



รายงาน

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.

๒๕๖๕



คำนำ

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี จะเกี่ยวข้องกับงานอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้ประโยชน์ในการสืบค้น ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี	๑
ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๒
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓
๓. การสรรหาคัดคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๔
๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔
๕. ด้านบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๕
๗. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	๖
๘. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๖
ปัญหา /อุปสรรค	๗
ข้อเสนอแนะ	๘

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนการรรถนศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
(ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

๑.๑ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ครูผู้ช่วย		๕	
๒	ครู		๓๘	
๓	ครู	ครูชำนาญการ	๔๓	
๔	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	๔๙	
๕	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	-	
๖	ครู	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	
๗	รอง ผอ.สถานศึกษา		๔	
๑๑	ผอ.สถานศึกษา		๑	
๒๗	อัตรากำลัง		๒	
๒๘	ลูกจ้าง		๓๓	
		รวม	๑๗๕	

๒. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การดำเนินงานจะทำให้ได้ข้อมูลสภาพอัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ได้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สถานศึกษาในสังกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้บุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

๑. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้

- นำข้อมูลนักเรียนในระบบ DMC ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปีมาจัดชั้นเรียนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อคำนวณอัตรากำลังในสถานศึกษา
- จัดทำข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีถือจ่าย ประจำปี และจากระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) มาประกอบ เพื่อการคำนวณอัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษา
- ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ และแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการ และพนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว) โดยใช้ข้อมูลในระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC)
- ข้อมูลลูกศิษย์การศึกษา สาขาวิชาเอก
- จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- สำนักรวข้อมูลความต้องการครูตามมาตรฐานของวิชาเอกของสถานศึกษา
- ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ

๒. วิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษาจากระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) เพื่อ ศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดลงของจำนวนบุคลากร

๓. จัดทำรายละเอียดแสดงปริมาณงานของสถานศึกษาความต้องการทดแทนข้าราชการครูที่ขาดแคลนตามเกณฑ์อัตรากำลังมาตรฐานวิชาเอกครูในสถานศึกษา

๔. รายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

๕. ตรวจสอบรายละเอียดตำแหน่งว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๖. นำเสนอรายละเอียดตำแหน่งว่าง ข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของสถานศึกษา จากสภาพอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์มากที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์มากที่สุดเสนอคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูจากสถานศึกษาที่เกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

๗. จัดทำ ข้อมูลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณานอมนุมัติติดโอนตำแหน่ง

๘. เสนอผู้อำนวยการส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงนามคำสั่งที่ได้รับอนุมัติ

๙. แจ้งสถานศึกษาทราบ

๒.๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องตามเป้าหมาย หน่วยงานทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความสามารถเท่าทัน กับ บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่๒๑ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและการเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีศักยภาพตามมาตรฐาน วิชาชีพตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
- เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- เพื่อส่งเสริมการสร้างเทคนิค/วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ/นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการ บริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร
- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

๒.๔ การอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนgrundศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี (ไตรมาส ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการต่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
๒. วางแผนในการดำเนินงานและมอบหมายภารกิจในการดำเนินงานโครงการ
๓. จัดประชุมอบรมบุคลากรในโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖
๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ๔.๑ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาสู่การเป็น Smart City วิธีการและแนวทางการพัฒนา เพื่อให้สามารถเข้าถึงการบริการของภาครัฐ
 - ๔.๒ การสร้างเครือข่ายหน่วยงาน ความร่วมมือ Connection
 - ๔.๓ การใช้งานระบบ AMSS++ และระบบ SMSS
๕. สรุปโครงการและรายงานผลต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

๒.๕ การดำเนินงานโครงการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ธุรการ โรงเรียนสู่คุณภาพงานที่ได้มาตรฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี (ไตรมาส ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. เสนอขออนุมัติดำเนินโครงการต่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
๒. วางแผนในการดำเนินงานและมอบหมายภารกิจในการดำเนินโครงการ

๒.๖ การสรรหาคัดคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนราชการให้เป็นดุลยพินิจของ คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของแต่ละส่วนราชการที่จะดำเนินการให้ทั่วถึงเป็นธรรม เป้าหมายและผลการคัดเลือกของแต่ละส่วนราชการเป็นที่ยอมรับ สร้างคุณค่า คุณภาพของแต่ละส่วนราชการเป็นสิ่งสำคัญ โดยคณะกรรมการฯ ได้จัดทำ แบบประเมินสำหรับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (แบบ ๓) พร้อมทั้งได้อธิบายวิธีวัดและประเมินตามแบบที่กำหนด เพื่อให้เป็นทางเลือกสำหรับ คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของแต่ละส่วนราชการอาจนำไปเป็นองค์ประกอบการวัดและ ประเมินคุณคุณภาพคน และคุณภาพงานให้เป็นแนวทางการวัดและประเมินกันแต่ส่วนราชการสามารถกำหนดวิธีวัดและประเมินให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการตามลักษณะงานได้ และอาจเพิ่มตัวชี้วัด และเกณฑ์พิจารณาภายในส่วนราชการ โดยอาจจะพิจารณาเสนอผลงาน หรือ ผลงานที่ได้รับการเผยแพร่เป็นที่ ประจักษ์แก่บุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชน ทั้งนี้ตามข้อกำหนดในคู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนการดำเนินการ

- แจ้งข้าราชการในสังกัดทราบ
- จัดทำ ประวัติและผลงาน
- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกระดับส่วนราชการภายในจังหวัด

๒.๗ ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับในการดำเนินงานของระบบ DPA ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับ PA ของแต่ละปีงบประมาณ และสามารถใช้งานในระบบได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน เป็นไปตามเป้าหมาย (ระบุผลสำเร็จที่ปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้)

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน(ผู้ทำหน้าที่ดูแลระบบ)
- โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา(Profile) ในระบบDPAเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผลแบบสรุปผลการประเมินตามข้อตกลง(PA๓) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในระบบ DPA เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี มีแนวทางดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรมจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในองค์ความรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงด้านบริหารงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (PA และระบบ DPA)

๒.๘ ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญให้เปลี่ยนวิธีการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจากระบบขึ้นเงินเดือนเป็นระบบร้อยละ ตามแบบข้าราชการ พลเรือสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ประกอบกับ ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน และคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคมีมติเห็นชอบให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

เนื่องจากประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งถือปฏิบัติมาตั้งแต่การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑) ไม่สอดคล้องกับกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ประกาศใช้ใหม่ สพฐ.จึงประกาศแนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อ สพท.ถือปฏิบัติ ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑) เป็นต้นไป พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือฉบับนี้ เพื่อสร้างความ เข้าใจในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละ ให้เป็นไปในทางเดียวกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ขั้นตอนการดำเนินงาน

เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยละเอียด

- จัดทำหนังสือแจ้งแนวปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนให้โรงเรียนทราบ
- จัดทำหนังสือฉบับตัวครองให้ สพฐ.
- แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน
- จัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงิน
- จัดประชุม
- จัดทำรายงานการประชุม
- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม มาตรา ๓๘ ค.(๑) ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ
- แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- รายงานข้อมูลตามหมายเลขต่าง ๆ ให้ สพฐ.
- รายงานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนรรณสุศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
- จัดทำหนังสือแจ้งโรงเรียนกำหนดอัตราร้อยละ

- จัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
- จัดประชุม
- จัดทำรายงานการประชุม
- นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ..
- จัดทำหนังสือถึงศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่ง
- จัดทำรายงานการเลื่อนเงินเดือนให้ สพฐ.
- จัดทำหนังสือส่งคำสั่งให้โรงเรียน
- จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนรองผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- จัดทำหนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูที่ได้ย้ายไปก่อนเลื่อนเงินเดือน
- จัดทำหนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูที่มิช่วยราชการ
- จัดทำหนังสือถึงศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่งของข้าราชการที่ได้ย้ายมาก่อนเลื่อนเงินเดือน
- จัดทำหนังสือตามแบบฟอร์มรายงาน สพฐ.

๒.๙ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี จัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดย การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ความรับผิดชอบละเมียด คดีปกครอง และ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด หรือ ประชาชนที่สนใจ เดือนละ ๑ ครั้ง ผ่าน ๒ ช่องทาง คือ ๑) จัดทำเป็นหนังสือเวียนให้สถานศึกษาในระบบ AMSS++ และ ๒) ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์หน่วยงาน หมวดกลุ่มงาน กฎหมายและคดี วัตถุประสงค์ของกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ประพฤติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย เกรงกลัวต่อการกระทำความผิด และ ป้องกันมิให้เกิดข้อร้องเรียนขึ้นในสถานศึกษา

ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล การขาดกำลังคนในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น เติบโตไม่ทันตามมาตรฐานตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างรอ การสรรหาไม่สามารถดำเนินงานกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น
๒. ข้าราชการที่บรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอย้ายออก เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ทำให้เกิดการขาดอัตรากำลัง ซึ่งจะใช้เวลาในการดำเนินการสรรหา บุคคลมาแทนตำแหน่งว่างดังกล่าวนานมาก
๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครุฑทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้ามากเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินการมากเกินความจำเป็น
๔. ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติที่สามารถย้ายได้ก็จะขอ ย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก และเมื่อตำแหน่งว่างลงกว่าจะได้รับการบรรจุกรณีไม่มีผู้เขียนขอย้ายมา ดำรงตำแหน่ง ใช้เวลานานทำให้สถานศึกษามีปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครู
๕. นโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทำให้มี ผลกระทบกับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านอัตรากำลังโดยการจัดสรรอัตรากรณี เกษียณอายุราชการไม่เป็นไปตามความขาดแคลนและไม่ต่อเนื่อง
๖. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ (ค.) กำหนดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร ประกอบกับปัจจุบันนโยบายด้านการศึกษาโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานประจำและงานนโยบายมากขึ้น แต่จำนวน บุคลากรเท่าเดิมหรือน้อยลง เช่น ได้รับการย้าย ตำแหน่งว่างก็ถูกตัดโอนไปที่อื่น ทั้ง ๆ ที่อัตรากำลังไม่เกินกรอบ แต่ด้วยเหตุผลคือที่อื่นมีจำนวนที่ขาดมากกว่าเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนราชการควรจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัย ในด้านต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม โดยเป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด
๒. ส่วนราชการควรให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงานให้ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ
๓. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ ลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินการ
๔. ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรณีเกษียณอายุราชการคืนเท่ากับจำนวนเกษียณและหรือมากกว่าจำนวนเกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปจัดสรรให้แก่สถานศึกษาที่ประสบปัญหาความขาดแคลน อัตรากำลังครู โดยบรรจุครูตามสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการและขาดแคลน
๕. จัดสรรอัตรากำลังจากกรณีเกษียณอายุราชการของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่ให้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด