรียน/ทักษะวิชาชีพ การเรียนการสอน : นำใจของสถานประกอบการ เข้ามาร่วมในการสอนแบบ Problem based learning และใช้วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (Research based Learning) การวิจัย และการพัฒนา (R & D) สมรรถนะอาจารย์ที่มากกว่าคน. ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสร้างเครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> มีความสามารถในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำนวนอัตรากำลัง ได้โดยอิสระ ความสามารถของสถาบัน ในการบริหารงบประมาณและการควบคุมของค่าจ้างของบุคลากรของสถาบัน และสถานประกอบการ ในท้องถิ่น มีโครงสร้างการบริหารภายในของสถาบัน ระบบภาระงานของอาจารย์ที่สัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สถาบันการอาชีวศึกษา สามารถกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ เปิดการสรรหาและคัดเลือก ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและคัดเลือก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน และ อาจารย์ มจร. มธล. เป็นต้น คณาจารย์ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุน ขุนทางวิจัย จากกระทรวง อว. อย่างเต็มที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอนในระดับปริญญา ประเมินโดยผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และหน่วยงานในของสถาบันฯ ที่ดูแลเรื่องการบริหารบุคคล ระบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นไปตามกฎ.พ.อ. และความสามารถในการบริหารรายได้ของสถาบันฯ การบริหารความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ใช้เกณฑ์ของ อว. ปี 65 และผู้มีอำนาจในการประเมินคือ สภาสถาบัน มีอำนาจในการพิจารณาผลงาน และเมื่อเรียบร้อยแล้วผลการพิจารณาไปกระทรวงอว. 	<ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะกรรมการที่ดูแลงานด้านการบริหารบุคคล โดยเฉพาะ เช่น คณะกรรมการนโยบายบุคลากร เป็นต้น และคณะกรรมการนโยบายบุคลากร จะพิจารณาเรื่องนโยบายในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน ที่การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นต้น จัดโครงสร้างองค์กร ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่ สภาสถาบันกำหนดอย่างอิสระ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาของสถาบันอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้กรอบงบประมาณ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ พิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานของคณาจารย์ของสภาสถาบัน ที่เป็นระบบการบริหารค่าตอบแทนที่นับเป็นขั้นขั้นกับภาคอุตสาหกรรม โดยพิจารณาความสามารถในการบริหารและจัดการรายได้ของสถาบัน แต่งตั้ง และถอดถอน ศาสตราจารย์อภิศึกคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

ผลการวิจัยและข้อเสนอเชิงนโยบายในรูปแบบสารสนเทศ (Infographic)

สถาบันการอาชีวศึกษาในอนาคต

มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสูง เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตที่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม เชื่อมโยงและประสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่อย่างเป็นระบบ



สมรรถนะและคุณลักษณะของคณาจารย์

PROFESSIONAL ROLE MODEL

- ⚙️ ADVANCED TECHNOLOGY SKILL
- ⚙️ INNOVATIVE PEDAGOGICAL APPROACHES (COACH) (FACILITATOR)
- ⚙️ DIGITAL LITERACY
- ⚙️ RESEARCH SKILL
- ⚙️ COMPLEX PROBLEM-SOLVING SKILL
- ⚙️ INNOVATIVE AND CREATIVE SKILL
- ⚙️ ENTREPRENEURSHIP SKILL
- ⚙️ LANGUAGE AND CROSS-CULTURAL SKILLS
- ⚙️ LEADERSHIP SKILL
- ⚙️ NETWORKING SKILL



สมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิต

POSITIVE ATTITUDE TOWARDS CAREER

- ⚙️ HIGH PROFESSIONAL SKILLS
- ⚙️ HIGH ORDER THINKING SKILL
- ⚙️ RESEARCHING SKILL
- ⚙️ COMPLEX PROBLEM-SOLVING SKILL
- ⚙️ INNOVATIVE AND CREATIVE SKILL
- ⚙️ ENTREPRENEURSHIP SKILL
- ⚙️ LANGUAGE AND CROSS-CULTURAL SKILLS
- ⚙️ TRANSVERSAL SKILL
- ⚙️ DIGITAL SKILL



การบริหารวิชาการของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.)

หลักสูตรที่เน้นฐานสมรรถนะ (**Competency Based Curriculum**) ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (**Demand Side**) ในรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (**Problem Based Learning**) และการวิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (**Research Based Learning**) โดยการพัฒนางานวิจัยของทั้งผู้เรียน และคณาจารย์ที่เป็นการวิจัยและการพัฒนา (**Research & Development**) และจะต้องให้สถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กระบวนการของการบริหารวิชาการ

ระบบการบริหารงานบุคคล



ภาพอนาคตที่ 2 สถาบันการอาชีวศึกษา

จะยังคงอยู่ในภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจะมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเฉพาะ เพื่อมาดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคุณจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 23 แห่ง



ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับระบบการบริหารงานบุคคล

+ มีอัตรากำลัง

ที่เป็นตำแหน่งคุณจารย์ของสถาบันฯ ที่สามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัว



+ วางแผนอัตรากำลัง

ทั้งจากความต้องการของอุตสาหกรรม (Demand Driven) และฐานข้อมูลของบัณฑิต (Student Data Bank)

+ กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่

ของคุณจารย์ที่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ หรือตั้งชื่อใหม่เป็นตำแหน่งพนักงานสถาบัน



+ โครงสร้างสามารถยืดหยุ่น

และสามารถปรับขอบข่ายภารกิจหน้าที่ของสำนักต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์อุตสาหกรรมของแต่ละพื้นที่



+ ภาระงานเหมาะสมกับการสอน

ในระดับปริญญา เช่น ภาระงานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริหาร และ งานพัฒนาดตนเอง

โดยภาระงานสามารถยืดหยุ่น ตามความสนใจของคุณจารย์



+ อาจารย์ต้องมีประสบการณ์การทำงานจริง



ในภาคอุตสาหกรรมที่ตรงกับวิชาชีพที่จะมาสอน (Industry Related Experiences) และความสามารถทางภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม

+ การคัดเลือกอาจารย์

วัดทั้งความรู้ด้านการสอน



และทักษะด้านวิชาชีพ ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพนั้น ๆ

+ การสรรหาและคัดเลือก

ควรดึงดูดผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นคณาจารย์ได้

Industry-academic adjunct teacher



+ แผนการพัฒนาอาจารย์ใหม่

Induction, Onboarding, Coaching & Mentoring Program ในระยะก่อนประจำการ (pre-service training)



และระหว่างประจำการ (in-service training) พัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ

+ ค่าตอบแทน



อ้างอิงการพิจารณาตามพื้นฐานกฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และสนับสนุนเงินค่าประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับคณาจารย์ เน้นการจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่เป็นการตอบแทนสำหรับงานสิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมที่คณาจารย์ผลิตร่วมกับนักศึกษา และสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมให้มาก

+ ระบบการบริหารค่าตอบแทน

ควรพิจารณาให้เป็นไปในรูปแบบที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) เช่น ควรมีการพิจารณาให้มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการ



+ มีระบบฐานข้อมูล



ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ที่เก็บข้อมูลในส่วนโปรไฟล์ของคณาจารย์ ทั้งคุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การฝึกงาน หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ผลงานการวิจัย เป็นต้น

+ สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนวิจัย



ทุนการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ที่ตรงกับสาขาที่สอนและตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทุนการวิจัยให้กับคณาจารย์ การทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ

+ วันลาเพื่อการพัฒนา

หรือลาไปต่างประเทศ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ (Tenure Track Sabbatical Leave) หรือ ลาไปทำวิจัย



+ กำหนดเกณฑ์หรือสัดส่วนเปอร์เซ็นต์



ของการนำภาระงานการสอนในระดับปริญญา มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์

+ จัดทำเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ทั้งงานการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานบริหาร

+ ผลงานที่คณาจารย์จะนำมาใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น



สามารถพิจารณาในลักษณะงานวิจัยประยุกต์ (Applied research) หรืองานวิจัย สร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมที่มีห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

+ กรรมการที่จะเป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการ

ควรจะใช้รายชื่อผู้อ่านที่ได้รับการประกาศของกระทรวง อุดมศึกษาฯ โดยเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าฯ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น ร่วมกับผู้ประเมินจากอาชีวศึกษา เรียกว่าเป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

+ พิจารณาจำนวนอัตราของบุคลากร

ที่ได้รับค่าตอบแทนของตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสภาสถาบันการอาชีวศึกษา

ในระยะเวลา 1-5 ปี

การทำงานร่วมกันของสภาสถาบันกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา รวมไปถึงการทำงานร่วมกับคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสภาสถาบันอีกทั้ง 23 สถาบัน

ในระยะเวลา 6-10 ปี

รวมตัวจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษา โดยมีการแก้ไขกฎหมาย ทั้งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หรือจัดทำพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ และจะต้องมีการเตรียมความพร้อม ทั้งคณาจารย์ ผู้บริหาร ในสถาบันและคณะกรรมการสภาสถาบันให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการตนเองได้

QUICK
WIN!

แนวทางการดำเนินการ ในระยะเร่งรัด ภายใน 1 ปี (QUICK WIN)

1

แต่งตั้งองค์คณะบุคคลที่ดูแลระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

ที่ปฏิบัติงานสอนในระดับเทคโนโลยีบัณฑิตในสถาบันการอาชีวศึกษาที่แยกออกมาจากองค์คณะเดิม ซึ่งองค์ประกอบขององค์คณะ จะต้องประกอบด้วยคณาจารย์ที่มาจากระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และควรจะมีเปิดโอกาสให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรมเข้ามามีส่วนในองค์คณะนี้ โดยลดเงื่อนไขความซับซ้อนในการเข้ามาเป็นกรรมการในองค์คณะ เพื่อจะได้สามารถพิจารณางานที่เป็นเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น

2

เสนอให้เป็นการตั้งองค์คณะอนุกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์คณะเดียว สำหรับ 23 สถาบันการอาชีวศึกษา



CHANGE MANAGEMENT



LEADERSHIP



SENSE OF URGENCY



RELATIONSHIP

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

ที่ อว ๖๔.๖/๑๗๗๓



คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๕๔ ถนนพญาไท แขวงวังใหม่
เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายการข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ คณะครุศาสตร์ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ให้ดำเนินการโครงการวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ เป็นหัวหน้าโครงการ นั้น

เนื่องจากขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การนี้ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวิจัย ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ บัญญานันต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจวิจัยและบริการวิชาการ ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐ ๒๒๓๘ ๒๕๖๕ ต่อ ๖๗๒๐-๑ ๐๘๒ ๕๘๖ ๕๗๖๗

อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ โทร. ๐๘๖ ๕๕๕ ๓๖๓๖

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว ๖๔.๖/๑๙๙๑



คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๕๔ ถนนพญาไท แขวงวังใหม่
เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมตอบคำถามการสัมภาษณ์ในรูปแบบออนไลน์

เรียน ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการต่อเรือ นครศรีธรรมราช (นายวิสุทธิ์ สักกุกา)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ใบรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
๒. ข้อคำถามการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด
๓. หนังสือยินยอมในการเข้าร่วมในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๔. รายละเอียดการดำเนินการในการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์

ตามที่ คณะครุศาสตร์ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ให้ดำเนินการโครงการวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ เป็นหัวหน้าโครงการ นั้น

