

ชื่อวิทยานิพนธ์	สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นายซาร์รีฟท์ สือณี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2545

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้  
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

#### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งทางด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน
2. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพการปฏิบัติมากกว่า

โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลนั้นพบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานเท่านั้น ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรโดยใช้วิธีการสรรหาครูจากบุคคลที่มีความเข้าใจในหลักศาสนาอิสลามและมีความเข้าใจสภาพสังคม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจัดครูเข้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิชาเอก ความถนัด และความสามารถ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการส่งเสริมครูที่มีความสามารถโดยการให้ความรู้แก่ครูด้วยกันในฐานะวิทยากร ส่งเสริม เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในที่ประชุมวิชาการ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรควรให้คำปรึกษากับครูที่ต้องการความช่วยเหลือควรจัดสวัสดิการอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างความปลอดภัย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานควรให้ครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

5. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ควรเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการเข้าอบรมทั้งในและนอกประเทศ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน จัดสวัสดิการก่อนและหลังการเกษียณอายุหรือการพ้นจากตำแหน่ง และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อกระทำผิดอย่างร้ายแรง ขาดความรับผิดชอบ และทุจริตต่อหน้าที่

<b>Thesis Title</b>	State, Problems and Development of Personnel Administration in Private Islamic Schools in the Three Southern Border Provinces
<b>Author</b>	Charriest Suenee
<b>Major Program</b>	Educational Administration
<b>Academic Year</b>	2002

### **Abstract**

The purposes of this study are: 1. To investigate and compare the state and problems of personnel administration in private Islamic schools in the three southern border provinces. 2. To investigate the development of personnel administration in private Islamic schools. 3. To gather recommendations of personnel administration in Private Islamic Schools. The samples of 146 school administrators in private Islamic schools in the three southern border provinces. In collecting the data, four parts of questionnaire are used. Part I: Deals with the respondents' background information. Part II: Questionnaire intends to check the state and problems of personnel administration. Part III: Questionnaire intends to check the development of personnel administration. Part VI: Open-ended questionnaires are gathered recommendation the of personnel administration in private Islamic schools in the three southern border provinces. The analysis of the data is based on percentages, arithmetic means, standard deviations, and F-test

The research findings are as follow:

1. The state and problems of personnel administration in private Islamic schools in the three southern border provinces in four factors: recruitment, development, maintenance and separation are moderate, either overall or in each aspect.
2. The state and problems of personnel administration in private Islamic schools in the three southern border provinces classified by school size was overall differently at the .01 level of significance. Factors such as recruitment, maintenance and separation are mostly found in large school administrative performance higher than

medium school and small school where as development is found mostly in medium school administrative performance compared to large and small ones respectively. However, the problem of discharging is found in small school administration that is higher than large school administrations.

3. The state and problems of personnel administration in private Islamic schools in the three southern border provinces classified by location of each province are overall not different.

4. In developing the personnel administration in private Islamic school in the three southern border provinces, school administrators play an important role as well. They have an agreement for recruitment that it is important to select teachers. The teachers should be knowledgeable about Islam as well as understandable about the situation of the three southern border provinces. It is also important to encourage teachers in developing their colleagues. Meanwhile personnel maintenance should be emphasized in giving counseling services to teacher in need. In addition, they should also be given motivational welfare, safety and responsibility. Furthermore, it is suggested that dismissal should play a role when there is misbehavior.

5. The suggestions for personnel administration in private Islamic Schools in the three southern border provinces are as follow: recruitment should be based on academic majors. Hence, the teachers should be knowledgeable and competent in every field, especially in instruction. Development factor, teachers should have internal and external training so that they will have wider vision. In maintenance, teachers should be given motivation as well as security after retirement. In dismissal, it should be strict to teachers who major discipline violation, irresponsibility and unfaithful.