

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

บทนี้ เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดจะ!ได้กล่าวถึงเป็นลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา จำนวน 224 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 144 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพทางการบริหารของผู้บริหาร และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ภายใต้กระบวนการบริหารงานบุคลากร 4 ขั้นตอน คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้ค่าความเชื่อมั่น .88

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 144 ชุด
3. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วใน 10 วัน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 และเขต 2 ด้วยตนเอง ปรากฏว่า ได้รับคืน 122 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.72
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พบว่าสมบูรณ์ทั้ง 122 ชุด แล้วนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS Version 11 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายด้าน และรายข้อ เพื่อทราบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา

3. หาค่าที (t-test) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. หาค่าเอฟ (F-test) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance)

5. ประมวลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา มีผลดังนี้

1.1 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$) และการปฏิบัติงานในด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$)

1.2 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงาน/โครงการ ให้นักบุคลากรได้ทราบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) ยกเว้น การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$)

1.3 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการให้นักบุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมสัมมนาอบรม ตามความเหมาะสมของโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) ยกเว้นการให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ในระชชะยาว (5 ปี) และการจัดให้มีการศึกษาฐานสถานศึกษา หรือหน่วยงานดีเด่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อหารูปแบบแนวทางและแนวความคิดพัฒนาสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

1.4 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และการพิจารณาความดีความชอบด้วยคุณธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) และ ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

1.5 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยการให้บุคลากรได้รับทราบผลของการประเมินการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$)

2. ผลการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา มีผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 5 ปี

2.2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) สูงกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.69$)

3. การปฏิบัติและไม่ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา จำแนกเป็นรายด้าน มีผลดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ส่วนมากปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรครบทุกข้อ มีผู้บริหารเพียงส่วนน้อยที่ไม่ปฏิบัติ โดยข้อที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากร และการจัดทำคู่มือเป็นแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากร (ร้อยละ 9.00)

นอกจากนี้ ยังมีข้อที่ไม่ปฏิบัติใกล้เคียงกันคือ การจัดทำแผนภูมิและคู่มือการบริหารงานบุคลากร ไร้อย่างชัดเจน (ร้อยละ 8.20) การจัดทำปฏิทินงานสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของสถานศึกษา (ร้อยละ 7.40)

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ส่วนมากปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีผู้บริหารเพียงส่วนน้อยที่ไม่ปฏิบัติ โดยข้อที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว (5 ปี) (ร้อยละ 18.00)

3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ส่วนมากปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีผู้บริหารเพียงส่วนน้อยที่ไม่ปฏิบัติ โดยข้อที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 1.60)

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ส่วนมากปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผู้บริหารเพียงส่วนน้อยที่ไม่ปฏิบัติ โดยข้อที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การเลื่อนตำแหน่งดำเนินการโดยการประเมิน และการชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 5.70)

4. ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 49.23 จากจำนวนผู้ตอบ 65 คน) ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ มีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 58.70 จากจำนวนผู้ตอบ 46 คน) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ปัญหาสวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมมีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 55.56 จากจำนวนผู้ตอบ 18 คน) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหาหลักเกณฑ์ในการประเมิน ไม่มีความชัดเจนมีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 36.84 จากจำนวนผู้ตอบ 19 คน)

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ถาวร (2537 : 56) ที่ทำการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด และสอดคล้องกับ บุญกร เพ็ชรพวง (2547 : 80 – 81) ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สามารถ บุญทอง (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา และสมจิต มาใจ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง และ จารึก ทองอุษ (2542 : 71) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ได้คำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร เพราะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคลากร สามารถที่จะปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ส่วนสำคัญอีกประการหนึ่ง น่าจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันการจัดการศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ไร้พรมแดน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ได้กำหนดเจตนารมณ์ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,

2543 : คำนำ) ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงต้องมีความตระหนักในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถในการนำหลักการ ทฤษฎีทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานศึกษาของตนเอง

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน และ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ข้อที่ 1

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความรู้ ความสามารถ เทคนิควิธีการ วิถีคิด การประสบกับปัญหาและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมากกว่า มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารน้อยกว่า

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 และมีความสอดคล้องกับ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ บุญกร เพ็ชรพวง 2547 : 82) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสุวัฒนา อินใจกล้า (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันผู้บริหารมีทัศนคติต่อการบริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ บุญทอง (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ขนาดของสถานศึกษาเป็นกรอบในการจำกัดจำนวนของบุคลากรในสถานศึกษา กล่าวคือ จำนวนบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีมากขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีจำนวนบุคลากรในสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จากข้อจำกัดดังกล่าว ทำให้การวางแผนในการบริหารงานบุคลากรมี

ความแตกต่างกัน เมื่อมีการวางแผนที่แตกต่างกัน ก็ข้อมนำไปสู่การปฏิบัติที่ต่างกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นข้อจำกัดอีกหลายประการ เช่น งบประมาณในการดำเนินการ สภาพของชุมชนที่สถานศึกษาดังอยู่ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อการศึกษา เหล่านี้ล้วนแต่เป็นที่ดำเนินการ ได้ค่อนข้างยากสำหรับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาบุคลากร ปัญหาบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 49.23 จากจำนวนผู้ตอบ 65 คน)

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาแล้วก็ตาม แต่ในบางครั้งสถานศึกษาก็ไม่สามารถที่จะใช้อำนาจนั้นได้อย่างเต็มที่หรือเบ็ดเสร็จ ต้องปฏิบัติตามการสั่งการของหน่วยงานที่สูงกว่า หรือเกิดจากข้อจำกัดในการปฏิบัติ เช่นกรณีการบรรจุครูจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คำแนะนำโดยให้สถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรอัตรา ระบุสาขาวิชาที่ต้องการหรือขาดแคลน แต่ในทางปฏิบัติจริงการบรรจุตามความต้องการดังกล่าวไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากมีระเบียบกำหนดไว้ว่าให้มีการบรรจุจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้อย่างเป็นธรรมกับทุกสาขาวิชา คือ แต่ละสาขาวิชาต้องได้รับการบรรจุในสัดส่วนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกันที่สุด

นอกจากนี้ยังมีเหตุผลที่สนับสนุนอีกประการหนึ่งคือ นโยบายของรัฐบาลที่มีความขัดแย้งหรือสวนทางกับหน่วยงานปฏิบัติคือสถานศึกษา กล่าวคือ รัฐบาลมีนโยบายให้สรรหาบุคลากรในพื้นที่เข้าทำงานในสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงในแต่ละพื้นที่ไม่ได้มีบุคลากรที่ตรงกับความต้องการหรือความขาดแคลนของสถานศึกษา หรือมีก็เพียงจำนวนน้อยไม่สามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพตามกระบวนการสรรหาบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับในหลายๆ พื้นที่ที่มีผู้มีอิทธิพล หรือผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่นั้นๆ ใช้ชุมชนบีบบังคับโดยอ้อม ให้สถานศึกษาประกาศคุณสมบัติของผู้ที่จะสรรหาให้มีคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการของชุมชน หรือบุคคลเหล่านั้น โดยไม่คำนึงถึงความต้องการหรือความขาดแคลนของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีอำนาจ มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้วก็ไม่สามารถดำเนินการเป็นอย่างอื่นที่แตกต่างไปจากความต้องการดังกล่าวได้เลย

นอกจากนี้ จากการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ทุกคนที่ขอย้ายออกจากพื้นที่ดังกล่าว ได้รับ

อนุมัติให้ย้ายและแต่งตั้งในจังหวัดที่ต้องการ โดยไม่มีข้อยกเว้น และเมื่อได้รับการแต่งตั้ง(ย้าย)แล้วก็ให้เดินทางไปปฏิบัติงานในจังหวัดที่รับย้ายทันที โดยไม่ให้มีการชะลอการเดินทาง จากผลการดำเนินการดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการและปัญหาในทางปฏิบัติมาก เนื่องจากมีสถานศึกษาหลายแห่งที่ข้าราชการครูในสังกัดได้รับการอนุมัติย้ายทุกคน เหลือแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียว ทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้ เพราะในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดเล็กที่สุดก็จะมีการจัดชั้นเรียนถึง 8 ชั้นเรียน คือมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6

ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการมีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 58.70 จากจำนวนผู้ตอบ 46 คน)