การนี้ คณะครุศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน ร่วมตอบคำถามจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ในวันที่จันทร์ที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้โครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาและรับรองโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ ๒ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หมายเลข COA No. ๑๐๕/๖๕ ทั้งนี้หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ โทร. ๐๘๖ ๙๙๕ ๓๖๓๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสมฉาย บุญยานันต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจวิจัยและบริการวิชาการ ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕ ต่อ ๖๗๒๐-๑ ๐๘๒ ๔๘๖ ๔๗๖๗

อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ โทร. ๐๘๖ ๙๙๕ ๓๖๓๖

ใบประกาศจริยธรรมการวิจัย



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารจามจุรี 1 ชั้น 1 ห้อง 114 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

โทรศัพท์: 02-218-3210 Email: curec2.ch1@chula.ac.th

COA No. 105/65

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 650095 อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยหลัก อาจารย์ อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิจารณาจริยธรรมการวิจัยโดยยึดหลัก ของ Declaration of Helsinki, the Belmont report, CIOMS guidelines และ The international conference on harmonization – Good clinical practice (ICH GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลน้อย ตริรัตน์)

ประธานคณะกรรมการ

ลงนาม

(อาจารย์ ดร. ชยามล เจริญรัตน์)

กรรมการและเลขานุการ

รูปแบบการพิจารณาทบทวน: แบบลดขั้นตอน

วันที่รับรอง: 25 เมษายน 2565

วันหมดอายุ: 24 เมษายน 2566

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- หนังสือยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย
- ประวัติผู้วิจัย (CV)
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เงื่อนไข

- ผู้วิจัยควรแจ้งให้กรรมการได้รับทราบ หากคำเป็นความลับเป็นข้อมูลวิจัยที่นำไปใช้ในงานวิจัยที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
- หากไม่แจ้งกรรมการวิจัยล่วงหน้า กรณีการวิจัยดังกล่าว เป็นโครงการที่ดำเนินการโดยบุคคลที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 1 เดือน หรือมีประสบการณ์การวิจัยอย่างน้อย 3 ปี
- ต้องดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยดังกล่าว
- ใช้ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ไปเผยแพร่ต่อกลุ่มตัวอย่างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เฉพาะที่ประโยชน์หรือผลของโครงการเท่านั้น
- หากต้องการเผยแพร่หรือเผยแพร่ข้อมูลวิจัยในลักษณะอื่นใดที่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย ต้องขออนุญาตคณะกรรมการวิจัยใน 5 วันก่อน
- หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ไม่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของข้อมูลของข้อมูลวิจัย
- โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี สืบเนื่องมาจากในชุดโครงการวิจัย (A1 03-13) และขอตั้งงบประมาณวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งจดหมายแจ้งโครงการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ทั้งนี้ให้เป็นหลักฐานในการปิดโครงการ
- โครงการวิจัยที่ไม่มีเอกสารอนุมัติโครงการโดยคณะกรรมการสหสถาบัน (Inter-institutional approval) ปฏิบัติได้จนถึงวันที่ 31.6 และ 7 เท่านั้น



เลขที่โครงการวิจัย 650095
วันที่รับรอง 25 เม.ย. 2565
วันที่หมดอายุ 24 เม.ย. 2566

Digital Certificate

แบบสัมภาษณ์ ชุด A

ชุด A

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชุด A แบบสัมภาษณ์ สำหรับครู คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล..... เพศ.....อายุ.....ปี
 อายุการทำงานทั้งหมดปี อายุการทำงาน ณ สถานศึกษาปัจจุบันปี ตำแหน่งปัจจุบัน.....
 วุฒิการศึกษาสูงสุดวิชาที่สอน.....
 หน่วยงานที่สังกัด

สำหรับผู้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลาเริ่มต้น.....เวลาสิ้นสุด.....
 ผู้สัมภาษณ์

ข้อคำถาม

1. อาจารย์ช่วยเล่าเกี่ยวกับวิชาที่สอน และการเรียนการสอนของอาชีวะ ในช่วงโควิดที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้างคะ

2. ท่านได้ทราบเกี่ยวกับ นโยบาย แผนการพัฒนา หรือยุทธศาสตร์ชาติ ในการพัฒนาอาชีวศึกษาหรือไม่คะ และ
 อาจารย์ช่วยอธิบายเกี่ยวกับนโยบาย แผนการพัฒนา หรือยุทธศาสตร์ชาติ ในการพัฒนาการอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน
 และอนาคต เป็นอย่างไร / หรือ ควรเป็นอย่างไร

3. ในความเห็นของท่าน มองว่าอีก 10-15 ปี ข้างหน้า เป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในการผลิตบัณฑิต
 ออกมาควรเป็นอย่างไร ผลิตในสาขาใด หรือ บัณฑิตที่ผลิตออกมาควรจะต้องมีสมรรถนะอย่างไร (เช่น ผลิตในสาขา
 แมคคาทรอนิกส์ มากขึ้น / บัณฑิตควรมีความสามารถทางด้านดิจิทัล เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง)

4. ผลผลิต บัณฑิตของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผลิตออกมานี้ จะมีความเหมือนหรือแตกต่างจากบัณฑิตของ
 มหาวิทยาลัย อย่างเช่น มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้า (มจพ. / มจร. / มจร.) หรือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 (มทร.) อย่างไร

5. จากคำตอบของท่านในข้อที่แล้ว ท่านคิดว่าสมรรถนะของครูอาชีวะที่สอนระดับปริญญา ควรจะต้องเป็นอย่างไร
 เพื่อให้สนับสนุนการผลิตบัณฑิต ให้ตรงตามเป้าหมาย



เลขที่โครงการวิจัย 650095
 วันที่รับรอง 25 เม.ย. 2565
 วันที่หมดอายุ 24 เม.ย. 2566

ชุด A

6. ในความเห็นของท่าน ภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของครูและคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาควรจะเป็นอย่างไร
7. จากสมรรถนะของคณาจารย์อาชีวฯ ที่ท่านได้ตอบไว้วันนี้ ท่านคิดว่าระบบและกระบวนการสรรหาคัดเลือกคณาจารย์ที่จะมาสอนในสถาบันการอาชีวศึกษา ในระดับปริญญาควรจะเป็นอย่างไร จะต้องมีความรู้ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หรือจุดเน้น ในด้านใดเป็นพิเศษหรือไม่
8. หากจะพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลิตภัณฑ์ได้ออกมาตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต ท่านคิดว่าระบบการบริหารและพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาควรจะต้องเป็นอย่างไร
9. ในความเห็นของท่าน การพัฒนาและส่งเสริมให้คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษามีความก้าวหน้า และตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ. นั้น จะส่งผลกับผลผลิตบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษาได้อย่างไร
10. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา มีบทบาทกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ให้มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ อย่างไร
11. ท่านคิดว่า ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการที่คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษานำมาขอเสนอเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการนั้น หน่วยงานใดควรเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ และควรมีมาตรฐานในการพิจารณาอย่างไร ควรจะเหมือนหรือต่างจากระบบการพิจารณาของกระทรวงอุดมศึกษาหรือไม่.....
12. ท่านคิดว่าสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่คณาจารย์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลงานที่คณาจารย์ยื่นขอด้วยหรือไม่อย่างไร
13. นอกจากนี้ ท่านคิดว่าระบบของค่าตอบแทน โครงสร้างเงินเดือนของครูอาชีวฯ ที่ย้ายมาเป็นอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาแล้ว จะควรเป็นอย่างไร เงินค่าประจำตำแหน่งทางวิชาการควรจะเป็นอย่างไร
14. ท่านคิดว่า คณาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ควรจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
15. ด้วยในปัจจุบันโครงสร้างการบริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา ในส่วนงานบุคคล และงานงบประมาณ ไม่ได้เป็นอำนาจของผู้ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในส่วนนี้ และท่านคิดว่าจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาหรือไม่.....
16. ท่านคิดว่าสถาบันการอาชีวศึกษา ควรอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เช่นเดิม หรือควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร
17. ในปัจจุบันตามกฎหมายสถาบันการอาชีวศึกษาสามารถมีอำนาจเป็นนิติบุคคลได้ ท่านคิดว่าทำให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคลได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ทั้งในด้านงบประมาณ และบริหารบุคคล ท่านคิดว่าส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาหรือไม่ และสถาบันการอาชีวศึกษาใน 23 แห่ง จะสามารถบริหารได้หรือไม่ อย่างไร
18. สุดท้ายนี้ ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรอีกบ้างเกี่ยวกับระบบการบริหารบุคคล และการมีตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

