

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”

1. ความสำคัญและความหมาย

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าคนเป็น ทรัพยากร อันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายกำลังคนเป็น ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมี ความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของ หน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวน กำลังคนที่เหมาะสม”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน ไว้ว่า “การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปทานด้านกำลังคนเพื่อนำไปสู่กลวิธีที่จะให้ ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคน เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” เป็น กระบวนการการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ในตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ทั้งนี้ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารายการแผนกำลังคนเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีก ครั้งหนึ่ง นอกจากนั้นมาตรา 23 (1) หนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และมาตรา 23(7) “จัดทำและ พัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการ

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการบริหารงานบุคคล
- 2.2 เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ

3. แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน

กระบวนการวางแผนอัตรากำลังคน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

- 3.1 กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยหน่วยงาน ต้องมีข้อมูลกำลังคน ที่เป็นปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 3.2 การคาดหวังกำลังคนในอนาคต หน่วยงานต้องมีการคาดการณ์ในอนาคตว่าต้องการบุคคลจำนวนเท่าใด ประเภทใดบ้าง ตลอดจนรายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ
- 3.3 แผนกำลังคน เป็นแผนเฉพาะที่ใช้แน่นอนสำหรับ นำมาใช้ปฏิบัติเพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์และกำลังคนที่มีอยู่

จากแนวคิดกระบวนการวางแผนกำลังคน สามารถนำมากำหนดแนวทาง“การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา” ดังนี้

1. การกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา แบ่งงานออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1.1 ปริมาณงานด้านการบริหาร หมายถึง จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานด้านการบริหารในสถานศึกษาในหนึ่งสัปดาห์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 1.2 ปริมาณงานด้านการสอน เป็นปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จากข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี) โดยนับจำนวนนักเรียนแยกตามระดับ ในแต่ละชั้นและแต่ละห้องเรียน สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษาหรือข้อมูลการรับนักเรียน ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง
- 1.3 ปริมาณอื่น หมายถึง ปริมาณงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านการบริหารสถานศึกษาและปริมาณงานด้านการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน ในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่มีชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

แบบ 3 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน อ.1 – ม.3 หรือ ป.1-ม.3 ดังนี้

อัตราส่วน (อนุบาล) ครู	: นักเรียน	= 1 : 25
จำนวนนักเรียน	: ห้อง	= 30 : 1
อัตราส่วน (ประถม) ครู	: นักเรียน	= 1 : 25
จำนวนนักเรียน	: ห้อง	= 40 : 1
อัตราส่วน(มัธยม) ครู	: นักเรียน	= 1 : 20
จำนวนนักเรียน	: ห้อง	= 40 : 1

จำนวนครูปฏิบัติการสอน (ป) รวม = จำนวนครู (ป) อนุบาล + จำนวนครูประถม + จำนวนครู (ป) มัธยม

$$\text{ครู(ป) รวม} = \frac{\{(\text{ห้องอนุบาล} \times 1.2) + (\text{นักเรียนอนุบาล}/25)\}}{2} + \frac{\{(\text{ห้องประถม} \times 1.6) + (\text{นักเรียนประถม}/25)\}}{2} + (\text{ห้องมัธยม} \times 2)$$
 หรือ
$$\text{ครู(ป) รวม} = \frac{\{(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นักเรียนอนุบาล})\}}{50} + \frac{\{(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นักเรียนประถม})\}}{50} + (\text{ห้องมัธยม} \times 2)$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121-359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 -719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720-1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080-1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รอง ฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข

- การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หากรจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 (ปัดทิ้ง)

แบบ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา

$$\text{อัตราส่วน (มัธยม) ครู} : \text{นักเรียน} = 1 : 20$$

$$\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง} = 40 : 1$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง}) / \text{จำนวนครู} : \text{นักเรียน}$$

$$\begin{aligned} \text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} &= \text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง}) / \text{จำนวนครู} : \text{นักเรียน} \\ &= \text{จำนวนห้องเรียน} \times 2 \end{aligned}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121–359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 –719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720-1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080-1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข

- การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้องหารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 5 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

$$\text{อัตราส่วน ครู} : \text{นักเรียน} = 1 : 12$$

$$\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้องเรียน} = 35 : 1$$

$$\text{จำนวนครุรวม} = (35 \times \text{จำนวนห้องเรียน}) / 12$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนครุรวม} - \text{จำนวนบุคลากรสายบริหาร}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- จำนวน 1– 2 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- จำนวน 3 – 6 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- จำนวน 7 – 14 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 2 ตำแหน่ง
- จำนวน 15 – 23ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 3 ตำแหน่ง
- จำนวน 24 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยบริหารได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข ในการคำนวณตามสูตรหากมีเศษตั้งแต่ 0.1 ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1

4. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรสร้างกลยุทธ์ ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมให้ปลูกฝัง ให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบ วินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยกำหนดกรอบโครงสร้างเวลา เรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น ดังนี้

- 1.กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 2.กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 3.กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 4.กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5.กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 6.กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- 7.กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
- 8.กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ได้จัดเวลาเรียนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) จัดเวลาเรียนเป็นรายปี เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 1,000 ชั่วโมง/ปี โดยมีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 5 ชั่วโมง
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิตใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีน้ำหนักเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 3,600 ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิตใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีน้ำหนักเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

5.วิธีดำเนินการ

5.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

- 5.1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย
- 1) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (10 มิ.ย.)
 - 2) ข้อมูลการการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตรากำลังชั่วคราว)
 - 3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
 - 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครู ที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
 - 6) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

5.1.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียนรวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

5.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ/หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ

5.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

5.1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

5.1.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

- 1) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษา หรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุน งบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร
- 2) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

5.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

5.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

- 1) ข้อมูล 10 มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา
- 2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร
- 3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสีย

- 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- 6) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)

5.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.3 เสนอแผนต่อ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

5.2.4 การวางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5.2.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย

1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากรการของงบประมาณ การจ้างครู

2) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. การนำไปใช้ประโยชน์

1. การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริการงานบุคคลได้ ดังนี้

2. นำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

3. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเพิ่ม

4. นำไปใช้ประกอบการตั้งแต่ (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา

6. นำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจากผลผลิตการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

7. นำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างจากผลการเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)

8. นำไปใช้ในการคัดเลือกสถานศึกษาเข้ารับการจัดสรรงบประมาณจ้างบุคลากรตามโครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนที่ขาดแคลน
2. สำนักรวจความต้องการวิชาเอกของโรงเรียนที่ขาดแคลน
3. ขอรับการสนับสนุนครูปัญญาท้องถิ่นช่วยสอน
4. ขอรับการสนับสนุนจากชมรมครูเกษียณอายุข้าราชการช่วยสอน
5. ขอรับการสนับสนุนครูพระจากวัดใกล้เคียงสถานศึกษาช่วยสอน
6. จัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้โรงเรียนที่ขาดแคลนอัตรากรณีเกษียณอายุราชการหรือขอลาออกตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