

## บทที่ 1

### บทนำ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ในส่วนของบทนำจะครอบคลุม ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย คำถามในการวิจัย ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ รายละเอียดดังนี้

#### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ศาสนาอิสลามเป็นศาสนาของอัลลอฮ์ ﷻ เป็นศาสนาที่มีความสมบูรณ์ เพียบพร้อม ซึ่งอัลลอฮ์ ﷻ ทรงส่งมาเพื่อเป็นทางนำแก่มนุษยชาติ มีหลักการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติของชีวิตมนุษย์ และด้วยความเมตตาของพระองค์ ﷻ พระองค์ ﷻ ยังได้ส่งท่านเราะสูล ﷺ มายังมวลมนุษยชาติ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิต ครอบคลุมทุกอิริยาบถในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งอัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้ว่า

﴿...الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ

الْإِسْلَامَ دِينًا...﴾

ความว่า “วันนี้ ข้าได้ให้ความสมบูรณ์แก่พวกเจ้าแล้วซึ่งศาสนาของพวกเจ้า และข้าได้ให้ครบถ้วนแก่พวกเจ้าแล้วซึ่งความกรุณาเมตตาของข้าและข้าได้เลือกอิสลามให้เป็นศาสนาของพวกเจ้าแล้ว”

(อัลมาอิดะฮฺ 5 : 3)

﴿لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ

آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ

مُبِينٍ﴾

ความว่า “แน่นอนยิ่ง อัลลอฮ์นั้นทรงมีคุณแก่ผู้ศรัทธาทั้งหลาย โดยที่พระองค์ได้ส่งรอสูลคนหนึ่ง จากพวกเขาเองมาในหมู่พวกเขาโดยที่ เขาจะได้อ่านบรรดาโองการของพระองค์ให้พวกเขาฟัง และจะทำให้พวกเขาสะอาดและจะสอนคัมภีร์ และความรู้เกี่ยวกับข้อปฏิบัติในบัญญัติ ศาสนาแก่พวกเขาด้วย และแท้จริงเมื่อก่อนนั้นพวกเขาเคยอยู่ใน ความหลงผิดอันชัดแจ้ง”

(อาละอิมรอน 3 : 164)

และด้วยความสมบูรณ์ของศาสนาแห่งพระองค์นี้เอง พระองค์จึงบัญญัติกฎเกณฑ์ไว้ อย่างชัดเจน ทรงชี้แจงบทบัญญัติต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ พร้อมทั้งให้เห็นแนวปฏิบัติใน การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องผ่านแบบอย่างของท่านศาสนทูตมุฮัมมัด ﷺ ในทุกมิติชีวิต โดยหลักคำสอน ของอิสลามมีแหล่งที่มาสำคัญหลัก ๆ 2 แหล่ง คือ อัลกุรอานและสุนนะฮ์ของท่านบี ﷺ ซึ่งทุกองค์ ความรู้ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนระบบการบริหารจัดการศึกษา ล้วนถูกบรรจุไว้ในระบบคำสอนของ อิสลามทั้งหมด

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคมทุก ๆ ด้าน โดยมีสถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการผลิตประชาชาติที่มีคุณภาพ และ บุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้กำหนดทิศทางการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ การที่จะบริหารโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ภายใน โรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุดก็ คือ “มนุษย์” ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังอัลกุรอานได้กล่าวถึงสถานภาพของมนุษย์กับการเป็นผู้บริหารจัดการโลกใบนี้ ดังนี้

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...﴾

ความว่า “และจงรำลึกถึงขณะที่พระเจ้าของเจ้าได้ตรัสแก่มะลาอิกะฮ์ ว่าแท้จริงข้าจะให้เป็นผู้แทนคนหนึ่งในพิภพ”

(อัลบะเกาะเราะฮ์ 2: 30)

จากโองการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มนุษย์เป็นสิ่งถูกสร้างที่มีเกียรติยิ่งในทัศนะของอิสลาม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากอัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงสร้างมนุษย์มาโดยมีเป้าหมายและหน้าที่พิเศษ และพระองค์ ﷻ ทรงมอบความสามารถให้แต่ละคนแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่พระองค์ ﷻ ได้ตรัสว่า

﴿...نَحْنُ قَسَمًا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ

فَوْقَ بَعْضِ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلُوفًا...﴾

ความว่า “เราต่างหากที่เป็นผู้จัดสรรการทำมาหากินของพวกเขา ระหว่างพวกเขาในการมีชีวิตอยู่ในบนโลกนี้ และเราได้เชิดชูบางคน ในหมู่พวกเขาเหนือกว่าอีกบางคนหลายชั้น เพื่อบางคนในหมู่พวกเขาจะเอาอีกบางคนมาใช้งาน”

(อัลซุครุฟ: 32)

จากโองการข้างต้น (อบุล อะลา อัลเมาดี (2545: 588) อ้างถึงใน มุฮัมหมัด อีแมคือระ, 2558) ได้กล่าวว่า อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงมอบความไว้วางใจแก่ตัวแทนของพระองค์ไว้แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะได้รับการจัดสรรตามสถานะที่พระองค์กำหนดไว้ บางคนอาจจะได้สิ่งหนึ่งมากกว่าอีกคน ในขณะที่บางคนกลับมีประสิทธิภาพในการทำงานหรืออำนาจที่เหนือกว่าบางคน ซึ่งจากความแตกต่างที่พระองค์ทรงมอบให้ นี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับทุกองค์กร ซึ่งถือเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ ดังนั้น อิสลามเห็นความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจัดเป็นสถาบันหลักมีหน้าที่ในการสร้างประชาชาติที่มีคุณภาพต่อไป

สำหรับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น ปัจจุบันประชาชนในพื้นที่ยังคงไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานศึกษาต่อในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่าโรงเรียนรัฐบาล (นิเลาะ แวอุเซ็ง 2554; สะการียา แวโสะ 2550) อย่างไรก็ตาม สำหรับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามย่อมมีบริบทบางประการที่แตกต่างกับบริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนทั่วไป มีความต้องการและทิศทางการพัฒนาบางประการที่แตกต่างกันออกไป บริบทของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามย่อมอยู่ภายใต้บริบทและโลกทัศน์แบบอิสลาม ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการจัด

การศึกษาที่มีทั้งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรอิสลามศึกษาภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาและการบริหารที่มีเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (อาเรฟ หะยีหามะ, 2554)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะได้รับความนิยมจากประชาชน แต่ด้วยบริบททางสังคมที่แตกต่าง วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่เกิดปัญหาความไม่สงบอยู่เสมอ จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังคงต้องได้รับการพัฒนาอีกมาก หากพิจารณาจากคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ผ่านมายังไม่เป็นที่พอใจของสังคม ครูสอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา และการขาดแคลนครู ในขณะที่ครูส่วนมากขาดประสบการณ์ อีกทั้งครูยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน ส่วนการพัฒนาครูก็ยังคงขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ตลอดจนการขาดแรงจูงใจในทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557 : 48-49) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาเรฟ หะยีหามะ (2554 : 135) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า การจัดให้มีการนิเทศครู ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543 : 18) ที่ได้สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ขาดวิสัยทัศน์และความรู้ทางการบริหาร การศึกษา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและบุคลากรในโรงเรียน ฯลฯ
2. โรงเรียนขาดครูผู้ชำนาญการในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและภาษาไทย
3. ครูบางส่วนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ขาดความรู้ด้านจิตวิทยา ขาดความรู้ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ฯลฯ
4. ขาดแคลนครูในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ครูมีอัตราค่าจ้างสูง
5. ครูมักทำงานในโรงเรียนเอกชนเป็นการชั่วคราว เมื่อพบโอกาสที่ดีกว่าจะลาออกไปหรือจะทิ้งงานในหน้าที่กลางคัน ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา นับเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง ซึ่งเมื่อโรงเรียนต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนประสบปัญหาตามไปด้วย เพราะความสำเร็จของงานทุกอย่างย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในบริบทสังคมอิสลามต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับใด

1.3.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาสแตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาสมีอะไรบ้าง

## 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.4.1 ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

1.4.2 ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

1.4.3 สามารถนำแนวทางและข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ไปพัฒนาเป็นรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ใน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
7. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

### 1.5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

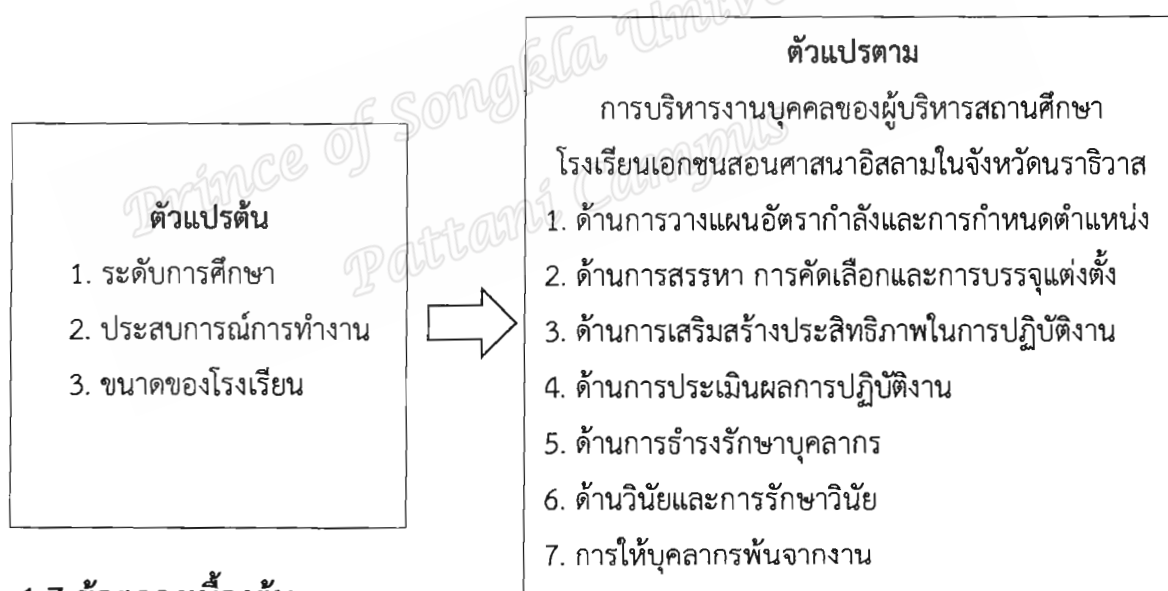
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 โรงเรียน โดยมีหัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน ทั้งหมด 3,257 คน แยกเป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคล 52 คน และครูผู้สอน 3,205 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 360 คน จำแนกเป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 337 คน จาก 23 โรงเรียน

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ประมวลมาจากอัลกุรอาน อัลหะดีษ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## 1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

1.7.1 การกล่าวถึงหรืออ้างอิงตัวบทจากคัมภีร์อัลกุรอาน ผู้วิจัยจะอ้างอิงโดยระบุชื่อซูเราะฮ์ และตามด้วยลำดับของอายะฮ์นั้น เช่น อัลมาอิดะฮ์ : 5 หมายถึง ซูเราะฮ์อัลมาอิดะฮ์ อายะฮ์ ที่ 5

1.7.2 การกล่าวถึงหรืออ้างอิงอัลหะดีษ ผู้วิจัยจะอ้างถึงผู้บันทึกหะดีษและตามด้วยหมายเลขของหะดีษ เช่น บันทึกโดย al-Bukhārī หะดีษ หมายเลข 1122



1.7.3 การแปลความหมายของอายะฮ์อัลกุรอานในภาษาไทย ผู้วิจัยจะยึดคำแปลที่มาจาก “พระมหาคัมภีร์อัลกุรอานพร้อมคำแปลเป็นภาษาไทย” โดย สมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ ประเทศไทย ซึ่งจัดพิมพ์และเผยแพร่โดยศูนย์กษัตริย์พะฮัด เพื่อการพิมพ์อัลกุรอานแห่งนครมะดีนะฮ์ มูเนาวาเราะฮ์ ฮ.ศ.1419



1.7.4 การแปลตำราหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศมาเป็นภาษาไทย ผู้วิจัยจะแปลความหมายโดยภาพรวม แต่จะคงรักษาความหมายเดิมให้ครบถ้วนที่สุด



1.7.5 การปริวรรตตัวอักษรจากภาษาอาหรับเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาอาหรับเป็นภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเทียบอักษรจากตารางปริวรรตอักษรโดยวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และตารางปริวรรตอักษรจากห้องสมุดรัฐสภาอเมริกา



1.7.6 การอ้างอิง ผู้วิจัยจะเลือกใช้การอ้างอิงแบบนาม – ปี โดยระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ในวงเล็บ

## 1.8 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

1.8.1 สัญลักษณ์  มาจากคำว่า “สุบหานะฮ์ วะตะอาลา” เป็นคำที่มาจากภาษาอาหรับ ซึ่งมีความหมายว่า “มหาบริสุทธิ์แด่พระองค์และความสูงส่ง” เพื่อกล่าวสรรเสริญอัลลอฮ์  หลังจากที่ได้กล่าวถึงนามของพระองค์

1.8.2 สัญลักษณ์ มาจากคำว่า “คือลัลลอฮุอะลัยฮิวะสัลลิม” เป็นคำที่มาจากภาษาอาหรับ ซึ่งมีความหมายว่า “ขออัลลอฮ์  ประทานความโปรดปรานและความสันติแก่ท่าน” เพื่อกล่าวยกย่องท่านศาสนทูตมุฮัมมัด  หลังจากการเอยนามของท่าน

