

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าเอฟ (F – test)

ตอนที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการจัดลำดับความถี่

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน ของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏรายละเอียดในตาราง 2, 3 และ 4

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และขนาดของโรงเรียน

ที่	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	91	75.21
	ปริญญาโท	28	23.14
	ปริญญาเอก	2	1.65
	รวม	121	100.00
2	ระยะเวลาการรับราชการ		
	ต่ำกว่า 5 ปี	37	30.58
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	49	40.50
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	28.92
	รวม	121	100.00
3	ขนาดโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	13	10.74
	โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)	24	19.84
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	83	69.42
	รวม	121	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารและครู จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.21 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 23.14 และร้อยละ 1.65 ตามลำดับ

ทางด้านระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการรับราชการ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา มีระยะเวลาการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี และระยะเวลาการรับราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.58 และร้อยละ 28.92 ตามลำดับ

ทางด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.42 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 19.84 และร้อยละ 10.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามขอบข่ายการวิจัย 5 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การชำระรักษาบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การวางแผนกำลังคน	3.16	.833	ปานกลาง
2	การสรรหาบุคลากร	3.11	.838	ปานกลาง
3	การพัฒนาบุคลากร	3.42	.729	ปานกลาง
4	การชำระรักษาบุคลากร	3.45	.707	ปานกลาง
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.26	.849	ปานกลาง
	รวม	3.27	.686	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักการเมืองท้องถิ่น

มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านข้าราชการบุคลากร มีส่วนร่วมมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{x} = 3.45$) และด้านการสรรหาบุคลากร มีส่วนร่วมต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{x} = 3.11$)

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนกำลังคน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนกำลังคน ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน	3.12	1.005	ปานกลาง
2	มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความต้องการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน	3.10	1.068	ปานกลาง
3	มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง	3.17	.960	ปานกลาง
4	มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคคลก่อนจัดคนเข้าปฏิบัติงาน	3.18	1.017	ปานกลาง
5	มีการพิจารณาและกำหนดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนด	3.21	1.008	ปานกลาง
6	มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตรากำลังในปัจจุบัน เพียงพอกับปริมาณงานและจำนวนนักเรียน	3.16	1.008	ปานกลาง
	รวม	3.16	.883	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารและครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนกำลังคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการพิจารณาและกำหนดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนดมีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.21$) และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความต้องการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 3.10$)

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น			ระดับ ความคิดเห็น
	ในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	
1	มีส่วนร่วมในการคัดเลือกสรรหาบุคคลตามแผนกำลังคนที่กำหนดไว้	3.17	.978	ปานกลาง
2	มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม	3.17	1.075	ปานกลาง
3	มีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนของกระบวนการสรรหา และการว่าจ้างบุคลากร	3.04	1.068	ปานกลาง
4	มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายด้านการสรรหาบุคลากร	3.03	1.040	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร			ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
5	มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการสรรหาบุคลากรในสายงานที่ขาดแคลน	2.92	1.100	ปานกลาง
6	มีส่วนร่วมในการแต่งตั้ง รับโอนตำแหน่งครู ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	3.34	.862	ปานกลาง
รวม		3.11	.838	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่านักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการแต่งตั้ง รับโอนตำแหน่งครู ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.34$) และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการสรรหาบุคลากรในสายงานที่ขาดแคลน มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 2.92$)

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในที่ประชุมสาธารณะ	3.44	.903	ปานกลาง
2	มีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สันทนาการ และอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	3.22	.926	ปานกลาง
3	มีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรมีการทัศนศึกษาดูงานในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน	3.48	.886	ปานกลาง
4	มีส่วนร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสถานศึกษาของบุคลากร	3.45	.948	ปานกลาง
5	มีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่ม และความสามารถอย่างอิสระ	3.38	.878	ปานกลาง
6	มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3.54	.817	ปานกลาง
\	รวม	3.42	.729	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่านักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 3.54$) และ มีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สนทนา และอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 3.22$)

2.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของ
 นักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดน
 ภาคใต้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมือง
 ท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร			ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	มีส่วนร่วมการให้คำปรึกษา และแนะนำ จากครูที่ต้องการช่วยเหลือ	3.40	.790	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรทางการศึกษา	3.41	.901	ปานกลาง
3	มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	3.41	.972	ปานกลาง
4	มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้าน บุคลากรในโรงเรียน โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล	3.41	.843	ปานกลาง
5	มีส่วนร่วมในการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	3.49	.896	ปานกลาง
6	มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้บุคลากร อย่างเหมาะสม	3.36	.876	ปานกลาง
	รวม	3.45	.707	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการชำระรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมมีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.47$) และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 3.36$)

2.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีส่วนร่วมการประเมินผลงานของบุคลากร เมื่อสิ้นปีการศึกษา	3.30	.989	ปานกลาง
2	มีส่วนร่วมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	3.22	1.099	ปานกลาง
3	มีส่วนร่วมกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและ ชัดเจนกับภาระงาน	3.21	.887	ปานกลาง
4	มีส่วนร่วมชี้แจงผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.22	.926	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร			ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		
5	มีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.30	.946	ปานกลาง
6	มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานมาปรับปรุง เพื่อวางแผนพัฒนา บุคลากร	3.29	.889	ปานกลาง
	รวม	3.26	.849	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเกี่ยวกับนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามที่เสนอของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามที่เสนอของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการประเมินผลงานของบุคลากร เมื่อสิ้นปีการศึกษา มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.30$) และ มีส่วนร่วมกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจนกับภาระงาน มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 3.21$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามที่เสนอของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามที่เสนอของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมของ นักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงาน บุคคล	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Sig.	คู่ที่ ต่างกัน
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	S.D.			
1	การวางแผนกำลังคน	3.08	.894	3.35	.832	3.75	.825	1.463	.236	-
2	การสรรหาบุคลากร	3.01	.827	3.40	.806	3.83	.943	3.230	.043	-
3	การพัฒนาบุคลากร	3.32	.690	3.73	.798	3.50	.236	3.610	.030	(1,2)
4	การธำรงรักษา บุคลากร	3.38	.675	3.67	.780	3.25	.825	1.886	.156	-
5	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.19	.767	3.47	1.085	3.42	.118	1.219	.299	-
	รวม	3.20	.653	3.53	.753	3.55	.589	2.695	.072	-

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมของ นักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงาน บุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	Sig.	คู่ที่ ต่างกัน
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	S.D.			
1	การวางแผน กำลังคน	3.41	.839	2.91	.939	3.23	.776	3.682	.028	(1,2)
2	การสรรหาบุคลากร	3.31	.679	2.89	.916	3.20	.825	3.166	.046	-
3	การพัฒนาบุคลากร	3.63	.668	3.17	.799	3.54	.590	5.230	.007	(1,2)
4	การชำระรักษา บุคลากร	3.69	.559	3.22	.808	3.51	.603	5.354	.006	(1,2)
5	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.44	.864	2.98	.890	3.46	.670	4.694	.011	(1,2) (2,3)
	รวม	3.50	.597	3.03	.772	3.39	.542	5.903	.004	(1,2)

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่าผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร การชำระรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่าผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการ

รับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่าผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมของ นักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงาน บุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	Sig.	คู่ที่ ต่างกัน
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	S.D.			
1	การวางแผนกำลังคน	2.92	.728	2.77	1.156	3.30	.780	4.075	.019	(2,3)
2	การสรรหาบุคลากร	2.90	.692	2.70	1.031	3.26	.758	4.914	.009	(2,3)
3	การพัฒนาบุคลากร	3.24	.818	3.35	.884	3.46	.668	.616	.542	-
4	การชำระรักษา บุคลากร	3.18	.762	3.45	.603	3.49	.724	1.089	.340	-
5	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	2.91	.857	3.28	.745	3.30	.873	1.229	.296	-
	รวม	3.03	.635	3.11	.748	3.36	.665	2.239	.111	-

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีทัศนคติ

การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหาร
งานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคล
ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน (n = 28)		
1	ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ มีความสามารถ เฉพาะด้านให้เพียงพอกับงานและนักเรียน	17
2	ควรให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดวางแผนกำลังคนของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล	7
3	นักการเมืองท้องถิ่นควรมีบทบาทที่ชัดเจนในการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อให้ เพียงพอในสายงานต่าง ๆ และการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบาย	4
รวม		28
ด้านการสรรหาบุคลากร (n = 32)		
1	ใช้วิธีการเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ขยันทำงานด้วยใจรัก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ	10
2	ควรเปิดสอบบรรจุ โดยระบุวิชาเอกที่ชัดเจนให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	8
3	ให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการหากำลังคนของบุคลากรในสถานศึกษา ตามวิชาที่ขาดแคลน	14
รวม		32
ด้านการพัฒนาบุคลากร (n = 28)		
1	ควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสอบรมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้มี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	28
รวม		28

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการชำระรักษาบุคลากร (n = 28)		
1	ควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	23
2	จัดให้มีสวัสดิการ	5
รวม		28
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (n = 30)		
1	ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	9
2	ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง	16
3	ควรปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5
รวม		30

จากตาราง 12 ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน (n = 28) โดยเสนอแนะควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ (n = 17) รองลงมาคือควรให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดวางแผนกำลังคนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล (n = 7) และนักการเมืองท้องถิ่นควรมีบทบาทที่ชัดเจนในการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อให้เพียงพอในสายงานต่างๆ และการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบาย (n = 4) ตามลำดับ

2. ด้านการสรรหาบุคลากร (n = 32) โดยเสนอแนะให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการหากำลังคนของบุคลากรในสถานศึกษา ตามวิชาที่ขาดแคลน (n = 14) รองลงมาคือใช้วิธีการเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ขยันทำงานด้วยใจรัก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ (n = 10) และ ควรเปิดสอบบรรจุ โดยระบุนวิชาเอกที่ชัดเจนให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน (n = 4) ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (n = 28) โดยเสนอแนะให้ควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสอบรมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (n = 28)

4. ด้านการชำระรักษาบุคลากร (n = 28) โดยเสนอแนะควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (n = 23) รองลงมาคือ จัดให้มีสวัสดิการ (n = 5)

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (n = 30) โดยเสนอแนะควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง (n = 16) รองลงมาคือ ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน

มาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (n = 9) และควรปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (n = 5)

Prince of Songkla University
Pattani Campus