

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง

อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลในตารางที่ 1-5 ในหน้าที่ 46-57

ปัญหาข้อเสนอแนะ ปรากฏผลในหน้าที่ 58-60

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง  
อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 1 การวางแผนงานบุคลากร

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
		(N=60)					
1	แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน วางแผนจัดการ บุคลากร	47	78.33	10	16.67	3	5.00
2	วิเคราะห์ภารกิจของ งานบุคลากร	41	68.33	16	26.67	3	5.00
3	วางแผนโครงสร้าง ในการบริหารงานบุคคล	47	78.33	10	16.67	3	5.00
4	วางแผนงานบุคลากรไว้ใน แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	54	90.00	4	6.67	2	3.33
5	วางแผนความต้องการของ อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	45	75.00	9	15.00	6	10.00
6	วางแผนการใช้บุคลากร ให้ตรงกับสายงาน	49	81.66	10	16.67	1	1.67
7	ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน	52	86.66	7	11.67	1	1.67

จากตาราง 1 พบว่า ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ได้วางแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ร้อยละ 90.00 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ร้อยละ 86.66 แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ไม่มีการวิเคราะห์ภารกิจของงานบุคลากร ร้อยละ 26.67 และไม่ได้วางแผนโครงสร้างในการบริหารงานบุคลากร ร้อยละ 16.67 อีกทั้งไม่ทราบว่าโรงเรียนได้วางแผนความต้องการของอัตรากำลังของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 10.00 และไม่ทราบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนจัดการบุคลากร ร้อยละ 5.00

ตาราง 2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
		(N=60)						
1	มอบหมายให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามความถนัด	50	83.33	8	13.34	2	3.33	
2	จัดทำมาตรฐาน ภาระงาน สำหรับบุคลากร	44	73.34	14	23.33	2	3.33	
3	วางแผนการจัดการ บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	50	83.33	9	15.00	1	1.67	
4	ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน	54	90.00	6	10.00	-	-	
5	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในรูปของคณะกรรมการ โดยครูมีส่วนร่วม	52	86.66	8	13.34	-	-	
6	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความสามารถ	49	81.66	7	11.67	4	6.67	
7	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม	47	78.33	10	16.67	3	5.00	
8	มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน	55	91.66	4	6.67	1	1.67	
9	กำหนดหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	52	86.66	4	6.67	4	6.67	
10	จัดครูเข้าสอนแทนในกรณี ครูลาหรือไปราชการ	44	73.34	14	23.33	2	3.33	

จากตาราง 2 พบว่า ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลไว้ว่ามีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.66 มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ร้อยละ 90.00 และมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ โดยครูมีส่วนร่วม ร้อยละ 86.66 แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ไม่มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรและไม่มีการจัดครูเข้าสอนแทนในกรณีครูลาหรือไปราชการ ร้อยละ 23.33 และอีกทั้งไม่ทราบว่ามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ร้อยละ 6.67 รวมถึงไม่ทราบว่ามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ร้อยละ 5.00

ตาราง 3 การพัฒนาบุคลากร

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานโครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากร	40	66.67	15	25.00	5	8.33
2	สำรวจความต้องการของ บุคลากรในการพัฒนาตนเอง	32	53.34	23	38.33	5	8.33
3	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมได้นำความรู้ ที่ได้มาเผยแพร่แก่บุคลากร ภายในโรงเรียน	54	90.00	6	10.00	-	-
4	ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับ การฝึกอบรมและพัฒนา ตนเองโดยหน่วยงาน ภายนอก	46	76.67	9	15.00	5	8.33
5	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	50	83.33	7	11.67	3	5.00
6	สนับสนุนค่าใช้จ่าย ในการเข้ารับการฝึกอบรม แก่บุคลากร	45	75.00	12	20.00	3	5.00
7	สนับสนุนให้บุคลากรได้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อใช้ ในกิจกรรมการเรียนการ สอนและผลงานทางวิชาการ	51	85.00	6	10.00	3	5.00
8	จัดให้มีการศึกษาดูงาน ภายในประเทศ	43	71.67	14	23.33	3	5.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
		(N=60)					
9	จัดให้มีการศึกษาดูงาน ในต่างประเทศ	2	3.33	51	85.00	7	11.67
10	จัดให้มีการศึกษาดูงาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	35	58.33	17	28.33	8	13.34
11	เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	52	86.66	8	13.34	-	-
12	จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษา ต่อของบุคลากร	11	18.33	44	73.34	5	8.33
13	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทางด้าน สื่อเทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเอง	44	73.34	11	18.33	5	8.33
14	ส่งเสริมให้บุคลากรได้เผยแพร่ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนา ตนเอง	50	83.33	6	10.00	4	6.67
15	พิจารณาความดี ความชอบเป็น กรณีพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ตนเอง	45	75.00	6	10.00	9	15.00
16	รายงานผลเข้ารับการพัฒนา ตนเองต่อผู้อำนวยการ โรงเรียน	47	78.33	8	13.34	5	8.33
17	แต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบการนิเทศภายใน	45	75.00	13	21.67	2	3.33