1.8.3 สัญลักษณ์  มาจากคำว่า “อะลัยฮิสสะลาม” เป็นคำที่มาจากภาษาอาหรับซึ่งมีความหมายว่า “ขออัลลอฮ์  ทรงประทานความสันติแก่ท่าน” ใช้เพื่อยกย่องท่านนบีต่างๆ หลังเอยนามของท่าน

1.8.4 สัญลักษณ์  มาจากคำว่า “เราะฎียัลลอฮุอันฮ์” เป็นคำที่มาจากภาษาอาหรับซึ่งมีความหมายว่า “ขออัลลอฮ์  ทรงโปรดปรานแก่เขา” ใช้กล่าวเพื่อให้เกียรติเศาะหาบะฮ์ หลังจากที่มีการเอยนามของเศาะหาบะฮ์ 1 ท่าน



1.8.5 สัญลักษณ์ ๕๕ มาจากคำว่า “เราะฎัยลลอฮ์อันฮุม” เป็นคำที่มาจากภาษาอาหรับ ซึ่งมีความหมายว่า “ขออัลลอฮ์ ๕๕ ทรงโปรดปรานแก่พวกเขา” ใช้กล่าวเพื่อเป็นการให้เกียรติ เคารพบูชา หลังจากที่มีการเอย์นามของเศาะหาบะฮ์ 3 ท่าน ขึ้นไป

1.8.6 ﴿...﴾ วงเล็บปีกกาจะใช้กำกับเมื่อมีการยกอายะฮ์อัลกุรอาน

1.8.7 ((...)) วงเล็บคู่ จะใช้กำกับเมื่อมีการยกตัวบทหะดีษ

1.8.8 (...) วงเล็บเดี่ยวจะใช้เมื่อมีการเขียนอ้างอิงและการอธิบายคำสำคัญหรือคำศัพท์เฉพาะต่าง ๆ

1.8.9 “...” เครื่องหมายอัฒประกาศ จะใช้ในการแปลอัลกุรอาน อัลหะดีษ ชื่อหนังสือและเมื่อมีการอ้างถึงคำพูดของบุคคลสำคัญ

## 1.9 นียามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามสำหรับคำสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสื่อความหมายที่ตรงกัน ดังนี้

1.9.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคคลในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ใน 7 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการให้ออกจากงาน

1.9.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือ ครูใหญ่ ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส

1.9.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน แบ่ง เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป

1.9.4 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ความเล็กใหญ่ของโรงเรียน ซึ่งแบ่งตามหลักเกณฑ์แบ่งประเภทสถานศึกษาของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา พ.ศ.2541 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551) โดยกำหนดให้

1.9.4.1 สถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน

1.9.4.2 สถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน

1.9.4.3 สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

**1.9.5 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม** หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่แปรสภาพและ พัฒนาการจากสถานศึกษาที่เรียกว่า ปอเนาะ และได้รับการปรับปรุงเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามตามโครงการปรับปรุงปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม พ.ศ.2508 ปัจจุบันเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามมาตรา 15(1) และ (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 เป็นโรงเรียนที่ทำการสอนทั้งวิชาศาสนาและวิชาสามัญควบคู่กันไป จังหวัดนราธิวาส

**1.9.6 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานบุคคลสำหรับวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรแล้วจัดทำข้อมูลประวัติส่วนตัวของบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งง่ายต่อการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั่นเอง

**1.9.7 การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ความเป็นธรรมชาติ มีการประกาศรับสมัคร มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง มีการเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องร่วมกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหา คัดเลือกและบรรจุตำแหน่งบุคคลอย่างชัดเจนและมีระเบียบแบบแผน

**1.9.8 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

**1.9.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ติดตามผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีความเป็นธรรมชาติ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**1.9.10 การธำรงรักษาบุคลากร** หมายถึง การดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป โดยอาศัยปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน (ค่าตอบแทน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน

1.9.11 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีแนวการประพฤติปฏิบัติอยู่ในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสงบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเพื่อป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรผู้กระทำผิดตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรอย่างเสมอภาค แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชี้แจงเหตุผลเมื่อกระทำผิด ตลอดถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยโดยการสร้างปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ให้กับในตัวบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีและปลูกจิตสำนึก เป็นต้น

1.9.12 การให้ออกจากงาน หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน การลาออก การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เพราะเจ็บป่วย เพราะบกพร่องในหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ทำผิดวินัยร้ายแรง ทุพพลภาพและตาย หรือตามความประสงค์ของตัวบุคลากรเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บริหาร ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดขึ้น เช่น สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับหลังออกจากงาน เป็นต้น