☺☺☺ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือนในการวิจัยครั้งนี้ ☺☺☺



เลขที่โครงการวิจัย: 650095
วันที่รับรอง 25 เม.ย. 2565
วันที่หมดอายุ 24 เม.ย. 2566

แบบสัมภาษณ์ ชุด B

ชุด B

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชุด B แบบสัมภาษณ์ สำหรับ นักศึกษา บัณฑิต

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์		
ชื่อ.....	นามสกุล.....	เพศ.....อายุ.....ปี
<input type="checkbox"/> นักศึกษาระดับ ปวส.	<input type="checkbox"/> นักศึกษาระดับปริญญา	<input type="checkbox"/> บัณฑิต
สาขาที่กำลังศึกษา /จบการศึกษา		
สำหรับผู้สัมภาษณ์		
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลาเริ่มต้น.....เวลาสิ้นสุด.....		
ผู้สัมภาษณ์		

ข้อคำถาม

- (ทุกคน) ท่านได้ทราบเกี่ยวกับ นโยบาย แผนการพัฒนา หรือยุทธศาสตร์ชาติ ในการพัฒนาการอาชีวศึกษา หรือไม่ และท่านมีความเห็นอย่างไรกับการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาในอนาคต
- (ทุกคน) ท่านคิดว่าอาชีวศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างไร เพื่อที่จะตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ.....
- (นักศึกษาปวส.) ท่านคิดว่าท่านจะเลือกเรียนต่อระดับปริญญา ในสถาบันการอาชีวศึกษาหรือไม่ เพราะเหตุใด
- (นักศึกษาระดับปริญญา/บัณฑิต) ทำไมท่านถึงเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาที่สถาบันการอาชีวศึกษา
- (นักศึกษาระดับปริญญา/บัณฑิต) ท่านพึงพอใจกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ท่านมาหรือไม่ หรือท่านมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงอย่างไร
- (บัณฑิต) ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา มีส่วนอย่างไรในการประกอบอาชีพของท่าน.....
- (ทุกคน) ในความเห็นของท่าน มองว่าอีก 10-15 ปี ข้างหน้านี้ เป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในการผลิตบัณฑิตออกมาควรเป็นอย่างไร ผลิตในสาขาใด หรือ บัณฑิตที่ผลิตออกมาควรจะต้องมีสมรรถนะอย่างไร (เช่น ควรจะผลิตสาขาแมคคาทรอนิกส์ / บัณฑิตควรมีสมรรถนะดิจิทัลเพิ่มขึ้น)



เลขที่โครงการวิจัย 650095
วันที่รับรอง 25 เม.ย. 2565
วันที่หมดอายุ 24 เม.ย. 2566

ชุด B

8. (ทุกคน) ท่านคิดว่าผลผลิต บัณฑิตของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผลิตออกมานี้ จะมีความเหมือนหรือแตกต่างจาก บัณฑิตของมหาวิทยาลัย อย่างเช่น มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้า (มจพ. / มจร. / มจร.) หรือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) อย่างไร
9. (ทุกคน) จากคำตอบของท่านในข้อ 7 นั้น ท่านคิดว่าสมรรถนะของคณาจารย์ที่สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา ควรจะเป็นอย่างไร
10. (ทุกคน) ในความเห็นของท่าน การพัฒนาและส่งเสริมให้คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษามีความก้าวหน้า และได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ. เพิ่มขึ้นนั้น จะส่งผลกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และผลผลิตบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษาได้หรือไม่ และเพราะเหตุใด.....
11. (ทุกคน) ท่านคิดว่า อะไรคือสิ่งที่สะท้อนถึงความสำเร็จของสถาบันการอาชีวศึกษา.....
12. สุดท้ายนี้ ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างไร เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา

☺☺☺ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ ☺☺☺

แบบสัมภาษณ์ ชุด C

ชุด C

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

เกี่ยวกับขนาดสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์
 ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชุด C แบบสัมภาษณ์ สำหรับชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการ

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล..... เพศ.....อายุ.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุดอายุการทำงานทั้งหมดปี ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน

สำหรับผู้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์..... เวลาเริ่มต้น..... เวลาสิ้นสุด.....

ผู้สัมภาษณ์

ข้อคำถาม

1. ท่านได้ทราบเกี่ยวกับ นโยบาย แผนการพัฒนา หรือยุทธศาสตร์ชาติ ในการพัฒนาอาชีวศึกษาหรือไม่คะ และท่านคิดว่าการพัฒนาการอาชีวศึกษา ในอนาคตควรเป็นอย่างไร
2. ในความเห็นของท่าน มองว่าอีก 10-15 ปี ข้างหน้านี้ เป้าหมายของสถาบันการอาชีวศึกษาในการผลิตบัณฑิตออกมาควรเป็นอย่างไร ผลิตในสาขาใด หรือ บัณฑิตที่ผลิตออกมาควรจะต้องมีสมรรถนะอย่างไร (เช่น ผลิตในสาขาแมคคาทรอนิกส์ มากขึ้น / บัณฑิตควรจะสามารถทางด้านดิจิทัล เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง)
3. ท่านมีความเห็นอย่างไร พึงพอใจหรือไม่กับผลผลิตของบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ท่านได้ใช้งานอยู่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร
4. ท่านคิดว่าผลผลิต บัณฑิตของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผลิตออกมานี้ จะมีความเหมือนหรือแตกต่างจากบัณฑิตของมหาวิทยาลัย อย่างเช่น มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้า (มจพ. / มจร. / มจร.) หรือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) อย่างไร
5. ท่านคิดเห็นว่า ชุมชน / สถานประกอบการ ควรจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอน วิจัย หรือการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ให้กับสถาบันการอาชีวศึกษาอย่างไร.....
6. จากคำตอบของท่านในข้อที่ 4 ท่านคิดว่าสมรรถนะของครูอาชีวะที่สอนระดับปริญญา ควรจะต้องเป็นอย่างไร เพื่อที่จะสนับสนุนการผลิตบัณฑิต ให้ตรงตามเป้าหมาย



เลขที่โครงการวิจัย 650095
 วันที่รับรอง 25 เม.ย. 2565
 วันที่หมดอายุ 24 เม.ย. 2566

