

ผลการวิจัย

รายละเอียดที่จะนำเสนอในบทนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงตามลำดับดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตามขอบข่ายการวิจัยใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังตาราง 3-12

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ดังตาราง 13-23

3. ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็น รายข้อทั้ง 4 ด้าน ดังตาราง 24-27

4. ตอนที่ 4 วิเคราะห์ รวบรวม ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ดังตาราง 28-31

ผลการวิเคราะห์

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 146 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายละเอียดปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1.	ตำแหน่ง		
	ผู้จัดการ โรงเรียน	73	50.00
	ครูใหญ่	73	50.00
	รวม	146	100.00
2.	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 501)	90	61.60
	ขนาดกลาง (501 - 1,501)	40	27.40
	ขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,501)	16	11.00
	รวม	146	100.00
3.	จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่		
	นราธิวาส	52	35.60
	ปัตตานี	62	42.50
	ยะลา	32	21.90
	รวม	146	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 146 คน เมื่อจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้จัดการโรงเรียนและครูใหญ่มีจำนวนเท่ากัน คือ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 % เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนมากเรียงตามลำดับ คือ จำนวน 40 และ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และ 11.00 และเมื่อจำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปัตตานี นราธิวาส และยะลา มีจำนวนมากเรียงตามลำดับ คือ จำนวน 62, 52 และ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50, 35.60 และ 21.90

2. ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม และรายด้าน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมและรายด้านดังนี้

ด้านที่	การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	สภาพการปฏิบัติ
1.	การสรรหาบุคลากร	3.16	.73	ปานกลาง
2.	การพัฒนาบุคลากร	3.24	.84	ปานกลาง
3.	การบำรุงรักษาบุคลากร	2.73	.75	ปานกลาง
4.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.84	.87	ปานกลาง
	รวม	3.00	.71	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.24$) ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการสรรหาบุคลากร ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการสรรหาบุคลากร
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการสรรหาบุคลากร	X	S.D.	สภาพการปฏิบัติ
1.	การจัดทำระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลของ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อการวางแผนกำลังคน	3.23	.90	ปานกลาง
2.	การวางแผนกำลังคนเพื่อการพยากรณ์ ด้านบุคลากรครูในโรงเรียน	3.28	.95	ปานกลาง
3.	ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในโรงเรียนใน การสรรหาครูใหม่	3.12	1.26	ปานกลาง
4.	การสรรหาครูพิจารณาจากการสรรหานักเรียนทุน ทั่วไปของโรงเรียนเพื่อเตรียมมาเป็นครู	2.07	1.08	น้อย
5.	การคัดเลือกครูพิจารณาจากบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	3.68	1.09	มาก
6.	การปฐมนิเทศครูใหม่มีการแจ้งกฎระเบียบ ต่าง ๆ ตลอดจนการแนะนำบุคลากรในโรงเรียน	3.15	1.21	ปานกลาง
7.	การบรรจุครูใหม่พิจารณาตามความรู้ ความ สามารถและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.62	1.20	มาก
รวม		3.16	.73	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากร
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อการคัดเลือกครูพิจารณาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่
โรงเรียนกำหนดและข้อการบรรจุครูใหม่พิจารณาตามความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับ
ตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ ส่วนข้อการสรรหาครูพิจารณา
จากการสรรหานักเรียนทุนทั่วไปของโรงเรียนเพื่อเตรียมมาเป็นครูอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07$)

2.1.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการพัฒนาบุคลากร
ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการพัฒนาบุคลากร
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการพัฒนาบุคลากร	X	S.D.	สภาพการปฏิบัติ
8.	การพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนอย่างชัดเจน	3.06	1.13	ปานกลาง
9.	โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับ การอบรม	3.65	1.21	มาก
10.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.28	1.26	ปานกลาง
11.	ครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	2.71	1.23	ปานกลาง
12.	การพิจารณาความดี ความชอบโดยการนำผล การประเมินการปฏิบัติงานครู	3.49	1.19	ปานกลาง
13.	โรงเรียนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานครู ไปใช้ในการพัฒนาครู	3.27	1.04	ปานกลาง
รวม		3.24	.84	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร
ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อโรงเรียนได้ให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับการอบรมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.65$)

2.1.1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	สภาพการปฏิบัติ
14.	การจัดสวัสดิการสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู	2.88	1.22	ปานกลาง
15.	ครูได้รับค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่สอน เกินเกณฑ์ที่กำหนด	2.51	1.17	ปานกลาง
16.	โรงเรียนได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเงินแก่ครู	2.27	1.21	น้อย
17.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ครูที่ เกษียณอายุ	2.43	1.37	น้อย
18.	ครูมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	2.70	1.18	ปานกลาง
19.	ผู้บริหารจัดแหล่งสันทนาการเพื่อให้ครู ได้พักผ่อนหย่อนใจ	2.85	1.08	ปานกลาง
20.	การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหาร ในโรงเรียนเพื่อสร้างความสนิทสนม	3.34	1.21	ปานกลาง
21.	การจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อ การทำงานของครู	3.14	1.04	ปานกลาง
22.	ผู้บริหารออกเยี่ยมถามไถ่ทุกข์สุขครู อย่างสม่ำเสมอ	2.51	1.08	ปานกลาง
23.	โรงเรียนได้จัดอบรมด้านความปลอดภัยแก่ครู	2.62	1.15	ปานกลาง
24.	โรงเรียนได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย แก่ครู	2.79	1.34	ปานกลาง
	รวม	2.73	.75	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อโรงเรียนได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเงินแก่ครูและข้อโรงเรียนได้จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ครูที่เกษียณอายุอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$) และ ($\bar{X} = 2.43$) ตามลำดับ

2.1.1.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	\bar{X}	S.D.	สภาพการปฏิบัติ
25.	การสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ครูในการรักษาวินัย	3.29	1.19	ปานกลาง
26.	ผู้บริหารมีการตักเตือนครูในกรณีที่ทำผิดวินัย	2.75	1.15	ปานกลาง
27.	โรงเรียนมีการส่งเสริมครูที่มีความประพฤติดี เช่น ยกย่องและชมเชย เป็นบุคคลตัวอย่าง	3.45	1.27	ปานกลาง
28.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ครูที่ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่	2.58	1.16	ปานกลาง
29.	โรงเรียนให้ครูหยุดพักการทำงานในกรณีที่ครูประพฤติผิดวินัยขั้นร้ายแรง	2.75	1.34	ปานกลาง
30.	โรงเรียนดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่ครูมีการเกษียณอายุ	2.80	1.34	ปานกลาง
31.	โรงเรียนจัดสรรผลประโยชน์ให้ครูเมื่อครูเกษียณอายุ	2.29	1.08	น้อย
	รวม	2.84	.87	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อโรงเรียนจัดสรรผลประโยชน์ให้ครูเมื่อครูเกษียณอายุอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.29$)

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม และ รายด้าน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมและรายด้านดังนี้

ด้านที่	การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ปัญหา
1.	การสรรหาบุคลากร	2.98	.78	ปานกลาง
2.	การพัฒนาบุคลากร	3.00	.91	ปานกลาง
3.	การบำรุงรักษาบุคลากร	2.84	.73	ปานกลาง
4.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.70	.85	ปานกลาง
	รวม	2.88	.66	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.00$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการสรรหาบุคลากร ปรากฏผลดังราย
ละเอียดในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการสรรหาบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการสรรหาบุคลากร	X	S.D.	ปัญหา
1.	การจัดทำระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลของ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อการวางแผนกำลังคน	3.18	.97	ปานกลาง
2.	การวางแผนกำลังคนเพื่อการพยากรณ์ ด้านบุคลากรครูในโรงเรียน	3.09	.90	ปานกลาง
3.	ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในโรงเรียน ในการสรรหาครูใหม่	2.75	1.17	ปานกลาง
4.	การสรรหาครูพิจารณาจากการสรรหานักเรียน ทุนทั่วไปของโรงเรียนเพื่อเตรียมมาเป็นครู	2.86	1.25	ปานกลาง
5.	การคัดเลือกครูพิจารณาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	3.02	1.23	ปานกลาง
6.	การปฐมนิเทศครูใหม่มีการแจ้งกฎระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนการแนะนำบุคลากรในโรงเรียน	2.82	1.17	ปานกลาง
7.	การบรรจุครูใหม่พิจารณาตามความรู้ ความสามารถและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.09	1.22	ปานกลาง
	รวม	2.98	.78	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน
โดยข้อการจัดทำระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการวางแผนกำลังคนมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.18$) และข้อครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในโรงเรียนในการสรรหาครูใหม่มีค่า
เฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.75$)

