

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดงานบริหารโรงเรียนไว้ 4 งาน กล่าวคือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคลจัดเป็นหนึ่งในภารกิจของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาได้ดำเนินการอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ. 2544 : 33) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภาพภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมี ความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญคือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะส่งผลทำให้

ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้สอดคล้องตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สุนันทา เลहनันท์. 2542 : 88 - 89)

การพัฒนาองค์กรแต่ละองค์กรนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนประกอบที่เป็นแกนนำให้องค์กรนั้น ๆ ดำรงอยู่ได้ กล่าวคือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกันขององค์กร แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กรตลอดเวลา เช่นมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานหรือแม้แต่เปลี่ยนโครงสร้าง แต่ทุกคนในองค์กรยังคงต้องทำงานตามสิ่งที่เปลี่ยนไป จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนประกอบขององค์กรที่สำคัญที่สุด องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นองค์กรใดหรือหน่วยงานใดจะสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติงานและดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีด้วย (สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ. 2544 : 9)

การบริหารงานบุคคลเป็นกุญแจดอกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ถึงแม้คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสิ่งของอื่นได้ แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและในขณะที่เดียวกันก็มีคุณค่าและเกียรติภูมิ แม้บรรดาสังก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินหรือเงินทองจะมีบริบูรณ์สักเพียงใดก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าผู้ที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ทรัพยากรอื่นๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สลับปัญญาเท่ามนุษย์ไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากการมีชีวิตนั้นหากไม่นำมาใช้โดยมนุษย์ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น คน มนุษย์หรือบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด (เบ็ทมัสส์ สมิทซ์. 2554 : 1)

จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุดเนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรและที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงานการทำนุบำรุงรักษา รวมทั้ง

การดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไปมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานการดูแลรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญ ก็คือ คน หรือบุคลากร ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน (สมพงศ์ เกษมสิน, 2543 : 33)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำรู้จักการเจรจาต่อรอง ขกย่องชมเชยให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นิเชวิช (Knezevich, 1984 ; อ้างถึงในจันทรานี สงวนนาม, 2551 : 137)

ผู้นำสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการในการบริหารงานบุคคล กล่าวว่าการบริหารงานสถานศึกษาและสภาพปัญหาที่พบเห็นเป็นการบริหารงานบุคคลจากการวิจัยที่ค้นคว้าส่วนหนึ่งไปสู่ความสนใจของผู้วิจัยที่จะศึกษาวิจัยเรื่องนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2551 : 146)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้นแต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่างๆ อยู่เป็นระยะๆ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิศระกายได้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 71)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อโรงเรียนและมีความสำคัญการบริหารงานของผู้บริหารความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานบุคคลมีผลต่อจิตใจของบุคลากรในองค์กรอาจถึงขั้นทำให้องค์กรล่มสลายผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสนับสนุนหรือนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีขนาดของ โรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปในการพิจารณากำหนดนโยบาย และแนวทางการสนับสนุนส่งเสริม การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้านของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 280 คนประกอบด้วยผู้อำนวยการ โรงเรียน 231 คนรองผู้อำนวยการ โรงเรียนจำนวน 49 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน 134 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 28 คน

3. ตัวแปรที่วิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนก ดังนี้

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกตามเกณฑ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. 2556 : 44) ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้านของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51) ได้แก่

- 3.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.2.5 การออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ซึ่งขอบข่ายภารกิจ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหมายถึง การวางแผนในการสรรหา บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อมาปฏิบัติงานใน โรงเรียนตามความต้องการ

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ สถานศึกษาหรือ โรงเรียนต้องการอันประกอบไปด้วย ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์ให้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อปฏิบัติที่มีแบบแผนในการควบคุมบุคคลในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา การให้อำนาจการบังคับบัญชาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวินัยมา บังคับใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เคารพ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการระมัดระวัง สอดส่องกำกับดูแล ป้องกัน แก้ไขเสริมสร้างและบำรุงรักษามิให้ครูและ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาละเมิด หรือกระทำผิดและควบคุมกำกับให้ครูหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างราบรื่นมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากหน้าที่ ราชการซึ่งมีอยู่หลายกรณี ได้แก่ การพ้นจากหน้าที่ราชการเนื่องจากความต้องการของบุคลากร กระทำผิดวินัยโดยคำสั่งของทางราชการ การเสียชีวิตและการพ้นจากหน้าที่ราชการเนื่องจาก เกษียณอายุ

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ปริมาณความรับผิดชอบนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขนาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้แก่

- 3.1 โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียน 1 - 120 คน
- 3.2 โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 121 - 600 คน
- 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียน 601 - 1,500 คน

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 รวม 231 โรงเรียน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอประโคนชัย อำเภอบ้านกรวด อำเภอกระสัง อำเภอห้วยราช และอำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

7. แนวทางการพัฒนา หมายถึง ข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียน การตอบคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2