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไม่ค่อยได้รับความสนใจจากผู้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณต่างๆ ที่สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งจะเป็นผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป

ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ปัญหาสวัสดิการ ไม่มีความเหมาะสมมีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 55.56 จากจำนวนผู้ตอบ 18 คน)

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าที่ผ่านมามีองค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความเข้มแข็ง หรือจริงจังในการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพ เนื่องจากเป็นองค์คณะบุคคลที่จัดตั้งขึ้นมาจากบุคลากรหลายๆ หน่วยงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ประกอบวิชาชีพครู ทำให้การนำเสนอความคิดเห็น หรือการผลักดันโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปค่อนข้างยาก แม้ว่าในปัจจุบันมีคณะกรรมการสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือรอบภารกิจได้ ด้วยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับกฎหมายครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยัง ไม่สามารถออกมาบังคับใช้ได้

ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหาหลักเกณฑ์ในการประเมิน ไม่มีความชัดเจนมีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 36.84 จากจำนวนผู้ตอบ 19 คน)

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่นำระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินมาใช้ในการประเมินผู้รับการประเมิน ไม่ใช่สำนักที่ดี ใช้ความรู้สึก ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความไม่เป็นบรรทัดฐานเดียวกันของผู้ประเมินในการประเมินแต่ละครั้ง ทำให้ผู้รับการประเมินมองว่าการประเมินไม่มีความเป็นธรรม ไม่ยุติธรรม เป็นการพิจารณาเฉพาะความชอบโดยไม่ได้พิจารณาความดี และมองว่าหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินไม่มีความชัดเจน เหมาะสม ส่วนในมุมมองของผู้วิจัยเห็นว่า โดยส่วนมากแล้วผู้บริหารทุกระดับซึ่งทำหน้าที่ในการประเมินไม่ได้ทำการประเมินอย่างเป็นระบบ ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูล หลักฐานต่างๆ ที่ต้องใช้ในการประเมินอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เมื่อทำการประเมินก็ไม่สามารถดำเนินการประเมินได้ตามสภาพความเป็นจริง ต้องใช้ความรู้สึก ความสัมพันธ์ส่วนตัว ผลการประเมินที่ออกมาจึงมักจะไม่ใช่เป็นธรรม หรือไม่ยุติธรรมดังปรากฏให้เห็นอยู่เป็นประจำ และในกรณีนี้ปัญหาแทบจะไม่ได้รับการแก้ไข เนื่องจาก การร้องเรียนที่เป็นทางการคือมีการร้องเรียนเป็นหนังสือ และลงชื่อผู้ร้องเรียนมีน้อยมาก ส่วนมากมักจะเป็นบัตรสนเท่ห์หรือการพูดคุยวิจารณ์กันในวงสนทนามากกว่า ทำให้การสะท้อนปัญหาไม่ได้รับการตอบสนองและไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ ทันทีกับความเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกคน จะต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการศึกษา

วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา ดำเนินการในการวางแผนเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำปฏิทินและคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การรายงานผล อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และเป็นระบบ

2. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความรู้ ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อวางแผนในการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความถนัดและความต้องการ มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในระยะยาว (5 ปี) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ควรมีการตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการระดมทุนที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเพียงพอ โดยให้ทุกคนเห็นว่า การพัฒนาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอื่นจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาด้วย

3. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความระลึกอยู่เสมอว่าบุคลากรคือทรัพย์สินอันมีคุณค่า ที่ต้องดูแลให้ดำรงอยู่ในสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่รัก เคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำเป็นผู้คอยสร้างความเข้าใจ ประสานความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างภาคภูมิใจ และมีเกียรติ เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างเหมาะสม ตลอดจนการดูแลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรพึงได้รับจากทางราชการ อย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม และดำเนินการให้มีสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาต่อไป

4. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคลากรที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดในสถานศึกษา ซึ่งผลงานของสถานศึกษาย่อมมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยตรงที่ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในสถานศึกษา จะต้องมีการชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นระบบ ชัดเจน และต่อเนื่อง จะทำให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ข้อบกพร่องของบุคลากร อันจะนำไปสู่การส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาของเอกชน ในจังหวัดยะลา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและบริหารกำลังคน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและบริหารกำลังคนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานีและนราธิวาส เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม