

**ภาคผนวก**

*Prince of Songkla University*

*Pattani Campus*

ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ ๒๒๑๐.....  
 ที่..... มอ ๗๕๑ /ว ๗๕๙..... วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐  
 เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต

ด้วย นางซารานี หะยีเจะเฮง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมทั้งขอส่งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูเซะ ตาเลาะ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ ๒๒๑๐.....  
 ที่..... มอ ๗๕๑ /ว ๗๕๙..... วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐  
 เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อับดุลฮาดี สะบูดิง

ด้วย นางซารานี หะยีเจะเฮง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอูเซ็ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมทั้งขอส่งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซ๊ะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ ๒๒๑๐.....  
 ที่..... มอ. ๗๕๑./ว. ๗๕๙..... วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐  
 เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อับดุลฮากีม เฮ็งปียา

ด้วย นางซารานี หะยีเจะเฮง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอูเซ็ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมทั้งขอส่งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซ๊ะ ตาเละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ว๑๓๑๑

วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรู่สะมิแล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๕๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางซารานี หะยีเจ๊ะเฮง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอูเซ็ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยอิสลามศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ทำการ ศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยส่วนรวมนั้น

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล และครูผู้สอน เพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อিবรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐๘-๕๗๕๒-๗๔๐๐

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๗๒



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ว๐๙๒

วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมนาเพื่อการศึกษาปริญญาโท

เรียน นายอับดุลฮาฟิร มามะบากา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางซารานี หะยีเจะเฮง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อเป็นการดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาเละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐๘-๕๗๕๒-๗๔๐๐

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๗๒๖

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตและวิจัย  
วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. อาจารย์ ดร.อับดุลฮาгим เอ็งปียา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาการบริการและการจัดการการศึกษาอิสลาม  
ภาควิชาอิสลามศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี
3. อาจารย์ ดร.อับดุลฮาดี สะบูดิง  
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์  
วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก ค  
แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



## แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
จังหวัดนราธิวาส

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกำหนดเป็นกรอบการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรด้านวินัยและการรักษาวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส โดยแบบสอบถามนี้จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายบุคคลและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส

ด้วยเหตุนี้ ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จึงขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีความถูกต้องมากที่สุด จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ชารานี หะยีจะเฮง

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **คะแนนผลการพิจารณา** ที่ท่านมีความเห็นว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดตามที่ได้กำหนดในนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อความ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
<b>1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง</b>					
กระบวนการในการบริหารงานบุคคลสำหรับวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรแล้วจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั่นเอง	1. วางแผนปรึกษาหารือร่วมกัน (أو مشاوراً) เพื่อกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษา				
	2. จัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา				
	3. จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ				
	4. จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน				
	5. วางแผนเพิ่มจำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละปีอย่างชัดเจน				
	6. วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (العدل)				
	7. วางแผนการใช้งานและกำหนดตำแหน่งแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อคำถาม	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
<b>2. การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง</b>					
กระบวนการในการคัดเลือกบุคคลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก และการบรรจุบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การ อย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับงาน ซึ่งผู้บริหาร จะต้องร่วมกันกำหนด นโยบาย วิธีการสรรหา คัดเลือกและการบรรจุ ตำแหน่ง บุคคลอย่างชัดเจน และมีระเบียบแบบแผน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการภายในสถานศึกษาจากบุคคลที่เป็นมุสลิมที่ดีมีความยุติธรรม ในสรรหาและคัดเลือกบุคลากร				
	2. สรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา				
	3. กำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกบุคลากร				
	4. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าทำงานตามตำแหน่ง				
	5. เปิดโอกาสให้กับทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการโดยเสมอภาคกัน				
	6. แจ้งรายละเอียดคำตอบแทนที่ผู้สมัครแต่ละตำแหน่งจะได้รับ				
	7. จัดทำแบบทดสอบเรื่องความเข้าใจอิสลามให้แก่ผู้สมัครในระหว่างกระบวนการคัดเลือก				
	8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรง (القوة) และมีความซื่อสัตย์ (الأمانة) ในการทำงาน				
	9. การตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครดำเนินการโดยผ่านมติการประชุม (المشاوره) ของคณะกรรมการ				
	10. ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างรวดเร็วและโปร่งใส				
	11. ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรและประเมินผลอย่างยุติธรรม				

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อคำถาม	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
	12. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง				
	13. พิจารณากำหนดค่าจ้างเงินเดือนของบุคลากรและการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเหมาะสม				
	14. อนุญาตให้บุคลากรโอน-ย้ายและรับย้ายบุคลากร ให้ทำการสอนต่างโรงเรียนได้				
<b>3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>					
การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน	1. วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ				
	2. ปลุกฝังให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง				
	3. ส่งเสริมด้านการอ่านด้วยการจัดหาสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง				
	4. จัดหลักสูตรอบรมเพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่				
	5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน				
	6. สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม				

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อความ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
	7. ส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาขยายผลแก่บุคลากรในสถานศึกษา				
	8. มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความถนัดและความสามารถ				
	9. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
	10. จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดี				
<b>4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
กระบวนการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีความเป็นธรรม เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิ ภาพมากยิ่งขึ้น	1. วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ				
	2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการประเมินตนเองของสถานศึกษา				
	3. จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส				
	4. ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน				
	5. ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนด้วยความเป็นธรรม (العدل) ไม่อคติ หรือมีความลำเอียง				
	6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรอย่างแท้จริง				

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อคำถาม	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
	7. ตักเตือนและปรับปรุงข้อบกพร่องของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างบริสุทธิ์ใจ (الإخلاص) และมีฮิกมัด (الحكمة) (วิทย์ปัญญาในการตักเตือน)				
	8. ผลของการปฏิบัติงานมีผลต่อการตอบแทนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร				
	9. ผลของการปฏิบัติงานมีผลต่อการสับเปลี่ยนตำแหน่งและการต่อสัญญาจ้าง				
	10. พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและผ่านการลงมติของคณะกรรมการ				
	11. นำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา				
<b>5. การธำรงรักษาบุคลากร</b>					
การดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป โดย อาศัยปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย เงินเดือน (ค่าตอบแทน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารและความมั่นคงในการทำงาน	1. จ่ายเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษา				
	2. จ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างรวดเร็ว และยุติธรรม				
	3. จ่ายค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่สอนเกินเกณฑ์หรือนอกเวลา				
	4. จัดสวัสดิการร้านสหกรณ์โรงเรียนที่มีอาหารฮาลาลและมีประโยชน์				
	5. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร มีสื่ออุปกรณ์ที่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และมีเพียงพอ				



นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อคำถาม	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
	6. จ่ายเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิ การศึกษา และจ่ายตรงเวลา				
	7. จัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร ตามความเหมาะสม เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การช่วย เหลือด้านค่าครองชีพ เป็นต้น				
<b>6. วินัยและการรักษาวินัย</b>					
ข้อกำหนดหรือแนว ทางการปฏิบัติของ บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ บุคลากรประพฤติปฏิบัติ ให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกัน เพื่อความเป็น ระเบียบเรียบร้อยและ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ บุคลากรกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทาง วินัยแก่บุคลากรผู้กระทำ ผิดตามข้อตกลงที่กำหนด ไว้	1. วางแผนกำหนดข้อตกลงทางด้าน วินัย				
	2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
	3. ชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิด ทางวินัย				
	4. สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่ กระทำตามระเบียบวินัย				
	5. สร้างความตระหนักและความ เข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัยแก่ บุคลากร				
	6. ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ละทิ้ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ				
	7. จัดฝึกอบรมบุคลากรและบุคลากร ทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย				
	8. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัย ในสถานศึกษาที่มีความ ยุติธรรมและมีความเมตตา				

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อคำถาม	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
	9. ตักเตือนบุคลากรในกรณีที่ทำผิดวินัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ				
	10. คณะกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัย และพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างยุติธรรมและทั่วถึง				
	11. ให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด เมื่อมีการสอบสวนทางวินัย				
	12. เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อข้อพิพาทเกิดขึ้น				
	13. ตัดสินผลประโยชน์และโทษบนพื้นฐานความตั้งใจหรือตั้งใจเจตนา เช่น ไม่ลงโทษสำหรับการกระทำผิดที่เกิดจากการพลาดหรือไม่ได้ตั้งใจ				
<b>7. การให้ออกจากงาน</b>					
การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานเนื่องจาก ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน การลาออก การลาออก เพราะมีเหตุเสียหาย เพราะเจ็บป่วย เพราะบกพร่องในหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ทำผิดวินัยร้ายแรง ทุพพลภาพและตาย หรือตามความประสงค์ของตัวบุคลากร	1. สำรวจความต้องการลาออกของบุคลากรในแต่ละปี				
	2. กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของการให้ออกจากงาน				
	3. อนุมัติให้ลาออกหากมีเหตุผลที่เหมาะสม				
	4. อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการดำเนินตามขั้นตอนการลาออกของบุคลากร				
	5. ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากร				
	6. จัดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับเมื่อมีการลาออกโดยไม่มี ความผิดทางวินัย				

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการข้อคำถาม	คะแนน			ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
		+1	0	-1	
เอง หรือตามดุลยพินิจ ของผู้บริหาร ซึ่งกรณีนี้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนดขึ้น เช่น สิทธิ ประโยชน์ ที่บุคลากรจะได้รับหลัง ออกจากงาน เป็นต้น	7. บุคลากรที่ประพฤติดนไม่ เหมาะสม ทำผิดวินัยร้ายแรง ถูกให้ ออกจากงาน				
	8. การพิจารณาให้ออกอยู่บน พื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และความเมตตา				

**ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่...../...../.....

ภาคผนวก ง  
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ผลการพิจารณาแบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จังหวัดนราธิวาส

แบบสอบถาม	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	1.00	แก้ไขประโยค ตามข้อเสนอแนะ
	ข้อที่ 9	1	1	1	1.00	ปรับการใช้ภาษา
	ข้อที่ 10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 11	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 12	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 13	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 12	1	1	1	1.00	แก้ไขประโยค ตามข้อเสนอแนะ	

แบบสอบถาม	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 11	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการธำรงรักษา บุคลากร	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถาม	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ข้อที่ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านวินัย และการรักษาวินัย	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 11	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 12	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ข้อที่ 13	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการให้ออก จากงาน	ข้อที่ 1	1	1	1	1.00
ข้อที่ 2		1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3		1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4		1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5		1	1	0	0.67	ใช้ได้
ข้อที่ 6		1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อที่ 8		1	1	1	1.00	ปรับการใช้ภาษา

ภาคผนวก จ  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus



เลขที่แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง

การเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส โดยสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และผลการวิจัยจะเป็นเพียงการสรุปในภาพรวม ดังนั้นการให้ข้อมูลของท่านจึงไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้สละเวลาในการให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ซารานี หะยีเจ๊ะเฮง

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

## 1. ระดับการศึกษา

- [ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- [ ] 2. ปริญญาตรี
- [ ] 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท

## 2. ประสบการณ์การทำงาน

- [ ] 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- [ ] 2. 5 – 10 ปี
- [ ] 3. 10 ปี ขึ้นไป

