

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของบุคคลและสังคมส่วนรวม ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นสิทธิมนุษยชนอันขาดเสียมิได้ ความสำคัญของการศึกษาปรากฏชัดเจนในปริญญาศากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกาศโดยองค์การสหประชาชาติ ตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2543 ดังนั้น การกำหนดให้การศึกษาเป็นสิทธิประการหนึ่งของมนุษยชนจึงเป็นการยอมรับถึงความสำคัญของการศึกษาในระดับสากล ส่วนในระดับประเทศนั้นจะพบว่า ประเทศส่วนใหญ่กำหนดเรื่องการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ (อินตา ศิริวรรณ, 2544 : 1-2)

ดังนั้นการศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก และในปี พ.ศ. 2542 ถือเป็นปีที่มีความสำคัญต่อการศึกษาระดับชาติ เนื่องจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2542 ดังนั้นการจัดการศึกษาของไทยจึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของไทย โดยเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้นจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้เด็กไทยเป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 2)

การจัดการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ หรือตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอาจได้แก่ บุคคลของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนา หรือสร้างผู้เรียนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ได้ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปและกลยุทธ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ บุคคล

ของสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ ถือเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิต หรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน (พยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 6-7) งานด้านบุคคลถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องดูแลเอาใจใส่ บุคคลถือเป็นทรัพยากรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานอื่นๆ ของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งเป้าหมายหลักของหน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา คือ มีการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่งานที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กรมีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูล และเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจหลัก 3 ด้าน ที่ต้องกระทำ เพื่อให้ได้ลู่ตามเป้าหมายได้ด้วยดี คือ ต้องสามารถได้คนดีที่มีความสามารถมาทำงาน ต้องรู้วิธีการใช้คนให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง และต้องสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคนที่จะให้ทุ่มเทจิตใจช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมของสถานศึกษา (นภาพร วรโยธา, 2545 : 2) ดังนั้น จึงอาจถือได้ว่าการบริหารงานงานบุคคลนับเป็นภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบดูแล ซึ่งการบริหารบุคคลของสถานศึกษานั้นส่วนใหญ่จะแบ่งงานออกเป็น 5 งานใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องบริหารจัดการในทั้ง 5 งานนี้ให้มีประสิทธิภาพ หากแต่ขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในบางส่วนอาจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะตัดสินใจได้ เช่น การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคคลอาจไม่เป็นตามที่สถานศึกษาต้องการ หรือกำหนดไว้ในแผนงาน เป็นผลให้ดำเนินการของสถานศึกษาอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งข้าราชการครูในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นลูกจ้างของรัฐ ดังนั้นการรับคำสั่งจากผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่อาจกระทำอย่างเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควรซึ่งถือเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลไปถึงผู้เรียนที่ไม่มีคุณลักษณะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2546 : 21-23)

1. อำนาจหน้าที่ในการบริหาร และการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

2. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ในปีการศึกษา 2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีนักเรียนในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 26,931 คน มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด จำนวน 107 โรง จำแนกตามขนาดได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง จำนวนละ 41 โรง และขนาดใหญ่จำนวน 25 โรง มีข้าราชการครูในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,394 คน

ในการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ถือได้ว่ายังมีประสิทธิผลที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ต้องรับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลควรต้องให้มีประสิทธิผล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลถือเป็นกลจักรสำคัญในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ตามที่ กฤษฎา สมาธา (2544 : 2) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การทำงานของโรงเรียนลุล่วงไปได้ด้วยดีเท่าไร ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 6) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร และช่วยส่งเสริมความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

จากสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ปัญหาในภาพรวมผู้บริหารหรือหน่วยงานยังขาดนโยบายเป้าหมายและมาตรการในการดำเนินงานที่ชัดเจนในส่วนของสถานศึกษาเอง เช่น การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ยังคงต้องยึดนโยบายจากส่วนกลาง ซึ่งบางครั้งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาของตนเอง ทำให้การดำเนินงานในบางเรื่องเกิดความล่าช้า และไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร สถานศึกษายังขาดแคลนครูที่มีสาขาวิชาตรงกับการจัดการการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะในรายวิชาที่ต้องการผู้มีทักษะเฉพาะด้าน ครูผู้สอนขาดการพัฒนา ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนขาดประสิทธิผล อีกทั้งครูยังมีภาระงานโครงการอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการอีกจำนวนมาก และยังมีครูเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนใหม่ทุกปี ประมาณปีละ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.99 ทำให้การพัฒนาครูไม่ต่อเนื่อง และเป็น การสิ้นเปลืองงบประมาณ อีกทั้งครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องบางรายไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

เนื่องจากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ไม่รู้จักใช้เทคโนโลยี และไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2548 : 13-14)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาถึงประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จะทำให้นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคลของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และส่งผลต่อการพัฒนางานในด้านอื่น ๆ ต่อไปได้

คำถามเพื่อการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นอย่างไร
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนแตกต่างกันหรือไม่
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียนต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในปี พ.ศ. 2549

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน 107 แห่ง ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 137 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,394 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,531 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ตำแหน่งงาน
 - 1.2 ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในด้านต่อไปนี้
 - 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
 - 2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3 ด้านการพัฒนาบุคคล
 - 2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
 - 2.5 ด้านการออกจากราชการ

ข้อตกลงเบื้องต้น

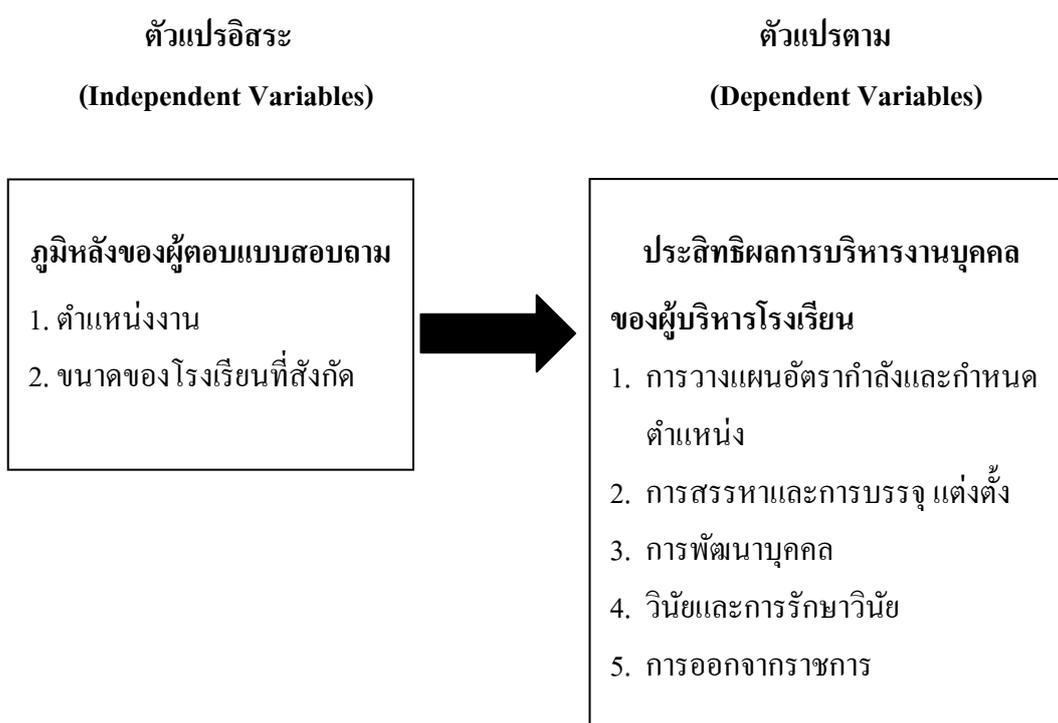
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตั้งแต่ 1 ปีการศึกษา ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยหลักการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 4-20) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคคล
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในด้านต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 4-20)

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินความต้องการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการในการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครู และบุคคลทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการ

1.3 การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเพิ่มความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติที่กำหนดตามระเบียบของข้าราชการครูและนโยบายของโรงเรียน

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู และบุคลากรทางการศึกษา และการรายงานการอนุญาตการออกจากราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทราบ

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

4. ตำแหน่งงาน หมายถึง การดำรงตำแหน่งงานในสถานศึกษาตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน

5. ขนาดของโรงเรียน การกำหนดขนาดของโรงเรียน โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการเป็นเกณฑ์ในการกำหนด จำแนกเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 39)

- 5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน
- 5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน
- 5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบถึงปัญหาและสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2