

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจของครูในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษาอิสลาม
- 2.2 ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา
- 2.4 การบริหารการศึกษา
- 2.5 ความสำเร็จในการจัดการศึกษา
- 2.6 สภาพการดำเนินของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)
- 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษาอิสลาม

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคล ทักษะหรือมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาในแต่ละศาสนาและกลุ่มแนวคิดจะมีความแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานแนวคิดทางปรัชญาหรือความเชื่อทางศาสนาหรือแนวคิดนั้นๆ อิสลามเป็นศาสนาที่ทำให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาความรู้ถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการนำพาปัจเจกบุคคลสู่การศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามที่สอดคล้องกับค่านิยมอิสลามที่วางอยู่บนพื้นฐานอัลกุรอานและอัลซุนนะฮ์ (ซอลิฮะห์ หะยีสะมะแอ, 2551: 1)

##### 2.1.1 ความหมายการศึกษาอิสลาม

การศึกษาอิสลามเป็นการเรียนรู้กระบวนการในการดำเนินชีวิต การปลูกฝังขัดเกลา ค่านิยมอิสลามของผู้เรียน เพื่อสร้างมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และศรัทธาต่ออัลลอฮ์ เป็นการศึกษาหาความรู้ทั้งโลกนี้ และโลกหน้า การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นในบริบทการศึกษาอิสลาม การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้สอดคล้องกับค่านิยมอิสลามที่วางอยู่บนพื้นฐานของอัลกุรอานและอัลซุนนะฮ์ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการอิสลาม ให้ความหมายคำว่า การศึกษาอิสลาม ไว้ดังนี้

Abd al-Rahman Al-Nihlawi (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “อัลตัรบียะฮ์” คือ การเพิ่มพูนการเจริญงอกงาม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมอิสลามที่อยู่บนพื้นฐานของอัลกุรอานและอัลซุนนะฮ์ โดยมาจากรากศัพท์ภาษาอาหรับสามคำด้วยกันดังนี้

(1) มาจากคำว่า **ربو** (รอบา ยรรบ) ซึ่งมีความหมายว่า เพิ่มพูนและเจริญงอกงาม ในความหมายดังกล่าวนี้พระองค์อัลลอฮ์ได้ทรงตรัสไว้ในอัลกุรอานว่า

﴿ وَمَا آتَيْتُمْ مِّن رِّبَا لِّيَرْبُوَ فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُو عِنْدَ اللَّهِ وَمَا آتَيْتُمْ مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ ﴾

ความว่า: “และสิ่งที่พวกเจ้าจ่ายออกไปจากทรัพย์สิน (ดอกเบี้ย) เพื่อให้มันเพิ่มพูนในทรัพย์สินของมนุษย์ มันจะไม่เพิ่มพูนขึ้น ที่อัลลอฮ์และสิ่งที่พวกเจ้าจ่ายไปจากซะกาต โดยพวกเจ้าปรารถนาพระพักตร์ของอัลลอฮ์ คนเหล่านั้นแหละพวกเขาคือผู้ได้รับการตอบแทนอย่างทวีคูณ” (อฺรฺรุม 30: 39)

(2) มาจากคำว่า رَبِّي رَبِّي (รอเบีย ยัรบา) ซึ่งมีความหมายว่า การกำเนิดและการเติบโต

فمن يك سائلاً عني فإني بمكة متربي وبها ربيتُ

ความว่า: “ถ้าผู้ใดถามถึงฉัน แท้จริงฉันอยู่ที่มักกะฮฺ คือ บ้านของฉันและที่นั่นที่ฉันได้เติบโตมา”

(3) มาจากคำว่า رَبِّ يَرَب (เรอบบะ ยะรฺบฺ) หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้น การสั่งสอน การปกครองดูแล

Imam Al-baidhowy (1306, อ้างถึงใน ซอลีฮะห์ หะยีสะมะแอ, 2551: 4) ได้ให้ความหมาย ตรีปิยะฮฺว่า การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สมบูรณ์ โดยมีกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไปตามที่ละขั้นตอน

Mohd, Yusuf Ahmad (2002: 17, อ้างถึงใน ฮอซาลี บินล่าเต๊ะ, 2552: 14) การศึกษา คือ ความพยายามหนึ่งที่จะให้ได้รับความรู้ ความชำนาญและการใช้ชีวิตในอิสลามที่มีรากฐานของอัลกุรอานและอัลซุนนะฮฺ เพื่อที่จะก่อให้เกิดกิริยา ความชำนาญ ความเป็นปัจเจกชน และมุมมองชีวิตในฐานะเป็นบ่าวของอัลลอฮ์ ที่มีความรับผิดชอบเพื่อที่จะนำไปพัฒนาตัวเอง สังคม สิ่งแวดล้อมรอบข้าง และประเทศชาติเพื่อจะได้รับความดีในโลกนี้และความสงบสุขที่ยั่งยืนโลกหน้า

Hasan al-Sharqawy, (1996: 13, อ้างถึงใน ฮาซัน ปือราเฮง 2553: 34) กล่าวว่า การศึกษาอิสลามหมายถึง “กระบวนการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากที่ไม่มีความรู้ให้มีความรู้ ความสามารถ จากพฤติกรรมที่ไม่ดีให้ดีขึ้น กล่าวคือ กระบวนการพัฒนาความฉลาดทางปัญญา ความแข็งแรงทางร่างกาย ความสะอาดทางจิตใจ และเป็นกระบวนการเรียนที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถทางร่างกายกับความสัมพันธ์กับอัลลอฮ์ และกับธรรมชาติทั้งหลายที่อัลลอฮ์สร้างมา” ส่วนการศึกษาในความหมายที่กว้างนั้นหมายถึง “กระบวนการเชิญชวนมนุษยชาติให้มีความสัมพันธ์กับพระผู้อภิบาลของเขา ตามแนวการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการศรัทธาอิสลาม ซึ่งจะรวมถึงความหมายของความรู้ไว้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษาหรือแม้แต่ที่บ้านก็ตาม

อัล ญามาลี (ม.ป.ป, อ้างถึงในนิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 39) ได้นิยามการศึกษาในอิสลามว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาและเสริมสร้างความเป็นอัจฉริยภาพของมนุษย์ที่ครอบคลุมและสมบูรณ์ การศึกษาในอิสลามจะเกี่ยวข้องกับมิติศรัทธา ศาสตร์ จริยธรรม การปฏิบัติธรรมที่มี

ระบบอย่างมีแก่นสาร ซึ่งศาสตร์ในที่นี้หมายถึง ชะรีอะฮฺและศาสตร์อื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาหรือ แสวงหา

สรุปได้ว่าการศึกษาในอิสลาม ไม่ใช่เป็นเพียงความรู้ที่ส่งจากรุ่นสู่รุ่นเท่านั้น แต่ การศึกษาอิสลามนั้นมีความหมายกว้างครอบคลุมในทุกๆด้าน การศึกษาเป็นการเอาใจใส่ฝึกฝนคน หนึ่งคนใดเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้แก่เขา และเป็นการหาความรู้ทางโลกและทางธรรม เพื่อให้มนุษย์ มีความจงรักภักดีต่ออัลลอฮฺ และไปสู่จุดมุ่งหมายหรือสู่ความสมบูรณ์ในการศรัทธาต่ออัลลอฮฺต่อไป

### 2.1.2 ความสำคัญของการศึกษาอิสลาม

ซอลีฮะห์ หะยีสะมะแอ (2551: 18) อิสลามเป็นศาสนาแห่งระบอบการดำเนินชีวิตที่ สมบูรณ์แบบและครอบคลุมในทุกด้านที่พระเจ้าทรงประทานมาเพื่อเป็นทางนำแก่มวลมนุษยชาติ โดย ผ่านบรรดาศาสนทูตท่านต่างๆ ในการทำหน้าที่นำสาส์นหรือหลักคำสอนของพระเจ้าผู้เป็นเจ้าของมาเผยแผ่ แก่ประชาชาติในแต่ละยุคสมัยให้ถือปฏิบัติ และได้ทรงแต่งตั้งท่านนบีมุฮัมมัดให้เป็นศาสนทูตท่าน สุดท้ายเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสมบูรณ์แบบในทุกๆด้านของชีวิต ดังพระบัญญัติในคัมภีร์อัลกุรอาน ความว่า “โดยแน่นอนร่อซูลของอัลลอฮฺมีแบบฉบับอันดีงามสำหรับเจ้า” และพระองค์ได้ทรงประทาน คัมภีร์อัลกุรอานมาเป็นธรรมนูญที่มุสลิมต้องยึดเป็นแนวทางหรือครรลองในการดำเนินชีวิต ซึ่ง หลักการและคำสอนต่างๆนั้น ได้ถูกบัญญัติไว้สำหรับมุสลิมให้ถือปฏิบัติและได้ให้ความสำคัญยิ่งต่อ การศึกษาหรือการแสวงหาความรู้

การศึกษาและความรู้นับเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมุสลิมทุกคน โดยเฉพาะความรู้ที่เป็น ศาสตร์ทางด้านการศึกษา (วะฮฺยู) อย่างเช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักการศรัทธา การปฏิบัติศาสนาและ จริยธรรมการดำเนินชีวิต คำว่า “ความรู้” หรือ “การเรียนรู้” และคำที่เกี่ยวข้องได้ถูกบัญญัติไว้ในอัล กุรอานมากกว่า 800 ครั้ง และท่านศาสนทูตมุฮัมมัดเองได้ยืนยันหรือกล่าวกำชับถึงความสำคัญของ ความรู้การเรียนรู้ไว้มากมายและที่สำคัญยิ่งอัลกุรอานได้ถูกประทานลงมาแก่ท่านศาสนทูตในครั้งแรก ได้กล่าวถึงการอ่านอัลกุรอานและการเรียนรู้โดยเฉพาะดังนี้

﴿۱﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿۲﴾ اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿۳﴾  
﴿۴﴾ عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿۵﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿۵﴾

ความว่า “จงอ่านด้วยพระนามแห่งพระเจ้าของเจ้าผู้ทรงบังเกิด ทรงบังเกิดมนุษย์ จากก้อนเลือด จงอ่านเถิด และพระเจ้าของเจ้านั้นผู้ทรงใจบุญยิ่ง ผู้ทรงสอนการใช้ปากกา ผู้ทรงสอน มนุษย์ในสิ่งที่เขาไม่รู้” (อัลอะลัก 96: 1-5)

บรรจง บินกาซัน (2544: 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิสลามเป็นศาสนาที่ส่งเสริม และกระตุ้นเตือนให้มุสลิมศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษานั้นมิได้จำกัดให้ศึกษาเฉพาะแต่ เรื่องอิสลามเท่านั้น แต่ให้ศึกษาวิชาการทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป คำว่า “ตารีบียะฮฺ” (Tarbiyah) (การศึกษาหรือคำสั่งสอน) มาจาก “รอบา” “ยรรบู” ซึ่งหมายถึง การพัฒนาและการ ขยายตัว

บัณชิตยฺ สะมะฮฺอนและคณะ (2549: 20-21, อ้างถึงใน ศรีสุตา ไชยวิจารณ์ 2553: 14- 15) การศึกษาในทัศนะอิสลามไม่ได้แบ่งแยกว่า จะต้องศึกษาเฉพาะวิชาการด้านศาสนาเพียงด้านเดียว

ซึ่งหากพิจารณาจากเนื้อหาคำสอนข้างต้นแล้ว จะเห็นว่า ศาสนาอิสลามต้องการให้มุสลิมมีความเข้าใจ และมีความรู้ทั้งทางโลกและทางศาสนาควบคู่กันไป ซึ่งตรงกับหลักการของอิสลามว่า “ศาสนาอิสลาม ไม่ได้แบ่งแยกศาสนจักรออกจากอาณาจักร” แต่ไม่ได้ดำรงชีวิตด้วยความสมดุลระหว่างชีวิตทางโลก และชีวิตทางศาสนา

สรุปได้ว่า การศึกษาหาวิชาความรู้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการอยู่รอดของมนุษย์ไม่ว่ายุคใดก็ตามต้องอาศัยการเรียนรู้ต่อสิ่งที่อยู่รอบข้าง เพราะการศึกษาในอิสลาม ไม่ได้แบ่งแยกระหว่างความรู้ในโลกนี้และโลกหน้า แต่การศึกษาอิสลามให้ความสำคัญทั้งสองอย่าง การแสวงหาความรู้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อมวลมนุษยชาติ ในอดีตการจัดการศึกษาของมนุษย์ถูกจำกัดในวงแคบ ๆ ซึ่งต่างกับยุคปัจจุบันที่การศึกษาของมนุษย์ถูกจัดไว้ในหลากหลายรูปแบบ มีโรงเรียน และสถาบันที่ให้ความรู้กับผู้คนมากมาย มีมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ และเอกชน

### 2.1.3 อิสลามกับระบบการศึกษา

อิสลามเป็นศาสนาแห่งการเรียนรู้ ทั้งในเรื่องการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต สังคม ธรรมความดีงามทั้งหลาย อันก่อให้เกิดความสุขทั้งโลกนี้และโลกหน้า หากจะศึกษาถึงประวัติศาสตร์อิสลามด้านการศึกษาจะเห็นว่า มีมาพร้อมกับการสร้างมนุษย์คนแรก คือ ท่านศาสดาอาดัม ที่ได้รับการสอนจากพระเจ้าให้มีความสามารถในนามของสิ่งต่างๆ ซึ่งพระเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ﴾

ความว่า “และพระองค์ได้ทรงสอนบรรดานามของทั้งปวงให้แก่อาดัม ภายหลังได้ทรงแสดงสิ่งเหล่านั้นแก่มะลาอิกะฮ์ แล้วตรัสว่า จงบอกบรรดาชื่อของสิ่งเหล่านั้นแก่ข้า หากพวกเจ้าเป็นผู้พูดจริง” (อัลบาคอเราะฮ์ 2: 31)

มีสลัน มาหะมะ (2560) ได้กล่าวว่าการศึกษาในอิสลามไม่ใช่แค่การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์หรือทักษะจากชนรุ่นหนึ่งไปยังชนอีกรุ่นหนึ่ง แต่ในอิสลามการศึกษามีความหมายที่กว้างและครอบคลุมทุกด้าน การศึกษาเป็นกระบวนการอบรมและบ่มเพาะสติปัญญา ร่างกายและจิตวิญญาณ เพื่อผลิตมนุษย์ที่สมบูรณ์ การศึกษาในอิสลามจะมีความหมายที่ครอบคลุมดังต่อไปนี้

1. ตัรบียะฮ์ หมายถึง การอบรม การขัดเกลาจิตใจ
2. ตะอ์ลีม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ รวมถึงความรู้ทางศาสนาและความรู้ทางโลก
3. ตะอ์ดีบ หมายถึง การอบรมบ่มนิสัยให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีระเบียบวินัย

จากคำนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาในอิสลามเป็นการศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะป็นด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม ล้วนเป็นการศึกษาทั้งสิ้น โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพื่อเป็นบ่าวที่ดีของอัลลอฮ์ และเป็นตัวแทนของพระองค์ บนผืนแผ่นดิน เพื่อให้สมาชิกในสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเจริญรุ่งเรือง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญของศาสนาอิสลาม แต่เป้าหมายสูงสุดของการศึกษาอิสลาม ไม่ใช่เป็นการเพื่ออื่นใด แต่คือการสร้างมนุษย์เพื่อการเคารพ ภัคดี (อิบาดะฮ์) และการเป็นผู้แทน(เคาะลีฟะฮ์) ของพระองค์บนผืนแผ่นดิน การที่มนุษย์จะเป็นป่าว ที่เคารพภัคดีต่ออัลลอฮ์ และเป็นเคาะลีฟะฮ์ได้ ต้องเป็นมนุษย์ที่ศอลิห และสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ เป็นป่าวที่ดีของพระองค์นั้นคืออิสลาม การที่จะรู้จักและเข้าใจอิสลามต้องอาศัยการศึกษาเท่านั้น

## 2.2 ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด มีตั้งแต่อดีต แต่สมัยก่อนจะ เรียกชื่อเกาะละฮุมลาฮู โดยจัดการเรียนการสอนที่มัสยิด โดยจัดการเรียนในวันเสาร์และอาทิตย์ นิเลาะ แวอูเซ็ง และคณะ (2550) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำ มัสยิดหรือตาดีกา ประกอบด้วยแนวคิดและพัฒนาการการจัดการศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.2.1 แนวคิดว่าด้วยศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในอดีตรู้จักกันในนามว่า “สื่อ กเกาะละฮุมลาฮู” ได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการจัดการเรียนสอนสำหรับเด็กและเยาวชนในชุมชนมาเป็น เวลาช้านาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เรียนในเรื่องข้อบังคับพื้นฐานของศาสนา ตลอดจนอบรม ในเรื่องการปฏิบัติศาสนกิจที่จำเป็นสำหรับคนมุสลิม ความหมายและบทบาทของศูนย์การศึกษา อิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นั้น มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

นืออาเรฟ ระเด่นอาหมัด (2548: 5) กล่าวว่า “ตาดีกา” (TADIKA) เป็นคำภาษามลายู ซึ่งย่อมาจากคำต่อไปนี้

TA ย่อมาจากคำว่า TAMAN แปลว่า สวนหรือศูนย์

DI ย่อมาจากคำว่า DIDIKAN แปลว่า สอนหรือฝึกอบรม

KA ย่อมาจากคำว่า KANAK – KANAK แปลว่า เด็กหรือเยาวชน

เมื่อรวมคำทั้งสามนี้แล้วจึงมีความหมายว่า ตาดีกา คือสถานสอนหรือฝึกอบรมจริย ศึกษาสำหรับเด็ก นูรุดดีน สารีมิง (2549, อ้างถึงใน นิเลาะ แวอูเซ็ง และคณะ, 2550) ได้ให้ทัศนะว่า “ตาดี กา” (TADIKA) เป็นคำย่อของคำว่า TAMAN DIDIKAN KANAK-KANAK แปลว่า สวนหรือสถานที่ อบรมเด็กเล็ก ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่อยู่ภายใต้การดูแลของมัสยิด อย่างไรก็ตาม ตาดีกาในความเป็น จริยไม่เพียงแต่จัดฝึกอบรมเด็ก ๆ เท่านั้น แต่ยังสามารถจัดการสอนศาสนาอิสลามสำหรับเด็ก ประถมวัยด้วย ความหมายของตาดีกาในบริบทของสามจังหวัดในชายแดนภาคใต้โดยส่วนใหญ่ นั้น เป็นสถานศึกษารูปแบบหนึ่งที่ได้รับการจดทะเบียนจากภาครัฐเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการ สอนศาสนาภาคบังคับให้แก่ผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในภูมิภาคนี้ที่ตั้งของตาดีกานั้น ๆ อาคารเรียนได้สร้างขึ้นในพื้นที่ที่เป็น บริเวณของมัสยิด มีโต๊ะอิหม่ามทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือมุฎีร์โดยตำแหน่ง มีสัปบุรุษของมัสยิดและผู้ ที่มีความรู้ในชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้สอน เป็นการสอนในลักษณะจิตอาสาและบริการวิชาการให้แก่ ชุมชนโดยอาจได้รับค่าตอบแทนบ้าง มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่แน่นอน เมื่อสำเร็จการศึกษาจาก

ตาดีกาสามารถศึกษาต่อในระดับชั้นอิสลามศึกษาตอนกลาง (มุตะวัชชีเตาะฮฺ) ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่กับการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาได้

อิบรอเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต, สุกรีหลังหลังปุเตะ แลกาเดร์ สะอะ (2551: 6 – 7) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนตาดีกาว่า ตาดีกาเป็นแหล่งเรียนรู้อิสลามศึกษาและสถาบันการศึกษาสำหรับยุวมุสลิมที่เก่าแก่ที่สุดสถาบันหนึ่ง ที่กำเนิดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เดิมทีสถาบันศึกษาแห่งนี้ถูกเรียกว่าฟิรฎูฮ์ยัน มัตราสะฮมลาฮฺหรือบาหลีเคาะที่มาจากบาหลีเคาะลาฮฺ ที่มีจะเรียกลำดับการศึกษาแห่งนี้ สถาบันการศึกษาแห่งนี้มุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่จะเรียนว่าศูนย์อบรมหรือเรียกว่า “โรงเรียน” แต่นักวิชาการจะไม่ค่อยเรียกว่าโรงเรียน บางท่านเรียกว่าศูนย์อบรมหรือเรียกว่าตาดีกาอย่างเดียว การเรียกตาดีกาว่าศูนย์อบรมศูนย์หรือ เรียกว่าโรงเรียนตาดีกานั้น จะมีสองคำหมายถึงสถาบัน กล่าวคือ โรงเรียนและสวนในที่นี้หมายถึงศูนย์ หากแปลตรง ๆ คำว่าโรงเรียนตาดีกา จะมีความหมายถึงโรงเรียนศูนย์อบรมเด็กเล็ก คำว่าโรงเรียนศูนย์เด็กเล็ก คำว่าโรงเรียนศูนย์เด็กเล็กจะดูเป็นคำแปลตามความเห็นของผู้วิจัย คำว่า ตาดีกาอย่างเดียวน่าจะเป็นคำที่เหมาะสมที่เรียกลำดับการศึกษาแห่งนี้ อย่างไรก็ตามเมื่ออนาคตรัฐได้นำตาดีกาบางโรงเรียนเข้ามาในระบบ ตาดีกาชนิดนี้ก็อาจกลายเป็นโรงเรียนไม่ใช่สถาบันศึกษาหรือศูนย์อบรมอีกต่อไป ความจริงว่า ตาดีกาไม่ใช่ชื่อที่เหมาะสมที่เรียกลำดับการศึกษาแห่งนี้ เพราะช่วงอายุของผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้เรียนนั้นจะค้ำกับคำย่อคำสุดท้ายของสถาบันนี้ กล่าวคือคำว่า KA จากคำว่า TADIKA หมายถึงเด็กเล็กๆ ที่อยู่ในช่วงอายุระดับอนุบาล อย่างไรก็ตามความนิยมของชุมชนที่เรียกลำดับการศึกษาแห่งนี้ว่าตาดีกาก็เป็นสิ่งที่น่าเสียดายมากนัก เพียงแต่คำนี้ตามความหมายที่จริงอาจจะขาดความเหมาะสมเท่านั้น

สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 12 (2550: 15) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนตาดีกาว่า ตาดีกามาจากคำภาษามลายูที่ล้อมาจากระบบการเลี้ยงดูเด็กเล็กในมาเลเซียที่เขียนว่า TADIKA เป็นคำย่อที่มาจากคำว่า Taman Didikan Kanak Kanak ซึ่งสามารถแยกคำเพื่อให้ความหมายในภาษาไทยได้ดังนี้ ตา TA มาจากคำว่า ตามัน Taman แปลว่าสวน ดี DI มาจากคำว่า ดีดิก Didikan แปลว่าการเลี้ยงดู/ดูแล กา KA มาจากคำว่า กานะฮะ กานะฮะ Kanak kanak แปลว่าเด็กเล็ก ๆ หรือในบางพื้นที่เรียกเป็น ตามันบิมบิงังกานะฮะกานะฮะ Taman Bimbingan kanak kanak ซึ่งมีคำที่ต่างกันคือ บิมบิงัง Bimbingan มีความหมายคือ การชักนำ นำทาง ประดับประคองดูแล ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการอิสลามจังหวัดปัตตานี (2548: 18) ได้อธิบายความหมายของตาดีกาว่า “ตาดีกา” (TADIKA) เป็นคำมาจากภาษามลายู ที่ล้อมาจากการเลี้ยงดูเด็กเล็กในประเทศมาเลเซีย มาจากคำเต็มว่า TAMAN DIDIKAN KANAK KANAK หมายถึง ศูนย์หรือสถานที่ดูแล นำทาง สอนสั่ง ฝึกอบรมให้ความรู้เด็กเล็กๆ หรืออาจหมายถึง ศูนย์พัฒนาเยาวชนประถมศึกษา (6-12 ปี) ในชุมชนชาวมุสลิมจะมี “มัซยิด” ซึ่งนอกจากจะเป็นที่ปฏิบัติศาสนกิจประจำวันแล้ว ยังเป็นศูนย์รวมในการพัฒนาองค์ความรู้ทางศาสนาแก่ชุมชน เพื่อพัฒนาจิตใจสมาชิกในชุมชน ทั้งด้านศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ตลอดจนวิถีชีวิตในชุมชนครูผู้สอนจะเป็นโต๊ะอิหม่าม หรือครูที่เป็นอาสาสมัครจากในชุมชนเอง หรือนักเรียนที่เรียนอยู่ในสถาบันศึกษาปอเนาะในบริเวณใกล้เคียงมาสอน โดยจะมีค่าตอบแทนจากการสอนให้บ้างเล็กน้อย ครูส่วนใหญ่จะมีสอนให้ด้วยใจ ไม่มีเงินเดือนตายตัว แต่ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐได้มีการสนับสนุนเงินเดือนแก่ครูตาดีกาคนละ 2,000 บาท

เรียนตาดีกาจะเป็นการเรียนเพื่อให้เด็กสามารถอ่านออกเขียนได้จะเน้นให้เด็กได้รับรู้ถึงมารยาท การปฏิบัติตัวของมุสลิม การสอนการละหมาด การอ่านอัลกุรอาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มุสลิมทุกคนจะต้องรู้และปฏิบัติได้ถูกต้อง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ตาดีกาหรือศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ที่เรียกในปัจจุบันนั้น เป็นสถานอบรมให้ความรู้วิชาด้านศาสนาให้กับเด็กอายุประมาณ 6 – 12 ปี โดยมีอาคารเรียนอยู่ในบริเวณมัสยิด ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ช่วยกันพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ โดยมีครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และทำงานด้วยใจที่บริสุทธิ์

### 2.2.2 พัฒนาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิดตาดีกา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถแบ่งช่วงของการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะดังนี้ (นิเลาะ แวอเซ็ง, ม.ป.ป)

#### ระยะที่ 1 การจัดการศึกษาตามอัยยาศัย (อดีต – ปี 2509)

การศึกษาในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในสมัยอดีตจนถึง ปี 2509 จะเป็นการศึกษาตามอัยยาศัย จะมีครูผู้สอนโดยผู้ให้ความรู้ ส่วนใหญ่เป็นในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยผู้ที่สอนไม่ได้คิดค่าตอบแทนใด ๆ สอนโดยหวังผลบุญจากพระเจ้าเท่านั้น การจัดการเรียนการสอนในสมัยนั้นอาจจะไม่เป็นระบบ จะสอนแบบลักษณะง่าย ๆ เช่น สอนอัลกุรอานให้กับเด็ก ๆ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่สังคม และในสมัยนั้นจะสอนที่บาลัยเศาะหรือมัสยิด โดยจะมีการสอนอัลกุรอานในภาคกลางคืน และสอนฟิรฎูฮ์ยันในวันเสาร์ และอาทิตย์

#### ระยะที่ 2 การมีส่วนร่วมจากองค์กรเอกชน (ปี พ.ศ. 2510-2539)

การจัดการเรียนการสอนในช่วงเวลานี้ ปี พ.ศ. 2510-2539 โดยการจัดการเรียนการสอนโดยผ่านรูปแบบตาดีกาให้แก่ชาวมุสลิม ปัตตานี นราธิวาส และยะลา ที่ได้ดำเนินการมาช้านาน ตามความพร้อมของแต่ละชุมชนและพื้นที่นั้น โดยในระยะนี้มีโรงเรียนเอกชน/โรงเรียนราษฎร์ส่งนักเรียนของตนเองมาช่วยสอนในตาดีกา โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ แต่มีชุมชนคอยช่วยเหลือสนับสนุนในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ต่อมาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครและคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดได้จัดตั้งชมรมตาดีกา เพื่อการประสานงานที่สะดวกขึ้น และได้พัฒนามาเป็นมูลนิธิของแต่ละจังหวัด โดยมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารชมรมตาดีกา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับสามจังหวัด ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับมัสยิด เพื่ออำนวยความสะดวก หรือมีกิจกรรมต่าง ๆ และที่สำคัญชมรมตาดีกาทุกระดับให้ความร่วมมือ

#### ระยะที่ 3 การมีส่วนร่วมจากภาครัฐเพื่อการพัฒนา (ปี พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน)

การจัดการศึกษาในระยะที่ 3 นี้ ถือว่าตาดีกาได้พัฒนาได้ไกลมาก โดยมีหน่วยงานภาครัฐ เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล พัฒนาตาดีกา โดยมีหลายหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งภาครัฐและเอกชน ต่อมากรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ได้เข้ามาดำเนินการพัฒนาศูนย์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปี 2547 โดยมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานสอนจริยศึกษา โดยมีการยึดหลักว่า จะสนับสนุนมัสยิดที่จดทะเบียนตาม พระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 โดยแต่ละมัสยิดจะมีตาดีกาไม่เกิน 1 แห่ง โดยมีการสนับสนุนงบประมาณให้กับครูผู้สอนอัตรา 2,000 บาท/คน/เดือน โดยอัตราผู้เรียนไม่เกิน 80 คน มีครูผู้สอนไม่เกิน 3 คน ถ้ามี

ผู้เรียนเกิน 120 คน มีครูผู้สอนไม่เกิน 4 คน รวมทั้งได้จัดสรรค่าบริหารจัดการมัธยม 1,000 บาท/แห่ง/เดือน

โดยในปีการศึกษา 2548 กรมการปกครองได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในตาดีกา และมีการนิเทศ ติดตามผล โดยมีคณะกรรมการนิเทศในสถานศึกษาที่สอนจริยศึกษาตาดีกา และได้มีการมอบรางวัลสำหรับตาดีกาที่อยู่ในการปฏิบัติงานระดับดีเด่น

ในปัจจุบันศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ได้อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่ช่วยดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายในศูนย์ฯ เป็นที่ปรึกษา ตลอดจนการนิเทศ ติดตามการดำเนินการต่างๆภายในศูนย์ฯ การบรรจุแต่งตั้งครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบดูแลช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษา และยังมีหน่วยงานทางภาครัฐ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้เข้ามาสนับสนุนโครงการต่างๆ และงบประมาณทางด้านกายภาพให้กับศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) จากอดีตจนถึงปัจจุบันสามารถสรุปได้ดังตาราง (นิเลาะ แวอูเซ็งและคณะ 2551 : 20-22)

**ตารางที่ 1 ตารางสรุปพัฒนาพัฒนาการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)**

ปี พ.ศ.	ลำดับเหตุการณ์
ก่อน พ.ศ. 2510	จัดการศึกษาตามอริยาศัย ไม่มีระบบที่แน่นอน
ปี พ.ศ. 2510-2539	- โรงเรียนเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จัดส่งนักเรียนไปเป็นครูผู้สอนในตาดีกาในเครือข่าย - มีการจัดตั้งองค์กรตาดีกาในรูปแบบตาดีกาในแต่ละจังหวัดและชมรมตาดีกาของทั้งสามจังหวัดเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการประสานแผนและการกำกับดูแลการพัฒนากิจการของตาดีกา
ปี พ.ศ. 2547	- ตาดีกาได้รับการโอนให้อยู่ภายใต้การดูแลของกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย - มีการจัดสรรค่าตอบแทนผู้สอน และค่าบริหารจัดการมัธยม - มีมัสยิดได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น 1605 แห่ง ผู้สอน 4616 คน - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและหลักสูตรกลาง “หลักสูตรอิสลามศึกษาฟัรฎูฮัยน ประจำมัสยิด พ.ศ. 2548 ซึ่งมี 8 สาระการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ช่วงชั้น



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	ลำดับเหตุการณ์
ปี พ.ศ. 2548	<p>กรมการปกครองได้ดำเนินโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสรรค่าตอบแทนแก่ผู้สอนและตาดีกา</li> <li>- การนิเทศติดตามแผนงาน</li> <li>- การจัดประชุมบุคลากรสร้างความเข้าใจโครงการ</li> <li>- การขยายผลโครงการ</li> </ul> <p>มีการออกระเบียบและประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส พ.ศ. 2548</li> <li>- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดสรร เงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าตอบแทนผู้สอนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำ -</li> </ul>
ปี พ.ศ. 2549	<p>สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 12 ได้ดำเนินโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาเอกสารการสอน</li> <li>- การพัฒนาบุคลากรและธุรการ</li> <li>- การพัฒนาอาคารสถานที่และศูนย์</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพของศูนย์และความร่วมมือ</li> </ul>
ปี พ.ศ. 2548 ปัจจุบัน	<p>ดำเนินการสอนโดยใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูฮ์ยูน ประจำมัสยิด พ.ศ. 2548</p>

## 2.2.3 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เดิมที่การบริหารแล้วแต่บริบทของชุมชน อาจบริหารโดยอิหม่าม คณะกรรมการบริหารการศึกษาขึ้นมาเป็นการเฉพาะ แต่เมื่อศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) อยู่ในความดูแลของภาครัฐจึงกำหนดคณะกรรมการบริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการบริหารศูนย์ จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 13 คน ประกอบด้วย

1.1 อิหม่ามประจำมัสยิดเป็นประธาน

1.2 กรรมการอื่นจำนวนไม่น้อยกว่า 6 คน แต่ไม่เกิน 12 คน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมัสยิด

1.3 ผู้สอนตาดีกาที่อิหม่ามแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์ อยู่ในตำแหน่ง 4 ปี หากพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

2) หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)  
 2.1 ดำเนินการบริหารศูนย์ให้สอดคล้องกับแนวทางของคณะกรรมการบริหาร  
 ศูนย์ในทุกระดับ

2.2 จัดการศึกษาอบรมให้แก่ผู้เรียนตามหลักสูตร

2.3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งถอดถอนผู้สอน

2.5 รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 ดำเนินการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3) งบประมาณในการนำมาจัดการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำ  
 มัสยิด (ตาดีกา)

ในช่วงแรกของการก่อตั้งศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีการเรียไร  
 เงินจากสมาชิกในชุมชนเพื่อก่อสร้างอาคารเรียนหรือจัดเลี้ยงน้ำชาเพื่อหาเงินมาดำเนินการ โดยการ  
 เชิญชวนผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาคเงินสมทบในการก่อสร้างอาคารและวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการ  
 เรียนการสอน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เมื่อมีการเรียนการสอนเกิดขึ้นศูนย์จะเก็บเงินบำรุงการศึกษาจาก  
 ผู้ปกครองและเป็นไปในรูปแบบอะลุ่มอล่วย เงินที่ได้จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการและค่าตอบแทน  
 ครูผู้สอน

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ  
 และเงื่อนไขการจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าตอบแทนผู้สอนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด  
 (ตาดีกา) และค่าบริหารจัดการมัสยิด พ.ศ.2555 แบ่งได้ดังนี้

1. ผู้เรียนจำนวนต่ำกว่า 60 คน ได้รับการบรรจุจากสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาเอกชน จำนวนผู้สอน 4 คน ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 3,000 บาทต่อคน และค่าบริหาร  
 จัดการมัสยิดเดือนละ 2,000 บาท

2. ผู้เรียนจำนวนมากกว่า 60 คน ได้รับการบรรจุจากสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาเอกชน จำนวนผู้สอน 6 คน ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 3,000 บาทต่อคน และค่าบริหาร  
 จัดการมัสยิดเดือนละ 2,000 บาท

จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้มาช่วยเหลือศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)  
 ค่าตอบแทนครูผู้สอนและค่าบริหารจัดการมัสยิด โดยที่ศูนย์ฯ ได้รับงบประมาณจากรัฐ ต่อเดือนไม่  
 น้อยกว่า 14,000 บาท

#### 2.2.4 หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูฮัยน ประจำมัสยิด พ.ศ. 2548

การจัดการเรียนการสอนในตาดีกาปัจจุบันได้ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูฮัยน  
 ประจำมัสยิด พ.ศ. 2548/ ฮ.ศ. 1426 (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวนี้ได้กำหนดกรอบ  
 สาระสำคัญเกี่ยวกับหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานการเรียน เวลา  
 เรียน การจัดหลักสูตร การจัดเวลาเรียน สาระและมาตรฐานการเรียน การจัดการเรียนรู้ การจัดการ  
 เรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น สื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## 1. ความนำ

อิสลามให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และอิสลามบังคับให้มุสลิมทุกคนศึกษาเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม ดังที่อัลลอฮ์ ได้ตรัสในคัมภีร์อัลกุรอาน ซูเราะห์ อัล-อะลักอายะฮ์ที่ 4-5 ความว่า “ผู้สอนความรู้ด้วยปากกา และผู้ทรงสอนมนุษย์ในสิ่งที่เขาไม่รู้” และท่านนบีมุฮัมมัด ได้กล่าวในประเด็นการศึกษาเช่นเดียวกันความว่า “การศึกษาเป็นสิ่งบังคับสำหรับมุสลิมทั้งชายและหญิง” (รายงานโดยอะหมัดและอิบนุมาญะฮ์)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติในมาตรา 38 ว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการถือศาสนา นิกายของศาสนาหรือลัทธินิยมในทางศาสนาและย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติตามศาสนาบัญญัติหรือปฏิบัติพิธีกรรมความเชื่อถือของตน เมื่อไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของพลเมืองและไม่เป็นการขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองและไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ในการใช้เสรีภาพ ดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง บุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นการรอนสิทธิหรือเสียประโยชน์อันควรมีควรได้ เพราะเหตุที่ถือศาสนา นิกายของศาสนา ลัทธินิยมในทางศาสนา หรือปฏิบัติตามศาสนาบัญญัติ หรือปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อ แตกต่างจากบุคคลอื่น มาตรา 46 บุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิอนุรักษหรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และมีอย่างมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืนนอกจากนี้ก็มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ พระราชบัญญัติการบริบาลองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 มาตราที่ 4 กำหนดให้มัสยิดเป็นสถานที่ที่มุสลิมใช้ประกอบศาสนกิจ โดยจะต้องมีละหมาดวันศุกร์เป็นปกติ และเป็นสถานที่สอนศาสนาอิสลาม และให้คณะกรรมการอิสลามประจำมัสยิดมีหน้าที่ตามมาตรา 35(4) ให้สนับสนุนสัปบุรุษในการปฏิบัติศาสนกิจส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางที่ขอบตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลามและได้กำหนดให้อิหม่ามมีหน้าที่ตามมาตรา 37 (3) (4) (5) ให้อิหม่ามมีหน้าที่

1.1 แนะนำให้สัปบุรุษประจำมัสยิดปฏิบัติให้ถูกต้องตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลามและกฎหมาย

1.2 อำนวยความสะดวกแก่มุสลิมในการปฏิบัติศาสนกิจ

1.3 สั่งสอนและอบรมหลักธรรมศาสนาอิสลามแก่บรรดาสัปบุรุษประจำมัสยิด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ตามมาตรา 6 ให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

มาตรา 8 (2) ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากสิ่งที่กล่าวอ้างข้างต้น นับว่าเป็นข้อมูลที่เอื้ออำนวย และให้โอกาสต่อการสอนศาสนาอิสลามภาคบังคับประจำมัสยิดขึ้น เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และจริยธรรมเป็นบ่าวที่ได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ พร้อมทั้งเป็นคนดีของครอบครัวและสังคม

## 2. หลักการ

เพื่อให้การจัดการศึกษาศาสนาอิสลามของมัสยิดมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้จัดการศึกษาเน้นความรู้คู่คุณธรรมจึงกำหนดหลักการของหลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูฮัยนุ ประจำมัสยิดไว้เป็นบรรทัดฐานดังนี้

การจัดการหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับเยาวชนมุสลิมและการใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูฮัยนุ ในจังหวัดปัตตานี นราธิวาสและยะลามีหลักการสำคัญ คือ

- 2.1 เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ และความเข้าใจในหลักการภาคบังคับ (ฟิรฎูฮัยนุ) ของศาสนาอิสลาม
- 2.2 เป็นการศึกษาเพื่อปฏิบัติศาสนกิจ และยึดมั่นในหลักการภาคบังคับ (ฟิรฎูฮัยนุ) ของศาสนาในการประกอบศาสนกิจ และการดำรงชีวิตประจำวัน
- 2.3 เป็นการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของท้องถิ่น
- 2.4 เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นมุสลิมที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สังคมและประเทศชาติ
- 2.5 เป็นการศึกษาพื้นฐานที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 2.6 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ได้

## 3. จุดหมาย

เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความตระหนักในหลักการศรัทธา และปฏิบัติศาสนกิจตามที่ศาสนากำหนด ดังต่อไปนี้

- 3.1 มีความรู้ ความเข้าใจหลักการขั้นพื้นฐานของศาสนาอิสลาม
- 3.2 มีความสามารถในการอ่านและการเขียน
- 3.3 มีนิสัยรักการอ่าน และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
- 3.4 เป็นมุสลิมที่ดี เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และประเทศชาติ
- 3.5 สามารถนำหลักคำสอนของศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

## 4. โครงสร้าง

กำหนดหลักสูตรเป็น 2 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาของผู้เรียน คือ ช่วงชั้นที่ 1 ระดับอิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 2 ระดับอิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 4-6 มีสาระการเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย 8 รายวิชา คือ 1) อัล-กรุอาน 2) อัล-ฮะดีษ 3) หลักศรัทธา 4) ศาสนาบัญญัติ 5) ศาสนาประวัติ 6) จริยธรรม 7) ภาษาอาหรับ และ 8) ภาษามลายู

## 5. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ 8 สาระ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เหมาะสม ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตัวเอง ตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยอาจจัดเป็น

แนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัย และคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งผู้ดำเนินการจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายมีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม

## 6. มาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูอัยนุ ประจําสมัยกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ 8 สาระการเรียนรู้ที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมของแต่ละสาระการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นจุดหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งกำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ

6.1 มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาอิสลามศึกษาฟิรฎูอัยนุประจําสมัย เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบการศึกษาอิสลามศึกษาฟิรฎูอัยนุ ประจําสมัย สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้

6.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ อิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 3 และอิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 6 และถือเป็นการจบหลักสูตรระดับอิสลามศึกษาตอนต้น

## 7. เวลาเรียน

หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูอัยนุ ประจําสมัยกำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ คือ ช่วงชั้นที่ 1 อิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 3 และอิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 4-6 มีเวลาเรียนประมาณปีละ 400-480 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-6 ชั่วโมงคือ แต่ละช่วงชั้น เปิดสอนสัปดาห์ละ 2 วันๆละ 5-6 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 2 ชั่วโมง สาระการเรียนรู้ต้องใช้เป็นหลักเพื่อสร้างพื้นฐานการคิด การเรียนรู้ และการแก้ปัญหา และกิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของสาระการเรียนรู้ 8 สาระ สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาตนตามศักยภาพ

## 8. การจัดหลักสูตร

หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูอัยนุ ประจําสมัยเป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น สำหรับนักเรียนทุกคนที่เป็นสัปปุรุษประจําสมัย สามารถปรับใช้ได้กับการจัดการศึกษาในระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ในการจัดการเรียนการสอนนั้นกำหนดโครงสร้างที่เป็นสาระการเรียนรู้ จำนวนเวลาอย่างกว้าง ๆ ผู้เรียนเมื่อเรียนจบ 6 ปี โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา ความพร้อม เอกลักษณะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ให้มีสัดได้จัดทำรายละเอียดรายวิชาในแต่ละสาระการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานที่กำหนด การจัดหลักสูตรต้องจัดสาระการเรียนรู้ให้ครบทั้ง 8 สาระ ในทุกช่วงชั้นเหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนโดยจัดหลักสูตรเป็นรายปี

การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกเริ่มของการศึกษาศาสนาอิสลาม หลักสูตรที่จัดขึ้นมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ทักษะพื้นฐาน ด้านการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การติดต่อสื่อสาร และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ เน้นการบูรณาการอย่างสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม

## 9. การจัดเวลาเรียน

ให้ผู้จัดการหลักสูตรจัดเวลาเรียนให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมในแต่ละชั้น ปีแต่ละท้องถิ่น ทั้งการจัดเวลาเรียนสาระการเรียนรู้ 8 สาระ และรายวิชาที่จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งต้องจัดให้มีเวลาสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนตามความเหมาะสม

การจัดเวลาเรียนสำหรับช่วงชั้นที่ 1 คือ อิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-31 และช่วงชั้นที่ 2 คือ อิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 4-6 ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายปี โดยมีเวลาเรียนวันละ 5-6 ชั่วโมง ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาในโรงเรียน ผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อช่วยให้สามารถเรียนวิชาอื่นได้รวดเร็วขึ้น ทักษะเหล่านี้ ได้แก่ ภาษามลายู และภาษาอาหรับ ด้านการอ่านและการเขียน ดังนั้น การฝึกทักษะด้านการอ่าน และการเขียน จึงควรกำหนดเวลาประมาณร้อยละ 50 ของเวลาเรียนทั้งหมดในแต่ละสัปดาห์ ส่วนเวลาที่เหลือก็ใช้สอนให้ครบทุกวิชา ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วย

## 10. สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรอิสลามศึกษาพหุอัยนุ ประจําสมัยยึดกำหนดสาระการเรียนรู้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพของผู้เรียน เมื่อเรียนจบหลักสูตรซึ่งกำหนดไว้เฉพาะส่วนที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพ สำหรับสาระตามที่ศาสนาบังคับ ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ผู้จัดการหลักสูตรสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ สาระการเรียนรู้อิสลามมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### สาระที่ 1 อัล-กรอาน

1. เข้าใจประวัติ ความสำคัญ หลักการอ่านอัล-กรอาน สามารถ ท่องจำ และอธิบายเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต
2. ยึดมั่นในหลักคำสอนอัล-กรอาน และนำมาปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

### สาระที่ 2 อัล-ฮะดีษ

1. เข้าใจความหมาย ความสำคัญ สามารถท่องจำอัล-ฮะดีษ และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต
2. ยึดมั่นหลักคำสอนอัล-ฮะดีษ และนำไปปฏิบัติตามในการดำเนินชีวิต

### สาระที่ 3 หลักศรัทธา

1. เข้าใจความหมาย ความสำคัญ หลักฐานของหลักศรัทธา และโทษของการ ตั้งภาคีต่ออัลลอฮ์ การสิ้นสภาพจากการเป็นมุสลิม เพื่อเป็นป่าวที่ย่าเกรง และภักดีต่ออัลลอฮ์
2. ยึดมั่นในหลักศาสนา นำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และสามารถแก้ปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### สาระที่ 4 ศาสนบัญญัติ

1. เข้าใจกฎ หลักการ และบทบัญญัติอิสลามเกี่ยวกับอิสลามเกี่ยวกับอบิดาอะฮ์ย และอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติศาสนกิจ และดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างมีความสุข

2. เห็นคุณค่า ปฏิบัติตามบทบัญญัติอิสลาม และสามารถนำมาวิเคราะห์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของเหตุและผล

#### สาระที่ 5 ศาสนประวัติ

1. เข้าใจความหมาย ความสำคัญของประวัติศาสตร์อิสลามในแต่ละยุค สมัยนี้ และคอลลีฟะฮ์รอซีดีน
2. มีความภาคภูมิใจในการมีวิถีชีวิตตามแนวทางของศาสนา

#### สาระที่ 6 จริยธรรม

1. เข้าใจจริยธรรมอิสลาม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตน บำเพ็ญประโยชน์ต่อครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
2. ยึดมั่นและปฏิบัติตามจริยธรรมอิสลามในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

#### สาระที่ 7 ภาษาอาหรับ

เข้าใจกระบวนการฟัง ดู พูด อ่าน และเขียน เห็นคุณค่า และมีทักษะในการใช้ภาษาอาหรับ เพื่อการเรียนรู้ ค้นคว้า ตีความ บทบัญญัติอิสลาม และสื่อความหมาย

#### สาระที่ 8 ภาษามลายู

เข้าใจกระบวนการฟัง ดู พูดอ่าน และเขียน เห็นคุณค่าและมีทักษะในการใช้ภาษามลายู เพื่อการเรียนรู้ สื่อความหมาย และค้นคว้าความรู้จากแหล่งวิทยาการเกี่ยวกับศาสนาอิสลามอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

### 11. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

สถานศึกษาประจำมัสยิดในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผล และการประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมิน ทั้งใช้ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับจังหวัด ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้เรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การวัดและการประเมินผลระดับชั้นเรียน จุดหมายสำคัญของการประเมินระดับชั้นเรียน คือมุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่/เพียงใด ดังนั้น การวัด และประเมินผลจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรมและผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน ผู้ใช้ผลการประเมินในระดับชั้นเรียนที่สำคัญ คือ ตัวผู้เรียนครู ผู้สอน และพ่อ แม่ ผู้ปกครอง จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

### 12. เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตร

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรอิสลามฟิรฎูฮัยน ประจำมัสยิด ซึ่งใช้เวลาประมาณ 6 ปี ผู้เรียนจะสามารถจบการศึกษาระดับชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ตามที่สถานศึกษา

กำหนด และผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

โดยสรุป การจัดการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้การอบรมเกี่ยวกับหลักพื้นฐานของศาสนาและจริยธรรมอิสลามแก่เยาวชนในชุมชนซึ่งได้มีการดำเนินการร่วมกับชุมชนโดยใช้มัสยิดเป็นฐาน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมุ่งมั่นเพื่อการอบรมและขัดเกลาเยาวชนให้อยู่ในครรลองของอิสลามที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนของแต่ละท้องถิ่น ทำให้ทางราชการโดยกรมศาสนาเห็นถึงความสำคัญ จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด พ.ศ. 2540 พร้อมกับสนับสนุนค่าตอบแทนครูผู้สอน การดำเนินงานของศูนย์ตาดีกาในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส พ.ศ. 2548 โดยในระเบียบได้ระบุไว้อย่างชัดเจนถึงโครงสร้างการบริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์ และรายละเอียดของสาระสำคัญอื่นๆไว้อย่างชัดเจน พัฒนาการตาดีกาจากอดีตมาจนถึงปัจจุบันได้ผ่านช่วงของการจัดการศึกษาตามอัยยาศ์มาสู่การจัดการศึกษาที่เป็นระบบ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นตัวกำหนด และมีการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและความไม่เป็นเอกภาพของหลักสูตรการสอน

ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้น จัดเป็นหัวข้อที่สำคัญในหลักสูตรอิสลามฟิรฎูฮัยน ประจำมัสยิด พ.ศ. 2548 ซึ่งผู้บริหารศูนย์และผู้สอน จะต้องศึกษารายละเอียดในตัวหลักสูตร ให้รอบคอบก่อนที่จะมีการจัดการเรียนการสอนภายในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

### 2.2.5 ความเป็นมาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล สงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภเทพา อำเภอบะนัง)

ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) เป็นแหล่งเรียนรู้อิสลามศึกษาของมัสยิดที่ต้องการให้เยาวชนมีความรู้ความเข้าใจ มีจริยธรรม และปฏิบัติตามหลักการตามศาสนาอิสลาม โดยใช้อาคารบริหารมัสยิดเป็นสถานที่จัดการเรียนรู้ หลักสูตรแต่ละจังหวัดจะไม่เหมือนกัน ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนตอนเย็นของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หรือวันเสาร์ – อาทิตย์ ตามความพร้อมของชุมชน ผู้สอนเป็นผู้นำศาสนาอาสาสมัครในชุมชน ผู้เรียนเป็นนักเรียนระดับประถมในโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนเอกชน

ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย คณะรัฐมนตรีมีมติให้โอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2548 เฉพาะศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ที่ตั้งอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และมติดคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2550 ให้โอนศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภเทพา และอำเภอบะนัง ของจังหวัดสงขลา เนื่องจากต้องการให้การจัดการศึกษาอิสลามไม่ซ้ำซ้อน และให้นักเรียนได้เรียนรู้ต่อเนื่องในหลักสูตรอิสลามศึกษาขั้นสูงขึ้น ขณะที่กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบได้ร่วมกับคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด และนักวิชาการ อิสลามศึกษาสถาบันต่าง ๆ ได้จัดทำ



หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูอีนประจำมัธยม พ.ศ. 2548 พร้อมทั้งจัดเอกสารประกอบหลักสูตร 4 รายการ ทั้งฉบับไทยและมาลายู

1. แนวทางการใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูอีนประจำมัธยม พ.ศ. 2548
2. มาตรฐานและสาระการเรียนรู้หลักสูตรอิสลามศึกษาฟิรฎูอีนประจำมัธยม พ.ศ. 2548
3. แผนการจัดการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่ 1 ปีที่ 1
4. แผนการจัดการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่ 2 ปีที่ 4

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 12 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล สงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอกะทิง อำเภอบันนังสวย) ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัธยม (ตาดีกา) สามารถจัดการเรียนรู้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มีแผนการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัธยม (ตาดีกา) ให้ดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ

#### 2.2.6 การประเมินคัดเลือกศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัธยม (ตาดีกา) ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จะนะ นาทวี เทพา สะบ้าย้อย) จังหวัดสงขลาประจำปีงบประมาณ 2559

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา (2559) ดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัธยม (ตาดีกา) จังหวัดสงขลา ประจำปี 2559 โดยมีแบบประเมินที่จัดขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด หมวดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 46 ข้อ

1. ด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ จำนวน 14 ข้อ
2. ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 19 ข้อ
3. ด้านวิชาการ จำนวน 12 ข้อ
4. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียน จำนวน 11 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 4 ข้อ

โดยจัดระดับคุณภาพให้พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้ คือ

ได้คะแนนดีเยี่ยม (80 – 100) เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับเหรียญทอง

คะแนนที่ได้ (65 – 79) เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับเหรียญเงิน

คะแนนพอใช้ (50 – 64) โรงเรียนที่ได้รับเหรียญทองแดง

คะแนนในระดับปรับปรุง (1 – 49) เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลชมเชย

ในการคัดเลือก ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จะนะ นาทวี เทพา สะบ้าย้อย) เพื่อรับรางวัลตาดีกาดีเด่นมี 2 ระดับ

1. คณะกรรมการระดับอำเภอ (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ)

ดำเนินการคัดเลือกศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดีเด่น ในระดับอำเภอเพื่อแจ้งผลการประเมินในการคัดเลือกให้ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ตามคู่มือประกอบการนิเทศ ติดตาม ประเมินการดำเนินงานกิจการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

2. คณะกรรมการระดับจังหวัด (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา)

คณะกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการคัดเลือกเพื่อคัดเลือกศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดีเด่น ในระดับจังหวัดแล้วแจ้งผลตามคู่มือประกอบการนิเทศ ติดตาม ประเมินการดำเนินงานกิจการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ได้กำหนด

3. ขนาดของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ขนาดของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

3.1 ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีนักเรียน มากกว่า 121 คน ขึ้นไป

3.2 ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

3.3 ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีนักเรียน น้อยกว่า 80 คน

4. การประเมิน คัดเลือกศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) โดยมีเครื่องมือ เป็นแบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) จังหวัดสงขลา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จะนะ นาทวี เทพา สะบ้าย้อย) ซึ่งได้จากคู่มือประกอบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ประจำปี 2559 จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ส่วน (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

สรุปผลการประเมินศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) จังหวัดสงขลา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จะนะ นาทวี เทพา สะบ้าย้อย) ประจำปี 2559 ทั้งหมดจำนวน 196 ศูนย์ ที่ได้รับประเมินเหรียญทองจำนวน 60 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 30.61

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา

### 2.3.1 ความหมายด้านการบริหาร

ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ การบริหารจัดการนับเป็นขั้นตอนสำคัญยิ่งที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหาร ความสำคัญของการบริหาร และกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540: 3) กล่าวว่า มีศัพท์สองคำที่ใช้กันอยู่ คือ “การบริหาร” (Administration) ใช้เป็นคำกลางในการบริหารกิจการที่เป็นสาธารณประโยชน์ หรือการบริหารการศึกษา (Educational administration)

“การจัดการ” (Management) มักจะใช้ในการบริหารธุรกิจของเอกชน ดังนั้น คำว่า “ผู้บริหาร” หรือ “ผู้จัดการ” จึงใช้เรียกผู้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ของกิจการที่เป็นของรัฐและเอกชน เมื่อการบริหารมีลักษณะที่อาจพิจารณาได้ 2 นัยดังกล่าว การนิยามความหมายของการบริหารจึงมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละทัศนคติและแนวคิด ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาว (2543: 1-2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแยกสาระสำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมคืออาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น การทำงานกับคนโดยอาศัยคนอื่นนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้นำอย่างหนึ่ง คือ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

2. การบริหารงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนจึงจะสำเร็จได้ โดยเป้าหมายนั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เป้าหมายต้องสูง และสามารถทำได้สำเร็จสูงเกินไปก็ทำไม่สำเร็จต่ำเกินไปก็ไม่ทำทายนี่ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดี มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุวันเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผล และประสิทธิภาพ หมายความว่าทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. การบริหารจะต่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเน การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การทำงานที่มีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้นำและผู้ตามที่ทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารและการจัดการ

นิพล แสงศรี (2560) ตำราอิสลามหลายเล่มระบุว่า ยุคของท่านนบี ได้กำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัว ตลอดจนเน้นเลือกเฟ้นคนดีและมีความสามารถเข้ามารับผิดชอบงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการเผยแพร่ สัจคม เศรษฐกิจ การทหาร การปกครอง และการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการอพยพมาสู่นครมาดีนะฮ์ท่านได้นำกฎหมายอิสลามมาใช้ วิธีการดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่และเป็นจุดเริ่มต้นของรูปแบบการปกครองแบบอิสลาม จนถูกเรียกว่า กิยาม อัลดะละฮฺ (การสถาปนารัฐอิสลาม) อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของท่าน เช่นเดียวกับความเจริญรุ่งเรืองและการขยายตัวในงานด้านต่างๆยุค 4 เคาะลีฟะฮฺ ราชวงศ์อุมัยยะฮฺ และราชวงศ์อับบาซียะฮฺล้วนได้รับอิทธิพลมาจากรูปแบบการบริหารและการจัดการของท่านนะบี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและโลกอิสลามให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ก้าวหน้า และยืนยงอยู่มาจนถึงปัจจุบัน ดังที่พระองค์ทรงตรัสว่า

﴿ لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن يَبِينِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعْزِزُ مَا يَقُومُ حَتَّىٰ يُعْزِرُوا مَا بَأْنَفْسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์จะมีทรงเปลี่ยนแปลงสภาพของชนกลุ่มใด จนกว่าพวกเขาจะเปลี่ยนแปลงสภาพของพวกเขา และเมื่ออัลลอฮ์ทรงปรารถนาความทุกข์แก่ชนกลุ่มใดแล้ว ก็จะไม่ มีผู้ตอบโต้พระองค์” (อิรเราะฮุด 13: 11)

จากอายะฮ์ อัลกุรอานข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการนั้นเกิดขึ้นในสมัยของท่านนบี โดยที่ท่านนบีจะรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากอัลลอฮ์ มาบริหารจัดการเผยแผ่ศาสนาอิสลามให้กับมนุษย์บนโลก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่และเป็นจุดเริ่มต้นของรูปแบบการปกครองแบบอิสลาม

## 2.4 การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่ง ๆ ที่บริหารภายในหน่วยงานการศึกษา หรือโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อนักเรียน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ภาวิตา ธาธาศรีสุทธิ (2542 : 6) ได้กล่าวว่า กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ธีรวุฒิ ประทุมพนพรัตน์ (2529: 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการจัดการศึกษาทุกอย่างที่ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกระทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทุก ๆ ด้าน และในกระบวนการการจัดกิจกรรมนั้นมีการใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ เงิน วัสดุ และวิธีการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการทั่วไป ภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่จะต้องทำร่วมกัน

#### 2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

การศึกษาเป็นการลงทุนมหาศาล เมื่อลงทุนไปแล้ว ควรต้องจัดอย่างมีประสิทธิภาพ ในการควบคุมคุณภาพ ต้องอาศัยหลายฝ่ายเข้าร่วมรับผิดชอบ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 12) ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรหรือปัจจัย ดังนี้

- 1) การบริหารอาศัยปัจจัยด้านบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด
  - 2) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
  - 3) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
  - 4) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล จึงต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มให้เกิดพลังร่วมกับกลุ่มในอันที่จะให้การกิจบรรลุวัตถุประสงค์
  - 5) การบริหารที่มีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินไปตามเหตุผลในการบริหาร
- นอกจากจะใช้กระบวนการกลุ่มร่วมมือกันแล้ว จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้าน ทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการ บุคลากร การเงินและวัสดุอุปกรณ์

รุ่งเรือง สุขารมย์ (2544: 8 - 14) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษากับประสบการณ์จากนานาประเทศว่า ปัจจัยที่ส่งผลมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยลำดับต้นที่จะช่วยให้การปฏิรูป ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการจัดการสูง มีประสบการณ์ด้านการบริหารมานาน และจะต้องมีผลงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

2. คุณภาพของครู กล่าวคือ จะต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 มีผลงานที่เป็นเลิศ โดยดูจากผลงานจากตัวนักเรียน
- 2.2 มีความเป็นเลิศในวิชาที่สอนหรือมีความรู้ในสาขาพิเศษ
- 2.3 มีความสามารถในการวางแผนเป็นอย่างดี

2.4 มีความสามารถเป็นเลิศในการสอน การจัดการนักเรียนและการรักษาวินัยในห้องเรียน

2.5 ความเป็นเลิศในการประเมินโดยใช้ผลการประเมินปรับปรุงความก้าวหน้าของผู้เรียน

2.6 ความเป็นเลิศในการให้คำแนะนำและสนับสนุนเพื่อนครู

3. ความร่วมมือของพ่อแม่ผู้ปกครอง ซึ่งมีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนกับบ้าน มีผลอย่างสูงต่อการเรียนรู้ของเด็ก นอกจากประสบการณ์ด้านการเรียนรู้ ยังช่วยให้เด็กเกิดพัฒนาการที่ดีด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

4. บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาผลจากการบริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษาในรูปแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) โดยองค์การคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นฐานดังกล่าว พบว่า ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในการศึกษามากขึ้น เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครู - อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจดีขึ้น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

5. การมีระบบการประเมินผลภายในเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ นั่นก็คือ การมีระบบประเมินผลภายใน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าตนเองมีการพัฒนามากน้อยเพียงใด และเป็นการรองรับการประเมินภายนอกของสถานศึกษาอีกด้วย

สรุปได้ว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารจะต้องประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เข้าสังคมได้ดี พร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน ตลอดจนสร้างความศรัทธาค่านิยมที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงพัฒนาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ร่วมกันวางไว้อย่ามีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยด้านบุคลากรภายใน บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จขึ้นในกระบวนการบริหารโรงเรียนแก่นำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

#### 2.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ส่งผลกับโรงเรียน ขึ้นอยู่กับพื้นที่ และบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ ดังนี้

สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543: 88) ได้สรุปผลการศึกษาว่าโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้น ควร มีคุณลักษณะดังนี้

1) การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student - centered) โรงเรียนดีมีคุณภาพพยายามบริการนักเรียน พยายามสร้างระบบสนับสนุนอย่างเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้มีความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้นักเรียน โรงเรียนจะระดมอาสาสมัคร ผู้ปกครอง ผู้ช่วยครู และเพื่อตีความรู้ เพื่อทำหน้าที่ช่วยการเรียนรู้ของ

นักเรียน ความต้องการของนักเรียนจะได้รับตอบสนองก่อนสิ่งอื่น โรงเรียนพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) เสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลายโรงเรียนจะเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนรู้รอบหรือพหุสูตเป็นอันดับแรก ดังนั้นโรงเรียนจึงจัดโปรแกรมการเรียนที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกความต้องการและความสนใจ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ เน้นการศึกษาเนื้อหาเชิงลึก มีการติดตามผลความก้าวหน้าของนักเรียนและแจ้งให้นักเรียนได้รับทราบเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนจัดโครงการสร้างการบริหารที่มุ่งสนับสนุนการเรียนการสอน โรงเรียนออกแบบโปรแกรมเรียนเพื่อประกันความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ครู และผู้บริหารมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนได้ ครูแจ้งความมุ่งหวังในตัวนักเรียนให้นักเรียนทราบ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ใช้ยุทธศาสตร์ในการสอนหลากหลายวิธี

3) สร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน โรงเรียนดีมีคุณภาพ กำหนดการจัดการในสถาบันอย่างชัดเจนโดยประกาศภารกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอน เป้าหมายและทิศทางของครูอาจารย์อย่างคงเส้นคงวา นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้วยการให้คำชม และมอบรางวัล มีบรรยากาศที่เน้นการทำงาน มีความเชื่อมั่นและมีความคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ครูและผู้บริหารเปิดรับความร่วมมือจากชุมชน และพยายามสร้างภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่เปิดเพื่อรับข้อเสนอแนะวิชาการใหม่ ๆ โรงเรียนออบวลด้วยมิตรภาพ และเน้นกิจกรรมด้านวัฒนธรรม นำทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน สร้างวินัยนักเรียนด้วยการให้กำลังใจ และสร้างวินัยเชิงบวก ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมเป็นตัวอย่างด้วยการแสดงออกเพื่อสนองนโยบายที่โรงเรียนประกาศว่าสำคัญ

4) ส่งเสริมและปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร โรงเรียนมีคุณภาพพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีมาตรฐานสูงใหม่ครูอาจารย์ บุคลากร ครูได้เกียรติให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของครู มีเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่ครูอาจารย์ สร้างบรรยากาศที่ยกย่องให้เกียรติกันและกัน ครูอาจารย์ร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาความสามารถวิชาชีพแก่กัน

5) เน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบประเมินผลครูเพื่อพัฒนาคุณภาพครู จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ตามความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรครู โรงเรียนพยายามเน้นกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน สร้างบรรยากาศพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่อาศัยความร่วมมือที่พึ่งพาอาศัยกันของบุคลากร จัดโอกาสต่างให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสทบทวนและวิพากษ์วิจารณ์ที่ทุกคนได้ทำในโรงเรียน

6) จัดบุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสอันควร การบริหารโรงเรียนมิได้ขึ้นอยู่กับครูใหญ่ทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้มีโอกาสในการร่วมบริหารโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่นตั้งเป็นทีมงาน อาศัยการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ยกย่องบุคลากรและนักเรียนผู้มีผลงานด้านด้วยการให้รางวัล

7) ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โรงเรียนส่งเสริมการแก้ปัญหาที่นำมาซึ่งความสำเร็จที่บุคลากรทุกคนเป็นผู้ชนะ ทุกคนได้รับผลประโยชน์เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างทุ่มเท มุ่งมั่น สร้างสรรค์และทำงานได้มาตรฐานสูง งานทุกงานในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนอย่างดีที่สุดจากโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

8) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามีส่วนร่วม โรงเรียนเปิดให้มีภาคีการจัดการศึกษาร่วมกันชุมชน โรงเรียนสรรหาวิธีการที่ดีต่าง ๆ ในการสื่อสารและร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน เชื้อเชิญชุมชนเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยเชิญประชุมเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยเชิญประชุมหรือเชิญเป็นวิทยากรของโรงเรียน รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์จากชุมชนเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงบทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีบทบาทในการร่วมให้การศึกษาแก่นักเรียนทุกรูปแบบ ดังนั้น โรงเรียนดีมีคุณภาพจึงเป็นโรงเรียนที่สร้างพันธมิตรเพื่อบริการชุมชนร่วมกับโรงเรียน โรงเรียนแจ้งให้นักเรียนทุกคนได้ทราบว่าพวกเขามีความสำคัญต่อความเจริญและความอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชน โรงเรียนยกย่องและต้อนรับความร่วมมือทุกประการจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและในชุมชน

กรมวิชาการ (2544: 15) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพสูงมีคุณลักษณะ 8 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์และคุณค่า พื้นฐานทางคุณค่าที่มั่นคง เป็นข้อกำหนดที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนที่ครุมีคุณภาพสูง

2. ระบบการเรียนการสอน โรงเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพครูได้พัฒนาวิธีจัดระบบการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การทดลองและปรับระบบการเรียนการสอนอย่างไตร่ตรอง และมีจิตสำนึกเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีลักษณะเด่นด้วยครูที่มี “คุณภาพ”

3. การบริหารจัดการ โรงเรียนที่ครุมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงได้ปรับเปลี่ยนระบบภายในเพื่อสนับสนุนแรงบันดาลใจนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีทีมงานและการจัดระบบการทำงานร่วมกันในโรงเรียน การบริหารการจัดการในโรงเรียนเช่นนี้ได้รวมถึงโครงสร้างการจัดเรื่องเวลาและทรัพยากรบุคลากร และการสรรหาครู

4. กระบวนการกำหนดนโยบาย หมายถึง กระบวนการของโรงเรียนในการแยกแยะความจำเป็นเร่งด่วน การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ซึ่งเป็นวิวัฒนาการอันเกิดจากประสบการณ์มากกว่าเกิดจากกระบวนการตามระบบราชการ

5. ความเป็นผู้นำ หมายถึง บทบาทของ “คณะผู้บริหารอาวุโส” ในโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรทุกระดับในโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมความเป็นผู้นำในการพัฒนางานเฉพาะกิจต่าง ๆ การส่งเสริมและกระจายความเป็นผู้นำทั่วทั้งโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์แบบเดิมของครูใหญ่อย่างสิ้นเชิง สิ่งนี้ต้องอาศัยการอบรมโดยเฉพาะ

6. การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนหลายแห่งพัฒนา “โครงสร้างพื้นฐาน” เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของบุคลากร มีความเชื่อมโยงนโยบายเฉพาะหลายนโยบายเพื่อคุณภาพครู เช่น การประเมินครู รวมทั้งการเชื่อมโยงการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผนและการจัดการทรัพยากร



7. ความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้สร้างความเชื่อมโยงที่มีพลังและมีการตอบสนองต่อชุมชนซึ่งเป็นผู้ให้คุณค่าหลักความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก เป็นสิ่งสำคัญที่จะรักษาคุณภาพครูไว้

8. วัฒนธรรมของโรงเรียน วัฒนธรรมจิตวิญญาณ และจริยธรรมของโรงเรียนเป็นเรื่องที่อธิบายได้ยาก ส่วนประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมของโรงเรียน ที่แสดงถึงคุณภาพสูงของครู คือ การกระตุ้นให้เสี่ยงและการทดลอง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2544: 22 - 29) ได้รวบรวม องค์ประกอบในการประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนดังนี้ คือ 1) ความมีภาวะผู้นำที่ดี ทั้งผู้บริหาร และคณะครู 2) โรงเรียนมีจุดหมายชัดเจน เชื่อมโยงถึงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียน การปฏิบัติและการติดตามผล 3) เน้นมาตรฐานด้านด้านวิชาการสูง 4) บรรยากาศห้องเรียนมีชีวิตชีวาแต่เป็นระเบียบเรียบร้อย 5) ครูมีความสัมพันธ์กับนักเรียนดี กระตุ้นการแสดงออก เข้าใจจุดมุ่งหมายของบทเรียน 6) มีการวางแผนและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 7) คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านสังคมและอารมณ์ 8) มีคณะครูที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์และความชำนาญ 9) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม 10) มีการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ 11) มีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้นำ และ 12) มีศักยภาพในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งยังกล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญ 12 ตัวที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย 3) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการพัฒนาและการตัดสินใจ 4) ความสามัคคีของคณะครู 5) เน้นการเรียนรู้ 6) การสอนที่ท้าทาย 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 8) เน้นการเรียนการสอน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 10) การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและการประเมินผล 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน 12) มีบรรยากาศทางบวก

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, และเฉลิมชัย หาญกล้า (2546: 30) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ในวารสารวิชาการ ผู้บริหารจะต้องอาศัยยุทธศาสตร์บางประการในทางบริหาร ซึ่งประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความตระหนักเห็นความสำเร็จเข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น และยังต้องตอบ ติดตาม กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. ยุทธศาสตร์การสร้างภาพลักษณ์และความรู้ความเข้าใจ นับเป็นการเริ่มต้นที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการประชุมชี้แจง ผูกอบรวมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญในเรื่องนั้นๆอย่างจริงจัง

3. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนในโรงเรียนและต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แข็งขัน และมีการเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่าง ๆ ของสถานการศึกษา จะทำให้บุคลากรรู้สึก อบอุ่นและเต็มใจ ทำให้เกิดการพัฒนากิจการที่ยั่งยืน

4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ จะต้องมีการรับผิดชอบในการประสาน กำกับ และติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อาจแต่งตั้งในลักษณะของคณะกรรมการคณะทำงาน หรือ กำหนดให้เป็นงานภายใน

5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและกำกับดูแล ต้องมีการวางแผนและจัดระบบการดำเนินงาน การกำกับดูแล จัดให้มีการประชุม การตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ

6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากการร่วมมือกันทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายแล้ว ควรมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือใกล้เคียง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นับเป็นการช่วยให้สถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันสถานศึกษาแห่งอื่นอีกด้วย

ประนอม ทวีกาญจน์ (2560) กล่าวไว้ ดังนี้

1. ความพร้อมด้านปัจจัยในการผลิตอย่างเพียงพอ (readiness of essence) ทั้งด้านอาคารสถานที่ บุคลากร สื่ออุปกรณ์ตลอดจนงบประมาณในการลงทุน

2. มีการกระจายงาน กระจายอำนาจ (decentralization) โดยมีการกระจายงานกระจายอำนาจในแนวราบ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ

3. เน้นระบบในการทำงาน (system approach) แบบครบวงจร (Plan-Do-Check-Action/PDCA) โดยคำนึงถึงปัจจัย (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (product)

4. การทำงานแบบมีส่วนร่วม (participation) เน้นระบบทีมงาน (team planning) โดยมีการทำงานเป็นกลุ่ม (working group) เพื่อให้เกิดความสามัคคีและรักองค์กร

5. โรงเรียนต้องมีเอกภาพในการบริหารงาน (unity) โดยมีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน และดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตรงกัน

6. ต้องจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (education for all) และพัฒนาไปสู่การเป็นโรงเรียนของชุมชนและสังคม (community school) โดยให้โอกาสและความเสมอภาคแก่ทุกคน

7. การจัดการศึกษาโดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญที่สุด (the very important person are student V.I.P.) คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตน มีการใช้วิธีการสอนหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน

8. ระบบการประกันคุณภาพที่เป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน (insurance and standard) โดยการสร้างระบบการประกันคุณภาพและความเป็นมาตรฐานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น เลื่อมใสศรัทธาแก่สังคมและชุมชน

9. มีผู้นำในการพัฒนาเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง (leadership of social) โดยมีกาประสานความร่วมมือ พึ่งพาซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาเพื่อให้ก้าวให้ทันสังคมยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องจัดการศึกษาโดยปฏิบัติทั้งโรงเรียน อันที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญให้สมกับ เป็น “โรงเรียนคุณภาพ” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (เพิ่มเติม พ.ศ. 2545)

อ่ารุง จันทวานิช (2547: 13-14) ได้กำหนดองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบ จำนวน 14 องค์ประกอบดังนี้

1) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และ

มีจำนวนพอเพียง 3) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 4) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น 5) สื่อ / อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 6) แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 7) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 8) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 9) การจัดบรรยากาศเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 10) กรบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม 11) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 12) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อ และประกอบอาชีพได้ 13) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และ 14) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพนั้น มีปัจจัยหลายๆ ด้าน ปัจจัยด้านภายในและปัจจัยด้านภายนอก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนว่าจะบริหารโรงเรียนอย่างไร ที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันบริหารให้ประสบความสำเร็จ ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ และช่วยพัฒนาให้ต่อไป

## 2.5 ความสำเร็จในการจัดการศึกษา

ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ได้กำหนดให้โรงเรียน สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชนและส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นกระบวนการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถอยู่รอดและมีเสถียรภาพอันมั่นคง โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

จันทรานี สงวนงาม (2545: 121) ได้รวบรวมแนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษา จากนักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่าน และได้สรุปปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีคุณลักษณะสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและแบบผู้นำของผู้บริหาร
2. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
4. บรรยากาศของโรงเรียน
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
6. การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ
7. ความสามารถในการแก้ปัญหา และการพัฒนางาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน
10. ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานศึกษาเฉพาะหน้า
11. ประสิทธิภาพการบริหาร
12. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

วรรณ บัญเจียม (2546: 40) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของการประเมินภายนอกและรูปแบบของการใช้ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ มีอยู่หลายปัจจัย ซึ่งถ้าหากโรงเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ผู้วิจัยเชื่อว่า การที่จะพัฒนาการศึกษา คงไม่ยากอีกต่อไป และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจะต้องร่วมมือกัน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการในแต่ละด้าน ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ และได้รับรางวัล ที่สามารถบอกความเป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จตามที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ให้เจริญงอกงามและมีความชัดเจนในการปฏิบัติแล้ว ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นๆ มีความเป็นไปได้ที่จะก้าวเข้าสู่ความเป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้ คือ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านความสัมพันธ์ชุมชน

## 2.6 สภาพการดำเนินของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เป็นสถานที่เรียนรู้อิสลามศึกษาและอบรมปลูกฝังจริยธรรม วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาไทย ที่สำคัญที่สุดให้กับเยาวชนมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สมควรอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาไปยังเป็นระบบโดยเฉพาะด้านการบริหารการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ด้านการเรียนการสอนตลอดจนเสริมกำลังใจให้กับผู้บริหารศูนย์ฯ และผู้สอน สภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในปัจจุบันการดำเนินกิจการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีอยู่หลายด้าน แต่ผู้วิจัยได้ศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านความสัมพันธ์ชุมชน

### 2.6.1 การบริหารด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

อาคารสถานที่ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยภายนอก แต่เป็นสิ่งจำเป็นมากในการจัดการศึกษาและการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของอาคารสถานที่เอาไว้ดังนี้

อุบล บุญชุ่ม (2548: 21) อาคารสถานที่หมายถึง อาคารที่ใช้ในการศึกษาสำหรับการเรียนการสอนตั้งแต่ห้องเรียน อาคารโรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการและสถานที่นักเรียนไปฝึกงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 183) อาคารสถานที่หมายถึง บ้านเรือน ร้าน แพลตฟอร์มอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างอย่างอื่นใด ซึ่งบุคคลได้เข้าอยู่หรือเข้ามาใช้สอยได้ รวมทั้งอัมจันทร์หรือสิ่งปลูกสร้างถาวรหรือสิ่งปลูกสร้างชั่วคราว สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า อาคารสถานที่ คือ อาคารที่ปลูกสร้างสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแบบชั่วคราวหรือการสร้างแบบถาวร ล้วนเป็นสิ่งอาคารประกอบภายในโรงเรียนทั้งสิ้น

### 1) ความสำคัญของอาคารสถานที่

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงเกี่ยวกับอาคารสถานที่ว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสามารถช่วยสนับสนุนในด้านการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

รุ่ง พุสวัตต์ (2529: 111) ได้กล่าวไว้ว่า งานอาคารสถานที่ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคมของนักเรียนและบุคลากรอยู่มาก อาคารสถานที่ยังใช้พบปะสร้างสรรค์ระหว่างนักเรียนต่อนักเรียน ครูต่อครู ครูต่อผู้บริหาร ผู้บริหารต่อนักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนกับประชาชนทั่วไป อีกทั้งเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนด้วย ดังนั้นอาคารสถานที่จึงเป็นแหล่งที่ให้การศึกษ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สุปรีชา หิรัญโร (2531: 175) ได้เสริมความสำคัญของสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนว่า มีส่วนช่วยสร้างเสริมความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคมของนักเรียน เป็นศูนย์กลางกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อนักเรียนและชุมชน นอกจากนี้อาคารและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนยังมีอิทธิพลหล่อหลอมพฤติกรรม ค่านิยม เจตคติ และสังคมของนักเรียนโดยจำแนกเป็นบริเวณห้องเรียน เป็นห้องเรียนทั่วไป และห้องเรียนวิชาเฉพาะ บริเวณบริการสนับสนุนการเรียน เช่นห้องพักครู ห้องน้ำ – ห้องส้วม ห้องพยาบาล ห้องสมุด เป็นต้น บริเวณพักผ่อนหย่อนใจ และบริเวณที่พักอาศัย

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า อาคารสถานที่นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เป็นสถานที่แห่งเรียนรู้ เป็นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ หากอาคารมีความพร้อมคงทน แข็งแรงดีนั้น การจัดการเรียนการสอนก็จะประสบผลสำเร็จ สามารถจัดการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม กับความเป็นอยู่กับผู้เรียน และผู้เรียนก็มีความสุขกับการเรียน

### 2) ความหมายสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เพราะเป็นบรรยากาศในการเรียน ถ้าอากาศดีก็จะทำให้ส่งผลต่อการเรียนได้ดี บรรยากาศเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากร ครูและนักเรียนในโรงเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 14) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมหมายถึง สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นที่มีอิทธิพลต่อบุคคล สิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความซาบซึ้งในสุนทรียศาสตร์ของผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องลักษณะที่สวยงามของสภาพแวดล้อมในสถาบัน ควรพิจารณาความสวยงามอย่างธรรมชาติหรือจากธรรมชาติ สวยงามด้วยการสร้างความสวยงามของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขึ้นมา สถาบันควรสร้างให้เด็กซาบซึ้งในความงาม ทั้งที่เป็นอยู่โดยธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมไว้ว่า คือ สภาพสิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และสิ่งที่มีมนุษย์ได้ทำขึ้น

สำเนียง วิลามาต (2542: 23) กล่าวว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน จะมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์โรงเรียนที่สะอาดร่มรื่น เรียบง่าย สดชื่น แจ่มใส มีชีวิตชีวา วัสดุ อาคารสถานที่ซึ่งได้มีการดูแลให้มีความเป็นปัจจุบันจะทำให้ครู และนักเรียนได้มีอิทธิพล ทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวย รักงาม รักความสะอาด รักความสงบเรียบร้อย และเกิดความร่มรื่น

อำรุง จันทวานิช (2547: 15) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม คือลักษณะภายนอก โรงเรียนที่ดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

สรุป สภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในบริเวณ โรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด และเป็นปัจจุบัน ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เพราะสภาพแวดล้อมนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากต่อบรรยากาศในการเรียนการสอน

### 3) ขอบข่ายสภาพแวดล้อม

วิวัฒนา บุญญาฤทธิ (2536: 240) ได้ให้ขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมไว้ดังต่อไปนี้ สภาพแวดล้อม มีขอบเขตใน 2 ส่วน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อาคารสถานที่ บริเวณโดยรอบ รวมทั้งส่วนที่เป็นสนาม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การจัดเนื้อที่และการใช้สอย ทั้งนี้การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ต้องตอบสนองต่อเป้าหมายในการพัฒนาเด็ก โดยต้องคำนึงถึงความต้องการด้านสุขภาพอนามัย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมดังกล่าวได้แก่

- 1.1 การจัดห้องเรียนและห้องประกอบ
- 1.2 การจัดเนื้อที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ
- 1.3 การจัดบริเวณและเนื้อที่สำหรับเก็บวัสดุสิ่งของ
- 1.4 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้
- 1.5 การจัดสถานที่เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพ
- 1.6 การจัดบริเวณและเนื้อที่ว่าง
- 1.7 แสงสว่าง
- 1.8 การดูแลความปลอดภัย
- 1.9 ห้ออาหาร
- 1.10 ห้องน้ำห้องส้วม
- 1.11 โต๊ะ เก้าอี้
- 1.12 ห้องนอนและเครื่องใช้
- 1.13 ที่เก็บของส่วนตัว
- 1.14 ที่แสดงผลงาน

1.15 สีที่ใช้บริเวณต่าง ๆ

1.16 การประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2. สภาพแวดล้อมด้านกิจกรรมและประสบการณ์ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดช่วงเวลาของการทำกิจกรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏไว้ในตารางกิจกรรมประจำวันและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เด็กทำตลอดทั้งวัน ซึ่งมีอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นกิจวัตรประจำวัน เช่น การขับถ่าย การพักผ่อน และส่วนที่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความได้สัดส่วนระหว่างกิจกรรมประจำวันในแต่ละกิจกรรม ดังนั้นสภาพแวดล้อมด้านกิจกรรมและประสบการณ์จึงเกี่ยวข้องกับ

2.1 บรรยากาศภายในสถานศึกษา

2.2 ประชากรในโรงเรียนทั้งเด็ก และผู้ใหญ่

2.3 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กต่อเด็ก เด็กต่อผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ต่อผู้ใหญ่

2.4 ความรู้สึกที่มีต่อกฎระเบียบของห้อง

2.5 การจัดทำเนินการด้านสุขภาพอนามัย

2.6 การกำหนดระเบียบการปฏิบัติตาม

2.7 ระบบการจราจร

2.8 ระดับเสียง การกำหนดข้อตกลงด้านการใช้เสียง

2.9 การรักษาระเบียบข้อตกลงของห้อง

สมชาย ศรีเพชร (2544: 13-14) ได้รวบรวมการแบ่งบรรยากาศการเรียนการสอนออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศทางกายภาพ การสร้างบรรยากาศทางกายภาพ หรือบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีของห้องเรียนมีผลต่อการเรียนการสอนและเจตคติที่ดีของผู้เรียนและลักษณะของห้องเรียนที่มีบรรยากาศทางกายภาพเหมาะสมควรเป็นดังนี้

1.1 ห้องมีสีสันทันดูและเหมาะสม สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดีและสร้างพอเหมาะปราศจากเสียงรบกวน มีขนาดกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน

1.2 ห้องเรียนควรมีบรรยากาศ ความเป็นอิสระของผู้เรียน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนการเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท

1.3 ห้องเรียนต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะน่าอยู่ ตลอดจนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.4 สิ่งที่อยู่ภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะเก้าอี้ สื่อการสอนประเภทต่าง ๆ เช่น กระดานดำ จอ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ สามารถเคลื่อนไหวได้และสามารถดัดแปลงให้เอื้ออำนวยต่อการสอนและการจัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ได้

1.5 การจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เช่น ให้มีความเหมาะสมต่อการสอนวิธีต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เหมาะสมวิธีสอนโดยกระบวนการกลุ่มวิธีบรรยาย และวิธีการแสดงละคร

2. บรรยากาศทางจิตใจ หรือบรรยากาศทางจิตวิทยา มีความสำคัญต่อการเรียน การสอนเพราะการเรียนการสอนอย่างมีชีวิตชีวาและราบรื่นนั้น ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ต้องมีความสัมพันธ์กันและมีปฏิสัมพันธ์กัน บรรยากาศทางจิตใจมีดังนี้

2.1 บรรยากาศความคุ้นเคยหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน โดยบรรยากาศดังกล่าวผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสร้าง ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้สอน ได้แก่ การยิ้มแย้ม แจ่มใสการแต่งกายสุภาพและสะอาด มีอารมณ์ขันท่าทางเหมาะสม การใช้คำพูดเหมาะสมและมี น้ำเสียงน่าฟังพฤติกรรมการสอนของผู้สอนเป็นพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยตนเอง มีความเป็นประชาธิปไตยและพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ

2.2 บรรยากาศที่เป็นอิสระ คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระการค้นคว้าความรู้ ด้วยตนเอง

2.3 บรรยากาศที่ท้าทาย คือบรรยากาศที่ผู้สอนสร้างให้ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจติดตามค้นคว้าศึกษา ตลอดจนการสร้างบรรยากาศแข่งขันกันระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม

2.4 บรรยากาศของการยอมรับนับถือ คือ บรรยากาศที่ผู้เรียนยอมรับนับถือ ผู้สอนในฐานะผู้ให้ความรู้และมีความสามารถทางด้านเนื้อหาและกระบวนการถ่ายทอดความรู้

2.5 บรรยากาศขอการควบคุม เป็นบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนในห้องเรียนมีวินัย ในตนเอง ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ของห้องเรียนอย่างเหมาะสม ทั้งด้านการแต่งกาย ภาษา ท่าทาง ตลอดจนเวลาที่ใช้ มีความสุภาพและเป็นผู้มีสัมมาคารวะ

2.6 บรรยากาศขอการกระตุ้นความสนใจคือ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ เพื่อ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง ได้ ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียน อาคารเรียนจะต้องมีความมั่นคง กว้างขวาง และสวยงาม ห้องเรียนมี คุณภาพ และมีขนาดที่เหมาะสม มีห้องน้ำห้องส้วมเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีระบบความปลอดภัยในโรงเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และ บรรยากาศ ความคุ้นเคยระหว่างครูกับผู้เรียนในห้องเรียน

## 2.6.2 การบริหารด้านบุคลากร

### 1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

บริหารงานบุคคล คือ การกระทำใด ๆ ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้บุคคลสองฝ่าย ในหน่วยงาน คือฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติ เกิดความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของ งานจนมีแนวคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลัก เป้าหมาย ของการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

Lunenburg & Ornstein (ม.ป.ป, อ้างถึงใน ปีพมา พุทธเสน, 2551: 13) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัด



สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550: 75) สรุปว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ มีความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 57) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานองค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปัทมา พุทธเสน (2551: 14) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน สรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556: 42) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

พิมพ์พิชรา สินธุรัตน์ (2558: 28) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดบุคคลให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (ม.ป.ป) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้

## 2) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า 4M ได้แก่ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคคลมีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารประสิทธิภาพของงานจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคคลเป็นสำคัญ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551: 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

อุดม พินธุรัช (2553: 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้ว จะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและไม่บรรลุประสิทธิผล

เพชร กล้าหาญ (255 : 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ บุคคลมีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารประสิทธิภาพของงานก็ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคคลเป็นสำคัญรวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของงาน

## 3) ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

ราชกิจจานุเบกษา (2550: 29 - 31) ตามกฎกระทรวง เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ข้อ 1 ได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง
  - 1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
  - 1.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 1.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
  - 1.6 การลาทุกประเภท
  - 1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 1.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  - 1.9 การสั่งพักข้าราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
  - 1.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  - 1.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
  - 1.12 การออกจากราชการ
  - 1.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
  - 1.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6 - 7) สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนา

### 2.6.3 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร โดยมีนักวิชาการศึกษากลุ่มเป้าหมายหรือแนวคิดและให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546: 2) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการคือ งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพรวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

อำภา บุญช่วย (2537: 2) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญของงานโรงเรียนทั้งระบบ ส่วนใหญ่อยู่ที่งานวิชาการ ซึ่งเป็นบทพิสูจน์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในงานด้านวิชาการ และจำเป็นจะต้องสนับสนุนให้เต็มที่

#### 1) แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

#### 2) วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินภายนอกจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้อันสนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการที่ถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญของการบริหารการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

### 3) ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการในโรงเรียนมี 6 งาน คือ งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ส่วนงานอื่น ๆ เป็นเพียงส่วนประกอบหรือปัจจัยที่ส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ จุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม งานวิชาไม่ใช่ งานที่เพียงแต่ทำให้นักเรียนสามารถอ่านออก เขียนได้เท่านั้น แต่ยังจะต้องมีความสามารถ ปรับตัวในสังคม และเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งงานวิชาการของโรงเรียนมีความสำคัญ ดังนี้

อำภา บุญช่วย (2533: 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญหรือเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการมีไม่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ ทำเลขเก่ง เท่านั้น แต่ยังต้องรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข งานวิชาการยังเน้นการออกไปประกอบวิชาชีพได้และเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศในอนาคตด้วยและให้เหตุผลสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการ ในด้านของการใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการ มากกว่างานอื่น ๆ ในรอบสัปดาห์ (35 ชั่วโมง)

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2544: 4) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ว่า งานวิชาการ เป็นงานหลักและมีความสำคัญยิ่งที่กำหนดบทบาท และภารกิจของหน่วยงาน หรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ว่างานใดเป็นงานหลัก หรืองานสนับสนุน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ว่างานวิชาการ เป็นหัวใจของสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ซึ่งพิจารณาผลงานด้านวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการ ว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ความสำคัญของงานวิชาการตามทัศนะของศาสนาอิสลาม อิสลามได้เน้นหนักของการศึกษาความรู้สนับสนุนให้มุสลิมนั้นเรียนรู้ทางโลกและทางธรรม เพื่อจะได้นำความรู้เหล่านั้นมาปฏิบัติในชีวิต ดังที่อัลลอฮฺทรงตรัสว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

ความว่า “โอ้บรรดาผู้ศรัทธาเอ๋ย เมื่อได้มีเสียงกล่าวแก่พวกเจ้าว่า จงหลีกที่ให้แก่ที่ชุมนุม พวกเจ้าก็จงหลีกที่ให้แก่เขาเพราะอัลลอฮฺจะทรงให้ที่กว้างขวางแก่พวกเจ้า (ในวันกิยามะฮฺ) และเมื่อมีเสียงกล่าวว่าจะลุกขึ้นยืนจากที่ชุมนุมนั้น พวกเจ้าก็จงลุกขึ้นยืน เพราะอัลลอฮฺจะทรงยกย่องเทิดเกียรติแก่บรรดาผู้ศรัทธาในหมู่พวกเจ้า และบรรดาผู้ได้รับความรู้หลายชั้น และอัลลอฮฺทรงรอบรู้ยิ่งในสิ่งที่พวกเจ้ากระทำ” (มูญาดาละ 22 : 11)

งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.6.4 การบริหารด้านงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารเกี่ยวกับ รายรับ - รายจ่าย และผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Frank (ม.ป.ป อ้างถึงใน ณรงค์ สัจพันธ์โรจน์, 2530: 1-3) ให้คำจำกัดความไว้ว่า งบประมาณคือ แผนเบ็ดเตล็ด ซึ่งแสดงออกไปในรูปตัวเงินในโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะเป็นการรวมถึงการงบประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่มีอำนาจในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามแผน

Gulick (ม.ป.ป, อ้างถึงใน ภริโย สาธรร, 2529: 66) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งบประมาณหมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการในการจ่ายการบัญชีและการควบคุมดูแลกิจการจ่ายเงิน การตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:39-40) ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานที่ประกอบด้วยการจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ การควบคุมค่าใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงาน และโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ เพื่อป้องกันการั่วไหล โดยการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด

### ความสำคัญของงบประมาณ

การบริหารงบประมาณมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา เพราะงบประมาณจะนำไปใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่างบประมาณมีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 64) กล่าวว่า งบประมาณเป็นสิ่งที่จำเป็นและตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการใช้หลักสูตร ถ้ามีการเตรียมงบประมาณไว้เพียงพอ การใช้หลักสูตรก็จะสำเร็จได้ด้วยดี เพราะงบประมาณจะนำไปใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างตอบแทนของอาจารย์ ผู้สอน ค่าใช้สอยด้านครุภัณฑ์ เอกสารหลักสูตร การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงอาคารสถานที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 36-37) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงบประมาณนั้น มีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อการวางแผน การงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหารเพราะในการจัดทำงบประมาณ จะต้องวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมโดยประหยัดเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ ซึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงานที่ทำและระยะเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตลอดจนหน้าที่และกิจกรรมที่ส่วนต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในรูปของ “แผนพัฒนา” หรือ “แผนการเงิน”

2. ความสำคัญต่อการประสานงาน เมื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุสำเร็จแล้ว เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องวางแผนดำเนินงานในหน่วยงานให้ประสานสอดคล้องกัน ทั้งในและระหว่างหน่วยงานอื่น ซึ่งเราเรียกว่า “การประสานแผน” ในรูปของ “แผนปฏิบัติการ” หรือ “แผนการใช้เงิน” หรือ “แผนงบประมาณ” จะมีผลช่วยลดความซ้ำซ้อนความสูญเปล่าและความขัดแย้ง ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ ซึ่งมีอยู่ค่อนข้างจำกัด

3. ความสำคัญต่อการควบคุมและดำเนินงาน นอกจากงบประมาณจะมีความสำคัญต่อการวางแผน การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ฝ่ายบริหารยังสามารถใช้แผนงบประมาณเครื่องมือ ควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในขั้นตอนการบริหารแผน และติดตามการประเมินผลของแผนซึ่งจะทำให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์และเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งมีความสำคัญต่อการวางแผน การจัดทำงบประมาณในการบริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านอาคารสถานที่ สื่อการเรียนการสอน ล้วนจะต้องใช้งบประมาณในการซื้อ ดังนั้นโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนในการใช้งบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณของโรงเรียน

### 2.6.5 การบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน

งานสัมพันธ์ชุมชนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่สำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความสนใจและนำไปปฏิบัติ ในการระดมทรัพยากรทางความคิดและทุนทรัพย์จากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2543: 18) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมดำเนิน ร่วมสนับสนุนและส่งเสริมในกิจการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

Good (1973: 115 อ้างถึงใน สายหยุด ประภิกะ, 2552: 63) ให้คำนิยามการมีส่วนร่วมว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยจุดมุ่งหมายเดียวกัน ต้องการผลลัพธ์ในสิ่งที่มุ่งหมายอย่างเดียวกัน และทุกคนยอมรับในจุดมุ่งหมายนั้น

สยาม สุ่มงาม (2541: 38) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนการจัดการศึกษาว่าเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับสถานศึกษา เสนอแนะความคิดเห็น ความต้องการ สนับสนุนและจัดหางบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาการศึกษาและมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินงานขอสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายของความสำเร็จเดียวกัน

ชาญวดี เจิมจำรูญ (2548: 59) กล่าวสรุป ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำและมีการจัดการ

ไพรัช มณีโชติ (2544: 60) ได้กล่าวสรุปถึง ความหมายของชุมชน คือบริเวณที่มีคนหรือประชาชนจำนวนหนึ่งอาศัยอยู่ ร่วมกัน และมีการกระทำอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจและดำเนินการในกิจการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน ในการที่มีบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการดำเนินการร่วมกันในงานด้านกระบวนการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัตินั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

#### 1) ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน

งานสัมพันธ์ชุมชนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่สำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความสนใจและนำไปปฏิบัติ ในการระดมทรัพยากรทางความคิดและทุนทรัพย์จากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

1. งานกรรมการสถานศึกษา งานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ชุมชน ในรูปของคณะกรรมการที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการร่วมพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น



2. งานสานสัมพันธ์ งานที่ต้องการให้มีการรับข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานต่าง ๆ ที่ชุมชนและโรงเรียนได้ร่วมกันจัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาท้องถิ่นและส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียน

3. งานเยี่ยมบ้านนักเรียน งานที่ต้องประสานกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีศักยภาพ และรวมถึงการแก้ปัญหาาร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน

4. งานทุนทรัพย์เพื่อการพัฒนาการศึกษา งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาทุนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดทุนทรัพย์ที่ส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนอีกทั้งเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความเดือดร้อนทั้งในส่วนของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม หรือเกิดภาวะเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในประเทศ

กรมสามัญศึกษา (2543: 5) ได้กล่าวถึงแนวทางเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 มีดังนี้

1. แนวทางการจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชนมีการประสานความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการศึกษา อบรม การแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

2. การบริหารและการจัดการศึกษา กำหนดให้องค์กรชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3. การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นกำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนจากชุมชนมาใช้จัดการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สยาม สุ่มงาน (2541: 39) รวบรวมลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งออกเป็น 11 ลักษณะ ดังนี้ 1) การร่วมประชุม 2) การออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) การตีปัญหาให้กระจ่าง 4) รวบรวมเสียงสนับสนุนคัดค้านปัญหา 5) การออกเสียงเลือกตั้ง 6) การบริจาคเงิน 7) การบริจาควัสดุ 8) การช่วยเหลือด้วยแรงงาน 9) การใช้โครงการที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง 10) การช่วยเหลือในการรักษาโครงการ และ 11) การทานกับตัวนำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

นงรัตน์ ศรีพรหม (2543: 22-24) กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารและจัดการ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีบทบาทในรูปคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของสถานศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบนี้สถานศึกษาจะมีผู้ร่วมให้คำปรึกษาพร้อมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ช่วยสอดส่องดูแลและวางแผนพัฒนาสถานศึกษามีกิจกรรมหลากหลายสถานศึกษาสามารถจัดให้ผู้ปกครองชุมชน เข้ามามี

ส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมจัดทำ ธรรมนูญสถานศึกษา จัดหาทุนการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาการจัดอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน จัดโครงการเยี่ยมบ้าน การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในด้านวิชาการ ผู้ปกครอง ชุมชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนหลายรูปแบบ ได้แก่ การเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กที่บ้าน การเป็นวิทยากร การเป็นผู้ช่วยครูเป็นผู้ร่วมประเมินผลและกิจกรรมอื่น ๆ

3. ด้านกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียน ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมโดยการได้รับเชิญ เป็นแขกของโรงเรียนหรือร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันสำคัญทางศาสนา การแข่งขันกีฬา การจัดนิทรรศการการแสดงผลงานของนักเรียน เป็นต้น

## 2) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จไว้ว่า

ธงชัย สันติวงษ์ (2530: 420) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในชนบทนั้น ทำให้ประชาชนได้ทำงานร่วมกันและเรียนรู้ทักษะหรือ ความคล่องแคล่วในการจัดการชุมชนในขณะที่ได้ร่วมงานพัฒนาของตน

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534: 67) กล่าวว่า สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน นั้น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจการ เข้าร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นแนวคิดทางยุทธศาสตร์ของหลักการพัฒนาชุมชนที่จะทำให้ประชาชนบังเกิดมีความ ศรัทธาในตัวเอง (Sense of belonging) ในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ในชุมชนซึ่งจะ นำไปสู่ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชน

จำรัส นิมนวล (2540: 249) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากิจกรรมสำคัญที่ต้องทำก็คือ ผลักดันให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active participation) ในการดำเนินงานพัฒนา ทั้งนี้ก็เนื่องจากหลักสำคัญที่ว่า ถ้าประชาชนได้มีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น ความต้องการและเจตคติของประชาชน ถ้าประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาและวางแผนพัฒนาแล้ว จะทำให้ประชาชนต้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร เป็นสิ่งที่ทุกคนทำด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้เป็นการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาให้เป็นไปได้ อย่างราบรื่น และถูกเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น ปัญหาและอุปสรรคจะลดน้อยลง ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง เพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน และทำงานนั้นให้สำเร็จ

## 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือความคิดที่อยู่ข้างใน จะเป็นทางบวกหรือทางลบนั้น ก็จะแสดงออกมาด้วยการกระทำ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

### 2.7.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550: 10) สรุปว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติทางที่ดีของบุคคล ซึ่งมักจะเกิดได้รับการสนองตอบที่ตนต้องการก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี ในสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการที่ตนไม่ได้รับการสนองตอบความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้นได้

ยงยุทธ สิมพา (2542) สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของ บุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคล ได้รับและจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542 : 278 - 279) กล่าวไว้สรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบ หรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ

2. ความพึงพอใจเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และสำเร็จจนเกิดเป็นความภูมิใจ และได้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่หวังไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 793) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึง รัก ชอบใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ชอบ ความประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่ สอดคล้องกับความต้องการของตน หรือการมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่ง มาจากการกระทำ โดยการเปรียบเทียบกับสิ่งอื่นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ อาจใช้สติปัญญาและ พื้นฐานทางอารมณ์เป็นผู้ตัดสิน ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องพยายาม สร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ มีความสนใจ และกระตือรือร้น ที่จะเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง

คำนึ่ง เด่นดวง (2550: 40) ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก ชอบใจ พอใจ ยินดี และมีความสุข ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้เกิดขึ้นเพราะเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม หรือได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งเมื่อเข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้รับผลกระทบ จากการปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งเมื่อเข้าไปร่วมกิจกรรมแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอ

อรทัย บุญช่วย (2544: 10) ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ซึ่งจะ ปรากฏออกมาทางพฤติกรรม โดยแสดงออกมาในลักษณะของความชอบ ความพึงพอใจ ที่จะ เลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ศุภสิริ โสมาเกต (2544: 49) ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ดังนั้นความพึงพอใจในการเรียนจึงหมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ ในการร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และต้องการดำเนินการนั้น ๆ จนบรรลุโดยที่ความพึงพอใจในการเรียน จะ

ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านสื่อการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์ (2536 : 24) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อเจ้าหน้าที่ ในการช่วยแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนและความพึงพอใจที่มีต่อความตั้งใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน

สรุปความหมายของความพึงพอใจได้ว่า ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

### 2.7.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

จำเนียร พลหาร (2553: 82) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้นเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่ได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่

มีโอกาสให้คนแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่สำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขสิ่งที่ตนทำ

Maslow (1970, อ้างถึงใน สุทธิ ทองประดิษฐ์, 2536: 108 - 111) กล่าวถึงความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ ซึ่งเขานำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ที่ให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีสร้างแรงจูงใจ (Need Hierarchy Theory) ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นการต้องการความปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับการคุ้มครอง ปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการอิสระส่วนตัว ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย และความปลอดภัย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการการทำงานที่มีความมั่นคง ปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้ จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว่าเหว่ ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีของสังคมได้

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นและการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (Competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้นและการยอมรับนับถือตนเองจากภายนอก เช่น การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับตาม การยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self - actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (Sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (Ultimate Goal) แล้วก็มีเป้าหมายต่อไปเรื่อยตามศักยภาพของตน ความต้องการขั้นนี้ไม่สามารถอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการในขั้นอื่น เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 227 - 229) กล่าวถึง แมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งอธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการที่จะ

ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ถือว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเอง เขาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ คือ ที่มาของสังคมที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมทางสังคมที่เห็นความสำเร็จจะทำให้ พ่อแม่เลี้ยงดูอบรมลูกตัวเอง ฝึกให้เด็กช่วยตนเอง ฝึกการคิดแก้ปัญหา และให้การเสริมแรง พฤติกรรมที่มุ่งความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน การอบรมเลี้ยงดูดังกล่าวจะพัฒนาให้เด็กเติบโตเป็นคนที่ต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีลักษณะต่อไปนี้

1. มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจกล้าเผชิญกับความล้มเหลว หรือ ความสำเร็จ

2. มีความมุ่งมั่นพยายาม ชอบทำงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ

3. มีความเชื่อมั่นในตนเองและติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง

4. มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง

5. มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ

6. มีความสามารถที่จะเลือกทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้มากและด้วยความสามารถที่มีอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปทฤษฎีความพึงพอใจได้ดังนี้ ความพึงพอใจคือสิ่ง ที่แสดงความรู้สึกทางบวกส่งผลทำให้เกิดความสุข ซึ่งการวัดความพึงพอใจนั้นจะต้องวัดทางด้าน ความรู้สึกหรืออารมณ์ และเลือกใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำกัด ของการศึกษา

### 2.7.3 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2529: 278 - 279) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจใน การทำงานดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ คาร์เตอร์ (Carter) หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของ บุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ เบนจามิน (Benjamin) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

3. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ เอิร์นเนสท์ (Ernest) และโจเซฟ (Joseph) หมายถึง สภาพความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการ ตอบสนอง

4. ความพึงพอใจตามแนวคิดของ จอร์จ (George) และเลโอนาร์ด (Leonard) หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 577 - 578) ซึ่งความหมาย พึงพอใจจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า

พอใจ หมายถึง สมใจ ชอบใจ เหมาะ

พึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสจะสามารถสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง

วินัย จิตต์ปรุง (2541: 17) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จสนองนโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้าง ให้เกิดกับบุคลากรให้ได้ โดยเฉพาะกับครูซึ่งเป็นบุคลากรที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้เด็กนักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

อศยาพร สุวรรณภู (2541: 16) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาพความรู้สึกความพึงพอใจที่มีต่องาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Good (1973 : 320 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน และ ลูทธานส์ (Luthans, 1977: 420) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลรวมขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งสนองความต้องการ และเป็นศักยภาพที่เจริญขึ้นเป็นทัศนคติแฝงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966: 255) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน

แ่งน้อย พงษ์สามารถ (2519: 319) เชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้านในการทำงาน

นฤมล มีชัย (2535: 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้น ๆ ด้วยใจรัก มีความกระตือรือร้นในการทำงานพยายามตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจ เมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน

จรรยา ทองถาวร (2536: 222 – 224 อ้างถึงใน นริษา นราศรี, 2544: 28) ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยได้สรุปเนื้อความมาจากแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ไว้ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

2. ความต้องการมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคง มีความปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

3. ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความภูมิใจ การได้รับความยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความคิดของตน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี รู้สึกชอบ พอใจ มีความสุข ที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานหรือโรงเรียน หากบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการที่ตัวเองทำอยู่ ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จอื่น ๆ ตามมา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน

#### 2.7.4 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจมีความสำคัญมากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม หากทำงานแล้วมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ทำให้เดสิ่งอื่น ๆ ตามมา

อรรถกิจ กรณ์ทอง (2535: 16) กล่าวว่าความสำคัญของความพึงพอใจเมื่อเกิดความต้องการคนก็กำหนดเป้าหมาย หลายอย่างเพื่อสร้างความพึงพอใจ กำลังความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ 1) วัฒนธรรมและค่านิยม 2) ความสามารถทางร่างกาย 3) ประสบการณ์ และ 4) สิ่งแวดล้อมและสภาพทางสังคม

Porter and Applewhite (1968: 6 อ้างถึงใน สุชาติ ธรรมนิยม 2551: 26) ได้ให้ความหมายความสำคัญของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

พรรณี ข.เจนจิต (2528: 288) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยเกี่ยวกับสิ่งใดนี้ บุคคลรอบข้างมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ความพึงพอใจของบุคคลมีแนวโน้มที่จะขึ้นกับค่านิยมของคนรอบข้าง ความพึงพอใจมีแหล่งที่มา 4 ประการ คือ 1) การอบรมแต่เล็ก ๆ เป็นไปในลักษณะค่อยๆดูดซึมการเลียนแบบพ่อกับแม่และคน



เคียงข้าง ไม่ต้องมีใครมาสอน ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ 2) ประสบการณ์ของบุคคล 3) การรับถ่ายทอดจากความพึงพอใจที่มีอยู่แล้ว และ 4) สื่อมวลชน

ความพึงใจมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกับเพื่อน และมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ที่มนุษย์ทุกคนต้องการในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดและมีความสุข

### 2.7.5 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจ สามารถที่จะทำการวัดได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ผาสวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2532: 68) ได้อธิบายไว้ว่า การวัดด้านจิตนิสัย หรือความรู้สึกเป็นการวัดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ เช่น ความสนใจ ความพอใจ ความซาบซึ้ง เจตคติหรือทัศนคติ ค่านิยมการปรับตัว ทัศนคติเป็นการวัดถึงความรู้ของบุคคลอื่น เนื่องมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ค่อนข้างถาวรในระยะหนึ่ง แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ และทัศนคติก็สามารถระบุทิศทาง ความมากน้อยหรือความเข้มได้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นในการวัดทัศนคติ มักมีข้อตกลงเบื้องต้น (เชดคักดี โฆวาสิณรุ, 2522: 94 - 95) ดังนี้

1.1 การศึกษาทัศนคติเป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวาหรืออย่างน้อยเป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาหนึ่ง

1.2 ทัศนคติไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง ดังนั้นการวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดทางอ้อมทางแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนคงที่ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์

1.3 การศึกษาทัศนคติของมนุษย์นั้น ไม่ใช่เป็นการศึกษาแต่เฉพาะทิศทางทัศนคติของบุคคลเหล่านั้น แต่ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อยหรือความเข้มของทัศนคติด้วย

2. การวัดทัศนคติ มีหลักเบื้องต้น 3 ประการ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547: 222) ดังนี้

2.1 เนื้อหา (Content) การวัดทัศนคติต้องมีสิ่งเร้าไปกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกสิ่งเร้า โดยทั่วไปได้แก่ สิ่งที่ต้องทำ

2.2 ทิศทาง (Direction) การวัดทัศนคติโดยทั่วไปกำหนดให้ทัศนคติมีทิศทางเป็นเส้นตรงและต่อเนื่องกันในลักษณะเป็น ซ้าย - ขวา และ บวก - ลบ

2.3 ความเข้ม (Intensity) กิริยาท่าทีและความรู้สึกที่แสดงออกต่อสิ่งเร้า นั้น มีปริมาณมากหรือน้อยแตกต่างกัน ถ้ามีความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางใดก็ตาม จะมีความรู้สึกหรือท่าทีรุนแรงมากกว่าที่มีความเข้มปานกลาง

3. มาตรฐานวัดทัศนคติ (Attitude Scale) เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติ เรียกว่า มาตรฐาน ส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติที่นิยมใช้และรู้จักกันแพร่หลายมี 4 ชนิด ได้แก่ มาตรฐานวัดแบบเธอร์สโตน (Thurstone Type Scale) มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) มาตรฐานวัดแบบกัตต์แมน (Guttman Scale) และมาตรฐานวัดของออสกู๊ด (Osgood Scale)

ซึ่งแต่ละประเภทมี ข้อจำกัด ข้อดี ข้อเสียแตกต่างกัน ดังนั้นการจะเลือกใช้มาตราวัดแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำกัดของการศึกษา (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2547 : 294 - 306)

ถวิลย์ ชาราโกชน (2536: 77) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจ คือ เป็นการวัดความรู้สึกหรือการวัดทัศนคตินั้น จะวัดออกมาในลักษณะของทิศทาง (Direction) ซึ่งมีอยู่ 2 ทาง คือ ทางบวกหรือทางลบ และการวัดในลักษณะปริมาณ (Magnitude) ซึ่งเป็นความเข้มข้น ความรุนแรง หรือระดับทัศนคติไปในทิศทางที่พึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์นั่นเอง ซึ่งวิธีวัดมีอยู่หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เป็นการที่ใช้แบบสอบถามที่มีคำอธิบายไว้อย่างเรียบร้อย เพื่อให้ทุกคนตอบออกเป็นแบบแผนเดียวกัน วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด ในการวัดความพึงพอใจ มาตราวัดที่นิยมและใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง มีระดับความรู้สึก 5 ระดับ เช่น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจ โดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคล เป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 153 - 154) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจในงานโดยสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พอใจในงาน
2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในงาน

4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการฝึกอบรมการขาดงาน หยุดงานบ่อยๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตามปัญหาที่น่าสนใจมากที่สุดที่ผู้บริหารส่วนมากอยากทราบก็คือ สาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 154 - 155) ได้กล่าวถึง แบบวัดความพึงพอใจในงาน ในหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความสนใจกับความพึงพอใจในงานมาก นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานตามนิยามศัพท์และตามจุดมุ่งหมายของการวัดการแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะ แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยสรุป ดังนี้

1. แบบสำรวจปรนัยเป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยผู้ตอบต้องตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึกที่เป็นจริงข้อมูลที่ได้สามารถหาค่าเฉลี่ยได้เชิงปริมาณ

2. แบบสำรวจเชิงพรรณนาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเองเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบได้อิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นไปในลักษณะเชิงคุณภาพ

3. การแบ่งวัดตามคุณลักษณะของงาน คือ การวัด แบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวมแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานซึ่งบางองค์การถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องให้มีขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบ

หทัยรัตน์ ประทุมสูตร (2542 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความพึงพอใจ เป็นเรื่องที่สามารถเปรียบเทียบได้กับความเข้าใจทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติจะวัดได้ด้วยการสอบถามจากบุคคลที่ต้องการจะถามมีเครื่องมือที่ต้องการจะใช้ในการวิจัยหลาย ๆ อย่าง อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีการวัดอยู่หลายแนวทางแต่การศึกษาความพึงพอใจอาจแยกตามแนวทางวัดได้สองแนวคิดว่าตามความคิดเห็นของซาลิซนิกค์ คริสเทนส์ กล่าวคือ

1. วัดจากสภาพทั้งหมดของแต่ละบุคคล เช่น ที่ทำงาน ที่บ้านและทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การศึกษา ตามแนวทางนี้จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ แต่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับการที่จะวัดและเปรียบเทียบ

2. วัดได้โดยแยกออกเป็นองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน การนิเทศงานเกี่ยวกับนายจ้าง

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัดความพึงพอใจ ที่กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่าการวัดความพึงพอใจเป็นเรื่องเปรียบเทียบ ความรู้สึกต่อความต้องการหรือความชอบของตัวบุคคล เพื่อสนองความต้องการหรือบรรลุจุดหมายที่จะให้เกิด การวัดความพึงพอใจในงานนั้น มีการแบ่งการวัดตามลักษณะของข้อความที่ตั้งคำถาม ได้แก่การสำรวจ การสังเกต และการสัมภาษณ์ เพื่อให้รู้ว่าคุณนั้นมีความพึงพอใจในระดับใด อาจจะออกมาในด้านลบหรือด้านบวกก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ

## 2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ดังนี้

นายอภิสิทธิ์ คำชูโช๊ะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสตูล” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับสภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล 2) เปรียบเทียบระดับสภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาสามัญและระดับการศึกษาศาสนา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบรรยากาศ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่าภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาสามัญและระดับการศึกษาศาสนา พบว่า ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มี

อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาสามัญและระดับการศึกษาศาสนาที่ต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษาสามัญที่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรีสุตา ไชยวิจารณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “วิถีชีวิตมุสลิมกับการจัดการศึกษาของชุมชน : กรณีศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) นัจมุดดินตำบลทรายขาว อำเภอกอโกกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภูมิหลังของชุมชน และพัฒนาการตาดีกาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนวิธีการถ่ายทอดความรู้ และบทบาทต่อการพัฒนาเยาวชนในชุมชน 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามหลักศาสนาอิสลามของชุมชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิถีชีวิตของชุมชนกับการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้ชีวิตของชุมชนบ้านควนลังมีความผูกพันกับศาสนา โดยมีสถาบันการศึกษาด้านศาสนาเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ระหว่างคนและศาสนาเข้าด้วยกันผ่านกระบวนการเรียนรู้และการจัดการของชุมชน กระบวนการดังกล่าวสามารถเห็นได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านศาสนาของคนในชุมชนทั้งผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน เด็ก เยาวชน และประชาชน 2) การจัดการเรียนรู้ตามหลักศาสนาอิสลามของชุมชน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนศรัทธาต่ออัลลอฮ. นำหลักคำสอนมาเป็นวิถีแห่งการดำเนินชีวิต ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ นำเรื่องราวทั้งในอดีตและปัจจุบัน การทำกิจกรรมทางศาสนามาบูรณาการเป็นบทเรียนเพื่อถ่ายทอดแก่เด็กและเยาวชนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของชุมชน 3) คนในชุมชนได้เรียนรู้ระบบคุณค่าทางศาสนาผ่านวิธีการดำเนินชีวิต ประเพณีวัฒนธรรม ความเชื่อ การปฏิบัติศาสนกิจ ถ่านทอดกระบวนการเรียนรู้โดยสถาบันศาสนาสถาบันการศึกษา และสถาบันครอบครัว ประยุกต์ใช้ฐานความคิด ความเชื่อให้เหมาะสมต่อสถานการณ์และสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนการเลือกผสมผสานเก็บความรู้ที่เข้ามาระทบจากภายนอกอย่างเหมาะสม

นายอับนหาดี อะละมาต (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานวิชาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และวุฒิทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านห้องสมุด ด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานวิชาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสตูลของผู้ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษาด้านสามัญพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นวุฒิการศึกษาทางศาสนา โดยมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านหลักสูตรอยู่ที่ระดับ .05 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ .05 ด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา .01 และด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ที่ระดับ .01 ตามลำดับ

พิมพร ไชยตา และคณะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้โปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จของการบริหารมากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมรองลงมาเป็นปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ และร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จ ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศขององค์กรและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จโดยผ่านปัจจัยบรรยากาศขององค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แล้วได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนใน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

วิชาญ เกษเพชร (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด

สกลนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษาสามัญ จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษาสามัญ จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษาสามัญ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษาสามัญ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริพร โงนสาย และคณะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบเปิด และบรรยากาศแบบผูกพัน อยู่ในระดับมาก บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศแบบปิด อยู่ในระดับน้อย 2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบเปิดและองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบผูกพัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบเปิด และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ความคิดเชิงระบบ และความรู้แห่งตน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้ร้อยละ 73.90

ศิราภรณ์ ช่วยบำรุง และคณะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1” มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณและ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการ ประกันคุณภาพการศึกษา และด้านกระบวนการเรียนการสอนตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 พิจารณาตัวแปรปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านกระบวนการประกัน คุณภาพการศึกษา และด้านกระบวนการบริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้าน กระบวนการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านกระบวนการบริหารร่วมกัน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง และสามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษา ได้ร้อยละ 81

พระมหาสรพงษ์ การุญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี : กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 1. ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษาที่มีความสามารถในการวางแผน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 2.ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี 3.หลักสูตร ครูเตรียมหลักสูตรก่อนใช้และประเมินผล 4.อาคารที่มีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างดี 5.งบประมาณ มีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ 6. สื่อการเรียนการสอน มีการนำสื่อมาใช้งานได้เหมาะสม 2) ด้านกระบวนการ 1.ผู้บริหารโรงเรียนมอบงานตามถนัด ตรวจสอบงาน ประชุมแนะนำครู จัดหางบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอ และแก้ปัญหารวดเร็ว 2.ครูมีเตรียมเนื้อหาเหมาะสม ใช้สื่อการเรียนการสอนดี มีรายงานผล และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3.มีการนิเทศครูเป็นการภายใน ประเมินผลโดยการเยี่ยมชั้นเรียน และแนะนำรายบุคคล 4.ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สินสิ่งของ มาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วมคือ บุคคลในชุมชน ได้แก่ ประชาชนทุกหน่วยงานในอำเภอดงพิกุล กลุ่มบุคคลนอกชุมชน ได้แก่ ประชาชนนอกอำเภอดงพิกุล และวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมส่วน ได้แก่ มีส่วนร่วมโยนสมัครใจและถูกชักชวน

ทรงศนีย์ วรหาคำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและนักเรียนใน 4 ด้าน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหาร และด้านกลุ่มเพื่อน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่

ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐารามตามความคิดเห็นของนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการจัดการสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์สอน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบการจัดการสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของนักเรียน จำแนกตามเพศของนักเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำนวยการ จอมใจ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารงานโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จังหวัดเชียงราย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารงานของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราการประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารงานโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือบุคลากรภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการ บุคลากรภายนอกสถานศึกษา งบประมาณและอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารตามเงื่อนไขเวลาที่เข้าสู่โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารงานโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เต็มดวง จ่านอง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้าน กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสำเร็จในการบริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ปัจจัยด้านต่างๆ เป็นตัวพยากรณ์ เครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพโดยใช้การทดสอบที่ (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัด



กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านภาวะผู้นำ ด้านการประกันคุณภาพ และด้านหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3. ด้านสภาพแวดล้อม และ 4. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ระดับ .001 โดยการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่าแตกต่างกันกลับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่งไม่แตกต่างกัน 3) ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับ 1. ด้านสภาพแวดล้อม 2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน อยู่ในระดับปานกลางส่วนอีก 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) สมการพยากรณ์ทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากค่ามาตรฐานของระดับปัจจัย

### 2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครู

พิสมัย สงจันทร์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจตามแนวคิด ของเฮอร์ชเบิร์ก และการปฏิบัติงานตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และ 3) ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

บุญมี เวียงนนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอน 4 ด้านนั้น จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดย

หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระและการทดสอบเอฟแบบความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของการปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีลงมา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปีขึ้นไป

ลัดดาวลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการ การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า และค่าความ เชื่อมั่นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการ บริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการ การศึกษาของผู้บริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

### 2.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษา อิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) และความพึงพอใจของครู

ถวิล ทองสัมพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตาม เกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1- 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการ

ปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารในสถานศึกษา และระดับการปฏิบัติงาน ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูวิชาการ 84 คนและครูหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ 249 คน รวมจำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ส่วนรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานที่10, 11, 14, 12 และ 13 ดังนี้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและ ท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8, 9 และ 10 ดังนี้ ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ส่วนมาตรฐานที่มีการปฏิบัติ ระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดคือครู รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 5. การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูง กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัชชน ทองแถม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของครู ต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจของครูต่อการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการ หาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS สำหรับวินโดว 10.0 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน การใช้อำนาจเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการอ้างอิง ด้านข่าวสาร ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการพึ่งพา ด้านกฎหมาย และด้านการให้รางวัล ส่วนด้านการบังคับอยู่ในระดับน้อย ความพึงพอใจของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัล ส่วนพลังอำนาจการบังคับครูพอใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในช่วงการปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นครู – อาจารย์ผู้สอนจำนวน 316 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) อย่างเป็นสัดส่วนจากแต่ละวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 9.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครู – อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทั้ง 6 ด้านคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การควบคุมบังคับบัญชา การเป็นผู้นำและด้านการจูงใจ
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเองและด้านความรู้อีกตนเองมีความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ

ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัย 3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.760$ )

สุชาดา ธรรมนิยม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสมประสิทธิสัมสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญหา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านงานกิจกรรม ด้านการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ด้านการปกครอง ด้านงานโครงการพิเศษ และงานสวัสดิการและพยาบาล 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารด้านกิจการนักศึกษาของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = .743$ )

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้รับรางวัลต่างๆ เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น มีปัจจัยหลายๆด้าน และในด้านความพึงพอใจของครูที่อยู่ในสถานศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานและบริหารโรงเรียนอีกด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจของครู ในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสงขลา โดยมีสภาพการดำเนินในศูนย์ 5 ด้าน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านความสัมพันธ์ชุมชน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจของครูในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ที่ได้รับระดับคุณภาพเหรียญทองจากการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ในจังหวัดสงขลา ของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ประจำปี 2559 จำนวน 60 ศูนย์ ผู้ใช้ข้อมูลคือ ครูผู้สอน จำนวน 120 คน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามอำเภอที่ตั้งศูนย์ฯ ที่ได้รับเหรียญทอง

ลำดับที่	อำเภอ	ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา)	จำนวนประชากร
1	จะนะ	- กามาลีหียะ	2
2		- นูรุลมุฮัมมาดียะ	2
3		- บ้านหัวดินใต้	2
4		- มุฮายีรีน	2
5		- นูรุดดีน	2
6		- บ้านนนท์	2
7		- บ้านเลียบ	2
8		- บ้านควนหัวช้าง	2
9		- นูรุลกอมาลี	2
10		- ดารุสลาม(ปากจต)	2

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	ศูนย์การอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา)	จำนวนประชากร
11	จະนะ	- บ้านท่าล้อ	2
12		- บ้านนายำ	2
13		- บ้านโอน	2
14		- นูร์ลุอีมาน	2
15		- คูประดู่	2
16		- ประสานสามัคคี	2
17		- บุศตานุตดิน	2
18		- นูร์ลุอิสลาม	2
19		- มะว้ายวิทยา	2
20	เทพา	- บ้านคลองซุด (นูร์ลุฮีดายะห์)	2
21		- นูร์ลุฮีดายะห์ (บ้านท่าหยี)	2
22		- บ้านป่ากอ	2
23		- ดารุลดีนียะห์	2
24		- ตักวาอัลเลาะห์	2
25		- หนองสาย	2
26		- เกาะครก	2
27		- นูร์ลุอฮซาน	2
28		- นีหม่ง(ป่าโอน)	2
29		- สถานีเทพา	2
30		- อามาลเอียะซาน	2
31		- นูร์ลุตดิน	2
32		- บ้านป่าแก	2
33		- นาเกาะ	2
34		- ตาแปด	2
35		- ยามีตบนนาอีม	2
36		- ฮีดาเยตุลอิสลาม	2
37		- ยามีอิกตักวา	2
38		- มูฮำมาดียะห์	2
39		- ฟุห์ลาลนนาอีม	2
40	- จาเราะบีซู	2	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

41	เทพา	- จะลาจุดดิน	2
42		- นูรุลดียะ	2
43		- ปู่เหล่าหลุน้ง	2
44		- ตักฎีตุลอาบิติน	2
45		- บ้านลำไพล	2
46		- นูรุลมุตตากิน	2
47		- มุตมาเอั้นน๊ะ	2
48	นาทวี	- ศูนย์ฯ ดารุโอรูป (โคกแค)	2
49		- ดารุลอิบาตะห์ (ทุ่งแหล)	2
50		- บ้านปลักผอม	2
51		- บ้านประกอบตก	2
52		- บ้านใหม่ย	2
53		- บ้านซอ	2
54		- บ้านโครง	2
55		- บ้านหมอคง	2
56		- มิฟตาฮุดดิน	2
57	สะบ้าย้อย	- บ้านช่างนุ้ย	2
58		- ยามาตุลคอยรียะห์	2
59		- บ้านห้วยบอน	2
60		- นูรุดดิน(ล่องควน)	2
<b>รวม</b>			<b>60</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัยเชิงสำรวจเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู ในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสงขลา โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ซึ่งศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง และนำมาประยุกต์ ปรับปรุงเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ลักษณะข้อคำถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวทางของ ลิเคิร์ท (Likert scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนของช่วง น้ำหนักเป็น 5 ระดับ



- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์ฯ ลักษณะข้อคำถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนของช่วง นำหนักเป็น 5 ระดับ

- 5 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

#### 3.3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพดำเนินงานศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรายละเอียดการบริหารงานในสถานศึกษา และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และตำรา

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

4. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้ว ผู้เชี่ยวชาญ ให้แก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของการแก้ไขภาษา โดยหาค่าความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (Index of Congruence : IOC ) แล้วคัดเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 – 1.00

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสงขลา ที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

(Cronbach) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 รายละเอียดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาตีกา) แต่ละด้านตามตารางที่ 3 ข้างล่างนี้

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของแต่ละด้านของการดำเนินงาน ในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาตีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสงขลา

สภาพการดำเนินของศูนย์ฯ	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	0.92
ด้านบุคลากร	0.76
ด้านวิชาการ	0.92
ด้านงบประมาณ	1
ด้านความสัมพันธ์ชุมชน	0.84
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.89

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

3.3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู ในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาตีกา)

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และตำรา

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

4. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้ว ผู้เชี่ยวชาญ ให้แก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของการแก้ไขภาษา โดยหาค่าความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (Index of Congruence : IOC ) แล้วคัดเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 – 1.00

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาตีกา) ในจังหวัดสงขลา ที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 สํารวจรายชื่อศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เป็นกลุ่มประชากร

3.4.2 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงอิหม่ามประจำศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ที่เป็นกลุ่มประชากรเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ spss โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบ คำถามวิจัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นซึ่งเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบในส่วนนี้เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistic) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบาย ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์

1) วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของศูนย์ฯ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์ของการแปลความหมายโดยใช้ คะแนนเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานของศูนย์ฯ ตามแนวคิดของ ประดอง กรรณสูต (2538:72) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์ฯ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์ของการแปลความหมายโดยใช้ คะแนนเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานของศูนย์ฯ ตามแนวคิดของประดอง กรรณสูต (2538:72) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการดำเนินงานของศูนย์ฯ และความพึงพอใจของครูในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) ที่ได้รับเหรียญทองในจังหวัดสงขลา โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

เกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 44) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61 – 80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41 – 60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21 – 40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 – 02 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์หาค่าต่างๆ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.6.4 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