2.1.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ปัญหา
8.	การพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนอย่างชัดเจน	2.98	1.09	ปานกลาง
9.	โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับการอบรม	2.95	1.26	ปานกลาง
10.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.89	1.18	ปานกลาง
11.	ครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.06	1.24	ปานกลาง
12.	การพิจารณาความดี ความชอบโดยการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานครู	3.03	1.07	ปานกลาง
13.	โรงเรียนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานครูไปใช้ในการพัฒนาครู	3.08	1.12	ปานกลาง
	รวม	3.00	.73	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยข้อโรงเรียนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานครูไปใช้ในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$) และข้อครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.89$)

2.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปรากฏผลดังราย
ละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ปัญหา
14.	การจัดสวัสดิการสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู	2.84	1.11	ปานกลาง
15.	ครูได้รับค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่สอน เกินเกณฑ์ที่กำหนด	2.97	1.26	ปานกลาง
16.	โรงเรียนได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเงินแก่ครู	3.02	1.26	ปานกลาง
17.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ครูที่เกษียณ อายุ	2.84	1.32	ปานกลาง
18.	ครูมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.02	1.25	ปานกลาง
19.	ผู้บริหารจัดแหล่งสันทนาการเพื่อให้ครูได้ พักผ่อนหย่อนใจ	2.71	1.02	ปานกลาง
20.	การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครู กับผู้บริหาร ในโรงเรียนเพื่อสร้างความสนิทสนม	2.65	1.09	ปานกลาง
21.	การจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานของ ครู	2.90	1.11	ปานกลาง
22.	ผู้บริหารออกเยี่ยมถามไถ่ทุกข์สุขครู อย่างสม่ำเสมอ	2.79	1.11	ปานกลาง
23.	โรงเรียนได้จัดอบรมด้านความปลอดภัยแก่ครู	2.84	1.15	ปานกลาง
24.	โรงเรียนได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครู	2.60	1.26	ปานกลาง
	รวม	2.84	.73	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการบำรุงรักษา
บุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อโรงเรียนได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเงินแก่ครูและข้อครูมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.02$) และข้อโรงเรียนได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.60$)

2.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	X	S.D.	ปัญหา
25.	การสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ครูในการรักษาวินัย	2.93	1.15	ปานกลาง
26.	ผู้บริหารมีการตักเตือนครูในกรณีที่กระทำผิดวินัย	3.00	1.23	ปานกลาง
27.	โรงเรียนมีการส่งเสริมครูที่มีความประพฤติดี เช่น ยกย่องและชมเชยเป็นบุคคลตัวอย่าง	2.70	1.18	ปานกลาง
28.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ครูที่ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่	2.68	1.11	ปานกลาง
29.	โรงเรียนให้ครูหยุดพักการทำงานในกรณีที่ครูประพฤติผิดวินัยขั้นร้ายแรง	2.48	1.22	น้อย
30.	โรงเรียนดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่ครูมีการเกษียณอายุ	2.49	1.22	น้อย
31.	โรงเรียนจัดสรรผลประโยชน์ให้ครูเมื่อครูเกษียณอายุ	2.59	1.21	ปานกลาง
รวม		2.70	.85	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อโรงเรียนให้ครูหยุดพักการทำงานในกรณีที่ครูประพฤติผิดวินัยขั้นร้ายแรงและข้อโรงเรียนดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่ครูมีการเกษียณอายุอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) และ ($\bar{X} = 2.49$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏผลดังนี้

2.2.1.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	สภาพปัจจุบัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.	การสรรหานักลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	18.68	9.34	22.78	.000
		ภายในกลุ่ม	143	58.64	.41		
2.	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	18.67	9.34	15.80	.000
		ภายในกลุ่ม	143	84.56	.60		
3.	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	30.28	15.14	41.42	.000
		ภายในกลุ่ม	143	52.27	.37		
4.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	44.13	2.06	47.31	.000
		ภายในกลุ่ม	143	66.69	.47		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	26.89	13.44	41.00	.000
		ภายในกลุ่ม	143	46.90	.33		

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์หาคู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ผลปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพปัจจุบันของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.66$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.50$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.63$
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.66$	-	.34**	.97**
ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.50$		-	.13
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.63$			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.63$) มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารจำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์คู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตาราง 15-18

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหามูลากรของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.88$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.60$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.66$
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.88$	-	.72**	.78**
ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.60$		-	.06
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.66$			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.66$) มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.60$) และในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายกลุ่มสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.96$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.68$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.70$
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.96$	-	.72*	.74**
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.68$		-	.02
ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.70$			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.70$) มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.68$) และในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายกลุ่มสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.38$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.23$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.48$
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.38$	-	.85**	1.10**
ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.23$		-	.15
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.48$			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.48$) มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.23$) และในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.38$) ตามลำดับ

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X} = 2.41$	$\bar{X} = 3.46$	$\bar{X} = 3.71$
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.41$	-	1.05**	1.30**
ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.46$		-	.25
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.71$			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.71$) มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.41$) ตามลำดับ

2.2.1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ในภาพรวมและรายด้านดังนี้

ด้าน ที่	สภาพปัจจุบัน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	.73	1.38	.256
		ภายในกลุ่ม	143	75.86	.53		
2.	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.90	2.74	.068
		ภายในกลุ่ม	143	99.42	.70		
3.	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	.70	1.23	.296
		ภายในกลุ่ม	143	81.16	.57		
4.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.60	2.30	3.09	.052
		ภายในกลุ่ม	143	106.22	.74		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	2.60	1.30	2.61	.077
		ภายในกลุ่ม	143	71.18	.50		

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏผลดังนี้

2.2.2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ปัญหา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.51	1.76	2.98	.054
		ภายในกลุ่ม	143	84.36	.60		
2.	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	1.74	.179
		ภายในกลุ่ม	143	117.66	.82		
3.	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.16	1.08	2.03	.135
		ภายในกลุ่ม	143	76.08	.53		
4.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.75	2.37	3.37	.037
		ภายในกลุ่ม	143	100.65	.70		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	3.48	.033
		ภายในกลุ่ม	143	61.07	.43		

จากตาราง 20 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์ห้คู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 2.47$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 2.92$	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.93$
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 2.47$	-	.45	.46*
ขนาดกลาง $\bar{X} = 2.92$		-	.01
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.93$			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 22 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.93$) มีปัญหามากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 2.47$)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเพียงด้านเดียวแตกต่างกัน คือ ด้านการให้บุคลากร
พ้นจากงาน จึงทำการวิเคราะห์หาคู่ที่ แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)
ผลปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้น
จากงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 2.20$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 2.69$	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.79$
ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 2.20$	-	.49	.59*
ขนาดกลาง $\bar{X} = 2.69$		-	.10
ขนาดเล็ก $\bar{X} = 2.79$			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบตามตาราง 22 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้
บุคลากรพ้นจากงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.79$) มีปัญหามากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 2.20$)

2.2.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ปัญหา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.34	.17	.28	.756
		ภายในกลุ่ม	143	87.54	.61		
2.	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.68	.34	.41	.667
		ภายในกลุ่ม	143	119.85	.84		
3.	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	.88	1.65	.195
		ภายในกลุ่ม	143	76.48	.54		
4.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	.84	1.16	.317
		ภายในกลุ่ม	143	103.72	.73		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	.88	.44	.95	.373
		ภายในกลุ่ม	143	63.17	.44		

จากตาราง 23 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในรายชื่อ ปรากฏผลดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการสรรหาบุคลากร ปรากฏผล
ดังรายละเอียดในตาราง 24

ตาราง 24 คำร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ด้านการสรรหาบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการสรรหาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	ควรใช้วิธีการสรรหาครูจากบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
1.1	มีความเข้าใจสภาพสังคม 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้	2.10	2.10	16.40	19.90	59.60
1.2	มีความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี	.70	.70	11.00	32.20	55.50
1.3	รู้หลักศาสนาอิสลาม	.70	0.00	6.80	26.00	66.40
1.4	เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ในแต่ละท้องถิ่น	.70	2.70	8.90	30.10	57.50
2.	ควรจัดครูเข้าปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเรื่องต่อ ไปนี้มากน้อยเพียงใด					
2.1	ตามความสมัครใจ	8.20	6.20	18.50	30.1	37.00
2.2	ตามความถนัดและความสามารถ	.70	.00	8.20	33.60	57.50
2.3	ตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา	.70	1.40	8.20	26.70	63.00

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล
ด้านการสรรหาบุคลากร โดยใช้วิธีการสรรหาครูจากบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักศาสนา
อิสลามมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ มีความเข้าใจสภาพสังคม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามากที่สุด
ลำดับที่สอง คือ ตามความถนัดและความสามารถ

ตาราง 25 คำร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3.	ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนครูที่มีความรู้ ความสามารถกระทำในเรื่องต่อไปนี้มาก น้อยเพียงใด					
3.1	ให้ความรู้แก่ครูด้วยกันในฐานะวิทยากร	2.10	2.70	19.20	32.90	43.20
3.2	ทำงานทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ	4.10	1.40	24.00	37.70	32.90
3.3	ส่งเสริม เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในที่ ประชุมวิชาการ	4.80	2.70	20.50	41.80	30.10

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นในแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมหรือสนับสนุนครูที่มีความรู้ ความสามารถโดยการให้ความรู้แก่ครูด้วยกันในฐานะวิทยากรมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ ส่งเสริม เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในที่ประชุมวิชาการ

ตาราง 26 คำร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.	ควรจัดสวัสดิการและประ โยชน์แก่ครูให้ แก่ครูในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
4.1	บริการตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงเรียน	11.60	13.00	21.20	25.30	28.80
4.2	จัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนเพื่อสร้าง ความร่วมมือในการทำงาน	9.60	7.50	25.30	30.10	27.40
4.3	บริการรถรับ-ส่งครูเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเดินทาง	17.80	21.20	22.60	23.30	15.10

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.4	บริการให้คำปรึกษาและคำแนะนำจากครูที่ ต้องการความช่วยเหลือ	8.20	13.00	15.10	34.90	28.80
5.	ควรจัดสวัสดิการให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนโดยคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้นาน้อย เพียงใด					
5.1	ตอบสนองความต้องการของครู	.70	9.60	23.30	40.40	26.00
5.2	มุ่งการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า การให้ประโยชน์เป็นรายบุคคล	1.40	6.80	17.80	34.90	39.00
5.3	จัดได้อย่างจงใจเพื่อให้ครูทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	2.10	4.80	10.30	42.50	40.4
6.	ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยยึดหลักใน เรื่องต่อไปนี้นาน้อยเพียงใด					
6.1	จัดสวัสดิการที่ดีและมีความเหมาะสม	1.40	8.90	11.00	36.30	42.50
6.2	มีระบบระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน	.70	8.90	9.60	32.90	47.90
6.3	มีระบบการเงินที่ดี	4.80	11.60	13.00	29.50	41.10
6.4	ให้รางวัลและทำโทษอย่างมีเหตุผล	2.70	11.00	15.80	27.40	43.20
7.	ควรมีมาตรการในการสร้างความปลอดภัย ให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียนในเรื่องต่อไป นี้นาน้อยเพียงใด					
7.1	ตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริม ความปลอดภัย	0.00	2.70	19.20	38.40	39.70
7.2	จัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมด้าน ความปลอดภัย	.70	9.60	26.70	38.40	24.70
7.3	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่รักษา ความปลอดภัย	2.10	13.70	24.00	30.80	29.50

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
7.4	รับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความปลอดภัย	2.70	4.10	17.10	34.20	41.80

จากตาราง 26 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรโดยจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่ถือปฏิบัติให้แก่ครูในเรื่องการบริการให้คำปรึกษาและคำแนะนำจากครูที่ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ การจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยคำนึงถึงเรื่องการจัดได้อย่างสูงใจเพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ ตอบสนองความต้องการของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยยึดหลักการมีระบบระเบียบที่ชัดเจนมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ ให้รางวัลและทำโทษอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องการมีมาตรการในการสร้างความปลอดภัยให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียนโดยการรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความปลอดภัยมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ ตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัย และจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

ตาราง 27 ค่าร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8.	ควรสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการพ้น จากตำแหน่งหน้าที่ด้วยวิธีการต่อไปนี่มาก น้อยเพียงใด					
8.1	ลงโทษทางวินัยเมื่อกระทำผิดจริง	4.80	6.20	24.00	26.00	39.00
8.2	อำนวยการความสะดวกแก่ครูเมื่อมีการ เกษียณอายุ	7.50	9.60	17.10	28.10	37.70
8.3	จ้างครูที่เกษียณอายุสอนต่อไป	18.50	15.10	28.10	21.90	16.40

จากตาราง 27 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานโดยการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ด้วยวิธีการลงโทษทางวินัยเมื่อกระทำผิดจริงมากที่สุด และลำดับที่สอง คือ อำนวยการความสะดวกแก่ครูเมื่อมีการเกษียณอายุ

4. ตอนที่ 4 การประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จากแบบสอบถามปลายเปิดตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอโดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่สูงสุดในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง ซึ่งในแต่ละข้อจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 146 ฉบับ มีผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 75.34 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ดังปรากฏรายละเอียดตามตาราง 28-31

4.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากรจำนวน 103 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 28

ตาราง 28 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร

ด้านที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ n = 103
1.	ด้านการสรรหาบุคลากร	
	1. ควรคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	23
	2. เลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการสอน	21
	3. ควรสรรหาบุคคลที่อยู่ในห้องที่ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคม และหลักการของศาสนาอิสลามเพราะสามารถเข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในห้องถิ่นเป็นอย่างดี	15
	4. รับสมัครตามสาขาวิชาที่ทางโรงเรียนขาดแคลนจริง ๆ และมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนกำหนด	12
	5. เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเสียสละ	11
	6. เป็นบุคคลที่มีความรัก ความรับผิดชอบ มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	8
	7. ควรคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของแต่ละโรงเรียน เริ่มตั้งแต่การประกาศรับสมัคร มีการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติตามกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน	4
	8. เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการสอน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ	4
	9. มีระบบการคัดเลือกที่โปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ คัดเลือกอย่างเป็นธรรม	3
	10. เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีวินัยในตัวเอง มีความเหมาะสมที่จะเป็นแม่พิมพ์ของชาติ	2
	รวม	103

ตาราง 28 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการสรรหาบุคลากรมากที่สุดลำดับแรก คือ ควรคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามสาขาวิชาที่

สำเร็จการศึกษามากที่สุด ลำดับที่สอง คือ เลือคนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการสอน ลำดับที่สาม คือ ควรสรรหาบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่น และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคมและหลักการของศาสนาอิสลามเพราะสามารถเข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี และลำดับที่สี่ คือ รับสมัครตามสาขาวิชาที่ทางโรงเรียนขาดแคลนจริง ๆ และมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนกำหนด

4.1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน 108 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 29

ตาราง 29 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ n = 108
2.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	
	1. ควรได้รับการเข้าอบรมทั้งในและนอกประเทศ	36
	2. ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง และประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น	17
	3. จัดแหล่งเรียนรู้ให้กับครู เช่น วารสารวิชาการต่าง ๆ นิตยสาร หนังสืออ่านนอกเวลา เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	15
	4. สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิทยาศาสตร์	13
	5. เข้ารับการอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน โดยเฉพาะครูที่สอนวิทยาศาสตร์ และครูที่มีอายุมาก	8
	6. มีการประชุมสัมมนาให้มากขึ้น	5
	7. เข้ารับการอบรมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศให้มากขึ้นเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน	4
	8. เชิญวิทยากรจากภายนอกหรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความสามารถมาให้ความรู้แก่บุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคนิคการสอน การทำวิจัย การสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง	4

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ n = 108
9.	สนับสนุนทางด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร	3
10.	ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพครูให้มากขึ้น	3
รวม		108

