



# รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565



โรงเรียนธีรภานท์บ้านไธสง  
อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน

## คำนำ

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่องจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อรายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการจัดการศึกษา อย่างมีคุณภาพของสถานศึกษา

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่องหวังอย่างยิ่งว่ารายงานนี้จะเป้นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและผู้สนใจ

กลุ่มบริหารบุคคล

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
สภาพปัจจุบัน	2
ปัญหาในการวางแผนกำลังคน	3
ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินงาน	4
มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน	4
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน	6
นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง	6
นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	6
นโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	6
นโยบายด้านการใช้ประโยชน์	7
ส่วนที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ	9
สรุป	9
ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู	9
จุดที่ควรพัฒนา	9
ข้อเสนอแนะ	9

## ส่วนที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่างๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง องค์กรการศึกษาจะมีความแตกต่างจากองค์กรทั่วไปในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา พบว่า หน้าที่ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและ ผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (Educational Resource Management) คือ การจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา ทรัพยากรในท้องถิ่น สื่อทางการศึกษา อาคารสถานที่ และเวลา อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด ปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จ การศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขา วิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ และกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูที่ขาดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการเกษียณอายุราชการ
2. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. เพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของตนเองและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
4. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

### สภาพปัจจุบัน

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ปัจจุบันมีข้าราชการครูตามตำแหน่งจำนวน 50 คน ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	1
2. รองผู้อำนวยการ	2
3. ครูประจำการ	47

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง มีข้าราชการครูตามสาขาวิชาเอก จำนวน 47 คน ดังนี้

กลุ่มสาระการเรียนรู้ / สาขาวิชา	จำนวน (คน)	รวม
1. ภาษาไทย	5	5
2. คณิตศาสตร์	7	7
3. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		13
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	4	
ชีววิทยา	2	
เคมี	2	
ฟิสิกส์	2	
เทคโนโลยี	3	
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	5	5
5. สุขศึกษาและพลศึกษา		3
สุขศึกษา	1	

กลุ่มสาระการเรียนรู้ / สาขาวิชา	จำนวน (คน)	รวม
พลศึกษา	2	
6. ศิลปะ		3
ดนตรี	1	
นาฏศิลป์	1	
ทัศนศิลป์	1	
7. การงานอาชีพ		4
เกษตร	2	
เทคโนโลยีการศึกษา	1	
ธุรกิจ	1	
8. ภาษาต่างประเทศ		7
ภาษาอังกฤษ	5	
ภาษาจีน	2	

### ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ แต่ขาดครูประจำการในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- ขาดแคลนครูวิชาเอกแนะแนว ภาษาอังกฤษ และการงานอาชีพ รองลงมาคือวิชาเอกสังคมศึกษา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ พลศึกษา และสุขศึกษา
- ครูต่างชาติมีไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ

## ส่วนที่ 2

### แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แผนการปฏิรูปประเทศ และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้กำหนดนโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง โดยมีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและสามารถนำข้อมูลไปบริหารจัดการในเรื่องการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลอัตรากำลังเพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรอย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และดำเนินการ ตามหลักธรรมาภิบาล และบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

#### 2. นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้มีการส่งเสริมด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

#### 3. นโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของตนเอง และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

#### 4. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่ง อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน โดยทุกกลุ่มงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีการเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

#### มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน

1. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน โดยอ้างอิงข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 (DMC)
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังครู ตามแบบอัตรากำลังที่ สพฐ. กำหนด
3. สสำรวจข้อมูลความต้องการตามขาดแคลน โดยจำแนกรายสาขาวิชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามข้อมูลอัตรากำลัง จำนวนตามที่ สพฐ. กำหนด โดยใช้ข้อมูลนักเรียนจากระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC ปีการศึกษา 2565
4. ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังของโรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่ง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความขาดแคลน ตามเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ สพฐ. กำหนด

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่ง ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังของโรงเรียน เพื่อดำเนินการตามแนวทางการบริหารอัตรากำลัง การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือ มีประสบการณ์สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน
2. รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร



### ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ่ง อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง

ที่	เรื่อง	จำนวนอัตรา	ผลการปฏิบัติ
1	ขอรับจัดสรรครูวิชาเอกแนะแนว	1 อัตรา	ไม่ได้รับการจัดสรร
2	ขอรับจัดสรรครูวิชาเอกคณิตศาสตร์	1 อัตรา	ไม่ได้รับการจัดสรร
3	ขอประกาศรับสมัครครูต่างชาติ	2 อัตรา	ไม่ได้ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์

#### 2. นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ่ง อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ทุกคนได้รับสิทธิการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555

#### 3. นโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวนข้าราชการครูที่เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองประจำปีงบประมาณ 2565

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง (คน)
1. ภาษาไทย	5	5
2. คณิตศาสตร์	7	7
3. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13	13
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	5	5
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	3	3
6. ศิลปะ	3	3
7. การงานอาชีพ	4	4
8. ภาษาต่างประเทศ	7	7

#### 4. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่ง อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ได้ดำเนินการได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษาออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และกลุ่มบริหารทั่วไป



## ส่วนที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการรายงานอัตรากำลังไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง ลำพูน แต่ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังในอัตราที่ขาดแคลน ทำให้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษายังคงมีอยู่ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของโรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

#### ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

1. อัตรากรุเกินเกณฑ์ที่กำหนด แต่ขาดในบางวิชาเอก ได้แก่ วิชาเอกแนะแนว ภาษาอังกฤษ และการงานอาชีพ รองลงมาคือวิชาเอกสังคมศึกษา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ พลศึกษา และสุขศึกษา

#### ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. อัตรากรุเกินเกณฑ์

#### จุดที่ควรพัฒนา

1. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ
2. วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำข้อมูลสาขาวิชาโท และความสามารถพิเศษของบุคลากรไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

#### ข้อเสนอแนะ

1. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน
2. เกลี่ยครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกินเกณฑ์ไปช่วยสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดตามความสามารถและเหมาะสม
3. ประกาศรับสมัครครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลน