



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี

โรงเรียนธีรกานท์บ้านไธสง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่างๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง องค์กรการศึกษาจะมีความแตกต่างจากองค์กรทั่วไปในเป้าหมายขององค์กร องค์กรทางด้านการศึกษามีภารกิจสำคัญอย่างยิ่งคือ การพัฒนาคนซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรศึกษาและแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาพบว่า 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

๑. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตราากำลังครูที่ขาดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
๒. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
๔. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขา วิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

สภาพปัจจุบัน

โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ้ง ปัจจุบัน มีครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด ๒๘ คน ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑
๒. ครูประจำการ	๕๔
๓. ครูอัตราจ้าง	๔
๔. ครูอัตราจ้างต่างชาติ	๑
๕. นักการภารโรง	๓
๖. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
๗. เจ้าหน้าที่สำนักงาน	๕
๘. ลูกจ้าง	๖
๙. คนสวน	๑
๑๐. พนักงานขับรถ	๑
๑๑. ยามรักษาการ	๑

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ แต่ขาดครูประจำการในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีครูประจำการเกินในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น

- ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ไม่มีครูวิชาเอกนาฏศิลป์
- ขาดแคลนครูวิชาเอกพลศึกษา
- ไม่มีครูวิชาเอกแนะแนว
- ครูวิชาเอกคณิตศาสตร์เกินเกณฑ์
- ครูวิชาเอกเคมีเกินเกณฑ์
- ครูต่างชาติมีไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ส่วนที่ ๒

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนธีรกาณท์บ้านโฮ้ง ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนธีรกาณท์บ้านโฮ้ง เป็นองค์กรพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐาน
ความเป็นไทย

พันธกิจ

๑. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียนและมาตรฐานสากล และพัฒนาขีดความสามารถของ ผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ บนพื้นฐานความเป็นไทย
๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ พัฒนาคุณภาพชีวิต สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมไทย โดยยึด หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. จัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการบริหารเชิงระบบและการมีส่วนร่วม
๕. สร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสู่สากล โดยมุ่งเน้นด้านภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยี

เป้าประสงค์หลัก

๑. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ
๒. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ และเป็นพลโลกที่ดีบนฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
๔. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการบริหารเชิงระบบและการมีส่วนร่วม
๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียนให้เป็นปัจจุบัน โดยอ้างอิงข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๖๔ (DMC)
๒. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตราค่าเล่าเรียน ตามแบบอัตราค่าเล่าเรียนที่ สพฐ. กำหนด
๓. สำรวจข้อมูลความต้องการตามขาดแคลน โดยจำแนกรายสาขาวิชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียน คำนวณตามที่ สพฐ. กำหนด โดยใช้ข้อมูลนักเรียนจากระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC ปีการศึกษา ๒๕๖๔
๔. ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตราค่าเล่าเรียนของโรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความขาดแคลน ตามเกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียน ที่ สพฐ. กำหนด

โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตราค่าเล่าเรียนของโรงเรียน เพื่อดำเนินการตามแนวทางการบริหารอัตราค่าเล่าเรียน การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือ มีประสบการณ์สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน
๒. รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

ส่วนที่ ๓
ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนธีรกาณท์บ้านโสง ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวนอัตรา	ผลการปฏิบัติ
๑	ขอรับจัดสรรครูวิชาเอกนาฏศิลป์	๑ อัตรา	ไม่ได้ได้รับการจัดสรร
๒	ขอรับจัดสรรครูวิชาเอกแนะแนว	๑ อัตรา	ไม่ได้ได้รับการจัดสรร
๓	ขอประกาศรับสมัครครูต่างชาติ	๒ อัตรา	ไม่ได้ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์

ส่วนที่ ๔

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

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

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. อัตรารัฐเงินเดือนที่กำหนด แต่ขาดในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑. อัตรารัฐเงินเดือน

จุดที่ควรพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๒. วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำข้อมูลสาขาวิชาโท และความสามารถพิเศษของบุคลากรไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน
๒. เกลี้ยครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกินเกณฑ์ไปช่วยสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดตามความสามารถและเหมาะสม
๓. ประกาศรับสมัครครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลน