



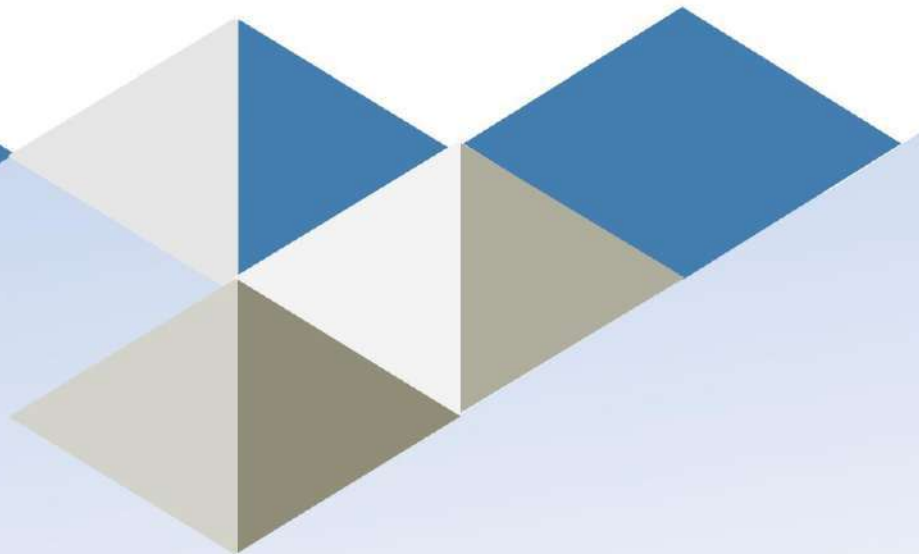
## รายงานการวิจัย

การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
แต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Study on the demand for the manpower ratio of teacher civil service and  
educational personnel in each field in educational institutions that offer  
lower degrees under the Office of the Vocational Education Commission

โดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



คณะผู้วิจัย

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

## รายงานการวิจัย

การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
แต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Study on the demand for the manpower ratio of teacher civil service and  
educational personnel in each field in educational institutions that offer  
lower degrees under the Office of the Vocational Education Commission

โดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะผู้วิจัย

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฉบับนี้สำเร็จได้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ เลขาธิการ ก.ค.ศ. นางจีรพันธ์ เฟ่งพินิจ รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. นางสาวจารุพันธ์ แก้วทองนาค ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และนางนภารัตน์ สัมพันธ์ภักดี ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล รวมทั้งผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ นายยศพล เวมุโกเศศ เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรืออากาศโท สมพร ปานดำ รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนายราตรีสวัสดิ์ ธนานันต์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม เป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการดำเนินการวิจัย และจัดทำรายงานการวิจัยดังกล่าวตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - กันยายน ๒๕๖๗

นอกจากนี้ ขอขอบคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๔๓๓ แห่ง และกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๒๗๕ คน ที่กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีในปัจจุบัน และความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้

คณะผู้วิจัย

กันยายน ๒๕๖๗

## บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต และ ๓) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบ Explanatory Mixed Methods Design โดยผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ระยะที่ ๑ เชิงปริมาณ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒)

ระยะที่ ๒ เชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒) ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ว่าสภาพอัตรากำลังและภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และในอนาคตมีความต้องการอัตรากำลังอย่างไร

ระยะที่ ๓ เชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓) ซึ่งในระยะนี้คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย

**สรุปผลการวิจัย** สามารถสรุปผลการวิจัยจำแนกเป็น ๓ ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

๑. ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบันสรุปได้ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า จำนวนสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน ๔๓๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ สถานะผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ไม่มีวิทยฐานะมากที่สุด

๑.๒ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ตามสูตรการคำนวณที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศบ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ สรุปได้ดังนี้

๑.๒.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม พอดีเกณฑ์ฯ

๑.๒.๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม เกินเกณฑ์ฯ

๑.๒.๓ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งครู พบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งครู ในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ

๑.๒.๔ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ

๑.๓ ผลการวิเคราะห์ภาระงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน

๑.๓.๑ ภาระงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานบริหารสถานศึกษาเต็มเวลาทั้งหมด และภาระงานการสอน มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์

๑.๓.๒ ภาระงานของตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานบริหารสถานศึกษาเต็มเวลาทั้งหมด และภาระงานการสอน มากที่สุด ๑-๑๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์

๑.๓.๓ ภาระงานของตำแหน่งครู พบว่า ภาระงานของตำแหน่งครู แบ่งเป็น ๑) มีชั่วโมงสอนตามตารางสอน มากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และ ๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓.๔ ภาระงานของพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน) พบว่า ภาระงานของพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน) แบ่งเป็น ๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอนมากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป ๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และ ๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓.๕ ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พบว่า ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีปริมาณงานต่อสัปดาห์ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓.๖ ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน) พบว่า ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน) มีปริมาณงานต่อสัปดาห์ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. ผลการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต

### ๒.๑ ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### ๒.๑.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔ อัตรา เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภาระงาน ๔ ฝ่าย ได้แก่ ๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากร ๒) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ๓) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ ๔) ฝ่ายวิชาการ

#### ๒.๑.๒ สายงานการสอน

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครู เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนในวิชาสามัญและวิชาชีพ และต้องการอัตรากำลังในสาขาวิชาที่เปิดสอนเฉพาะทาง เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนในวิชาเฉพาะ เนื่องจากอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันมีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงานสอน

#### ๒.๑.๓ สายงานสนับสนุน

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการอัตรากำลังสายงานสนับสนุนในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพิ่มเติม โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และธุรการ

### ๒.๒ การคิดจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนต่อห้อง

#### ๒.๒.๑ การคิดจำนวนห้องเรียน

(๑) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาสามัญ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๒๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

(๒) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาชีพ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๕ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

(๓) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอน หลักสูตรระยะสั้น ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๘ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน (เนื่องจากบางหลักสูตรมีผู้สนใจลงทะเบียนเรียนจำนวนน้อย แต่สถานศึกษาจำเป็นต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย)

#### ๒.๒.๒ การคิดจำนวนนักเรียนต่อห้อง

ควรจัดสรรอัตรากำลังครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๒๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาชีพ และครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๓๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาสามัญ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องมีการฝึกปฏิบัติการเข้าถึงอุปกรณ์ที่ต้องมีความระมัดระวังและดูแลอย่างใกล้ชิด

๓. ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๓.๑ ควรปรับเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๓.๒ ควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายในสถานศึกษาแต่ละขนาด (ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่) เพื่อให้ทราบภาระงานที่แท้จริง และจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภาระงาน

๓.๓ ควรวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีภารกิจเปิดสอนโดยมุ่งเน้นเป็นการเฉพาะ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังและงบประมาณเป็นการเฉพาะ

๓.๔ ควรมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ ของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ และกำหนดแนวทางการยกระดับคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

๓.๕ ควรมีการทบทวนและวิเคราะห์ภาระงานของสายงานสนับสนุนเพื่อให้ ก.ค.ศ. กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน

๓.๖ ควรบริหารตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ให้มีตำแหน่งว่างเกิน ๕% และไม่ว่างติดต่อกันนานเกิน ๑ ปี ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๓.๗ ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ พัสดุที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกสมรรถนะ เพื่อประสิทธิภาพในการเรียน และเพื่อความปลอดภัยในชีวิต

**ข้อเสนอแนะ** คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

#### ๑ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ การปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑.๑ การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรคำนวณแยกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มสนับสนุนการสอน

๑.๑.๒ การคำนวณอัตรากำลังกลุ่มครูผู้สอน ควรพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ของครูในหนึ่งสัปดาห์

การคิดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ของครูในหนึ่งสัปดาห์

ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับการกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งประกอบด้วย (๑) จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน (๒) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๓) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ (๔) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น

(๒) จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของนักเรียน

การคิดจำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของนักเรียนควรยึดตามโครงสร้าง

หลักสูตรการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## (๓) การคิดจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนต่อห้อง

## (๓.๑) การคิดจำนวนห้องเรียน

(๓.๑.๑) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาสามัญ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๒๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

(๓.๑.๒) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาชีพ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๕ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

(๓.๑.๓) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอน หลักสูตรระยะสั้น ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๘ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน (เนื่องจากบางหลักสูตรมีผู้สนใจลงทะเบียนเรียนจำนวนน้อย แต่สถานศึกษา จำเป็นต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย)

## (๓.๒) การคิดจำนวนนักเรียนต่อห้อง

ควรจัดสรรอัตรากำลังครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๒๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาชีพ และครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๓๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาสามัญ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องมีการฝึกปฏิบัติ การเข้าถึงอุปกรณ์ที่ต้องมีความระมัดระวังและดูแลอย่างใกล้ชิด

สำหรับการคิดอัตรากำลังกลุ่มครูผู้สอนหลักสูตรระยะสั้น ให้ใช้แนวทางการคำนวณที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

๑.๑.๓ การคำนวณอัตรากำลังกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาจากภาระงานบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบ ทั้ง ๔ ฝ่าย โดยคำนึงถึงจำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งทรัพยากรด้านการศึกษาในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

๑.๑.๔ การคำนวณอัตรากำลังกลุ่มสนับสนุนการสอน ควรพิจารณาจากภาระงานที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และทรัพยากรด้านการศึกษาในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย ทั้งนี้ งานที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร หรืองานทะเบียน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญ ควรกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) หรือพนักงานราชการ

๑.๑.๕ ควรกำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## ๑.๒ การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑.๒.๑ ควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



๑.๒.๒ ควรวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีจัดการเรียนการสอนเป็นการเฉพาะ เช่น กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังและทรัพยากรด้านการจัดการศึกษา

๑.๒.๓ ควรบริหารอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ให้มีตำแหน่งว่างเกิน ๕% และไม่ว่างติดต่อกันนานเกิน ๑ ปี ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๑.๒.๔ ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ พัสดุที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกสมรรถนะ เพื่อประสิทธิภาพในการเรียน และเพื่อความปลอดภัยในชีวิต

๑.๒.๕ ควรทบทวนการกำหนดประเภทสถานศึกษาและกลุ่มสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา

๑.๒.๖ การกำหนดอัตรากำลังของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการกำหนดอัตรากำลังเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการไม่มีอัตรากำลังสายงานสนับสนุนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒.๒ ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาในหลักสูตรทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณากำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยได้ออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบ Explanatory Mixed Methods Design โดยผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ๑) ระยะที่ ๑ เชิงปริมาณ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังที่มีในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังฯ ในอนาคต ๒) ระยะที่ ๒ เชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังที่มีในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังฯ ในอนาคต ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และ ๓) ระยะที่ ๓ เชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย

สำหรับผลการวิจัยจำแนกเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑) ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงานในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ๒) ผลการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต และ ๓) ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นอกจากนี้ ยังพบว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรปรับเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้เพียงพอ และทำการศึกษาและพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลัง เช่น วิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพนักเรียน คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับการคำนวณอัตรากำลังกรณีสถานศึกษาที่เปิดสอนในรูปแบบเฉพาะ เช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการกำหนดอัตรากำลังเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

**คำสำคัญ :** อัตรากำลัง/ความต้องการอัตรากำลัง/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา/สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา/นโยบายสาธารณะ

## Abstract

The purpose of this research is to analyze the demand for the manpower ratio of teachers and educational personnel across various fields within educational institutions that offer sub-degree programs under the Office of the Vocational Education Commission. Additionally, the study aims to develop policy recommendations regarding the appropriate manpower ratios for these institutions.

The research methodology was designed using a Mixed Methods Research approach, specifically employing an Explanatory Mixed Methods Design that integrates both quantitative and qualitative methods. The study is structured into three phases. The first phase uses quantitative methods to assess the current manpower situation and future manpower demand. In the second phase, qualitative methods are employed to gain a deeper understanding of the current manpower conditions and future requirements. Data for this phase are collected through in-depth interviews with stakeholders to ensure a comprehensive understanding of the factors influencing manpower demand. The third phase, also qualitative, focuses on formulating policy recommendations based on the insights gathered from the previous phases.

The research findings are categorized into three main issues. The first issue pertains to the current manpower ratios of teachers and educational personnel across various fields within sub-degree programs in institutions governed by the Office of the Vocational Education Commission. The second issue addresses the anticipated future demand for these manpower ratios, considering the specific needs of various educational institutions. The third issue involves the development of policy recommendations aimed at addressing future manpower demands, ensuring that these align with both current trends and projected requirements in vocational education.

Furthermore, it has been identified that the Office of the Civil Service Commission should revise the standard manpower ratios for educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission to better reflect changing contexts. The Office of the Vocational Education Commission should also ensure the adequate allocation of resources for educational management and undertake comprehensive studies and evaluations on issues related to manpower management. This includes analyzing the workload of various departments within educational institutions, examining the roles and responsibilities of these institutions, and reviewing and analyzing workloads across different job functions. Such measures are crucial for maintaining appropriate manpower ratios that align with institutional workloads, which will consequently enhance the quality of teaching and learning, improve student outcomes, and elevate the overall quality of teachers and educational personnel.

For specialized educational institutions, such as the Science-Based Technology Vocational College in Chonburi, it is recommended that the Office of the Vocational Education Commission propose to the Cabinet the establishment of specific manpower ratios, similar to those applied at Princess Chulabhorn Science High School. This approach will address the unique needs of these institutions and ensure they are adequately staffed to meet their specialized educational demands.

**Keywords:** Manpower Ratios/Manpower Demand/Teachers and Educational Personnel/Sub-Degree Programs/Vocational Education/Policy Recommendations

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทคัดย่อ	ช
Abstract	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ ๑	บทนำ
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
	๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย
	๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ
	๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย
บทที่ ๒	แนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง
	๒.๒ กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
	๒.๓ การกำหนดกลุ่มสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
	๒.๔ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
บทที่ ๓	วิธีการดำเนินการวิจัย
	๓.๑ ระยะที่ ๑ เชิงปริมาณ
	๓.๒ ระยะที่ ๒ เชิงคุณภาพ
	๓.๓ ระยะที่ ๓ เชิงคุณภาพ
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์การสัมพัทธ์ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
บทที่ ๕	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	คำสั่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
๑	จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของผู้เรียน	๓๘
๒	แสดงจำนวนหน่วยกิตและชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์	๓๘
๓	จำนวนอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา	๔๒
๔	การกำหนดจำนวนห้องเรียนตามระดับการศึกษาและหมวดวิชาชีพประเภท	๔๒
๕	จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ	๔๔
๖	กลุ่มสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	๔๖
๗	ข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๒ – ๒๕๖๗ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	๕๑
๘	จำนวนสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามประเภทสถานศึกษา)	๖๐
๙	สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง)	๖๑
๑๐	วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามวิทยฐานะ)	๖๑
๑๑	การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	๖๒
๑๒	การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๖๓
๑๓	การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งครู	๖๔
๑๔	การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	๖๕
๑๕	ภาระงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	๖๖
๑๖	ภาระงานของตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๖๗
๑๗	ภาระงานของตำแหน่งครู	๖๗
๑๘	ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน)	๖๘
๑๙	ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	๖๙
๒๐	ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน)	๗๐
๒๑	จำนวนความต้องการสายงานผู้บริหารสถานศึกษา	๗๐
๒๒	จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาสามัญระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิชาสามัญ	๗๐
๒๓	จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิชาพื้นฐาน	๗๑
๒๔	จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๗๑
๒๕	จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาสามัญระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๗๒
๒๖	จำนวนความต้องการอัตรากำลังผู้สอนครูในวิชาพื้นฐานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๗๒

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๒๗	จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๗๓
๒๘	จำนวนความต้องการสายงานสนับสนุนในแต่ละประเภท	๗๔
๒๙	สรุปข้อมูลผู้ให้การสัมภาษณ์	๗๕
๓๐	สรุปประเด็นเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๗๘

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔
๒	ปิรามิดประชากรของประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๐๓ - ๒๕๗๓	๕๑
๓	ข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๗ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	๕๒

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยที่มาตรา ๑๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา และมาตรา ๒๐ (๔) กำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่พัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันได้กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากข้อกำหนดดังกล่าวในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมในการจัดการศึกษา ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังดังกล่าวใช้มาแล้วเป็นระยะเวลา ๑๐ ปี กอปรกับปัจจุบันยังมีสถานการณ์ต่าง ๆ ในประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง และประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เมื่อสภาวะการณ์ของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีพันธกิจในการผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีพให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ รวมทั้งต้องจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพของคนทุกช่วงวัย โดยการยกระดับคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยตอบโจทย์การศึกษาแห่งอนาคต และเชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งในระดับชาติและระดับสากล และที่สำคัญการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ประกอบการหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ



ทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง จากเหตุดังกล่าวการจะขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ ต้องอาศัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะสูงในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งมีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ดำเนินโครงการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงานในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในอนาคต

๑.๒.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## ๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในขอบเขตประเด็นดังนี้

๑.๓.๑ สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงานในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน

๑.๓.๒ ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๓.๓ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๓.๔ ขอบเขตในด้านประชากรของการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๔๓๓ แห่ง

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านเวลาของการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ ช่วงเวลาวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ – วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

#### ๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑.๔.๑ ความต้องการอัตรากำลัง หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความต้องการในแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา เพื่อให้การจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมาย

๑.๔.๒ อัตรากำลัง หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำเป็นต้องมีในแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๔.๓ สายงานในสถานศึกษา หมายถึง สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุน

๑.๔.๔ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

#### ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

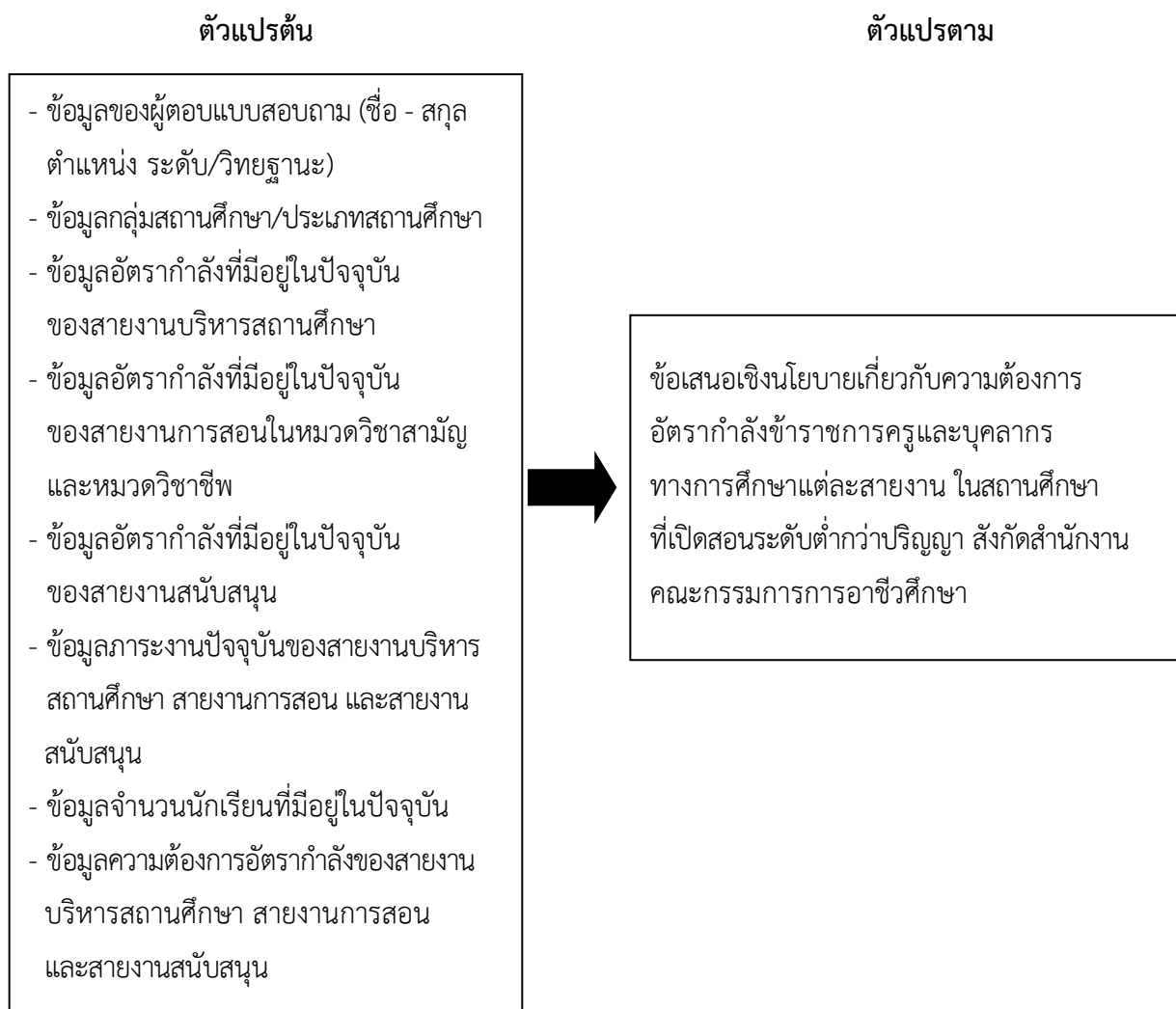
๑.๕.๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๕.๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### ๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่สำคัญของงานวิจัยการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังภาพที่ ๑

#### ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต รวมถึงจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังฯ โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง

๒.๒ กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ การกำหนดกลุ่มสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒.๔ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง

๒.๑.๑ แนวคิดการวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องการ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยขั้นตอนในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๑) การคาดการณ์ความต้องการอัตรากำลังคน (Forecast Manpower Requirements)

โดยวิเคราะห์จำนวนพนักงานที่มี (เชิงปริมาณ) และประเภทพนักงานที่ต้องการ (เชิงคุณภาพ) ของแต่ละหน่วยงาน

๒) การคาดการณ์จำนวนอัตรากำลังคนที่มีอยู่ (Forecast Manpower Availability)

โดยวิเคราะห์จำนวนพนักงานที่มี (Internal Sources) และตลาดแรงงาน (External Sources)

๓) การเปรียบเทียบความต้องการอัตรากำลังคนกับจำนวนอัตรากำลังคนที่มี

(Comparing Requirements and Availability)

หากความต้องการอัตรากำลังคนเท่ากับจำนวนอัตรากำลังคนที่มีอยู่ ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีที่จำนวนอัตรากำลังคนขาด (Shortage) หรือเกิน (Surplus) จำเป็นต้องดำเนินการกำหนดแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป เช่น วางแผนการสรรหาคัดเลือก แผนการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ แผนการสืบทอดตำแหน่ง ในกรณีอัตรากำลังคนขาด (Shortage) หรือลดคน ลดเวลาการทำงาน เพิ่มปริมาณงาน จำกัดการรับพนักงานใหม่ จัดโปรแกรมเกษียณอายุก่อนกำหนด ในกรณีที่อัตรากำลังคนเกิน (Surplus) เป็นต้น (อารี แอนด์ แอสโซซิเอทส์, ม.ป.ป.)

### ๒.๑.๒ แนวคิดอุปสงค์และอุปทานทรัพยากรมนุษย์

อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประมาณการความต้องการคนขององค์การในอนาคต (สำหรับช่วงเวลาที่กำหนด) ซึ่งอย่างน้อยควรประกอบด้วยเรื่องจำนวนกับคุณลักษณะของคน โดยการพยากรณ์จำเป็นต้องเริ่มต้นวิเคราะห์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เพื่อทบทวนข้อมูลและใช้ในการประมาณการอุปสงค์ในอนาคต และพิจารณาแผนกลยุทธ์เพื่อให้การประมาณการอุปสงค์สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ สำหรับเทคนิคการพยากรณ์อุปสงค์สามารถกระทำได้ทั้งวิธีเชิงปริมาณ เช่น การพยากรณ์แนวโน้ม การวิเคราะห์ปริมาณงาน การวิเคราะห์งบประมาณ การจำลองสถานการณ์ ฯลฯ และเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์งาน การพยากรณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ

อุปทานทรัพยากรมนุษย์เป็นการประเมินคนในองค์การและในตลาดแรงงาน เพื่อนำไปตอบสนองอุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยประเมินทั้ง ๒ ส่วน คือ ประเมินแหล่งทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การกับแหล่งภายนอกองค์การ การประเมินแหล่งภายในจะประเมินคนที่จะมีอยู่ในช่วงเวลาที่กำหนด (ในอนาคต) ทั้งแง่จำนวน คุณลักษณะ ตำแหน่งงาน ซึ่งสามารถกระทำด้วยวิธีเชิงปริมาณ เช่น การวิเคราะห์อัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตราส่วนการจ้างงาน การวัดมาตรฐานของงาน การวิเคราะห์การเคลื่อนไหวกำลังคน การวิเคราะห์คลังทักษะ ฯลฯ และวิธีเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์งาน การคาดการณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ฯลฯ สำหรับการประเมินจากแหล่งภายนอกองค์การ เป็นการประเมินจำนวนและคุณลักษณะของคนในตลาดแรงงานในท้องถิ่นหรือประเทศ รวมทั้งพิจารณาต่อว่าองค์การจะสามารถสรรหาคนตามที่ต้องการได้จากแหล่งใดและวิธีการใด ซึ่งต้องประเมินศักยภาพขององค์การควบคู่กันด้วย (ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์, ๒๕๖๒)

### ๒.๑.๓ แนวคิดเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๔ วัตถุประสงค์หลัก คือ การสรรหา การพัฒนา รักษาไว้ และเพื่อใช้ประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (อรพันธ์ อันติมานนท์, ๒๕๖๐)

๑) การสรรหา คือ การหาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน โดยการสรรหาประกอบด้วย การสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

๒) การพัฒนา คือ การรับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี ให้เป็นคนเก่งยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปได้นั้น จะต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เขามีความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร โดยการจัดทำ Career Planning หรือจัดทำ Individual Development Plan ทั้งนี้ การพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคนต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) การรักษาไว้ คือ การรักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์การ

๔) การใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

### ๒.๑.๔ ทฤษฎีการวิเคราะห์องค์กร

Max Weber (1947) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดการองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบราชการ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory)

ซึ่ง Weber ได้วิเคราะห์ว่าองค์กรควรจะมีโครงสร้างและการจัดการอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีระเบียบ โดยหลักการสำคัญของทฤษฎีระบบราชการของ Weber ประกอบด้วย

๑) โครงสร้างที่มีลำดับชั้นชัดเจน (Hierarchy of Authority) องค์กรควรมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งชั้นระดับของอำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งทำให้การตัดสินใจและการสั่งการเป็นไปตามลำดับชั้น

๒) การแบ่งงานและความเชี่ยวชาญ (Division of Labor and Specialization) หน้าที่งานต่าง ๆ ภายในองค์กรควรถูกแบ่งอย่างชัดเจนและมีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตนเองได้

๓) กฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติ (Rules and Regulations) การดำเนินงานภายในองค์กรควรเป็นไปตามกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดความสม่ำเสมอและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

๔) ความเป็นทางการ (Formalization) การสื่อสารและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรควรเป็นไปอย่างเป็นทางการ โดยผ่านช่องทางที่กำหนดไว้และตามขั้นตอนที่กำหนด

๕) การจ้างงานบนพื้นฐานของคุณสมบัติ (Employment Based on Qualifications) การคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งควรขึ้นอยู่กับความสามารถและคุณสมบัติของบุคลากร โดยไม่มีการพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

๖) ความมีเหตุผลและประสิทธิภาพ (Rationality and Efficiency) การจัดการองค์กรควรเน้นการใช้เหตุผลและการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Weber เชื่อว่าระบบราชการเป็นรูปแบบการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในสังคมสมัยใหม่ เนื่องจากให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ความเป็นระเบียบ และการทำงานที่เป็นมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม เขาก็ยังยอมรับว่าระบบราชการอาจนำไปสู่การที่องค์กรขาดความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่รวดเร็วในบางสถานการณ์

Henri Fayol. (๒๕๖๒). กล่าวว่า ในช่วงต้นของศตวรรษที่ ๒๐ Henri Fayol ได้เสนอไว้ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการ หรือที่เรียกว่า ขบวนการจัดการ ๕ อย่าง (POCCC) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) โดยทฤษฎีบริหารจัดการ POCCC นั้น เน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การจัดโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้

ข้อดีของหลักการการบริหารจัดการของ Henri Fayol นั้น ก็คือการใส่ใจรอบด้าน ครอบคลุม ให้ความสำคัญทุกรายละเอียดทั้งในเรื่องของทรัพยากรการผลิต ทรัพยากรในการประกอบธุรกิจ ไปจนถึงทรัพยากรมนุษย์

หัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการของ Henri Fayol เน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงมีความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

### ๒.๑.๕ ทฤษฎีการพยากรณ์

ชุมพล ศฤงคารศิริ (๒๕๓๗) กล่าวว่า เพื่อใช้เป็นสารสนเทศ (Information) ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งการพยากรณ์จะต้องดำเนินการเป็นส่วนแรกสุดที่จะต้องทำการวางแผนหรือการเตรียมการที่จะริเริ่มการใด ๆ เพื่อความถูกต้อง และแม่นยำในการตัดสินใจ ดังนั้น ในการดำเนินธุรกิจภายใต้ความไม่แน่นอน จำเป็นที่จะต้องทราบถึงความเป็นไปในอนาคต โดยอาศัยเทคนิคหรือวิธีการพยากรณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะนำหลาย ๆ วิธีมาใช้โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย เช่น นำข้อมูลในอดีตมาพยากรณ์หาเหตุการณ์ในอนาคตด้วยการอาศัยหลักการทางคณิตศาสตร์เข้ามาช่วย ทั้งนี้ อาจจะใช้ดุลพินิจของผู้พยากรณ์เพียงอย่างเดียว หรืออาจใช้หลาย ๆ วิธีเข้าด้วยกันเพื่อให้ผลการพยากรณ์มีความแม่นยำมากที่สุด

#### ๑) ช่วงเวลาของการพยากรณ์

ช่วงเวลาของการพยากรณ์สามารถแบ่งเป็นการพยากรณ์ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยพิจารณาจากระยะเวลาที่จะทำการพยากรณ์เป็นสำคัญ (Heizer and Render, ๒๐๐๖)

๑.๑) การพยากรณ์ระยะสั้น เป็นการพยากรณ์เหตุการณ์ที่ไม่เกิน ๑ ปี โดยทั่วไปนั้นมักจะอยู่ในช่วงไม่เกิน ๓ เดือน

๑.๒) การพยากรณ์ระยะกลางเป็นการพยากรณ์เหตุการณ์ที่อยู่ในช่วง ๓ เดือน ถึง ๓ ปี

๑.๓) การพยากรณ์ระยะยาวเป็นการพยากรณ์เหตุการณ์ที่มากกว่า ๓ ปีขึ้นไป

#### ๒) ประเภทของการพยากรณ์

การพยากรณ์แบ่งเป็น ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ การพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Forecasting) และการพยากรณ์เชิงปริมาณ (Quantitative Forecasting)

๒.๑) การพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Forecasting) เป็นการพยากรณ์โดยใช้วิจารณญาณ (Judgmental Forecasting) วิธีนี้เป็นที่นิยมใช้กันมาก มีการใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์น้อยกว่าการพยากรณ์เชิงปริมาณ เนื่องจากการพยากรณ์เชิงคุณภาพนั้นจะอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันทำการพยากรณ์ โดยระบุวิธีในการพยากรณ์เชิงคุณภาพไว้ ๔ วิธีดังต่อไปนี้

(๑) การสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ (Jury of Executive Opinion) เป็นเทคนิคการพยากรณ์ โดยนำความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงกลุ่มเล็ก ๆ มาพิจารณาหรือประเมินร่วมกันเพื่อหาค่าพยากรณ์ในอนาคต

(๒) วิธีเดลฟาย (Delphi Method) เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะความคิดเห็นและสมมติฐานที่ผ่านการตรวจสอบ โดยหัวหน้าโครงการหลาย ๆ รอบ จนกระทั่งมีความเห็นว่าแนวคิดและสมมติฐานดังกล่าวนั้นเหมาะสมที่สุดแล้ว วิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือวิธีเดลฟายประกอบด้วย

(๒.๑) ผู้ตัดสินใจ (Decision Makers) ซึ่งได้แก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ๕-๑๐ คน ที่จะเป็นผู้ทำการพยากรณ์

(๒.๒) คณะผู้ทำงาน (Staff Personnel) เป็นบุคลากรฝ่ายที่ปรึกษาคอยช่วยเหลือผู้ตัดสินใจด้วยการเตรียมงาน แจกจ่าย รวบรวม สรุบบแบบสอบถามและผลการสำรวจ

(๒.๓) ผู้ตอบคำถาม (Respondents) คือกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามซึ่งมักจะอยู่คนละสถานที่ วิธีการคือให้ผู้ตอบหรือทำการพยากรณ์แยกกัน จัดปัจจัยนำเข้าหรือพูดตัดสินใจก่อนการพยากรณ์ ต่อจากนั้นคณะผู้ทำงานจะทำการรวบรวมและสรุปค่าพยากรณ์พร้อมทั้งเหตุผลที่พยากรณ์ที่เป็นค่า ๆ นั้น ส่งกลับไปยังผู้พยากรณ์แต่ละคน หลังจากได้ผลการพยากรณ์ของคนอื่น ๆ ผู้พยากรณ์จะทำการปรับปรุงใหม่และส่งกลับมาอีกครั้ง โดยกระบวนการจัดทำเช่นนี้ซ้ำไปจนกว่าจะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในการตัดสินใจขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด กลุ่มผู้ตัดสินใจทำการพยากรณ์ขั้นสุดท้าย

สรุปได้ว่า ความต้องการอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนในการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ทักษะที่จำเป็นและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๒.๒ กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๙ (๒) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา

มาตรา ๒๐ (๔) กำหนดให้พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา ๔๑ กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้



มาตรา ๗ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

(๑) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(๒) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(๓) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา ๙ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา ๖ มาตรา ๗ และมาตรา ๘ ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(๓) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา ๑๐ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๖ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง

(๑) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

(๒) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

(๓) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

(๔) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียน และระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(๕) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

(๖) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๗) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

#### ๒.๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

## ๒.๒.๔ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ได้กำหนดเป้าหมายระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพพรั้ว จึงมีความจำเป็นต้องบริหาร และจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑) มีระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา และความสำเร็จในวิชาชีพ
- ๒) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
- ๓) ร้อยละของครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุน การเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
- ๔) จำนวนสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร เสี่ยงภัย พื้นที่พิเศษ ที่จัดอยู่ในมาตรการจูงใจมีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบปกติเพิ่มขึ้น
- ๕) ร้อยละของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
- ๖) ร้อยละของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษา /การฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
- ๗) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุน การเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
- ๘) จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะเพิ่มขึ้น
- ๙) จำนวนครูที่มีคุณสมบัติ และสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อการพัฒนา และเตรียมเข้าสู่การเป็นครูแกนนำ และครูมืออาชีพเพิ่มขึ้น

## ๒.๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคม ที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับ การยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐาน ของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริม การสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อย กับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุน และนวัตกรรม

๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดี

ของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

#### ๒.๒.๖ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กรณีกาการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทุกส่วนราชการหรือหน่วยงานตรึงอัตรากำลัง โดยบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวม โดยให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทาง ดังนี้

๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนทั้งหมด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจการศึกษาและนโยบายสำคัญของรัฐบาลด้านการศึกษา โดยส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

(๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควมรวมสถานศึกษา

(๓) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานรายงานอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าวต่อ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์เรียนทุนรัฐบาล

(๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติ และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑-๑๑๙ คน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

(๓) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๔) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริหรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

(๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

(๗) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

(๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตราราชการตั้งใหม่ในภาพรวม ตามแนวทาง ดังนี้

(๑.๑) ให้คืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไปทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที และมีให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

(๑.๒) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ หรือการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น ยุบรวมภารกิจที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือปฏิรูประบบโครงสร้างให้มีความทันสมัยด้วยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

(๑.๓) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี ทั้งนี้ ให้มีการรายงานผลการบริหารอัตราว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้กับสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เพื่อเสนอ คปร. รับทราบหรือพิจารณาปรับตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

(๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ โดยให้พิจารณาในภาพรวมของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น

๒.๒.๗ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### หน้าที่และบริหารงานของสถานศึกษา

ข้อ ๗ สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจสังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

(๒) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น  
ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

(๓) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร  
ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน  
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม  
และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

(๔) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ  
เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

(๕) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

(๖) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๗) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาฏย  
และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(๘) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ  
รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

(๙) ให้สถานศึกษาที่เป็นส่วนราชการสังกัดสถาบัน มอบหมายฝ่ายงานแผนกวิชา  
สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีด้วย

ข้อ ๘ ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้

(๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากร

(๒) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

(๓) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา

(๔) ฝ่ายวิชาการ

ข้อ ๙ ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

(๒) งานบุคลากร

(๓) งานการเงิน

(๔) งานการบัญชี

(๕) งานพัสดุ

(๖) งานอาคารสถานที่

(๗) งานทะเบียน

(๘) งานประชาสัมพันธ์

ข้อ ๑๐ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

(๑) งานวางแผนและงบประมาณ

(๒) งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ

(๓) งานความร่วมมือ

- (๔) งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
  - (๕) งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
  - (๖) งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ
  - (๗) งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)
- ข้อ ๑๑ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้
- (๑) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
  - (๒) งานครูที่ปรึกษา
  - (๓) งานปกครอง
  - (๔) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
  - (๕) งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
  - (๖) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน
- ข้อ ๑๒ ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้
- (๑) แผนกวิชา
  - (๒) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
  - (๓) งานวัดผลและประเมินผล
  - (๔) งานวิทยบริการและห้องสมุด
  - (๕) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
  - (๖) งานสื่อการเรียนการสอน
  - (๗) คณะวิชาหรือภาควิชา
  - (๘) งานพัฒนาหลักสูตรสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

แผนกวิชาซีพีให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่มีแผนกวิชาซีพีใดไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไป ให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชาซีพีนั้น

การเปิดสอนแผนกวิชาซีพีใหม่ และการยุบเลิกแผนกวิชาซีพี ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

ข้อ ๑๓ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่งรับผิดชอบบริหารงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ ก็ได้

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือว่าจ้างบุคคลภายนอกให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาได้ตามความจำเป็นและตามที่เห็นสมควร

การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ตามวรรคสอง อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้



หน้าที่ของงาน แผนก คณะวิชาหรือภาควิชา

ข้อ ๑๔ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ  
 (๒) จัดทำร่าง หนังสือราชการ ประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร จัดลำดับความสำคัญของเอกสาร ร่วมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่บุคลากรและหน่วยงาน ในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เอกสารการพิมพ์ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) สรุปความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชา และจัดส่งให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

(๔) เก็บรวบรวม และจัดระบบเอกสาร หลักฐานและระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษา และให้บริการแก่บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา

(๕) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศ ให้บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา

(๖) ให้บริการเกี่ยวกับการรับส่งไปรษณีย์ ธนาณัติ โทรสารของบุคลากร นักเรียน และนักศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ งานบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) แนะนำ เผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(๒) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา

(๓) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

(๔) ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการ และการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติ ของบุคลากรในสถานศึกษา

(๖) ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอแก้ไขทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนตำแหน่ง การขอมี และขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรอง การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนและการจัดทำ สมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดี ของบุคลากรในสถานศึกษา

(๗) การดำเนินการทางวินัยบุคลากรในสถานศึกษา

(๘) การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

(๙) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

- ตามลำดับขั้น
- (๑๐) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- (๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๑๖ งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- (๑) จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการด้านการเงิน การเบิกเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำฝากเงิน การนำเงินส่งคลัง การถอนเงิน และการโอนเงินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๒) รับและเบิกจ่ายเงิน ตรวจสอบ รายงานเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ
- (๓) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี
- (๔) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ
- (๕) ให้คำแนะนำ ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเบิก-จ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- (๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๑๗ งานการบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- (๑) จัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีของสถานศึกษา ตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๒) จัดทำรายงานงบการเงินและบัญชี เพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลาตามระเบียบ
- (๓) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี
- (๔) ให้คำปรึกษา ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่
- (๕) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ
- (๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- (๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๘ งานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา การซื้อ การจ้าง การควบคุม การเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ

(๒) จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา

(๓) จัดวางระบบและควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง การบำรุงรักษาและการพัสดุต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับยานพาหนะของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

(๔) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงิน ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

(๕) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย พร้อมใช้งาน

(๖) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับงานในหน้าที่

(๗) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๘) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๙) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๑๐) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๙ งานอาคารสถานที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานและวางแผนในการใช้พื้นที่ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา สถานศึกษา

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาประโยชน์ ที่ราชพัสดุ การใช้ และการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม พัฒนาอาคารสถานที่ การอนุรักษ์พลังงาน การรักษาสภาพแวดล้อมและระบบสาธารณูปโภคของสถานศึกษา

(๔) จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากโจรภัย อัคคีภัย และภัยอื่น ๆ

(๕) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับงานในหน้าที่

(๖) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลาย เอกสารตามระเบียบ

(๗) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๘) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๙) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๐ งานทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดหาแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน นักศึกษา และการตรวจหลักฐานต่าง ๆ

(๓) ดำเนินการให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๔) ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา ลงทะเบียนภายหลังกำหนดการขอพักการเรียน

การขอคืนสภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษาและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

(๕) จัดทำบัตรประจำตัวนักเรียน นักศึกษา

(๖) ตรวจสอบรายชื่อ นักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบ การสอบแก้ตัว การสอบทดแทน

การพ้นสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยทราบ และพิจารณาและ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบตามควรแก่กรณี

(๗) ประสานกับงานวัดผลและประเมินผล จัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๘) รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาค ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอนุมัติแล้ว บันทึกลงในทะเบียนแสดงผลการเรียน

(๙) ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออกสำเนา ทะเบียนแสดงผลการเรียน ใบรับรองผลการเรียน ประกาศนียบัตร และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอน ย้าย การเรียนภาคฤดูร้อน การขอเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล วันเดือนปีเกิด เป็นต้น

(๑๑) ส่งแบบสำรวจและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน รวมทั้งรายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องตามระเบียบ

(๑๒) จัดระบบการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียนและเอกสารอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่เกี่ยวกับงานทะเบียนให้เป็นไปตามระเบียบ

(๑๓) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๑๔) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๑๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๑ งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รวมทั้งข่าวสารอื่น ๆ

ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลทั่วไป

(๒) รับผิดชอบศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ศูนย์ควบคุมเสียงตามสาย ศูนย์วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ภายในภายนอกสถานศึกษา และการสื่อสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(๓) เป็นศูนย์ข้อมูลและบริการข่าวสารของราชการ ประสานงานกับชุมชนท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อการประชาสัมพันธ์

(๔) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๒ งานวางแผนและงบประมาณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนปฏิบัติราชการ แผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามนโยบายและภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๒) จัดทำข้อมูลแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยายและเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

(๓) ตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและดำเนินการเรื่องการปรับแผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา

(๔) รวบรวมแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เป็นค่าวัสดุฝึกของแผนกวิชา สำนวจความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของแผนกวิชา และงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง

(๕) วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพ

(๖) จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในแผนงานและโครงการการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๗) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๘) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๙) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๓ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ประมวลผล จัดเก็บ รักษา จัดทำ และบริการข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน บุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ แผนการเรียน และข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยประสานงานกับแผนกวิชาและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) รวบรวมและเผยแพร่สารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และการประกอบอาชีพ

(๓) พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลของสถานศึกษา ให้สามารถเชื่อมโยงกับ สถานศึกษาอื่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพการใช้ข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

(๔) กำกับ ควบคุม ดูแลระบบให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิด เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาของสถานศึกษา

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๔ งานความร่วมมือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประสานความร่วมมือและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา  
(๒) ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและความช่วยเหลือจากภายนอก ในการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา

(๓) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๔) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๕) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๕ งานวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา การประกอบอาชีพ และประโยชน์โดยรวมของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียน การสอน การใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอน การใช้อาคาร สถานที่และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสอนและ ประเมินผลการจัดอบรมและการจัดกิจกรรม ในสถานศึกษา

(๓) รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผลการจัด การเรียนการสอน นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาสถานศึกษา การบริหารและการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๔) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับ

(๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๖ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

(๒) วางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับ การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก

(๓) ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ แผนกวิชา และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้ง สถานประกอบการ บุคคล องค์กรและหน่วยงานภายนอก ในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา

(๔) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

(๕) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๖) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๗) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๗ งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงาน ส่งเสริมผลิตผล จัดทำแผนธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดย่อม การประกอบอาชีพอิสระเพื่อสร้างรายได้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน

(๒) วางแผน ดำเนินงาน ประสานสัมพันธ์ ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อรับงานการค้า รับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย การหารายได้ระหว่างเรียน การประกอบธุรกิจและกิจกรรมสหกรณ์

(๓) ตรวจสอบผลิตผลทุกประเภทของสถานศึกษาให้ตรงกับโครงการฝึก จัดทำ ทะเบียนผลิตผล และจำหน่ายผลิตผล

(๔) กำกับ ติดตาม และจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของงานผลิตผล การค้า และธุรกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน

(๕) รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ รายรับ-รายจ่ายในการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูล ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๘ งานฟาร์มและโรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานกับแผนกและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการผลิตและจำหน่ายหรือบริการ เพื่อจัดทำโครงการในเชิงธุรกิจและพัฒนางานนั้น ให้เข้าสู่มาตรฐาน เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนนักศึกษา เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

(๒) ร่วมกับงานพัสดุในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการในการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ

(๓) ควบคุม กำกับ ดูแล ในการดำเนินงานการผลิตและจำหน่ายหรือบริการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๔) จัดทำแผนการใช้แรงงาน กำหนดภารกิจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน ที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

(๕) ตรวจสอบและวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล และอาคารสถานที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

(๖) จัดทำทะเบียนประวัติ พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล การใช้งาน การบำรุงรักษาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน

(๗) ควบคุมดูแลฟาร์มและอาคารสถานที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้อยู่ ในสภาพที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย

(๘) เผยแพร่ความรู้และวิทยาการต่าง ๆ จากการดำเนินงานแก่นักเรียน นักศึกษา เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

(๙) วางแผนและจัดระบบในการรับนักเรียนนักศึกษา เกษตรกร ตลอดจน ประชาชนผู้สนใจทั่วไปเข้าฝึกงาน หรือศึกษาดูงาน

(๑๐) จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของงานฟาร์มหรือโรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้เป็นปัจจุบัน และทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน

(๑๑) รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ รายรับ-รายจ่ายในการดำเนินการผลิตและจำหน่าย หรือบริการเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานฟาร์มให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น



ตามลำดับขั้น

(๑๒) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน

(๑๓) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๙ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกิจกรรมชมรมต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา

(๒) ดำเนินการจัดตั้งและควบคุมดูแลองค์การวิชาชีพต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น องค์การเกษตรกรในอนาคต แห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อกท.) องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ช.ท.) องค์การนักคหกรรมศาสตร์ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อกท.) องค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย (อธท.) องค์การช่างศิลป์หัตถกรรม ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.) หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่างอื่นในลักษณะเดียวกัน

(๓) จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา สังคม ชุมชน และกิจกรรมต่าง ๆ ในวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายคุณธรรมพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งโครงการพัฒนานักเรียนนักศึกษา ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

(๕) ควบคุมดูแลกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีวิสามัญและนักศึกษาวิชาทหาร

(๖) ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษา

(๗) ควบคุมและดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

(๘) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๙) สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตามลำดับขั้น

(๑๐) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน

(๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๐ งานครูที่ปรึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแต่งตั้งครูที่ปรึกษา

(๒) ควบคุมดูแล ส่งเสริม การจัดทำ จัดเก็บ รวบรวมข้อมูลประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษา

(๓) ส่งเสริม ประสานงานครูที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนนักศึกษา เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

(๔) ส่งเสริม ประสานงาน ครูที่ปรึกษาให้ความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนเรียนให้ความเห็นชอบแก่นักเรียน นักศึกษาในการลงทะเบียนรายวิชา

การลงทะเบียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอถอนรายวิชา การขอพัก การเรียน การโอนย้าย การลาออก การขอผ่อนผัน หรือยกเว้นการชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชา ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าธรรมเนียมเฉลี่ยแก่นักเรียนนักศึกษา

(๕) ประสานกับครู แผนกวิชา และงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรมในสถานศึกษา

(๖) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา สรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการทำเครื่องมือแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับ ระบบครูที่ปรึกษา เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๑ งานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๒) ประสานงานกับครูที่ปรึกษา แผนกวิชาและหัวหน้างานในการแก้ปัญหา ของนักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

(๓) ประสานงานกับพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนนักศึกษา และเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองในการแก้ปัญหาความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา

(๔) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการงานปกครอง เพื่อพิจารณาการลงโทษนักเรียนนักศึกษา

(๕) พิจารณาเสนอระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การตัดคะแนนความประพฤติ และพิจารณาเสนอความเห็นในการลงโทษนักเรียนนักศึกษา

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและแก้ปัญหาคาการทะเลาะวิวาท การก่อความไม่สงบ ในสถานศึกษา

(๗) จัดทำระเบียบนักเรียนนักศึกษาที่ได้รับการพิจารณาตัดคะแนนความประพฤติ และลงโทษ กรณีกระทำความผิดต่อระเบียบวินัย ข้อบังคับ

(๘) สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอต่อฝ่ายบริหารและ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๙) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๐) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๒ งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความประพฤติ ระเบียบวินัยและข้อบังคับ

(๒) จัดทำคู่มือนักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- (๓) ดำเนินการงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและจัดสรรทุนเพื่อการศึกษา และการประกอบอาชีพ
- (๔) บริการให้คำปรึกษา แนะนำอาชีพ และจัดหางานแก่นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๕) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ เพื่อจัดหางานให้แก่ นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๖) สร้างระบบเครือข่าย การแนะนำอาชีพร่วมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน
- (๗) ดำเนินการแนะนำอาชีพพร้อมทั้งส่งเสริมอาชีพ ศึกษาต่อและประกอบ อาชีพอิสระ
- (๘) จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่สำเร็จการศึกษาโดยติดตามการมีงานทำ การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ และการจัดทำรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (๙) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา
- (๑๐) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น
- (๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๓๓ งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- (๑) จัดและควบคุมดูแลสวัสดิการและการให้บริการด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เช่น ร้านอาหาร น้ำดื่ม การทำบัตรประกันสุขภาพ การทำประกันอุบัติเหตุ การทำใบอนุญาตขับขี่ การขอใช้สิทธิ ลดค่าโดยสารและยานพาหนะต่าง ๆ การตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจหาสารเสพติด ของนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๒) จัดหาเครื่องมือและเวชภัณฑ์ เพื่อปฐมพยาบาลและการให้บริการสุขภาพ แก่นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล การบริการทางสุขภาพแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบุคลากรของสถานศึกษา
- (๔) ให้คำปรึกษาและทำหน้าที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ สิ่งเสพติดและโรคร้ายแรงต่าง ๆ ทั้งการป้องกันและรักษา
- (๕) จัดการตรวจติดตามและควบคุมดูแลการเข้าพักทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ
- (๖) จัดโรงอาหาร วางแผน จัดระบบและควบคุมดูแลการประกอบอาหาร และการให้บริการแก่นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการที่ดี
- (๗) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา
- (๘) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น
- (๙) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๔ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
- (๒) ดำเนินการโครงการตามพระราชดำริ เช่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหรือโครงการตามแนวพระราชดำริอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๓) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและบุคคลทั่วไป เช่น โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและ ๑๐๘ อาชีพ เป็นต้น
- (๔) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพเคลื่อนที่ร่วมกับจังหวัดท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ
- (๕) ดำเนินการจัดกิจกรรมและการให้บริการที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคมตามนโยบาย เช่น โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการอาชีพะร่วมด้วยช่วยประชาชน โครงการอาชีพะบริการ และโครงการช่วยเหลือให้บริการอื่น ๆ กรณีเกิดภัยพิบัติหรือเหตุเร่งด่วนตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๖) เผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพแก่ประชาชน เพื่อการมีงานทำและประกอบอาชีพ
- (๗) ดำเนินงาน ประสานงาน ป้องกัน และปราบปราม สารเสพติด งานแก้ปัญหาป้องกันโรคเอดส์ งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง
- (๘) ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ตลอดจนข่าวสารและเสนอแนะแนวทางในการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจโดยผ่านทางสื่อมวลชนต่าง ๆ
- (๙) ติดตามการประเมินผลการฝึกอบรมและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ ในการประกอบอาชีพแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม
- (๑๐) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

- (๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๕ แผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (๑) การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชาเลือก จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
- (๒) ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (๓) วางแผนและดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของแผนกวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้
- (๔) จัดหาดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานได้เป็นปกติ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- (๕) สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์ การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน การเขียนตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่าง ๆ

(๖) ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้ คู่มือครู ใบงาน ตลอดจนแฟ้มสะสมงาน โดยบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน

(๗) ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษา และลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชา ให้เป็นไปตามใบงาน

(๘) ควบคุมดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้สะอาด เรียบร้อย ทันสมัยอยู่เสมอ

(๙) ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา

(๑๐) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๑๑) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๑๒) ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๖ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้

(๑) จัดทำ รวบรวมและตรวจสอบแผนการเรียน ของทุกแผนกวิชาให้ตรงกับ โครงสร้างของหลักสูตร

(๒) จัดทำตารางสอน ตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่าง ๆ และสถานประกอบการ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานหลักสูตรการเรียนการสอน

(๔) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดรายวิชาและสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

(๕) จัดทำ รวบรวมและพัฒนาหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ตลอดจนระเบียบการจัดการศึกษา

(๗) ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสะสมหน่วยกิต

(๘) ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร

(๙) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนและ จัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย

(๑๐) รวบรวม และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

(๑๑) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

- ตามลำดับชั้น
- (๑๒) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน
- (๑๓) ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๓๗ งานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้
- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนครูและผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติ  
ตามระเบียบการวัดผลและประเมินผล
- (๒) กำกับ ดูแล จัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษา  
ให้เป็นไปตามระเบียบ
- (๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน
- (๔) ตรวจสอบผลการให้ระดับคะแนนก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา  
และผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่ออนุมัติผลการเรียน
- (๕) รวบรวมผลการเรียนที่ได้รับการอนุมัติแล้วส่งงานทะเบียน
- (๖) จัดสอบมาตรฐานวิชาการร่วมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบ
- (๗) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน
- (๘) เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสาร  
เกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบ
- (๙) ดำเนินการเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- (๑๐) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก  
สถานศึกษา
- ตามลำดับชั้น
- (๑๑) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน
- (๑๒) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๓๘ งานวิทยบริการและห้องสมุด มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- (๑) วางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองให้เป็น  
แหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- (๒) จัดระบบการบริการให้ได้มาตรฐาน
- (๓) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก  
สถานศึกษา
- ตามลำดับชั้น
- (๔) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน
- (๕) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๓๙ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- (๑) จัดการศึกษาวิชาชีพโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ  
และเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบอาชีพได้

(๒) จัดทำแผนและคู่มือการฝึกตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ ในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ

(๓) วางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติ ในสถานประกอบการและมีการวัดผลและประเมินผล ควบคุมกำกับดูแล และแก้ปัญหาต่าง ๆ

(๔) ประชุมสัมมนาครูฝึก ครูนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

(๕) ติดต่อประสานงานกับแหล่งงานและสถานประกอบการเพื่อการจัดหา ที่ฝึกงานให้กับนักเรียนนักศึกษา

(๖) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๗) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔๐ งานสื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนจัดหา จัดทำ การให้บริการ สื่อการเรียนการสอน โสตทัศนูปกรณ์ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้

(๒) จัดหารวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับหลักสูตร การเรียนการสอนในสถานศึกษา

(๓) อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ครูในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

(๔) พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

(๕) รับผิดชอบ ดูแลบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และให้บริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การใช้ห้องโสตทัศนศึกษา

(๖) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๗) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔๐/๑ คณะวิชาหรือภาควิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) วางแผน ส่งเสริม กำกับ และติดตามการจัดการเรียนการสอนในแผนกวิชา และงานพัฒนาหลักสูตรสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษาและสถาบัน

(๒) กลั่นกรองและให้ความเห็นชอบโครงการต่าง ๆ ของแผนกวิชาและงานพัฒนา หลักสูตรสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษาและสถาบัน

(๓) จัดให้มีการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การปรับแผนการจัดการศึกษา รายวิชาของหลักสูตร ตลอดจนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร

(๔) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔๐/๒ งานพัฒนาหลักสูตรสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ตามแบบที่กำหนด

(๒) จัดทำตารางสอน ตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่าง ๆ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

(๓) ประสานและรวบรวมในการจัดทำรายละเอียดของรายวิชาและรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (การฝึกงาน) การฝึกอาชีพหรือการจัดการเรียนการสอนรายวิชาในสถานประกอบการ ตามแบบที่กำหนด อย่างน้อยก่อนการเปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษาให้ครบทุกรายวิชา

(๔) ประสานและรวบรวมการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของรายวิชา และรายงานผลการดำเนินงานประสบการณ์ภาคสนาม (การฝึกงาน) การฝึกอาชีพหรือการจัดการเรียนการสอนรายวิชาในสถานประกอบการ (ถ้ามี) ตามแบบที่กำหนด

(๕) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตรตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง หลังเสร็จสิ้นภาคการศึกษาที่เปิดสอน ให้ครบทุกรายวิชา

(๖) จัดให้นักเรียนได้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ทดสอบมาตรฐานดิจิทัล ทดสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษก่อนจบการศึกษา และหรือการทดสอบมาตรฐานอื่น ๆ ที่กำหนด

(๗) รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร การประกันคุณภาพระดับสถาบัน

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ได้รับการพัฒนาทางวิชาการ และหรือวิชาชีพ

(๙) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชา

(๑๐) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ที่มีต่อบัณฑิตใหม่

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ จัดทำสื่อการเรียนการสอน เอกสารการเรียน การสอน และผลงานวิชาการ

(๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓) บุคลากรในสถานศึกษาและการบริหารงาน

ข้อ ๔๑ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วยประเภทและตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ข้าราชการครู ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน ดังนี้คือ

ก. ครู

ข. ครูผู้ช่วย

(๒) บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ดังนี้คือ

ก. ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ข. รองผู้อำนวยการวิทยาลัย

ค. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



## (๓) บุคลากรอื่น ดังนี้

- ก. พนักงานราชการ
- ข. ลูกจ้างประจำ
- ค. ลูกจ้างชั่วคราว

นอกจากบุคลากรในสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งแล้วให้สถานศึกษาเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐกิจหรือเอกชน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละสาขาวิชาที่เปิดทำการสอนด้วย

ข้อ ๔๒ ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผน การปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้

(๑) บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

(๒) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

(๓) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

(๔) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

(๕) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

(๖) บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

(๗) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

(๘) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๙) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๑๐) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

(๑๑) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

(๑๒) จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(๑๓) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญา ในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔๓ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจาก ผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยในการช่วยบริหาร กิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้

(๑) บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

(๒) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา

(๓) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

(๔) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

(๕) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

(๖) การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น

(๗) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ

(๘) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๙) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๑๐) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

(๑๑) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

(๑๒) จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(๑๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔๔ ครูผู้ช่วย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงาน ที่ปฏิบัติดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(๒) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(๓) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

(๔) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ ๔๕ ครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาคณะและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงาน ที่ปฏิบัติดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(๒) จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(๓) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

- (๔) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- (๕) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนและสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- (๖) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๗) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- ข้อ ๔๖ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ
- ข้อ ๔๗ หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน และขนบธรรมเนียมของทางราชการ
- ข้อ ๔๘ ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้ง มอบหมาย และเปลี่ยนแปลงบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามระเบียบนี้ แล้วรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒.๒.๔ เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ เนื่องจากอัตรากำลังเดิมที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยังไม่สอดคล้องสภาพการณ์การศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลัง
- ๑) การคำนวณอัตรากำลังจะต้องแบ่งคำนวณตามกลุ่มภารกิจ ซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
    - ๑.๑) กลุ่มครูผู้สอน
    - ๑.๒) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
    - ๑.๓) กลุ่มสนับสนุนการสอน
  - ๒) กลุ่มครูผู้สอน คิดประมาณการอัตรากำลังครูผู้สอนจากจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ในหนึ่งสัปดาห์ ดังนี้
    - ๒.๑) กลุ่มงานสอนในหมวดวิชาสามัญ และหมวดวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ และกลุ่มงานสอนหลักสูตรระยะสั้น
      - (๑) ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน
        - ระดับ ปวช. สัปดาห์ละ ๑๘ ชั่วโมง
        - ระดับที่สูงกว่า ปวช. สัปดาห์ละ ๑๕ ชั่วโมง
      - (๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนตามตารางสอน แต่เป็นงานที่จะต้องให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น ได้แก่ การทำแผนการสอน การเตรียมการสอน การสร้างสื่อ/เครื่องมือประเมิน การตรวจสอบผลการสอนและรายงานผลการสอนเสริม ฯลฯ สัปดาห์ละ ๑๐-๑๓ ชั่วโมง

(๓) ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานของกลุ่มสนับสนุนการสอนแต่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เช่น ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่ม การประชุมต่าง ๆ เป็นต้น สัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง รวมจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ๓๐ ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

๒.๒) กลุ่มงานสอนในหมวดวิชาชีพประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาเกษตรกรรม และประเภทวิชาประมง

(๑) ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน

- ระดับ ปวช. สัปดาห์ละ ๑๕ ชั่วโมง
- ระดับที่สูงกว่า ปวช. สัปดาห์ละ ๑๐ ชั่วโมง

(๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนตามตารางสอน แต่เป็นงานที่จะต้องให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น ได้แก่ การทำแผนการสอน การเตรียมการสอน การสร้างสื่อ/เครื่องมือประเมิน การตรวจสอบผลการสอนและรายงานผลการสอนเสริม ฯลฯ สัปดาห์ละ ๑๓-๑๘ ชั่วโมง

(๓) ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานของกลุ่มสนับสนุนการสอนแต่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เช่น ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่ม การประชุมต่าง ๆ เป็นต้น สัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง รวมจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ๓๐ ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

๒.๓) กลุ่มงานสอนหลักสูตรระยะสั้น

(๑) ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน สัปดาห์ละ ๑๘ ชั่วโมง

(๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนตามตารางสอน แต่เป็นงานที่จะต้องให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น ได้แก่ การเตรียมการสอน การเตรียมสื่อ/เครื่องมือประเมิน การตรวจสอบผลการสอนและรายงานผลการสอนเสริม ฯลฯ สัปดาห์ละ ๑๐ ชั่วโมง

(๓) ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานของกลุ่มสนับสนุนการสอนแต่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เช่น ปฏิบัติงานหัวหน้าหลักสูตร การประชุมต่าง ๆ เป็นต้น สัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง รวมจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ๓๐ ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

๓) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา คิดอัตราค่าจ้างจากภาระงานบริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบจากจำนวนห้องเรียน

๔) กลุ่มสนับสนุนการสอน คิดจากปริมาณงานสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา แต่ไม่ใช่เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งประเภทอัตราค่าจ้างได้ ๒ ประเภท คือ

๔.๑) ประเภทผู้ช่วยครูมีหน้าที่ในการเตรียมอุปกรณ์การสอนในสถานที่ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ช่วยครูผู้สอนในชั่วโมงปฏิบัติ ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนให้พร้อมใช้

๔.๒) ประเภททำหน้าที่สนับสนุนการสอนทั่วไป ได้แก่ งานบัญชีและการเงิน งานพัสดุ งานธุรการ ฯลฯ

๕) การคิดห้องเรียน

๕.๑) ปัจจัยที่ใช้นำมากำหนดเป็นห้องเรียน มีดังนี้

(๑) ระดับการศึกษา เช่น ระดับ ปวช. , ระดับสูงกว่า ปวช. เป็นต้น

(๒) ประเภทหมวดวิชาที่ศึกษา เช่น หมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาประเภทวิชาชีพ เป็นต้น

(๓) ประเภทหลักสูตร เช่น หลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น

๕.๒) การคิดจำนวนห้องเรียน

(๑) กรณีที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าขนาดห้องเรียนที่กำหนด หากมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน ให้นับเป็นหนึ่งห้องเรียน

(๒) กรณีที่มีนักเรียนจำนวนเท่ากับหรือมากกว่าขนาดห้องเรียนที่กำหนดให้นำจำนวนนักเรียนทั้งหมดหารด้วยขนาดห้องเรียนที่กำหนด หากมีจำนวนนักเรียนเหลือเศษไม่ต่ำกว่า ๑๐ คน ให้นับเพิ่มได้อีกหนึ่งห้องเรียน

๖) จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของผู้เรียนยึดตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของผู้เรียน

ประเภทวิชา	จำนวนหน่วยกิตและชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามหลักสูตร					
	ระดับ ปวช. (๖ ภาค)		ระดับ ปวส. (๔ ภาค)		ระดับ ปวส. พิเศษ* (๖ ภาค)	
	หน่วยกิต	ชั่วโมง	หน่วยกิต	ชั่วโมง	หน่วยกิต	ชั่วโมง
๑. อุตสาหกรรม	๑๐๔	๑๖๗	๙๓	๑๒๔	๙๓	๑๕๗
๒. พาณิชยกรรม/ท่องเที่ยว	๑๐๒	๑๖๗	๘๕	๑๒๔	๘๕	๑๕๗
๓. ศิลปกรรม	๑๐๒	๑๖๗	๘๕	๑๒๔	๘๕	๑๕๗
๔. คหกรรม	๑๐๒	๑๖๗	๘๗	๑๒๔	๘๗	๑๕๗
๕. เกษตรกรรม/ประมง	๑๐๒	๑๖๗	๘๖	๑๒๔	๘๖	๑๕๗
๖. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	๑๐๕	๑๖๗	๙๓	๑๒๔	๙๓	๑๕๗

\*ปวส. พิเศษ เป็นหลักสูตร ปวส. ที่จัดการศึกษาระดับ ปวส. ให้บุคคลที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. ที่ไม่ตรงสาขาที่เรียนในระดับ ปวส. หรือสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องมีความรู้ในวิชาปรับพื้นฐานเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรมากกว่าในหลักสูตร สูงกว่า ปวช. ปกติ

จากตารางแสดงจำนวนหน่วยกิตและชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ตามหลักสูตรสามารถหาค่าเฉลี่ยจากจำนวนชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนหน่วยกิตและชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์

ประเภทวิชา	จำนวนหน่วยกิตและชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ตามหลักสูตร					
	ระดับ ปวช. (๖ ภาค)		ระดับ ปวส. (๔ ภาค)		ระดับ ปวส. พิเศษ* (๖ ภาค)	
	หน่วยกิต	ชั่วโมง	หน่วยกิต	ชั่วโมง	หน่วยกิต	ชั่วโมง
จำนวน ชั่วโมงเรียน ตามหลักสูตร ต่อสัปดาห์	๒๘		๓๑		๒๖	
	วิชา สามัญ	วิชา วิชาชีพ	วิชา สามัญ	วิชา วิชาชีพ	วิชา สามัญ	วิชา วิชาชีพ
	๗	๒๑	๖	๒๕	๖	๒๐

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถนำมากำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษาได้ดังนี้

๗) เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา

๗.๑) การคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา

(๑) หลักสูตร ปกติ

(๑.๑) หมวดวิชาสามัญทุกสถานศึกษา และหมวดวิชาชีพระเภทวิชา  
พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

$$T = \frac{GC}{L}$$

โดยที่ T (Teacher)	= จำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน
G (Group)	= จำนวนห้องเรียน กำหนดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) จำนวนนักเรียน ๔๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน</li> <li>(๒) เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มขึ้นอีก ๑ ห้องเรียน</li> <li>(๓) หากสถานศึกษาเปิดสอนในหมวดวิชาไม่สอดคล้องกับประเภทสถานศึกษา จะคิดจำนวนห้องเรียนได้ต่อเมื่อมีจำนวนนักเรียนห้องแรกไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน</li> </ul>
C (Curriculum)	= จำนวนชั่วโมงที่นักเรียนต้องเรียนตามหลักสูตรใน ๑ สัปดาห์ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) หมวดวิชาสามัญ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับ ปวช. เท่ากับ ๗ ชั่วโมง</li> <li>- ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ ๖ ชั่วโมง</li> </ul> </li> <li>(๒) หมวดวิชาชีพ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับ ปวช. เท่ากับ ๒๑ ชั่วโมง</li> <li>- ระดับ ปวส. เท่ากับ ๒๕ ชั่วโมง</li> <li>- ระดับ ปวส. พิเศษ เท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง</li> </ul> </li> </ul>
L (Teaching Load)	= จำนวนชั่วโมงสอนของครู ๑ คน ที่ต้องสอนในหนึ่งสัปดาห์ กำหนดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) ระดับ ปวช. เท่ากับ ๑๘ ชั่วโมง</li> <li>(๒) ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ ๑๕ ชั่วโมง</li> </ul>

(๑.๒) หมวดวิชาชีพระเภทวิชาอุตสาหกรรม คหกรรมและ  
อุตสาหกรรมสิ่งทอ

$$T = \frac{GC}{L}$$

โดยที่ T (Teacher)	= จำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน
G (Group)	= จำนวนห้องเรียน กำหนดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) จำนวนนักเรียน ๓๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน</li> <li>(๒) เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มขึ้นอีก ๑ ห้องเรียน</li> </ul>

- (๓) หากสถานศึกษาเปิดสอนในหมวดวิชาไม่สอดคล้องกับประเภทสถานศึกษา จะคิดจำนวนห้องเรียนได้ต่อเมื่อมีจำนวนนักเรียนห้องแรกไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน
- C (Curriculum) = จำนวนชั่วโมงที่นักเรียนต้องเรียนตามหลักสูตรใน ๑ สัปดาห์ ดังนี้
- (๑) ระดับ ปวช. เท่ากับ ๒๑ ชั่วโมง
- (๒) ระดับ ปวส. เท่ากับ ๒๕ ชั่วโมง
- (๓) ระดับ ปวส. พิเศษ เท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง
- L (Teaching Load) = จำนวนชั่วโมงสอนของครู ๑ คน ที่ต้องสอนในหนึ่งสัปดาห์ กำหนดดังนี้
- (๑) ระดับ ปวช. เท่ากับ ๑๘ ชั่วโมง
- (๒) ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ ๑๕ ชั่วโมง

(๑.๓) หมวดวิชาชีพประเภทวิชาศิลปกรรม เกษตรกรรม และประมง

$$T = \frac{GC}{L}$$

- โดยที่ T (Teacher) = จำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน
- G (Group) = จำนวนห้องเรียน กำหนดดังนี้
- (๑) จำนวนนักเรียน ๓๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน
- (๒) เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มขึ้นอีก ๑ ห้องเรียน
- (๓) หากสถานศึกษาเปิดสอนในหมวดวิชาไม่สอดคล้องกับประเภทสถานศึกษา จะคิดจำนวนห้องเรียนได้ต่อเมื่อมีจำนวนนักเรียนห้องแรกไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน
- C (Curriculum) = จำนวนชั่วโมงที่นักเรียนต้องเรียนตามหลักสูตรใน ๑ สัปดาห์ ดังนี้
- (๑) ระดับ ปวช. เท่ากับ ๒๑ ชั่วโมง
- (๒) ระดับ ปวส. เท่ากับ ๒๕ ชั่วโมง
- (๓) ระดับ ปวส. พิเศษ เท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง
- L (Teaching Load) = จำนวนชั่วโมงสอนของครู ๑ คน ที่ต้องสอนในหนึ่งสัปดาห์ กำหนดดังนี้
- (๑) ระดับ ปวช. เท่ากับ ๑๕ ชั่วโมง
- (๒) ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ ๑๐ ชั่วโมง

(๒) หลักสูตรระยะสั้น

มีขั้นตอนการหาอัตรากำลังดังนี้

(๒.๑) หาจำนวนห้องเรียนในแต่ละหลักสูตร

$$\text{ห้องเรียนแต่ละหลักสูตร} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละหลักสูตร}}{30}$$

โดยที่

(๑) จำนวนผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรต่ำกว่า ๑๕ คน  
ไม่นำมาคำนวณหาอัตราค่าจ้างครูให้ใช้วิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญ

(๒) เศษของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป  
ให้ปัดเพิ่มขึ้นอีก ๑ ห้องเรียน

(๒.๒) หากจำนวนชั่วโมงสอนทั้งปีเพื่อนำมาใช้คำนวณอัตราค่าจ้างครู  
และผู้บริหาร

$$\text{จาก ชั่วโมงสอนทั้งปี} = G_๑C_๑ + G_๒C_๒ + G_๓C_๓ + \dots + G_nC_n$$

$$\text{หรือ} = \sum G_i C_i \text{ เมื่อ } i = ๑, ๒, ๓, \dots, n$$

โดยที่

(๑)  $G_๑$  คือ ห้องเรียนหลักสูตรที่ ๑

$G_๒$  คือ ห้องเรียนหลักสูตรที่ ๒

$G_๓$  คือ ห้องเรียนหลักสูตรที่ ๓

$G_n$  คือ ห้องเรียนหลักสูตรที่ n

(๒)  $C_๑$  คือ จำนวนชั่วโมงสอนหลักสูตรที่ ๑

$C_๒$  คือ จำนวนชั่วโมงสอนหลักสูตรที่ ๒

$C_๓$  คือ จำนวนชั่วโมงสอนหลักสูตรที่ ๓

$C_n$  คือ จำนวนชั่วโมงสอนหลักสูตรที่ n

ดังนั้น ชั่วโมงสอนทั้งปี = ผลรวมของผลคูณระหว่างห้องเรียนกับจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละหลักสูตร

(๒.๓) หาอัตราค่าจ้างครูผู้สอนในหลักสูตรระยะสั้น

$$\text{อัตราค่าจ้างครูผู้สอน} = \frac{\text{ชั่วโมงสอนทั้งปี}}{L_y}$$

$$L_y = \text{จำนวนชั่วโมงสอนของครูหนึ่งคนที่สอนในหนึ่งปี}$$

(กำหนด ๘๒๘ ชั่วโมง มาจาก  $\frac{๑๘ \times ๑,๓๘๐}{๓๐}$  ชั่วโมง)

เงื่อนไขการใช้อัตราค่าจ้างกลุ่มครูทำหน้าที่สอน

(๑) เมื่อคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างที่ทำหน้าที่สอนได้เท่าใดแล้ว  
ในจำนวนดังกล่าวให้กำหนดเป็นอัตราค่าจ้างข้าราชการครูได้ไม่เกิน ร้อยละ ๙๐ ส่วนที่เหลือให้กำหนด  
เป็นพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง

(๒) ในจำนวนอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้ให้สถานศึกษา  
กำหนดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างในแต่ละประเภทวิชา โดยกำหนดจากจำนวนชั่วโมงเรียนในแต่ละประเภทวิชา  
ในสถานศึกษาตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๗.๒) การกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างที่ทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา

(๑) กำหนดจากจำนวนห้องเรียน ตามตารางดังนี้



ตารางที่ ๓ จำนวนอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)
๑-๒	๑	-
๓-๑๕	๑	๑
๑๖-๒๕	๑	๒
๒๖-๓๖	๑	๓
๓๗ ขึ้นไป	๑	๔

(๒) การกำหนดจำนวนห้องเรียน ให้กำหนดจากจำนวนนักเรียน ตามระดับการศึกษาและหมวดวิชาชีพประเภท ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๔ การกำหนดจำนวนห้องเรียนตามระดับการศึกษาและหมวดวิชาชีพประเภท

ระดับการศึกษา	หมวดวิชาชีพประเภท	จำนวนนักเรียนต่อห้อง
ปวช.	๑. พาณิชยกรรม ๒. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ๓. อื่น ๆ	ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มครูผู้สอน (๔๐ : ๑)
ปวช.	๑. อุตสาหกรรม ๒. คหกรรม ๓. อุตสาหกรรมสิ่งทอ ๔. ศิลปกรรม ๕. เกษตรกรรม และประมง	ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มครูผู้สอน (๓๐ : ๑)
สูงกว่า ปวช.	ทุกประเภท	ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มครูผู้สอน (๓๐ : ๑)

(๓) ในสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นโดยไม่มีการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. หรือสูงกว่า ปวช. หาจำนวนห้องเรียนกำหนดจำนวนอัตรากำลังผู้บริหารได้ดังนี้

$$\text{จำนวนห้องเรียน} = \frac{\text{ชั่วโมงสอนทั้งปี}}{1,080}$$

เหลือเศษ ๐.๕ บดเพิ่มขึ้นอีก ๑ ห้องเรียน  
(๑,๐๘๐ มาจาก ๒ ภาคเรียน x ๑๘ สัปดาห์ x ๓๐ ชั่วโมง)

๗.๓) การคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน

(๑) แนวคิดในการกำหนดอัตรากำลัง

การคิดจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน เป็นการคิดจากจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในสถานศึกษาต่อสัปดาห์ โดยจำแนกเป็น (๑) จำนวนชั่วโมงที่แปรผันตามจำนวนห้องเรียน (a) และ (๒) จำนวนชั่วโมงที่ไม่แปรผันตามจำนวนห้อง (b)

เมื่อได้จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในสถานศึกษาดังกล่าวแล้วสามารถนำมากำหนดเป็นสมการคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนได้ดังนี้

$$P = \frac{aG+b}{๓๐}$$

เมื่อ P = จำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนในสถานศึกษา

a = จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์  
ที่เพิ่มขึ้นหากมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น (มีค่าเท่ากับ ๘.๕)

G = จำนวนห้องเรียน (ใช้จำนวนห้องเรียนตามผลการคำนวณ  
ห้องเรียนจากเกณฑ์คำนวณห้องเรียนผู้บริหาร)

b = จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์  
ที่ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อยแม้จะมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น  
(มีค่าเท่ากับ ๒๔.๕)

๓๐ = จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์

เงื่อนไขการใช้เกณฑ์

จากจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนในสถานศึกษาที่คำนวณได้  
สถานศึกษาสามารถกำหนดเป็นอัตราบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ได้ก็ต่อเมื่อเป็น  
สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ ๔๘๐ คนขึ้นไป และกำหนดได้ไม่เกินกึ่งหนึ่ง ส่วนที่เหลือ  
ให้กำหนดเป็นพนักงานราชการหรืออัตราจ้างอื่น ในสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า ๔๘๐ คน  
ให้กำหนดอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนเป็นพนักงานราชการหรืออัตราจ้างเท่านั้น  
สำหรับการที่จะเลือกกำหนดอัตรากำลังดังกล่าว ให้เป็นไปตามความจำเป็นของสถานศึกษาพิจารณา  
เลือกจากมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทบุคลากร  
ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สายงานต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๕ ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูและตำแหน่งผู้บริหารศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑  
ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

๑) ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๑) ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและ  
สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/  
วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.),  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหรือหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

(๒) งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การปฏิบัติงานสอนระดับปริญญา การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ เป็นต้น และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(๓) งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้ช่วยหัวหน้างาน หรือครูที่ปรึกษา หรือครูพี่เลี้ยง ซึ่งต้องดูแลนักเรียนที่พักในหอพักของสถานศึกษา ช่วยปฏิบัติงานการบริหาร และจัดการสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

(๔) งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

๑.๒) จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ตามตารางดังนี้

#### ตารางที่ ๕ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ

ระดับการศึกษา	จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน (ข้อ ๑.๑)	จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ (ตามข้อ ๑.๑ และข้ออื่นๆ)
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.), ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ไม่ต่ำกว่า ๒๑๖ ชั่วโมง/ภาคเรียน	ไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ไม่ต่ำกว่า ๓๒๔ ชั่วโมง/ภาคเรียน
๑. ปฏิบัติการสอน		
๒. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้างาน	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ภาคเรียน	
๓. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษา	ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ไม่ต่ำกว่า ๑๘๐ ชั่วโมง/ภาคเรียน	
๔. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยง ซึ่งต้องดูแลนักเรียนที่พักในหอพักของสถานศึกษา	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ภาคเรียน	
๕. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่บริการงานวิชาชีพ อบรมวิชาชีพ สู่ชุมชน ครุฑนิเทศในระบบทวิภาคี ครุฑนิเทศการฝึกงาน	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ภาคเรียน	

หมายเหตุ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนระดับปริญญา ให้สามารถนำภาระงานสอนมานับรวมเป็นภาระงานอื่นตามข้อ ๑.๒ ได้

๒) ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

๒.๑) มีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายเต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒.๒) ให้มีการปฏิบัติการสอนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ ทั้งนี้ การปฏิบัติการสอน ให้หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติการสอนประจำวิชา

(๒) ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา

(๓) สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน

(Open Class)

(๔) เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ของสถานศึกษา

(๕) นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เล็งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ค้ำครู

(๖) จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมปมนิสัยผู้เรียน

๓) การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๑

กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานได้น้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้าง และลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติหนึ่งวันไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

**๒.๓ การกำหนดกลุ่มสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิทยาลัยในสังกัดจำนวน ๔๓๓ แห่ง โดยแบ่งเป็นกลุ่มสถานศึกษาจำนวน ๖ กลุ่มสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา จำนวน ๑๕ ประเภทตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๖ กลุ่มสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิค	๑๕๒
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ	๒
	กาญจนานิกษวิทยาลัยช่างทองหลวง	๑
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	๑
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๔๐
	วิทยาลัยพณิชยการ	๕
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	๒
	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว	๒
วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยการอาชีพ	๑๔๓
	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	๑
วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่าง	๓๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์	๑
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	๔๔
	วิทยาลัยประมง	๓
	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง	๑
<b>รวม (แห่ง)</b>		<b>๔๓๓</b>

## ๒.๔ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๔.๑ งานวิจัยในประเทศ

๑) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๖๑) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ผลการวิจัยที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ (Professional) ในอาชีพนั้นมาช่วยสอน ฝึก และแนะนำ เพราะครูผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะให้ข้อมูลที่ทันสมัยสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มอาชีพนั้น ๆ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานจริงสำคัญมากกว่าองค์ความรู้ในชั้นเรียน

๒) อุทุมพร อินทจักร์ (๒๕๖๒) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาไทย ในทศวรรษ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การผลิตครูอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพต้องประกาศให้เป็นวาระแห่งชาติ การพัฒนาครูอาชีวศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการต้องมีระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การใช้ครูอาชีวศึกษาในอนาคตต้องให้เต็มตามศักยภาพของครูและสอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งกลไกการพัฒนาครูอาชีวศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนการศึกษาเชิงพื้นที่ภาคีความร่วมมือคือหัวใจสำคัญของความสำเร็จและการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงาน

๓) อรรถพล สังขวาสี พา อักษรเสื่อ และชัยยุทธ ศิริสุทธิ (๒๕๖๔) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๔ ผลการวิจัยที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ระดับต่ำ บุคลากรสายสนับสนุนครูพิเศษขาดความมั่นคงทางด้านอาชีพ สถานศึกษาขาดแคลนครูวิชาชีพ ในสาขาวิชาที่เป็นอาชีพใหม่ในปัจจุบัน และในอนาคต ครูต้องทำหน้าที่สอนและต้องปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือการสอนจำนวนมาก อัตราส่วนของครูต่อผู้เรียนไม่เหมาะสม ครูไม่ได้จัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรและไม่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น กระบวนการสอนของครูไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียนของครูไม่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กรทุกระดับบ่อยทำให้การจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับขาดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

๔) รายงานผลการศึกษาของธนาคารโลก หรือ World Bank ประจำประเทศไทย มีดังนี้

๔.๑) รายงานผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาระดับพื้นฐานและลดการสิ้นเปลืองงบประมาณ (World Bank, ๒๐๑๘) พบว่า อัตราการเกิดที่ลดลงส่งผลให้จำนวนเด็กลดลงเรื่อย ๆ ส่งผลให้สัดส่วนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า ๕๐ คน เพิ่มสูงขึ้น และทำให้มีขนาดห้องเรียนเล็กลงมาก ซึ่งเป็นสาเหตุของความถดถอยของคุณภาพการศึกษาไทย เพราะโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีต้นทุนสูงในการบริหารจัดการและมักได้รับการจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ จากงานวิจัยของธนาคารโลก แสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ชัดเจนว่า จำนวนครูต่อนักเรียนของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่สุดในโลก คือ ๑ : ๑๗ แต่เมื่อลองลึกในรายละเอียดกลับพบว่าครูขาดแคลน ซึ่งการขาดแคลนครูนับเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้คุณภาพการศึกษาตกต่ำ

๔.๒) รายงานผลการประเมินสมรรถนะนักเรียนไทยของธนาคารโลก เน้นย้ำถึง ๓ ประเด็นสำคัญที่ผู้กำหนดนโยบายและนักการศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

(๑) การส่งเสริมให้ทุกห้องเรียนมีบุคลากรทางการศึกษาในจำนวนที่เพียงพอ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี รวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ ในการเรียนรู้ที่ครบครัน เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนที่มีความต้องการสูง

(๒) การพัฒนาวิธีการสอน และการจัดการในชั้นเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้ใช้เวลาเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนที่ปลอดภัย เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เพื่อลดอัตราการขาดเรียนของนักเรียน

๔.๓) ธนาคารโลกระบุว่า ความล้มเหลวในการเตรียมทักษะพื้นฐานให้กับนักเรียนส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาทักษะขั้นสูงที่จะช่วยให้เด็กเหล่านี้ประสบความสำเร็จในตลาดแรงงานและหลีกเลี่ยงจากความยากจน เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการเพิ่มพูน เด็กเหล่านี้ส่วนมากจึงไม่สามารถพัฒนาต่อยอดทักษะขั้นสูงที่จำเป็นสำหรับนวัตกรรมการผลิตและบริการที่ซับซ้อน

รวมถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ส่งเสริมความสามารถในการผลิต ซึ่งสามารถยกระดับสถานะประเทศจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง

๕) งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาคเอกชนขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาอุตสาหกรรมสูง ๔.๐ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑) ประเทศไทย ๔.๐ ต้องการให้โครงสร้างเศรษฐกิจขับเคลื่อนไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ด้วยการเปลี่ยนผ่าน ๔ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ๑) เปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิมให้เป็นการเกษตรสมัยใหม่ ๒) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises หรือ Startups ที่มีศักยภาพสูง ๓) เปลี่ยนจาก Traditional Services ไปสู่ High Value Services และ ๔) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ซึ่งการจะทำให้องค์ประกอบเหล่านี้เปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จได้นั้น “คน” ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนดังกล่าว คนที่จะเป็นกำลังสำคัญเหล่านี้เองที่จำเป็นต้องได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้เป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต (People for Growth) และจะก่อให้เกิดวงจรในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุวิทย์ เมษินทรีย์, ๒๕๖๐)

๕.๒) World Economics Forum (WEF) ได้คาดการณ์ไว้ว่า ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ จะนำมาซึ่งหุ่นยนต์ที่มีความสามารถขั้นสูง การขนส่งแบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และการเรียนรู้ด้วยเครื่อง (Machine Learning) วัสดุขั้นสูง รวมถึงเทคโนโลยีชีวภาพและพันธุกรรม ซึ่งการพัฒนาอันล้ำหน้าเหล่านี้ จะเปลี่ยนวิถีชีวิตและวิธีการทำงานไปอย่างสิ้นเชิง บางงานจะหายไป บางงานจะเติบโต และงานที่ไม่มีอยู่ในปัจจุบันจะกลายเป็นงานปกติธรรมดา เพราะฉะนั้นกลุ่มแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตจะต้องปรับแนวความคิด วิธีการทำงาน และการดำรงชีวิต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

๕.๓) ความรู้และทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาด นักเรียนจะจบการศึกษาด้วยทักษะและความรู้ที่เป็นที่ต้องการของตลาดและจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ ๒๑ พวกเขาจะเป็นนักคิดวิเคราะห์และนักแก้ปัญหา มีความคล่องแคล่วในความรู้ในหลายศาสตร์ เป็นคนที่พยายามค้นหาความจริงและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ พวกเขาจะมีความสามารถในการดึงความหมายจากประสบการณ์ที่หลากหลาย และรู้สึกสบายใจในการรับความเสี่ยง ซึ่งผ่านการคำนวณ รู้จักตั้งคำถามที่เร้าใจ และค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การประเมินผลตามวัตถุประสงค์และการสะท้อนความคิดจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติในขั้นตอนการตัดสินใจ พวกเขาจะมีทักษะการเขียนและพูดในที่สาธารณะ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถสื่อสารข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ น่าฟัง รวมถึงทักษะการเจรจาและแก้ไขปัญหาความแตกต่าง พวกเขาจะใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานเป็นทีมผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนจะจบการศึกษา เติบโตเป็นผู้เรียนตลอดชีวิตที่ชื่นชมทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นกุญแจในการทำความเข้าใจสังคมในช่วงเวลาและสถานที่ที่ต่างกัน

๖) ประวิต เอราวรรณ์ (๒๕๖๒ : ๑๗๖) ทำการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู อ้างอิง Jensen และคณะ (Jensen et al, ๒๐๑๒: ๒๖) เสนอไว้ว่าการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการสอน

ในโรงเรียน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพนั้น ภาระงานสอนและงานอื่นของโรงเรียน มีผลต่อแรงจูงใจในการสอนและคุณภาพการสอน กล่าวคือภาระงานสอนและงานอื่นนั้นเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและหมดไฟในที่สุด (OECD, ๒๐๑๕: ๔๘๔) นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่ง Schleicher (๒๐๑๒: ๒๒) ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกัน ดังนั้น Jensen และคณะ (Jensen et al, ๒๐๑๒: ๒๖) เสนอว่า การที่ครูจะมีตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการสอนและการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนศาสตร์การสอนและการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึง การประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียน

#### ๒.๔.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๑) เดวิด เค. อีแวนส์. (๒๕๖๖) กล่าวว่า ระบบการศึกษาที่กำลังหาอัตรากำลังครู เพื่อจัดหาบุคลากรสอนให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชนบทหรือในพื้นที่ที่มีความยากจนสูง แนวทางแก้ไขนโยบายที่เป็นไปได้ ได้แก่ แรงจูงใจทางการเงิน การหมุนเวียนบังคับ และการสรรหาบุคลากรในท้องถิ่น เป็นต้น ประการแรก การทบทวนอย่างเป็นระบบนี้ให้หลักฐานเกี่ยวกับความท้าทายในการจัดหาบุคลากรครูให้กับโรงเรียนบางประเภท เราสังเกตเห็นทักษะของครูที่ลดลงและครูที่ขาดงานมากขึ้นในพื้นที่ชนบทในหลายประเทศ ประการที่สอง การทบทวนนี้รวบรวมผลการศึกษาเชิงทดลองและกึ่งทดลองที่มีอยู่เกี่ยวกับนโยบายที่รัฐบาลดำเนินการ เพื่อเพิ่มจำนวนหรือคุณภาพของครูในโรงเรียนที่จัดหาบุคลากรได้ยากในประเทศที่มีรายได้น้อยหรือปานกลาง แรงจูงใจทางการเงิน ซึ่งเป็นนโยบายที่ได้รับการประเมินมากที่สุด มักมีประสิทธิภาพในการเพิ่มจำนวนครูหรือลดการหมุนเวียนของครูในโรงเรียนที่จัดหาบุคลากรได้ยาก และแรงจูงใจที่ออกแบบมาอย่างดียังสามารถเพิ่มคุณภาพของครูในโรงเรียนเหล่านี้ได้อีกด้วย ผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนักเรียนมักจะเป็นไปในทางบวก แม้ว่าจะมีการประเมินน้อยกว่า แต่การแทรกแซงทางพฤติกรรมและข้อมูลก็มีประสิทธิภาพในการลดตำแหน่งว่างในสองประเทศ

๒) อับดุลลอฮี อิบราฮิม เค และนัสซาราวา (๒๕๖๖) กล่าวว่า การวางแผน กำลังคนกับการพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพของภาครัฐที่ได้รับการคัดเลือกบางส่วนจากไนจีเรีย สิ่งที่เกิดขึ้นจากความจำเป็นเร่งด่วนในการวางแผนและพัฒนากำลังคนในภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย กระบวนการความสำเร็จ และปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่องนี้คือการระบุแนวทางและเทคนิคที่ดีที่สุดในการวางแผนกำลังคน โดยมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวข้องกับการค้นหาว่ากิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม แรงจูงใจ และการส่งเสริมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม การศึกษาพบว่าการพัฒนา กำลังคนมีประโยชน์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบโดยมีผลกระทบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร แต่การวางแผนและการคาดการณ์กำลังคนกลับมีผลกระทบต่อการพัฒนาผลผลิตขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ



๓) ADNAN SAIF HAMED AL WAHSHI (๒๕๕๙) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐโอมาน:การศึกษาเชิงสำรวจในกระทรวงศึกษาธิการในรัฐสุลต่านโอมาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HRP) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรเตรียมความพร้อมสำหรับจำนวนพนักงานและทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ในภาครัฐ การใช้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยังไม่แพร่หลายมากนัก โดยเฉพาะในกระทรวงศึกษาธิการของโอมาน แม้กระทรวงจะมีการนำกลยุทธ์บางอย่างมาใช้ แต่ยังไม่มีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มักมุ่งเน้นที่ความต้องการของในแต่ละปีมากกว่าการวางแผนระยะยาว นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยังขาดทักษะและความรู้ที่จำเป็น ผลการศึกษาแนะนำให้พัฒนาทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และเตรียมองค์กรให้พร้อมสำหรับการปฏิรูปตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

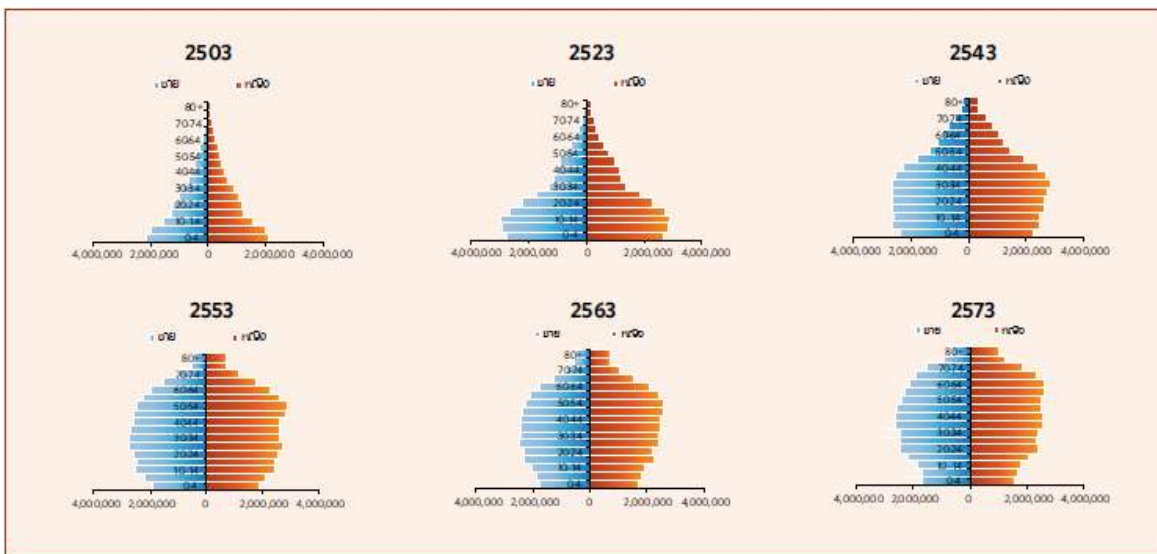
๔) Cappelletti Chiara , Valenti Diego , Saresella Mara (๒๐๒๓) ได้ทำการวิจัย เรื่อง Human Resource Management (Human Resource Planning) ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการปรับตัว และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง การวางแผนที่ดีต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การตัดสินใจขององค์กร และการจัดหาพนักงานที่มีคุณภาพ

#### ๒.๔.๓ ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

##### ๑) แนวโน้มการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง

จำนวนเด็กเกิดใหม่ในแต่ละปีเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ โดยจะลดจำนวนลงไปอีกอย่างรวดเร็วกว่าในกรณีที่อัตราการเจริญพันธุ์จะเพิ่มขึ้นสูงกว่าระดับที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ข้อมูลจากการคาดประมาณจำนวนประชากรในอนาคตขององค์การสหประชาชาติที่กำหนดข้อมูลสมมติฐานของภาวะเจริญพันธุ์ขั้นต่ำซึ่งจะสอดคล้องกับภาวะการเจริญพันธุ์ที่เป็นจริงในขณะนี้มากกว่าสมมติฐานชั้นกลาง ยังคงประเมินจำนวนการเกิดของปี พ.ศ. ๒๕๕๓ สูงเกินกว่าสถานการณ์ที่เป็นจริงในขณะนี้ซึ่งมีจำนวนการเกิดไม่ถึง ๘๐๐,๐๐๐ ราย ต่อปี ซึ่งต่ำกว่า ๙๗๐,๐๐๐ ราย ต่อปี ที่ได้จากการคาดประมาณจำนวนประชากรขั้นต่ำ ซึ่งผลจากการประมาณประชากรขั้นต่ำยังชี้ให้เห็นจำนวนการเกิดในแต่ละปีมีแนวโน้มจะลดลงไปเรื่อย ๆ จนเหลือน้อยกว่า ๕๐๐,๐๐๐ ราย ต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๘๘-๒๕๙๓ หรืออีกเพียงสามสิบกว่าปีข้างหน้า สามารถแสดงแนวโน้มการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องตามภาพดังนี้

ภาพที่ ๒ พีรามิดประชากรของประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๐๓-๒๕๗๓

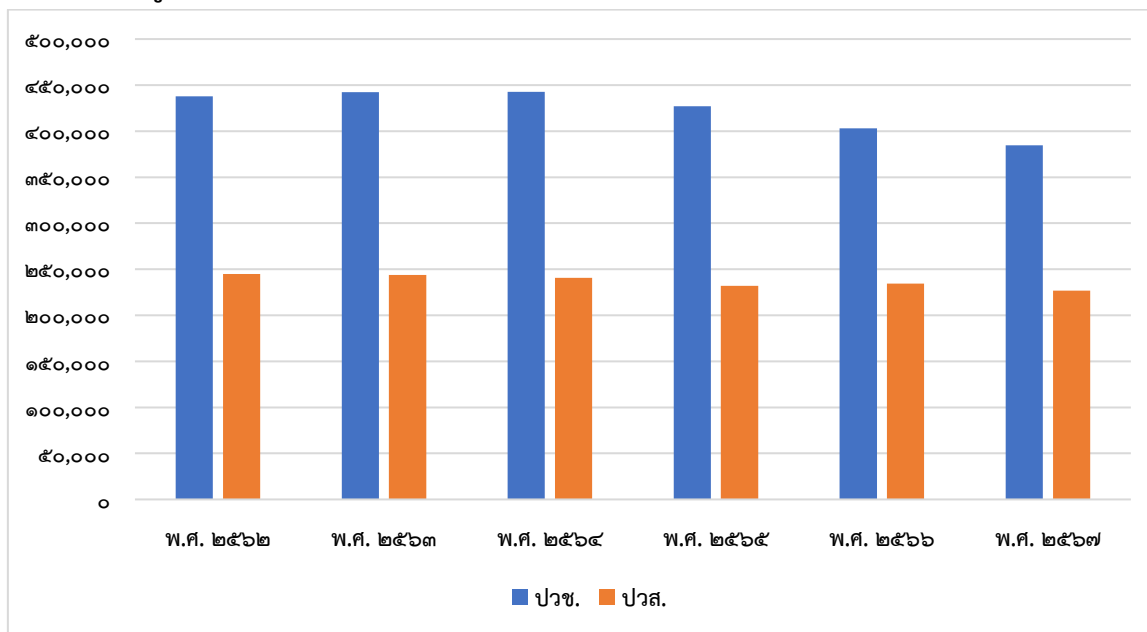


ที่มา : ประชากรปี พ.ศ. ๒๕๐๓-๒๕๔๓ จากสำมะโนประชากรประเทศไทย ประชากรปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จนถึงปี ๒๕๗๓ จาก World Population Prospects: The ๒๐๐๘ Revision. United Population, ๒๐๐๙ ประมาณการขั้นต่ำ

ตารางที่ ๗ ข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๗ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียน	
	ระดับ ปวช.	ระดับ ปวส.
พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๓๗,๘๑๐	๒๔๔,๗๘๖
พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๔๒,๒๔๘	๒๔๓,๘๑๕
พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๔๒,๕๒๓	๒๔๐,๕๖๔
พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๒๗,๑๐๑	๒๓๒,๐๙๗
พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๐๒,๙๒๖	๒๓๔,๕๕๙
พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๘๔,๕๔๙	๒๒๖,๘๓๓

ภาพที่ ๓ ข้อมูลจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๗ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของแต่ละปี จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## ๒) การกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

กระทรวงอุตสาหกรรม (๒๕๕๙) กล่าวว่า การต่อยอดอุตสาหกรรมกลุ่มเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการต่อยอดและสร้าง S-Curve ตัวใหม่ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) และเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยมีตัวช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมทั้ง ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย

๒.๑) การต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) ซึ่งเป็นการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายผลิต โดยการลงทุนชนิดนี้จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลางในลักษณะการต่อยอด ประกอบด้วย

(๑) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next - Generation Automotive) ได้แก่ การผลิตเครื่องยนต์และชิ้นส่วนเครื่องยนต์ ผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะที่ใช้เทคโนโลยีสูง ผลิตชิ้นส่วนความปลอดภัยและประหยัดพลังงาน ผลิตอุปกรณ์สำหรับรถยนต์ Hybrid, Electric Vehicles (EV) และ Plug in Hybrid Electric Vehicles (PHEV) ผลิตยางล้อ ผลิตชิ้นส่วนระบบเชื้อเพลิง ผลิตชิ้นส่วนระบบส่งกำลังผลิตรถจักรยานยนต์ (ยกเว้นที่มีความจุกระบอกสูบต่ำกว่า ๒๔๘ ซีซี) ยานยนต์ไฟฟ้า

(๒) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) ได้แก่ การผลิต ดังต่อไปนี้

- กลุ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ : SSD, OLED/Flat Panel Display, Chip on Board LED, Sensors, REID, Electronic Controlling devices, Internet of Things/Smart Home, CCTV, Wearable Devices, อุปกรณ์โทรคมนาคม

- กลุ่มผลิตภัณฑ์เดิมที่มีศักยภาพ : HDD, IC, Diode, Transistor, Multilayer PCB และ Flexible Printed Circuit

- กลุ่มกิจการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ : Microelectronics Design, Embedded System Design, IC Design

(๓) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) ได้แก่ การท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่า การท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาว (Long Stay) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) เป็นต้น

(๔) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) ได้แก่ การผลิตสารสกัดจากวัตถุดิบธรรมชาติ สารออกฤทธิ์ (Active Ingredient) จากวัตถุดิบทางธรรมชาติ (ถั่งหมีอย่าง ถั่งหมีอย่างอ่อนนุ่ม ยางแบริ่ง) เป็นต้น

(๕) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) ได้แก่ อาหารและเครื่องดื่มเสริมสุขภาพ (Functional Foods) อาหารทางการแพทย์ (Medical Food) ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (Food Supplement) นวัตกรรมอาหาร (Food Innovation) เป็นต้น

๒.๒) อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) เนื่องจากทั้ง ๕ อุตสาหกรรมเดิมมีขีดจำกัด ไม่เพียงพอที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา New S-curve ควบคู่ไปด้วย เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

(๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)

(๒) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)

(๓) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)

(๔) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)

(๕) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

๒.๓) กลุ่มอุตสาหกรรม New S-curve หรือ Second Wave

อีसानไมซ์ (๒๕๖๔) กล่าวไว้ว่า S-Curve ที่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องมีการปฏิรูปใหม่ผ่านการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อให้อุตสาหกรรมสามารถเติบโตไปในอนาคต ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เครื่องหนัง อัญมณีและเครื่องประดับ และกลุ่มอุตสาหกรรมวัสดุ คือ อุตสาหกรรมโลหะ อโลหะ ไม้แปรรูป แก้ว กระจก ปูนซีเมนต์ เซรามิก ปิโตรเคมี และพลาสติก เพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้มีความทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก โดยรัฐบาลจะมุ่งเน้นไปที่การลงทุน การพัฒนาคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม

๓) ๒๐ เทรนด์อาชีพมาแรงในอนาคต ปี ๒๐๒๕-๒๐๒๙

สตาร์พิชแลกเปลี่ยน (๒๕๖๕) กล่าวไว้ว่า ๒๐ เทรนด์อาชีพมาแรงในอนาคต ปี ๒๐๒๕-๒๐๒๙

๓.๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (Work from Home Facilitator)

๓.๒) โค้ชออนไลน์ด้านการดูแลสุขภาพ และวางแผนการออกกำลังกายผ่านอุปกรณ์ดิจิทัล (Fitness Commitment Counselor)

๓.๓) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ออกแบบบ้านอัจฉริยะ (Smart Home Design Manager)

๓.๔) วิศวกรผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดแยกข้อมูลขยะ (Data Trash Engineer)

๓.๕) สถาปนิกผู้เชี่ยวชาญด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (Workplace Environment Architect)

๓.๖) นักตรวจสอบอัลกอริทึม (Algorithm Bias Auditor)

๓.๗) เจ้าหน้าที่ควบคุมการคมนาคม (Highway Controller)

๓.๘) ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพทางการเงิน (Financial Wellness Coach)

๓.๙) ผู้เตือนภัยพิบัติทางไซเบอร์ (Cyber Calamity Forecaster)

๓.๑๐) ผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านการดูแลและฟื้นฟูความทรงจำของผู้สูงอายุ (Virtual Reality Personal Memory Curator)

๓.๑๑) ผู้จัดการและบริหารความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์-หุ่นยนต์ (Man-Machine Teaming Manager)

๓.๑๒) ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ AI (AI Business Development Manager, AI BDM)

๓.๑๓) ผู้เชี่ยวชาญด้าน Edge Computing (Master of Edge Computing)

๓.๑๔) นักเดิน/นักสนทนาเป็นเพื่อน (Walker/Talker)

๓.๑๕) นักให้คำปรึกษาด้านการปรับปรุงฟื้นฟูภาวะการมีพฤติกรรมอาชญากรรมไซเบอร์ในเด็กและเยาวชน (Juvenile Cybercrime Rehabilitation Counselor)

๓.๑๖) นักให้คำปรึกษาด้านการจัดระเบียบสิ่งของ (Joy Adjutant)

๓.๑๗) หัวหน้าแผนกการพัฒนาพฤติกรรมธุรกิจ (Head of Business Behavior)

๓.๑๘) ผู้ประสานงาน Uni4Life (Uni4Life Coordinator)

๓.๑๙) ผู้สร้างสนามชม Esports (Esports Arena Builder)

๓.๒๐) นักพัฒนารถยนต์บินได้ (Flying Car Developer)

## บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต และ ๓) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบ Explanatory Mixed Methods Design โดยผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

### ๓.๑ ระยะที่ ๑ เชิงปริมาณ

การดำเนินการในระยะที่ ๑ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒) คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน และ ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

#### ๓.๑.๑ ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๔๓๓ แห่ง

#### ๓.๑.๒ เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี ๒ แบบ ดังนี้

๑.๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยชุดที่ ๑ คือ แบบสอบถามสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลกลุ่มสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ

ตอนที่ ๓ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตรากำลัง โดยมีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ ประกอบด้วย ๑) ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน

ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ ๒) ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๒) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยชุดที่ ๒ คือ แบบสอบถามความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลกลุ่มสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พร้อมกับการแนบไฟล์เอกสารภาระงานที่ต้องการเพิ่มอัตรากำลัง

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๒) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

๒.๑) ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยและโครงสร้างเครื่องมือวิจัย

๒.๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างข้อความและข้อความที่ใช้ในแบบสอบถามให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๓) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ (ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ประกอบด้วย เลขาธิการ ก.ค.ศ. รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ที่ควบคุมและดูแลภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ที่ควบคุมดูแลภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล) เพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ศิริชัย กาญจนวาสี, ๒๕๔๕) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+๑ หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหา

๐ หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหา

-๑ หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามสอดคล้องวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหา

๒.๔) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IO ตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไปมาใช้ โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -๑ ถึง +๑

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ดังนี้  
ถ้า  $IOC < 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้น วัดไม่ได้ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา  
และวัตถุประสงค์

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้น วัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาและ  
วัตถุประสงค์

หากค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.๗๑ - ๑.๐๐ จึงจะถือว่าแบบสอบถามฉบับนั้น  
มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยจากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา  
พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ดังนั้น สรุปได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเหมาะสม  
ที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

๒.๕) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ  
ต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑๕ แห่ง ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งสามารถ  
บันทึกข้อมูลตามแบบสอบถามได้จริง ไม่มีประเด็นต้องปรับแก้

#### ๓.๑.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) คณะผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๔๓๓ แห่ง

๒) คณะผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ในการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบการจัดส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา ไปยังสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### ๓.๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบ  
ความถูกต้อง ความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ ๑ วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา โดยใช้สูตรการคำนวณที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗  
โดยจัดกลุ่มการวิเคราะห์แยกตามประเภทสถานศึกษา เพื่อให้ทราบสภาพอัตรากำลังที่มีในปัจจุบัน  
รวมทั้งวิเคราะห์ภาระงานโดยคำนวณหาค่าสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)  
ของชั่วโมงภาระงานต่อหนึ่งสัปดาห์ในแต่ละสายงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพยากรณ์อัตรากำลังในอนาคต

๒) ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ ๒ วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดกลุ่มการวิเคราะห์ความต้องการในแต่ละสายงานแยกตามกลุ่มสถานศึกษา  
และสรุปภาระงานที่นำไปสู่การขอกำหนดอัตรากำลัง



### ๓.๒ ระยะที่ ๒ เชิงคุณภาพ

การดำเนินการในระยะที่ ๒ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒) คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน และ ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ว่าสภาพอัตรากำลังและภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และในอนาคตมีความต้องการอัตรากำลังอย่างไร โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

#### ๓.๒.๑ ประชากรในการวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### ๓.๒.๒ ตัวอย่างในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ๑๒ ประเภทสถานศึกษา จำนวน ๒๑ แห่ง โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

#### ๓.๒.๓ เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ ๒ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพอัตรากำลังและภาระงานในปัจจุบัน และความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ของแต่ละสายงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

##### ๒) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑) ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒.๒) ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์ สร้างข้อความและข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย

##### ๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ คณะผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เลือกสถานศึกษา ผู้ที่จะให้เข้ารับการสัมภาษณ์ในแต่ละสายงาน และนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพอัตรากำลังและภาระงานในปัจจุบัน และความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ของแต่ละสายงาน

รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

#### ๔) การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการจัดระบบระเบียบของข้อมูล (Data organizing) กำหนดรหัสข้อมูล (Data coding) จัดกลุ่มข้อมูล (Data clustering) หาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มข้อมูลที่ได้ เพื่อสร้างบทสรุป โดยนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย

### ๓.๓ ระยะที่ ๓ เจริญคุณภาพ

การดำเนินการในระยะที่ ๓ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓) คือ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งในระยะนี้คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยคณะผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการในระยะนี้ออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

#### ๓.๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ

คณะผู้วิจัยนำผลในระยะที่สองมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ โดยประชุมคณะทำงานศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามคำสั่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

#### ๓.๓.๒ ขั้นตอนการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายฯ

คณะผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะทำงานศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สมบูรณ์

## บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันและความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในอนาคต รวมถึงนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว โดยในการศึกษาคณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษา ข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ๒ แห่ง ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันและความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่า ปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในอนาคต จากแบบสอบถาม ประกอบกับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อให้ ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยปรากฏ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

### ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ ๘ จำนวนสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามประเภทสถานศึกษา) (N=๔๓๓)

ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
วิทยาลัยเทคนิค	๑๕๒	๓๕.๑๐
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง	๒	๐.๔๖
กาญจนานิเชทวิทยาลัยช่างทองหลวง	๑	๐.๒๓
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๔๐	๙.๒๔
วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	๑	๐.๒๓
วิทยาลัยพณิชยการ	๕	๑.๑๖
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	๒	๐.๔๖
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	๒	๐.๔๖
วิทยาลัยการอาชีพ	๑๔๓	๓๓.๐๓
วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	๑	๐.๒๓
วิทยาลัยสารพัดช่าง	๓๕	๘.๐๘
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์	๑	๐.๒๓
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	๔๔	๑๐.๑๖
วิทยาลัยประมง	๓	๐.๗๐
วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง	๑	๐.๒๓
รวม	๔๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า จำนวนสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๓๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๙ สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง) (N=๔๓๓)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๖๙	๑๕.๙๔
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย	๓๒	๗.๓๙
ครูที่ได้รับมอบหมาย	๒๖๒	๖๐.๕๐
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน/อัตราจ้าง ที่ได้รับมอบหมาย	๗๐	๑๖.๑๗
รวม	๔๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๙ พบว่า สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง) มากที่สุดคือ ครูที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๐ รองลงมาเจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน/อัตราจ้างที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๗ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๔ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑๐ วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามวิทยฐานะ) (N=๔๓๓)

วิทยฐานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีวิทยฐานะ	๑๙๒	๔๔.๓๔
ชำนาญการ	๘๑	๑๘.๗๑
ชำนาญการพิเศษ	๑๕๗	๓๖.๒๖
เชี่ยวชาญ	๓	๐.๖๙
เชี่ยวชาญพิเศษ	๐	๐.๐๐
รวม	๔๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามวิทยฐานะ) มากที่สุดคือ ผู้ไม่มีวิทยฐานะจำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๔ รองลงมาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๖ วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๙ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามสูตรการคำนวณที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ มีดังนี้

ตารางที่ ๑๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (N=๑๕)

กลุ่มสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ตาม เกณฑ์ (คน)	มีจริง (คน)	พอดี ขาด (-) เกิน (+)
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิค	๑๕๒	๑๕๒	๑๕๒	พอดี
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและ อุตสาหกรรมการต่อเรือ	๒	๒	๒	พอดี
	กาญจนภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง	๑	๑	๑	พอดี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	๑	๑	๑	พอดี
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๔๐	๔๐	๔๐	พอดี
	วิทยาลัยพณิชยการ	๕	๕	๕	พอดี
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	๒	๒	๒	พอดี
	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว	๒	๒	๒	พอดี
วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยการอาชีพ	๑๔๓	๑๔๓	๑๔๓	พอดี
	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	๑	๑	๑	พอดี
วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่าง	๓๕	๓๕	๓๕	พอดี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา เทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์	๑	๑	๑	พอดี
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	๔๔	๔๔	๔๔	พอดี
	วิทยาลัยประมง	๓	๓	๓	พอดี
	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตร และประมง	๑	๑	๑	พอดี
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๔๓๓</b>	<b>๔๓๓</b>	<b>๔๓๓</b>	

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม พอดีเกณฑ์ฯ จำนวน ๑๕ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (N=๑๕)

กลุ่มสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ตามเกณฑ์ (คน)	มีจริง (คน)	พอดีขาด (-) เกิน (+)
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิค	๑๕๒	๕๕๔	๕๕๖	+๒
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือ	๒	๔	๖	+๒
	กาญจนานิเชกวิทยาลัย ช่างทองหลวง	๑	๓	๒	-๑
วิทยาลัย อาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	๑	๓	๓	พอดี
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๔๐	๑๔๕	๑๔๙	+๔
	วิทยาลัยพณิชยการ	๕	๑๘	๑๘	พอดี
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	๒	๕	๕	พอดี
	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว	๒	๖	๕	-๑
วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยการอาชีพ	๑๔๓	๓๗๘	๓๙๘	+๒๐
	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	๑	๑	๒	+๑
วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่าง	๓๕	๘๒	๘๐	-๒
วิทยาลัยอาชีวศึกษา เทคโนโลยีฐาน วิทยาศาสตร์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์	๑	๒	๒	พอดี
วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	๔๔	๙๓	๑๐๖	+๑๓
	วิทยาลัยประมง	๓	๔	๖	+๒
	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตร และประมง	๑	๑	๒	+๑
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๔๓๓</b>	<b>๑,๒๙๙</b>	<b>๑,๓๔๐</b>	

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม เกินเกณฑ์ฯ จำนวน ๘ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ ได้แก่ ๑) วิทยาลัยเทคนิค ๒) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ ๓) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๔) วิทยาลัยการอาชีพ ๕) วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร

๖) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ๗) วิทยาลัยประมง และ ๘) วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง  
รองลงมามีอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม พอดีเกณฑ์ฯ จำนวน ๔ ประเภท  
สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ ได้แก่ ๑) วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ๒) วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ๓) วิทยาลัย  
ศิลปหัตถกรรม และ ๔) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ และมีอัตรากำลังตำแหน่ง  
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ จำนวน ๓ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็น  
ร้อยละ ๒๐ ได้แก่ ๑) กาญจนานิเชกวิทยาลัย ช่างทองหลวง ๒) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว  
และ ๓) วิทยาลัยสารพัดช่าง

ตารางที่ ๑๓ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งครู (N=๑๕)

กลุ่ม สถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ตาม เกณฑ์ (คน)	มีจริง (คน)	พอดี ขาด (-) เกิน (+)
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิค	๑๕๒	๑๘,๖๖๕	๘,๕๑๕	-๑๐,๑๕๐
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและ อุตสาหกรรมการต่อเรือ	๒	๗๙	๕๐	-๒๙
	กาญจนานิเชกวิทยาลัย ช่างทองหลวง	๑	๔๗	๒๐	-๒๗
วิทยาลัย อาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	๑	๓๙	๓๓	-๖
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๔๐	๓,๙๙๒	๒,๔๕๖	-๑,๕๓๖
	วิทยาลัยพัฒนวิชาการ	๕	๔๑๖	๓๕๒	-๖๔
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	๒	๙๓	๖๒	-๓๑
	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว	๒	๙๙	๔๓	-๕๖
วิทยาลัยการ อาชีพ	วิทยาลัยการอาชีพ	๑๔๓	๖,๖๙๐	๒,๕๐๐	-๔,๑๙๐
	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	๑	๘	๙	+๑
วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่าง	๓๕	๑,๑๗๔	๖๕๒	-๕๒๒
วิทยาลัย อาชีวศึกษา เทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์	๑	๓๔	๒๗	-๗
วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	๔๔	๒,๓๒๒	๑,๕๒๑	-๘๐๑
	วิทยาลัยประมง	๓	๕๘	๖๑	+๓
	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตร และประมง	๑	๒๗	๒๔	-๓
รวม	๑๕	๔๓๓	๓๓,๗๔๓	๑๖,๓๒๕	

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งครูในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ จำนวน ๑๓ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ ได้แก่ ๑) วิทยาลัยเทคนิค ๒) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ ๓) กาญจนานิเชกวิทยาลัย ช่างทองหลวง ๔) วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ๕) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๖) วิทยาลัยพณิชยการ ๗) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม ๘) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว ๙) วิทยาลัยการอาชีพ ๑๐) วิทยาลัยสารพัดช่าง ๑๑) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ ๑๒) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และ ๑๓) วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง รองลงมามีอัตรากำลังตำแหน่งครู ในภาพรวม เกินเกณฑ์ฯ จำนวน ๒ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ได้แก่ ๑) วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร และ ๒) วิทยาลัยประมง

ตารางที่ ๑๔ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (N=๑๕)

กลุ่มสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ตาม เกณฑ์ (คน)	มีจริง (คน)	พอดี ขาด (-) เกิน (+)
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิค	๑๕๒	๑,๗๐๘	๑๖๔	-๑,๕๔๔
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือ	๒	๕	๑	-๔
	กาญจนานิเชกวิทยาลัย ช่างทองหลวง	๑	๔	๐	-๔
วิทยาลัย อาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	๑	๔	๒	-๒
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๔๐	๓๔๗	๔๒	-๓๐๕
	วิทยาลัยพณิชยการ	๕	๓๗	๙	-๒๘
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	๒	๗	๐	-๗
	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว	๒	๙	๐	-๙
วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยการอาชีพ	๑๔๓	๕๗๕	๔๖	-๕๒๙
	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	๑	๐	๐	พอดี
วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่าง	๓๕	๒๕	๑	-๒๔
วิทยาลัยอาชีวศึกษา เทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยี ฐานวิทยาศาสตร์	๑	๓	๐	-๓
วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	๔๔	๑๔๔	๙๕	-๔๙
	วิทยาลัยประมง	๓	๒	๒	พอดี
	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง	๑	๐	๐	พอดี
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๔๓๓</b>	<b>๒,๘๗๐</b>	<b>๓๖๒</b>	



จากตารางที่ ๑๔ พบว่า การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ จำนวน ๑๒ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ได้แก่ ๑) วิทยาลัยเทคนิค ๒) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ๓) กาญจนานิเทศวิทยาลัย ช่างทองหลวง ๔) วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ๕) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๖) วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ๗) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม ๘) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว ๙) วิทยาลัยการอาชีพ ๑๐) วิทยาลัยสารพัดช่าง ๑๑) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ และ ๑๒) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี รองลงมา มีอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในภาพรวม พอดีเกณฑ์ฯ จำนวน ๓ ประเภทสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ได้แก่ ๑) วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร ๒) วิทยาลัยประมง และ ๓) วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงานในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน มีดังนี้

๑) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ ๑๕ ภาระงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (N=๔๓๓)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ภาระงานบริหารสถานศึกษา		
- เต็มเวลา	๔๓๓	๑๐๐.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๔๓๓</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๒) ภาระงานการสอน		
- ๑-๕ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์	๓๕๑	๘๑.๐๖
- ๖-๑๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์	๕๕	๑๒.๗๐
- ๑๑-๒๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์	๒๕	๕.๗๘
- ๒๑ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ ขึ้นไป	๒	๐.๔๖
<b>รวม</b>	<b>๔๓๓</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า ภาระงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานบริหารสถานศึกษา เต็มเวลา จำนวน ๔๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ภาระงานการสอนมากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ จำนวน ๓๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๖ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ ๑๑-๒๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๘ และ ๒๑ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑๖ ภาระงานของตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (N=๑,๓๔๐)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ภาระงานบริหารสถานศึกษา - เต็มเวลา	๑,๓๔๐	๑๐๐.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๑,๓๔๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๒) ภาระงานการสอน - ๑-๑๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์	๑,๒๒๙	๙๑.๗๒
- ๑๑-๑๕ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์	๘๙	๖.๖๔
- ๑๖-๒๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์	๑๘	๑.๓๔
- ๒๑ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ ขึ้นไป	๔	๐.๓๐
<b>รวม</b>	<b>๑,๓๔๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๑๖ พบว่า ภาระงานของตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานบริหารสถานศึกษา เต็มเวลา จำนวน ๑,๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ภาระงานการสอนมากที่สุด ๑-๑๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ จำนวน ๑,๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๗๒ รองลงมา ๑๑-๑๕ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๔ ๑๖-๒๐ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๔ และ ๒๑ ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

## ๒) ภาระงานการสอน

ตารางที่ ๑๗ ภาระงานของตำแหน่งครู (N=๑๖,๓๒๕)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน - ๑-๖ ชั่วโมง/สัปดาห์	๒,๙๐๓	๑๗.๗๘
- ๗-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๒,๐๐๘	๑๒.๓๐
- ๑๑-๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์	๑,๘๒๓	๑๑.๑๗
- ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๙,๕๙๑	๕๘.๗๕
<b>รวม</b>	<b>๑๖,๓๒๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ - ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๑๑,๘๔๒	๗๒.๕๔
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๓,๙๙๘	๒๔.๕๙
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๔๘๕	๒.๙๗
<b>รวม</b>	<b>๑๖,๓๒๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา - ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๑๐,๖๙๒	๖๕.๔๙
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๔,๙๖๔	๓๐.๔๑
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๖๖๙	๔.๑๐
<b>รวม</b>	<b>๑๖,๓๒๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

## ตารางที่ ๑๗ (ต่อ)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น		
- ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๑๓,๓๙๑	๘๒.๐๓
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๒,๔๖๕	๑๕.๑๐
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๔๖๙	๒.๘๗
<b>รวม</b>	<b>๑๖,๓๒๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๑๗ พบว่า ภาระงานของตำแหน่งครู ทั้งหมด ๑๖,๓๒๕ คน แบ่งเป็น ๑) มีชั่วโมงสอนตามตารางสอนมากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๙,๕๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๕ รองลงมา ๑-๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๒,๙๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๘ ๗-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๒,๐๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๐ และ ๑๑-๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๑,๘๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๗ ๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๑๑,๘๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๔ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๓,๙๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๙ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๔๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๗ ๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษามากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๑๐,๖๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๙ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๔,๙๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๑ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๖๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ และ ๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นมากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๑๓,๓๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๓ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๒,๔๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๔๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๗ ตามลำดับ

## ตารางที่ ๑๘ ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน) (N=๔,๒๖๔)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน		
- ๑-๖ ชั่วโมง/สัปดาห์	๘๕๔	๒๐.๐๒
- ๗-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๗๓๐	๑๗.๑๓
- ๑๑-๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์	๕๕๔	๑๓.๐๐
- ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๒,๑๒๖	๔๙.๘๕
<b>รวม</b>	<b>๔,๒๖๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
- ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๓,๓๘๑	๗๙.๒๙
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๗๗๔	๑๘.๑๔
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๑๐๙	๒.๕๗
<b>รวม</b>	<b>๔,๒๖๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

## ตารางที่ ๑๘ (ต่อ)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา		
- ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๒,๖๓๙	๖๑.๙๑
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๘๘๐	๒๐.๖๓
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๗๔๕	๑๗.๔๖
<b>รวม</b>	<b>๔,๒๖๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น		
- ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๓,๗๑๑	๘๗.๐๔
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๓๙๐	๙.๑๔
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๑๖๓	๓.๘๒
<b>รวม</b>	<b>๔,๒๖๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๑๘ พบว่า ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน) ทั้งหมด ๔,๒๖๔ คน แบ่งเป็น ๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอนมากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๒,๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘๕ รองลงมา ๑-๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๘๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๒ ๗-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๗๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๓ และ ๑๑-๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๕๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๓,๓๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๙ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๗๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๔ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๗ ๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๒,๖๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๑ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๘๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๓ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๗๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๖ และ ๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นมากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๓,๗๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๔ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๓๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๔ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๑๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ ตามลำดับ

## ๓) สายงานสนับสนุน

## ตารางที่ ๑๙ ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (N=๓๖๒)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริมาณงานต่อสัปดาห์		
- ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๒๙๕	๘๑.๓๖
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๔๙	๑๓.๕๖
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๑๘	๕.๐๘
<b>รวม</b>	<b>๓๖๒</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๑๙ พบว่า ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทั้งหมด ๓๖๒ คน ปริมาณงานต่อสัปดาห์มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๒๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๖ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๖ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๐ ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน) (N=๘๐๐)

ภาระงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริมาณงานต่อสัปดาห์		
- ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์	๕๙๒	๗๔.๐๕
- ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์	๑๖๐	๒๐.๐๐
- ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	๔๘	๕.๙๕
<b>รวม</b>	<b>๘๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน) ทั้งหมด ๘๐๐ คน ปริมาณงานต่อสัปดาห์มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๕๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๕ รองลงมา ๖-๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และ ๑๑ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๕ ตามลำดับ

๔.๑.๔ ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ความต้องการสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ ๒๑ จำนวนความต้องการสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (n=๒๗๐)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒๗๐	๑๐๐.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๒๗๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๒๑ จำนวนความต้องการสายงานผู้บริหาร พบว่า มีความต้องการอัตรากำลังรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๒) ความต้องการสายงานการสอน

๒.๑) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

๒.๑.๑) วิชาสามัญ ปวช.

ตารางที่ ๒๒ จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาสามัญระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิชาสามัญ (n=๗๕๔)

วิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาษาไทย	๑๒๒	๑๖.๑๘
ภาษาต่างประเทศ	๑๖๗	๒๒.๑๕
วิทยาศาสตร์	๑๑๕	๑๕.๒๕
คณิตศาสตร์	๑๒๓	๑๖.๓๑
สังคมศึกษา	๑๐๙	๑๔.๔๖
สุขศึกษาและพลศึกษา	๑๑๘	๑๕.๖๕
<b>รวม</b>	<b>๗๕๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๒๒ พบว่า จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาสามัญ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทั้งหมด ๗๕๔ คน ได้แก่ วิชาภาษาต่างประเทศมากที่สุด จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๕ รองลงมาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๑ วิชาภาษาไทย จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๘ สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๕ วิทยาศาสตร์ จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๕ และสังคมศึกษา จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๖ ตามลำดับ

๒.๑.๒) วิชาพื้นฐาน ปวช.

ตารางที่ ๒๓ จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิชาพื้นฐาน (n=๒๕๕)

วิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เทคนิคพื้นฐาน	๑๓๖	๕๓.๓๓
อุตสาหกรรมเกษตร/บริหารธุรกิจเกษตร/ ช่างกลการเกษตร	๖๒	๒๔.๓๑
บริหารธุรกิจพื้นฐาน	๕๗	๒๒.๓๖
รวม	๒๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาพื้นฐาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทั้งหมด ๒๕๕ คน ได้แก่ วิชาเทคนิคพื้นฐานมากที่สุด จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ รองลงมาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร/บริหารธุรกิจเกษตร/ช่างกลการเกษตร จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๑ และวิชาบริหารธุรกิจพื้นฐาน จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๖ ตามลำดับ

๒.๑.๓) วิชาชีพ ปวช.

ตารางที่ ๒๔ จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (n=๑,๔๘๗)

ประเภทวิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อุตสาหกรรม	๖๕๔	๔๓.๙๘
พาณิชยกรรม	๓๖๔	๒๔.๔๘
ศิลปกรรม	๕๔	๓.๖๔
คหกรรม	๘๕	๕.๗๒
เกษตรกรรม	๗๗	๕.๑๘
ประมง	๑๓	๐.๘๗
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	๘๒	๕.๕๑
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	๑๓	๐.๘๗
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๔๑	๙.๔๘
อุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี	๔	๐.๒๗
รวม	๑,๔๘๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๔ พบว่า จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทั้งหมด ๑,๔๘๗ คน ได้แก่ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน ๖๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๘ รองลงมาประเภทวิชาพาณิชยกรรม จำนวน ๓๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๘ ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๘ คหกรรม จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๒ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๑ เกษตรกรรม จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๘ ศิลปกรรม จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๔ ประมงและอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๗ และอุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๗ ตามลำดับ

๒.๒) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

๒.๒.๑) วิชาสามัญ ปวส.

ตารางที่ ๒๕ จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาสามัญระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (n=๔๐๔)

วิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาษาไทย	๗๒	๑๗.๘๒
ภาษาต่างประเทศ	๙๕	๒๓.๕๑
วิทยาศาสตร์	๗๐	๑๗.๓๓
คณิตศาสตร์	๗๐	๑๗.๓๓
สังคมศึกษา	๖๖	๑๖.๓๔
มนุษยศาสตร์	๓๑	๗.๖๗
รวม	๔๐๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๕ พบว่า จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาสามัญ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งหมด ๔๐๔ คน ได้แก่ วิชาภาษาต่างประเทศมากที่สุด จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๑ รองลงมาวิชาภาษาไทย จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๒ วิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๓ วิชาสังคมศึกษา จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๔ และวิชามนุษยศาสตร์ จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๗

๒.๒.๒) วิชาพื้นฐาน ปวส.

ตารางที่ ๒๖ จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาพื้นฐานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (n=๑๘๔)

วิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เทคนิคพื้นฐาน	๘๗	๔๗.๒๘
อุตสาหกรรมเกษตร/บริหารธุรกิจเกษตร/ ช่างกลการเกษตร	๕๕	๒๙.๘๙
บริหารธุรกิจพื้นฐาน	๔๒	๒๒.๘๓
รวม	๑๘๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาพื้นฐานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งหมด ๑๘๔ คน ได้แก่ วิชาเทคนิคพื้นฐานมากที่สุด จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒๘ รองลงมาเป็นวิชาอุตสาหกรรมเกษตร/บริหารธุรกิจเกษตร/ช่างกลการเกษตร จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๙ และวิชาบริหารธุรกิจพื้นฐาน จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๓ ตามลำดับ

๒.๒.๓) วิชาชีพ ปวส.

ตารางที่ ๒๗ จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (n=๑,๐๒๓)

ประเภทวิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อุตสาหกรรม	๔๔๔	๔๓.๔๐
บริหารธุรกิจ	๒๔๑	๒๓.๕๖
ศิลปกรรม	๓๐	๒.๙๓
คหกรรม	๗๓	๗.๑๔
เกษตรกรรม	๕๖	๕.๔๘
ประมง	๑๓	๑.๒๗
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	๕๓	๕.๑๘
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	๑๒	๑.๑๗
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๘๗	๘.๕๐
อุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี	๔	๐.๓๙
พาณิชยนาวิ	๔	๐.๓๙
เทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรอุตสาหกรรม	๖	๐.๕๙
<b>รวม</b>	<b>๑,๐๒๓</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๒๗ พบว่า จำนวนความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครูในวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งหมด ๑,๐๒๓ คน ได้แก่ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน ๔๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐ รองลงมาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๖ ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๐ ประเภทคหกรรม จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ ประเภทเกษตรกรรม จำนวน ๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๘ ประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๘ ประเภทศิลปกรรม จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๓ ประเภทประมง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๗ ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗ ประเภทเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรอุตสาหกรรม จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๙ และประเภทอุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี และประเภทพาณิชยนาวิ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๙ ตามลำดับ



## ๓) ความต้องการสายงานสนับสนุน

ตารางที่ ๒๘ จำนวนความต้องการสายงานสนับสนุนในแต่ละประเภท (n=๒,๘๐๖)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทวิชาการ</b>		
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	๙๑	๓.๒๔
นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๔๘	๘.๘๔
นักวิชาการพัสดุ	๒๓๗	๘.๔๕
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๘๓	๒.๙๖
พยาบาลวิชาชีพ	๔๓	๑.๕๓
บรรณารักษ์	๗๕	๒.๖๗
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๘๙	๓.๑๗
นักโภชนาการ	๒๙	๑.๐๓
นักจิตวิทยา	๕๓	๑.๘๙
นักวิชาการส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๐	๑.๗๘
<b>รวม</b>	<b>๙๙๘</b>	<b>๓๕.๕๖</b>
<b>ประเภททั่วไป</b>		
เจ้าพนักงานธุรการ	๕๖๙	๒๐.๒๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๖๗	๑๓.๐๘
เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๕๕	๑๒.๖๕
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๑๐๗	๓.๘๑
เจ้าพนักงานห้องสมุด	๑๒๓	๔.๓๘
นายช่างโยธา	๗๔	๒.๖๔
นายช่างไฟฟ้า	๘๗	๓.๑๑
นายช่างเทคนิค	๗๙	๒.๘๒
พยาบาลเทคนิค	๔๗	๑.๖๗
<b>รวม</b>	<b>๑,๘๐๘</b>	<b>๖๔.๔๔</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๒,๘๐๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๒๘ พบว่า จำนวนความต้องการสายงานสนับสนุนในแต่ละประเภททั้งหมด ๒,๘๐๖ คน โดยแบ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๙๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๖ ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีมากที่สุด จำนวน ๒๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๔ รองลงมานักวิชาการพัสดุ จำนวน ๒๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๕ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๔ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๗ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๖ บรรณารักษ์ จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗ นักจิตวิทยา จำนวน ๕๓ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๙ นักวิชาการส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๓ และนักโภชนาการ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๓ และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑,๘๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๔ ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการมากที่สุด จำนวน ๕๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๘ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๓๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๘ เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๓๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๕ เจ้าพนักงานห้องสมุด จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๘ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๑ นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๑ นายช่างเทคนิค จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๒ นายช่างโยธา จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๔ และพยาบาลเทคนิค จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗

#### ๔.๒ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน (ทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพ) และผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ และผลการวิเคราะห์เนื้อหา

๑) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน ๒๗๕ คน แบ่งเป็น ๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๑ คน ๒) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔๓ คน ๓) ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑๕๙ คน และ ๔) ตำแหน่งสายงานสนับสนุน จำนวน ๕๒ คน สามารถสรุปได้ตามตารางดังนี้

#### ตารางที่ ๒๙ สรุปข้อมูลผู้ให้การสัมภาษณ์

รหัส Code	ชื่อสถานศึกษา
N ผอ. ๑	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
N รอง ผอ. ๑	
N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑	
N สนับสนุน ๑	
N ผอ. ๒	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
N รอง ผอ. ๒	
N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒	
N สนับสนุน ๒	
N ผอ. ๓	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน
N รอง ผอ. ๓	
N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓	
N สนับสนุน ๓	
N ผอ. ๔	วิทยาลัยการอาชีพป่าซาง
N รอง ผอ. ๔	
N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔	
N สนับสนุน ๔	

## ตารางที่ ๒๙ (ต่อ)

รหัส Code	ชื่อสถานศึกษา
N ผอ. ๕	วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่
N รอง ผอ. ๕	
N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๕	
N สนิบสนุน ๕	
N ผอ. ๖	วิทยาลัยเทคนิคสารภี
N รอง ผอ. ๖	
N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๖	
N สนิบสนุน ๖	
NE ผอ. ๑	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
NE รอง ผอ. ๑	
NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑	
NE สนิบสนุน ๑	
NE ผอ. ๒	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
NE รอง ผอ. ๒	
NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒	
NE สนิบสนุน ๒	
NE ผอ. ๓	วิทยาลัยการอาชีพหนองสองห้อง
NE รอง ผอ. ๓	
NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓	
NE สนิบสนุน ๓	
NE ผอ. ๔	วิทยาลัยเทคโนโลยีเกษตรอุตสาหกรรมชั้นสูง ขอนแก่น
NE รอง ผอ. ๔	
NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔	
NE สนิบสนุน ๔	
S ผอ. ๑	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช
S รอง ผอ. ๑	
S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑	
S สนิบสนุน ๑	
S ผอ. ๒	วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช
S รอง ผอ. ๒	
S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒	
S สนิบสนุน ๒	

## ตารางที่ ๒๙ (ต่อ)

รหัส Code	ชื่อสถานศึกษา
S ผอ. ๓	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ นครศรีธรรมราช
S รอง ผอ. ๓	
S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓	
S สนิบสนุน ๓	
S ผอ. ๔	วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี
S รอง ผอ. ๔	
S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔	
S สนิบสนุน ๔	
C ผอ. ๑	กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง
C รอง ผอ. ๑	
C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑	
C สนิบสนุน ๑	
C ผอ. ๒	วิทยาลัยประมงสมุทรสาคร
C รอง ผอ. ๒	
C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒	
C สนิบสนุน ๒	
C ผอ. ๓	วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
C รอง ผอ. ๓	
C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓	
C สนิบสนุน ๓	
C ผอ. ๔	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร
C รอง ผอ. ๔	
C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔	
C สนิบสนุน ๔	
C ผอ. ๕	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
C รอง ผอ. ๕	
C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๕	
C สนิบสนุน ๕	
E ผอ. ๑	วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
E รอง ผอ. ๑	
E ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑	
E สนิบสนุน ๑	

## ตารางที่ ๒๙ (ต่อ)

รหัส Code	ชื่อสถานศึกษา
E ผอ. ๒	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์
E รอง ผอ. ๒	
E ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒	
E สนิบสนุน ๒	

## ๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี ๕ ประเด็นรอง ได้แก่ ๑) ความต้องการอัตรากำลัง ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ๒) ความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครู (ทั้งสายสามัญ และวิชาชีพ) ๓) ความต้องการอัตรากำลังสายงานสนับสนุน ๔) การกำหนดจำนวนห้องเรียน และ ๕) การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

## ตารางที่ ๓๐ สรุปประเด็นเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
ความต้องการอัตรา กำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	๑) ความต้องการอัตรากำลัง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	“ไม่ว่าจะเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ภาระงานที่จะต้องทำตามนโยบายมีมาก และยังต้องช่วยงานส่วนกลางด้วย จึงต้องการ อัตรากำลังฯ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ครบตามภาระงานทั้ง ๔ ฝ่าย” (N ผอ. ๑)
		“เพียงพอต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔ อัตรา” (N ผอ. ๒)
		“มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา มีอยู่จริง จำนวน ๑ อัตรา ให้ครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน ๓ คน” (N ผอ. ๓)
		“นักเรียนเพิ่มขึ้นตลอดในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีการเปิดสอนรายวิชาใหม่ ๆ ควรมี อัตรากำลังทุกตำแหน่งเพิ่มขึ้น” (N ผอ. ๕)
		“รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน ทำหน้าที่ ๒ ฝ่าย คนละ ๖ งาน” (N ผอ. ๖)

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔ อัตรา ครอบคลุมภาระงาน ๔ ฝ่าย”</p> <p>(NE ผอ. ๒)</p>
		<p>“รองผู้อำนวยการสถานศึกษามีภาระงานมาก โดยเฉพาะงานประชุม จึงต้องการให้มี รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน เพื่อช่วยงานผู้อำนวยการสถานศึกษา”</p> <p>(NE ผอ. ๓)</p>
		<p>“ต้องการอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ให้ครบทั้ง ๔ ฝ่าย”</p> <p>(NE ผอ. ๔)</p>
		<p>“ต้องการอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาเพิ่มอีก ๑ อัตรา รวม ๓ อัตรา จึงจะเพียงพอสำหรับการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดคุณภาพ เนื่องจากเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก โดยภาระงาน ๔ ฝ่ายที่กำหนดนั้น สามารถรวมงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรและฝ่ายแผนงานและ ความร่วมมือเข้าด้วยกันได้”</p> <p>(S ผอ. ๑)</p>
		<p>“ไม่ได้มอบหมายครูให้ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เนื่องจาก ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งจะต้องอยู่ประจำห้องเรียนให้มากที่สุด”</p> <p>(S ผอ. ๒)</p>
		<p>“วิทยาลัยขนาดเล็ก ต้องการให้พิจารณา ที่ภาระงาน ไม่ยึดโยงกับการกำหนดฝ่าย ๔ ฝ่าย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒ อัตรา น่าจะเพียงพอแต่ภาระงานที่มาก เกิดจากงานตามนโยบาย”</p> <p>(S ผอ. ๔)</p>
		<p>“ต้องการอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาเพิ่มเติมอีกจำนวน ๒ อัตรา รวมเป็น ๔ อัตรา เพื่อให้ครอบคลุมภาระงาน ทั้ง ๔ ฝ่าย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ที่มีปริมาณมาก และหลากหลายด้าน”</p> <p>(C ผอ. ๑)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“วิทยาลัยขนาดเล็ก ต้องการให้พิจารณาที่ภาระงาน ไม่ยึดโยงกับการกำหนดฝ่าย ๔ ฝ่าย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒ อัตรา น่าจะเพียงพอแต่ภาระงานที่มาก เกิดจากงานตามนโยบาย”</p> <p>(C ผอ. ๒)</p>
		<p>“ภาระงานมีปริมาณมาก จึงต้องการอัตรากำลัง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเพิ่มเติม อีกจำนวน ๒ อัตรา รวมเป็น ๔ อัตรา เพื่อให้ครอบคลุมภาระงานทั้ง ๔ ฝ่าย”</p> <p>(E ผอ. ๑)</p>
		<p>“ขณะนี้ต้องแต่งตั้งครูผู้สอนมาปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ คน”</p> <p>(E ผอ. ๒)</p>
		<p>“ต้องการให้มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาครบทุกฝ่าย”</p> <p>(N รอง ผอ. ๑)</p>
		<p>“รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีครบ ครอบคลุมภาระงานทั้ง ๔ ฝ่าย”</p> <p>(N รอง ผอ. ๒)</p>
		<p>“ไม่เห็นด้วยกับการคำนวณรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจากจำนวนห้องเรียน”</p> <p>(N รอง ผอ. ๓)</p>
		<p>“รองผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ครบทั้ง ๔ ฝ่าย แต่ก็อยากได้ครบทุกฝ่ายเพื่อคุณภาพที่ดี”</p> <p>(N รอง ผอ. ๔)</p>
		<p>“มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ครบทุกฝ่าย”</p> <p>“วิทยาลัยทุกแห่งควรมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาครบทั้ง ๔ ฝ่าย”</p> <p>(N รอง ผอ. ๕)</p>
		<p>“อยากได้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาครบทั้ง ๔ ฝ่าย”</p> <p>(N รอง ผอ. ๖)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“ครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำหน้าที่หัวหน้างานการเงิน เนื่องจาก มีความละเอียดรอบคอบ จึงเป็นการใช้งาน ตามสมรรถนะของบุคคลที่มีอยู่”</p> <p>(C รอง ผอ. ๕)</p>
	<p>๒) ความต้องการอัตรากำลัง ตำแหน่งครู (ทั้งสายสามัญ และสายวิชาชีพ)</p>	<p>“วิทยาลัยเสียเปรียบด้านอัตรากำลัง เพราะการคำนวณอัตรากำลัง คำนวณให้ วิทยาลัยที่เปิดสอนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. แต่ไม่คำนวณอัตรากำลังให้วิทยาลัย ที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี”</p> <p>(C ผอ. ๓)</p> <p>“วิทยาลัยที่มีเปิดสอนเฉพาะทางต้องการให้จัด อัตรากำลังให้ตรงวิชาที่เปิดสอน และให้เพียงพอ ถึงแม้จะมีนักเรียนน้อยก็ตาม”</p> <p>(C ผอ. ๔)</p> <p>“การที่วิทยาลัยมีจำนวนครูผู้สอนเพียงพอ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนลดลง จึงสามารถ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการจัดการเรียน การสอนได้”</p> <p>(NE รอง ผอ. ๒)</p> <p>“ไม่ได้รับการบรรจุครู เนื่องจากจำนวนครู ที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ สำหรับการบรรจุ”</p> <p>(NE รอง ผอ. ๓)</p> <p>“ครูที่สอนวิชาสามัญมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง”</p> <p>(NE รอง ผอ. ๔)</p> <p>“ครูบางสาขาวิชาวุฒิไม่ตรงกับสาขาวิชา ที่เปิดสอน ต้องการพนักงานราชการ เพื่อให้ วิทยาลัยสามารถคัดเลือกครูได้ตรงกับ ความต้องการ”</p> <p>(S รอง ผอ. ๒)</p>



## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“การสรรหาครูผู้สอน ควรกำหนดคุณสมบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทาง”</p> <p>(S รอง ผอ. ๓)</p>
		<p>“ครูที่บรรจุไม่สามารถสอนได้ในบางวิชา วิทยาลัยต้องช่วยพัฒนา ดังนั้น สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรผลิตและ พัฒนาครูให้มีศักยภาพ”</p> <p>(S รอง ผอ. ๔)</p>
		<p>“ครูมีภาระต้องทำหน้าที่กำกับ ติดตาม นักเรียนทวิภาคีซึ่งอยู่ในสถานประกอบการ”</p> <p>(C รอง ผอ. ๑)</p>
		<p>“การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิภาคี ภาระงานของครูเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจาก มีกระบวนการที่จะต้องติดต่อประสานงาน กับสถานประกอบการ”</p> <p>(C รอง ผอ. ๓)</p>
		<p>“ครูมีภาระงานสอนโดยเฉลี่ย ๓๕ คาบ/สัปดาห์”</p> <p>(C รอง ผอ. ๔)</p>
		<p>“คุณครูอาชีวศึกษาสอนในคาบเรียนเยอะ และยังมีงานบริการชุมชนด้วย”</p> <p>(N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒)</p>
		<p>“ภาระงานสอนของครู ไม่ต่ำกว่า ๓๐ ชั่วโมง /สัปดาห์ สูงสุดที่ต้องสอน ๔๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งมีจำนวนมาก ส่งผลต่อคุณภาพการสอน”</p> <p>(N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓)</p>
		<p>“ครูบางสาขาวิชาต้องควบสอนสายวิชาอื่นด้วย”</p> <p>(N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๖)</p>
		<p>“ครูมีภาระงานอื่นมาก ทั้งการบริการชุมชน งานตอบสนองนโยบาย จึงไม่สามารถสอน ได้อย่างเต็มที่ ต้องฝากภาระงานสอนให้กับ ครูท่านอื่น”</p> <p>(NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑)</p>
		<p>“ครูต้องช่วยปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนด้วย เช่น บัญชี การเงิน”</p> <p>(NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“ต้องการให้ครูผู้สอนสายสามัญมีชั่วโมงสอนไม่เกิน ๒๔ ชั่วโมง/สัปดาห์ ภาระงานสอนของครูสายวิชาชีพมีจำนวนมากถึง ๔๐-๔๕ ชั่วโมง/สัปดาห์”</p> <p>(NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓)</p>
		<p>“ครูที่สอนไม่ตรงวุฒิที่จบ เช่น ครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ต้องสอนวิชาภาษาจีนด้วย เนื่องจากไม่มีครูที่สอนภาษาจีน ทำให้ครูต้องใช้เวลาในการศึกษา เพื่อเตรียมการสอนมาก”</p> <p>(NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔)</p>
		<p>“ครูต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย/แผนกในงานสนับสนุน ต้องการให้มีข้าราชการหรือพนักงานราชการปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน”</p> <p>(S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓)</p>
		<p>“ครูผู้สอนต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงานสนับสนุนทุกฝ่าย และต้องช่วยปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ในปริมาณค่อนข้างมาก”</p> <p>(S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔)</p>
		<p>“ต้องการครูที่เป็นข้าราชการเพื่อไม่ให้เกิดการโยกย้ายบ่อย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง”</p> <p>(C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑)</p>
		<p>“ภาระงานสอนของครูโดยเฉลี่ย ๓๐ คาบ/สัปดาห์”  “ครูผู้สอนต้องรับหน้าที่หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน และมีภาระงานอื่น ๆ จำนวนมาก”  “อยากได้การครูที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่สอน”</p> <p>(C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒)</p>
		<p>“ครูต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่ายในสายงานสนับสนุน จึงต้องการให้มีข้าราชการหรือพนักงานราชการปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน”</p> <p>(C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“ครู ๑ คน ต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน จำนวน ๔ งาน งานกิจกรรมอีกจำนวนมาก งานเอกสารก็ต้องพิมพ์เอง เสนอเอง และยังมีภาระงานเรื่องการประเมิน และงานประชุม อีกจำนวนมาก”</p> <p>(C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๕)</p>
		<p>“ครูผู้สอนต้องปฏิบัติงานหัวหน้างานสายงาน สนับสนุน ซึ่งเป็นภาระงานที่มีความเสี่ยงสูง และได้กำหนดไว้ในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง”</p> <p>(E ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑)</p>
		<p>“ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผลนักเรียนในระบบทวิภาคีที่ฝึกงาน อยู่ในสถานประกอบการ”</p> <p>(E ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒)</p>
		<p>“ครูจะต้องมาช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้กระทบ กับภาระงานสอนของครู”</p> <p>(S สนับสนุน ๑)</p>
	<p>๓) ความต้องการอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน</p>	<p>“ต้องการให้มีการทบทวน วิเคราะห์ภาระงาน ของสายงานสนับสนุนใหม่ ว่าวิทยาลัยขนาดเล็ก จำเป็นจะต้องมีบุคลากรตำแหน่งอะไรบ้าง และจำนวนเท่าใด โดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวน นักเรียน เพื่อให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างมีคุณภาพ”</p> <p>(S รอง ผอ.๑)</p> <p>“แผนกวิชาที่เปิดสอนบางแผนก ไม่มี ข้าราชการหรือพนักงานราชการปฏิบัติงาน มีแต่อัตรากำลังปฏิบัติงาน”</p> <p>(E รอง ผอ. ๑)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“อยากให้มีการทบทวน วิเคราะห์ภาระงานของสายงานสนับสนุนใหม่ ว่าวิทยาลัยขนาดเล็กจำเป็นต้องมีบุคลากรตำแหน่งอะไรบ้าง และจำนวนเท่าใด โดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนนักเรียน เพื่อให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ”</p> <p>“การได้ครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเฉพาะทาง ครูไม่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนทำให้นักเรียนไม่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ส่งผลให้มีจำนวนนักเรียนลดลง”</p> <p>(N สนับสนุน ๒)</p>
		<p>“อัตรากำลังสายงานสนับสนุนไม่เพียงพอ ครูต้องมาปฏิบัติงานสนับสนุน ทำให้สอนได้ไม่เต็มที่”</p> <p>(N สนับสนุน ๓)</p>
		<p>“เจ้าหน้าที่ ๑ คน จะได้รับงานขั้นต่ำ จำนวน ๒ งาน การที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ”</p> <p>(N สนับสนุน ๔)</p>
		<p>“เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุนคนอื่นมาจากเงินที่วิทยาลัยต้องหามาจ้างบุคลากรเอง”</p> <p>(N สนับสนุน ๕)</p>
		<p>“ต้องการข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นหลักได้ ลดปัญหาจากลาออกจากงานและการย้าย”</p> <p>(N สนับสนุน ๖)</p>
		<p>“อยากให้มีข้าราชการหรือพนักงานราชการ ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน”</p> <p>(NE สนับสนุน ๑)</p>
		<p>“ต้องการข้าราชการ ตำแหน่งการเงิน พัสดุ และบัญชี เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวลาออก และต้องหาคนใหม่ มาทดแทนบ่อย”</p> <p>(NE สนับสนุน ๒)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“วิทยาลัยไม่มีบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพราะมีจำนวนของนักเรียนไม่ถึงเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (นักเรียนน้อยกว่า ๔๘๐ คน)”</p> <p>(NE สนับสนุน ๓)</p>
		<p>“ต้องการข้าราชการหรือพนักงานราชการจำนวน ๕ อัตรา เพื่อช่วยลดภาระงานครูที่จะต้องมาปฏิบัติงาน สายงานสนับสนุนและมีอำนาจในการตัดสินใจ และสามารถรับผิดชอบ ลงนามในเอกสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้”</p> <p>(NE สนับสนุน ๔)</p>
		<p>“ต้องการให้ปรับตำแหน่งอัตราจ้างเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพราะเป็นผู้ที่รู้งานอยู่แล้ว และเป็นคนในพื้นที่”</p> <p>(S สนับสนุน ๒)</p>
		<p>“ต้องการให้ปรับเป็นตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน”</p> <p>“บุคลากรบางคนต้องปฏิบัติหน้าที่ควบ ๒-๓ งาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดและความรอบคอบ”</p> <p>(S สนับสนุน ๓)</p>
		<p>“ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมีภาระงานในปริมาณมาก อยากให้มีข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถช่วยลดภาระงานของครูผู้สอนได้ด้วย”</p> <p>(S สนับสนุน ๔)</p>
		<p>“ครูรับผิดชอบหัวหน้างานสายสนับสนุน”</p> <p>“อยากให้มีข้าราชการหรือพนักงานราชการอย่างน้อยฝ่ายละ ๑ คน เพื่อให้มีอำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมความรู้ความสามารถในสายอาชีพปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด”</p> <p>(C สนับสนุน ๑)</p>

## ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“ต้องการให้มีข้าราชการหรือพนักงานราชการ ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน ในงานพัสดุ การเงิน บัญชี อย่างน้อยงานละ ๑ อัตรา”</p> <p>(E สนับสนุน ๒)</p>
	๔) การกำหนดจำนวนห้องเรียน	<p>“การกำหนดจำนวนห้องเรียน โดยห้องเรียน ๑ ห้อง ต้องมีจำนวนนักเรียน ๑๕ คนขึ้นไป นั้น ไม่เหมาะสม เนื่องจากหลักสูตรที่เปิดสอน มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ความต้องการเรียนของนักเรียนในแต่ละ หลักสูตร ก็มีความแตกต่างกันด้วยเช่นกัน”</p> <p>(NE ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑)</p>
		<p>“การกำหนดจำนวนห้องเรียน โดยห้องเรียน ๑ ห้อง ต้องมีจำนวนนักเรียน ๑๕ คนขึ้นไป นั้น เป็นข้อจำกัดสำหรับสถานศึกษาที่เปิดสอน เฉพาะทาง เนื่องจากบางหลักสูตรมีผู้สนใจ ลงทะเบียนเรียนจำนวนน้อย ไม่ถึง ๑๕ คน แต่สถานศึกษาจำเป็นต้องทำการจัดการเรียน การสอนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย”</p> <p>(C ครูสามัญ/วิชาชีพ ๓)</p>
	๕) การกำหนดจำนวนนักเรียน ต่อห้อง	<p>“กรณีสาขาที่มุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติ ควรกำหนด จำนวนนักเรียน ๑๕-๒๐ คน/ห้อง สำหรับสาขาวิชา ที่มุ่งเน้นการเรียนแบบทฤษฎี ควรกำหนด จำนวนนักเรียน ๒๐-๒๕ คน/ห้อง เพื่อให้ สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning และการจัดการ เรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง”</p> <p>(N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๔)</p>
		<p>“อยากให้จัดนักเรียนต่อห้องในส่วนของสาย สามัญ จำนวน ๓๐ คนต่อห้องเรียน และใน ส่วนของสายวิชาชีพ จำนวน ๑๕-๒๐ คน ต่อห้องเรียน”</p> <p>(N ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑)</p>
		<p>“จำนวนห้องเรียนควรจัดไม่เกิน ๓๐ คนต่อห้อง”</p> <p>(S ครูสามัญ/วิชาชีพ ๑)</p>

ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ตัวอย่างข้อความ
		<p>“กรณีที่มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ สามารถจัดจำนวนนักเรียน ๓๕-๔๐ คน/ห้อง ได้”</p> <p>(E ครูสามัญ/วิชาชีพ ๒)</p>

## บทที่ ๕

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต และ ๓) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบ Explanatory Mixed Methods Design โดยผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ระยะที่ ๑ เชิงปริมาณ

การดำเนินการในระยะที่ ๑ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒) คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน และ ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต

#### ระยะที่ ๒ เชิงคุณภาพ

การดำเนินการในระยะที่ ๒ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒) คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน และ ๒) เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ว่าสภาพอัตรากำลังและภาระงานที่มีในปัจจุบันเป็นอย่างไร และในอนาคตมีความต้องการอัตรากำลังอย่างไร

#### ระยะที่ ๓ เชิงคุณภาพ

การดำเนินการในระยะที่ ๓ เป็นการดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓) คือ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งในระยะนี้คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย



## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยจำแนกเป็น ๓ ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑.๑ ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า จำนวนสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน ๔๓๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ สถานะผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ไม่มีวิทยฐานะมากที่สุด

๒) ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ตามสูตรการคำนวณที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศบ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ สรุปได้ดังนี้

๒.๑) การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในภาพรวม พอดีเกณฑ์ฯ

๒.๒) การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวม เกินเกณฑ์ฯ

๒.๓) การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งครู พบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งครู ในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ

๒.๔) การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พบว่า สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในภาพรวม ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ

๓) ผลการวิเคราะห์ภาระงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน

๓.๑) ภาระงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานบริหารสถานศึกษาเต็มเวลาทั้งหมด และภาระงานการสอน มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง เฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์

๓.๒) ภาระงานของตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานบริหารสถานศึกษาเต็มเวลาทั้งหมด และภาระงานการสอน มากที่สุด ๑-๑๐ ชั่วโมง เฉลี่ยต่อคน/สัปดาห์

๓.๓) ภาระงานของตำแหน่งครู พบว่า ภาระงานของตำแหน่งครู แบ่งเป็น ๑) มีชั่วโมงสอนตามตารางสอน มากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และ ๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.๔) ภาระงานของพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน) พบว่า ภาระงานของพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สอน) แบ่งเป็น ๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอนมากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป ๒) ชั่วโมงงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ๓) ชั่วโมงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และ ๔) ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นมากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.๕) ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พบว่า ภาระงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีปริมาณงานต่อสัปดาห์ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.๖) ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน) พบว่า ภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการ (ทำหน้าที่สายงานสนับสนุน) มีปริมาณงานต่อสัปดาห์ มากที่สุด ๑-๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

๕.๑.๒ ผลการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต

๑) ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔ อัตรา เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภาระงาน ๔ ฝ่าย ได้แก่ ๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากร ๒) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ๓) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ ๔) ฝ่ายวิชาการ

๑.๒) สายงานการสอน

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการอัตรากำลังตำแหน่งครู เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนในวิชาสามัญและวิชาชีพ และต้องการอัตรากำลังในสาขาวิชาที่เปิดสอนเฉพาะทาง เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนในวิชาเฉพาะ เนื่องจากอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันมีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงานสอน

๑.๓) สายงานสนับสนุน

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการอัตรากำลังสายงานสนับสนุนในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพิ่มเติม โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และธุรการ

## ๒) การคิดจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนต่อห้อง

### ๒.๑) การคิดจำนวนห้องเรียน

๒.๑.๑) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาสามัญ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๒๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

๒.๑.๒) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาชีฟ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๕ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

๒.๑.๓) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอน หลักสูตรระยะสั้น ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๘ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน (เนื่องจากบางหลักสูตรมีผู้สนใจลงทะเบียนเรียนจำนวนน้อย แต่สถานศึกษาจำเป็นต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย)

### ๒.๒) การคิดจำนวนนักเรียนต่อห้อง

ควรจัดสรรอัตรากำลังครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๒๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาชีฟ และครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๓๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาสามัญ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องมีการฝึกปฏิบัติการเข้าถึงอุปกรณ์ที่ต้องมีความระมัดระวังและดูแลอย่างใกล้ชิด

๕.๑.๓ ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑) ควรปรับเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒) ควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายในสถานศึกษาแต่ละขนาด (ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่) เพื่อให้ทราบภาระงานที่แท้จริง และจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับภาระงาน

๓) ควรวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีภารกิจเปิดสอนโดยมุ่งเน้นเป็นการเฉพาะ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังและงบประมาณเป็นการเฉพาะ

๔) ควรมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ และกำหนดแนวทางการยกระดับคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

๕) ควรมีการทบทวนและวิเคราะห์ภาระงานของสายงานสนับสนุนเพื่อให้ ก.ค.ศ. กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน

๖) ควรบริหารตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ให้มีตำแหน่งว่างเกิน ๕% และไม่ว่างติดต่อกันนานเกิน ๑ ปี ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๗) ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ พัสดุที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกสมรรถนะ เพื่อประสิทธิภาพในการเรียน และเพื่อความปลอดภัยในชีวิต

## ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีในปัจจุบัน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจุบันสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๔๓๓ แห่ง มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละสายงาน ได้แก่ ๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พอดีเกณฑ์ฯ และตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษามีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ฯ จำนวน ๙ แห่ง ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ จำนวน ๓๘ แห่ง และเกินเกณฑ์ฯ จำนวน ๓๘๖ แห่ง ซึ่งสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต่ำกว่าเกณฑ์ฯ มีการมอบหมายให้ครูมาปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งผลให้ครูไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่สอนได้อย่างเต็มที่ ๒) สายงานการสอน (หมวดวิชาสามัญ/หมวดวิชาชีพ) มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ฯ จำนวน ๔๓๓ แห่ง ส่งผลให้ครูแต่ละคนมีภาระงานมากและจะต้องสอนแทนในวิชาที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่บรรจุ บางสาขาวิชาต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะในการสอน นอกจากนี้ ครูต้องปฏิบัติงานหัวหน้างาน/ ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนในปริมาณที่มาก เนื่องจากไม่มีบุคลากรสายงานสนับสนุนและมีภาระงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนมาก เช่น การนิเทศนักเรียนทวิภาคี การสอนหลักสูตรระยะสั้นการสอนหลักสูตรแกนมัธยม งานสนองนโยบายต่าง ๆ และ ๓) สายงานสนับสนุน พบว่า มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ฯ จำนวน ๔๓๓ แห่ง และปัจจุบันสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เงินของสถานศึกษาในการจ้างบุคลากรมาปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน ทำให้ไม่มีงบประมาณมาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการจ้างอัตรากำลังมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว พบว่า มีการลาออกเป็นจำนวนมากเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารหลักฐานที่มีความสำคัญและเกิดความเครียดสูง รวมทั้งรายได้ที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๕.๒.๒ ศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในอนาคต

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละสายงาน ได้แก่ ๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครบทั้ง ๔ อัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน ๔ ฝ่าย แต่เนื่องจากงบประมาณภาครัฐมีจำนวนจำกัด และเพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงเห็นควรให้มีการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่าย ในสถานศึกษาแต่ละขนาด (ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่) เพื่อให้ทราบภาระงานที่แท้จริง และจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภาระงาน ๒) สายงานการสอน (หมวดวิชาสามัญ/หมวดวิชาชีพ) ต้องการ อัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และกรณีสถานศึกษาที่เปิดสอนในรูปแบบ เฉพาะเช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ควรมีการกำหนดอัตรากำลังเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย และ ๓) สายงานสนับสนุนต้องการอัตรากำลัง ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และธุรการ

๕.๒.๓ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้มาแล้วเป็นระยะเวลาเกิน ๑๐ ปี บริบทต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป จึงมีข้อเสนอเชิงนโยบายให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้เพียงพอ และทำการศึกษาและพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลัง เช่น วิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพนักเรียน คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑) การปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรคำนวณแยกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มสนับสนุนการสอน

๑.๒) การคำนวณอัตรากำลังกลุ่มครูผู้สอน ควรพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๒.๑) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ของครูในหนึ่งสัปดาห์

การคิดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Work Loads) ของครูในหนึ่งสัปดาห์ ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับการกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งประกอบด้วย (๑) จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน (๒) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๓) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ (๔) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น

๑.๒.๒) จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของนักเรียน

การคิดจำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของนักเรียนควรยึดตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๒.๓) การคิดจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนต่อห้อง

(๑) การคิดจำนวนห้องเรียน

(๑.๑) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาสามัญ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๒๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

(๑.๒) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอนหมวดวิชาชีพ ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๕ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน

(๑.๓) การคิดจำนวนห้องเรียนที่สอน หลักสูตรระยะสั้น ควรคิดจากจำนวนนักเรียน ๑๐ คน เท่ากับ ๑ ห้องเรียน เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๘ คนขึ้นไป คิดเพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน (เนื่องจากบางหลักสูตรมีผู้สนใจลงทะเบียนเรียนจำนวนน้อย แต่สถานศึกษา จำเป็นต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย)

(๒) การคิดจำนวนนักเรียนต่อห้อง

ควรจัดสรรอัตรากำลังครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๒๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาชีพ และครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๓๐ คน สำหรับการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาสามัญ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องมีการฝึกปฏิบัติ การเข้าถึงอุปกรณ์ที่ต้องมีความระมัดระวังและดูแลอย่างใกล้ชิด

สำหรับการคิดอัตรากำลังกลุ่มครูผู้สอนหลักสูตรระยะสั้น ให้ใช้แนวทางการคำนวณที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๕๕ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

๑.๓) การคำนวณอัตรากำลังกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาจากภาระงานบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบ ทั้ง ๔ ฝ่าย โดยคำนึงถึงจำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งทรัพยากรด้านการศึกษาในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

๑.๔) การคำนวณอัตรากำลังกลุ่มสนับสนุนการสอน ควรพิจารณาจากภาระงานที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และทรัพยากรด้านการศึกษาในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย ทั้งนี้ งานที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร หรืองานทะเบียน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญ ควรกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) หรือพนักงานราชการ

๑.๕) ควรกำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒) การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๒.๑) ควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒) ควรวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีจัดการเรียนการสอนเป็นการเฉพาะ เช่น กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังและทรัพยากรด้านการจัดการศึกษา

๒.๓) ควรบริหารอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ให้มีตำแหน่งว่างเกิน ๕% และไม่ว่างติดต่อกันนานเกิน ๑ ปี ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๒.๔) ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ พัสดที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกสมรรถนะ เพื่อประสิทธิภาพในการเรียน และเพื่อความปลอดภัยในชีวิต

๒.๕) ควรทบทวนการกำหนดประเภทสถานศึกษาและกลุ่มสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา

๒.๖) การกำหนดอัตรากำลังของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการกำหนดอัตรากำลังเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการไม่มีอัตรากำลังสายงานสนับสนุนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒) ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาในหลักสูตรทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณากำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## บรรณานุกรม

- Henri Fayol. (2019). ทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC และหลักการจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Henri Fayol. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol/>
- Weber, Max Weber. (1947). The Theory of Social and Economic Organization. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://www.amazon.com/Theory-Social-EconomicOrganization/dp/1614272573>
- World Bank. (2018). รายงานธนาคารโลก ส่งสัญญาณถึงความจำเป็นในการใช้จ่ายด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาในประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://www.worldbank.org/th/news/press-release/2020/12/09/world-bank-more-inclusive-and-better-investments-in-education-to-improve-learning-outcomes-in-thailand>
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (๒๐๒๓). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙.) เข้าถึงเมื่อ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/๒๐๑๗/๒๐๑๗๑๑๑๔-oie.pdf>
- กรุงไทย. อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ ขับเคลื่อนกลไกเศรษฐกิจเพื่ออนาคต. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://sme.krungthai.com/sme/productListAction.action?command=getDetail&cateMenu=KNOWLEDGE&catelid=๔๒&itemid=๒๓๘>
- แคปเปลเล่ตติ เคียร่า, วาเลนตี ดีเอโก้, ซาเรเชลลา มาร์ธา (๒๐๒๓) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์) เศรษฐกิจอิสลาม มินังกาบาว ๑, ๑: ๔๙-๖๐
- ชุมพล ศฤงคารศิริ. (๒๕๓๗). การวางแผนและการควบคุมการผลิต. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- เดวิด เค. อีแวนส์. (๒๕๖๖) วิธีการคัดเลือกครูสำหรับโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากร : การทบทวนอย่างเป็นระบบของหลักฐานจากประเทศที่มีรายได้น้อยและปานกลาง. เศรษฐศาสตร์การศึกษา. ม.ป.ป., ๙๕: ๑-๑๗.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. การเปลี่ยนแปลงประชากรในเอเชียและผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจ. ปิรามิดประชากรของประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๐๓-๒๕๗๓. [รูปภาพ] เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/๒๐๑๓/๐๓/d๒๐๑๑๐๑๕.pdf>
- ประวิต เอราวรรณ์ (๒๕๖๒) การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวชิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๑๑, ๒: ๑๖๐-๑๗๗.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (๒๕๖๕) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๙, ตอนพิเศษ ๒๘๕ ง (๑ พฤศจิกายน) : ๒๐-๒๘
- มติชนสุดสัปดาห์. (๒๐๑๘). การศึกษา/เปิดงานวิจัย ‘เวิร์ลด์แบงก์’ แนะนำไทย ‘ปฏิวัติ’ การศึกษาครั้งใหญ่. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก [https://www.matichonweekly.com/column/article\\_๑๙๒๖๒๖](https://www.matichonweekly.com/column/article_๑๙๒๖๒๖)



ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕, ตอนที่ ๘๒ ก (๑๓ ตุลาคม) : ๑-๗๔  
ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (๒๕๖๒). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การในอนาคต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

๒, ๒: ๑-๑๒.

สตาร์ฟิชแลป. (๒๕๖๕). ๒๐ เทรนด์อาชีพมาแรงในอนาคต ปี ๒๐๒๕-๒๐๒๙. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗  
เข้าถึงได้จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/๙๓๔-๒๐-เทรนด์อาชีพมาแรงในอนาคต-ปี-๒๐๒๕-๒๐๒๙-ตอนที่-๑>

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๖). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ.  
เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/๑Rt๘x๑๑Au๕๑ECYVifSwBtAUiKJ๖lCT๕๔/view>

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (๒๕๕๑). พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑. เข้าถึงเมื่อ  
๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก [http://km.goldsmith.ac.th/files/๑๒๐๙๐๖๐๘๘๓๗๑๔๔๔๘๑๒๑๑๒๑๑๑๑๒๖๐๗.pdf](http://km.goldsmith.ac.th/files/๑๒๐๙๐๖๐๘๘๓๗๑๔๔๔๔๘๑๒๑๑๒๑๑๑๑๒๖๐๗.pdf)

\_\_\_\_\_. (๒๕๕๒). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก [http://www.spc.ac.th/spc/Planning\\_and\\_cooperation\\_department/Planning\\_and\\_budgeting\\_work/Office\\_of\\_the\\_Vocational\\_Education\\_Commission\\_on\\_Educational\\_Administration\\_Regulations\\_-\\_๒๐๐๙.pdf](http://www.spc.ac.th/spc/Planning_and_cooperation_department/Planning_and_budgeting_work/Office_of_the_Vocational_Education_Commission_on_Educational_Administration_Regulations_-_๒๐๐๙.pdf)

\_\_\_\_\_. (๒๕๖๖). รายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. เข้าถึงเมื่อ  
๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <http://๑๑๘.๑๗๕.๒๑.๑๔/annualreport/annualreport๒๕๖๖.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (๒๕๕๗). เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลัง  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗  
เข้าถึงได้จาก <https://otepc.go.th/images/document/๒๕๕๗/๒/๕๕-๕๗.pdf>

\_\_\_\_\_. (๒๕๖๔). ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา  
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก  
[https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/๓๔๗๔-๒๐๒๑-๐๘-๓๐-๑๑-๒๒๔๒.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/๓๔๗๔-๒๐๒๑-๐๘-๓๐-๑๑-๒๒๔๒.html)

\_\_\_\_\_. (๒๕๖๖). กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: เจ เอสพี พรินติ้ง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๐). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙.  
เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/๑๕๔๐>

\_\_\_\_\_. (๒๕๖๑). การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย ๔.๐.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. อ้างถึงใน สุวิทย์ เมษินทรีย์. (๒๕๖๐) คุณลักษณะคนไทย  
ที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย ๔.๐.

\_\_\_\_\_. (๒๕๖๑). รายงานการวิจัย อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการ  
ของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก  
<http://www.thaiedresearch.org/home/paperview/๓๕๘>

- อรพันธ์ อันติมานนท์. (๒๕๖๐). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับการบริหาร. ผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (EDC) รุ่นที่ ๔.
- อรรถพล สังขวาสี พา อักษรเสื่อ และชัยยุทธ ศิริสุทธิ (๒๕๖๔) อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๔). วิชาการธรรมทัศน์ ๒๑, ๔: ๒๒๑-๒๓๔
- อदनัน ไชฟ์ ฮาเหม็ด อัล วาซี. (๒๕๕๙). แนวปฏิบัติในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐโอมาน : การศึกษาเชิงสำรวจในกระทรวงศึกษาธิการในรัฐสุลต่านโอมาน. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://ro.ecu.edu.au/theses/๑๙๑๕>
- อับดุลลอฮี อิบราฮิม เค และนัสซาราวา (๒๕๖๖). ผลกระทบของการวางแผนกำลังคนต่อการพัฒนาผลผลิตของภาครัฐที่ได้รับการคัดเลือกบางส่วนในประเทศไนจีเรีย. วิชาการวิจัยสังคมศาสตร์ วิทยาลัยสารพัดช่างคาโนสเตท. ๒, ๑๒ ๑-๑๓.
- อารี แอนด์ แอสโซซิเอทส์. (ม.ป.ป.). การวางแผนอัตรากำลังคน. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://www.aree-associates.com>
- อิสานไมซ์. (๒๕๖๔). โอกาสใหม่ของอุตสาหกรรมนวัตกรรมกลุ่ม ๒nd Wave S-Curve. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก [https://www.facebook.com/ISANMICE/posts/โอกาสใหม่ของอุตสาหกรรมนวัตกรรมกลุ่ม-๒nd-wave-s-curve-ep-๑กลุ่มอุตสาหกรรม-new-s-c/๑๗๓๒๖๑๘๐๑๒๓๑๓๗๔/?locale=th\\_TH](https://www.facebook.com/ISANMICE/posts/โอกาสใหม่ของอุตสาหกรรมนวัตกรรมกลุ่ม-๒nd-wave-s-curve-ep-๑กลุ่มอุตสาหกรรม-new-s-c/๑๗๓๒๖๑๘๐๑๒๓๑๓๗๔/?locale=th_TH) (๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗)
- อุทุมพร อินทจักร์. (๒๕๖๒). อนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาไทย. เข้าถึงเมื่อ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เข้าถึงได้จาก <https://so๐๕.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/๒๔๙๗๖๘>

**ภาคผนวก**

คำสั่งสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน  
ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



คำสั่งสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ๖ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน  
 ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดโครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยภายใต้โครงการดังกล่าว ได้กำหนดให้มีกิจกรรมรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลหรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นชอบยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งกำหนดให้มีกิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะ ๕ ปี กอปรกับนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาอัตรากำลังคนในสาขาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลสำหรับการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน บริบท และความต้องการของพื้นที่

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

**ที่ปรึกษาคณะกรรมการ**

๑. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
๒. รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
(เรืออากาศโท สมพร ปานดำ)
๓. รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.  
(ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล)
๔. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษา  
ด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม  
(นายราตรีสวัสดิ์ ธนานันต์)
๕. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล  
(นางสาวจารุพันธ์ แก้วทองนาค)
๖. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล  
(นางนภารัตน์ สัมพันธ์ภักดี)

โดยมี....

- ๒ -

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำรายงานผลการศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ทั้งนี้ อาจร่วมลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับคณะทำงานด้วยก็ได้

คณะทำงานศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล                        | ประธานคณะทำงาน                  |
| ๒. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล                           | รองประธานคณะทำงาน               |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานจัดการงานบุคคล ๒<br>สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | คณะทำงาน                        |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มเครือข่ายการวิจัยและสารสนเทศ                               | คณะทำงาน                        |
| ๕. นายทศพร จันทับ   | คณะทำงาน                        |
| ๖. นายวิวัฒน์ วานิช   | คณะทำงาน                        |
| ๗. นางสาวศิริประภา พรหมมา   | คณะทำงาน                        |
| ๘. นางสาวณศิภัทร์ นิธิอัมราศักดิ์   | คณะทำงาน                        |
| ๙. นางสาวศิริประภา ทะริน  | คณะทำงาน                        |
| ๑๐. นางสาวกนกวรรณ มีห่อข้าว   | คณะทำงาน                        |
| ๑๑. นางสาวมัทนันท์ อันภักดี   | คณะทำงาน                        |
| ๑๒. นางวันวิสาข์ ผ่องฉวี  | คณะทำงาน                        |
| ๑๓. นายปฐภากร ชาญจรรุญ  | คณะทำงาน                        |
| ๑๔. หัวหน้ากลุ่มดำเนินการและประสานการวิจัย                                | คณะทำงานและเลขานุการ            |
| ๑๕. นายสืบศักดิ์ พิมพพันธ์  | คณะทำงานและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. นางสาวชไมพร จิตรใจมั่น  | คณะทำงานและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒. จัดทำเครื่องมือเพื่อใช้ในการสำรวจและสัมภาษณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- ๓ -

๓. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารรรถ)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