## 3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

- [ ] 1. ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- [ ] 2. ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501–1,500 คน
- [ ] 3. ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
จังหวัดนราธิวาส**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับ  
ลักษณะความเป็นจริงของการบริหารงานในโรงเรียน โดยกำหนดตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง  |
| 2 | หมายถึง | ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง</b>						
1	วางแผนปรึกษาหารือร่วมกัน (المشاور) เพื่อกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษา					
2	จัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา					
3	จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
4	จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน					
5	วางแผนเพิ่มจำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละปีอย่างชัดเจน					
6	วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม(العدل)					
7	วางแผนการใช้งานและกำหนดตำแหน่งแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
<b>2. การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง</b>						
1	แต่งตั้งคณะกรรมการภายในสถานศึกษาจากบุคคลที่เป็นมุสลิมที่ดีมีความยุติธรรม ในสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
2	สรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา					

ร.ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3	กำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกบุคลากร					
4	กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าทำงานตามตำแหน่ง					
5	เปิดโอกาสให้กับทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ โดยเสมอภาคกัน					
6	แจ้งรายละเอียดค่าตอบแทนที่ผู้สมัครแต่ละตำแหน่งจะได้รับ					
7	จัดทำแบบทดสอบเรื่องความเข้าใจอิสลามให้แก่ผู้สมัครในระหว่างกระบวนการคัดเลือก					
8	คัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรง (القوة) และมีความซื่อสัตย์ (الأمانة) ในการทำงาน					
9	การตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัคร ดำเนินการโดยผ่านมติการประชุม (المشاوره) ของคณะกรรมการ					
10	ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างรวดเร็วและโปร่งใส					
11	ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรและประเมินผลอย่างยุติธรรม					
12	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง					
13	พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของบุคลากร และการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเหมาะสม					
14	อนุญาตให้บุคลากรโอน-ย้ายและรับย้ายบุคลากรให้ทำการสอนต่างโรงเรียนได้					
<b>3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>						
1	วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
2	ปลูกฝังให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง					
3	ส่งเสริมด้านการอ่านด้วยการจัดหาสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง					
4	จัดหลักสูตรอบรมเพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่					

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน					
6	สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ตามสายงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม					
7	ส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาขยายผล แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
8	มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความถนัดและ ความสามารถ					
9	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10	จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดี					
<b>4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
1	วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นระบบ					
2	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา					
3	จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส					
4	ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติในการประเมินผล การปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน					
5	ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ด้วยความเป็นธรรม (عدل) ไม่อคติ หรือมีความลำเอียง					
6	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตาม วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรอย่างแท้จริง					
7	ตกแต่งและปรับปรุงข้อบกพร่องของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานอย่างบริสุทธิ์ใจ (إخلاص) และมีอิกมัต (إحكام)					
8	ผลของการปฏิบัติงานมีผลต่อการตอบแทนหรือเลื่อนขั้น เงินเดือนบุคลากร					
9	ผลของการปฏิบัติงานมีผลต่อการสับเปลี่ยนตำแหน่งและการ ต่อสัญญาจ้าง					

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
10	พิจารณาความดีความชอบด้วย ความยุติธรรมและผ่านการลงมติของคณะกรรมการ					
11	นำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรใน สถานศึกษา					
<b>5. การดำรงรักษาบุคลากร</b>						
1	จ่ายเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษา					
2	จ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างรวดเร็ว และยุติธรรม					
3	จ่ายค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่สอนเกินเกณฑ์ที่กำหนดหรือ นอกเวลา					
4	จัดสวัสดิการร้านสหกรณ์โรงเรียนที่มีอาหารฮาลาลและ มีประโยชน์					
5	จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความอำนวยความสะดวก มีสื่อ อุปกรณ์ที่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานและมีเพียงพอ					
6	จ่ายเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษาและจ่ายตรงเวลา					
7	จัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การช่วยเหลือด้านค่าครอง ชีพ เป็นต้น					
<b>6. วินัยและการรักษาวินัย</b>						
1	วางแผนกำหนดข้อตกลงทางด้านวินัย					
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
3	ชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธี ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย					
4	สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่กระทำตามระเบียบวินัย					
5	สร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย แก่บุคลากร					
6	ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
7	จัดฝึกอบรมบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านระเบียบวินัย					

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ในสถานศึกษา ที่มีความยุติธรรมและมีความเมตตา					
9	ตักเตือนบุคลากรในกรณีที่ทำผิดวินัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
10	คณะกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัย และพร้อมให้ ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่าง ยุติธรรมและทั่วถึง					
11	ให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด เมื่อมีการสอบสวน ทางวินัย					
12	เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อข้อพิพาทเกิดขึ้น					
13	ตัดสินผลประโยชน์และโทษบนพื้นฐานความตั้งใจหรือ การตั้งเจตนา เช่น ไม่ลงโทษสำหรับการกระทำผิด ที่เกิดจากความผิดพลาดหรือไม่ได้ตั้งใจ					
<b>7. การให้ออกจากงาน</b>						
1	สำรวจความต้องการลาออกของบุคลากรในแต่ละปี					
2	กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของการให้ออกจากงาน					
3	อนุมัติให้ลาออกหากมีเหตุผลที่เหมาะสม					
4	อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการดำเนินตามขั้นตอน การลาออกของบุคลากร					
5	ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ของบุคลากร					
6	จัดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับเมื่อมีการลาออก โดยไม่มีความผิดทางวินัย					
7	บุคลากรที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม ทำผิดวินัยร้ายแรง ถูกให้ออกจากงาน					
8	การพิจารณาให้ออกอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และความเมตตา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

1. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการการวางแผนอัตรากำลังและ  
การกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุ  
แต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....



5. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการชำระรักษาบุคลากรในโรงเรียน  
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

6. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการทางวินัยและการรักษาวินัยของ  
บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

7. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการให้ออกจากงานของบุคลากร  
ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

-ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ-



**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**  
**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม**  
**จังหวัดนครราชสีมา**

**วัตถุประสงค์**

เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนครราชสีมา

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

**ตอนที่ 2** แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนครราชสีมา

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนครราชสีมา

\*\*\*\*\*

ชื่อ - นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน ..... ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่ให้สัมภาษณ์.....

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งอะไร ?

ผู้บริหารสถานศึกษา  ครูผู้สอน  อื่นๆ.....

1.2 ระดับการศึกษา ?

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

1.4 ขนาดของโรงเรียน ?

โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน)

โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน)

โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

1. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการการวางแผนอัตรากำลังและ  
การกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุ  
แต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียน  
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

---

---

---

---

---

---

6. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการทางวินัยและการรักษาวินัยของ  
บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

---

---

---

---

---

---

7. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับกระบวนการให้ออกจากงานของบุคลากร  
ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

---

---

---

---

---

---

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก ฉ

นิพนธ์ต้นฉบับ (Manuscript)

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส  
ซารานี หะยีเจ๊ะเฮง<sup>1</sup> นิเลาะ แวอุเซ็ง<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท (สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม)

<sup>2</sup> Ph.D. (หลักสูตรและการสอน), อาจารย์วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน 360 คน จำแนกเป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคล 23 คน และครูผู้สอน 337 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test โดยผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.37$ ,  $S.D.=0.44$ ) ยกเว้นด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) ประมวลแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส พบว่า ด้านที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ด้านการจ้างรักษาบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเงินให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความสามารถ และอายุการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของบุคลากร

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

## บทนำ

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นโรงเรียนที่ได้รับความนิยมในการส่งบุตรหลานของมุสลิมในพื้นที่เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีประชาชนส่วนใหญ่อึดมั่นในการดำรงชีวิตตามวิถีอิสลามที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้มากที่สุด เพราะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนับเป็นสถาบันการศึกษาที่สร้างผลผลิตทางการศึกษาและเป็นแหล่งสร้างงานให้กับท้องถิ่นและสังคมเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะได้รับความนิยมจากประชาชน แต่เนื่องจากบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ กอปรกับเป็นพื้นที่ที่เกิดปัญหาความไม่สงบอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังประสบกับอุปสรรคและสภาพปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากคุณภาพการศึกษาเอกชนที่ผ่านมา นักเรียนที่สำเร็จการศึกษายังมีความสามารถและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการ ครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา และจำนวนครูไม่เพียงพอ หลายโรงเรียนยังคงขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ขณะที่ครูที่มีในโรงเรียนส่วนมากขาดประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งครูยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงานสอน ส่วนการพัฒนาครูก็ยังคงขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ตลอดจนการขาดแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา และระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557 : 48-49)

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา นับเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง ซึ่งเมื่อโรงเรียนต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนประสบปัญหาตามมาด้วย และการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจและกระบวนการในการบริหาร ซึ่งจะต้องมีหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม จึงจะส่งต่อความสำเร็จของงานและตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้ดำเนินการด้านการบริหารงานได้เกิดความคล่องตัว แต่ในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนยังพบว่า ให้ความสนใจด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างน้อย และจากการศึกษาวรรณกรรมอื่น ๆ ก็ให้ผลการศึกษาไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ทำให้ทราบสภาพและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามมโนทัศน์อิสลาม เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในบริบทสังคมอิสลามต่อไป



## วิธีการวิจัย

### 1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากแบบวัดและประเมินผล รวมทั้งตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลจากนั้นผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามขอบข่ายที่กำหนด

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การสื่อความหมายและความครอบคลุมของเนื้อหาแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

(4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index: IOC)

(5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

(6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

(7) นำผลการศึกษาที่พบจากแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสอบถามร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามมโนทัศน์อิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสต่อไป

### 2. กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2559 ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน 360 คน จากประชากรทั้งหมด 3,257 คน จำแนกเป็นหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล 23 คน ครูสอนสามัญ 191 คน ครูสอนศาสนา 146 คน จาก 23 โรงเรียน

### 3. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีแนวทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยวิธีการดังนี้

1. นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมาสร้างข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์
2. นำผลสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์มาเป็นแนวทางการพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Likert scale) มี 5 ระดับ คือ 1 = เห็นด้วยน้อยมาก 2=เห็นด้วยน้อย 3=เห็นด้วยปานกลาง 4=เห็นด้วยมาก และ 5= เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

### 6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง

### ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส โดยรวมและรายด้าน แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส	ระดับการบริหารงานบุคคล			
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.18	.40	ปานกลาง	6
2. ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง	3.52	.42	มาก	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.50	.44	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.43	.54	ปานกลาง	5
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.02	.51	ปานกลาง	7
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.49	.37	ปานกลาง	3
7. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.44	.41	ปานกลาง	4
ผลเฉลี่ยรวม	3.37	.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า หัวหน้าฝ่ายงานบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.37$ , S.D =.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าฝ่ายงานบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X}=3.52$ , S.D =.42) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=3.50$ , S.D =.44) และมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=3.49$ , S.D =.37) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=3.44$ , S.D =.41) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=3.43$ , S.D =.54) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X}=3.18$ , S.D =.40) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.02$ , S.D =.51)

และเมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในองค์กร และง่ายต่อการสรรหาบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอต่อไป ด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุ แต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรคัดเลือกบุคลากรที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการจริงของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดบุคคลเข้าทำงานได้ตรงกับ ความถนัดและความสามารถ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน สถานศึกษา ตลอดจน ตัวของบุคลากรเอง ในการทำงานต่อไป ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นประเมินตามสภาพจริง โดยประเมินบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเงินให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความสามารถ และอายุการทำงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรยึดถือแนวปฏิบัติเดียวกัน และด้านการให้ออกจากงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการตักเตือนที่ดี มีวิหิตปัญหา เพื่อช่วยแก้ไขปัญหหรือหาสาเหตุผู้กระทำผิดวินัยตั้งแต่เริ่มแรก ให้โอกาสบุคลากรที่ได้กระทำผิดในการปรับปรุงพฤติกรรม เนื่องจากอิสลามคือศาสนาแห่งการตักเตือน และการตักเตือนที่ดีนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีต่อไป

### อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** การบริหารงานบุคคลในด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (العدل) อยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นต่อผู้บริหารในข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าเรื่องการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารงานบุคคล เป็นการปรึกษาหารือกันภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การวางแผนในขั้นต้นจึงเป็นไปด้วยความราบรื่น เท่าเทียม ยังไม่มีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำขึ้น

2. **ด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส ในด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การแจ้งรายละเอียดค่าตอบแทนที่ผู้สมัครแต่ละตำแหน่งจะได้รับ รองลงมา คือ การคัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรง (القوة) และมีความซื่อสัตย์ (الأمانة) ในการทำงาน และมีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรและประเมินผลอย่างยุติธรรม ส่วนข้อที่มีการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งในระดับต่ำสุด คือ การจัดทำแบบทดสอบเรื่องความเข้าใจอิสลามให้แก่ผู้สมัครในระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมากขึ้น และตระหนักถึงความต้องการจำเป็นของผู้สมัครในการเข้ามาสมัครทำงาน แต่ยังคงมุ่งเน้นในเรื่องทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านความรู้อิสลาม ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เดิมของผู้บริหารโรงเรียนว่ามีความรู้ความเข้าใจในหลักการศาสนาไม่น้อยเพียงใด

3. **ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความถนัดและความสามารถ รองลงมา คือ การปลูกฝังให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาขยายผลแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** การบริหารงานบุคคลในด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผลของการปฏิบัติงานมีผลต่อการตอบแทนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและผ่านการลงมติของคณะกรรมการ ส่วนข้อที่มีการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรอย่างแท้จริง

5. **ด้านการธำรงรักษาบุคลากร** การบริหารงานบุคคลด้านนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดสวัสดิการร้านสหกรณ์โรงเรียนที่มีอาหารฮาลาลและมีประโยชน์ รองลงมา คือ จ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างรวดเร็ว และยุติธรรม และการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากร ส่วนข้อที่มีการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร ในระดับต่ำสุด คือ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่สอนเกินเกณฑ์ที่กำหนดหรือนอกเวลา

6. **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** การบริหารงานบุคคลด้านนี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ตัดสินผลประโยชน์และโทษบนพื้นฐานความตั้งใจหรือการตั้งใจ เช่น ไม่ลงโทษสำหรับการกระทำผิดที่เกิดจากความผิดพลาดหรือไม่ได้ตั้งใจ และให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด เมื่อมีการสอบสวนทางวินัย ส่วนข้อที่มีการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย ในระดับต่ำสุด คือ สร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัยแก่บุคลากร

7. **ด้านการให้ออกจากงาน** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ในด้านการให้ออกจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารงานบุคคลด้านการให้ออกจากงาน สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพิจารณาให้ออกอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม และความเมตตา รองลงมา คือ บุคลากรที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม ทำผิดวินัยร้ายแรง ถูกให้ออกจาก และอนุมัติให้ออกหากมีเหตุผลที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีการบริหารงานบุคคลด้านการให้ออกจากงาน ในระดับต่ำสุด คือ การสำรวจความต้องการลาออกของบุคลากรในแต่ละปี

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_ (2550). แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_ (2560). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ .2560-2564. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ.
- นิเลาะ แวอุซัง และคณะ. (2552). การจัดการศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา .
- มุฮัมหมัด อีแมดีเอระ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด. วิทยานิพนธ์สาขาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สะการียา แวโจะ. (2550). แนวโน้มการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่าง พ.ศ. 2548-2558. วิทยานิพนธ์. สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สารีน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส. (2558). ข้อมูลสารสนเทศ. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559. จาก [http : //www.opecnara.go.th/](http://www.opecnara.go.th/)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2557). คู่มือบริหารโรงเรียนเอกชน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2559). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน . กรุงเทพฯ.
- อาเรฟ หะยีหามะ. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.