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
		(N=60)					
18	สำรวจความต้องการของ บุคลากรในกรณีพิเศษภายใน	27	45.00	26	43.33	7	11.67
19	จัดทำแผนงาน/โครงการ พิเศษบุคลากร	36	60.00	15	25.00	9	15.00
20	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจในเรื่องการพิเศษภายใน	34	56.67	17	28.33	9	15.00
21	พิเศษภายในโดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำ	44	73.34	14	23.33	2	3.33
22	พิเศษการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	29	48.34	26	43.33	5	8.33
23	ให้ความช่วยเหลือในการ เปลี่ยนแปลงพัฒนาการ หลังจากการพิเศษภายใน	36	60.00	17	28.33	7	11.67
24	จัดให้มีคณะกรรมการร่วม ประเมินผลการพิเศษภายใน	33	55.00	17	28.33	10	16.67
25	นำผลการพิเศษมาปรับปรุง การปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	43	71.67	11	18.33	6	10.00

จากตาราง 3 พบว่า ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลไว้ว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่แก่บุคลากรภายในโรงเรียน ร้อยละ 90.00 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 86.66 สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 85.00 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 83.33 แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ไม่ได้มีการจัดการศึกษาครูงานในต่างประเทศ ร้อยละ 85.00 และไม่ได้จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร ร้อยละ 73.34 อีกทั้งไม่มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการนิเทศภายในและไม่มีการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 43.33 และไม่ทราบว่าจัดให้มีคณะกรรมการร่วมประเมินผลการนิเทศภายใน ร้อยละ 16.67

ตาราง 4 การชำระรักษาบุคลากร

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
				(N=60)			
1	จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	38	63.33	18	30.00	4	6.67
2	ดูแลเอาใจใส่ต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคลากร	45	75.00	11	18.33	4	6.67
3	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มี ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์	51	85.00	5	8.33	4	6.67
4	ยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	52	86.67	3	5.00	5	8.33
5	เผยแพร่ผลงานของบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น	48	80.00	6	10.00	6	10.00
6	พิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง โปร่งใส ยุติธรรม	51	85.00	6	10.00	3	5.00
7	กำหนดหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด	49	81.67	5	8.33	6	10.00
8	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในรูปของคณะกรรมการ ตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด	51	85.00	2	3.33	7	11.67

จากตาราง 4 พบว่า ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง ด้านการธำรงรักษานุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลไว้ว่า มีการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร้อยละ 86.67 มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส่ ยุติธรรม ร้อยละ 85.00 แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ไม่ได้มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ร้อยละ 30.00 และไม่ได้ดูแลเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร ร้อยละ 18.33 อีกทั้ง ไม่ทราบว่ามีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปแบบของคณะกรรมการตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด ร้อยละ 11.67 และไม่ทราบว่ามีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด ร้อยละ 10.00

