

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