



แผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีการศึกษา ๒๕๖๘

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในการวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ มีการวิเคราะห์ ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และถูกจ้างประจำ โดยนำข้อมูล นักเรียนและการจัดชั้นเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนด และแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตรากำลังชั่วคราว หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ บทนำ	๓
๑. ความเป็นมา	
๒. วัตถุประสงค์	
๓. คำจำกัดความ	
๔. ข้อมูลทั่วไป	
บทที่ ๒ แนวความคิดในการดำเนินงาน	๖
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๘
บทที่ ๔ ผลการดำเนินงาน	
บทที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	๑๒
๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด	
๒. จุดที่ควรพัฒนา	
๓. ข้อเสนอแนะ	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมา

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ "คน" โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ "Human Capital" ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ "คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม"

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่วิทยาลัย สถานศึกษาซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตราร้างไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๒ เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ

๓. คำจำกัดความ

อัตรากำลังคน หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา

๔. ข้อมูลทั่วไป

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ มีข้อมูลทั่วไปเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๔.๑ เขตพื้นที่การที่รับผิดชอบ

- (๑) อำเภอฝาง
- (๒) อำเภอแม่อาย
- (๓) อำเภอไชยปราการ
- (๔) อำเภอเชียงดาว
- (๕) อำเภอเวียงแหง

๔.๒ จำนวนหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| (๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | จำนวน ๑ แห่ง |
| (๒) โรงเรียน | จำนวน ๑๕๓ โรงเรียน |

๔.๓ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- | | |
|--|----------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | จำนวน ๑ คน |
| (๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | จำนวน ๓ คน |
| (๓)ศึกษานิเทศก์ | จำนวน ๑๕ คน |
| (๔) บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) | จำนวน ๔๔ คน |
| (๕) ผู้อำนวยการสถานศึกษา | จำนวน ๑๔๙ คน |
| (๖) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | จำนวน ๕๘ คน |
| (๗) ครูสายงานการสอน | จำนวน ๒,๑๒๑ คน |
| (๘) ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑๕ คน |
| (๙) พนักงานราชการ | จำนวน ๑๐๓ คน |
| (๑๐) ลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน ๓๕๐ คน |

บทที่ ๒ แนวความคิดในการดำเนินงาน

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ได้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่

๑.๑ พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

มาตรา ๒๖ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๑.๒ เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา ๔๑ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาค้นครูสู่ห้องเรียน เป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๓๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมสามารถจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการศึกษได้อย่างมีคุณภาพ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๘๐๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พิจารณาจัดสรรคืนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมแจ้งแนวปฏิบัติกรดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์และศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนประชากรวัยเรียนเพื่อวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจัดตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการ และมีการสรุปและรายงานผลตามแผนอัตรากำลัง และนำผลไปวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกระบวนการ ดังนี้

การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- (๑) สถานศึกษารายงานข้อมูลนักเรียนในระบบ DMC ข้อมูล ณ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
- (๒) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการ พนักงานราชการ และอัตรากำลังชั่วคราว)
- (๓) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคคล
- (๔) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- (๕) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
- (๖) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและรายได้สถานศึกษา
- (๗) สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา
- (๘) ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

๒. การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

- (๑) ข้อมูล ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๘ ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา ในระบบ DMC
- (๒) ดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังครู โดยใช้โปรแกรมการบริหารงานบุคคลระบบ HRMS โดยบันทึกข้อมูลตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคคล ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และอัตรากำลัง
- (๓) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร

- (๔) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียอัตราค่าจ้าง
- (๕) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- (๖) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- (๗) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด) ทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (๘) ดำเนินการตามแผนอัตราค่าจ้างโดย ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ยอัตราค่าจ้าง การจัดสรรอัตราค่าจ้างครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู

บทที่ ๕

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ เพื่อให้การบริการอัตรากำลังบรรลุเป้าหมายทั้งนี้ได้วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และ เพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการครู

๑.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติมีขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

๓.๒ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓.๓ ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหา ความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๓.๔ คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๓.๕ ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน

๓.๖ สนับสนุนและสงวนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๓.๗ พัฒนาคู่มือที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น