ตาราง 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	รายการ	ปฏิบัติ		ไม่ได้ปฏิบัติ		ไม่ทราบ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
		(N=60)					
1	แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	48	80.00	6	10.00	6	10.00
2	มีกรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานครอบคลุมทุก ๆ ด้าน	47	78.33	9	15.00	4	6.67
3	แจ้งเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานแก่บุคลากร	50	83.33	9	15.00	1	1.67
4	มีกระบวนการในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใส ยุติธรรม	47	78.33	9	15.00	4	6.67
5	ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	44	73.34	14	23.33	2	3.33
6	เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	50	83.33	9	15.00	1	1.67
7	ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้ม สะสมงานของตนเอง	53	88.34	5	8.33	2	3.33
8	แจ้งผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทราบ	41	68.33	15	25.00	4	6.67
9	จัดเก็บผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่าง เป็นระบบ	43	71.67	11	18.33	6	10.00
10	นำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการ วางแผนจัดการศึกษาในปีต่อไป	44	73.34	11	18.33	5	8.33

ตาราง 5 พบว่า ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลไว้ว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงานของตนเอง ร้อยละ 88.34 และมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.33 แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ไม่ได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทราบ ร้อยละ 25.00 และไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 23.33 อีกทั้งไม่ทราบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงไม่ทราบว่ามีการจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ ร้อยละ 10.00

## ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทั้งหมด 60 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามตอนนี้ จำนวน 22 คน ร้อยละ 36.66 ผู้ศึกษาได้สรุปและเรียงลำดับความถี่ จากมากไปน้อยโดยในวงเล็บคือ ความถี่ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

### การวางแผนงานบุคลากร

#### ปัญหา

1. จำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนมีไม่เพียงพอต่อการวางแผนงานบุคลากร (6)
2. จำนวนบุคลากรมีผลต่อการจัดการด้านบุคลากรให้ครบตามภาระงาน (5)
3. กรอบอัตรากำลังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้การวางแผนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (4)
4. การออกระเบียบคำสั่งในการวางแผนงานด้านบุคลากรยังไม่ชัดเจน (1)

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเตรียมการวางแผนงานการจัดอัตรากำลังภายในสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (6)
2. ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน (4)
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับภาระงานให้กับบุคลากร (4)
4. ควรประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อของบประมาณสนับสนุน (1)
5. ควรออกระเบียบคำสั่งที่ชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน (1)

### การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

#### ปัญหา

1. บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน (8)
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ (5)
3. บุคลากรมีภาระหน้าที่งานมาก (2)



### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ (6)
2. ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการอบรมชี้แจงถึงภาระงานที่มอบหมายให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในภาระงานที่จะปฏิบัติ (4)
3. ควรจัดหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยงานละ 2 คนเพื่อจะได้ร่วมมือกันทำงานและทดแทนกันในกรณีที่บุคลากรไปราชการหรือย้าย (3)
4. ควรมีการรับฟังปัญหาของบุคลากรในภาระงานของตนและรับฟังข้อคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ไขและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (1)
5. ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรมีรายวิชาสำหรับให้นักศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับภาระงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน (1)

### การพัฒนาบุคลากร

#### ปัญหา

1. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง (6)
2. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่ครอบคลุมครูผู้สอนทุกคน (7)
3. ครูและบุคลากรไม่ทราบระเบียบข้อปฏิบัติงานที่ชัดเจน (2)
4. ขาดการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (2)

### ข้อเสนอแนะ

1. ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มเครือข่ายควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร (10)
2. โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผนการพัฒนาบุคลากรกันอย่างเป็นระบบ (3)
3. ควรเพิ่มงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น (2)
4. ควรมีระเบียบคำสั่งที่ชัดเจนในเรื่องการให้บุคลากรเข้าร่วมรับการอบรม (2)
5. ควรมีการประชุมวางแผน การพัฒนาบุคลากรร่วมกันอย่างเป็นระบบ (1)

### การชำระรักษาบุคลากร

#### ปัญหา

1. อัตรากำลังของครูมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเนื่องมาจากการย้ายเข้า-ออกบ่อย (2)
2. ไม่ได้จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (2)

#### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหาร โรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีความยุติธรรม โปร่งใสในทุกเรื่องและมีความเป็นกัลยาณมิตร (6)
2. ควรมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติราชการภายในกลุ่มเครือข่ายอย่างน้อย 2 ปี (1)

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ปัญหา

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง (8)
2. ไม่มีปฏิทินในการกำหนดเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อการได้ข้อมูลที่ผิดพลาด (3)
3. ขาดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนภายในเครือข่าย (1)
4. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (1)

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน (11)
2. ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่มเครือข่ายทางการศึกษา (1)