ตาราง 29 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดในระดับแรก คือ ควรได้รับการเข้าอบรมทั้งในและนอกประเทศมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง และประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ลำดับที่สาม คือ จัดแหล่งเรียนรู้ให้กับครู เช่น วารสารวิชาการต่าง ๆ นิตยสาร หนังสืออ่านนอกเวลา เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และลำดับที่สี่ คือ สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาศาสนา

4.1.3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรจำนวน 110 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 30

ตาราง 30 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ด้านที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ n = 110
3.	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
1.	ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน	30
2.	จัดสวัสดิการที่ก่อนและหลังการเกษียณอายุหรือการพ้นจากตำแหน่ง	27
3.	ให้รางวัลแก่บุคลากรครูที่มีผลงานดีเด่นหรือได้สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เช่น มอบเกียรติบัตร ประกาศต่อสาธารณชน ให้การชื่นชม	13

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ n = 110
4.	มีค่าตอบแทน เงินโบนัส เงินพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน และควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนในทุก ๆ ปี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	9
5.	ปลูกฝังและสร้างแรงจูงใจให้รักโรงเรียนเสมือนบ้านของตัวเอง	5
6.	สร้างความปลอดภัยและความมั่นคงให้กับครู	4
7.	เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถเต็มศักยภาพ	4
8.	ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับครูให้มากที่สุด	4
9.	ให้คำปรึกษากับครูเมื่อยามครูมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ	3
10.	ไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง บริหารงานอย่างเป็นธรรม	3
11.	ถามไถ่ทุกข์สุขครูอย่างสม่ำเสมอ	2
12.	จัดสวัสดิการเงินฉุกเฉิน	2
13.	มอบหน้าที่ตามความถนัดและความสมัครใจ	2
รวม		110

ตาราง 30 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรพบว่า ผู้จัดการโรงเรียนและครูใหญ่ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมากที่สุดในสี่ลำดับแรก คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียนมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ จัดสวัสดิการที่ก่อนและหลังการเกษียณอายุหรือการพ้นจากตำแหน่ง ลำดับที่สาม คือ ให้รางวัลแก่บุคลากรครูที่มีผลงานดีเด่นหรือได้สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เช่น มอบเกียรติบัตร ประกาศต่อสาธารณชน หรือให้การชื่นชม และลำดับที่สี่ คือ มีค่าตอบแทน เงินโบนัส เงินพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน และควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนในทุก ๆ ปี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานจำนวน 68 คน
ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 31

ตาราง 31 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ด้านที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ n = 68
4.	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	
	1. ให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	21
	2. ขาดความรับผิดชอบ และมีความทุจริตต่อหน้าที่	14
	3. ต้องมีการสืบสวน สอบสวนก่อนเมื่อกระทำผิดจริง	7
	4. มีการกล่าวตักเตือนก่อนให้บุคลากรพ้นจากงาน ถ้ายังมีพฤติกรรมซ้ำสองให้มีการพ้นจากงาน	5
	5. ควรจ้างครูที่เกษียณอายุที่มีคุณภาพต่อไปหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับโรงเรียน	5
	6. ให้โอกาสครูที่ได้กระทำผิดในการปรับปรุงพฤติกรรม	4
	7. ให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อมีพฤติกรรมไม่ดี ขัดต่อหลักการศาสนาอิสลาม และขนบธรรมเนียมประเพณี	4
	8. ส่งเสริมให้ครูมีการพ้นจากงานในกรณีที่ครูไม่มีการพัฒนาตนเอง	3
	9. ควรให้ครูพ้นจากงานในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เช่น เป็นโรคร้ายแรง โรคติดต่อ หรือโรคที่สั่งสมรังเกียจ	2
	รวม	68

ตาราง 31 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานมากที่สุดในระดับแรก คือ ให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ขาดความรับผิดชอบ และมีความทุจริตต่อหน้าที่ ลำดับที่สามคือ มีค่าตอบแทน เงินโบนัส เงินพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน และควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนในทุก ๆ ปี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และลำดับที่สี่ คือ มีการกล่าวตักเตือนก่อนให้บุคลากรพ้นจากงาน ถ้ายังมีพฤติกรรมซ้ำสองให้มีการพ้นจากงาน