ชุด C

7. ในความเห็นของท่าน ภาพอนาคตของการบริหารงานบุคคลของครูและคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาควรจะเป็นอย่างไร
8. จากสมรรถนะของคณาจารย์อาชีวศึกษาที่ท่านได้ตอบไว้ก่อนหน้านี้ ท่านคิดว่าระบบและกระบวนการสรรหาคัดเลือกคณาจารย์ที่จะมาสอนในสถาบันการอาชีวศึกษาในระดับปริญญาควรจะเป็นอย่างไร จะต้องมียุทธศาสตร์ในการคัดเลือก หรือจุดเน้น ในด้านใดเป็นพิเศษหรือไม่ และสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมกับการสรรหาคัดเลือกด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด.....
9. หากจะพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลผลิตบัณฑิตได้ออกมาตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต ท่านคิดว่าระบบการบริหารและพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาควรจะต้องเป็นอย่างไร
10. ในความเห็นของท่าน การพัฒนาและส่งเสริมให้คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษามีความก้าวหน้า และได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ. นั้น จะส่งผลกับผลผลิตบัณฑิตจากสถาบันการอาชีวศึกษาได้หรือไม่ อย่างไร
11. ท่านคิดว่าผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา มีบทบาทกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ให้มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ อย่างไร
12. ท่านคิดว่า ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการที่คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษานำมาขอเสนอเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการนั้น หน่วยงานใดควรเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ และควรมีมาตรฐานในการพิจารณาอย่างไร ควรจะเหมือนหรือต่างจากระบบการพิจารณาของกระทรวงอุดมศึกษาหรือไม่.....
13. ท่านคิดว่าชุมชน และ สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่คณาจารย์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลงานที่คณาจารย์ยื่นขอด้วยหรือไม่อย่างไร
14. นอกจากนี้ ท่านคิดว่าระบบของค่าตอบแทน โครงสร้างเงินเดือนของครูอาชีวศึกษา ที่ย้ายมาเป็นอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาแล้ว จะควรเป็นอย่างไร เงินค่าประจำตำแหน่งทางวิชาการควรจะเป็นอย่างไร
15. ท่านคิดว่า คณาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ควรจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร และชุมชน สถานประกอบการ ควรจะมีส่วนในการประเมินด้วยหรือไม่ เพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน
16. ท่านคิดว่าสถาบันการอาชีวศึกษา ควรอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เช่นเดิม หรือควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร
17. ในปัจจุบันตามกฎหมายสถาบันการอาชีวศึกษาสามารถมีอำนาจเป็นนิติบุคคลได้ ท่านคิดว่าทำให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคลได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ทั้งในด้านงบประมาณ และบริหารบุคคล ท่านคิดว่าส่งผลดีต่อการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาหรือไม่ อย่างไร
18. สุดท้ายนี้ ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรอีกบ้างเกี่ยวกับระบบการบริหารบุคคล และการมีตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

☺☺☺ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ ☺☺☺



เลขที่โครงการวิจัย 650095
วันที่รับรอง 25 เม.ย. 2565
วันที่หมดอายุ 24 เม.ย. 2566

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ “ร่างอนาคตภาพ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบัน การอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”

ในวันศุกร์ที่ 1 กรกฎาคม 2565 เวลา 15.00 - 17.00 น. (Online via Zoom)

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. ดร.วรวิทย์ ศรีตระกูล | ผู้อำนวยการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 |
| 2. ดร.สุนทรผลไพจิตร | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 |
| 3. นางอุมาพร ไชยจำเริญ | รองผู้อำนวยการ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 4. ดร.ประทีป ผลจันทร์งาม | ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 5. นายสมควร บุญแสวง | รองผู้อำนวยการ สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ |

คณาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่สอนระดับปริญญา หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. นายสุธีร์ ก่อบุญขวัญ | ครูในสาขาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 |
| 2. นางสาวหฤทัย ศิระวงษ์ | ครูในสาขาพืชศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก
สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ |
| 3. นางสุทิสรา ประดิษฐ์ | ครูในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 |
| 4. ดร.ศรายุทธ ทองอุทัย | ครูในสาขาวิชาเทคโนโลยีแม่พิมพ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 |

คณาจารย์มหาวิทยาลัย

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.ไพโรจน์ สติรยากร | คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. รศ.ดร.ธเนศ ธนิตย์ธีรพันธ์ | คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |


คณะผู้วิจัย

รายนามคณะผู้วิจัย

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุลโลภาส | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
อาคารรัชมิ่งคลาสิก ชั้น 5 ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

 02280 1104-9 , 02280 2832

 www.otepc.go.th   OTEPCofficial