

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1  
Personnel Administration in Educational Institutions According to The Decentralization  
Policy of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Developmentgroup  
Under The Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

สุรเชษฐ์ ศรีดอกไม้

Surachet Sridokmai

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: surachet228@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 126 คน กำหนดตัวอย่างขนาดด้วยตารางเครซี่และมอร์แกนและใช้การสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล, นโยบายการกระจายอำนาจ

---

### ABSTRACT

This research objective: (1) to study personnel administration in educational institutions according to the decentralization policy of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare perception of school

administrators and teachers on personnel administration in Education institutions of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, classified by position and work experience. This research was a survey research. The population consisted of school administrators and teachers, in Muang Fah Daet Song Yang Educational Quality Development Network Group. under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, totaling 126 people. The sample consisted of 95 people using a simple random sampling technique and Krejcie & Morgan's table for sample size determination. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the personnel administration according to the decentralization policy. in educational institutions of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, overall, were at high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the development of teachers and educational personnel, followed by the promotion of professional standards and professional ethics and the aspect with the least mean score was disciplinary action and punishment; and (2) comparison of the personnel administration in educational institutions under decentralization policy of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, was statistically different at the .05 level and classified by work experience was statistically different at the .05 level.

---

**Keywords:** Personnel Administration, Decentralization Policy

---

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษาในหลายเรื่องพร้อมๆ กันและได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนคือ จัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ประเมินผลการเรียนจากการปฏิบัติจริงบทบาทของครูในการให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรมแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน 2) การปฏิรูปหลักสูตร คือ การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนเน้นการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตนเองสำหรับส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ 3) ปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคคลทางการศึกษาคือปรับกระบวนการผลิตการใช้และการพัฒนาครูผู้บริหารและบุคคลทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ 4) การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ คือ จัดระบบบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพและกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยเน้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น การปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้ นอกจากจะเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนการจัดการศึกษาแล้วยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทาง หลักการ

โครงสร้างและระบบบริหารให้เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิรูปสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิรูป และมีการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจแก่บุคคล ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนา ครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและ จำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผน อัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารแบบกระจายอำนาจ จะต้องสามารถตรวจสอบได้จากสังคมหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษา (Brown, 1990: 96) ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดจากนักวิชาการดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปร ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจครั้งนี้ ได้แก่ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล 20 ด้าน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 126 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 108 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประกอบด้วย สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม 1) ตำแหน่ง (1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา (1.2) ครู และ 2) ประสบการณ์ (2.1) 1-10 ปี และ (2.2) 10 ปีขึ้นไป
  - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงมาเพื่อสอบถามผู้บริหาร และครู โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1969) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

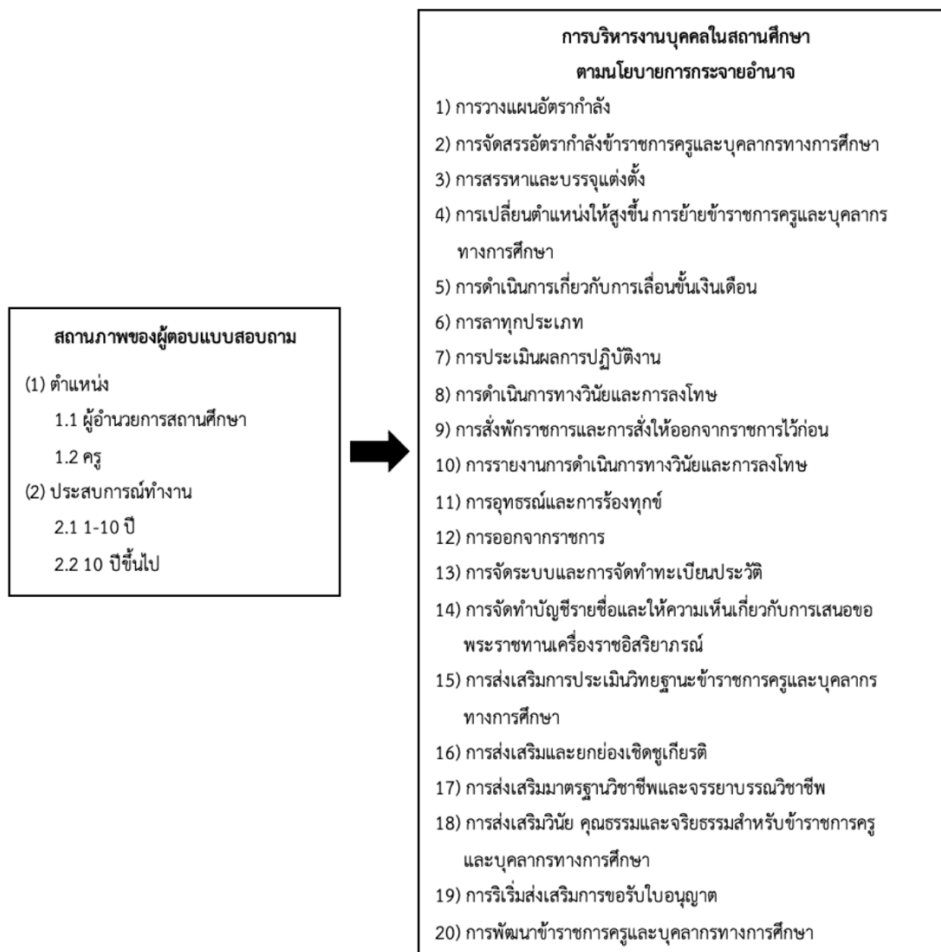
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ใช้การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติ t-test

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $= 4.08$ ,  $S.D.= 0.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $= 4.28$ ,  $S.D.= 0.49$ ) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $= 4.22$ ,  $S.D.= 0.47$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ( $= 3.95$ ,  $S.D.= 0.57$ )

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เหมือนกัน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ สงเคราะห์ ปัสานนท์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไยมี ศาสน์ศรัทธา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีการศึกษา ต่างกัน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล จำแนกตามหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลมากกว่าครู ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการอบรมให้ความรู้ในการบริหารให้ข้าราชการครูและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารควรบริหารงานที่โปร่งใส ให้ข้าราชการครูและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้มีส่วนร่วม

2. การบริหารงานบุคคล ด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ยังไม่ช่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาช่องทางให้ จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์มากขึ้น

3. การบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และจัดสรรงบประมาณในการอบรม พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดในจังหวัดกาฬสินธุ์และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานศึกษา

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับการบริหารดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

### เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*

พ.ศ.2550. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://kormor.obec.go.th/kod/kod074.pdf>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ:

บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

สิววรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

*ประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

*กาญจนบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

*การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Brown, Daniel. J. (1990). *Decentralization and School-based Management*. London: The Falmer Press.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.

Hanson, Mark. E. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Boston:

Allyn and Bacon.