

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 172 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 120 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973 : 727-728) ได้ ตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วนของประชากรตามอำเภอ สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน ผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่น ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษานักบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจาก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี แนะนำตัวผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนด้วยตนเอง โดยการขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามคืนหลักจากได้รับแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์ โดยส่งที่ศูนย์เครือข่ายของโรงเรียน

หรือส่งคืนกลับผู้วิจัยโดยตรง หลังจากนั้นผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผล และหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน
3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ขนาดของโรงเรียนต่างกันด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheff's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และขนาดของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี รองลงมา มีระยะเวลาการรับราชการ ต่ำกว่า 5 ปี และมีระยะเวลาการรับราชการมากกว่า 10 ปี และครูส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ รองลงมาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงาน

บุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมรายด้าน และรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงาน

บุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน นักการเมืองท้องถิ่นมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีส่วนร่วมมากกว่าด้านอื่นๆ และด้านการสรรหาบุคลากร มีส่วนร่วมต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

2.2 ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงาน

บุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนกำลังคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการพิจารณาและกำหนดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนดมีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่นๆ และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความต้องการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.3 ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงาน

บุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการแต่งตั้ง รับโอนตำแหน่งครู ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่นๆ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการสรรหาบุคลากรในสายงานที่ขาดแคลน มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.4 ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงาน

บุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่น ๆ และมีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สมนา และอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.5 ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงาน

บุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการชำระรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยยุติธรรม มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่น ๆ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.6 ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการประเมินผลงานของบุคลากร เมื่อสิ้นปีการศึกษา มีส่วนร่วมมากกว่าข้ออื่น ๆ และมีส่วนร่วมกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจนกับภาระงาน มีส่วนร่วมต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า

3.1 การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.2 การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของ

นักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนעותการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้มากกว่าผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรและ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนעותการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้มากกว่าผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 – 10 ปี ส่วนด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนעותการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี

3.3 การมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตาม ทัศนעותของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนעותการมีส่วนร่วมของ นักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่าง กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีทัศนעותการมีส่วนร่วมของนักการเมือง ท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นใน การบริหารงานบุคคลตามทัศนעותของผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นำมา อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นใน การบริหารงานบุคคลตามทัศนעותของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามทัศนעותของผู้บริหารและ

ครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548 : 129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ” ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของชาریف ลือณี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย “สภาพปัจจุบัน ปัญหา และการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่าการ บริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. **วัตถุประสงค์ข้อ 2** เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นใน การบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

2.1 **สมมติฐานข้อที่ 1** ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะ ต่อการมีส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นในการบริหารบุคคลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการมี ส่วนร่วมของนักรการเมืองท้องถิ่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีละมุล (2547 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริการงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด ยะลา” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการปฏิบัติตาม กระบวนการบริหารงานบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีการศึกษาใน ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารมีคุณสมบัติตรงสายการบริหารมากขึ้น จึงทำให้มี ปัญหาในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีละมุล (2547 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริการงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริการงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริการงานบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์หรือระยะเวลาการรับราชการมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลมาก เมื่อผู้บริหารและครูที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน จึงมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน

ผลการวิจัย ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีละมุล (2547 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริการงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริการงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริการงานบุคลากรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในแต่ละแห่งมีการจัดการบริหารงานบุคคลใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จึงทำให้ไม่แตกต่างกันในแต่ละขนาดของสถานศึกษา

3. **วัตถุประสงค์ข้อ 3** เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะใน ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการสรรหาบุคลากร เสนอแนะให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการหาค่าจ้างคนของบุคลากรในสถานศึกษา ตามวิชาที่ขาดแคลน ด้านการพัฒนาบุคลากร เสนอแนะให้ควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสอบรมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการชำระรักษาบุคลากร เสนอแนะควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเสนอแนะควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กร ดังนี้

- 1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน ควรวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความต้องการเพื่อวางแผนอัตรากำลังคน
- 1.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ควรแก้ปัญหาการสรรหาบุคลากรในสายงานที่ขาดแคลน
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สันทนาการ และอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ
- 1.4 ด้านการชำระรักษาบุคลากร ควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสม
- 1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจนกับภาระงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป