

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 3,210 คน จากสถานศึกษา 68 โรง แยกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 355 คน จากประชากรทั้งหมด 3,210 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน่ Yamane (พิสนุ พองศรี, 2549:110) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน 287 คน ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จำนวน 68 คน โดยทำการเลือกผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โรงๆละ 1 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 68 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงประกอบด้วยผู้บริหาร 3 คน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จำนวน 287 คน โดยทำการเลือกจากครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีทุกโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนตัวอย่างครูเพื่อให้ได้สัดส่วนที่สมดุลกันในแต่ละขนาดของโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่	6 คน /โรงเรียน	รวม	78	คน
โรงเรียนขนาดกลาง	5 คน /โรงเรียน	รวม	110	คน
โรงเรียนขนาดเล็ก	3 คน /โรงเรียน	รวม	99	คน
รวมทั้งสิ้น			287	คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 6 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งขั้นตอนการได้มาของผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยมีเงื่อนไข 1) มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารหรือครูผู้สอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี 2) มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก และแบบสอบถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ 9 ด้าน ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การสัมมนา 5) การศึกษาต่อ 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 8) การสอนงาน 9) การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2. แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยสร้างโดยกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามวิธีการพัฒนาบุคคล การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยของทิพย์นภา จิระนคร (2542) ชาร์รีฟท์ สือณี (2545) บุษกร เพ็ชรพวง (2546) และสมใจ กาเด็นไมคิน (2551) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ข) พิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหาและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุง แก้ไข สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้ศึกษาดำเนินการ โดยการส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจ

ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ระดับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test (Independent Sampling) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) และตอนที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีใน 9 ข้อ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปประเด็นสำคัญของปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของแต่ละด้าน ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01, SD = .75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพปัญหาการพัฒนาครูทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.08, SD = .83$) รองลงมาด้านการสัมมนา ($\bar{x} = 3.07, SD = 1.05$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.06, SD = .89$) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.06, SD = .76$) ด้านการสอนงาน ($\bar{x} = 3.03, SD = .91$) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.00, SD = 1.00$) ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.00, SD = .85$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{x} = 2.95, SD = 1.02$) และด้านการศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.90, SD = .90$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศ

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการปฐมนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95, SD = 1.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อโรงเรียนมีการดำเนินการปฐมนิเทศเมื่อมีครูบรรจุใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 2.98, SD = 1.08$) รองลงมาการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่มีการแจ้งระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน เกี่ยวกับการแต่งกาย

การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาอิสลาม ($\bar{x} = 2.96, SD = 1.24$) และส่วนการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่มีการแข่งขันนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนตลอดจนการแนะนำบุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.92, SD = 1.06$)

2. ด้านการฝึกอบรม

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06, SD = .89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อการดำเนินการฝึกอบรมครูโดยโรงเรียนได้ส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.13, SD = 1.19$) รองลงมาโรงเรียนได้ให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับการอบรม ($\bar{x} = 3.11, SD = 1.30$) และส่วนโรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.01, SD = 1.20$)

3. ด้านการศึกษาดูงาน

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษาดูงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 2.90, SD = .90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อการพิจารณาเลือกสถานที่ในการศึกษาดูงานโดยคณะกรรมการฝ่ายบริหารภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 2.96, SD = 1.09$) รองลงมาการจัดพาบุคลากรไปศึกษาดูงานไม่ว่าในประเทศหรือนอกประเทศจะพิจารณาโรงเรียนดีเด่นเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 2.92, SD = 1.03$) และส่วนโรงเรียนมีการวางแผนเรื่องการศึกษาดูงานโดยการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มเพื่อดูแลกลุ่มย่อย ๆ ศึกษาเฉพาะด้าน มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 2.85, SD = 1.04$)

4. ด้านการสัมมนา

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการสัมมนาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07, SD = 1.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อโรงเรียนมีการดำเนินการเรื่องการจัดสัมมนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.30, SD = 3.17$) รองลงมาโรงเรียนได้ดำเนินการจัดสัมมนาโดยมีการจัดในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.05, SD = .99$) การพิจารณาเลือก

หัวข้อการจัดสัมมนาโดยคณะกรรมการฝ่ายบริหารของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.05, SD = .89$) และเมื่อเสร็จสิ้นการสัมมนาโรงเรียนมีการประชุมสรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.94, SD = .98$)

5. ด้านการศึกษาต่อ

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษาต่อพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06, SD = .76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อโดยโรงเรียนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.27, SD = 1.21$) รองลงมาโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.05, SD = 1.24$) คณะกรรมการฝ่ายบริหารภายในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาเลือกสาขาวิชา และจัดส่งครูในการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.05, SD = 1.11$) และการศึกษาต่อเป็นไปตามความสมัครใจของครูที่ต้องการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.95, SD = 1.26$)

6. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00, SD = 1.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อโรงเรียนมีการดำเนินการเรื่องการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.04, SD = 1.08$) รองลงมาการเลือกหัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติโรงเรียนได้เลือกเรื่องที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และโรงเรียน ($\bar{x} = 3.00, SD = 1.13$) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้ดำเนินการเอง โดยเชิญผู้มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากร ($\bar{x} = 3.00, SD = 1.11$) และโรงเรียนได้จัดส่งครูร่วมประชุมเชิงปฏิบัติกับหน่วยงานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.95, SD = 1.12$)

7. ด้านการศึกษาดูงาน

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00, SD = .85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อโรงเรียนได้จัดป้ายนิเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{x} = 3.06, SD = 1.88$) รองลงมาหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้กับครู ($\bar{x} = 3.02, SD = 1.00$) โรงเรียนได้แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกวารสารทางวิชาการต่างๆ ($\bar{x} = 3.02, SD = .98$) และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูค้นคว้าเรื่องวิชาการและเขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.398, SD = .98$)

8. ด้านการศึกษาดูงาน

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี รู้ด้านการสอนงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.03, SD = .91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อรูปแบบการดำเนินการสอนงาน โรงเรียนได้ใช้รูปแบบการสอนงานแบบอธิบายลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.08, SD = .99$) รองลงมาโรงเรียนได้มอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่หรือครูที่ปรับย้ายตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.02, SD = 1.03$) โรงเรียนมีการดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่หรือครูที่ปรับย้ายตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.02, SD = 1.98$) และส่วนรูปแบบการดำเนินการสอนงาน โรงเรียนได้ใช้รูปแบบการสอนงานแบบฝึกปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.01, SD = 1.05$)

9. ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08, SD = .83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะข้อโรงเรียนส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.14, SD = .99$) รองลงมาการส่งเสริมสนับสนุนผลงานทางวิชาการของครู โรงเรียนได้มอบรางวัลเป็นกำลังใจให้แก่ครูและเผยแพร่ลงในวารสารวิชาการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.11, SD = 1.06$) มีครูหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาเป็นพี่เลี้ยงในการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.10, SD = .99$) และส่วนโรงเรียนได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำผลงานทางวิชาการของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.03, SD = 1.02$)

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบ พบว่า ระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของตำแหน่งผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = .75 และ $\bar{X} = 3.10$, S.D. = .74)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 6 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ กับด้านที่ 8 ด้านการสอนงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบ พบว่า ระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .73 และ $\bar{X} = 2.95$, S.D. = .78)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการปฐมนิเทศ กับด้านที่ 6 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบ พบว่าระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = .76, $\bar{X} = 2.99$, S.D. = .75 และ $\bar{X} = 3.15$, S.D. = .83)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม และเมื่อทดสอบความแตกต่างกันระหว่างวุฒิการศึกษาที่ต่างกันที่ละคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe) พบว่า คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบ พบว่า ระดับสภาพปัญหาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .74, $\bar{X} = 3.06$, S.D. = .72 และ $\bar{X} = 3.11$, S.D. = .84)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสภาพปัญหาการพัฒนาคูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านที่ 1 ด้านการปฐมนิเทศ ด้านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม และด้านที่ 9 ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และเมื่อทดสอบความแตกต่างกันระหว่างขนาดโรงเรียนที่ต่างกันที่ละคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe) พบว่า คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง

5.1.3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประมวลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จากการประมวลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่า ในการพัฒนาครูทั้ง 9 ด้านล้วนต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและความร่วมมือจากครู ซึ่งทั้งสองฝ่ายจำเป็นจะต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตัวเอง เช่นในด้านผู้บริหารต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาครู เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ส่วนครูก็ต้องมีความกระตือรือร้นมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เป็นการยกระดับในวิชาชีพของตน ซึ่งจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ได้เสนอในการจัดกิจกรรมไม่ว่าจะเป็น การศึกษาดูงาน การอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจะส่งเสริมครูให้มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้าในกิจกรรมดังกล่าว ให้ครูคนอื่นที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาในส่วนนี้ และควรนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนหรือในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ที่สำคัญควรมีการติดตามและประเมินผลครู

ทางโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งอาจจะมีการเผยแพร่โดยวิธีที่หลากหลายเพื่อเป็นข้อมูลให้กับครู หรืออาจจะมีการจัดอบรมในการทำผลงานวิชาการเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกรักอยากจะทำพัฒนาตนเอง ที่สำคัญทางโรงเรียนควรมีการพิจารณาเมื่อมีครูจัดทำผลงานวิชาการ ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากนี้การปฐมนิเทศและการสอนงานควรพิจารณาผู้ที่สามารถถ่ายทอดให้กับครู ควรจัดทำให้เป็นระบบ มีความชัดเจนไม่ว่าจะเป็นงานสอนหรืองานที่นอกเหนือจากการสอนเพื่อที่ครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และในการดำเนินการพัฒนาครูสิ่งที่

สำคัญที่สุดที่ได้รับจากการเสนอแนะคืองบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ โดยส่วนมากครูได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดขึ้น ทางโรงเรียนมีการจัดบ้างแต่น้อยมากซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาและให้ความสำคัญในเรื่องนี้

2. ผลการประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปรากฏผลดังนี้

จากการประมวลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่า ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ควรจัดให้เป็นระบบ นอกเหนือจากการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการสอนแล้ว ควรชี้แจงหน้าที่ในด้านอื่นๆ ด้วย ควรจัดทำคู่มือหรือเอกสารชี้แจงระเบียบการต่างๆ ของโรงเรียนแจกให้แก่ครูใหม่ในวันปฐมนิเทศ ส่วนด้านการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูควรนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ และควรมีการส่งเสริมให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้จากการอบรมหรือประชุมให้กับครูที่ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาดังกล่าวเพื่อเป็นการพัฒนาครูในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมควรเป็นช่วงปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาเรียนของนักเรียน ในการศึกษาดูงาน ควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาสถานที่จะไปศึกษาดูงาน มีการสรุปและประเมินผลในการไปศึกษาดูงานทุกครั้ง ส่วนด้านการสัมมนาทางโรงเรียนควรจัดหัวข้อการสัมมนาที่สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและที่มีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาโรงเรียน ในด้านการศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ ทางโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้ โดยการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งอาจจะมีการเผยแพร่โดยวิธีที่หลากหลายเพื่อเป็นข้อมูลให้กับครู หรืออาจจะมีการจัดอบรมในการทำผลงานวิชาการเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกริ่อกอยากจะทำพัฒนาตนเอง ที่สำคัญทางโรงเรียนควรมีการพิจารณาเมื่อมีครูจัดทำผลงานวิชาการ ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการพัฒนาครูสิ่งสำคัญที่สุดที่ได้รับจากการเสนอแนะคืองบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ โดยส่วนมากครูได้รับการ

พัฒนาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดขึ้น ทางโรงเรียนมีการจัดบ้างแต่น้อยมากซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาและให้ความสำคัญในเรื่องนี้

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีมีประเด็นที่น่าสนใจควรมานำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผลศึกษาระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ในการพัฒนาครูจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากสถานศึกษาและความร่วมมือจากครู เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้กระบวนการจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจตลอดจนทักษะและหลักการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แต่โดยส่วนมากปัญหาการพัฒนาครูหรือบุคลากรไม่ค่อยได้รับความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ สุวรรณเจริญ (2545) ซึ่งได้วิจัยเรื่องสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนครพบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง หรืออาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ค่อยให้เห็นความสำคัญในการที่จะส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร เพ็ชรพวง (2546) เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตามผู้ที่เป็นครูก็จำเป็นต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาในวิชาชีพ ก็จะทำให้การจัดการศึกษามีการพัฒนาขึ้น แต่ถ้าผู้ที่เป็นครูไม่รู้จกบทบาทหน้าที่ของตนไม่มีการพัฒนาตนเองย่อมส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ภา จิระนคร (2542) ที่ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนา

บุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของธรากร เหล็กกล้า (2544) ซึ่งได้วิจัยเรื่องศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาววัลย์รัตน์ สนวนบุรี (2545) ซึ่งได้วิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูจำเป็นจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ มีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับพะยอม วงศ์สารศรี (2545) ได้กล่าวว่า การพัฒนา คือ การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีความรู้ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ถ้าผู้บริหารและครูรู้บทบาทในหน้าที่ตน ย่อมส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษาพัฒนาขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่มีการแจ้งนโยบายระเบียบปฏิบัติของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนตลอดจนการแนะนำบุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในโรงเรียนเอกชนจะมีครูบรรจุใหม่อยู่เสมอ เพียงแค่ 1-2 คนเท่านั้น ทำให้การปฐมนิเทศครูปฏิบัติอย่างไม่เป็นระบบ สอดคล้องกับ อับดุลเลาะ ยีเลาะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...ในโรงเรียนมีครูบรรจุใหม่เพียงแค่ 1-2 คน ดังนั้นการปฐมนิเทศครูจึงทำอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารแค่ชี้แจงระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนเท่านั้น... อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อให้ได้รู้จักโรงเรียน นโยบายระเบียบปฏิบัติ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ลักษณะงานและความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับเสนาะ ดีเยาว์ (2545) ที่กล่าวว่า การปฐมนิเทศ เป็นเครื่องมือประการแรกที่จะปรับท่าทีของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การ วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการ

ทำงานเพราะก่อนที่คนงานจะเข้าทำงานในองค์การบุคคลเหล่านี้ อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การ หรือ ได้ยินจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศซึ่งเป็นการทำให้คนงานใหม่ เริ่มต้นได้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ครูบรรจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ด้านการฝึกอบรมพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะการดำเนินการฝึกอบรมครูโดยโรงเรียนได้ส่งครู เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในโรงเรียนเอกชนขาดงบประมาณในการที่จะสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาในด้านนี้ วิธีการที่โรงเรียนดำเนินการส่วนใหญ่ เป็นลักษณะการส่งครูเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่จัดอบรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดอบรมที่โรงเรียนในแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรมากและไม่สามารถที่จะจัดอบรมในเนื้อหาที่หลากหลายได้จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครู สอดคล้องกับเวออดนาน แวดือระ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...หัวข้อในการจัดอบรมไม่ค่อยมีความ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู นานๆ ถึงจะมีหน่วยงานที่จัดการอบรมได้ตรงกับ ความต้องการของครู เช่น สสวท. จัดอบรม วิทยุ-คณิต แต่ก็แค่ปีละครั้ง...อย่างไรก็ตามผู้บริหาร ต้องส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญในการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพราะเป็น กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจมีแนวทางและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่สูงสุดสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาวี (2545) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์โดยมุ่งให้คนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของ คนไปในทางที่ดีที่ต้องการ การฝึกอบรมเป็นการทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความ ชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรนั้นได้กำหนดไว้ ดังนั้นการฝึกอบรมจึง เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถจะพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพขึ้น

ด้านการศึกษาดูงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนโรงเรียนมีการวางแผนเรื่องการศึกษาดูงานโดยการ แต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มเพื่อดูแลกลุ่มย่อย ๆ ศึกษางานเฉพาะด้าน มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดและ วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในการศึกษาดูงานขาดการวางแผนที่ดี ไม่มีการวางแผนเป้าหมายอย่างชัดเจน ทำให้ครูหรือบุคลากรไม่ เห็นความสำคัญในการไปศึกษาดูงาน ทั้งที่การศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่ สามารถเปิดโลกทัศน์ให้กับครู สอดคล้องกับชาญ สวัสดิ์สาตี (2542) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา

บุคลากรทางการศึกษามีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การนิเทศการศึกษา อย่างไรก็ตามถึงแม้การศึกษาดูงานมีความสำคัญแต่ในโรงเรียนเอกชนยังขาดงบประมาณในด้านนี้ซึ่งสอดคล้องกับกามาสุติน ฮะยียามา (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...การศึกษาดูงานของครูในโรงเรียนเอกชน ส่วนมากสำนักงานเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัด โรงเรียนจัดบ้างปีละครั้งเนื่องจากไม่มีงบประมาณเพียงพอ...ดังนั้นหากต้องการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องพิจารณาเพื่อจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้

ด้านการสัมมนาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อเสร็จสิ้นการสัมมนาโรงเรียนมีการประชุมสรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดสัมมนาในโรงเรียนมีการจัดบ้างแต่ไม่ได้จัดบ่อยมาก ส่วนมากทางโรงเรียนจะส่งครูเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานอื่นขึ้น สอดคล้องกับอับดุลเลาะ ยีเลาะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...การจัดสัมมนาในโรงเรียนมีบ้าง แต่ไม่บ่อยนัก นอกจากครูบางคนไปร่วมสัมมนาที่ทางราชการจัดให้... การจัดสัมมนาเป็นกิจกรรมพัฒนาครูกิจกรรมหนึ่งที่โรงเรียนสมควรดำเนินการเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอผลงานและแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สอดคล้องกับปราโมทย์ วงษ์รัญ (2542) กล่าวว่า การสัมมนาทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีความรู้หรือแลกเปลี่ยนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา แต่สิ่งที่พบในการดำเนินการคือ ครูไม่ได้สรุปผลที่ได้รับจากการร่วมสัมมนา หากบุคลากรมีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสัมมนาก็จะเป็นการพัฒนาตนเองอีกแนวทางหนึ่ง

ด้านการศึกษาต่อพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยการศึกษาต่อเป็นไปตามความสมัครใจของครูที่ต้องการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาต่อเป็นสิ่งที่ครูต้องการ แต่โรงเรียนสามารถจะสนับสนุนแค่ด้านเวลา ส่วนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อครูเป็นผู้รับผิดชอบสอดคล้องกับนุรุดีน อาดำ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...โรงเรียนให้โอกาสแก่ครูทุกคนที่จะศึกษาต่อโดยเฉพาะวิชาชีพครู อนุญาตเอาเวลาราชการไปเรียนได้ เพื่อเป็นการพัฒนาครู... สอดคล้องกับปราโมทย์ วงษ์รัญ (2542) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ครู อาจารย์ได้ไปศึกษาในสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาอาจเป็นการศึกษาเพิ่มวุฒิโดยให้ได้รับประกาศนียบัตรหรือเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กว้างขวางขึ้น อย่างไรก็ตามทางโรงเรียนควรมีนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนโดยการให้กู้ยืมเงิน

โรงเรียนในการศึกษาต่อ อาจมีการทำสัญญาระหว่างโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการศึกษาต่อ

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงเรียนต้องส่งครูร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีผลกระทบในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยเฉพาะเมื่อมีการประชุมในช่วงเปิดภาคเรียนสอดคล้องกับนิอาเรส แวดาโอะ(2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...การส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในช่วงเปิดภาคเรียน ส่งผลกระทบในการจัดการเรียนการสอน เพราะทางโรงเรียนต้องจัดครูเข้าสอนแทน...อย่างไรก็ตามการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาบุคลากร โดยการเน้นการฝึกปฏิบัติจริง

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบและวิธีการในการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการของโรงเรียนยังไม่มีหลากหลาย โรงเรียนยังคงใช้การจัดป้ายนิเทศเป็นช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารอย่างเดียวสอดคล้องกับอัสมาวาตี คอเลาะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...ทางโรงเรียนมีการเผยแพร่ข่าวสารวิชาน้อยมาก ควรมีการจัดการเผยแพร่ข่าวสารมากกว่านี้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน...สอดคล้องกับปราโมทย์ วงษ์รักษ์ (2542) กล่าวว่า กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้ครูอาจารย์ได้ทราบถึงข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่นการจัดทำเอกสาร การแนะนำแหล่งวิทยากรชุมชน การรับวารสารและเอกสารทางวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างมากโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมากขึ้นเปิดช่องทางให้ครูสามารถเข้าถึงข่าวสารอย่างไร้ขีดจำกัดทั้งในเรื่องเวลาสถานที่ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนหมดปัญหาในการดำเนินการพัฒนาครูในด้านนี้ได้

ด้านการสอนงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสอนงานในโรงเรียนเอกชนไม่มีรูปแบบที่ตายตัวการสอนงานยังไม่มีระบบสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาวัว (2545) กล่าวว่า การสอนงานนั้นแตกต่างกับการปรึกษาหารือ คือผู้บังคับบัญชาจะทำการสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้นๆ เขาจะต้องชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ถูกต้องในวิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่างๆ การติดตามผลและแก้ไขข้อผิดพลาด ดังนั้นการ

สอนงานถึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง

ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนรัฐบาลมีการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพราะเป็นการแสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งวิทยฐานะของครูโดยใช้ผลงานทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการประเมิน สอดคล้องกับเทียน ทองแก้ว (2546) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และได้นำไปใช้ในการแก้ไขหรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ แต่ในโรงเรียนเอกชนนั้นการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการขึ้นอยู่กับนโยบายในการส่งเสริมของโรงเรียน อย่างไรก็ตามถ้าโรงเรียนมีนโยบายที่ชัดเจนว่าครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญของตนเอง อาจใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลประกอบด้วยจะเป็นการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของครู มีคุณค่าสำหรับครู และจะส่งผลถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและโรงเรียนโดยรวมได้เป็นอย่างดี

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพปัญหาในการพัฒนาครู ทั้งครูและผู้บริหารต่างก็มีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะพัฒนาสอดคล้องกับอาริส แวดาโออะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...ความจริงในการที่จะพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จทั้งครูและผู้บริหารจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพราะทั้งสองคนเป็นตัวแปรสำคัญที่จะขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จ... และ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูซึ่งมีมากกว่าผู้บริหาร ดังนั้นในภาพรวมจึงไม่มีความแตกต่างเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความคิดแตกต่างกัน ผู้บริหารอาจเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่มีปัญหา แต่ในส่วนของครูอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการกับด้านการสอนงาน

2. สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานอาจไม่มีผลในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาครู สอดคล้องกับสินธ์ แสงเนตร (2545) ซึ่งได้วิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคามพบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษาและอายุราชการต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและอายุการทำงานอาจทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาครูแตกต่างกัน

3. สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่ต่างกันไม่ใช่ตัวแปรสำคัญ สอดคล้องกับสินธ์ แสงเนตร (2545) ซึ่งได้วิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคามพบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษาและอายุราชการต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละด้านมีปัจจัยในการเกิดปัญหาไม่เหมือนกัน ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกรู้จักคิดที่แตกต่างกัน ดังที่ บุญมี คนตรีเสนา (2540) กล่าวว่า การศึกษาทำให้คนรู้จักคิด

วิเคราะห์และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า

4. สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาครู เพราะไม่ว่าโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ในโรงเรียนเอกชนล้วนจะมีปัญหาที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ สุวรรณเจริญ (2545) ซึ่งได้วิจัยเรื่องสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนครพบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรที่มีจำนวนไม่เท่ากัน การพัฒนาบางด้านโรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีปัญหาน้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้ผลการวิจัยในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน

5.2.3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการปฐมนิเทศพบว่า โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ครูจะอยู่ไม่นาน มีการเปลี่ยนครูตลอดเวลา เพราะเมื่อครูสอบบรรจุเป็นข้าราชการก็จะลาออกจากโรงเรียนทำให้ต้องรับครูใหม่อยู่เสมอ บางครั้งการรับครูใหม่ จะมีเพียงแค่ 1-2 คนเท่านั้น ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงเป็นการรับฟังแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติตนในฐานะครู สอดคล้องกับอับดุลละาะ ยีเลาะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...ในโรงเรียนมีครูบรรจุใหม่เพียงแค่ 1-2 คน ดังนั้นการปฐมนิเทศครูจึงทำอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารแค่ชี้แจงระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนเท่านั้น..อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อให้ได้รู้จักโรงเรียน นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ลักษณะงานและความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2545) ที่กล่าวว่า การปฐมนิเทศ เป็นเครื่องมือประการ

แรกที่จะปรับท่าทีของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์กร วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงานเพราะก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานในองค์กรบุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรหรือได้ยินจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศซึ่งเป็นการทำให้พนักงานใหม่เริ่มต้นได้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ครูบรรจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือนอกเหนือจากการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการสอนควรรู้แจ้งหน้าที่ในด้านอื่นๆ และควรจัดทำคู่มือหรือเอกสารชี้แจงระเบียบการต่างๆของโรงเรียนแจกให้แก่ครูใหม่ในวันปฐมนิเทศด้วย

ด้านการฝึกอบรมพบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ ที่สำนักงานการศึกษาเอกชนหรือทางรัฐจัดเท่านั้น ทางโรงเรียนอาจจะจัดอบรมครูบ้างแต่ไม่บ่อยนักเนื่องจากขาดงบประมาณ ทำให้ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไม่ได้รับการพัฒนาในส่วนนี้ ทั้งที่การฝึกอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถจะพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพขึ้นสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาวี (2545) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์โดยมุ่งให้คนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ดีที่ต้องการ การฝึกอบรมเป็นการทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรนั้นได้กำหนดไว้

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือโรงเรียนควรจัดทำโครงการจัดอบรมครูอย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องที่ครูจำเป็นต้องทราบเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และการจัดอบรมควรเป็นช่วงปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาเรียนของนักเรียน

การศึกษาดูงานพบว่า การศึกษาดูงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนมากสำนักงานการศึกษาเอกชนหรือทางรัฐจะเป็นผู้จัด ทางโรงเรียนอาจจะมีการจัดบ้างปีละครั้ง แต่ก็ไม่สามารถจัดได้ทุกปีเนื่องจากไม่มีงบประมาณซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งที่การศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่สามารถเปิดโลกทัศน์ให้กับครู สอดคล้องกับชาญ สวัสดิ์สาตี (2542) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การนิเทศการศึกษา อย่างไรก็ตามถึงแม้

การศึกษาคุณงานมีความสำคัญแต่ในโรงเรียนเอกชนยังขาดงบประมาณในด้านนี้ซึ่งสอดคล้องกับ กามาสุติน สะยิยามา (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...การศึกษาคุณงานของครูในโรงเรียนเอกชน ส่วนมาก สำนักงานเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัด โรงเรียนจัดบ้างปีละครั้งเนื่องจากไม่มีงบประมาณเพียงพอ... ในปัจจุบันต้องยอมรับว่าการแข่งขันในเรื่องการศึกษาในโรงเรียนเอกชนมีสูง ทุกโรงเรียนต่างก็ต้องการให้นักเรียนในโรงเรียนมีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างมาก

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือทางโรงเรียนควรจัดตั้งงบประมาณหรือจัดหางบประมาณจากภายนอก ที่สำคัญหน่วยงานที่รับผิดชอบควรตั้งงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรในด้านนี้

ด้านการสัมมนาพบว่า การจัดสัมมนาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อาจจะมีการจัดบ้างแต่ก็ไม่สามารถจัดได้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนมากครูจะเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานที่ทางราชการจัดให้ แต่ทางโรงเรียนก็ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาได้ทุกคน เพราะจะมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะเมื่อจัดสัมมนาในช่วงเวลาเปิดภาคเรียน สอดคล้องกับอับดุลเลาะ ยีเลาะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...การจัดสัมมนาในโรงเรียนมีบ้าง แต่ไม่บ่อยนัก นอกจากครูบางคนไปร่วมสัมมนาที่ทางราชการจัดให้... การจัดสัมมนาเป็นกิจกรรมพัฒนาครูกิจกรรมหนึ่งที่โรงเรียนสมควรดำเนินการเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอผลงานและแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์สอดคล้องกับปราโมทย์ วงษ์รัชย์ (2542) กล่าวว่า การสัมมนาทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา แต่สิ่งที่พบในการดำเนินการคือ ครูไม่ได้สรุปผลที่ได้รับจากการร่วมสัมมนา หากบุคลากรมีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสัมมนาก็จะเป็นการพัฒนาตนเองอีกแนวทางหนึ่ง

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือ ทางโรงเรียนควรจัดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีการจัดสัมมนาในเรื่องต่างๆ ที่เห็นว่าสำคัญมีผลต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ที่สำคัญการจัดสัมมนาควรจัดในช่วงเวลาเปิดภาคเรียน เพราะครูทุกคนจะได้เข้าร่วมและไม่มีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของนักเรียน

ด้านการศึกษาต่อพบว่า โดยส่วนใหญ่ทางโรงเรียนจะเปิดโอกาสแก่ครูทุกคนได้ศึกษาต่อ โดยเฉพาะการศึกษาต่อในวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) หรือปริญญาโท ซึ่งค่าใช้จ่ายในการศึกษาครูจะเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดทางโรงเรียนจะช่วยเหลือทางด้านเวลาเท่านั้น สอดคล้องกับ

นรุคิน อาดำ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...โรงเรียนให้โอกาสแก่ครูทุกคนที่จะศึกษาต่อโดยเฉพาะวิชาชีพครู อนุญาตเอาเวลาราชการไปเรียนได้ เพื่อเป็นการพัฒนาครู...สอดคล้องกับปราชญ์ วงษ์รักษ์ (2542) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ครู อาจารย์ได้ไปศึกษาในสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาอาจเป็นการศึกษาเพิ่มวุฒิโดยให้ได้รับประกาศนียบัตรหรือเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือ ควรมีนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนโดยการให้กู้ยืมเงินโรงเรียนในการศึกษาต่อ อาจมีการทำสัญญาระหว่างโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการศึกษาต่อ

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่า ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยส่วนใหญ่จะส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมถ้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัดถึงแม้จะไม่เข้าร่วมทุกคน เนื่องจากการส่งครูร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีผลกระทบในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยเฉพาะเมื่อมีการประชุมในช่วงเปิดภาคเรียน สอดคล้องกับนิอาเรส แวดาโอ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...การส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในช่วงเปิดภาคเรียน ส่งผลกระทบในการจัดการเรียนการสอน เพราะทางโรงเรียนต้องจัดครูเข้าสอนแทน...อย่างไรก็ตามการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาบุคลากรโดยการเน้นการฝึกปฏิบัติจริง

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือ ทางโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้เผยแพร่ความรู้ให้กับครูที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม และที่สำคัญบุคลากรควรนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพบว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีน้อย และโรงเรียนไม่ได้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบโดยตรงจึงทำให้การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่มีความต่อเนื่อง ครูต้องรับผิดชอบงานสอนมาก จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะติดตามข่าวสารวิชาการ อีกทั้งรูปแบบและวิธีการในการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการของโรงเรียนยังไม่มี ความหลากหลาย โรงเรียนยังคงใช้การจัดป้ายนิเทศเป็นช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารอย่างเดียวสอดคล้องกับอัสมาวาตี ดอเลาะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า...ทางโรงเรียนมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการน้อยมาก ควรมีการจัดการเผยแพร่ข่าวสารมากกว่านี้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน...สอดคล้องกับปราชญ์ วงษ์รักษ์ (2542) กล่าวว่า กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้ครูอาจารย์ ได้ทราบถึงข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการ

สอน เช่นการจัดทำเอกสาร การแนะนำแหล่งวิทยาการชุมชน การรับวารสารและเอกสารทางวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างมากโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมากขึ้นเปิดช่องทางให้ครูสามารถเข้าถึงข่าวสารอย่างไร้ขีดจำกัดทั้งในเรื่องเวลาสถานที่ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจจะทำให้โรงเรียนหมดปัญหาในการดำเนินการพัฒนาครูในด้านนี้ได้

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าว คือโรงเรียนควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเพื่อที่สามารถจะเผยแพร่ข่าวสารวิชาการให้มีความต่อเนื่อง ซึ่งการเผยแพร่ควรทำหลากหลายวิธี เช่น การจัดบอร์ด ทำแผ่นพับ จัดทำวารสารวิชาการของโรงเรียนหรือทางห้องสมุด อาจจัดโครงการการเสนอข่าวสารวิชาการทุกอาทิตย์หรือทุกเดือนเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และเป็นการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตน

การสอนงานพบว่า รูปแบบการสอนงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จะไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรง จึงทำให้ครูใหม่หรือครูที่ได้รับมอบหมายงานหน้าที่ใหม่ ต้องเรียนรู้งานโดยการซักถามจากผู้ที่เคยรับผิดชอบในหน้านั้นๆ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาวี (2545 : 113) กล่าวว่า การสอนงานนั้นแตกต่าง กับการปรึกษาหารือ คือผู้บังคับบัญชาจะทำการสอนงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้นๆ เขาจะต้องชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ถูกต้องในวิธีการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและแก้ไขข้อผิดพลาดดังนั้นการสอนงานถึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือ ทางโรงเรียนต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในการสอนงาน โดยเฉพาะการสอนงานให้กับครูใหม่เพราะหากได้รับการสอนงานที่ไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรืออาจมีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบได้ศึกษาและทำความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการพบว่า ในโรงเรียนรัฐบาลมีการส่งเสริมการทำผลงานวิชาการเพราะเป็นการแสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งวิทยฐานะของครูโดยการใช้ผลงานทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการประเมิน สอดคล้องกับเทียน ทองแก้ว (2546) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผลงานทาง

วิชาการเป็นเอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และได้นำไปใช้ในการแก้ไขหรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ แต่ในโรงเรียนเอกชนนั้นการส่งเสริมการจัดทำผลงานวิชาการขึ้นอยู่กับนโยบายในการส่งเสริมของโรงเรียน อย่างไรก็ตามถ้าโรงเรียนมีนโยบายที่ชัดเจนว่าครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อแสดงถึงความสำเร็จของตนเอง อาจใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลประกอบด้วยก็จะเป็นการส่งเสริมการทำผลงานวิชาการของครู มีคุณค่าสำหรับครู และจะส่งผลถึงคุณภาพการเรียนการสอนและโรงเรียนโดยรวมได้เป็นอย่างดี

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากปัญหาดังกล่าวคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือทางโรงเรียนควรมีการส่งเสริมครูในด้านนี้ อาจมีโครงการในการจัดทำผลงานวิชาการหรือเพิ่มค่าตอบแทนให้กับครูเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านนี้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลวิจัยไปใช้โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การที่สามารถจะดำเนินการพัฒนาครู จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและครูจะต้องรู้บทบาทและหน้าที่ของตัวเอง เพราะผลจากการวิจัยพบว่าทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งนับว่ายังมีปัญหาอยู่ หากโรงเรียนต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ผู้บริหารก็จะต้องให้ความสำคัญและร่วมมือในการดำเนินการดังกล่าว ส่วนครูก็จะต้องมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการยกระดับในวิชาชีพของตน

2. การที่จะดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาครู คงปฏิเสธไม่ได้ว่าล้วนเกี่ยวข้องกับงบประมาณทั้งสิ้น ซึ่งในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามการจัดสรรงบประมาณจากรัฐจะไม่เหมือนกับโรงเรียนรัฐบาล ยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กเกี่ยวกับงบประมาณยิ่งจะเป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องพิจารณา เพื่อจัดสรรงบประมาณในด้าน การพัฒนาบุคลากร เพื่อที่การจัดการศึกษาจะได้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาครูเช่นในด้าน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยส่วนใหญ่ครูไม่นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องติดตามและประเมินผลเพื่อที่ ครูสามารถใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาหน่วยงานหรือโรงเรียน

4. การดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาครูทั้งการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การ สัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะจัดกิจกรรมในช่วงปิดภาค เรียนเพื่อที่จะได้ไม่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน และครูทุกคนก็สามารถ เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาดังกล่าว

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังมี ปัจจัยอื่นอีกมาก ที่จะทำให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำ วิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู ในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม