

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

สังคมไทยในสมัยปัจจุบัน อยู่ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งแง่บวกและแง่ลบ อันมีผลกระทบเชื่อมโยงมาจากบริบทของสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นสภาพ เศรษฐกิจสังคมและการเมือง ตลอดจนกระแสของโลกเทคโนโลยี ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบ โดยตรงต่อการพัฒนาสังคมไทยทั้งนั้น เพื่อให้สังคมไทยสามารถพัฒนาให้ก้าวไปข้างหน้าได้ อย่างมั่นคง แข็งแรง ข้างกับนานาประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานของความเป็นไทย ประชาชน มีความสุข ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งและสังคมมีสันติ การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็น สิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคน ในสังคมที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) จึงได้ให้ความสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพของคนและมีการดำเนินการต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ในด้านความคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาปัจจัยอื่นให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 51)

องค์กรทั้งหลายมีความมุ่งหมายที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายเหล่านั้น ทุกองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรหลายชนิดที่มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรเหล่านี้ แบ่งออกเป็น เงิน เทคโนโลยี และคนบางองค์กรเน้นทรัพยากรเงิน บางองค์กรอาศัย เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ทุกองค์กรต้องการอาศัยคุณภาพของบุคลากร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543 : 1) ความอยู่รอด ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในองค์กร ไปใช้เพื่อที่จะทำให้ สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดีมีประสิทธิภาพนั้นคือความอยู่รอด ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารที่ดี (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : 1)

จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษานั้น ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง คือ ข้าราชการครู ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนทุกคน การพัฒนาบุคลากรจึงควรได้รับการพิจารณา ดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุง กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะให้ฝึกอบรม ศึกษาต่อ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาด้วยตนเอง ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องรีบดำเนินการ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาของประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 17)

การจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยที่ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อพัฒนา จิตความสามารถของตนเองในการประกอบวิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูง ดังที่ วีระชัย นวลคำลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ โยธะพล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะโดยการประชุม การนิเทศภายใน การฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ขณะที่ จุฬา ชินวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการปฏิบัติงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดมหาสารคามและในด้านนโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้ดำเนินการโดยการจัดอบรมสัมมนาและประชุมชี้แจงเชิงปฏิบัติการรูปแบบ ต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ในสำนักงาน และครูในโรงเรียน ให้เกิดทักษะในการทำงานเน้น ความก้าวหน้าทางวิชาการและเลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น แต่ปัญหาที่พบคือ ครูและบุคลากร ส่วนหนึ่งยังไม่กระตือรือร้นขาดความรับผิดชอบ และขาดทักษะในการปฏิบัติงาน หรือ การจัดการเรียนการสอนสาเหตุมาจากขาดการกระตุ้น ชี้นำ นิเทศจาก ผู้เกี่ยวข้องอย่างค่อน

การพัฒนาศักยภาพของคนจำเป็นต้องอาศัยระบบการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการที่จะนำพาเด็กและเยาวชน ประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำเนินชีวิต ให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข ในลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง การมีความดี ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ และความมุ่งมั่น (วิรัตน์ บัวขาว. 2540 : 30-34) โดยเฉพาะการบริหารงานในสมัยปัจจุบันต้องการ ผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีวิสัยทัศน์แห่งการเป็นผู้นำ มีความกระตือรือร้น มีความคิด สร้างสรรค์ เพราะโลกยุคใหม่นั้นต้องการบริหารที่ยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ตามสภาพแวดล้อมผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ ต้องเป็น ผู้บริหารที่ กล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะพัฒนางานสู่สิ่งใหม่ (สมนึก นนธิจันทร์. 2542 : 14-15) ส่วนคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีนั้นประกอบไปด้วย การมีสติปัญญาดี มีความรับผิดชอบหน้าที่สูง มีฐานะทางสังคมทางเศรษฐกิจดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมานะ อดทนไม่ท้อถอย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น คุณลักษณะที่ดีที่เหมาะสม ของผู้บริหาร โรงเรียนจะสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน และพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ (สุนีย์ บุญทิคม. 2542 : 2)

จากรายการผลการทดสอบ (National Test) ปีการศึกษา 2548 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ย 43.55 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ย 70.09 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ย 65.67 จากคะแนนผลการทดสอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาพสินธุ์ เขต 3 ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัด ได้พบปัญหาดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษายังไม่ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนตาม แนวทางปฏิรูปการศึกษา ขาดบุคลากรผู้มีความชำนาญเฉพาะด้าน ครูยังไม่เข้าใจและขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูขาดความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3 ซึ่งรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมพื้นที่ 7 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย คือ กุฉินารายณ์ เขาวง กิ่งอำเภอนาคู ห้วยผึ้ง นามน สมเด็จ และ คำม่วง มีสถานศึกษาจำนวน 238 แห่ง ผู้บริหารจำนวน 238 คน และครูจำนวน 3,106 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,144 คน

โดยบุคลากรเหล่านี้จะต้องรับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง  
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. 2548 : 6-9)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่โดยตรง ที่จะต้องส่งเสริมให้ครู  
ได้รับการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อและศึกษาสูง  
ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจึงมี  
ความสนใจที่จะศึกษาตามต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว  
เพื่อจัดทำโครงการให้สอดคล้องและสนองความต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและนักเรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์  
การปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา  
ที่มีขนาดต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน  
ต่างกันแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน  
ทั้งโดยรวมและรายด้าน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการคือ ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1999 : 375) ซึ่งกล่าวว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรมี 5 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา
2. การพัฒนาโดยการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง
5. การพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร

### ตัวแปรต้น

สถานภาพ
ครู
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1.1 น้อยกว่า 10 ปี
1.2 10-20 ปี
1.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
2. ระดับช่วงชั้นของสถานศึกษา
2.1 เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2
2.2 เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3
2.3 เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4

### ตัวแปรตาม

<p>ความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา</li> <li>2. การพัฒนาโดยการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน</li> <li>3. การพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน</li> <li>4. การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง</li> <li>5. การพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร</li> </ol>
--

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
กาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 3,189 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ  
เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรของ  
แต่ละอำเภอแล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 344 คน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43)

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ตัวแปรต้น จำแนกเป็น

#### 2.1.1 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

#### 2.1.2 ระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาเปิดสอน

- 1) ช่วงชั้นที่ 1-2
- 2) ช่วงชั้นที่ 1-3
- 3) ช่วงชั้นที่ 3-4

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1999 : 375) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา

2.2.2 การพัฒนาโดยการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน

2.2.3 การพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน

2.2.4 การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง

2.2.5 การพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง ครูที่ปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ครู ในสถานศึกษาใดหรือสถานศึกษาหนึ่ง หรือหลายสถานศึกษารวมกัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 เวลาต่ำกว่า 10 ปี

2.2 เวลา 10-20 ปี

2.3 เวลามากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. ความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูมีความต้องการในอันที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามขอบข่ายของงานบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

3.1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรมประชุมและสัมมนา หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ บุคลิก วิธีการทำงานของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบและเทคนิคต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3.2 การพัฒนาโดยการศึกษาต่อหรือดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานจัดส่งบุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ และการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีและนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตนเอง

3.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์การจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถหรือความรู้ ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน

3.4 การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น โดยการแสวงหาความรู้ ความสามารถให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.5 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร หมายถึง การใช้เทคนิคในการบริหาร โดยผู้บริหารดำเนินการให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้โดยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ

4. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แบ่งตามระดับช่วงชั้นที่เปิดสอนได้สามประเภท คือ

5.1 สถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5.2 สถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3 หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

5.3 สถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์  
เขต 3 ประกอบด้วย 7 อำเภอคือ กุฉินารายณ์ เชาวง กิ่งอำเภอนาคู ห้วยผึ้ง นามน สมเด็จ  
และคำม่วง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นแนวทางในการ  
กำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ  
และเกิดประ โยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY