

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550 – 2554 นั้น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มวัยตลอดชีวิต และสามารถจัดการกับองค์ความรู้ ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ โดยเน้นการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร และการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน ส่งเสริมการค้ารงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549 : 43)

การพัฒนาการเรียนรู้ของคน ผู้มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ได้ไปประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหาร โรงเรียนต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารใหม่ ครูผู้สอนก็ต้องปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาปัญหาในการปัจจุบันของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนต้องได้รับการพัฒนา ทั้งความรู้ด้านวิชาการ ต้องเข้าใจในระบบเศรษฐกิจของชาติในปัจจุบัน ต้องเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญ ในการปกครองประเทศให้มีความรู้ความเข้าใจ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการปฏิรูปการศึกษา ไม่ปล่อยไปตามสภาพเหมือนที่ผ่านมา ที่ยึดตำราเรียนเป็นหลัก ในการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนท่องจำ ปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนและการปฏิรูปการศึกษา ที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสิ่งสำคัญ มีความเข้าใจที่ต่างคนต่างคิดไปคนละทิศทาง ถึงแม้การปฏิรูปการเรียนรู้จะเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็ตามผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนก็ยังไม่เข้าใจชัดเจน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังกล่าว นับว่าเป็นปัญหาที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ที่มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง (วีรนุช ปิณฑวิณิช. 2543 : 17)

ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณภาพ เนื่องจากในการดำเนินการในการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และส่งเสริมความพัฒนาความรู้ความสามารถของครูเท่าที่ควร จากรายงานการวิจัยของโครงการวิจัย และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นประโยชน์ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญในจังหวัดหนองคายกรณีศึกษารายการวิจัย และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อการปฏิรูปทั้งโรงเรียนที่คณะวิจัยจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดทำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อต้นเดือนเมษายน 2543 พบว่า (วีรนุช ปิณฑวิณิช. 2543 : 17) คณะผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดหนองคายยังขาดความรู้ความสามารถ ทั้งในรูปการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตลอดจนการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และในที่สุดได้ปฏิเสธแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญด้วยความไม่สนใจไม่เข้าใจและขาดความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว ส่งผลให้การดำเนินการใด ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนโดยเฉพาะการจัดการ อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้สอน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นภาพที่ยังไม่เกิดขึ้นในโรงเรียนทั่วไปส่วนใหญ่ และปัจจุบัน พบว่า การจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ในเชิงปริมาณพบว่า ขาดการวางแผน และประสานการผลิต และการใช้ครูทำให้ผลิตครูเกินความต้องการบางสาขา และผลิตครูไม่พอบางสาขา ในเชิงคุณภาพนั้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านครูยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครู และสังคมเท่าที่ควรการทำหน้าที่ของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพครูจำนวนไม่น้อยไม่มีศรัทธาและขาดคุณธรรม และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงจากปัจจัยด้านอื่น เช่น ปัจจัยเศรษฐกิจ การกิจทางครอบครัว และสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 14)

ซึ่งการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง คือ ข้าราชการครู ทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนทุกคน การพัฒนา

บุคลากรจึงควรได้รับการพิจารณาคำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะให้ฝึกอบรมศึกษาต่อ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หรือ พัฒนาด้วยตนเอง ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องรีบดำเนินการ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาของ ประเทศชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 ข : 22)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร มีข้อค้นพบที่น่าสนใจหลาย ประการ อาทิ พิเศษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และ ขนาดกลาง มีความต้องการด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ สุริยา อยู่สุขเจริญ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนา บุคลากรครูประจำการตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีปัญหาใน การพัฒนาบุคลากรครูประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การพัฒนาบุคลากรนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีโรงเรียน ในสังกัด 188 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย อำเภอบึงกาฬ อำเภอหนองวัว อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา และอำเภอบึงโขงหลง มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยเริ่มจากการพัฒนา คุณภาพของบุคลากรเพราะตระหนักถึงความสำคัญของคนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนา จากการนิเทศกำกับติดตามโดยคณะทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างสูงสุดต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 ก : 3)

แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 เป็นองค์กรในการจัดและส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม ระดมทรัพยากร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ผู้ “ผู้บริหารคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง ” โดยกำหนดพันธกิจเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว จึงได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ในกลยุทธ์ที่ 2 คือ เร่งปฏิรูปการศึกษา บุคลากร และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดโครงการตามกลยุทธ์ คือโครงการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 . 2549 ข : 12 – 14)

ผู้วิจัยนอกจากจะมีบทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีบทบาทในฐานะ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(อ.ก.ค.ศ.) ต้องมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 เพื่อจะทราบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับใดบ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากขอบข่ายภารกิจของโรงเรียน ตามกรอบงานโรงเรียนเป็นนิติบุคคล 4 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 4 – 5) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ
3. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล
4. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

ผังแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ และขนาดโรงเรียน

3.1.1 สถานภาพ แยกเป็น 2 ตำแหน่ง คือ

- 1) ครูผู้สอน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1 ขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดตามที่กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ได้กำหนดให้แยกเป็น 3 ขนาด คือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2549 : 7)

- 1) ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 แยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ
- 3.2.2 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ
- 3.2.3 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล
- 3.2.4 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการและให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ตามภาระงานของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมห้องสมุด การเผยแพร่เอกสารสิ่งพิมพ์ การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ชุมชน การวัดและประเมินผล การประเมินมาตรฐาน และการวิจัยการเรียนการสอน

3.2 ด้านงานงบประมาณ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านเกี่ยวกับการบริหารสินทรัพย์และผลประโยชน์ของโรงเรียน การนิเทศ ตรวจสอบ กำกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินบริจาค การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

3.3 ด้านงานบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านเกี่ยวกับการเสนอแผนการจัดอัตรากำลัง การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่ข้อมูล การร่วมเป็นกรรมการบริหารโรงเรียน การร่วมจัดทำระบบพัฒนาองค์กร

3.4 ด้านงานบริหารทั่วไป หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่ การจัดซื้อจัดจ้าง ประสานงานร่วมกับองค์กรอื่นทางการศึกษา การรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ รวมสถานศึกษา จัดระบบควบคุมภายใน

2. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

2.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

2.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน

2.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

3. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 แบ่งเป็น

3.1 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

3.2 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียน นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY